

Gedragcode

voor alle medewerkers van Aebi Schmidt Group

Titel van het beleid	Gedragcode voor alle medewerkers van de Aebi Schmidt Group
Verantwoordelijke afdeling	Group HR
Geografisch bereik	Wereldwijd: Aebi Schmidt Holding AG en haar dochterondernemingen (de "Aebi Schmidt Group")
Ingangsdatum	1 juli 2025
Laatste update	1 juli 2025
Goedgekeurd door	Executive Board
Geaudit door	-
Nummer/versie	2.0
Classificatie	Openbaar

1. Toepassingsgebied

Deze Gedragscode (de "**Code**" vat de belangrijkste bedrijfsprincipes en -normen van de Aebi Schmidt Group samen, die zijn bestuurders, functionarissen en medewerkers (het "**personeel**" van Aebi Schmidt) moeten kennen. Deze Code moet worden verstrekt aan en is geldig voor alle medewerkers van de Aebi Schmidt Group, alsmede binnen 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 ijveren naar de naleving van vergelijkbare eisen.

Elke bestuurder, functionaris en medewerker moet schriftelijk, in de vorm van een zogenaamde Compliance Letter, bevestigen dat hij/zij de gedragingen en verboden die in de Code worden beschreven, begrijpt en respecteert.

De Code schept geen arbeidsovereenkomst met de medewerkers van Aebi Schmidt of wettelijke rechten. Het is een richtlijn om eerlijk en ethisch zaken te doen. De principes in de Code worden ondersteund door gedetailleerdere beleidslijnen, waaronder handboeken voor medewerkers.

2. Eerlijke en respectvolle werkplek

De Aebi Schmidt Group gelooft in de rechten van anderen. Niemand mag worden gepest, lastiggevallen of gediscrimineerd en alle medewerkers moeten 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 directeur, functionaris, medewerker, sollicitant of zakenpartner te discrimineren op basis van leeftijd, ras, religie, huidskleur, geslacht, handicap, nationaliteit, afkomst, burgerlijke staat, seksuele geaardheid of andere beschermde karakteristieken van een persoon. De Aebi Schmidt Group tolereert geen enkele vorm van intimidatie, fysiek of verbaal, jegens directeurs, functionarissen, medewerkers of zakenpartners.

De Aebi Schmidt Group bevordert gelijke kansen voor alle medewerkers op de werkplek. Elke beslissing is gebaseerd op verdiensten, kwalificaties, vaardigheden en ervaring.

De Aebi Schmidt Group voldoet aan alle wet- en regelgeving op het gebied van arbeid en werkgelegenheid en tolereert geen kinderarbeid, dwangarbeid of mensenhandel.

3. Eerlijk gedrag

Alle medewerkers van de Aebi Schmidt Group zijn verplicht om eerlijk, integer en transparant te handelen bij alle zakelijke transacties. Eerlijkheid vereist waarheidsgetrouw, oprecht en openhartig communiceren en handelen. Dit houdt ook in dat bedrog, het ondergeschikt maken van principes of het opzettelijk verkeerd voorstellen van feiten moeten worden vermeden.

Om deze verplichting tot eerlijk gedrag na te komen:

- Moeten alle medewerkers voorkomen dat zij bedriegen, stelen, liegen of anderen opzettelijk misleiden door weglatingen of halve waarheden.
- Mogen medewerkers niet bewust misleidende verklaringen afleggen of zich inlaten met ongepaste praktijken in de omgang met klanten, leveranciers, concurrenten of andere belanghebbenden.
- Moeten alle zakelijke interacties eerlijkheid en respect voor anderen weerspiegelen en tegelijkertijd voldoen aan de hoogste ethische normen.

De Aebi Schmidt Group verwacht van alle medewerkers dat zij deze principes bij alle aspecten van hun werk naleven om vertrouwen en verantwoordelijkheid binnen de organisatie en met externe belanghebbenden te bevorderen.

