  <b>HANDLEIDING VOOR BELEID EN PROCEDURES</b>	Ingangsdatum: 31 juli 2023	Pagina 1 van 6	Beleid #: 1.14.001
	SECTIE: JURIDISCH		
	ONDERWERP: ZICH UITSPREKEN EN NIET-VERGELDINGSBELEID		

## **DOEL**

Het doel van dit Zich Uitspreken en Niet-Vergeldingsbeleid (het “beleid”) is om ervoor te zorgen dat werknemers zich op hun gemak voelen als ze onwettig of onethisch gedrag zien of vermoeden, zonder bang te hoeven zijn voor represailles en om het proces voor het beoordelen en onderzoeken van beschuldigingen van wangedrag vast te leggen.

## **REIKWIJDTE**

Dit beleid is van toepassing op AAR CORP. en alle dochterondernemingen, bedrijfseenheden, joint ventures of andere gelieerde ondernemingen waarover het bedrijf zeggenschap heeft (gezamenlijk het “bedrijf” of “AAR”), evenals op alle bestuurders, functionarissen en werknemers van het bedrijf.


## **BELEID**

AAR streeft ernaar de hoogste ethische normen te handhaven en een veilige en inclusieve werkomgeving voor alle werknemers te waarborgen. Het is in lijn met het beleid van AAR om open communicatie te bevorderen en dat alle werknemers een veilig en vertrouwelijk middel moeten hebben om zorgen, klachten of potentiële overtredingen van de wet, de Gedragscode van AAR of het bedrijfsbeleid te melden. Verder streeft AAR ernaar transparantie, eerlijke behandeling en verantwoordingsplicht te bevorderen bij het onderzoeken van dergelijke gemelde kwesties. Door dit te doen, laten we zien dat we ons inzetten voor een veilige, ethische en inclusieve werkplek.

## **Verantwoordelijkheden**

**Medewerkers:** Alle werknemers zijn verplicht om vermoedelijke overtredingen van de Gedragscode van AAR of ander bedrijfsbeleid, wetten of voorschriften (hierna gezamenlijk “nalevingskwesties” genoemd) onverwijld aan AAR te melden. Werknemers dienen hun volledige medewerking te verlenen aan de door het bedrijf aangewezen onderzoekers en waarheidsgetrouwe informatie te verstrekken. Tegen iedereen die niet meewerkt aan een bedrijfsonderzoek of die onjuiste of misleidende informatie verstrekt aan onderzoekers van het bedrijf, worden disciplinaire maatregelen genomen die kunnen leiden tot beëindiging van het dienstverband.

Medewerkers moeten alle mogelijk relevante documenten (bijv. e-mail, chatberichten, bestanden, notities, foto's, opnames) die betrekking hebben op lopende onderzoeken waarvan zij op de hoogte zijn gesteld, bewaren en aan het bedrijf verstrekken. Een persoon die opzettelijk potentieel relevante documenten of informatie vernietigt, zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen tot en met mogelijke beëindiging van het dienstverband. (Zie de [Beleidslijn Bewaren/Niet-Vernietigen van Gegevens van AAR](#) voor meer informatie).

  <b>HANDLEIDING VOOR BELEID EN PROCEDURES</b>	Ingangsdatum: 31 juli 2023	Pagina 2 van 6	Beleid #: 1.14.001
	SECTIE: JURIDISCH		
	ONDERWERP: ZICH UITSPREKEN EN NIET-VERGELDINGSBELEID		


Managers: Managers streven ernaar een werkomgeving te creëren en te handhaven waarin medewerkers worden aangemoedigd om nalevingskwesties te melden. Managers moeten zich vertrouwd maken met de soorten misstanden die zich binnen hun verantwoordelijkheidsgebied kunnen voordoen en alert zijn op elke aanwijzing van onregelmatigheid, misdaad, fraude of schending van de Gedragscode. Managers die een melding krijgen van een nalevingskwestie moeten dergelijke zorgen of beschuldigingen discreet behandelen en de werknemer die de bezorgdheid geuit heeft met respect behandelen, zonder enige vorm van vergelding omdat hij of zij dit te goeder trouw gedaan heeft. Managers moeten strikt vertrouwelijk omgaan met mogelijke kwesties die aan hen worden voorgelegd en mogen informatie alleen delen met diegenen die hiervan op de hoogte dienen te zijn om de zaak naar behoren te onderzoeken en te verhelpen. Managers moeten alle zorgen of kwesties die aan hen worden gemeld onverwijld aan de juiste bedrijfsbronnen melden voor onderzoek en moeten alle potentiële nalevingskwesties waarvan zij zelf op de hoogte raken, onverwijld melden.

