



## Erklärung zur Menschenrechtsrichtlinie

Hyster-Yale Materials Handling, Inc. und seine Tochtergesellschaften, einschließlich seiner Betriebsgesellschaft, der Hyster-Yale Group, Inc. (zusammen „Hyster-Yale“) ist ein führender Hersteller von Gabelstaplern, der weltweit aufgestellt ist. Zu den Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen der Hyster-Yale Group, Inc. gehören Bolzoni S.p.A., ein weltweit führender Hersteller von Zusatzgeräten, Gabeln und Hubtischen unter den Markennamen Bolzoni, Auramo und Meyer, sowie Nuvera Fuel Cells, LLD, ein Unternehmen für alternative Energietechnologien mit Schwerpunkt auf Brennstoffzellenständern und -motoren.

Hyster-Yale hat sich als globales Unternehmen der unternehmerischen Verantwortung verschrieben und legt daher großen Wert auf unsere Mitarbeiter, unser Geschäft und unsere Welt. Wir sind der Ansicht, dass die Menschenrechte den Menschen naturgegeben sind und dass wir, wenn wir diese Rechte schützen, die notwendigen Bedingungen für menschlichen Respekt, Achtung, Freiheit und Gerechtigkeit schaffen und gleichzeitig einen fairen und gerechten Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter fördern.

Hyster-Yale hat die folgenden Grundsätze, Richtlinien und Praktiken entwickelt, die den Respekt und das Engagement des Unternehmens für die grundlegenden Menschenrechte der Menschen überall auf der Welt demonstrieren. Diese Richtlinien gelten für alle Mitarbeiter von Hyster-Yale und für alle, die mit oder im Namen von Hyster-Yale Geschäfte machen. Diese Richtlinien gelten an allen Hyster-Yale Standorten und überall dort, wo Hyster-Yale Geschäfte tätigt.



## ► Unsere Mitarbeiter

### VERGÜTUNG

Angemessene Vergütung und Leistungen für alle Mitarbeiter, die fair sind und mit dem lokalen Markt übereinstimmen. Hyster-Yale hat im Rahmen einer effektiven Unternehmensführung einen starken, unabhängigen Vergütungsausschuss eingerichtet, der strategische Leitlinien für die Entwicklung von Strategien und Programmen für das Humankapital bereitstellt, um den strategischen Geschäftsplan von Hyster-Yale zu unterstützen und eine verantwortungsvolle Vergütung sicherzustellen.

### DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND MOBBING

Hyster-Yale hat sich dem Grundsatz verpflichtet, dass alle Mitarbeiter einen Arbeitsplatz haben sollten, der frei von jeglicher Form von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung ist. Unerwünschtes Verhalten oder Kommentare, die auf der Rasse, der Hautfarbe, der nationalen Herkunft, der Religion, dem Alter, dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder einer Behinderung einer Person basieren, werden nicht toleriert. Im Einklang mit unseren Grundsätzen nehmen die Mitarbeiter von Hyster-Yale weltweit regelmäßig an Anti-Belästigungs-Schulungen teil.

Hyster-Yale untersucht alle Vorwürfe von Diskriminierung und Belästigung so schnell und vertraulich wie möglich und ergreift, wenn nötig, korrigierende Maßnahmen.

Weitere Leitlinien zur Richtlinie von Hyster-Yale gegen Belästigung und Diskriminierung finden Sie [hier](#).

### SICHERHEIT UND SCHUTZ

Hyster-Yale sorgt für ein sicheres und angenehmes Arbeitsumfeld und betrachtet den Umweltschutz, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Sicherheit des Standorts als äußerst wichtig für unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer und Besucher. Gegebenenfalls verpflichten wir uns zur Zusammenarbeit und Konsultation mit Mitarbeitern, Auftragnehmern und Besuchern zum Thema Sicherheit.

Hyster-Yale ist außerdem bestrebt, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der frei von Gefahren oder Bedingungen ist, die zu einem Krankheits- oder Verletzungsrisiko der Mitarbeiter führen können.

Dementsprechend hat Hyster-Yale eine Null-Toleranz-Richtlinie für Gewalt am Arbeitsplatz, verbale und nonverbale Drohungen und andere Handlungen eingeführt, die vernünftigerweise dazu führen könnten, dass die physische und/oder psychische Sicherheit unserer Mitarbeiter oder die Sachwerte von Hyster-Yale gefährdet sind.

Weitere Leitlinien zu diesen Themen finden Sie in der Richtlinie von Hyster-Yale zu Gewalt am Arbeitsplatz [hier](#).

<b>Dokumentenkontrollnummer:</b> 50111	<b>Wirksamkeitsdatum:</b> 18-OKT-2023
<b>Zitierte DCN:</b> 1450	<b>Überarbeitete Version. 1</b>

## ► Unser Unternehmen

### GESCHÄFTSPARTNER

Hyster-Yale setzt sich für den Schutz der Menschenrechte in seinen Betrieben und Lieferketten ein. Hyster-Yale toleriert weder die Ausnutzung noch die Belästigung von Menschen in unserem Unternehmen. HYG setzt keine Zwangs- oder Kinderarbeit in seinen Betrieben ein und verbietet diese ausdrücklich. HYG setzt sich dafür ein, dass in seiner Lieferkette weltweit keine Zwangs- oder Kinderarbeit vorkommt.