4. Principes in de bedrijfsomgeving

4.1. 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 worden afgehandeld in overeenstemming met alle geldende wetten, met vrijwillig aangegane verplichtingen en met andere bindende bepalingen in het kader waarvan zaken worden gedaan. De medewerkers moeten zich ook

houden aan alle toepasselijke wettelijke bepalingen.

4.2. 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.
- Ze in strijd zijn met de geldende wetten of ethische principes van de Aebi Schmidt Group.
- Ze betrekking hebben op geldelijke of andere financiële voordelen van derden, zoals leningen, effecten of provisies.

Raadpleeg in geval van twijfel uw manager, indien van toepassing, of de Compliance Officer van de Aebi Schmidt Group (de "**Compliance Officer**"), wiens naam en contactgegevens zijn terug te vinden in bijlage 1.

4.3. Corruptie

De Aebi Schmidt Group verplicht zich tot naleving van alle toepasselijke anticorruptiewetgeving, waaronder wetgeving die omkoping of pogingen daartoe met contant geld of waardevolle voorwerpen verbiedt.

Medewerkers moeten het volgende melden aan hun manager, indien van toepassing, of aan de Compliance Officer:

- Verzoeken tot corrupt handelen van zakenpartners; of
- Omstandigheden duiden op corruptie.

Alle aanvullende overeenkomsten bij contracten of wijzigingen in bestaande contracten met derden moeten schriftelijk worden vastgelegd.

4.4. Eerlijke concurrentie

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

De bepalingen inzake oneerlijke concurrentie en antitrustwetten verbieden overeenkomsten en handelingen die de concurrentie kunnen beperken of de handel kunnen

belemmeren. 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.

De medewerkers moeten er in het bijzonder op toe zien dat activiteiten met vertegenwoordigers van andere bedrijven niet als een inbreuk op mededingingswetten beschouwd of geïnterpreteerd kunnen worden.

4.5. Belangenconflicten

De persoonlijke activiteiten van personeelsleden 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 het bedrijf van een concurrent, klant of leverancier goedkeuren. Als deze reeds bestaan bij het aangaan van de arbeidsverhouding, moeten deze openbaar worden gemaakt. Dit geldt ook voor donaties en erfenissen.

5. Politieke betrokkenheid en donaties

Voor donaties aan politieke partijen, gelieerde organisaties, kandidaten voor overheidsfuncties of ambtsdragers in de vorm van geld, materiële activa of diensten van de Aebi Schmidt Group is de goedkeuring vereist van de Executive Board van de Aebi Schmidt Group (de "**ExB**"). De Aebi Schmidt Group mag medewerkers op geen enkele wijze, direct of indirect, verplichten om politieke donaties te doen of om een politieke partij of kandidaat 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 worden gemeld aan de Compliance Officer als deze de aandacht van de mediakunnen wekken of de legitieme belangen van de Aebi Schmidt Group kunnen schaden.

6. Omgaan met informatie en gegevens

6.1. Vertrouwelijke informatie

Alle informatie die niet openbaar is gemaakt, is vertrouwelijk. Dergelijke informatie mag noch tijdens, noch na beëindiging van de relatie van een directeur, functionaris of medewerker met de Aebi Schmidt Group aan onbevoegde derden bekend worden gemaakt, inclusief maar niet beperkt tot persoonlijk gewin, ten gunste van derden of ten nadele van de Aebi Schmidt Group. De medewerkers zijn verplicht om vertrouwelijke gegevens actief te beschermen tegen toegang door derden overeenkomstig de bestaande richtlijnen die zijn vastgelegd in het beleid inzake IT-beveiliging.

6.2. 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 wereldwijde privacybeleid van de Aebi Schmidt Group zoals uiteengezet op

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

en alle andere interne regels en procedures van de Aebi Schmidt Group op het gebied van gegevensbescherming moeten in acht worden genomen.

6.3. IT-beveiliging

De wereldwijde elektronische uitwisseling van informatie en het algemene gebruik van IT-systemen zijn belangrijke voorwaarden voor de effectiviteit van de medewerkers van de Aebi Schmidt Group en het algehele succes van het bedrijf.

