



GLOBAL RAPPORTERINGSPOLICY

DET ÄR VIKTIGT ATT SÄGA IFRÅN

Hyster-Yale, Inc. och dess dotterbolag (gemensamt "Hyster-Yale" eller "Företaget") åtar sig att uppfylla de strängaste etiska och lagstadgade kraven på sin verksamhet. Vi är alla ansvariga för att känna till [Hyster-Yales uppförandekod](#) ("uppförandekoden"), att söka vägledning och att påtala problem. Din uppriktighet och integritet är en förutsättning för Hyster-Yales självständighet och anseende. Du kanske bevittnar eller upplever situationer där handlingar bryter mot lagen, uppförandekoden eller Hyster-Yales policy och procedurer. I sådana situationer bör du säga ifrån. Genom att göra det kan företaget hantera problemet på rätt sätt och vid behov vidta korrigerande åtgärder. Att hålla tyst om eventuella tjänstefel kan förvärra en situation och undergräva förtroendet. Anställda som säger ifrån är skyddade. Vi tolererar inte någon form av vedergällning för att någon säger ifrån i god tro. Att säga ifrån är avgörande för företagets rykte, framgångar och förmåga att verka på den globala marknaden – både nu och i framtiden.

Syftet med rapporteringspolicyen är att beskriva processen så att anställda utan rädsla för repressalier ska kunna påtala farhågor om misstänkt tjänstefel. Policyen beskriver vad du kan förvänta dig av Hyster-Yale om du rapporterar ett missförhållande och vilka åtgärder som kan vidtas när du har påtalat ett problem.

Denna rapporteringspolicy gäller för alla som vill påtala problem med eventuella tjänstefel inom vårt företag, oavsett om man arbetar som anställd eller på uppdrag av Hyster-Yale eller har eller haft någon typ av affärsrelation med företaget (t.ex. leverantörer, samarbetsparter, återförsäljare, konsulter, aktieägare, ombud, representanter eller kunder).

Med misstänkt tjänstefel inom Hyster-Yale avses alla brott mot lagen, vår uppförandekod eller Hyster-Yales policy. Specifika exempel kan vara:

- Bedrägeri, stöld eller felaktig användning av företagets resurser och data
- Brott mot lagar eller bestämmelser om konkurrens
- Mutor och korrupcion
- Penningtvätt eller brott mot sanktionslagar
- Felaktig ekonomisk eller annan bokföring
- Intressekonflikter
- Brott mot mänskliga rättigheter
- Miljö-, hälso- och säkerhetsproblem
- Insiderhandel
- Trakasseri, diskriminering, mobbning eller fientlig arbetsmiljö
- Brott mot företagets policyer och procedurer
- Vedergällning mot någon som säger ifrån i god tro

Du bör påtala dina eventuella invändningar med koppling till anställning, arbetsresultat eller oenighet för din närmaste chef eller personalfunktionen. Om du inte känner dig bekväm med att ta upp ärendet med dessa, eller om du helst rapporterar anonymt så finns de ytterligare rapporteringskanaler som nämns i denna policy tillgängliga för dig.

Det kan kännas svårt att säga ifrån och vi förstår att det ibland känns enklare att inte bli inblandad. Varje medarbetare uppmanas att ta sitt ansvar, rapportera eventuella tjänstefel och lita på att rapportering är rätt sak att göra. Företagets inriktning är att rapporteringsprocessen ska vara säker, pålitlig, transparent och rättvis.

Chefer har ett ännu större ansvar och förväntas agera som förebilder och uppmuntra medarbetarna att alltid handla med värdighet och respekt. De är den första kontakten som anställda kan vända sig till med frågor om etik eller möjliga överträdelser. Att rapportera ett upplevt problem kan vara en stressig upplevelse för anställda. Chefer måste främja en öppen miljö som gör det enkelt att säga ifrån. Chefer bör ta rapporterade problem på allvar och vidta åtgärder. Chefer kan hållas ansvariga för underlåtenhet att rapportera tjänstefel eller för att inte vidta åtgärder för att åtgärda ett problem. Ett meddelande till en chef är ett meddelande till företaget.

