



GLOBALNA POLITYKA DOTYCZĄCA ZGŁOSZEŃ

WAŻNE JEST, ABY ZABIERAĆ GŁOS

Firma Hyster-Yale, Inc. i jej spółki zależne (zwane dalej łącznie „**Hyster-Yale**” lub „**Firma**”) są zobowiązane do przestrzegania najwyższych standardów etycznego i zgodnego z prawem postępowania w biznesie. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za zapoznanie się z [Kodeksem postępowania firmy Hyster-Yale](#) („**Kodeks postępowania**”), szukanie wskazówek i zgłaszanie wątpliwości. Nasza uczciwość korporacyjna i reputacja zależą od szczerości i uczciwości, jakie wnosisz do firmy Hyster-Yale. Możesz zaobserwować lub doświadczyć zachowań, które wydają się naruszać prawo, nasz Kodeks postępowania lub inne polityki i procedury firmy Hyster-Yale. W takich sytuacjach zachęcamy do zabierania głosu. W ten sposób Firma może odpowiednio rozwiązać problem i w razie potrzeby podjąć środki naprawcze. Zachowanie milczenia w związku z możliwym niewłaściwym postępowaniem może pogorszyć sytuację i podważyć zaufanie. Pracownicy, którzy zabierają głos, są chronieni. Nie tolerujemy żadnej formy odwetu za zgłoszenie problemu w dobrej wierze. Zabieranie głosu jest niezbędne dla reputacji firmy, jej sukcesu i zdolności do działania na globalnym rynku – zarówno teraz, jak i w przyszłości.

Celem Polityki dotyczącej zgłoszeń jest wyjaśnienie procesu, aby pracownicy mogli bez obaw zgłaszać wątpliwości dotyczące podejrzanego niewłaściwego postępowania bez obawy o działania odwetowe. Polityka opisuje, czego można oczekiwać od firmy Hyster-Yale, jeśli problem zostanie zgłoszony, i jakie możliwe kroki zostaną podjęte po zgłoszeniu wątpliwości.

Niniejsza Polityka dotycząca zgłoszeń jest dostępna dla każdego, kto chce zgłosić wątpliwości dotyczące możliwego niewłaściwego postępowania w naszej Firmie, niezależnie od tego, czy pracuje dla lub w imieniu firmy Hyster-Yale, czy też utrzymuje lub utrzymywał jakieś relacje biznesowe (np. wykonawcy, partnerzy biznesowi, dealerzy, dostawcy, akcjonariusze, agenci, przedstawiciele i klienci).

Podejrzanego niewłaściwego postępowania w firmie Hyster-Yale obejmuje wszelkie naruszenia prawa, naszego Kodeksu postępowania lub innych polityk firmy Hyster-Yale. Konkretnie przykłady obejmują:

- Oszustwa i kradzieże oraz niewłaściwe wykorzystanie zasobów i danych Firmy
- Naruszenia przepisów i zasad dotyczących konkurencji
- Łapownictwo i korupcję
- Pranie pieniędzy lub naruszenia przepisów dotyczących sankcji
- Nieodpowiednie prowadzenie dokumentacji finansowej lub niefinansowej
- Konflikty interesów
- Naruszenia praw człowieka
- Kwestie związane ze środowiskiem, zdrowiem i bezpieczeństwem
- Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi
- Nękanie, dyskryminację i zastraszanie lub wrogość w miejscu pracy
- Nieprzestrzeganie polityk i procedur Firmy

Numer kontrolny dokumentu: 50159	Data obowiązywania: 01-JUL-2024
Cytowanie DCN: 1450	Wersja nr 1

- Działania odwetowe wobec osób zgłaszających wątpliwości w dobrej wierze

Wszelkie skargi dotyczące zatrudnienia, wyników lub sporów interpersonalnych należy kierować do bezpośredniego przełożonego lub działu kadr. Jeśli nie czujesz się komfortowo, zgłaszając te obawy za pośrednictwem tych kanałów, lub wolisz zgłosić je anonimowo, dostępne są dodatkowe kanały zgłaszania.

Zabieranie głosu nigdy nie jest łatwe i zdajemy sobie sprawę, że czasami łatwiej jest nam się nie angażować. Zachęcamy wszystkich pracowników do wzięcia na siebie osobistej odpowiedzialności za zgłaszanie potencjalnych przypadków niewłaściwego postępowania i ufanie, że zgłoszenie jest właściwym postępowaniem. Spółka dokłada wszelkich starań, aby proces zgłaszania był bezpieczny, godny zaufania, przejrzysty i sprawiedliwy.

