



POLÍTICA GLOBAL DE DENÚNCIAS

É IMPORTANTE SE MANIFESTAR

A Hyster-Yale, Inc. e suas subsidiárias (em conjunto, “**Hyster-Yale**” ou “**Empresa**”) estão comprometidas com os mais altos padrões de conduta ética e legal nos negócios. Somos todos responsáveis por estar familiarizados com o [Código de Conduta Corporativa da Hyster-Yale](#) (“**Código de Conduta**”), buscar orientação e levantar preocupações. Nossa integridade corporativa e reputação dependem da honestidade e integridade que você apresenta na Hyster-Yale. É possível que você observe ou vivencie uma conduta que pareça violar a lei, nosso Código de Conduta ou outras políticas e procedimentos da Hyster-Yale. Nessas situações, incentivamos você a se manifestar. Ao fazer isso, a Empresa pode resolver adequadamente o problema e tomar medidas corretivas, se necessário. Permanecer em silêncio sobre uma possível má conduta pode piorar uma situação e comprometer a confiança. Os funcionários que se manifestam estão protegidos. Não toleramos nenhuma forma de retaliação por nos manifestarmos de boa-fé. Manifestar-se é essencial para a reputação, o sucesso e a capacidade da Empresa de atuar no mercado global, agora e no futuro.

O objetivo da Política de denúncias é explicar o processo para que os funcionários possam levantar preocupações com confiança sobre suspeitas de má conduta sem medo de retaliação. A política descreve o que você pode esperar da Hyster-Yale se você manifestar-se e quais medidas possíveis serão tomadas depois que você levantar uma preocupação.

Esta Política de denúncias está disponível para qualquer pessoa que deseje levantar uma preocupação sobre possível má conduta em nossa Empresa, quer você esteja trabalhando para ou em nome da Hyster-Yale ou tem ou tenha tido algum tipo de relacionamento comercial (como contratados, parceiros de negócios, revendedores, fornecedores, acionistas, agentes, representantes e clientes).

A suspeita de má conduta na Hyster-Yale inclui qualquer violação da lei, do nosso Código de Conduta ou de outras políticas da Hyster-Yale. Exemplos específicos incluem qualquer um dos seguintes:

- fraude, roubo e uso indevido de recursos e dados da Empresa;
- violações das leis e regras de concorrência;
- suborno e corrupção;
- lavagem de dinheiro ou violações das leis de sanções;
- manutenção inadequada de registros financeiros ou não financeiros;
- conflitos de interesses;
- violações dos direitos humanos;
- questões ambientais, de saúde e segurança;
- uso de informações privilegiadas;
- assédio, discriminação e bullying ou local de trabalho hostil;
- não aderência às políticas e procedimentos da Empresa;

- retaliação contra qualquer pessoa por se manifestar de boa-fé.

Você deve abordar todas as queixas que tiver em relação a emprego, desempenho ou disputas interpessoais com seu gerente direto ou recursos humanos. Se você não se sentir à vontade para relatar essas preocupações por meio desses canais ou preferir fazer uma denúncia anônima, os canais de denúncia adicionais nesta Política estão disponíveis para você.

Manifestar-se nunca é fácil e reconhecemos que às vezes pode parecer mais simples não se envolver. Todos os funcionários são incentivados a assumir a responsabilidade pessoal por denunciar uma possível má conduta e acreditar que denunciar é a coisa certa a fazer. A Empresa se dedica a tornar o processo de denúncia seguro, confiável, transparente e justo.

Os gerentes têm um nível ainda maior de responsabilidade e devem agir como modelos e incentivar suas equipes a sempre agir com dignidade e respeito. Eles são o primeiro recurso para funcionários que têm dúvidas sobre questões éticas ou possíveis violações de políticas. Relatar uma preocupação pode ser uma experiência estressante para os funcionários. Os gerentes devem promover um ambiente de portas abertas que torne a denúncia o mais fácil possível. Os gerentes devem levar as preocupações relatadas a sério e agir. Os gerentes podem ser responsabilizados por sua falha em relatar má conduta ou tomar medidas para resolver ou remediar um problema. O aviso a um gerente é um aviso à Empresa.

FORMAS DE SE MANIFESTAR

A melhor e mais rápida maneira de resolver suas preocupações é entrar em contato com seu gerente direto, o departamento de recursos humanos ou o departamento jurídico. Você também pode entrar em contato com qualquer gerente ou líder da Hyster-Yale para expressar suas preocupações. Você pode levantar preocupações sobre suspeita de má conduta por meio de diversos outros canais se não se sentir à vontade para abordar o problema com seu gerente direto, recursos humanos ou o departamento jurídico.

