



Déclaration de politique générale relative aux droits de l'homme

Hyster-Yale Materials Handling, Inc., et ses filiales, y compris sa société d'exploitation, Hyster-Yale Group, Inc. (collectivement « Hyster-Yale »), est un fabricant de chariots élévateurs de premier plan, intégré à l'échelle mondiale. Les filiales et sociétés affiliées d'Hyster-Yale Group, Inc. comprennent Bolzoni S.p.A, l'un des principaux producteurs mondiaux d'accessoires, de fourches et de tables élévatrices, sous les marques Bolzoni, Auramo et Meyer ; et Nuvera Fuel Cells, LLD, une société d'énergies alternatives axée sur les bancs d'essai et les moteurs pour piles à combustible.

En tant qu'entreprise mondiale, Hyster-Yale s'engage à assumer sa responsabilité d'entreprise et accorde une grande importance à ses collaborateurs, à ses activités et à son environnement. Nous considérons que les droits de l'homme sont inhérents et que lorsque nous protégeons ces droits, nous cultivons les conditions nécessaires au respect humain, à la considération, à la liberté et à la justice, tout en favorisant un lieu de travail juste et équitable pour nos employés.

Hyster-Yale a élaboré les principes, politiques et pratiques suivants, qui témoignent de son respect et de son engagement envers les droits de l'homme fondamentaux de toutes les personnes, où qu'elles se trouvent. Ces politiques s'appliquent à tous les employés d'Hyster-Yale et à toutes les personnes qui travaillent avec ou au nom d'Hyster-Yale. Ces politiques s'appliquent à tous les sites d'Hyster-Yale et partout où Hyster-Yale exerce ses activités.



► Nos collaborateurs

RÉMUNÉRATION

Une rémunération et des avantages sociaux équitables pour tous les employés, qui soient justes et conformes au marché local. Grâce à une gouvernance d'entreprise efficace, Hyster-Yale a mis en place un comité de rémunération solide et indépendant, chargé de fournir une orientation stratégique concernant l'élaboration de protocoles et de programmes en matière de capital humain afin de soutenir le plan d'affaires stratégique d'Hyster-Yale et d'assurer une rémunération responsable.

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION

Hyster-Yale s'engage à respecter le principe selon lequel tous les employés doivent bénéficier d'un lieu de travail exempt de toute forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Les comportements ou commentaires déplacés fondés sur l'origine ethnique, la couleur, l'origine nationale, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou le handicap d'une personne ne sont pas tolérés. Conformément à nos principes, les employés d'Hyster-Yale du monde entier participent régulièrement à des formations sur la lutte contre le harcèlement.

Hyster-Yale enquête et enquêtera sur toutes les allégations de discrimination et de harcèlement de la manière la plus rapide et la plus confidentielle possible, et prendra les mesures correctives qui s'imposent.

Vous trouverez de plus amples informations sur la politique en matière de lutte contre le harcèlement et la discrimination d'Hyster-Yale [ici](#).

SÉCURITÉ ET SÛRETÉ

Hyster-Yale offre un environnement de travail sûr et confortable, et considère que la protection de l'environnement, la santé et la sécurité au travail, et la sécurité du site sont d'une importance capitale pour ses employés, ses sous-traitants et ses visiteurs et, le cas échéant, nous nous engageons à collaborer et à consulter les employés, les sous-traitants et les visiteurs au sujet de la sécurité.

Hyster-Yale s'efforce également d'offrir un lieu de travail exempt de dangers ou de conditions susceptibles de contribuer au risque de maladie ou d'accident des employés.

Par conséquent, Hyster-Yale a mis en place une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence sur le lieu de travail, des menaces verbales et non verbales, et d'autres actions qui

pourraient raisonnablement avoir pour effet de susciter des inquiétudes quant à la sécurité physique et/ou psychologique de nos employés ou quant aux biens matériels d’Hyster-Yale.

Vous trouverez de plus amples informations sur ces sujets dans la politique en matière de violence sur le lieu de travail d’Hyster-Yale [ici](#).

► Nos activités

PARTENAIRES COMMERCIAUX

Hyster-Yale s’engage à protéger les droits de l’homme dans le cadre de ses opérations et de ses chaînes d’approvisionnement. Hyster-Yale ne tolère ni l’exploitation ni le harcèlement des personnes dans le cadre de ses activités. HYG n’utilise pas et interdit spécifiquement le travail forcé ou le travail des enfants dans ses opérations, et s’engage à s’assurer que le travail forcé ou le travail des enfants ne se produise pas dans sa chaîne d’approvisionnement dans le monde entier.