Menedżerowie mają jeszcze większy poziom odpowiedzialności i oczekuje się od nich, że będą stanowić wzór do naśladowania oraz zachęcać swoje zespoły do ciągłego działania z godnością i szacunkiem. Są oni pierwszym stopniem dla pracowników, którzy mają pytania dotyczące kwestii etycznych lub potencjalnych naruszeń zasad. Zgłaszanie wątpliwości może być stresującym doświadczeniem dla pracowników. Kierownicy muszą dbać o środowisko otwarte, które sprawia, że zabieranie głosu jest tak łatwe, jak to tylko możliwe. Kierownicy powinni poważnie traktować zgłoszone obawy i podjąć działania. Kierownicy mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności za niezgłoszenie niewłaściwego postępowania lub brak podjęcia działań w celu rozwiązania problemu. Zawiadomienie kierownika jest traktowane jak powiadomienie Firmy.

SPOSOBY ZGŁASZANIA

Najlepszym i najszybszym sposobem na rozwianie wątpliwości jest skontaktowanie się z bezpośrednim przełożonym, działem kadr lub działem prawnym. W razie wątpliwości możesz również skontaktować się z dowolnym kierownikiem lub liderem w firmie Hyster-Yale. Możesz zgłaszać wątpliwości dotyczące podejrzanego niewłaściwego postępowania za pośrednictwem różnych innych kanałów, jeśli nie czujesz się komfortowo, zgłaszając problem bezpośrednio przełożonemu, do działu kadr lub działu prawnego.

Infolinia Hyster-Yale ds. zgodności korporacyjnej Alertline działa 24 godziny na dobę przez siedem dni w tygodniu i jest obsługiwana przez niezależnego dostawcę zewnętrznego. Linia Alertline została zaprojektowana w celu ochrony poufności i, w stosownych przypadkach, anonimowości, w razie potrzeby i zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Wszystkie zgłoszenia otrzymane za pośrednictwem linii Alertline są kierowane z powrotem do naszej Firmy w celu ich dalszej obsługi. Możesz zgłosić swoje obawy w dowolny z następujących sposobów:

1. **TELEFON:** zadzwoń na infolinię Hyster-Yale ds. zgodności korporacyjnej Alertline dla swojego kraju (bezpłatnie). Zapoznaj się z Załącznikiem 1 lub kliknij [tutaj](#), aby uzyskać numer właściwy dla danego kraju oraz dalsze instrukcje.
2. **ONLINE:** Swoje zgłoszenie możesz przesłać online na stronie www.hyster-yale.ethicspoint.com.
3. **OSOBIŚCIE:** Możesz poprosić o spotkanie za pośrednictwem linii Alertline lub kontaktując się ze swoim bezpośrednim przełożonym, działem kadr lub działem prawnym. Spotkanie osobiste powinno zostać zorganizowane w rozsądnym terminie.

Zgłoszenia dotyczące firm z Unii Europejskiej lub zgłoszenia od osób fizycznych z terenu Unii Europejskiej mogą być również przekazywane agencjom UE lub wyznaczonym organom krajowym w UE, jeśli zgłoszenie dotyczy naruszenia przepisów UE wymienionych w dyrektywie UE w sprawie zgłaszania nieprawidłowości

Numer kontrolny dokumentu: 50159	Data obowiązywania: 01-JUL-2024
Cytowanie DCN: 1450	Wersja nr 1

lub zgodnie z definicją zawartą w odpowiednich przepisach krajowych. Jeśli potrzebujesz pomocy w określeniu odpowiedniego organu UE, skontaktuj się z działem prawnym.

Po wypełnieniu zgłoszenia online lub telefonicznie otrzymasz unikalny kod zwany „kluczem zgłoszenia”. Możesz użyć tego klucza, aby oddzwonić lub uzyskać dostęp do strony internetowej, na której sprawdzisz postępy obsługi zgłoszenia, a także uzyskać informacje zwrotne lub zadać pytania dodatkowe osobie dokonującej przeglądu zgłoszenia. Można również podać dodatkowe informacje. Klucz zgłoszenia jest szczególnie ważny, jeśli zdecydujesz się zachować anonimowość, ponieważ będziemy mogli skontaktować się z Tobą tylko za pośrednictwem witryny internetowej.