A linha de alerta de conformidade corporativa da Hyster-Yale opera 24 horas por dia, sete dias por semana, e é administrada por um provedor terceirizado independente. A linha de alerta foi projetada para proteger sua confidencialidade e, quando aplicável, seu anonimato, se solicitado e de acordo com as leis aplicáveis. Todos os relatórios recebidos por meio da linha de alerta são encaminhados de volta à nossa Empresa para tratamento adicional. Você pode enviar sua preocupação de qualquer uma das seguintes maneiras:

1. **POR TELEFONE:** ligue para a linha de alerta de conformidade corporativa da Hyster-Yale do seu país (gratuitamente). Consulte o Anexo 1 ou clique [aqui](#) para obter o número específico do seu país e mais instruções.
2. **ON-LINE:** você pode enviar seu relatório on-line em www.hyster-yale.ethicspoint.com.
3. **PESSOALMENTE:** você pode solicitar uma reunião através da linha de alerta ou entrando em contato com seu gerente direto, recursos humanos ou o departamento jurídico. Uma reunião presencial será organizada dentro de um prazo razoável.

As denúncias sobre empresas da União Europeia ou denúncias de indivíduos na União Europeia também podem ser feitas a agências da UE ou autoridades nacionais designadas da UE se a denúncia se referir a uma violação das leis da UE, conforme listado na Diretiva de Denúncias da UE ou conforme definido pelas respectivas leis nacionais. Entre em contato com o departamento jurídico se precisar de ajuda para identificar a autoridade apropriada da UE.

| | |
|--|--------------------------------------|
| N.º de controle de documento: 50159 | Data de vigência: 01-JUL-2024 |
| DCN citado: 1450 | Revisão 1 |

Você receberá um código exclusivo chamado “chave de denúncia” depois de concluir sua denúncia on-line ou por telefone. Você pode usar essa chave para ligar de volta ou acessar o site para verificar o progresso da denúncia, bem como obter qualquer feedback ou perguntas de acompanhamento da pessoa que está analisando a denúncia. Você também pode fornecer informações adicionais. Sua chave de denúncia é particularmente importante se você optar por permanecer anônimo, pois só poderemos entrar em contato com você por meio do site.

Uma denúncia só pode ser investigada minuciosamente se contiver informações suficientes para prosseguir. Forneça o máximo de informações detalhadas possível ao registrar uma denúncia (pessoalmente, por escrito, on-line ou por telefone) para permitir que nossa Empresa avalie e investigue sua preocupação, incluindo:

1. O histórico e o motivo da preocupação.
2. Nomes, datas, locais e outras informações relevantes.
3. Documentos que possam apoiar sua denúncia.

A Empresa incentiva você a se manifestar o mais rápido possível se souber ou suspeitar de má conduta, mesmo se não tiver todos os fatos. Idealmente, você levantaria o problema para discussão antecipada em vez de relatar o problema após a ocorrência do dano. Não se espera que você tenha todas as respostas e não é obrigado a provar que sua preocupação está “correta”. Nossas equipes de investigação investigarão o assunto para determinar se há motivo para preocupação. Nunca investigue o assunto sozinho, nem busque evidências para construir um caso forte. Nenhuma medida disciplinar ou outras medidas serão tomadas contra você se, mais tarde, sua preocupação de boa-fé acabar sendo errada ou equivocada.

Você é incentivado a buscar orientação e fazer perguntas sobre se uma situação pode constituir uma má conduta. Todos os canais de denúncia descritos na política de denúncias podem ser usados para solicitar esclarecimentos.

MANIFESTAR-SE: CONFIDENCIALIDADE E ANONIMATO

Todas as denúncias são feitas confidencialmente. Isso significa que as informações sobre sua preocupação serão compartilhadas apenas com um número limitado de pessoas com base na necessidade estrita de saber. As informações só serão divulgadas fora desse grupo limitado se formos obrigados a fazer isso por lei ou se um interesse público importante estiver em jogo. Em princípio, a Empresa pode ser obrigada a informar a pessoa envolvida que uma reclamação foi apresentada contra ela. Você pode ajudar a Empresa a proteger a confidencialidade sendo discreto e não discutindo sua denúncia com pessoas que não estão envolvidas na investigação.

