



## WERELDWIJD SPEAK UP-BELEID

### HET IS BELANGRIJK OM U UIT TE SPREKEN

Hyster-Yale, Inc. en zijn dochterondernemingen (samen 'Hyster-Yale' of 'Bedrijf') zetten zich in voor de hoogste normen van ethisch en juridisch zakelijk gedrag. We zijn er allemaal verantwoordelijk voor om bekend te zijn met de [Zakelijke gedragscode van Hyster-Yale](#) ('Gedragscode'), bij het zoeken naar begeleiding en het uitspreken van zorgen. Onze bedrijfsintegriteit en reputatie zijn afhankelijk van de eerlijkheid en integriteit die u Hyster-Yale toont. Het is mogelijk dat u gedrag waarneemt of ervaart dat in strijd lijkt te zijn met de wet, onze Gedragscode of andere beleidslijnen en procedures van Hyster-Yale. In deze situaties moedigen we u aan om u uit te spreken. Op deze manier kan het bedrijf het probleem op de juiste manier aanpakken en zo nodig corrigerende maatregelen nemen. Zwijgen over mogelijk wangedrag kan de situatie verergeren en het vertrouwen ondermijnen. Werknemers die zich uitspreken worden beschermd. We tolereren geen enkele vorm van vergelding als werknemers zich in vertrouwen uitspreken. U uitspreken is essentieel voor de reputatie, het succes en het vermogen van het bedrijf om op de wereldwijde markt te opereren, zowel nu als in de toekomst.

Het doel van het Speak Up-beleid is om het proces uit te leggen, zodat werknemers met vertrouwen hun zorgen kunnen uiten over vermoedelijk wangedrag, zonder angst voor vergelding. Het beleid beschrijft wat u kunt verwachten van Hyster-Yale als u zich uitspreekt en welke mogelijke stappen worden ondernomen nadat u een zorg hebt gemeld.

Dit Speak Up-beleid is beschikbaar voor iedereen die een zorg wil uiten over mogelijk wangedrag binnen ons bedrijf, of u nu voor of namens Hyster-Yale werkt of een bepaalde zakelijke relatie heeft of heeft gehad (zoals contractanten, zakenpartners, dealers, leveranciers, aandeelhouders, agenten, vertegenwoordigers en klanten).

Vermoedelijk wangedrag binnen Hyster-Yale omvat elke schending van de wet, onze Gedragscode of ander beleid van Hyster-Yale. Specifieke voorbeelden zijn onder meer:

- fraude, diefstal en ongepast gebruik van bedrijfsmiddelen en -gegevens
- schendingen van mededingingswetten en -regels
- omkoping en corruptie
- witwassen van geld of schendingen van sanctiewetten
- ontoereikende financiële of niet-financiële administratie
- belangenverstrengeling
- overtredingen van de mensenrechten
- milieu-, gezondheids- en veiligheidskwesties
- handel met voorkennis
- intimidatie, discriminatie en pesten of een vijandige werkplek
- niet-naleving van het bedrijfsbeleid en -procedures

- vergelding tegen iemand die zich te goeder trouw uitspreekt

U moet alle klachten die u hebt met betrekking tot het dienstverband, prestaties of interpersoonlijke geschillen bespreken met uw directe manager of Human Resources. Als u zich niet op uw gemak voelt om deze zorgen via deze kanalen te melden of ze liever anoniem meldt, kunt u de aanvullende meldingskanalen in dit beleid gebruiken.

U uitspreken is niet gemakkelijk en we erkennen dat het soms eenvoudiger kan lijken om ergens buiten te blijven. Alle werknemers worden aangemoedigd om persoonlijke verantwoordelijkheid te nemen voor het melden van mogelijk wangedrag en erop te vertrouwen dat melden het juiste is om te doen. Het bedrijf zet zich in om het meldingsproces veilig, betrouwbaar, transparant en eerlijk te maken.