Zgłoszenie można dokładnie zbadać tylko wtedy, gdy zawiera wystarczające informacje do jego zbadania. Prosimy o podanie jak najbardziej szczegółowych informacji podczas dokonywania zgłoszenia (osobiście, pisemnie, online lub telefonicznie), aby umożliwić naszej Firmie ocenę i zbadanie problemu, w tym:

1. Informacje ogólne, historię i powód zgłoszenia
2. Imiona i nazwiska, daty, miejsca i inne istotne informacje
3. Wszelkie dokumenty, które mogą stanowić potwierdzenie zgłoszenia

Firma zachęca do jak najszybszego zgłaszania nieprawidłowości, jeśli wiesz o niewłaściwym postępowaniu lub podejrzewasz je, nawet jeśli nie znasz wszystkich faktów. Najlepiej jest zgłosić podejrzenie problemu do zbadania z wyprzedzeniem, zamiast zgłaszać go po wystąpieniu szkody. Nie oczekujemy, że znasz wszystkie odpowiedzi, i nie musisz udowadniać, że Twoja obawa jest „prawidłowa”. Nasze zespoły dochodzeniowe zbadają sprawę, aby ustalić, czy istnieje powód do niepokoju. Nigdy nie badaj sprawy samodzielnie i nie szukaj dowodów w celu zbudowania mocnej sprawy. Nie zostaną podjęte żadne środki dyscyplinarne ani inne kroki przeciwko Tobie, jeśli Twoje wątpliwości zgłoszone w dobrej wierze okażą się błędne lub nieprawidłowe.

Zachęcamy do zasięgania porady i zadawania pytań dotyczących tego, czy dana sytuacja może stanowić niewłaściwe postępowanie. Wszystkie kanały zgłaszania opisane w Polityce dotyczącej zgłoszeń mogą zostać wykorzystane do składania dodatkowych wyjaśnień.

ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI: POUFNOŚĆ I ANONIMOWOŚĆ

Wszystkie zgłoszenia są dokonywane poufnie. Oznacza to, że informacje dotyczące Twoich obaw będą udostępniane tylko ograniczonej liczbie osób, które muszą je znać. Informacje będą ujawniane poza tą ograniczoną grupą tylko wtedy, gdy będziemy do tego zobowiązani na mocy przepisów prawa lub gdy stawką będzie ważny interes publiczny. Zasadniczo Firma może być zobowiązana do poinformowania podejrzanego osoby o fakcie złożenia na nią skargi. Możesz pomóc Firmie w ochronie poufności, zachowując dyskrecję i nie omawiając swojego zgłoszenia z osobami, które nie są zaangażowane w dochodzenie.

Firma zachęca do podawania swojej tożsamości podczas dokonywania zgłoszenia, ponieważ badanie zgłoszeń, które są anonimowe, jest trudniejsze, a czasami nawet niemożliwe. Niemniej jednak możesz zachować anonimowość (jeśli zezwalają na to przepisy Twojego kraju). Po podaniu informacji umożliwiających identyfikację zgłoszenie będzie traktowane poufnie, a Twoja tożsamość będzie chroniona na wszystkich etapach dochodzenia. Twoja tożsamość będzie traktowana poufnie i chroniona w możliwym zakresie, i nie zostanie ujawniona nikomu w Firmie ani poza nią, z wyjątkiem osób, które są bezpośrednio zaangażowane w dochodzenie i/lub które muszą znać takie informacje, chyba że przepisy prawa stanowią inaczej.

Numer kontrolny dokumentu: 50159	Data obowiązywania: 01-JUL-2024
Cytowanie DCN: 1450	Wersja nr 1

Numer kontrolny dokumentu: 50159	Data obowiązywania: 01-JUL-2024
Cytowanie DCN: 1450	Wersja nr 1

Nasza Firma zobowiązuje się do ochrony prywatności wszystkich zaangażowanych osób i będzie chronić dane osobowe przed nieupoważnionym dostępem i przetwarzaniem. Wszelkie dane osobowe uzyskane w związku ze zgłoszeniem nieprawidłowości będą wykorzystywane wyłącznie w celach wyjaśnionych w niniejszej polityce lub w celu zachowania zgodności z prawem lub ważnym interesem publicznym. Więcej informacji dla pracowników na temat ochrony, przetwarzania i przekazywania danych osobowych, środków bezpieczeństwa danych oraz praw dostępu osób, których dane dotyczą, można znaleźć w [Polityce prywatności dla pracowników](#) oraz, w przypadku osób niebędących pracownikami, w [Polityce prywatności dla podmiotów zewnętrznych](#).