Hyster-Yale arbeitet mit Lieferanten zusammen, die unseren Grundsätzen entsprechen, und wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte teilen. Durch Öffentlichkeitsarbeit und Schulungen fördert Hyster-Yale das Bewusstsein über Zwangsarbeit bei seinen Lieferanten. Geschäftspartner müssen unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner verstehen und einhalten. Dieser verbietet ausdrücklich jegliche Art von Zwangsarbeit und gilt für alle unsere Vertreter, Berater, Händler, Distributoren, Vertriebs- und Dienstleistungsagenten sowie Lieferanten. Geschäftspartner, die mit Hyster-Yale Geschäfte machen, bestätigen, dass sie auf keiner Stufe ihrer jeweiligen Lieferkette Sklaverei, Menschenhandel, Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder eine andere Form der unmenschlichen Behandlung anwenden. Darüber hinaus erklären sich die Geschäftspartner damit einverstanden, dass Hyster-Yale regelmäßige und umfassende Überprüfungen ihrer Geschäftsabläufe (und gegebenenfalls ihrer Unterauftragnehmer) durchführt, um die Einhaltung der Richtlinien von Hyster-Yale sicherzustellen.

Weitere Leitlinien zum Verhaltenskodex für Geschäftspartner finden Sie [hier](#) oder zu den Richtlinien von Hyster-Yale zu Zwangsarbeit [hier](#).

### SPEAK-UP-RICHTLINIE

Hyster-Yale hat sich den höchsten Standards für ethisches und rechtmäßiges Geschäftsverhalten verschrieben und eine Richtlinie und ein Verfahren namens „Speak Up“ eingeführt, um Mitarbeiter und Einzelpersonen zu ermutigen, jeden Betrug, jedes Risiko, jede unethische Angelegenheit, jedes Fehlverhalten oder Unrechtmäßigkeiten, einschließlich Belästigung, zu melden, wenn Verstöße gegen Richtlinien oder Standards innerhalb von Hyster-Yale vorliegen oder vorgekommen sind. Die Richtlinie und die zugehörigen Verfahren bieten Einzelpersonen ein vertrauliches Mittel zur Meldung solcher Angelegenheiten und bieten allen Personen, die solche Angelegenheiten melden, Schutz.

Hyster-Yale bietet einen vertraulichen Meldemechanismus (Alertline), der die Meldung von möglichem illegalen, unangemessenen oder unethischen Verhalten in den in der Richtlinie beschriebenen Bereichen erleichtert. Die Alertline ist rund um die Uhr in Betrieb und wird von einem unabhängigen Drittanbieter betrieben. Die Alertline ist so konzipiert, dass sie die Vertraulichkeit und gegebenenfalls die Anonymität schützt, wenn dies gewünscht wird und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen. Die Alertline bietet sowohl eine webbasierte Meldefunktion als auch eine gebührenfreie telefonische Dienstleistung.

Weitere Leitlinien zur Speak-Up-Richtlinie von Hyster-Yale finden Sie [hier](#).

<b>Dokumentenkontrollnummer: 50111</b>	<b>Wirksamkeitsdatum:18-OKT-2023</b>
<b>Zitierte DCN: 1450</b>	<b>Überarbeitete Version. 1</b>

## ► Unsere Welt

### ETHIK

Hyster-Yale stellt sicher, dass seine weltweiten Aktivitäten das Engagement von Hyster-Yale für die höchsten Standards für rechtliches und ethisches Verhalten in Bezug auf seine Führungskräfte und Mitarbeiter sowie in Bezug auf die lokalen Gesetze repräsentieren. Im Rahmen unserer Verpflichtungen überprüfen die Mitarbeiter von Hyster-Yale weltweit regelmäßig den Verhaltenskodex von Hyster-Yale (der „Kodex“) und/oder nehmen an einer jährlichen Online-Schulung zum Kodex teil. Der Kodex umfasst unter anderem Themen wie Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, Kartellrecht, Geschäftsethik und die Förderung der Meldung von Missverhalten.

Weitere Leitlinien zu den Richtlinien von Hyster-Yale zum Verhaltenskodex für Unternehmen finden Sie [hier](#).

### DATENSCHUTZ

Hyster-Yale respektiert das Recht des Einzelnen auf Privatsphäre und nimmt die Sicherheit personenbezogener Daten sehr ernst. Die Grundlage unseres Ansatzes zum Schutz der Privatsphäre umfasst Datenschutzgrundsätze, die eine faire und rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten gewährleisten und eine angemessene Transparenz der Nutzung bieten. Wir werden nur Informationen für spezifische und legitime Zwecke sammeln, die für den Geschäftszweck nicht übermäßig sind. Diese Grundsätze stellen sicher, dass wir personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den Rechten des Einzelnen verwenden und dass der Einzelne seine Rechte in Bezug auf diese personenbezogenen Daten ausüben kann.

Weitere Leitlinien zu den Datenschutzgrundsätzen von Hyster-Yale finden Sie [hier](#).

### KONFLIKTMINERALIEN

Als börsennotiertes Unternehmen sind Hyster-Yale Materials Handling, Inc. und seine Tochtergesellschaften („Hyster-Yale“) verpflichtet, die Regeln und Vorschriften der U.S. Securities and Exchange Commission in Bezug auf alle abgebauten Materialien einzuhalten, die zur Finanzierung von Konflikten in der Demokratischen Republik Kongo oder anderen betroffenen Ländern verwendet werden könnten. Hyster-Yale muss eine Due-Diligence-Prüfung durchführen und kann von seinen Lieferanten verlangen, dass sie bestimmte Angaben zu Konfliktmineralien vornehmen.

Sie können eine Kopie des Jahresberichts von Hyster-Yale zu Konfliktmineralien [hier](#) einsehen.

<b>Dokumentenkontrollnummer:</b> 50111	<b>Wirksamkeitsdatum:</b> 18-OKT-2023
<b>Zitierte DCN:</b> 1450	<b>Überarbeitete Version. 1</b>