



POLÍTICA GLOBAL DE DENUNCIAS

DENUNCIAR ES IMPORTANTE

Hyster-Yale, Inc. y sus subsidiarias (en conjunto, “Hyster-Yale” o la “Compañía”) están comprometidas con los más altos estándares de conducta comercial ética y legal. Todos somos responsables de familiarizarnos con el [Código de Conducta Corporativa de Hyster-Yale](#) (“Código de Conducta”), buscar orientación y plantear inquietudes. Nuestra integridad corporativa y reputación dependen de la honestidad y la integridad que usted aporta a Hyster-Yale. Puede observar o experimentar conductas que parezcan violar la ley, nuestro Código de Conducta u otras políticas y procedimientos de Hyster-Yale. En estas situaciones, le recomendamos que denuncie. Al hacerlo, la Compañía puede abordar adecuadamente el problema y tomar medidas correctivas si es necesario. No decir nada sobre una posible conducta indebida puede empeorar una situación y socavar la confianza. Los empleados que hablan sin reservas están protegidos. No toleramos ninguna forma de represalia por hablar de buena fe. Hablar es esencial para la reputación, el éxito y la capacidad de la Compañía para operar en el mercado global, tanto ahora como en el futuro.

El propósito de la Política de Denuncias es explicar el proceso para que los empleados puedan plantear con confianza inquietudes sobre sospechas de conducta indebida sin temor a represalias. La política describe lo que puede esperar de Hyster-Yale si hace una denuncia y qué posibles medidas se tomarán después de plantear una inquietud.

Esta Política de Denuncias está disponible para cualquier persona que desee plantear una inquietud sobre una posible conducta indebida dentro de nuestra Compañía, ya sea que trabaje para Hyster-Yale o en su nombre, o que tenga o haya tenido algún tipo de relación comercial (como contratistas, socios comerciales, distribuidores, proveedores, accionistas, agentes, representantes y clientes).

La sospecha de conducta indebida dentro de Hyster-Yale incluye cualquier violación de la ley, nuestro Código de Conducta u otras políticas de Hyster-Yale. Algunos ejemplos específicos incluyen cualquiera de los siguientes:

- Fraude y robo, y uso indebido de los recursos y datos de la Compañía
- Violaciones de las leyes y normas de competencia
- Sobornos y corrupción
- Lavado de dinero o violaciones de las leyes de sanciones
- Mantenimiento inadecuado de registros financieros o no financieros
- Conflictos de intereses
- Violaciones de derechos humanos
- Problemas ambientales, de salud y seguridad
- Abuso de información privilegiada
- Acoso, discriminación e intimidación o lugar de trabajo hostil
- Incumplimiento de las políticas y los procedimientos de la Compañía

- Represalias contra cualquier persona por hablar de buena fe

Debe abordar cualquier queja que tenga en relación con el empleo, el desempeño o las disputas interpersonales con su gerente directo o con Recursos Humanos. Si no se siente cómodo informando estas inquietudes a través de esos canales o prefiere informar de manera anónima, los canales de informe adicionales en esta política están disponibles para usted.

Hablar sin reservas nunca es fácil y reconocemos que a veces puede ser más simple no involucrarse. Se alienta a todos los empleados a asumir la responsabilidad personal de denunciar posibles conductas indebidas y a confiar en que denunciar es lo correcto. La Compañía se dedica a hacer que el proceso de presentación de informes sea seguro, confiable, transparente y justo.

Los gerentes tienen un nivel aún mayor de responsabilidad y se espera que actúen como modelos a seguir y alienten a sus equipos a actuar siempre con dignidad y respeto. Ellos son el primer recurso para los empleados que tienen preguntas sobre problemas éticos o posibles violaciones de las políticas. Informar una inquietud puede ser una experiencia estresante para los empleados. Los gerentes deben fomentar un entorno de puertas abiertas que facilite al máximo la denuncia. Los gerentes deben tomar en serio las inquietudes informadas y tomar medidas. Es posible que los gerentes sean responsables de no informar una conducta indebida o de tomar medidas para abordar o corregir un problema. Notificar a un gerente es notificar a la Compañía.