Połączenia i zgłoszenia online na Infolinię ds. zgodności korporacyjnej Hyster-Yale Alertline są obsługiwane w imieniu firmy Hyster-Yale przez podmiot zewnętrzny. Państwa dane osobowe mogą być również przetwarzane w razie konieczności przez pracowników działających poza terenem EOG, którzy pracują dla Hyster-Yale. Za każdym razem, gdy przekazujemy Państwa dane osobowe poza EOG lub podmiotom zewnętrznym, zapewniamy podobny stopień ochrony na mocy brytyjskiego i unijnego RODO.

ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI: ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Działania odwetowe to wszelkie działania, konsekwencje lub kary nałożone na pracownika za zaangażowanie się w chronione działania, takie jak zgłaszanie wątpliwości, udział w dochodzeniu lub odmowa zaangażowania się w zachowania naruszające wartości firmy Hyster-Yale, Kodeks postępowania lub inne zasady i procedury. Działaniem odwetowym jest również sytuacja, w której postępowanie przeciwko Tobie prawdopodobnie zniechęci Cię do zabierania głosu i zgłaszania niewłaściwego postępowania. Działania odwetowe nie zawsze są „bezpośrednie” lub oczywiste, takie jak rozwiązanie stosunku pracy, zmniejszenie liczby godzin, zmiana stanowiska lub nękanie. Czasami działania odwetowe mogą być „pośrednie” lub „miękkie” – na przykład nagłe wzmożenie kontroli podczas pracy, zmiana przypisania projektów lub celowe wykluczanie osoby z wydarzeń towarzyskich dla zespołu. Zawsze możesz skorzystać z kanałów opisanych w niniejszej polityce, aby zgłaszać wątpliwości dotyczące wszelkich działań odwetowych – bezpośrednich lub pośrednich. Wszelkie formy gróźb lub działań odwetowych nie będą tolerowane i będą traktowane jako naruszenie naszego korporacyjnego Kodeksu postępowania Hyster-Yale oraz mogą prowadzić do podjęcia środków dyscyplinarnych.

Firma zachęca i wspiera otwartą dyskusję oraz zgłaszanie w dobrej wierze rzeczywistych wątpliwości i (podejrzanego) niewłaściwego postępowania, nawet jeśli pracownik się myli. Pracownicy są zawsze chronieni, gdy zgłaszają wątpliwości w dobrej wierze. „Dobra wiara” oznacza dokonanie zgłoszenia z uczciwym zamiarem i przekazanie wszystkich istotnych informacji, nie oznacza to, że musisz „mieć rację” w odniesieniu do wszelkich zgłaszanych wątpliwości. Obejmuje to zabieranie głosu, gdy „poczujesz, że coś jest nie tak jak powinno”. W każdym przypadku nie należy przeprowadzać własnych dochodzeń, ale pozostawić je naszym zespołom ds. prawnych, zgodności z prawem i kadr.

Nie będziesz podlegać ryzyku utraty pracy lub podjęcia działań dyscyplinarnych, zgłaszając w dobrej wierze to, co uważasz za nieuczciwe, oszukańcze, nieetyczne lub niezgodne z prawem działanie, niewłaściwe praktyki lub niewłaściwe postępowanie. Poinformuj bezpośredniego przełożonego, dział kadr, dział prawny lub głównego specjalistę ds. zgodności, jeśli uważasz, że Ty lub inna osoba doświadczyliście działań odwetowych. Możesz również zgłaszać działania odwetowe za pośrednictwem infolinii Alertline. Każda osoba zaangażowana w działania odwetowe wobec pracownika zgłaszającego może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

Świadome składanie fałszywych oskarżeń stanowi naruszenie naszego Korporacyjnego kodeksu postępowania Hyster-Yale. Może to prowadzić do podjęcia środków dyscyplinarnych. Osoba zgłaszająca nie będzie chroniona na mocy zakazu działań odwetowych, jeśli w sposób złośliwy zgłosi fałszywą obawę lub jeśli stwierdzimy, że zgłosiła fałszywe zarzuty w sposób złośliwy lub w celu osiągnięcia osobistych korzyści. W przypadku niewłaściwego wykorzystania niniejszej Polityki może zostać wszczęte odpowiednie postępowanie dyscyplinarne i/lub prawne.