Managers hebben een nog grotere verantwoordelijkheid en van hen wordt verwacht dat ze als rolmodel fungeren en hun teams aanmoedigen om altijd met waardigheid en respect te handelen. Ze zijn de eerste bron voor werknemers die vragen hebben over ethische kwesties of mogelijke schendingen van het beleid. Het kan voor werknemers stressvol zijn om een zorg te melden. Managers moeten een opendeuromgeving bevorderen die het werknemers zo gemakkelijk mogelijk maakt om zich uit te spreken. Managers moeten gemelde zorgen serieus nemen en actie ondernemen. Managers kunnen verantwoordelijk worden gehouden voor hun verzuim om wangedrag te melden of om stappen te ondernemen om een probleem aan te pakken of op te lossen. Een melding aan een manager is een melding aan het bedrijf.

## MANIEREN OM U UIT TE SPREKEN

De beste en snelste manier om uw zorgen aan te kaarten, is door contact op te nemen met uw directe manager, personeelszaken of de juridische afdeling. U kunt ook contact opnemen met andere managers of leiders binnen Hyster-Yale als u zich zorgen maakt. Als u zich niet op uw gemak voelt om de kwestie aan te kaarten bij uw directe manager, personeelszaken of de juridische afdeling, kunt u uw zorgen over vermoedelijk wangedrag via verschillende andere kanalen melden.

**De Hyster-Yale-meldingslijn voor naleving van het bedrijfsbeleid** is 24 uur per dag en zeven dagen per week actief en wordt beheerd door een onafhankelijke externe aanbieder. De meldingslijn is ontworpen om uw vertrouwelijkheid en, indien van toepassing, uw anonimiteit te beschermen, indien daarom is verzocht en in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving. Alle meldingen die via de meldingslijn worden ontvangen, worden teruggestuurd naar ons bedrijf voor verdere afhandeling. U kunt uw bezorgdheid op een van de volgende manieren kenbaar maken:

1. **PER TELEFOON:** bel de meldingslijn voor naleving van het bedrijfsbeleid in uw land (gratis). Zie bijlage 1 of klik [hier](#) voor uw landspecifieke nummer en verdere instructies.
2. **ONLINE:** U kunt uw melding online indienen op [www.hyster-yale.ethicspoint.com](http://www.hyster-yale.ethicspoint.com).
3. **PERSOONLIJK:** U kunt om een meeting verzoeken via de meldingslijn of door contact op te nemen met uw directe manager, personeelszaken of de juridische afdeling. Binnen een redelijke termijn zal een persoonlijke meeting worden georganiseerd.

Meldingen met betrekking tot bedrijven in de Europese Unie of van personen binnen de Europese Unie kunnen ook worden gedaan bij de EU-agentschappen of nationale aangewezen autoriteiten binnen de EU, als de melding betrekking heeft op een schending van de EU-wetgeving zoals vermeld in de EU-klokkenluidersrichtlijn of zoals gedefinieerd in de respectieve nationale wetgeving. Neem contact op met de juridische afdeling als u hulp nodig hebt om de juiste EU-instantie te bepalen.

<b>Documentcontrollenummer:</b> 50159	<b>Ingangsdatum:</b> 01-JUL-2024
<b>Citerende DCN:</b> 1450	<b>Revisienr.</b> 1

U ontvangt een unieke code, een 'meldcode' genaamd, nadat u uw rapport online of telefonisch hebt voltooid. U kunt deze code gebruiken om terug te bellen of de website te bezoeken om de voortgang van uw melding te controleren en om feedback of vervolgvragen te krijgen van de persoon die uw melding beoordeelt. U kunt ook aanvullende informatie verstrekken. Uw meldcode is vooral belangrijk als u ervoor kiest om anoniem te blijven, omdat we alleen contact met u kunnen opnemen via de website.

