



# Whistleblower-Richtlinie

<b>Titel der Richtlinie</b>	Whistleblower-Richtlinie
<b>Zuständige Abteilung</b>	Zentrale Rechtsabteilung
<b>Geografischer Geltungsbereich</b>	Weltweit (alle Betriebe der Aebi Schmidt Holding AG)
<b>Datum des Inkrafttretens</b>	1. Januar 2026
<b>Letztes Update</b>	-
<b>Genehmigt durch</b>	Verwaltungsrat
<b>Geprüft durch</b>	-
<b>Nummer/Version</b>	1.0
<b>Klassifizierung</b>	öffentlich

## 1. Zweck

Die Aebi Schmidt Holding AG (gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften „Aebi Schmidt“) hat diese Whistleblower-Richtlinie (diese „Richtlinie“) erlassen, um die Mitarbeitenden zu ermutigen, (i) jeglichen Verdacht auf finanzielle Unkorrektheiten oder Unregelmäßigkeiten, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder andere Richtlinien von Aebi Schmidt, Arbeitsunfälle oder jedes sonstige Verhalten, das gegen geltendes Recht oder Vorschriften verstößt, unverzüglich und in gutem Glauben zu melden und (ii) Ermittlungen zu unterstützen, die das Unternehmen im Zusammenhang mit in gutem Glauben eingereichten Meldungen anstellt, indem sichergestellt wird, dass der Mitarbeitende vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt bleibt.

## 2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für Mitglieder der Geschäftsleitung, leitende Angestellte und Mitarbeitende von Aebi Schmidt.

## 3. Allgemeine Regelung

Aebi Schmidt verlangt von den Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie von seinen leitenden Angestellten und Mitarbeitenden, ehrlich und integer zu handeln, ein faires, sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu pflegen und jederzeit den Verhaltenskodex von Aebi Schmidt einzuhalten.

Um diese hohen Verhaltensstandards aufrechtzuerhalten, ist Aebi Schmidt darauf angewiesen, dass die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie seine leitenden Angestellten und Mitarbeitenden mutmaßliches Verhalten melden, das diesen Standards nicht gerecht wird. Dazu gehören:

- Betrug oder vorsätzliche Fehler bei der Erstellung, Auswertung, Prüfung oder Auditierung von Jahresabschlüssen oder anderen Finanzberichten von Aebi Schmidt;
- Betrug oder vorsätzliche Fehler bei der Erfassung und Führung von Finanzunterlagen von Aebi Schmidt;

- Mängel bei, oder Nichteinhaltung der internen Rechnungslegungskontrollen oder -richtlinien von Aebi Schmidt;
- Falschdarstellung oder unwahre Aussagen zu einem Sachverhalt in den Finanzunterlagen, Jahresabschlüssen oder sonstigen Finanzberichten von Aebi Schmidt;
- Abweichung von einer vollständigen und wahrheitsgetreuen Berichterstattung über die Finanzlage von Aebi Schmidt;
- Handlungen, die gegen den Verhaltenskodex oder andere Richtlinien von Aebi Schmidt verstößen;
- arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen oder
- Verhalten, das anwendbare Gesetze oder Vorschriften verletzen könnte.

## 4. Meldeoptionen

Der einfachste und schnellste Weg, um Probleme zu lösen, ist die Meldung an eine Führungskraft. Die Führungskraft muss dann solche Vorfälle umgehend an die Personalabteilung weitermelden. Die Geschäftsleitung darf Meldungen nicht selbst untersuchen oder bearbeiten; die Ermittlungen erfolgen ausschließlich unter Leitung der Personalabteilung.

Wenn ein Mitarbeitender ein Anliegen nicht mit seiner Führungskraft besprechen möchte, die Führungskraft Teil des Problems ist, oder der Mitarbeitende den Eindruck hat, dass das Anliegen nicht adäquat behandelt wurde, stehen ihm folgende Optionen offen:

- Kontaktaufnahme mit einer anderen Führungskraft des Vertrauens;
- Kontaktaufnahme mit der lokalen Personalabteilung;
- Kontaktaufnahme mit dem Firmenanwalt; oder
- Meldung über die Ethik-Hotline (siehe unten).

## 5. Ethik-Hotline

Mitarbeitende haben die Option, ihr Anliegen über die Ethik-Hotline von Aebi Schmidt zu melden, indem sie (i) die für ihr Land angegebene gebührenfreie Telefonnummer anrufen (die der Unternehmens-Website zu entnehmen ist) oder (ii) die Website <https://aebi-schmidt.ethicspoint.com/> besuchen. Sämtliche Kommunikation über die Ethik-Hotline erfolgt über einen Drittanbieter. Wenn also ein Mitarbeitender anonym bleiben möchte, wird der Mitarbeitende, soweit rechtlich zulässig, in keiner Weise gegenüber Aebi Schmidt identifiziert. Der Mitarbeitende hat die Möglichkeit, anonym zu bleiben; dies erschwert jedoch manchmal eine gründliche Untersuchung durch Aebi Schmidt.