A Empresa incentiva você a se identificar ao fazer uma denúncia, pois é mais difícil e, às vezes, até mesmo impossível investigar denúncias feitas anonimamente. No entanto, você pode optar por permanecer anônimo (quando permitido pelas leis do seu país). Quando você fornecer informações de identificação, sua denúncia será tratada de forma confidencial e sua identidade será protegida em todas as etapas da investigação. Sua identidade será mantida confidencial e protegida na medida do possível e não será revelada a ninguém dentro ou fora da Empresa, exceto às pessoas que estejam diretamente envolvidas na investigação e/ou que tenham necessidade de conhecer tais informações, a menos que exigido de outra forma por lei.

| | |
|--|--------------------------------------|
| N.º de controle de documento: 50159 | Data de vigência: 01-JUL-2024 |
| DCN citado: 1450 | Revisão 1 |

| | |
|--|--------------------------------------|
| N.º de controle de documento: 50159 | Data de vigência: 01-JUL-2024 |
| DCN citado: 1450 | Revisão 1 |

Nossa Empresa tem o compromisso de proteger a privacidade de todos os envolvidos e protegerá os dados pessoais contra acesso e processamento não autorizados. Os dados pessoais obtidos em relação à manifestação serão usados apenas para os fins explicados nesta política ou para cumprir a lei ou um interesse público importante. Encontre mais detalhes sobre a proteção, processamento e transferência de dados pessoais, medidas de segurança de dados e direitos de acesso do titular dos dados para funcionários na [Política de Privacidade do Funcionário](#) e para não funcionários na [Política de Privacidade Externa](#).

Chamadas e denúncias on-line para a linha de alerta de conformidade corporativa da Hyster-Yale são recebidos em nome da Hyster-Yale por um terceiro. Suas informações pessoais também podem ser processadas com base na necessidade de saber por funcionários que operam fora do EEE e trabalham para a Hyster-Yale. Sempre que transferimos seus dados pessoais para fora do EEE e/ou para terceiros, garantimos que um grau semelhante de proteção seja concedido pelo RGPD do Reino Unido e da UE.

MANIFESTAR-SE: NÃO RETALIAÇÃO

Retaliação é qualquer ação, consequência ou punição imposta a um funcionário por se envolver em uma atividade protegida, como levantar uma preocupação, participar de uma investigação ou por se recusar a se envolver em comportamento que violaria os valores, o Código de Conduta ou outras políticas e procedimentos da Hyster-Yale. Também é retaliação se uma ação contra você tiver probabilidade razoável de impedi-lo de se manifestar e denunciar má conduta. A retaliação nem sempre é “direta” ou óbvia, como demissão, menos horas, redesignação ou assédio. Às vezes, a retaliação pode ser “indireta” ou “flexível” – por exemplo, passar subitamente por um maior escrutínio durante o trabalho, ter projetos reatribuídos ou ser intencionalmente deixado de fora dos eventos sociais da equipe. Você sempre pode usar os canais de denúncia nesta política para levantar preocupações sobre qualquer tipo de retaliação, direta ou indireta. Qualquer forma de ameaça ou retaliação não será tolerada e será tratada como uma violação do nosso Código de Conduta Corporativo da Hyster-Yale e pode levar a medidas disciplinares.

A Empresa incentiva e apoia a discussão aberta e a comunicação de boa-fé de preocupações genuínas e má conduta (suspeita), mesmo que o funcionário esteja enganado. Os funcionários sempre estão protegidos quando abordam uma preocupação de boa-fé. “Boa-fé” significa fazer uma denúncia com intenções honestas e fornecer todas as informações relevantes, não significa que você precisa estar “certo” sobre as preocupações que você levantar. Isso inclui manifestar-se quando algo “parece errado”. Em todos os casos, você não deve realizar investigações próprias, mas, em vez disso, deve deixar a investigação para nossas equipes jurídica, de conformidade e de recursos humanos.

Você não correrá o risco de perder seu emprego ou receber medidas disciplinares ao denunciar de boa-fé o que acredita razoavelmente ser um ato, prática indevida ou transgressão desonesta, fraudulenta, antiética ou ilegal. Você deve informar seu gerente direto, o departamento de recursos humanos, o departamento jurídico ou o diretor de conformidade se acreditar que você ou outra pessoa sofreu retaliação. Você também pode denunciar retaliações por meio da linha de alerta. Todas as pessoas envolvidas em qualquer ação de retaliação contra um funcionário denunciante podem estar sujeitas a ação disciplinar.

