

# Política de denuncia de irregularidades

<b>Título de la política</b>	Política de denuncia de irregularidades
<b>Departamento responsable</b>	Departamento legal
<b>Alcance geográfico</b>	Global (todas las entidades de Aebi Schmidt Holding AG)
<b>Fecha de entrada en vigor</b>	1 de enero de 2026
<b>Última actualización</b>	-
<b>Aprobada por</b>	Junta directiva
<b>Auditada por</b>	-
<b>Número/versión</b>	1.0
<b>Clasificación</b>	público

## 1. Finalidad

Aebi Schmidt Holding AG (junto con sus filiales, «Aebi Schmidt») ha adoptado esta política de denuncia de irregularidades (esta «Política») para alentar a los empleados a (i) denunciar sin demora y de buena fe cualquier presunta irregularidad financiera, infracciones del Código de Conducta de Aebi Schmidt u otras políticas, lesiones en el lugar de trabajo o cualquier otra conducta que incumpla la ley o las normas aplicables; y (ii) ayudar en cualquier investigación de la empresa relacionada con una denuncia de buena fe, con la garantía de que el empleado estará protegido contra represalias.

## 2. Alcance

Esta Política se aplica a los directores, responsables y empleados de Aebi Schmidt.

## 3. Norma general

Aebi Schmidt requiere que sus directores, responsables y empleados actúen con honestidad e integridad, fomenten un lugar de trabajo justo, seguro y respetuoso, y cumplan en todo momento el Código de Conducta de Aebi Schmidt.

Para mantener estos altos estándares de conducta, Aebi Schmidt confía en que sus directores, responsables y empleados denuncien acciones que presuntamente no se ajusten a dichos estándares, como las siguientes:

- Fraude o errores deliberados en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de cualquier declaración financiera u otro informe financiero de Aebi Schmidt
- Fraude o errores deliberados en el registro y mantenimiento de los informes financieros de Aebi Schmidt
- Deficiencias o incumplimiento de los controles o políticas contables internos de Aebi Schmidt
- Tergiversación o declaraciones falsas con respecto a un asunto incluido en los registros, las declaraciones u otros informes financieros de Aebi Schmidt

- Desviación de la información completa y justa sobre la situación financiera de Aebi Schmidt
- Actividades que infrinjan el Código de Conducta de Aebi Schmidt u otras políticas
- Lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo
- Conductas que puedan infringir una ley o norma aplicables

## 4. Opciones de denuncia

La manera más fácil y rápida de resolver problemas es planteárselos a un gerente. El gerente debe informar inmediatamente de tales incidentes al departamento de recursos humanos. La gerencia no podrá investigar ni resolver denuncias sin que el departamento de recursos humanos dirija la investigación. Si un empleado no se siente cómodo hablando de un problema con su gerente, si el gerente es parte del problema o si el empleado cree que el problema no se ha abordado adecuadamente, el empleado también puede valerse de cualquiera de las opciones siguientes:

- Contactar con otro gerente en el que el empleado confíe
- Contactar con el departamento local de recursos humanos
- Contactar con el asesor general del Grupo
- Presentar la denuncia a través de la línea de ética (ver más abajo)

## 5. Línea de ética

Los empleados tienen la opción de denunciar un problema a través de la línea de ética de Aebi Schmidt (i) llamando al número de teléfono gratuito designado para su país (disponible en el sitio web de la empresa); o (ii) entrando en el sitio web <https://aebi-schmidt.ethicspoint.com/>. Todas las comunicaciones de la línea de ética se realizan a través de un proveedor externo, por lo que, si un empleado desea permanecer en el anonimato, no será identificado de ninguna ma-

nera ante Aebi Schmidt, siempre que lo permita la ley. Si bien un empleado puede permanecer en el anonimato si lo desea, a veces esto puede dificultar una investigación exhaustiva por parte de Aebi Schmidt.

## **6. Investigación**

Aebi Schmidt investigará pronta y minuciosamente todas las quejas o problemas comunicados en virtud de esta Política. Los empleados no deben investigar por su cuenta, sino dejar ese trabajo a las personas apropiadas que elija Aebi Schmidt. Para responder adecuadamente a un problema, Aebi Schmidt puede necesitar entrevistar a otros empleados o personas asociadas a Aebi Schmidt.

## **7. Confidencialidad y no represalias**

En la medida de lo posible, se mantendrá la confidencialidad del empleado. Sin embargo, la identidad de un empleado se podría tener que revelar para llevar a cabo una investigación exhaustiva, para cumplir la ley o para proporcionar a las personas acusadas los derechos de defensa que les correspondan.

Ningún responsable, director o empleado de Aebi Schmidt emprenderá ninguna acción con la intención de tomar represalias contra cualquier empleado, incluida, entre otras, cualquier forma de discriminación, acoso o cualquier acción que impacte negativamente en el entorno laboral, con motivo de la denuncia del empleado o debido a que el empleado brinde asistencia en una investigación por parte de Aebi Schmidt o una agencia gubernamental. El derecho de un denunciante a la protección contra represalias no incluye la inmunidad por cualquier acto indebido personal que se alegue e investigue.

## **8. Cumplimiento de las leyes de defensa de secretos comerciales**

### **8.1 Inmunidad**

Un empleado no será considerado criminal o civilmente responsable bajo ninguna ley federal o estatal de secretos comerciales por divulgar un secreto comercial que (i) se haga (a) en confidencialidad a un funcionario del

gobierno federal, estatal o local, ya sea directa o indirectamente, o a un abogado; y (b) con el único propósito de denunciar o investigar una supuesta infracción de la ley; o (ii) se haga en una queja u otro documento presentados en una demanda u otro procedimiento, si dicha presentación se hace en secreto.

### **8.2 Uso de información secreta comercial en demandas por represalias**

Un empleado que presente una demanda por represalias contra Aebi Schmidt por denunciar una presunta infracción de la ley puede revelar un secreto comercial a su abogado y utilizar la información del secreto comercial en el procedimiento judicial, si el empleado (i) presenta cualquier documento que contenga el secreto comercial en secreto; y (ii) no divulga el secreto comercial, excepto en cumplimiento de una orden judicial.

## **9. Consecuencias**

Si el resultado de una investigación indica que se requieren medidas correctivas, Aebi Schmidt decidirá qué medidas tomar, incluidos, cuando proceda, procedimientos legales y medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Cualquier gerente que tome represalias contra un empleado en virtud de esta Política o que tolere una conducta ilegal o poco ética estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Cualquier gerente o empleado que tenga conocimiento o sospeche de una conducta ilegal o poco ética por parte de otro empleado o un gerente de Aebi Schmidt y no lo denuncie estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Cualquier empleado que presente una queja o plantee un problema que no sean de buena fe o que el empleado sepa o sospeche que son falsos estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Glattpark, Suiza  
1 de enero de 2026