FORMAS DE HACER UNA DENUNCIA

La mejor y más rápida manera de abordar sus inquietudes es comunicarse con su gerente directo, Recursos Humanos o el Departamento Legal. También puede comunicarse con cualquier gerente o líder de Hyster-Yale para plantear sus inquietudes. Puede plantear inquietudes sobre sospechas de conducta indebida a través de una variedad de otros canales si no se siente cómodo abordando el problema con su gerente directo, Recursos Humanos o el Departamento Legal.

La línea de alerta de cumplimiento corporativo de Hyster-Yale funciona las 24 horas del día, los siete días de la semana, y es administrada por un proveedor externo independiente. Está diseñada para proteger su confidencialidad y, cuando corresponda, su anonimato, si se solicita y de acuerdo con las leyes aplicables. Todos los informes recibidos a través de la línea de alerta se envían de vuelta a nuestra Compañía para su posterior manejo. Puede presentar su inquietud de cualquiera de las siguientes maneras:

1. **POR TELÉFONO:** Llame a la línea de alerta de cumplimiento corporativo de Hyster-Yale de su país (sin cargo). Consulte el Apéndice 1 o haga clic [aquí](#) para obtener el número específico de su país y más instrucciones.
2. **EN LÍNEA:** Puede enviar su informe en línea en www.hyster-yale.ethicspoint.com.
3. **EN PERSONA:** Puede solicitar una reunión a través de la línea de alerta o comunicándose con su gerente directo, Recursos Humanos o el Departamento Legal. Se organizará una reunión en persona dentro de un plazo razonable.

Los informes sobre las compañías de la Unión Europea o los informes de personas dentro de la Unión Europea también pueden realizarse a agencias de la UE o autoridades nacionales designadas dentro de la UE si el informe se refiere a un incumplimiento de las leyes de la UE, según se indica en la Directiva de denuncia de irregularidades de la UE o según lo definido por las respectivas leyes nacionales. Comuníquese con el Departamento Legal si necesita ayuda para identificar la autoridad correspondiente de la UE.

Número de control de documento: 50159	Fecha de entrada en vigencia: 01-JUL-2024
Número de control de documento para citar: 1450	Revisión n.º 1

Recibirá un código único llamado “clave de informe” después de completar su informe en línea o por teléfono. Puede usar esta clave para volver a llamar o acceder al sitio web para verificar el progreso de su informe, así como para obtener comentarios o preguntas de seguimiento de la persona que revisa su informe. También puede proporcionar información adicional. Su clave de denuncia es particularmente importante si decide permanecer en el anonimato, ya que solo podremos comunicarnos con usted a través del sitio web.

Un informe solo puede investigarse exhaustivamente si contiene información suficiente para proceder. Proporcione la mayor cantidad de información detallada posible cuando presente un informe (en persona, por escrito, en línea o por teléfono) para permitir que nuestra Compañía evalúe e investigue su inquietud, lo que incluye:

1. Los antecedentes, la historia y el motivo de la inquietud
2. Nombres, fechas, lugares y otra información relevante
3. Cualquier documento que pueda respaldar su informe

La Compañía lo alienta a hacer una denuncia lo antes posible si sabe o sospecha de una conducta indebida, incluso si no tiene todos los hechos. Idealmente, plantearía el problema para analizarlo por adelantado en lugar de informar el problema después de que se haya hecho el daño. No se espera que tenga todas las respuestas y no está obligado a demostrar que su inquietud es “correcta”. Nuestros equipos de investigación analizarán el asunto para determinar si existe un motivo de preocupación. Nunca investigue el asunto usted mismo y no busque evidencia para construir un caso sólido. No se tomarán medidas disciplinarias ni otras medidas en su contra si su inquietud de buena fe resulta ser errónea o equivocada.

Se le recomienda que busque orientación y haga preguntas sobre si una situación podría constituir una conducta indebida. Todos los canales de denuncia descritos en la Política de Denuncias pueden utilizarse para solicitar aclaraciones.