De Onderzoekscommissie van AAR: Tot de leden van de onderzoekscommissie (“commissie”) behoren het hoofd personeelszaken, de algemeen juridisch adviseur en het hoofd Ethiek en Naleving van AAR. De commissie is ervoor verantwoordelijk dat onderzoeken naar beschuldigingen van schendingen van de gedragscode op eerlijke en objectieve wijze worden behandeld. De commissie zal ervoor zorgen dat de bevindingen van dergelijke onderzoeken worden meegedeeld aan de juiste partijen om na te gaan of corrigerende maatregelen en/of disciplinaire maatregelen gerechtvaardigd zijn. De commissie zorgt ervoor dat alle informatie die verband houdt met een dergelijk onderzoek zo vertrouwelijk mogelijk wordt behandeld. De commissie komt maandelijks bijeen om recente hotlinemeldingen, de status van lopende onderzoeken en bevindingen van afgeronde onderzoeken te bespreken.

## Een Melding Doen

Werknemers moeten vermoedelijk wangedrag melden bij hun leidinggevende, het plaatselijke management, een vertegenwoordiger van personeelszaken, de afdeling Naleving, de juridische afdeling of via de AAR EthicsPoint Hotline. De hotline maakt vertrouwelijk (en indien gewenst anoniem) melding maken mogelijk en is 24 uur per dag, 7 dagen per week beschikbaar, in meerdere talen via de onderstaande gebruiksvriendelijke opties:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online via <a href="http://www.aar.ethicspoint.com">http://www.aar.ethicspoint.com</a></li> <li>• Gratis telefoonnummers: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 855 822 9536 (VS en Canada)</li> <li>○ 855 350 9393 (Franstalig Canada)</li> <li>○ Ga voor extra gratis opties voor overige locaties naar <a href="http://www.aar.ethicspoint.com">http://www.aar.ethicspoint.com</a> en klik op “Een melding doen”.</li> </ul> </li> <li>• Mobiel: <a href="http://aarcop.navexone.com">aarcop.navexone.com</a></li> </ul>	<p>Scan de QR-code hieronder</p> 
---	--

  <b>HANDLEIDING VOOR BELEID EN PROCEDURES</b>	Ingangsdatum: 31 juli 2023	Pagina 3 van 6	Beleid #: 1.14.001
	SECTIE: JURIDISCH		
	ONDERWERP: ZICH UITSPREKEN EN NIET-VERGELDINGSBELEID		

De hotline wordt beheerd door een externe website en telefoonlijn die wordt bemand door een onafhankelijke externe leverancier van vertrouwelijke hotlinemeldingen. De hotline is niet uitgerust met nummerweergave, opnameapparatuur of andere apparaten die het telefoonnummer waarvan u belt of het internetadres dat u gebruikt kunnen identificeren of traceren. Na ontvangst worden de hotlinemeldingen onverwijld door de leverancier ter evaluatie aan de leden van de onderzoekscommissie van AAR verstrekt. Daarnaast wordt elk kwartaal een samenvatting van de activiteiten van de AAR Ethics Hotline en van belangrijke activiteiten in verband met naleving verstrekt aan de auditcommissie van de raad van bestuur van AAR.


Als u de melding via de hotline indient, krijgt u een meldingscode. Schrijf deze op en bewaar hem op een veilige plaats. Gebruik de meldingscode samen met het door u gekozen wachtwoord om EthicsPoint opnieuw te bezoeken om de status van uw casus te volgen. Als u besluit anoniem te blijven, kunt u een persoonlijk e-mailadres opgeven in EthicsPoint om gedurende het onderzoeksproces verdere communicatie van AAR te ontvangen. Dergelijke e-mailcommunicatie wordt onderhouden door de leverancier en AAR krijgt geen toegang tot dit e-mailadres.

U ontvangt binnen 48 uur na uw melding een bevestiging via de hotline dat AAR uw melding heeft ontvangen. Als u ervoor kiest anoniem te blijven, zullen alle vervolgvragen, ook indien er aanvullende informatie nodig is om uw zorgen adequaat te onderzoeken, via de hotline worden gedaan. U wordt via de hotline op de hoogte gesteld van de afronding van een onderzoek, indien van toepassing. Echter gezien de vertrouwelijke aard van het onderzoek kunnen de bevindingen over het algemeen niet met de melder worden gedeeld.