Effectieve voorzorgsmaatregelen tegen IT-risico's, waaronder verlies, diefstal of onopgemerkte wijziging van informatie, zijn de verantwoordelijkheid van elke directeur, functionaris en medewerker. Alle andere interne regels en procedures van de Aebi Schmidt Group op het gebied van IT-beveiliging moeten in acht worden genomen.

7. 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 werkterrein en 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 goedkeuring van een manager. Deze richtlijnen moeten in acht worden genomen, in het bijzonder bij het gebruik van telefoons, computers (bijv. installatie van software van derden), het internet en e-mail.

8. Integriteit van rapporten

Alle medewerkers zijn verplicht om een nauwkeurige bedrijfsadministratie bij te houden en financiële, operationele en compliance-controles en procedures te volgen.

Alle openbare financiële publicaties zullen volledig en tijdig opgesteld worden om het vertrouwen van de aandeelhouders in de Aebi Schmidt Group te behouden.

De financiële documenten, milieu- en veiligheidsrapporten en andere documenten van de Aebi Schmidt Group moeten de relevante feiten accuraat 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 publiek worden verstrekt, naar beste weten met elkaar in overeenstemming zijn.

9. Handel met voorkennis

De Aebi Schmidt Group gelooft in eerlijk handelen op financiële markten en gebruikt of deelt nooit materiële of niet-openbare informatie over de Aebi Schmidt Group voor handelsdoeleinden.

Wij geloven in het bevorderen van vertrouwen in de markt en het garanderen van gelijke toegang tot informatie. Iedereen moet een eerlijke kans hebben om te investeren in

de Aebi Schmidt Group en elk ander beursgenoteerd bedrijf. Wij zetten ons in voor de bescherming van informatie die aan ons is toevertrouwd, in het bijzonder materiële, niet-openbare informatie over de Aebi Schmidt Group of een ander beursgenoteerd bedrijf.

Als medewerker hebt u mogelijk toegang tot "voorkennis" over de Aebi Schmidt Group of een ander beursgenoteerd bedrijf. "Voorkennis" is materiële en niet-openbare informatie. U mag deze voorkennis niet gebruiken om aandelen van een beursgenoteerd bedrijf, zoals de Aebi Schmidt Group, te kopen of te verkopen.

- "Materieel" betekent dat de informatie de prijs van de aandelen van het bedrijf kan beïnvloeden.
- "Niet-openbaar" betekent dat het publiek nog niet op de hoogte is van de informatie.
- Voorkennis kan gaan over financiële winsten of verliezen, mogelijke fusies of overnames, belangrijke transacties of zakelijke deals, wijzigingen in het management of nieuwe projecten of producten.
- Gebruik voorkennis niet om aandelen van Aebi Schmidt Group of een ander beursgenoteerd bedrijf te kopen of te verkopen. Dat zou "handel met voorkennis" zijn. Dat is illegaal.
- Geef geen "tips" aan anderen, zoals familie en vrienden, over voorkennis zodat zij kunnen investeren. Dit kan leiden tot ernstige juridische gevolgen voor u en andere personen.
- Bescherm materiële, niet-openbare informatie tegen openbaarmaking.

Elke overtreding van deze regels en verboden kan juridische gevolgen hebben, waaronder strafrechtelijke vervolging en disciplinaire maatregelen.

Als u twijfelt over de omgang met voorkennis, raadpleeg dan uw manager, indien van toepassing, of de Compliance Officer.

10. Communicatie

Uitsluitend de personen van de Aebi Schmidt Group die hiertoe uitdrukkelijk bevoegd zijn, communiceren met de media en geven officiële verklaringen af. Elke vorm van communicatie dient op een waarheidsgetrouwe en

betrouwbare manier plaats te vinden om duurzame relaties te onderhouden met belanghebbenden, klanten, leveranciers, zakenpartners, de media en de gemeenschappen waarin wij als bedrijf actief zijn.

11. Milieubescherming en duurzaamheid, veiligheid en gezondheid

Milieubescherming en duurzaamheid, veiligheid en gezondheid zijn van cruciaal belang voor de verdere ontwikkeling en groei van de waarde van de Aebi Schmidt Group, voor de gezondheid en veiligheid van het personeel en voor de bescherming van de natuurlijke hulpbronnen op lange termijn.

