



# Globale Speak Up Richtlinie

## ES IST WICHTIG, SICH ZU WORT ZU MELDEN

Hyster-Yale, Inc. und seine Tochtergesellschaften (zusammen „**Hyster-Yale**“ oder „**Unternehmen**“) haben sich den höchsten Standards für ethisches und rechtmäßiges Geschäftsgebaren verschrieben. Wir sind alle dafür verantwortlich, mit dem [Verhaltenskodex von Hyster-Yale](#) („**Verhaltenskodex**“) vertraut zu sein, Rat einzuholen und Bedenken zu äußern. Unsere Unternehmensintegrität und unser Ruf hängen von der Ehrlichkeit und Integrität ab, die Sie bei Hyster-Yale einbringen. Möglicherweise beobachten oder erleben Sie ein Verhalten, das gegen das Gesetz, unseren Verhaltenskodex oder andere Richtlinien und Verfahren von Hyster-Yale zu verstoßen scheint. In solchen Situationen ermutigen wir Sie, sich zu Wort zu melden. Auf diese Weise kann das Unternehmen das Problem korrekt angehen und bei Bedarf Korrekturmaßnahmen ergreifen. Das Verschweigen eines möglichen Fehlverhaltens kann die Situation verschlimmern und das Vertrauen untergraben. Mitarbeiter, die sich zu Wort melden, werden geschützt. Wir dulden keinerlei Vergeltungsmaßnahmen, wenn Sie sich in gutem Glauben äußern. Für den Ruf, den Erfolg und die Fähigkeit des Unternehmens, auf dem globalen Markt zu bestehen, ist es unerlässlich, dass wir unsere Meinung ausdrücken können – jetzt und in Zukunft.

Der Zweck der Speak Up Richtlinie besteht darin, den Prozess zu erläutern, damit Mitarbeiter Bedenken über vermutetes Fehlverhalten vertrauensvoll äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Die Richtlinie beschreibt, was Sie von Hyster-Yale erwarten können, wenn Sie sich zu Wort melden, und welche möglichen Schritte unternommen werden, nachdem Sie ein Anliegen vorgebracht haben.

Diese Speak Up Richtlinie steht jedem zur Verfügung, der Bedenken über mögliches Fehlverhalten in unserem Unternehmen äußern möchte, unabhängig davon, ob diese Personen für oder im Namen von Hyster-Yale tätig sind oder in irgendeiner Art von Geschäftsbeziehung mit Hyster-Yale stehen oder standen (wie etwa Auftragnehmer, Geschäftspartner, Händler, Lieferanten, Aktionäre, Agenten, Vertreter und Kunden).

Ein mutmaßliches Fehlverhalten innerhalb von Hyster-Yale ist unter anderem ein Verstoß gegen das Gesetz, unseren Verhaltenskodex oder andere Richtlinien von Hyster-Yale. Konkrete Beispiele sind:

- Betrug und Diebstahl sowie unsachgemäße Verwendung von Unternehmensressourcen und -daten;
- Verstöße gegen Wettbewerbsgesetze und -bestimmungen;
- Bestechung und Korruption;
- Geldwäsche oder Verstöße gegen Sanktionsgesetze;
- unzureichende finanzielle oder nicht-finanzielle Buchführung;
- Interessenkonflikte;

<b>Dokumentenkontrollnummer:</b> 50159	<b>Datum des Inkrafttretens:</b> 01.JUL.2024
<b>Zitierte DCN:</b> 1450	<b>Überarbeitete Version Nr. 1</b>

- Menschenrechtsverletzungen;
- Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsprobleme;
- Insider-Handel;
- Belästigung, Diskriminierung und Mobbing oder ein feindseliger Arbeitsplatz;
- Nichteinhaltung der Unternehmensrichtlinien und -verfahren;
- Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die sich in gutem Glauben zu Wort melden.

Beschwerden, die Sie in Bezug auf Beschäftigung, Leistung oder zwischenmenschliche Auseinandersetzungen haben, sollten Sie mit Ihrem direkten Vorgesetzten oder der Personalabteilung besprechen. Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, diese Bedenken über diese Kanäle zu melden oder lieber eine anonyme Meldung machen möchten, stehen Ihnen weitere Meldekanäle in dieser Richtlinie zur Verfügung.

Es ist niemals einfach, sich zu Wort zu melden, und wir sind uns bewusst, dass es manchmal einfacher erscheint, sich nicht einzumischen. Alle Mitarbeiter werden ermutigt, persönliche Verantwortung für die Meldung von möglichem Fehlverhalten zu übernehmen und darauf zu vertrauen, dass sie sich damit korrekt verhalten. Das Unternehmen setzt sich dafür ein, den Meldevorgang sicher, vertrauensvoll, transparent und fair zu gestalten.