### **Onderzoek naar Meldingen**

AAR zal alle gemelde nalevingskwesties tijdig en objectief onderzoeken. Wanneer een vermeende of vermoede nalevingskwestie wordt gemeld, zal een eerste beoordeling worden gemaakt door de onderzoekscommissie van AAR om te bepalen of een onderzoek gepast is en in welke hoedanigheid. Sommige kwesties kunnen worden opgelost zonder dat een onderzoek nodig is. Als een dergelijk besluit wordt genomen, zal de betreffende persoon de basis voor de conclusie vastleggen.

Alle beschuldigingen die de integriteit van de financiële boeken en bescheiden van het bedrijf in twijfel trekken, die betrekking hebben op activiteiten die zouden kunnen leiden tot een aanzienlijk verlies of een aanzienlijke boete voor het bedrijf of die wangedrag door een lid van het hoger management betreffen, zullen onmiddellijk worden gemeld aan de auditcommissie. De auditcommissies zullen bepalen of een dergelijk onderzoek geleid moet worden door de auditcommissie. Wanneer de auditcommissie beslist om het onderzoek te leiden, zal de auditcommissie de onderzoeksleider zijn en kan het, zoals voorzien in het charter van de auditcommissie, zijn eigen juridisch adviseur aanstellen om dergelijke onderzoeken te leiden en juridisch advies erover te verstrekken.

  <b>HANDLEIDING VOOR BELEID EN PROCEDURES</b>	Ingangsdatum: 31 juli 2023	Pagina 4 van 6	Beleid #: 1.14.001
	SECTIE: JURIDISCH		
	ONDERWERP: ZICH UITSPREKEN EN NIET-VERGELDINGSBELEID		

Alle andere onderzoeken, indien gegrond geacht, zullen worden toegewezen aan en worden uitgevoerd door een hoofdonderzoeker van de juiste afdeling (d.w.z. personeelszaken, juridische afdeling, Naleving, enz.) (“onderzoeksleider”). Wanneer dit nodig wordt geacht om eerlijke behandeling en onpartijdigheid te garanderen, kan een onderzoeksleider worden aangesteld uit een andere, niet betrokken afdeling of eenheid van het bedrijf of kan hulp van externe onderzoekers ingeroepen worden. Daarbij, als een zaak als voldoende ernstig wordt beschouwd of als er intern geen expertise aanwezig is om een kwestie adequaat te onderzoeken, zullen, indien nodig en gepast en na overleg met de algemeen juridisch adviseur van AAR-externe onderzoekers, forensische accountants of externe leveranciers worden ingeschakeld,.

De onderzoeksleider zal gesprekken voeren met de betrokken personen, documentatie en ander bewijsmateriaal bekijken en alle noodzakelijke maatregelen nemen om informatie te verzamelen. Het verzamelen of verwerken van persoonlijke gegevens moet voldoen aan de toepasselijke wetgeving. De onderzoeksleider moet contact opnemen met de juridische afdeling bij het verzamelen of verwerken van persoonlijke gegevens van werknemers buiten de Verenigde Staten.


De onderzoeksleider kan gebruik maken van interne bronnen zoals materiedeskundigen van de juridische afdeling, personeelszaken, bedrijfsaudit, IT en financiën. De onderzoeksleider dient de betreffende leden van de onderzoekscommissie van AAR regelmatig op de hoogte te stellen wanneer belangrijke nieuwe feiten worden ontdekt of belangrijke ontwikkelingen zich voordoen.

Alle onderzoeken zullen op vertrouwelijke, onpartijdige en objectieve wijze worden uitgevoerd. Voor elk onderzoek dat (mogelijk) een civiele procedure met zich meebrengt, dient de onderzoeksleider te overleggen met de algemeen juridisch adviseur van AAR of de door hem of haar aangewezen persoon, om te anticiperen op een mogelijke deelname van AAR aan een civiele procedure.

### **Corrigerende Maatregelen**

Wanneer beschuldigingen van wangedrag worden bevestigd, zal de onderzoeksleider, na overleg met desbetreffende materiedeskundigen, ervoor zorgen dat zowel voorlopige als definitieve corrigerende maatregelen worden genomen en gedocumenteerd. De onderzoeksleider rapporteert de resultaten van het onderzoek, waaronder de belangrijkste bevindingen en eventuele corrigerende maatregelen, aan de onderzoekscommissie van AAR.


De onderzoeksleider dient te overleggen met personeelszaken en de algemeen juridisch adviseur van AAR of de door hem of haar aangewezen vertegenwoordiger(s), om ervoor te zorgen dat elke voorgenomen corrigerende maatregel (bijv. disciplinaire maatregel) die ten aanzien van een werknemer wordt ondernomen ten gevolge van bevestigd wangedrag, in overeenstemming is met de wet, de Gedragscode van AAR en dit beleid.