Een melding kan alleen grondig worden onderzocht als deze voldoende informatie bevat om in behandeling te worden genomen. Verstrek zoveel mogelijk gedetailleerde informatie wanneer u een melding doet (persoonlijk, schriftelijk, online of telefonisch) om ons bedrijf in staat te stellen uw zorg te beoordelen en te onderzoeken, zoals:

1. achtergrond, geschiedenis en reden voor de zorg
2. namen, datums, plaatsen en andere relevante informatie
3. alle documenten die uw melding kunnen ondersteunen

Het bedrijf moedigt u aan om u zo snel mogelijk uit te spreken als u weet of vermoedt dat er sprake is van wangedrag, zelfs als u niet over alle feiten beschikt. In het ideale geval stel u de kwestie vooraf ter discussie in plaats van deze te melden als de schade al is aangericht. Er wordt niet van u verwacht dat u alle antwoorden hebt en u bent niet verplicht om te bewijzen dat uw bezorgdheid 'juist' is. Onze onderzoeksteams zullen de zaak onderzoeken om te bepalen of er een reden tot bezorgdheid is. Onderzoek de zaak nooit zelf en zoek geen bewijs om een sterke zaak op te bouwen. Er zullen geen disciplinaire maatregelen of andere stappen tegen u worden genomen als uw bezorgdheid te goeder trouw later onjuist of misplaatst blijkt te zijn.

U wordt aangemoedigd om hulp te zoeken en vragen te stellen over de mogelijkheid dat een situatie wangedrag zou kunnen vormen. U kunt alle meldingskanalen die in het Speak Up-beleid worden beschreven gebruiken om verduidelijking te vragen.

## **SPEAKING UP: VERTROUWELIJKHEID EN ANONIMITEIT**

Alle meldingen gebeuren vertrouwelijk. Dit betekent dat informatie over uw zorg alleen wordt gedeeld met een beperkt aantal mensen op een strikte need-to-know basis. Informatie wordt alleen buiten deze beperkte groep bekendgemaakt als we daartoe wettelijk verplicht zijn of als er een zwaarwegend algemeen belang in het geding is. In principe kan het bedrijf verplicht zijn om de betrokken persoon te informeren dat er een klacht tegen hen is ingediend. U kunt het bedrijf helpen de vertrouwelijkheid te beschermen door discreet te zijn en uw melding niet te bespreken met mensen die niet bij het onderzoek betrokken zijn.

Het bedrijf moedigt u aan om uw identiteit bekend te maken bij het indienen van een melding, omdat het moeilijker en soms zelfs onmogelijk is om meldingen te onderzoeken die anoniem worden gedaan. Desondanks kunt u ervoor kiezen om anoniem te blijven (voor zover toegestaan door de wetten van uw land). Wanneer u informatie verstrekt die u identificeert, wordt uw melding vertrouwelijk behandeld en wordt uw identiteit in alle stadia van het onderzoek beschermd. Uw identiteit zal vertrouwelijk worden gehouden en voor zover mogelijk worden beschermd en zal aan niemand binnen of buiten het bedrijf worden onthuld, behalve aan die personen die rechtstreeks betrokken zijn bij het onderzoek en/of dergelijke informatie moeten kennen, tenzij anders vereist door de wet.

<b>Documentcontrollenummer:</b> 50159	<b>Ingangsdatum:</b> 01-JUL-2024
<b>Citerende DCN:</b> 1450	<b>Revisienr.</b> 1

Ons bedrijf zet zich in om de privacy van alle betrokkenen te beschermen en beschermt persoonsgegevens tegen onbevoegde toegang en verwerking. Alle persoonsgegevens die via Speak Up worden verkregen, worden alleen gebruikt voor de doeleinden die in dit beleid worden uitgelegd of om te voldoen aan de wet of een zwaarwegend algemeen belang. Meer informatie over de bescherming, verwerking en doorgifte van persoonsgegevens, maatregelen voor gegevensbeveiliging en de toegangsrechten van betrokkenen voor werknemers, vindt u in het [Privacybeleid voor werknemers](#) en voor niet-werknemers in het [Externe privacybeleid](#).