Manager tragen eine noch größere Verantwortung. Von ihnen wird erwartet, dass sie als Vorbilder ihre Teams ermutigen, stets mit Würde und Respekt zu handeln. Sie sind die erste Anlaufstelle für Mitarbeiter, die Fragen zu ethischen Themen oder möglichen Verstößen gegen die Richtlinien haben. Die Meldung eines Anliegens kann für Mitarbeiter eine stressige Erfahrung darstellen. Manager müssen eine Umgebung der offenen Tür gewährleisten, die es Ihnen so leicht wie möglich macht, Ihr Anliegen vorzutragen. Manager sollten gemeldete Bedenken ernst nehmen und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Manager können zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie es versäumen, Fehlverhalten zu melden oder Maßnahmen zu ergreifen, um ein Problem anzugehen oder zu beheben. Eine Mitteilung an einen Manager ist eine Mitteilung an das Unternehmen.

## MÖGLICHKEITEN, SICH ZU WORT ZU MELDEN

Am besten und schnellsten können Sie sich mit Ihren Anliegen an Ihren direkten Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung wenden. Sie können sich mit Ihren Anliegen auch an einen beliebigen Manager oder eine Führungskraft bei Hyster-Yale wenden. Und wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, die Angelegenheit mit Ihrem direkten Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung zu besprechen, können Sie Ihre Bedenken über mutmaßliches Fehlverhalten auch über eine Reihe anderer Kanäle äußern.

**Die Hyster-Yale Corporate Compliance Alertline** steht 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche zur Verfügung und wird von einem unabhängigen Drittanbieter betrieben. Die Alertline ist so konzipiert, dass sie Ihre Vertraulichkeit und ggf. Ihre Anonymität schützt, wenn Sie dies wünschen und soweit es die geltenden Gesetze zulassen. Alle Meldungen, die über die Alertline eingehen, werden zur weiteren Bearbeitung an unser Unternehmen weitergeleitet. Sie haben folgende Möglichkeiten, uns Ihr Anliegen mitzuteilen:

1. **PER TELEFON:** Rufen Sie die Hyster-Yale Corporate Compliance Alertline Ihres Landes an (gebührenfrei). Ihre länderspezifische Nummer und weitere Anweisungen finden Sie in Anhang 1 oder klicken Sie [hier](#).

<b>Dokumentenkontrollnummer:</b> 50159	<b>Datum des Inkrafttretens:</b> 01.JUL.2024
<b>Zitierte DCN:</b> 1450	<b>Überarbeitete Version Nr. 1</b>

2. **ONLINE:** Sie können Ihren Bericht online unter [www.hyster-yale.ethicspoint.com](http://www.hyster-yale.ethicspoint.com) einreichen.

3. **PERSÖNLICH:** Sie können ein Treffen über die Alertline beantragen oder sich dazu an Ihren direkten Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung wenden. Ein persönliches Treffen muss innerhalb einer angemessenen Frist organisiert werden.

Meldungen, die Unternehmen in der Europäischen Union betreffen, oder Meldungen von Einzelpersonen innerhalb der Europäischen Union können auch an EU-Agenturen oder nationale zuständige Behörden innerhalb der EU gerichtet werden, wenn die Meldung einen Verstoß gegen die in der EU-Whistleblowing-Richtlinie aufgeführten oder in den jeweiligen nationalen Gesetzen definierten EU-Gesetze betrifft. Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, wenn Sie Hilfe benötigen, um die zuständige EU-Behörde zu ermitteln.

Nachdem Sie Ihren Bericht online oder telefonisch erstattet haben, erhalten Sie einen eindeutigen Code, den so genannten „Berichtsschlüssel“. Sie können später zurückrufen oder auf die Website zugreifen, um mithilfe dieses Codes den Stand der Bearbeitung Ihres Berichts zu überprüfen und von der Person, die Ihre Meldung geprüft hat, ein Feedback oder weitere Fragen zu erhalten. Sie können außerdem zusätzliche Informationen bereitstellen. Ihr Berichtsschlüssel ist besonders wichtig, wenn Sie anonym bleiben möchten, da wir Sie nur über die Website kontaktieren können.