Wij zetten ons in voor een veilige werkplek, het voorkomen van ongelukken en het geven van de juiste gezondheids- en veiligheidstrainingen.

Wij tolereren geen enkele bedreiging van onze medewerkers of onze eigendommen. Wij nemen de veiligheid op de werkplek serieus.

Wij moedigen ons personeel aan om veiligheidskwesties te melden en alle veiligheidsinstructies, -normen en -vereisten op te volgen. De medewerkers zijn verplicht om persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) te dragen.

Werken onder invloed van drugs en alcohol beïnvloedt het beoordelingsvermogen en is een onaanvaardbaar veiligheidsrisico. Het is derhalve ten strengste verboden.

Ook wapens zijn ten strengste verboden. Wij maken uitsluitend in beperkte mate uitzonderingen als de wet dit vereist.

12. Kwaliteit en voortdurende verbetering

De Aebi Schmidt Group streeft ernaar veilige, kwalitatief hoogwaardige producten en diensten te leveren en een cultuur van voortdurende verbetering te creëren. De kwaliteit en veiligheid van de producten en diensten van de Aebi Schmidt Group zijn van essentieel belang. Kwaliteit wordt niet alleen bepaald door de Aebi Schmidt Group, maar ook door de klanten van de Aebi Schmidt Group. Zolang de Aebi Schmidt Group veilige en kwalitatief hoogwaardige producten en diensten levert, zullen klanten vertrouwen hebben in

ons bedrijf en dat zorgt voor succes op de lange termijn.

Dit betekent dat medewerkers:

- Naar klanten moeten luisteren en prestaties en successen meten.
- Er voortdurend naar moeten streven om de kwaliteitsverwachtingen van klanten te overtreffen.
- Uitsluitend veilige en kwalitatief hoogwaardige producten en diensten moeten leveren.
- Moeten streven naar uitmuntendheid bij alle kwaliteitsprocessen, systemen, normen en hulpmiddelen.
- De integriteit van de producten en diensten moeten beschermen door ongeoorloofde afwijkingen te vermijden.
- Moeten streven naar een 'nul fouten'-cultuur.

13. Internationale handel, export en terrorismebestrijding

De Aebi Schmidt Group voldoet aan alle nationale, multinationale en supranationale handelsvoorschriften, waaronder douanevoorschriften en alle toepasselijke exportwetten, sancties en embargo's met betrekking tot producten, technologie en gegevens.

Bij de beoordeling van niet in de lijst opgenomen "goederen voor tweeërlei 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 de goederen niet leveren.

De Aebi Schmidt Group staat achter alle inspanningen van de internationale gemeenschap ter voorkoming van de productie en verdere distributie van chemische, biologische en nucleaire wapens en geschikte middelen om doelen te bereiken. De Aebi Schmidt Group ondersteunt de inspanningen om internationaal terrorisme een halt toe te roepen.

14. Toepassing van de Gedragscode

14.1. Verantwoordelijkheden

De Compliance Officer is verantwoordelijk voor de implementatie van de Code binnen de hele Aebi Schmidt Group. De Compliance Officer zorgt ervoor dat alle aan de orde gestelde kwesties op onbevooroordeelde en objectieve wijze worden behandeld. In deze rol rapporteert de Compliance Officer rechtstreeks aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur. Het is echter de plicht van de Compliance Officer om onafhankelijk te oordelen bij de uitvoering van zijn werk als Compliance Officer. De Voorzitter van de Raad van Bestuur heeft de plicht om geen ongepaste invloed of druk uit te oefenen op de beslissingen van de Compliance Officer. De Compliance Officer staat ter beschikking van alle personeelsleden als contactpersoon, zowel om vragen te beantwoorden als in de rol van adviseur met betrekking tot de Code. De Compliance Officer en ander compliancepersoneel zijn verplicht om absolute discretie in acht te nemen. Gesprekken met de Compliance Officer hebben geen negatieve gevolgen voor het personeel.

