

Klokkenluidersregeling

Beleidstitel	Klokkenluidersregeling
Verantwoordelijke afdeling	Juridische afdeling van de Groep
Geografisch bereik	Wereldwijd (alle entiteiten van Aebi Schmidt Holding AG)
Ingangsdatum	1 januari 2026
Laatste update	-
Goedgekeurd door	Raad van Bestuur
Geauditeerd door	-
Nummer/versie	1.0
Classificatie	openbaar

1. Doel

Aebi Schmidt Holding AG (samen met haar dochterondernemingen, "Aebi Schmidt") heeft deze Klokkenluidersregeling (deze "Regeling") ingevoerd om werknemers aan te moedigen (i) onmiddellijk en te goeder trouw elk vermoeden van financiële onregelmatigheden of onrechtmatigheden, schendingen van de gedragscode van Aebi Schmidt of ander beleid, letsel op de werkplek of elk ander gedrag dat in strijd is met de toepasselijke wet- of regelgeving te melden; en (ii) mee te werken aan elk onderzoek van het bedrijf naar een melding gedaan te goeder trouw, waarbij zij erop toezien dat de werknemer wordt beschermd tegen represailles.

2. Toepassingsgebied

Deze regeling is van toepassing op de bestuurders, functionarissen en werknemers van Aebi Schmidt.

3. Algemene regel

Aebi Schmidt eist van haar bestuurders, functionarissen en werknemers dat zij eerlijk en integer handelen, zorgen voor een eerlijke, veilige en respectvolle werkplek en steeds de Gedragscode van Aebi Schmidt naleven.

Om deze hoge gedragsnormen te handhaven, vertrouwt Aebi Schmidt erop dat haar bestuurders, functionarissen en werknemers melding maken van verdachte handelingen die niet aan deze normen voldoen, waaronder:

- fraude of opzettelijke fouten bij het opstellen, evalueren, controleren of auditeren van jaarrekeningen of andere financiële verslagen van Aebi Schmidt;
- fraude of opzettelijke vergissingen bij het vastleggen en bijhouden van de financiële administratie van Aebi Schmidt;
- tekortkomingen bij of niet-naleving van interne boekhoudcontroles of -beleidslijnen van Aebi Schmidt;
- een onjuiste voorstelling van zaken of onjuiste verklaringen met betrekking tot een

aangelegenheid die is opgenomen in jaarrekeningen of andere financiële verslagen van Aebi Schmidt;

- afwijkingen van volledige en eerlijke verslaggeving over de financiële toestand van Aebi Schmidt;
- activiteiten die in strijd zijn met de Gedragscode of ander beleid van Aebi Schmidt;
- arbeidsongevallen of ziekten; of
- gedrag dat mogelijk in strijd is met de toepasselijke wet- of regelgeving.

4. Opties voor meldingen

De eenvoudigste en snelste manier om problemen op te lossen is ze voor te leggen aan een manager. De manager moet incidenten onmiddellijk melden aan personeelszaken. Het management mag geen meldingen onderzoeken of oplossen zonder dat personeelszaken het onderzoek leidt.

Als een werknemer zich niet op zijn/haar gemak voelt om een probleem met zijn/haar manager te bespreken, als de manager betrokken is bij het probleem of als de werknemer van mening is dat het probleem niet adequaat is aangepakt, kan de werknemer ook kiezen voor een van de volgende opties:

- Contact opnemen met een andere manager die de werknemer wel vertrouwt;
- Contact opnemen met de plaatselijke afdeling personeelszaken;
- Contact opnemen met de advocaat van de juridische afdeling; of
- Melding maken via de Ethics Hotline (zie hieronder).

5. Ethics Hotline

Werknemers kunnen een probleem melden via de Ethics Hotline van Aebi Schmidt door (i) het gratis telefoonnummer voor hun land te bellen (te vinden op de website van het bedrijf); of (ii) naar de volgende website te gaan (<https://aebi-schmidt.ethicspoint.com/>).