DENUNCIAR: CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO

Todos los informes se realizan de manera confidencial. Esto significa que la información sobre su inquietud solo se compartirá con una cantidad limitada de personas en función de la necesidad estricta de conocerla. La información solo se divulgará fuera de este grupo limitado de personas si la ley nos exige hacerlo o si hay un interés público importante en juego. En principio, la Compañía podría estar obligada a informar a la persona implicada que se ha presentado una queja en su contra. Puede ayudar a la Compañía a proteger la confidencialidad siendo discreto y no compartiendo su denuncia con personas que no están involucradas en la investigación.

La Compañía lo alienta a identificarse cuando presenta una denuncia, ya que es más difícil, y a veces incluso imposible, investigar las denuncias que se realizan de forma anónima. Sin embargo, puede optar por permanecer en el anonimato (cuando lo permitan las leyes de su país). Cuando proporcione información identificativa, su informe se tratará de manera confidencial y su identidad se protegerá en todas las etapas de la investigación. Su identidad se mantendrá confidencial y protegida en la medida de lo posible y no se revelará a nadie dentro o fuera de la Compañía, excepto a aquellas personas que estén directamente involucradas en la investigación o que tengan la necesidad de conocer dicha información, a menos que la ley exija lo contrario.

Número de control de documento: 50159	Fecha de entrada en vigencia: 01-JUL-2024
Número de control de documento para citar: 1450	Revisión n.º 1

Nuestra Compañía se compromete a proteger la privacidad de todos los involucrados y protegerá los datos personales del acceso y procesamiento no autorizados. Cualquier dato personal obtenido en relación con hablar sin reservas solo se utilizará para los fines explicados en esta política o para cumplir con la ley o un interés público importante. Encontrará más detalles sobre la protección, el procesamiento y la transferencia de datos personales, las medidas de seguridad de datos y los derechos de acceso de los interesados para los empleados en la [Política de Privacidad de los Empleados](#) y para las personas que no son empleados en la [Política de Privacidad Externa](#).

Las llamadas y los informes en línea a la línea de alerta de cumplimiento corporativo de Hyster-Yale son recibidos en nombre de Hyster-Yale por un tercero. Los empleados que operan fuera del Espacio Económico Europeo (EEE) y que trabajan para Hyster-Yale también pueden procesar su información personal según sea necesario. Cada vez que transferimos sus datos personales fuera del EEE o a terceros, nos aseguramos de que el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) del Reino Unido y de la UE le brinde un grado similar de protección.

DENUNCIAR: SIN REPRESALIAS

Las represalias son cualquier acción, consecuencia o castigo impuesto a un empleado por participar en una actividad protegida, como plantear una inquietud, participar en una investigación o negarse a participar en un comportamiento que violaría los valores de Hyster-Yale, el Código de Conducta u otras políticas y procedimientos. También es una represalia si una acción en su contra podría razonablemente disuadirlo de denunciar e informar una conducta indebida. Las represalias no siempre son “directas” u obvias, como el despido, menos horas, la reasignación o el acoso. A veces, las represalias pueden ser “indirectas” o “sutiles”, por ejemplo, experimentar de repente un mayor escrutinio mientras está en el trabajo, tener proyectos reasignados o ser dejados fuera de eventos sociales del equipo intencionalmente. Siempre puede usar los canales de denuncia de esta política para plantear inquietudes sobre cualquier tipo de represalia, directa o indirecta. Cualquier forma de amenaza o represalia no será tolerada y será tratada como una violación de nuestro Código de Conducta Corporativo de Hyster-Yale y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

La Compañía alienta y apoya el debate abierto y la denuncia de buena fe de inquietudes genuinas y conducta indebida (sospechadas), incluso si el empleado está equivocado. Los empleados siempre están protegidos cuando abordan una inquietud de buena fe. “Buena fe” significa hacer un informe con intenciones honestas y proporcionar toda la información relevante, no significa que deba ser “correcto” con respecto a cualquier inquietud que plantee. Esto incluye expresarse cuando algo “se siente mal”. En todos los casos, no debe realizar sus propias investigaciones, sino dejar la investigación a nuestros equipos de Asuntos Legales, Cumplimiento y Recursos Humanos.