Gesprekken en online meldingen via de Hyster-Yale-meldingslijn voor naleving van het bedrijfsbeleid worden namens Hyster-Yale ontvangen door een derde. Uw persoonlijke informatie kan ook worden verwerkt op een need-to-know basis door werknemers die buiten de EER zijn gevestigd en voor Hyster-Yale werken. Als we uw persoonsgegevens doorgeven vanuit de EER en/of naar derden, zorgen we ervoor dat er een vergelijkbare mate van bescherming wordt geboden door de AVG van het VK en de EU.

## SPEAKING UP: NIET-VERGELDING

Vergelding is elke actie, consequentie of straf die aan een werknemer wordt opgelegd voor het deelnemen aan een beschermde activiteit, zoals het melden van een zorg, het deelnemen aan een onderzoek of het weigeren om deel te nemen aan gedrag dat in strijd zou zijn met de waarden van Hyster-Yale, de Gedragscode of andere beleidslijnen en procedures. Er is ook sprake van vergelding als een tegen u gerichte actie u hoogst waarschijnlijk zal weerhouden om u uit te spreken en wangedrag te melden. Vergelding is niet altijd 'direct' of duidelijk, zoals ontslag, minder uren, herplaatsing of intimidatie. Soms kan vergelding 'indirect' of 'zacht' zijn, bijvoorbeeld als een werknemer plotseling meer controle ervaart tijdens het werk, projecten opnieuw worden toegewezen of de werknemer opzettelijk wordt buitengesloten bij sociale teamevenementen. U kunt altijd de meldingskanalen in dit beleid gebruiken om uw zorgen te uiten over welke vorm van vergelding dan ook, direct of indirect. Bedreigingen of vergelding worden niet getolereerd en worden behandeld als een schending van onze Zakelijke Hyster-Yale-gedragscode en kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

Het bedrijf ondersteunt de open discussie en het te goeder trouw melden van oprechte zorgen en (vermoedelijk) wangedrag en moedigt dit aan, zelfs als de werknemer zich vergist. Werknemers worden altijd beschermd wanneer ze te goeder trouw een zorg uiten. 'Te goeder trouw' betekent een melding doen met eerlijke bedoelingen en door alle relevante informatie te verstrekken, het betekent niet dat u 'juist' moet zijn over de zorgen die u meldt. Dit betekent dat u zich ook moet uitspreken als iets 'fout voelt'. In alle gevallen is het niet de bedoeling dat u zelf op onderzoek uitgaat, maar het onderzoek in plaats daarvan overlaat aan onze juridische, nalevings- en HR-teams.

U loopt geen risico op verlies van uw baan of disciplinaire maatregelen wanneer u te goeder trouw melding maakt van wat u redelijkerwijs denkt dat een oneerlijke, frauduleuze, onethische of illegale handeling, wanpraktijk of wangedrag is. U moet uw directe manager, personeelszaken, de juridische afdeling of de Chief Compliance Officer informeren als u denkt dat u of iemand anders door vergelding getroffen is. U kunt vergelding ook melden via de meldingslijn. Iedereen die betrokken is bij vergeldingsmaatregelen tegen een werknemer die een melding doet, kan worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen.

Iemand vals beschuldigen is een schending van onze Zakelijke Hyster-Yale-gedragscode. Dit kan leiden tot disciplinaire maatregelen. U wordt niet beschermd volgens het niet-vergeldingsprincipe als u kwaadwillig een zorg meldt waarvan u weet dat deze onjuist is of als we concluderen dat u kwaadwillig of met het oog op persoonlijk gewin valse beschuldigingen hebt gedaan. Als u dit beleid misbruikt, kunt u worden onderworpen aan passende disciplinaire en/of juridische maatregelen.

