

Politique relative aux signalements

Titre de la politique	Politique relative aux signalements
Département responsable	Département Affaires juridiques du Groupe
Portée géographique	Mondiale (toutes les entités d'Aebi Schmidt Holding AG)
Date d'entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2026
Dernière mise à jour	-
Approuvée par	Conseil d'administration
Vérifiée par	-
Numéro/version	1.0
Classification	public

1. Finalité

Aebi Schmidt Holding AG (ci-après dénommée avec ses filiales « Aebi Schmidt ») a adopté la présente Politique relative aux signalements (la « Politique ») afin d'encourager les membres du personnel à i) signaler rapidement et de bonne foi toute pratique éventuelle répréhensible ou irrégularité financière présumée, violation suspectée du Code de conduite ou de toute autre politique d'Aebi Schmidt, accident sur le lieu de travail ou tout autre comportement contraire à la loi ou aux règlements applicables; ii) coopérer dans le cadre de toute enquête menée par la Société en lien avec un signalement de bonne foi, en veillant à ce que la personne à l'origine du signalement soit protégée de toutes représailles.

2. Champ d'application

La présente Politique s'applique aux membres de l'administration, de la direction et du personnel d'Aebi Schmidt.

3. Généralités

Aebi Schmidt exige des membres de l'administration, de la direction et du personnel qu'ils et elles agissent avec honnêteté et intégrité, favorisent un environnement de travail équitable, sûr et respectueux et se conforment en permanence au Code de conduite d'Aebi Schmidt.

Afin de maintenir des normes de conduite élevées, Aebi Schmidt demande aux membres de l'administration, de la direction et du personnel de signaler tout acte présumé non conforme auxdites normes, notamment :

- toute fraude ou erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, l'examen ou l'audit de tout état financier ou autre rapport financier d'Aebi Schmidt;
- toute fraude ou erreur délibérée dans l'établissement et la tenue des documents financiers d'Aebi Schmidt;
- toute lacune ou non-conformité dans les contrôles ou politiques comptables internes d'Aebi Schmidt;
- toute information trompeuse ou fausse déclaration en lien avec une question figurant dans tout document financier, état financier ou autre rapport financier d'Aebi Schmidt;
- toute communication incomplète et non représentative de la situation financière d'Aebi Schmidt;
- toute activité en violation du Code de conduite ou toute autre politique d'Aebi Schmidt;
- tout accident ou maladie professionnels;
- toute conduite susceptible d'enfreindre une loi ou un règlement applicable.

4. Options de signalement

La façon la plus simple et la plus rapide de résoudre les problèmes est d'en faire part à votre gestionnaire. Votre gestionnaire doit ensuite signaler rapidement de tels incidents aux Ressources humaines. Les gestionnaires n'ont pas l'autorisation d'enquêter sur les signalements ni de résoudre les problèmes sans l'intervention des Ressources humaines, qui doivent diriger l'enquête.

Le ou la membre du personnel dispose des options suivantes dans le cas où il ou elle n'ose pas faire part à son ou sa gestionnaire d'une préoccupation, ou considère que ce dernier ou cette dernière fait partie du problème ou n'a pas répondu adéquatement à sa préoccupation :

- communiquer avec un ou une autre gestionnaire en qui il ou elle a confiance;
- communiquer avec les Ressources humaines locales;
- communiquer avec le directeur ou la directrice des affaires juridiques du Groupe;
- effectuer un signalement par l'intermédiaire du service d'assistance en matière d'éthique (voir ci-dessous).

5. Service d'assistance en matière d'éthique

Les membres du personnel peuvent signaler un problème au moyen du service d'assistance en matière d'éthique d'Aebi Schmidt i) en appelant le numéro de téléphone gratuit

pour leur pays (disponible sur le site Web de la Société) ou ii) en se rendant sur le site Web suivant : [https://aebi-](https://aebi-schmidt.ethicspoint.com/)

[schmidt.ethicspoint.com/](https://aebi-schmidt.ethicspoint.com/). Toute communication avec le service d'assistance en matière d'éthique se fait par l'intermédiaire d'un prestataire tiers. Par conséquent, dans le cas où une personne souhaite garder l'anonymat, son identité n'est en aucun cas divulguée à Aebi Schmidt, dans la mesure où la loi le permet. Bien qu'une ou un membre du personnel puisse garder l'anonymat s'il ou elle le souhaite, cette décision peut parfois compliquer la conduite d'une enquête approfondie par Aebi Schmidt.

