



Politica in materia di segnalazioni di illeciti

Titolo del documento	Politica in materia di segnalazioni di illeciti
Dipartimento responsabile	Group Legal
Campo di applicazione geografico	Globale (tutte le entità di Aebi Schmidt Holding AG)
Data di entrata in vigore	1° gennaio 2026
Ultimo aggiornamento	-
Approvata da	Consiglio di amministrazione
Verificata da	-
Numero/Versione	1.0
Classificazione	pubblico

1. Scopo

Aebi Schmidt Holding AG (insieme alle sue affiliate, «Aebi Schmidt») ha adottato la presente Politica in materia di segnalazioni di illeciti (la presente «Politica») al fine di incoraggiare i dipendenti a (i) segnalare tempestivamente e in buona fede qualsiasi sospetta irregolarità o inappropriatezza finanziaria, violazione del Codice di condotta o di altre politiche di Aebi Schmidt, infortuni sul posto di lavoro o qualsiasi altra condotta che violi la legge o le normative applicabili; e (ii) assistere in qualsiasi indagine da parte della Società relativa a una segnalazione in buona fede, garantendo la tutela del dipendente dalle ritorsioni.

2. Campo di applicazione

La presente Politica si applica ai dirigenti, ai funzionari e ai dipendenti di Aebi Schmidt.

3. Regola generale

Aebi Schmidt esige che dirigenti, funzionari e dipendenti agiscano con onestà e integrità, promuovano un ambiente di lavoro equo, sicuro e rispettoso e osservino costantemente il Codice di condotta di Aebi Schmidt.

Per mantenere questi elevati standard di condotta, Aebi Schmidt confida nel fatto che i propri dirigenti, funzionari e dipendenti segnalino atti sospetti non conformi a tali standard, tra cui:

- frode o errori intenzionali nella preparazione, valutazione, revisione o controllo di qualsiasi bilancio o altra relazione finanziaria di Aebi Schmidt;
- frode o errori intenzionali nella registrazione e nella conservazione dei documenti finanziari di Aebi Schmidt;
- carenze o inosservanza delle politiche o dei controlli contabili interni di Aebi Schmidt;
- rappresentazioni fuorvianti o dichiarazioni false in merito a questioni contenute nei documenti contabili, nei bilanci o in altri resoconti finanziari di Aebi Schmidt;

- scostamento dalla segnalazione completa e imparziale della situazione finanziaria di Aebi Schmidt;
- attività che violano il Codice di condotta o altre politiche di Aebi Schmidt;
- infortuni o malattie professionali; o
- comportamenti che potrebbero violare una legge o una normativa applicabile.

4. Opzioni per la segnalazione

Il modo più semplice e veloce per risolvere i problemi è quello di segnalarli a un responsabile. Il responsabile deve quindi segnalare tempestivamente tali incidenti alle Risorse umane. L'amministrazione non è autorizzata a indagare o risolvere le segnalazioni se l'indagine non è guidata dalle Risorse umane.

Se un dipendente non si sente a suo agio a discutere di un problema con il suo responsabile, se il responsabile è parte del problema o se il dipendente ritiene che il problema non sia stato affrontato in modo adeguato, il dipendente può ricorrere a una delle seguenti opzioni:

- contattare un altro responsabile di cui si fida;
- contattare le Risorse umane locali;
- contattare il General Counsel del gruppo; oppure
- effettuare la segnalazione tramite la hotline dedicata alle questioni etiche (v. sotto).

5. Hotline dedicata alle questioni etiche

I dipendenti hanno la possibilità di segnalare una questione tramite la hotline dedicata alle questioni etiche di Aebi Schmidt (i) chiamando il numero gratuito designato per il loro Paese (disponibile sul sito web aziendale); o (ii) consultando il seguente sito web (<https://aebi-schmidt.ethicspoint.com>).