## 6. Untersuchung

Aebi Schmidt geht allen Beschwerden oder Bedenken, die unter dieser Richtlinie mitgeteilt werden, unverzüglich und gründlich nach. Mitarbeitende sollten keine eigenen Untersuchungen durchführen, sondern solche Aufgaben den dafür zuständigen Personen überlassen, die von Aebi Schmidt bestimmt wurden. Um angemessen auf ein Anliegen reagieren zu können, muss Aebi Schmidt unter Umständen andere Mitarbeitende oder Personen, die Aebi Schmidt nahestehen, befragen.

## 7. Vertraulichkeit und Vergeltungsverbot

Soweit möglich, wird die Vertraulichkeit der Mitarbeitenden gewahrt. Eine Bekanntgabe der Identität eines Mitarbeitenden kann jedoch für die Durchführung einer eingehenden Untersuchung, die Einhaltung von Gesetzen oder die Wahrnehmung von Verteidigungsrechten der beschuldigten Person erforderlich sein.

Keine Führungskraft, kein Mitglied der Geschäftsleitung und kein Mitarbeitender von Aebi Schmidt darf Maßnahmen ergreifen, die darauf abzielen, sich an einem Mitarbeitenden zu rächen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf jede Form von Diskriminierung, Belästigung oder sonstige Maßnahmen, die das Arbeitsumfeld negativ beeinflussen, auf-

grund der Meldung durch den Mitarbeitenden oder aufgrund der Unterstützung durch den Mitarbeitenden bei einer Untersuchung von Aebi Schmidt oder einer staatlichen Behörde. Das Recht eines Whistleblowers auf Schutz vor Vergeltung bedeutet keine Immunität bei einem vorgeworfenen oder untersuchten persönlichen Fehlverhalten.

## 8. Einhaltung des Defend Trade Secrets Act

### 8.1 Immunität

Kein Mitarbeitender wird unter einem Bundes- oder bundesstaatlichen Gesetz straf- oder zivilrechtlich für die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses belangt, die (i) (a) direkt oder indirekt gegenüber einem Bundes-, bundesstaatlichen oder lokalen Staatsbediensteten oder einem Anwalt im Vertrauen erfolgt und (b) ausschließlich dem Zweck der Meldung oder Untersuchung eines mutmaßlichen Gesetzesverstoßes dient; oder (ii) in einer Beschwerde oder einem sonstigen Dokument erfolgt, das in einer Klage oder einem sonstigen Verfahren vorgelegt wird, sofern diese Vorlage unter dem Siegel der Vertraulichkeit erfolgt.

### 8.2 Verwendung von Geschäftsgeheimnissen in Anti-Vergeltungsklagen

Ein Mitarbeitender, der gegen Aebi Schmidt einen Prozess wegen Vergeltung aufgrund der Meldung eines mutmaßlichen Rechtsverstoßes anstrebt, darf seinem Anwalt ein Geschäftsgeheimnis offenlegen und das Geschäftsgeheimnis im Gerichtsverfahren verwenden, wenn er (i) Dokumente, die das Geschäftsgeheimnis enthalten, unter dem Siegel der Vertraulichkeit vorlegt und (ii) das Geschäftsgeheimnis auf keiner anderen Grundlage als einer gerichtlichen Verfügung offenlegt.

## 9. Folgen

Ergibt eine Untersuchung, dass Abhilfemaßnahmen erforderlich sind, so entscheidet Aebi Schmidt selbst über das weitere Vorgehen, einschließlich gegebenenfalls rechtlicher Schritte und Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung. Jede Führungskraft, die gegen einen Mitarbeitenden im Sinne dieser

Richtlinie Vergeltung übt oder rechtswidriges oder unethisches Verhalten duldet, wird disziplinarisch – bis hin zur Kündigung – zur Verantwortung gezogen. Führungskräfte oder Mitarbeitende, die von einem rechtswidrigen oder unethischen Verhalten anderer Mitarbeitender oder Führungskräfte bei Aebi Schmidt Kenntnis haben oder den Verdacht eines solchen Verhaltens hegen und es nicht melden, werden disziplinarisch – bis hin zur Kündigung – zur Verantwortung gezogen. Ein Mitarbeitender, der eine Beschwerde oder ein Anliegen vorbringt und dies nicht in gutem Glauben tut oder weiß oder den Verdacht hegt, dass die Beschwerde oder das Anliegen der Grundlage entbehren, wird disziplinarisch – bis hin zur Kündigung – zur Verantwortung gezogen.

Glattpark, Schweiz  
1. Januar 2026