Alle communicatie met de Ethics Hotline verloopt via een externe provider. Als een werknemer anoniem wenst te blijven, zal zijn of

haar identiteit, voor zover wettelijk toegestaan, op geen enkele manier kenbaar worden gemaakt aan Aebi Schmidt. Hoewel een medewerker desgewenst anoniem kan blijven, kan dit soms een grondig onderzoek door Aebi Schmidt bemoeilijken.

6. Onderzoek

Aebi Schmidt zal alle klachten of zorgen die onder deze Regeling worden gemeld onmiddellijk en grondig onderzoeken. Werknemers mogen niet op eigen initiatief onderzoek doen, maar dit werk overlaten aan de mensen die Aebi Schmidt daarvoor aanwijst. Om adequaat te kunnen reageren op een probleem, kan het nodig zijn dat Aebi Schmidt gesprekken voert met andere werknemers of personen die betrokken zijn bij Aebi Schmidt.

7. Vertrouwelijkheid en bescherming tegen represailles

Voor zover mogelijk wordt de vertrouwelijkheid van de werknemer gerespecteerd. Het kan echter nodig zijn de identiteit van een werknemer bekend te maken om een grondig onderzoek uit te voeren, om aan wetgeving te voldoen of om verdachten hun recht op verdediging te bieden.

Geen enkele bestuurder, functionaris of werknemer van Aebi Schmidt zal iets ondernemen met de bedoeling vergeldingsmaatregelen te treffen tegen een werknemer, inclusief maar niet beperkt tot enige vorm van discriminatie, intimidatie of enige actie die een negatieve invloed heeft op de werkomgeving, als gevolg van de melding van de werknemer of als gevolg van de hulp die de werknemer verleent bij een onderzoek door Aebi Schmidt of een overheidsinstantie. Het recht van een klokkenluider op bescherming tegen represailles houdt geen immuniteit in voor vermeend persoonlijk wangedrag dat wordt onderzocht.

8. Naleving van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen

8.1 Immuniteit

Een werknemer is niet strafrechtelijk of civielrechtelijk aansprakelijk op grond van federale of nationale wetgeving inzake bedrijfsgeheimen voor de openbaarmaking van een bedrijfsgeheim dat i) wordt gedaan a) in vertrouwen aan een ambtenaar van de federale, nationale of lokale overheid, direct of indirect, of aan een advocaat; en b) uitsluitend wordt gedaan met het oog op het melden of onderzoeken van een vermoedelijke wetsovertreding; of ii) wordt gedaan in een klacht of ander document dat wordt ingediend als onderdeel van een gerechtelijke of andere procedure, indien de stukken onder zegel worden ingediend.

8.2 Gebruik van bedrijfsgeheimen in procedures tegen represailles

Een werknemer die een rechtszaak aanspant tegen Aebi Schmidt wegens represailles na de melding van een vermoedelijke wetsovertreding, mag een bedrijfsgeheim bekendmaken aan zijn advocaat en de bedrijfsgeheimen gebruiken in de gerechtelijke procedure, indien de werknemer (i) een document met het bedrijfsgeheim onder zegel indient; en (ii) het bedrijfsgeheim niet openbaar maakt, behalve op grond van een gerechtelijk bevel.

9. Gevolgen

Indien uit het onderzoek blijkt dat er corrigerende maatregelen nodig zijn, zal Aebi Schmidt beslissen welke maatregelen zullen worden genomen, met inbegrip van, indien van toepassing, gerechtelijke en disciplinaire maatregelen tot en met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Elke manager die represailles neemt tegen een werknemer onder deze Regeling of die onwettig of onethisch gedrag goedkeurt, moet rekening houden met disciplinaire maatregelen en zelfs met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Elke manager of werknemer die op de hoogte is van of een vermoeden heeft van onwettig of onethisch gedrag van een andere manager of medewerker van Aebi Schmidt en dit niet meldt, moet rekening houden met

disciplinaire maatregelen en zelfs met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Elke werknemer die een klacht indient of zijn/haar bezorgdheid uit die niet te goeder trouw is, of waarvan de werknemer weet of vermoedt dat deze onjuist is, moet rekening houden met disciplinaire maatregelen en zelfs met beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Glattpark, Zwitserland
1 januari 2026