



# POLITIQUE MONDIALE EN MATIÈRE DE SIGNALEMENT

## IL EST IMPORTANT DE S'EXPRIMER

Hyster-Yale, Inc. et ses filiales (ci-après, « **Hyster-Yale** » ou la « **Société** ») s'engagent à respecter les normes les plus élevées en matière de conduite éthique et légale des affaires. Nous sommes tous tenus de prendre connaissance du [Code de conduite de Hyster-Yale](#) (le « **Code de conduite** »), de demander conseil si besoin et de faire part de nos préoccupations. L'intégrité et la réputation de l'entreprise dépendent de votre honnêteté et de votre intégrité envers Hyster-Yale. Vous pouvez observer ou être victime d'un comportement qui semble enfreindre la loi, notre Code de conduite ou d'autres politiques et procédures de Hyster-Yale. Dans ce cas, nous vous encourageons à vous exprimer. Ce faisant, la Société peut traiter correctement le problème et prendre des mesures correctives si nécessaire. Ne pas dénoncer une éventuelle faute professionnelle peut aggraver une situation et saper la confiance. Les employés qui s'expriment sont protégés. Nous ne tolérons aucune forme de représailles pour nous être exprimés de bonne foi. S'exprimer est essentiel à la réputation, au succès et à la capacité de la Société à opérer sur le marché mondial, aujourd'hui comme à l'avenir.

L'objectif de la Politique en matière de signalement est d'expliquer le processus afin que les employés puissent signaler en toute confiance leurs préoccupations concernant une faute présumée sans crainte de représailles. La politique décrit ce que vous pouvez attendre de Hyster-Yale si vous vous exprimez et les éventuelles mesures qui seront prises une fois que vous aurez fait part de votre préoccupation.

La présente Politique en matière de signalement concerne toute personne qui souhaite faire part d'une préoccupation sur une éventuelle faute professionnelle au sein de la Société, que vous travailliez pour ou au nom de Hyster-Yale ou que vous ayez ou ayez eu une quelconque relation commerciale (par exe., en qualité de sous-traitant, de partenaire commercial, de concessionnaire, de fournisseur, d'actionnaire, d'agent, de représentant ou de client).

Les fautes professionnelles présumées au sein de Hyster-Yale comprennent toute violation de la loi, de notre Code de conduite ou d'autres politiques de Hyster-Yale. Les exemples spécifiques sont notamment :

- Fraude, vol et utilisation inappropriée des ressources et données de la Société
- Violations des lois et règles sur la concurrence
- Pots-de-vin et corruption
- Blanchiment d'argent ou violations des lois sur les sanctions
- Tenue inadéquate de registres financiers ou non financiers
- Conflits d'intérêts
- Violations des droits de l'homme

- Problèmes d’environnement, de santé et de sécurité
- Délit d’initié
- Harcèlement, discrimination et intimidation ou lieu de travail hostile
- Non-respect des politiques et procédures de la Société
- Représailles contre quiconque s’est exprimé de bonne foi

Vous devez adresser vos griefs concernant l’emploi, la performance ou les litiges interpersonnels à votre responsable direct ou aux Ressources humaines. Si vous ne vous sentez pas à l’aise de signaler ces préoccupations par ces moyens, ou si vous préférez le faire de manière anonyme, les modes de signalement supplémentaires de la présente Politique sont à votre disposition.

S’exprimer n’est jamais facile et nous sommes conscients qu’il peut parfois être plus simple de ne pas s’impliquer. Les employés sont encouragés à prendre la responsabilité personnelle de signaler une éventuelle faute professionnelle et à être sûrs que le signalement est la bonne chose à faire. La Société s’engage à rendre le processus de signalement sûr, fiable, transparent et équitable.

Le personnel d’encadrement a un niveau de responsabilité supplémentaire et est tenu de servir de modèle exemplaire et d’encourager leurs équipes à toujours agir avec dignité et respect. Les responsables sont la première ressource pour les employés qui ont des questions sur des problèmes d’éthique ou des violations potentielles des politiques. Signaler une préoccupation peut être une expérience stressante pour les employés. Les responsables doivent promouvoir un environnement ouvert qui facilite au maximum la prise de parole. Les responsables doivent prendre au sérieux les préoccupations signalées et prendre des mesures. Les responsables peuvent être tenus pour responsables de ne pas avoir signalé une faute ou de ne pas avoir pris de mesures pour traiter un problème ou y remédier. Toute notification adressée au personnel d’encadrement équivaut à l’adresser à la Société.