OLIKA SÄTT ATT SÄGA IFRÅN

Det bästa och snabbaste sättet att påtala problem är att kontakta närmaste chef, personalavdelningen eller den juridiska avdelningen. Du kan också ta upp dina farhågor med en annan chef eller ledare inom Hyster-Yale. Du kan påtala misstänkta tjänstefel via andra alternativa kanaler om du inte känner dig bekväm med att ta upp problemet med din närmaste chef, personalavdelningen eller den juridiska avdelningen.

Hyster-Yale efterlevnadsprogrammets jourlinje är öppen dygnet runt varje dag och drivs av en extern leverantör. Jourlinjen är utformad för att skydda sekretessen och, i förekommande fall, anonymiteten, om så begärs och så långt det är förenlighet med gällande lag. Alla rapporter som tas emot via jourlinjen skickas tillbaka till vårt företag för vidare hantering. Du kan skicka in ditt ärende på något av följande sätt:

1. **TELEFON:** ring Hyster-Yale efterlevnadsprogrammets jourlinje för ditt land (kostnadsfritt). Se bilaga 1 eller klicka [här](#) för ditt landsspecifika nummer och ytterligare instruktioner.
2. **WEBBPLATSEN:** Du kan skicka in din rapport via webbplatsen www.hyster-yale.ethicspoint.com.
3. **PERSONLIGEN:** Du kan begära ett möte via jourlinjen eller genom att kontakta din närmaste chef, personalavdelningen eller den juridiska avdelningen. Ett personligt möte ska anordnas inom rimlig tid.

Rapporter som gäller företag i EU eller som lämnas av personer i EU kan också lämnas till EU-byråer eller nationella utsedda myndigheter inom EU om rapporten rör ett brott mot EU-lag som anges i EU:s visselblåsardirektiv eller enligt definitionen i respektive nationell lagstiftning. Kontakta den juridiska avdelningen om du behöver hjälp med att finna lämplig EU-myndighet.

Du får en unik kod som kallas "rapportnyckel" när du har lämnat din rapport på webbplatsen eller på telefon. Du kan använda nyckeln för att ringa tillbaka eller komma åt webbplatsen för att kontrollera rapportens status samt få återkoppling eller följdfrågor från den person som granskar din rapport. Du kan också lämna kompletterande information. Din rapportnyckel är särskilt viktig om du väljer att vara anonym, eftersom vi endast kan kontakta dig via webbplatsen.

Dokumentkontrollnummer: 50159	Ikraftträdande: 01-JUL-2024
Citerar DCN: 1450	Version 1

För en genomgripande utredning av ett ärende ska kunna genomföras krävs tillräckligt med information. Ange så mycket detaljerad information som möjligt i rapporten (personligen, skriftligen, online eller på telefon) för att företaget ska kunna bedöma och undersöka problemet, inklusive:

1. Problemets bakgrund, historia och orsak
2. Namn, datum, platser och annan relevant information
3. Alla dokument som kan stödja din rapport

Företaget rekommenderar att du säger ifrån så snart som möjligt om du känner till eller misstänker tjänstefel, även om du inte har alla fakta. Det bästa är om ärendet kan påtalas och diskuteras tidigt, istället för att rapporteras när skadan redan har skett. Du förväntas inte ha alla svar och du behöver inte bevisa att ditt problem är "rätt". Våra utredningsteam kommer att undersöka ärendet för att avgöra om det finns anledning till oro. Försök aldrig att utreda ett ärende själv eller söka bevis för att bygga ett starkt fall. Inga disciplinära eller andra åtgärder kommer att vidtas mot dig om din oro i god tro senare visar sig vara felaktig eller missriktad.

Du uppmuntras att söka vägledning och ställa frågor om huruvida en situation kan utgöra ett tjänstefel. Alla rapporteringskanaler som beskrivs i rapporteringspolicyn kan användas för att be om förtydligande.