É uma violação do nosso Código de Conduta Corporativo da Hyster-Yale fazer conscientemente uma acusação falsa. Isso pode levar a medidas disciplinares. Você não será protegido sob o princípio de não retaliação se levantar maliciosamente uma preocupação que você sabe ser falsa ou se concluirmos que você fez falsas alegações maliciosamente ou com vistas a ganho pessoal. Você pode estar sujeito a ação disciplinar e/ou legal apropriada se usar esta Política indevidamente.

| | |
|--|--------------------------------------|
| N.º de controle de documento: 50159 | Data de vigência: 01-JUL-2024 |
| DCN citado: 1450 | Revisão 1 |

O QUE ACONTECE DEPOIS QUE EU ME MANIFESTAR?

Nossa Empresa leva a sério todas as denúncias de possível má conduta.

Dependendo da natureza, urgência e possível impacto da sua preocupação, o caso é atribuído ao pessoal apropriado, que pode incluir o departamento jurídico, o departamento de auditoria interna e/ou recursos humanos, juntamente com o diretor de conformidade. A Hyster-Yale também pode contratar prestadores de serviços terceirizados para auxiliar na investigação se for necessário aconselhamento especializado para responder à denúncia.

Se você se envolver em uma investigação, precisará cooperar e responder a todas as perguntas de forma completa e honesta. Fornecer declarações falsas ou omitir intencionalmente fatos relevantes pode levar a medidas disciplinares. Adiar, interferir ou recusar-se a cooperar com uma investigação também pode levar a medidas disciplinares. Todas as partes envolvidas, incluindo os acusados, têm direito à confidencialidade para evitar danos desnecessários à reputação delas.

Lembre-se de manter os detalhes da investigação confidenciais. Se alguém perguntar sobre o que se tratava a investigação, responda dizendo que você foi aconselhado a manter isso confidencial.

Você não pode tentar influenciar a investigação tentando persuadir ou apoiar um ponto de vista específico. Você está proibido de alterar, destruir ou remover qualquer evidência relacionada aos problemas que você sabe ou acredita que possam ser relevantes.

Na conclusão da investigação, você pode ou não ser incluído em qualquer análise dos achados. O que compartilhamos é limitado e pode variar de acordo com o seu envolvimento.

Informe um membro da sua equipe jurídica local se você acreditar que sua preocupação ou uma preocupação levantada contra você não foi tratada adequadamente ou que uma investigação não foi realizada corretamente.

MAIS INFORMAÇÕES

Entre em contato com qualquer um dos recursos seguintes se tiver dúvidas relacionadas à Política de denúncias ou se precisar de ajuda:

- Seu gerente direto, recursos humanos ou o departamento jurídico.
- Qualquer outro gerente da Hyster-Yale.
- A linha de alerta de conformidade corporativa da Hyster-Yale www.hyster-yale.ethicspoint.com.

| | |
|--|--------------------------------------|
| N.º de controle de documento: 50159 | Data de vigência: 01-JUL-2024 |
| DCN citado: 1450 | Revisão 1 |

APÊNDICE 1: ADENDO ESPECÍFICO DO PAÍS

Números da linha de alerta

| País | Número da linha de alerta |
|------------------|---------------------------|
| Estados Unidos | 1-800-514-6268 |
| Austrália | 1800-519-460 |
| Brasil | 0800-891-4386 |
| Canadá | 1-800-514-6268 |
| China | 400-6-612-670 |
| República Tcheca | 800-144-305 |
| Finlândia | 0800-9-12761 |
| Alemanha | 0800-182-1023 |
| França | 0800-91-3674 |
| Índia | 000-800-919-1268 |
| Itália | 800-897-501 |
| Japão | 0800-123-7073 |
| Malásia | 1-800-81-2710 |
| México | 800-681-9294 |
| Países Baixos | 0800-022-5971 |
| Filipinas | 1800-1-322-0358 |
| Polônia | 800-005-014 |
| Portugal | 800-181-413 |
| Rússia | 8-800-301-83-52 |
| Cingapura | 800-110-2391 |
| África do Sul | 080-098-1144 |
| Espanha | 900-876-152 |
| Suécia | 020-12-72-97 |
| Taiwan (Formosa) | 00801-49-1657 |
| Reino Unido | 0800-249-4571 |