## MODES DE SIGNALEMENT

La meilleure façon, et la plus rapide, de faire part de vos préoccupations est de contacter votre responsable hiérarchique, les ressources humaines ou le service juridique. Vous pouvez également contacter n’importe quel responsable ou dirigeant de Hyster-Yale pour lui faire part de vos préoccupations. Vous pouvez faire part de vos préoccupations concernant une faute professionnelle présumée par le biais de divers autres moyens si vous ne vous sentez pas à l’aise de parler du problème avec votre responsable hiérarchique, les ressources humaines ou le service juridique.

**La ligne d’assistance de Hyster-Yale** est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et est gérée par un prestataire tiers indépendant. La ligne d’assistance est conçue pour protéger votre confidentialité et, le cas échéant, votre anonymat, si la demande en est faite et conformément aux lois applicables. Tout rapport reçu via la Ligne d’assistance est transmis à notre Société pour traitement ultérieur. Vous pouvez soumettre votre préoccupation de l’une des manières suivantes :

1. **PAR TÉLÉPHONE** : appelez la ligne d’assistance à la conformité d’entreprise de Hyster-Yale de votre pays (gratuitement). Veuillez consulter l’Annexe 1 ou cliquer [ici](#) pour obtenir le numéro spécifique à votre pays et des instructions supplémentaires.
2. **EN LIGNE** : Vous pouvez soumettre votre rapport en ligne à l’adresse [www.hyster-yale.ethicspoint.com](http://www.hyster-yale.ethicspoint.com).

<b>Numéro de contrôle du document</b> : 50159	<b>Date d’entrée en vigueur</b> : 01-JUL-2024
<b>Numéro de contrôle du document de référence</b> : 1450	<b>Révision n°</b> 1

- 3. EN PERSONNE :** Vous pouvez demander une réunion par l'intermédiaire de la ligne d'assistance ou en contactant votre responsable hiérarchique, les ressources humaines ou le service juridique. La réunion en personne doit être organisée dans un délai raisonnable.

Les signalements concernant les sociétés de l'Union européenne ou provenant de personnes au sein de l'Union européenne peuvent également être effectués auprès des agences de l'UE ou des autorités nationales désignées au sein de l'UE si le signalement concerne une violation des lois de l'UE telles qu'indiqué dans la Directive européenne sur les dénonciations ou telles que définies par les lois nationales respectives. Veuillez contacter le service juridique si vous avez besoin d'aide pour identifier l'autorité européenne compétente.

Vous recevrez un code unique appelé « clé de signalement » après avoir terminé votre signalement en ligne ou par téléphone. Vous pouvez utiliser cette clé pour rappeler ou accéder au site Web afin de vérifier l'avancement de votre rapport et recevoir des commentaires ou des questions de suivi de la part de la personne qui étudie votre rapport. Vous pouvez également fournir des informations supplémentaires. Votre clé de signalement est particulièrement importante si vous choisissez de garder l'anonymat car nous ne pourrions vous contacter que par le biais du site Web.

Un rapport ne peut faire l'objet d'une enquête approfondie que s'il contient suffisamment d'informations pour aller de l'avant. Veuillez fournir autant d'informations détaillées que possible lorsque vous faites un signalement (en personne, par écrit, en ligne ou par téléphone) pour permettre à la Société d'évaluer et d'enquêter sur votre préoccupation, notamment :

1. Le contexte, l'historique et la raison de la préoccupation
2. Noms, dates, lieux et autres informations pertinentes
3. Tout document pouvant étayer votre rapport

La Société vous encourage à vous exprimer dès que possible si vous avez connaissance d'une faute professionnelle ou en soupçonnez une, même si vous n'avez pas tous les faits. Dans l'idéal, vous soulèverez le problème pour en discuter en amont plutôt que de le signaler une fois les dégâts causés. Vous n'êtes pas censé avoir toutes les réponses et vous n'êtes pas tenu de prouver que votre préoccupation est « juste ». Nos équipes d'enquête enquêteront sur le problème pour déterminer s'il existe une véritable préoccupation. N'enquêtez jamais par vous-même et ne cherchez pas de preuves pour constituer un dossier solide. Aucune mesure disciplinaire ou autre mesure ne sera prise à votre encontre si votre préoccupation de bonne foi s'avère plus tard fautive ou erronée.

Nous vous encourageons à demander conseil et à poser des questions pour savoir si une situation donnée peut constituer une faute professionnelle. Tous les modes de signalement décrits dans la Politique en matière de signalement peuvent être utilisés pour demander des éclaircissements.

## **S'EXPRIMER : CONFIDENTIALITÉ ET ANONYMAT**

Les signalements sont effectués de manière confidentielle. Cela signifie que les informations concernant votre préoccupation ne seront partagées qu'avec un nombre limité de personnes qui en auront besoin. Les informations ne seront divulguées en dehors de ce groupe limité que si la loi nous y oblige ou si un intérêt public important est en jeu. En principe, la Société peut être tenue d'informer la personne incriminée qu'une plainte a été déposée contre elle. Vous pouvez aider la Société à protéger la confidentialité en faisant preuve de discrétion et en ne discutant pas de votre signalement avec des personnes qui ne sont pas impliquées dans l'enquête.