ATT SÄGA IFRÅN: SEKRETESS OCH ANONYMITET

All rapportering hanteras konfidentiellt. Detta innebär att information om ditt problem endast blir tillgänglig för ett begränsat antal personer på strikt behovsbasis. Information lämnas ut utanför denna begränsade grupp endast om vi är skyldiga att göra det enligt lag eller om det gäller ett betydande allmänintresse. I princip kan företaget vara skyldigt att informera en inblandad person som ett klagomål har lämnats in om. Du kan hjälpa företaget att skydda sekretessen genom att vara diskret och inte diskutera din rapport med personer som inte är involverade i utredningen.

Företaget rekommenderar att du identifierar dig när du lämnar in en rapport eftersom det är svårare, och ibland till och med omöjligt, att utreda ärenden som rapporteras anonymt. Du kan dock välja att vara anonym (där det är tillåtet enligt gällande lag). Om du lämnar identifierande uppgifter behandlas rapporten konfidentiellt och din identitet skyddas i alla skeden av utredningen. Din identitet behandlas konfidentiellt och skyddas i den utsträckning det är möjligt och utlämnas inte till någon utanför företaget, med undantag för personer som är direkt involverade i utredningen och/eller som har legitimt behov av sådan information om inte annat krävs enligt lag.

Vårt företag åtar sig att skydda integriteten för alla inblandade och personuppgifter kommer att skyddas från obehörig åtkomst och behandling. Alla personuppgifter som erhålls i samband med rapportering används endast för de ändamål som beskrivs i denna policy, för att följa lagen eller tillgodose ett betydande allmänintresse. Mer information om skydd, behandling och överföring av personuppgifter, datasäkerhetsåtgärder och registrerade personers åtkomsträttigheter för anställda finns i [integritetspolicyn för anställda](#) och för icke-anställda i den [externa integritetspolicyn](#).

Rapporter som lämnas via telefon eller webbplatsen för Hyster-Yale Samtal och onlinerapporter till Hyster-Yale efterlevnadsprogrammets jourlinje tas emot av en extern part på uppdrag av Hyster-Yale. Dina personuppgifter kan också på behovsbasis behandlas av anställda som är verksamma utanför EES och som arbetar för Hyster-Yale. När vi överför dina personuppgifter utanför EES och/eller till tredje part säkerställer vi att de ges ett motsvarande skydd av Storbritannien och EU:s GDPR.

Dokumentkontrollnummer: 50159	Ikraftträdande: 01-JUL-2024
Citerar DCN: 1450	Version 1

ATT SÄGA IFRÅN: ICKE-VEDERGÄLLNING

Med vedergällning avses varje åtgärd, konsekvens eller bestraffning som åläggs en anställd för att ha deltagit i en skyddad aktivitet, till exempel att påtala ett problem, delta i en utredning eller vägra att delta i ett beteende i strid mot Hyster-Yales värderingar, uppförandekod, policy eller procedurer. Det är också vedergällning om en åtgärd mot någon rimligen avskräcker denna person från att säga ifrån och rapportera tjänstefel. Vedergällningar är inte alltid lika "direkta" eller uppenbara som uppsägning, färre timmar, omplacering eller trakasseri. Ibland kan vedergällning vara "indirekt" eller "mjuk", till exempel att plötsligt utsättas för ökad kontroll på jobbet, att ens projekt omplaceras eller att man avsiktligt utesluts från sociala arrangemang. Du kan alltid använda rapporteringskanalerna i denna policy för att ta upp problem med alla typer av vedergällning – direkt eller indirekt. Hot eller vedergällning, oavsett form, tolereras inte och behandlas som ett brott mot vår uppförandekod och kan leda till disciplinära åtgärder.

Företaget uppmuntrar och stöder öppen diskussion och rapportering i god tro om verkligt upplevda problem och misstänkt tjänstefel, även om rapporten är felaktig. En anställd som påtalar ett problem i god tro är alltid skyddad. "I god tro" innebär att rapportering sker med uppriktiga avsikter och relevant information, vilket inte är detsamma som att det upplevda problemet måste vara ett sant och faktiskt förhållande. I detta ingår att säga ifrån när något "känns fel". I alla händelser ska du inte själv försöka utreda ärendet utan överlåta det till våra juridik-, efterlevnads- och personalteam.