<b>Documentcontrollenummer:</b> 50159	<b>Ingangsdatum:</b> 01-JUL-2024
<b>Citerende DCN:</b> 1450	<b>Revisienr.</b> 1

## WAT GEBEURT ER NADAT IK MIJ UITSPREEK?

Ons bedrijf neemt elke melding van mogelijk wangedrag serieus.

Afhankelijk van de aard, urgentie en mogelijke impact van uw zorg, wordt de zaak toegewezen aan de juiste afdeling, zoals de juridische afdeling, de afdeling Interne audit en/of personeelszaken, samen met de Chief Compliance Officer. Hyster-Yale kan ook externe dienstverleners inschakelen om te helpen bij het onderzoek als specialistisch advies nodig is om op de melding te reageren.

Als u betrokken raakt bij een onderzoek, moet u meewerken en alle vragen volledig en eerlijk beantwoorden. Het verstrekken van onjuiste verklaringen of het opzettelijk weglaten van belangrijke feiten kan leiden tot disciplinaire maatregelen. Het uitstellen, verstoren of weigeren mee te werken aan een onderzoek kan ook leiden tot disciplinaire maatregelen. Alle betrokken partijen, met inbegrip van de beschuldigde, hebben recht op vertrouwelijkheid om onnodige schade aan hun reputatie te voorkomen.

Denk eraan de details van het onderzoek vertrouwelijk te houden. Als iemand u vraagt waar het onderzoek over ging, reageer dan door te zeggen dat u bent geadviseerd om dit vertrouwelijk te houden.

U mag niet proberen het onderzoek te beïnvloeden door te proberen een bepaald standpunt op te dringen of te ondersteunen. Het is verboden om bewijs te wijzigen, vernietigen of verwijderen met betrekking tot kwesties waarvan u weet of denkt dat ze belangrijk kunnen zijn.

Aan het einde van het onderzoek wordt u al dan niet opgenomen in een beoordeling van de bevindingen. Wat we delen is beperkt en verschilt afhankelijk van uw betrokkenheid.

Informeer een lid van uw lokale juridische team als u van mening bent dat uw zorg of een zorg die tegen u is geuit niet op de juiste manier is afgehandeld of dat een onderzoek niet juist is uitgevoerd.

## MEER INFORMATIE

Neem contact op met een van de volgende personen als u vragen hebt over het Speak Up-beleid of als u hulp nodig hebt:

- Uw directe manager, personeelszaken of de juridische afdeling
- Andere managers bij Hyster-Yale
- De Hyster-Yale-meldingslijn voor naleving van het bedrijfsbeleid [www.hyster-yale.ethicspoint.com](http://www.hyster-yale.ethicspoint.com)

<b>Documentcontrolnummer:</b> 50159	<b>Ingangsdatum:</b> 01-JUL-2024
<b>Citerende DCN:</b> 1450	<b>Revisienr.</b> 1

## BIJLAGE 1: LANDSPECIFIEKE ADDENDA

### Nummers meldingslijn

Land	Nummer meldingslijn
Verenigde Staten	1-800-514-6268
Australië	1800-519-460
Brazilië	0800-891-4386
Canada	1-800-514-6268
China	400-6-612-670
Tsjechië	800-144-305
Finland	0800-9-12761
Duitsland	0800-182-1023
Frankrijk	0800-91-3674
India	000-800-919-1268
Italië	800-897-501
Japan	0800-123-7073
Maleisië	1-800-81-2710
Mexico	800-681-9294
Nederland	0800-022-5971
Filipijnen	1800-1-322-0358
Polen	800-005-014
Portugal	800-181-413
Rusland	8-800-301-83-52
Singapore	800-110-2391
Zuid-Afrika	080-098-1144
Spanje	900-876-152
Zweden	020-12-72-97
Taiwan	00801-49-1657
Verenigd Koninkrijk	0800-249-4571