<b>Numéro de contrôle du document :</b> 50159	<b>Date d'entrée en vigueur :</b> 01-JUL-2024
<b>Numéro de contrôle du document de référence :</b> 1450	<b>Révision n°</b> 1

La Société vous encourage à vous identifier lorsque vous faites un signalement car il est plus difficile, voire parfois impossible, d'enquêter sur des signalements faits de manière anonyme. Néanmoins, vous pouvez choisir de garder l'anonymat (lorsque les lois de votre pays l'autorisent). Lorsque vous fournirez des données d'identification, votre signalement sera traité de manière confidentielle et votre identité sera protégée à toutes les étapes de l'enquête. Votre identité restera confidentielle et protégée dans la mesure du possible et ne sera révélée à personne au sein ou en dehors de la Société, sauf aux personnes directement impliquées dans l'enquête et/ou qui ont besoin de ces informations, sauf disposition contraire de la loi.

La Société s'engage à protéger la vie privée de toute personne impliquée et protégera les données à caractère personnel contre tout accès et traitement non autorisés. Les données à caractère personnel obtenues en lien avec le signalement ne seront utilisées qu'aux fins précisées dans la présente politique ou pour se conformer à la loi ou à un intérêt public important. Vous trouverez plus de détails sur la protection, le traitement et le transfert des données personnelles, les mesures de protection des données et les droits d'accès des personnes concernées pour les employés dans la [Politique de confidentialité des employés](#) et pour les travailleurs non-salariés dans la [Politique de confidentialité externe](#).

Les appels et les rapports en ligne sur la ligne d'assistance à la conformité d'entreprise de Hyster-Yale sont reçus par un tiers au nom de Hyster-Yale. Vos informations personnelles peuvent également être traitées en fonction du besoin d'en connaître par des employés de Hyster-Yale basés en dehors de l'EEE. Chaque fois que nous transférons vos données à caractère personnel en dehors de l'EEE et/ou à des tiers, nous nous assurons qu'un niveau de protection similaire leur est accordé par le RGPD du Royaume-Uni et de l'UE.

## S'EXPRIMER : NON-REPRÉSAILLES

Les représailles désignent toute action, conséquence ou sanction imposée à un employé pour s'être engagé dans une activité protégée, telle que le signalement d'une préoccupation, la participation à une enquête ou le refus d'adopter un comportement qui enfreindrait les valeurs de Hyster-Yale, le Code de conduite ou d'autres politiques et procédures. Il y a également représailles si une action à votre encontre est raisonnablement susceptible de vous dissuader de vous exprimer et de signaler une faute professionnelle. Les représailles ne sont pas toujours « directes » ou évidentes, comme le licenciement, la réduction du nombre d'heures travaillées, la réaffectation ou le harcèlement. Parfois, les représailles peuvent être « indirectes » ou « subtiles », par exemple en subissant soudainement une surveillance accrue pendant le travail, en se voyant réaffecter des projets ou en étant intentionnellement exclu des événements sociaux de l'équipe. Vous pouvez toujours utiliser les modes de signalement de la présente Politique pour faire part de vos préoccupations concernant tout type de représailles, directes ou indirectes. Aucune forme de menace ou de représailles ne sera tolérée, sera traitée comme une violation du Code de conduite d'entreprise de Hyster-Yale et pourra entraîner des mesures disciplinaires.

La Société encourage et promeut la discussion ouverte et le signalement de bonne foi des préoccupations légitimes et des fautes (soupçonnées), même si l'employé se trompe. Tout employé traitant une préoccupation de bonne foi est protégé par la loi. « De bonne foi » signifie faire un signalement avec de bonnes intentions et fournir toutes les informations pertinentes et que vous devez avoir « raison » concernant la préoccupation que vous soulevez. Cela inclut le fait de s'exprimer lorsque quelque chose « vous semble mal aller ». En tout état de cause, vous ne devez pas effectuer vos propres enquêtes, mais plutôt laisser l'enquête à nos équipes Juridique, Conformité et Ressources humaines.