Tutte le comunicazioni effettuate tramite la hotline dedicata avvengono tramite un fornitore terzo; pertanto, se un dipendente desidera rimanere anonimo, non potrà essere in alcun modo identificato da Aebi Schmidt, ove consentito dalla legge. Nonostante un dipendente abbia il diritto di rimanere anonimo, se

lo desidera, ciò può rendere più difficile un'indagine approfondita da parte di Aebi Schmidt.

6. Indagine

Aebi Schmidt indagherà in modo tempestivo e approfondito su tutti i reclami o i dubbi comunicati ai sensi della presente Politica. I dipendenti non devono indagare da soli, bensì affidare tale compito alle persone competenti scelte da Aebi Schmidt. Per rispondere adeguatamente a un problema, Aebi Schmidt potrebbe dover parlare con altri dipendenti o persone associate ad Aebi Schmidt.

7. Riservatezza e non ritorsione

Per quanto possibile, l'identità del dipendente verrà mantenuta riservata. Tuttavia, l'identità di un dipendente potrebbe dover essere rivelata per condurre un'indagine approfondita, per adempiere a obblighi di legge o per garantire alle persone accusate i diritti di difesa applicabili.

Nessun dirigente, funzionario o dipendente di Aebi Schmidt intraprenderà alcuna azione con l'intento di rivalersi su un dipendente, ivi comprese, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, qualsiasi forma di discriminazione, molestia o qualsiasi azione che possa avere un impatto negativo sull'ambiente di lavoro, in seguito alla segnalazione del dipendente o al fatto che quest'ultimo abbia fornito assistenza in un'indagine condotta da Aebi Schmidt o da un ente governativo. Il diritto alla tutela contro le ritorsioni dell'autore di una segnalazione di illeciti non include l'immunità per violazioni personali oggetto di ipotesi e indagine.

8. Conformità al Defend Trade Secrets Act

8.1 Immunità

Un dipendente non deve essere ritenuto penalmente o civilmente responsabile ai sensi di una legge federale o statale in materia di segreto commerciale per la divulgazione di un segreto commerciale (i) effettuata (a) in via confidenziale a un funzionario federale, statale o locale, direttamente o indirettamente, o a un avvocato; e (b) esclusivamente

allo scopo di segnalare o indagare su una sospetta violazione della legge; o (ii) contenuta in una denuncia o in un altro documento presentato in una causa o in un altro procedimento, purché sotto sigillo.

8.2 Uso di informazioni commerciali segrete in una causa contro la ritorsione

Un dipendente che intenta un'azione legale per ritorsioni da parte di Aebi Schmidt per aver segnalato una sospetta violazione della legge può divulgare un segreto commerciale al suo avvocato e utilizzare le informazioni relative al segreto commerciale nel procedimento giudiziario, a condizione che il dipendente (i) fornisca i documenti contenenti il segreto commerciale sotto sigillo; e (ii) non riveli il segreto commerciale, salvo in ottemperanza di un ordine del tribunale.

9. Conseguenze

Se l'esito di un'indagine indica la necessità di misure correttive, Aebi Schmidt deciderà quali azioni intraprendere, tra cui, ove opportuno, azioni legali e disciplinari, compreso il licenziamento. Qualsiasi responsabile che attui ritorsioni nei confronti di un dipendente ai sensi della presente Politica o che tolleri comportamenti illegali o non etici sarà soggetto a provvedimenti disciplinari fino al licenziamento. Qualsiasi responsabile o dipendente che sospetta o è a conoscenza di comportamenti illeciti o non etici da parte di un altro dipendente o responsabile di Aebi Schmidt e non li segnala sarà soggetto ad azioni disciplinari, compreso il licenziamento. Qualsiasi dipendente che presenta una lamentela o una segnalazione non in buona fede, o che il dipendente sa o sospetta essere falsa, sarà soggetto ad azioni disciplinari fino al licenziamento.

Glattpark, Svizzera
1° gennaio 2026