No estará en riesgo de perder su trabajo o recibir medidas disciplinarias cuando informe de buena fe lo que razonablemente cree que es un acto, mala praxis o acto ilícito deshonesto, fraudulento, poco ético o ilegal. Debe informar a su gerente directo, a Recursos Humanos, al Departamento Legal o al director de Cumplimiento si cree que usted o alguien más ha sufrido represalias. También puede informar represalias a través de la línea de alerta. Cualquier persona involucrada en cualquier acción de represalia contra un empleado denunciante puede estar sujeta a medidas disciplinarias.

Realizar una acusación falsa a sabiendas constituye una violación de nuestro Código de Conducta Corporativo de Hyster-Yale. Hacerlo puede dar lugar a medidas disciplinarias. No estará protegido por el principio de no represalias si plantea maliciosamente una inquietud que sabe que es falsa o si llegamos a la conclusión de que ha realizado acusaciones falsas maliciosamente o con miras a un beneficio personal. Usted puede estar sujeto a medidas disciplinarias o legales apropiadas si hace un uso indebido de esta Política.

Número de control de documento: 50159	Fecha de entrada en vigencia: 01-JUL-2024
Número de control de documento para citar: 1450	Revisión n.º 1

¿QUÉ SUCEDE DESPUÉS DE DENUNCIAR?

Nuestra Compañía toma en serio cada informe de una posible conducta indebida.

Dependiendo de la naturaleza, urgencia y posible impacto de su inquietud, el caso se asigna al personal apropiado que puede incluir al Departamento Legal, al Departamento de Auditoría Interna o a Recursos Humanos, junto con el Director de Cumplimiento. Hyster-Yale también puede contratar a proveedores de servicios externos para que ayuden en la investigación si se requiere asesoramiento especializado para responder al informe.

Si participa en una investigación, debe cooperar y responder todas las preguntas de manera completa y honesta. Proporcionar declaraciones falsas u omitir intencionalmente hechos relevantes puede dar lugar a medidas disciplinarias. Retrasar, interferir o negarse a cooperar con una investigación también puede dar lugar a medidas disciplinarias. Todas las partes involucradas, incluido el acusado, tienen derecho a la confidencialidad para evitar daños innecesarios a su reputación.

Recuerde mantener la confidencialidad de los detalles de la investigación. Si alguien le pregunta de qué se trata la investigación, responda diciéndoles que se le aconsejó mantenerla confidencial.

No puede intentar influir en la investigación tratando de persuadir o apoyar un punto de vista en particular. Se le prohíbe alterar, destruir o eliminar cualquier evidencia relacionada con los problemas que sepa o crea que pueden ser relevantes.

Al finalizar la investigación, usted puede o no ser incluido en cualquier revisión de los hallazgos. Lo que compartimos es limitado y puede variar según su participación.

Informe a un miembro de su equipo legal local si cree que su inquietud o una inquietud planteada en su contra no se ha manejado adecuadamente o que una investigación no se ha realizado correctamente.

MÁS INFORMACIÓN

Comuníquese con cualquiera de los siguientes si tiene preguntas relacionadas con la Política de Denuncias o si necesita ayuda:

- Su gerente directo, Recursos Humanos o el Departamento Legal
- Cualquier otro gerente de Hyster-Yale
- La línea de alerta de cumplimiento corporativo de Hyster-Yale www.hyster-yale.ethicspoint.com

Número de control de documento: 50159	Fecha de entrada en vigencia: 01-JUL-2024
Número de control de documento para citar: 1450	Revisión n.º 1

APÉNDICE 1: ANEXO ESPECÍFICO DEL PAÍS

Números de la línea de alerta

País	Número de la línea de alerta
Estados Unidos	1-800-514-6268
Australia	1800-519-460
Brasil	0800-891-4386
Canadá	1-800-514-6268
China	400-6-612-670
República Checa	800-144-305
Finlandia	0800-9-12761
Alemania	0800-182-1023
Francia	0800-91-3674
India	000-800-919-1268
Italia	800-897-501
Japón	0800-123-7073
Malasia	1-800-81-2710
México	800-681-9294
Países Bajos	0800-022-5971
Filipinas	1800-1-322-0358
Polonia	800-005-014
Portugal	800-181-413
Rusia	8-800-301-83-52
Singapur	800-110-2391
Sudáfrica	080-098-1144
España	900-876-152
Suecia	020-12-72-97
Taiwán	00801-49-1657
Reino Unido	0800-249-4571