6. Enquête

Aebi Schmidt examine dans les plus brefs délais et en détail toute plainte ou préoccupation communiquée en vertu de la présente Politique. Les membres du personnel s'abstiennent d'enquêter de leur propre chef et laissent ce travail aux personnes compétentes désignées par Aebi Schmidt. Pour répondre adéquatement à toute préoccupation, Aebi Schmidt se réserve le droit d'interroger d'autres membres du personnel ou personnes associées à Aebi Schmidt.

7. Confidentialité et absence de représailles

Dans la mesure du possible, la confidentialité du membre du personnel est préservée. Toutefois, il peut être nécessaire de divulguer l'identité d'une ou un membre du personnel afin de mener une enquête approfondie, se conformer à la loi ou assurer les droits de la défense applicables des personnes accusées.

Les membres de la direction, de l'administration ou du personnel d'Aebi Schmidt s'abstiennent de prendre toute mesure dans l'intention d'exercer des représailles contre une ou un membre du personnel, en ce compris, sans toutefois s'y limiter, toute forme de discrimination, harcèlement ou action ayant un impact négatif sur l'environnement de travail, au motif du signalement du ou de la membre du personnel ou de la participation du ou de la membre à une enquête menée par Aebi Schmidt ou une agence gouvernementale. Le droit de tout lanceur ou lanceuse

d'alerte de bénéficier d'une protection contre des représailles n'inclut pas l'immunité pour toute faute personnelle présumée et faisant l'objet d'une enquête.

8. Conformité à la législation sur les secrets commerciaux (Defend Trade Secrets Act)

8.1 Immunité

Aucune personne membre du personnel ne saurait être tenue pour pénalement ou civilement responsable en vertu de toute loi fédérale, régionale ou provinciale sur les secrets commerciaux pour la divulgation d'un secret commercial qui est faite : i) a) à titre confidentiel à une ou un membre de la fonction publique fédérale, régionale, provinciale ou locale, directement ou indirectement, ou à un avocat ou une avocate; et b) aux seules fins de signaler ou d'enquêter sur une violation présumée de la loi; ou ii) en lien avec toute plainte ou autre document déposés dans le cadre de toute poursuite ou autre procédure, sous réserve que le dépôt soit effectué sous pli cacheté.

8.2 Utilisation des renseignements sur les secrets commerciaux dans le cadre des poursuites pour représailles

Toute ou tout membre du personnel qui intente une action pour représailles à l'encontre d'Aebi Schmidt pour un signalement de violation présumée de la loi peut divulguer un secret commercial à son avocat ou avocate et utiliser les informations relatives audit secret commercial dans le cadre de la procédure judiciaire, dans la mesure où ladite ou ledit membre i) dépose tout document contenant le secret commercial sous pli cacheté et ii) ne divulgue pas le secret commercial, sauf en vertu de l'ordonnance d'un tribunal.

9. Conséquences

Dans le cas où le résultat d'une enquête indique que des mesures correctives sont nécessaires, Aebi Schmidt décide les mesures à prendre, notamment, le cas échéant, toute poursuite judiciaire et mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Toute

ou tout gestionnaire qui exerce des représailles contre une ou un membre du personnel en vertu de la présente Politique ou tolère un comportement illégal ou contraire à l'éthique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Toute ou tout gestionnaire ou membre du personnel qui soupçonne ou a connaissance d'un comportement illégal ou contraire à l'éthique de la part d'une ou un autre membre du personnel ou d'une ou un gestionnaire d'Aebi Schmidt et ne le signale pas s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Toute ou tout membre du personnel qui dépose une plainte ou fait part d'une préoccupation qui n'est pas de bonne foi, ou dont ledit ou ladite membre sait ou soupçonne qu'elle est fausse, s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Glattpark, Suisse
1^{er} janvier 2026