  <b>HANDLEIDING VOOR BELEID EN PROCEDURES</b>	Ingangsdatum: 31 juli 2023	Pagina 5 van 6	Beleid #: 1.14.001
	SECTIE: JURIDISCH		
	ONDERWERP: ZICH UITSPREKEN EN NIET-VERGELDINGSBELEID		

## Safety Management System van AAR

Het veiligheidsbeheersysteem (Safety Management System - “SMS”) van AAR is een van bovenaf aangestuurd programma om ervoor te zorgen dat alle afdelingen van ons bedrijf een aanpak ontwikkelen om gevaren/risico's te identificeren en deze te beheren tot een aanvaardbaar veiligheidsniveau. Het SMS van AAR omvat ons bedrijfsplan en strategie, onderhoudswerkzaamheden, kwaliteitsborging, kwaliteitscontrole, naleving, milieugezondheid en veiligheid, planning en technische diensten. Ons SMS probeert proactief risico's te beheersen of te beperken voordat ongevallen en incidenten zich voordoen. Ons SMS heeft betrekking op de veiligheid binnen de organisatie, waaronder luchtvaartveiligheid, werkgerelateerde gezondheid en veiligheid en kwaliteit.


Opties voor het melden van SMS-gebeurtenissen:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruik de <a href="#">Iets Melden-link</a></li> <li>• Neem contact op met onze Hotline Bedrijfsveiligheid via: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="mailto:SMSReport@aacorp.com">SMSReport@aacorp.com</a></li> <li>▪ +1 630 227 7585</li> </ul> </li> <li>• U kunt uw zorgen ook rechtstreeks aan uw leidinggevende of uw veiligheidsmanager melden.</li> </ul>	<p>Scan de QR-code hieronder</p> 
--	--

## Niet Vergelden

Het bedrijf tolereert geen vergelding, represailles of intimidatie jegens iemand die een daadwerkelijke of potentiële overtreding van een nalevingskwestie, waarvan hij of zij redelijkerwijs vermoedt dat deze illegaal of onethisch is, meldt of jegens iemand die anderszins meewerkt aan een onderzoek, wanneer met betrekking tot een dergelijk onderzoek dergelijke informatie of hulp wordt verstrekt aan of het onderzoek wordt uitgevoerd door het management van AAR, een federale regelgevende of wetshandhavende instantie, of een lid of commissie van het Congres. Werknemers die te goeder trouw een melding doen of deelnemen aan een onderzoek of procedure onder dit beleid, blijven echter onderworpen aan dezelfde normen voor prestaties en gedrag als andere werknemers.

Iedereen die dergelijke vergelding, represailles of intimidatie uitvoert of door de vingers ziet, zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag. Een manager die zich bewust wordt van vergelding jegens of door zijn of haar ondergeschikten en personeelszaken niet tijdig waarschuwt, kan disciplinaire maatregelen tegemoet zien, tot en met ontslag.

  <b>HANDLEIDING VOOR BELEID EN PROCEDURES</b>	Ingangsdatum: 31 juli 2023	Pagina 6 van 6	Beleid #: 1.14.001
	SECTIE: JURIDISCH		
	ONDERWERP: ZICH UITSPREKEN EN NIET-VERGELDINGSBELEID		

Elke negatieve actie die een redelijke werknemer in dezelfde situatie zou afschrikken om een klacht in te dienen, kwalificeert als vergelding. Vergelding kan vele vormen aannemen, waaronder maar niet beperkt tot intimidatie, bedreigingen, ontheffing of andere acties die een negatieve invloed hebben op de arbeidsvoorwaarden van de werknemer. Beschuldigingen van vergelding zullen grondig en met spoed worden onderzocht en er zullen passende disciplinaire maatregelen worden genomen tegen medewerkers die het bedrijfsbeleid tegen vergelding schenden.

### **Naleving**

Van werknemers van AAR wordt verwacht dat zij zowel de letter als de geest van dit beleid volledig naleven. Niet-naleving van dit beleid is reden voor disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband. Als u vragen hebt over de naleving van dit beleid, kunt u contact opnemen met de juridische afdeling.

**Herzieningen:** Deze beleidslijn vervangt met ingang van 31 juli 2023 de Beleidslijn AAR Ethics Hotline (Beleidslijn 1.14.001) en de Beleidslijn Wereldwijde Onderzoeken (Beleidslijn 1.18.001).