Ein Bericht kann nur dann gründlich untersucht werden, wenn er genügend Informationen enthält, um weiter zu verfahren. Bitte geben Sie bei Ihrer Meldung (persönlich, schriftlich, online oder per Telefon) so viele detaillierte Informationen wie möglich an, damit unser Unternehmen Ihr Anliegen beurteilen und untersuchen kann:

1. Hintergrund, Geschichte und Grund der Bedenken
2. Namen, Daten, Orte und sonstige relevante Angaben
3. Alle Dokumente, die Ihren Bericht unterstützen können

Das Unternehmen ermutigt Sie, so schnell wie möglich das Wort zu ergreifen, wenn Sie von einem Fehlverhalten wissen oder es vermuten, selbst wenn Ihnen nicht alle Fakten bekannt sind. Idealerweise sollten Sie das Problem im Vorfeld zur Diskussion stellen, anstatt es erst zu melden, wenn der Schaden bereits entstanden ist. Niemand erwartet von Ihnen, dass Sie alle Antworten kennen und Sie müssen nicht beweisen, dass Ihre Bedenken „korrekt“ sind. Unsere Untersuchungsteams werden die Angelegenheit prüfen, um festzustellen, ob es einen Grund zur Besorgnis gibt. Untersuchen Sie die Angelegenheit niemals selbst und suchen Sie nicht nach Beweisen, um einen überzeugenden Fall aufzubauen. Es werden keine Disziplinarmaßnahmen oder andere Maßnahmen gegen Sie ergriffen, wenn sich Ihre in gutem Glauben geäußerten Bedenken später als falsch oder fehlgeleitet herausstellen.

Sie werden ermutigt, sich beraten zu lassen und Fragen zu stellen, ob eine Situation ein Fehlverhalten darstellen könnte. Sie können alle in der Speak Up Richtlinie beschriebenen Meldekanäle auch nutzen, um eine Klarstellung zu erhalten.

## SICH ZU WORT MELDEN: VERTRAULICHKEIT UND ANONYMITÄT

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Das bedeutet, dass Informationen über Ihre Bedenken nur an eine begrenzte Anzahl von Personen weitergegeben werden, die sie unbedingt kennen müssen. Informationen werden nur dann außerhalb dieser begrenzten Gruppe offengelegt, wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind oder ein wichtiges öffentliches Interesse auf dem Spiel steht. Grundsätzlich könnte das Unternehmen verpflichtet sein, die betroffene Person darüber zu informieren, dass eine Beschwerde gegen sie eingereicht wurde. Sie können dem Unternehmen helfen, die Vertraulichkeit zu wahren, indem

<b>Dokumentenkontrollnummer:</b> 50159	<b>Datum des Inkrafttretens:</b> 01.JUL.2024
<b>Zitierte DCN:</b> 1450	<b>Überarbeitete Version Nr. 1</b>

Sie diskret sind und Ihre Meldung nicht mit Personen besprechen, die nicht an der Untersuchung beteiligt sind.

Das Unternehmen ermutigt Sie, sich bei der Erstattung einer Meldung zu identifizieren, da es schwieriger und manchmal sogar unmöglich ist, anonymen Meldungen nachzugehen. Sie können sich jedoch dafür entscheiden, anonym zu bleiben (sofern dies nach den Gesetzen Ihres Landes zulässig ist). Wenn Sie Angaben zu Ihrer Identität machen, wird Ihre Meldung vertraulich behandelt und Ihre Identität wird in allen Phasen der Untersuchung geschützt. Ihre Identität wird vertraulich behandelt und so weit wie möglich geschützt. Sie wird niemandem innerhalb oder außerhalb des Unternehmens offenbart, außer denjenigen Personen, die direkt an der Untersuchung beteiligt sind bzw. die diese Informationen kennen müssen, sofern dies nicht anderweitig gesetzlich vorgeschrieben ist.

Unser Unternehmen setzt sich für den Schutz der Privatsphäre aller Beteiligten ein und schützt personenbezogene Daten vor unbefugtem Zugriff und Verarbeitung. Alle personenbezogenen Daten, die im Rahmen der Speaking Up Richtlinie erhoben werden, werden nur für die in dieser Richtlinie erläuterten Zwecke oder zur Erfüllung des Gesetzes oder eines wichtigen öffentlichen Interesses verwendet. Weitere Einzelheiten zum Schutz, zur Verarbeitung und zur Übertragung personenbezogener Daten, zu den Datensicherheitsmaßnahmen und zu den Auskunftsrechten der Betroffenen finden Sie für Mitarbeiter in der [Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter](#) und für Nicht-Mitarbeiter in der [Datenschutzrichtlinie für externe Mitarbeiter](#).