Numer kontrolny dokumentu: 50159	Data obowiązywania: 01-JUL-2024
Cytowanie DCN: 1450	Wersja nr 1

CO SIĘ STANIE PO ZGŁOSZENIU NIEPRAWIDŁOWOŚCI?

Nasza Firma poważnie traktuje każde zgłoszenie potencjalnego niewłaściwego postępowania.

W zależności od charakteru, pilności i potencjalnej ważności Twoich obaw sprawa jest przydzielana do odpowiedniego personelu, który może obejmować dział prawny, dział audytu wewnętrznego i/lub dział kadr oraz specjalistę ds. zgodności z przepisami. Firma Hyster-Yale może również zaangażować zewnętrznych dostawców usług do pomocy w dochodzeniu, jeśli do rozwiązania zgłoszonego problemu wymagana jest specjalistyczna konsultacja.

Jeśli uczestniczysz w dochodzeniu, musisz współpracować i odpowiadać na wszystkie pytania w sposób kompletny oraz uczciwy. Przekazywanie nieprawdziwych oświadczeń lub celowe pomijanie istotnych faktów może prowadzić do zastosowania środków dyscyplinarnych. Opóźnienie, zakłócenie lub odmowa współpracy przy dochodzeniu może również prowadzić do podjęcia środków dyscyplinarnych. Wszystkie zaangażowane strony, w tym oskarżeni, mają prawo do zachowania poufności, aby uniknąć niepotrzebnego uszczerbku dla ich reputacji.

Pamiętaj, aby zachować poufność szczegółów dochodzenia. Jeśli ktoś zapyta Cię, czego dotyczyło dochodzenie, poinformuj, że zalecono Ci zachowanie poufności.

Nie możesz próbować wpływać na dochodzenie, perswadując lub wspierając konkretny punkt widzenia. Zabronione jest modyfikowanie, niszczenie lub usuwanie jakichkolwiek dowodów związanych z problemami, o których wiesz lub które uważasz za istotne.

Po zakończeniu dochodzenia możesz, ale nie musisz, uczestniczyć w przeglądzie wyników. Udostępniane dane są ograniczone i mogą różnić się w zależności od Twojego zaangażowania.

Należy poinformować członka lokalnego zespołu prawnego, jeśli uważasz, że Twoja obawa lub zgłoszenie przeciwko Tobie nie zostały odpowiednio rozpatrzone lub dochodzenie nie zostało przeprowadzone prawidłowo.

WIĘCEJ INFORMACJI

W przypadku pytań dotyczących Polityki dotyczącej zgłoszeń lub w razie potrzeby uzyskania pomocy prosimy o kontakt z:

- Twoim bezpośrednim przełożonym, działem kadr lub działem prawnym
- Każdym innym kierownikiem w firmie Hyster-Yale
- Infolinią Hyster-Yale ds. zgodności korporacyjnej Alertline www.hyster-yale.ethicspoint.com

Numer kontrolny dokumentu: 50159	Data obowiązywania: 01-JUL-2024
Cytowanie DCN: 1450	Wersja nr 1

ZAŁĄCZNIK 1: DODATEK WŁAŚCIWY DLA KRAJU

Numery infolinii Alertline

Kraj	Numer infolinii Alertline
Stany Zjednoczone	1-800-514-6268
Australia	1800-519-460
Brazylia	0800-891-4386
Kanada	1-800-514-6268
Chiny	400-6-612-670
Czechy	800-144-305
Finlandia	0800-9-12761
Niemcy	0800-182-1023
Francja	0800-91-3674
Indie	000-800-919-1268
Włochy	800-897-501
Japonia	0800-123-7073
Malezja	1-800-81-2710
Meksyk	800-681-9294
Holandia	0800-022-5971
Filipiny	1800-1-322-0358
Polska	800-005-014
Portugalia	800-181-413
Rosja	8-800-301-83-52
Singapur	800-110-2391
Republika Południowej Afryki	080-098-1144
Hiszpania	900-876-152
Szwecja	020-12-72-97
Tajwan	00801-49-1657
Wielka Brytania	0800-249-4571