Du riskerar inte att förlora anställningen eller utsättas för disciplinära åtgärder genom att i god tro rapportera vad du rimligen anser vara en oärlig, bedräglig, oetisk eller olaglig handling, tjänstefel eller olämplig åtgärd. Du bör informera närmaste chef, personalavdelningen, den juridiska avdelningen eller efterlevnadschefen om du tror att du eller någon annan har utsatts för vedergällning. Du kan också rapportera vedergällning via jourlinjen. Alla som är inblandade i vedergällning mot en anställd på grund av en rapport kan bli föremål för disciplinära åtgärder.

Det är ett brott mot Hyster-Yale:s uppförandekod att medvetet anklaga någon på falska grunder. Det kan leda till disciplinära åtgärder. Du kommer inte att skyddas enligt principen om icke-vedergällning om du uppsåtligt tar upp ett problem som du vet är falskt eller om vi drar slutsatsen att du har gjort falska påståenden med uppsåt eller för personlig vinning. Den som missbrukar denna policy kan bli föremål för tillbörliga disciplinära och/eller rättsliga åtgärder.

VAD HÄNDER OM JAG SÄGER IFRÅN?

Vårt företag tar varje rapport om misstänkt tjänstefel på allvar.

Ärendet lämnas, beroende på ärendets art, brådska och möjliga effekter, för utredning till lämplig personal, nämligen juridikavdelningen, internrevisionsavdelningen och/eller personalavdelningen samt efterlevnadschefen. Hyster-Yale kan också anlita externa tjänsteleverantörer för att hjälpa till med utredningen om specialistråd krävs för att svara på rapporten.

Om du blir inblandad i en utredning måste du samarbeta och besvara alla frågor fullständigt och ärligt. Att lämna osanna uttalanden eller avsiktligt utelämna relevanta fakta kan leda till disciplinära åtgärder. Att fördröja, störa eller vägra att samarbeta med en utredning kan också leda till disciplinära åtgärder. Alla inblandade parter, inklusive anklagade, har rätt till sekretess för att undvika att deras rykte skadas i onödan.

Kom ihåg att hantera uppgifter i utredningen konfidentiellt. Om någon frågar dig vad utredningen handlade om bör du tala om att du ombetts behandla det med sekretess.

Dokumentkontrollnummer: 50159	Ikraftträdande: 01-JUL-2024
Citerar DCN: 1450	Version 1

Du får inte försöka påverka utredningen genom att försöka övertala eller stödja en viss ståndpunkt. Du får inte ändra, förstöra eller ta bort bevis som rör de frågor som du vet eller tror kan vara relevanta.

Innan utredningen avslutas kan du välja att eller välja bort att medverka med granskning av utredningsresultatet. Vad som utlämnas är begränsat och kan bero på hur du är inblandad.

Informera någon i det lokala juridikteamet om du tror att ditt ärende eller en anklagelse mot dig inte har hanterats på lämpligt sätt eller inte har utretts korrekt.

MER INFORMATION

Kontakta något av följande om du har frågor med anknytning till rapporteringspolicyn eller om du behöver hjälp:

- Din närmaste chef, personalavdelningen eller den juridiska avdelningen
- Någon annan chef på Hyster-Yale
- Hyster-Yale efterlevnadsprogrammets jourlinje www.hyster-yale.ethicspoint.com

Dokumentkontrollnummer: 50159	Ikraftträdande: 01-JUL-2024
Citerar DCN: 1450	Version 1

BILAGA 1: LANDSSPECIFIKA TILLÄGG

Larmlinjenummer

Land	Larmlinjenummer
USA	1-800-514-6268
Australien	1800-519-460
Brasilien	0800-891-4386
Kanada	1-800-514-6268
Kina	400-6-612-670
Tjeckien	800-144-305
Finland	0800-9-12761
Tyskland	0800-182-1023
Frankrike	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
Nederländerna	0800-022-5971
Filippinerna	1800-1-322-0358
Polen	800-005-014
Portugal	800-181-413
Ryssland	8-800-301-83-52
Singapore	800-110-2391
Sydafrika	080-098-1144
Spanien	900-876-152
Sverige	020-12-72-97
Taiwan	00801-49-1657
Storbritannien	0800-249-4571