Anrufe und Online-Meldungen an die Hyster-Yale Corporate Compliance Alertline werden im Auftrag von Hyster-Yale von einer Drittpartei entgegengenommen. Ihre personenbezogenen Daten können auch von Mitarbeitern, die außerhalb des EWR für Hyster-Yale tätig sind, auf der Grundlage einer erforderlichen Kenntnisnahme verarbeitet werden. Wann immer wir Ihre personenbezogenen Daten außerhalb des EWR bzw. an Dritte weitergeben, stellen wir sicher, dass ein ähnliches Maß an Schutz gewährleistet ist, wie es die britische und die europäische Datenschutzverordnung vorsehen.

## **SICH ZU WORT MELDEN: KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN**

Unter Vergeltung versteht man jede Maßnahme, Konsequenz oder Bestrafung, die einem Mitarbeiter wegen der Ausübung einer geschützten Handlung auferlegt wird, wie z. B. das Äußern von Bedenken, die Teilnahme an einer Untersuchung oder die Weigerung, ein Verhalten an den Tag zu legen, das gegen die Werte von Hyster-Yale, den Verhaltenskodex oder andere Richtlinien und Verfahren verstoßen würde. Eine Vergeltungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn eine gegen Sie ergriffene Maßnahme Sie mit hinreichender Wahrscheinlichkeit davon abhält, sich zu äußern und Fehlverhalten zu melden. Vergeltungsmaßnahmen erfolgen nicht immer „direkt“ oder offensichtlich, wie Kündigung, Arbeitszeitverkürzung, Versetzung oder Belästigung. Manchmal können Vergeltungsmaßnahmen „indirekt“ oder „sanft“ ausfallen – z. B. wenn Sie während der Arbeit plötzlich einer verstärkten Kontrolle ausgesetzt sind, wenn Ihnen bestimmte Projekte zugewiesen werden oder wenn Sie absichtlich von sozialen Veranstaltungen des Teams ausgeschlossen werden. Sie können jederzeit die Meldekanäle in dieser Richtlinie nutzen, um Bedenken über jegliche Art von Vergeltung – ob direkt oder indirekt – zu äußern. Es werden keinerlei Drohungen oder Vergeltungsmaßnahmen geduldet. Sie werden als Verstoß gegen unseren Hyster-Yale-Verhaltenskodex betrachtet und können zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

Das Unternehmen ermutigt und unterstützt die offene Diskussion und Meldungen in gutem Glauben über echte Bedenken und (mutmaßliches) Fehlverhalten, selbst wenn der Mitarbeiter sich im Irrtum befindet. Mitarbeiter sind immer geschützt, wenn sie ein Anliegen in gutem Glauben vorbringen. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass Sie eine Meldung mit ehrlichen Absichten machen und alle relevanten

<b>Dokumentenkontrollnummer:</b> 50159	<b>Datum des Inkrafttretens:</b> 01.JUL.2024
<b>Zitierte DCN:</b> 1450	<b>Überarbeitete Version Nr. 1</b>

Informationen zur Verfügung stellen. Es bedeutet nicht, dass Sie mit den von Ihnen geäußerten Bedenken „Recht“ haben müssen. Dazu gehört auch, dass Sie sich zu Wort melden, wenn sich etwas „falsch anfühlt“. In jedem Fall sollten Sie keine eigenen Nachforschungen anstellen, sondern die Ermittlungen den Teams unserer Rechts-, Compliance- und Personalabteilung überlassen.

Sie laufen nicht Gefahr, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder disziplinarisch belangt zu werden, wenn Sie in gutem Glauben etwas melden, von dem Sie vernünftigerweise annehmen, dass es sich um eine unehrliche, betrügerische, unethische oder illegale Handlung, ein falsches Vorgehen oder ein Fehlverhalten handelt. Sie sollten Ihren direkten Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder den Chief Compliance Officer informieren, wenn Sie der Meinung sind, dass Sie oder eine andere Person Vergeltungsmaßnahmen erfahren haben. Sie können Vergeltungsmaßnahmen auch über die Alertline melden. Jeder, der an Vergeltungsmaßnahmen gegen einen meldenden Mitarbeiter beteiligt ist, kann disziplinarisch belangt werden.

Es ist ein Verstoß gegen unsere Hyster-Yale-Verhaltensrichtlinien, wissentlich eine falsche Anschuldigung zu erheben. Dies kann zu Disziplinarmaßnahmen führen. Sie sind nicht durch das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen geschützt, wenn Sie böswillig Bedenken äußern, von denen Sie wissen, dass sie falsch sind, oder wenn wir zu dem Schluss kommen, dass Sie böswillig oder in der Absicht, sich persönlich zu bereichern, falsche Behauptungen aufgestellt haben. Wenn Sie diese Richtlinie missbrauchen, können gegen Sie entsprechende disziplinarische und rechtliche Schritte eingeleitet werden.