14.2. Informatie- en controleplicht van managers

Alle managers moeten controleren en verzekeren dat hun directe ondergeschikten op de hoogte zijn van de inhoud van deze Code. Managers moeten de Code zelf ook toepassen en leiding geven aan anderen door middel van voorbeeldig gedrag. Daarnaast dienen managers er ook voor zorgen dat hun medewerkers zich aan deze Code houden. Managers zorgen er ook voor dat medewerkers vermijden dat zij binnen hun verantwoordelijkheidsgebied afwijken van de richtlijnen in de Code.

15. Vrijstellingen

15.1. Goedkeuring van vrijstellingen

Een vrijstelling van deze Code voor bestuurders of bestuursvoorzitters mag alleen worden verleend door de ExB of een aangewezen commissie van de ExB. Dergelijke vrijstellingen worden uitsluitend onder uitzonderlijke omstandigheden overwogen, wanneer deze noodzakelijk en gerechtvaardigd

worden geacht om de legitieme belangen van de Aebi Schmidt Group te beschermen.

15.2. Openbaarmaking van vrijstellingen

Alle vrijstellingen die zijn verleend krachtens Sectie 15 dienen binnen vier werkdagen openbaar te worden gemaakt via één of meer van de volgende methoden:

- Het indienen van een actueel verslag via een 8-K formulier bij de *Securities and Exchange Commission* (SEC).
- De verspreiding van een persbericht.
- Openbaarmaking op de officiële website van de Aebi Schmidt Group conform Item 5.05 (c) van het 8-K formulier.

16. Handhavingsmechanisme

16.1. Verantwoordelijkheid voor handhaving

De Compliance Officer is verantwoordelijk voor een snelle en consistente handhaving van deze Code. De Compliance Officer moet gemelde overtredingen onpartijdig onderzoeken en passende maatregelen treffen conform de geldende wetten en het bedrijfsbeleid.

16.2. Overtredingen melden

Wij moedigen de medewerkers aan om twijfelachtig gedrag of vermoedelijke overtredingen te melden. De medewerkers hoeven niet te vrezen voor represailles voor een te goeder trouw ingediende melding.

Om te bepalen of bepaald vorm van gedrag moet worden gemeld, moeten de volgende vragen worden gesteld:

- Is de activiteit legaal?
- Voelt de activiteit goed aan?
- Zou een manager of familielid de activiteit goedkeuren?
- Is de activiteit in overeenstemming met de Code?

Als het antwoord "Nee" of "Weet niet" is, moet het gedrag worden gemeld aan één of meer van de volgende personen:

- De manager van de medewerker.
- De Compliance Officer.

Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld voor zover dit wettelijk is toegestaan. Represailles of vermoedelijke represailles moeten onmiddellijk worden gemeld.

16.3. Eerlijke procedure

De Aebi Schmidt Group streeft naar een eerlijke procedure voor het vaststellen van overtredingen. Onderzoeken worden onpartijdig uitgevoerd en personen die beschuldigd worden van overtredingen, krijgen de gelegenheid hun kant van het verhaal te vertellen alvorens er disciplinaire maatregelen worden genomen.

16.4. Disciplinaire maatregelen

Overtredingen van deze Code kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband of onthefing uit de functie, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving en arbeidsovereenkomsten.

17. Verantwoordelijkheid voor naleving

Alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor de naleving van deze Code. Managers hebben de aanvullende verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat hun teams de normen in deze Code begrijpen en naleven.

18. Wijzigingen in de Code

De Raad van Bestuur kan besluiten om deze Code van tijd tot tijd te wijzigen. Alle belangrijke wijzigingen worden binnen vier werkdagen openbaar gemaakt via één of meer methoden die worden beschreven in Sectie 15.2.



Barend Fruithof
Group CEO



Thomas Schenkirsch
Chief Group Services

Gedragcode voor alle medewerkers van Aebi Schmidt Group

Bijlage 1

Compliance Officer

Jay Goldbaum
Compliance Officer

Aebi Schmidt Holding AG
Lindbergh-Allee 1
8152 Glattpark
Zwitserland

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