Hyster-Yale collabore avec des fournisseurs qui s’alignent sur ses principes, et nous attendons de nos partenaires commerciaux qu’ils partagent notre engagement à respecter les droits de l’homme. Par le biais d’actions de sensibilisation et de formations, Hyster-Yale sensibilise ses fournisseurs au travail forcé. Les partenaires commerciaux sont tenus de comprendre et de respecter notre Code de conduite destiné aux partenaires commerciaux, qui interdit spécifiquement le recours au travail forcé sous quelque forme que ce soit et s’applique à tous nos agents, consultants, concessionnaires, distributeurs, agents de vente et de service, et fournisseurs. En travaillant avec Hyster-Yale, les partenaires commerciaux certifient qu’ils n’ont pas recours à l’esclavage, au trafic d’êtres humains, au travail forcé, au travail des enfants ou à toute autre forme de traitement inhumain à quelque étape que ce soit de leurs chaînes d’approvisionnement respectives. En outre, les partenaires commerciaux acceptent qu’Hyster-Yale procède à des examens périodiques et complets de leurs opérations commerciales (et de leurs sous-traitants, le cas échéant) afin de garantir leur conformité aux politiques d’Hyster-Yale.

Vous trouverez de plus amples informations sur le Code de conduite destiné aux partenaires commerciaux [ici](#) ou sur la politique en matière de travail forcé d’Hyster-Yale [ici](#).

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SIGNALLEMENT

Hyster-Yale s’engage à respecter les normes éthiques et juridiques les plus strictes en matière de conduite des affaires, et a mis en place une politique et une procédure de signalement afin d’encourager les employés et les personnes à signaler toute fraude, tout risque, toute question contraire à l’éthique, toute faute professionnelle ou tout acte répréhensible, y compris le harcèlement, lorsque des violations des politiques ou des normes en vigueur au sein d’Hyster-Yale peuvent avoir été commises ou ont été commises. La politique et les procédures connexes fournissent aux personnes un moyen confidentiel de

signaler ces questions et assurent la protection de toute personne qui signale de tels faits.

Hyster-Yale met à disposition un mécanisme de signalement confidentiel (ligne d'alerte) qui facilite le signalement d'éventuels comportements illégaux, inappropriés ou contraires à l'éthique dans les domaines décrits dans la politique. La ligne d'alerte est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et est gérée par un fournisseur tiers indépendant. La ligne d'alerte est conçue pour protéger la confidentialité et, le cas échéant, l'anonymat, si la demande en est faite et conformément aux lois applicables. La ligne d'alerte offre une capacité de signalement sur le web ainsi qu'un service téléphonique gratuit.

Vous trouverez de plus amples informations sur la politique en matière de signalement d'Hyster-Yale [ici](#).

► Notre environnement

ÉTHIQUE

Hyster-Yale veille à ce que ses opérations mondiales reflètent son engagement à respecter les normes juridiques et éthiques les plus strictes à l'égard de ses dirigeants et de ses employés, ainsi que la législation locale. Dans le cadre de nos obligations, les employés d'Hyster-Yale du monde entier consultent régulièrement le Code de conduite d'Hyster-Yale (le « Code ») et/ou participent à une formation annuelle en ligne sur le Code. Le Code comprend des sujets tels que la lutte contre la corruption, la lutte contre les ententes, l'éthique des affaires et la promotion du signalement des fautes professionnelles, entre autres.

Vous trouverez de plus amples informations sur le Code de conduite d'Hyster-Yale [ici](#).

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Hyster-Yale respecte le droit à la vie privée des personnes et prend très au sérieux la sécurité des données à caractère personnel. Notre approche de la protection de la vie privée repose sur des principes de confidentialité des données qui garantissent un traitement équitable et légal des informations personnelles, et assurent une transparence appropriée de leur utilisation. Nous ne recueillerons des informations qu'à des fins spécifiques et légitimes, et qui ne sont pas excessives par rapport à l'objectif commercial. Ces principes garantissent que nous utilisons les données à caractère personnel conformément aux droits des personnes et que celles-ci peuvent exercer leurs droits relatifs à ces données.

Vous trouverez de plus amples informations sur les principes de confidentialité des données d'Hyster-Yale [ici](#).

Numéro de contrôle du document : 50111	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2023
Numéro de contrôle du document de référence : 1450	Révision n° 1

MINÉRAUX DE CONFLIT

En tant que société cotée en bourse, Hyster-Yale Materials Handling, Inc., et ses filiales (« Hyster-Yale ») sont tenues de se conformer aux règles et réglementations de la Commission américaine des valeurs mobilières et des changes (Securities and Exchange Commission) en ce qui concerne les matériaux extraits susceptibles d'être utilisés pour financer un conflit en République démocratique du Congo ou dans tout autre pays concerné. Hyster-Yale doit effectuer des vérifications préalables, et peut être tenue d'effectuer certaines divulgations concernant les minéraux de conflit et peut également exiger de ses fournisseurs qu'ils le fassent.

Vous pouvez consulter une copie du rapport annuel sur les minéraux de conflit d'Hyster-Yale [ici](#).

Numéro de contrôle du document : 50111	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2023
Numéro de contrôle du document de référence : 1450	Révision n° 1