<b>Numéro de contrôle du document :</b> 50159	<b>Date d'entrée en vigueur :</b> 01-JUL-2024
<b>Numéro de contrôle du document de référence :</b> 1450	<b>Révision n°</b> 1

Vous ne risquez pas de perdre votre emploi ou de faire l'objet de mesures disciplinaires si vous signalez de bonne foi ce que vous pensez raisonnablement être un acte malhonnête, frauduleux, contraire à l'éthique ou illégal, une faute professionnelle ou un acte répréhensible. Vous devez informer votre responsable hiérarchique, les Ressources humaines, le Service juridique ou le Directeur de la conformité si vous pensez que vous ou une autre personne avez fait l'objet de représailles. Vous pouvez également signaler les représailles via la ligne d'assistance. Toute personne impliquée dans des mesures de représailles à l'encontre d'un employé ayant effectué un signalement pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

Faire sciemment une fausse accusation constitue une violation du Code de conduite d'entreprise de Hyster-Yale. Cela peut entraîner des mesures disciplinaires. Vous ne serez pas protégé en vertu du principe de non-représailles si vous faites part d'une préoccupation malveillante que vous savez fausse ou si nous concluons que vous avez fait de fausses allégations malveillantes ou en vue d'un gain personnel. Vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires correspondantes si vous abusez de la présente Politique.

## QUE SE PASSE-T-IL UNE FOIS QUE JE ME SUIS EXPRIMÉ ?

La Société prend au sérieux tout signalement d'une éventuelle faute professionnelle.

En fonction de la nature, de l'urgence et de l'impact potentiel de votre préoccupation, le dossier est confié au personnel compétent, à le service juridique, le service d'audit interne et/ou les ressources humaines, ainsi que le directeur de la conformité. Hyster-Yale peut également engager des prestataires de services tiers pour aider à l'enquête si des conseils spécialisés sont nécessaires pour traiter le signalement.

Si vous participez à l'enquête, vous devez coopérer et répondre à toutes les questions de manière complète et honnête. Faire de fausses déclarations ou omettre délibérément des faits pertinents pourra entraîner des mesures disciplinaires. Le retard, l'interférence ou le refus de coopérer à une enquête pourra également entraîner des mesures disciplinaires. Toutes les parties impliquées, y compris l'accusé, ont droit à la confidentialité pour éviter toute atteinte inutile à leur réputation.

N'oubliez pas de tenir les détails de l'enquête confidentiels. Si quelqu'un vous demande en quoi consistait l'enquête, veuillez lui répondre qu'on vous a conseillé de la tenir confidentielle.

Vous ne devez pas tenter d'influencer l'enquête en essayant de persuader ou de soutenir un point de vue particulier. Il vous est interdit de modifier, détruire ou supprimer toute preuve relative aux problèmes que vous savez ou pensez être pertinents.

À la fin de l'enquête, vous pourriez ou non être inclus dans l'examen des conclusions. Nous partageons le moins d'informations possible et elles peuvent varier en fonction de votre implication.

Veuillez informer un membre de votre équipe juridique locale si vous pensez que votre préoccupation ou une préoccupation soulevée à votre encontre n'a pas été correctement traitée ou que l'enquête n'a pas été correctement menée.

<b>Numéro de contrôle du document : 50159</b>	<b>Date d'entrée en vigueur : 01-JUL-2024</b>
<b>Numéro de contrôle du document de référence : 1450</b>	<b>Révision n° 1</b>

## PLUS D'INFORMATIONS

Veillez contacter l'une des personnes suivantes si vous avez des questions relatives à la Politique en matière de signalement ou si vous avez besoin d'aide :

- Votre responsable hiérarchique, les Ressources humaines ou le service juridique
- Tout autre responsable chez Hyster-Yale
- La ligne d'assistance de conformité d'entreprise de Hyster-Yale [www.hyster-yale.ethicspoint.com](http://www.hyster-yale.ethicspoint.com)

<b>Numéro de contrôle du document : 50159</b>	<b>Date d'entrée en vigueur : 01-JUL-2024</b>
<b>Numéro de contrôle du document de référence : 1450</b>	<b>Révision n° 1</b>

## ANNEXE 1 : ADDENDA SPÉCIFIQUE AUX PAYS

### Numéros de la ligne d'assistance

<b>Pays</b>	<b>Numéro de la ligne d'assistance</b>
États-Unis	1-800-514-6268
Australie	1800-519-460
Brésil	0800-891-4386
Canada	1-800-514-6268
Chine	400-6-612-670
République tchèque	800-144-305
Finlande	0800-9-12761
Allemagne	0800-182-1023
France	0800-91-3674
Inde	000-800-919-1268
Italie	800-897-501
Japon	0800-123-7073
Malaisie	1-800-81-2710
Mexique	800-681-9294
Pays-Bas	0800-022-5971
Philippines	1800-1-322-0358
Pologne	800-005-014
Portugal	800-181-413
Russie	8-800-301-83-52
Singapour	800-110-2391
Afrique du Sud	080-098-1144
Espagne	900-876-152
Suède	020-12-72-97
Taiwan	00801-49-1657
Royaume-Uni	0800-249-4571