## WAS GESCHIEHT, NACHDEM ICH MICH ZU WORT GEMELDET HABE?

Unser Unternehmen nimmt jede Meldung über mögliches Fehlverhalten ernst.

Je nach Art, Dringlichkeit und potenzieller Auswirkung Ihrer Bedenken wird der Fall an die zuständigen Mitarbeiter weitergeleitet, zu denen die Rechtsabteilung, die interne Revision bzw. die Personalabteilung zusammen mit dem Chief Compliance Officer gehören können. Hyster-Yale kann auch Drittanbieter mit der Untersuchung beauftragen, wenn eine fachliche Beratung erforderlich ist, um auf die Meldung zu reagieren.

Wenn Sie in eine Untersuchung einbezogen werden, müssen Sie kooperieren und alle Fragen vollständig und ehrlich beantworten. Unwahre Angaben oder das absichtliche Weglassen relevanter Fakten können zu disziplinarischen Maßnahmen führen. Die Verzögerung, Störung oder Verweigerung der Zusammenarbeit bei einer Untersuchung kann ebenfalls Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen. Alle beteiligten Parteien, einschließlich des Beschuldigten, haben Anspruch auf Vertraulichkeit, um eine unnötige Schädigung ihres Rufs zu vermeiden.

Bitte beachten Sie, dass Sie die Einzelheiten der Untersuchung vertraulich behandeln. Wenn Sie jemand fragt, worum es bei der Untersuchung ging, sagen Sie ihm bitte, dass Sie angewiesen wurden, die Angelegenheit vertraulich zu behandeln.

Sie dürfen nicht versuchen, die Untersuchung zu beeinflussen, indem Sie versuchen, einen bestimmten Standpunkt zu vertreten oder zu unterstützen. Sie dürfen keine Beweise in Bezug auf die Angelegenheit verändern, zerstören oder entfernen, von denen Sie wissen oder glauben, dass sie relevant sein könnten.

Nach Abschluss der Untersuchung können Sie in eine Überprüfung der Ergebnisse einbezogen werden, müssen es aber nicht. Was wir teilen, ist begrenzt und kann je nach Ihrer Beteiligung unterschiedlich sein.

<b>Dokumentenkontrollnummer:</b> 50159	<b>Datum des Inkrafttretens:</b> 01.JUL.2024
<b>Zitierte DCN:</b> 1450	<b>Überarbeitete Version Nr. 1</b>

Bitte informieren Sie ein Mitglied Ihres lokalen Rechtsteams, wenn Sie der Meinung sind, dass Ihr Anliegen oder ein gegen Sie vorgebrachtes Anliegen nicht angemessen behandelt wurde oder dass eine Untersuchung nicht korrekt durchgeführt wurde.

## WEITERE INFORMATIONEN

Bitte wenden Sie sich an eine der folgenden Personen, wenn Sie Fragen zur Speak Up Richtlinie haben oder Hilfe benötigen:

- Ihr direkter Vorgesetzter, die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung
- Jede andere Führungskraft bei Hyster-Yale
- Die Hyster-Yale Corporate Compliance Alertline [www.hyster-yale.ethicspoint.com](http://www.hyster-yale.ethicspoint.com)

<b>Dokumentenkontrollnummer:</b> 50159	<b>Datum des Inkrafttretens:</b> 01.JUL.2024
<b>Zitierte DCN:</b> 1450	<b>Überarbeitete Version Nr. 1</b>

# ANHANG 1: LÄNDERSPEZIFISCHE ERGÄNZUNGEN

## Alertline-Nummern

Land	Alertline-Nummer
USA	1-800-514-6268
Australien	1800-519-460
Brasilien	0800-891-4386
Kanada	1-800-514-6268
China	400-6-612-670
Tschechische Republik	800-144-305
Finnland	0800-9-12761
Deutschland	0800 182 1023
Frankreich	0800-91-3674
Indien	000-800-919-1268
Italien	800-897-501
Japan	0800-123-7073
Malaysia	1-800-81-2710
Mexiko	800-681-9294
Niederlande	0800-022-5971
Philippinen	1800-1-322-0358
Polen	800-005-014
Portugal	800-181-413
Russland	8-800-301-83-52
Singapur	800-110-2391
Südafrika	080-098-1144
Spanien	900-876-152
Schweden	020-12-72-97
Taiwan	00801-49-1657
Vereinigtes Königreich	0800-249-4571