



## Declaración de la Política de derechos humanos

Hyster-Yale, Inc. y sus subsidiarias, incluida su compañía operativa, Hyster-Yale Materials Handling, Inc. (en conjunto, “Hyster-Yale”) es un fabricante líder de carretillas elevadoras de línea completa integrado a nivel mundial. Las subsidiarias y filiales de Hyster-Yale Materials Handling, Inc. incluyen a Bolzoni S.p.A, productor líder mundial de accesorios, horquillas y plataformas elevadoras bajo las marcas Bolzoni, Auramo y Meyer; y Nuvera Fuel Cells, LLD, compañía de tecnología de energía alternativa centrada en estaciones y motores de celdas de combustible.

Hyster-Yale, como compañía global, está comprometida con la responsabilidad corporativa y, como tal, da gran prioridad a nuestra gente, nuestro negocio y nuestro mundo. Consideramos que los derechos humanos son inherentes y que cuando protegemos estos derechos cultivamos las condiciones necesarias para el respeto humano, la consideración, la libertad y la justicia, al mismo tiempo que fomentamos un lugar de trabajo justo y equitativo para nuestros empleados.

Hyster-Yale ha desarrollado los siguientes principios, políticas y prácticas que demuestran su propio respeto y compromiso con los derechos humanos fundamentales de las personas en todas partes. Estas políticas se aplican a todos los empleados de Hyster-Yale y a aquellos que hacen negocios con Hyster-Yale o en su nombre. Estas políticas se aplican en todas las ubicaciones de Hyster-Yale y en cualquier lugar donde se lleve a cabo el negocio de Hyster-Yale.

### ► Nuestra gente

#### COMPENSACIÓN

Compensación y beneficios equitativos para todos los empleados, que sean justos y coherentes con el mercado local. Hyster-Yale, a través de una gobernanza corporativa efectiva, ha establecido un comité de compensación sólido e independiente para proporcionar orientación estratégica sobre el desarrollo de estrategias y programas de capital humano para apoyar el plan comercial estratégico de Hyster-Yale y garantizar una compensación responsable.

#### DISCRIMINACIÓN, ACOSO E INTIMIDACIÓN

Hyster-Yale está comprometida con el principio de que todos los empleados deben disfrutar de un lugar de trabajo libre de todas las formas de discriminación, intimidación y acoso. No se toleran conductas o comentarios no deseados basados en la raza, el color, la

nacionalidad, la religión, la edad, el género, la orientación sexual, la identidad de género o la discapacidad de una persona. De conformidad con nuestros principios, los empleados de Hyster-Yale de todo el mundo participan regularmente en la capacitación contra el acoso.

Hyster-Yale investiga, e investigará, todas las acusaciones de discriminación y acoso de la manera más rápida y confidencial posible, y tomará medidas correctivas cuando ello se justifique.

Puede encontrar más orientación sobre la política contra el acoso y la discriminación de Hyster-Yale [aquí](#).

## SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

Hyster-Yale proporciona un entorno de trabajo seguro y cómodo, y considera que la protección ambiental, la salud y seguridad ocupacionales, y la seguridad del sitio son de suma importancia para nuestros empleados, contratistas y visitantes y, cuando corresponda, estamos comprometidos con la colaboración y la consulta con los empleados, contratistas y visitantes en relación con la seguridad.

Hyster-Yale también se esfuerza por proporcionar un lugar de trabajo libre de peligros o condiciones que puedan contribuir al riesgo de enfermedad o lesión del empleado.

En consecuencia, Hyster-Yale ha establecido una política de tolerancia cero para la violencia en el lugar de trabajo, las amenazas verbales y no verbales, y otras acciones que podrían razonablemente tener el efecto de causar preocupación por la seguridad física o psicológica de nuestros empleados o por los activos físicos de Hyster-Yale.

Puede encontrar más orientación sobre estos temas en la política de violencia en el lugar de trabajo de Hyster-Yale [aquí](#).

## ► Nuestro negocio

### SOCIOS COMERCIALES

Hyster-Yale se compromete a proteger los derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro. Hyster-Yale no tolera la explotación ni el acoso de personas en nuestro negocio. HYG no utiliza y prohíbe específicamente el uso de trabajo forzado o trabajo infantil en todas sus operaciones, y se compromete a garantizar que no haya trabajo forzado o trabajo infantil en su cadena de suministro en todo el mundo.

Hyster-Yale colabora con proveedores que se alinean con nuestros principios, y esperamos que nuestros socios comerciales compartan nuestro compromiso de respetar los derechos humanos. A través del alcance y la capacitación, Hyster-Yale promueve la concientización sobre el trabajo forzado entre nuestros proveedores. Los socios comerciales deben comprender y cumplir con nuestro Código de conducta para socios comerciales, que prohíbe específicamente el uso de trabajo forzado de cualquier tipo y se aplica a todos nuestros agentes, consultores, concesionarios, distribuidores, agentes de ventas y servicios,

|  |  |
|--|--|
| <b>Número de control de documento:</b> 50111           | <b>Fecha de entrada en vigencia:</b> 31-MAY-2024 |
| <b>Número de control de documento para citar:</b> 1450 | <b>Revisión n.º</b> 2                            |

y proveedores. Al realizar negocios con Hyster-Yale, los socios comerciales certifican que no utilizan esclavitud, tráfico de personas, trabajo forzado, trabajo infantil ni ninguna otra forma de trato inhumano en ninguna etapa de sus respectivas cadenas de suministro. Además, los socios comerciales aceptan que Hyster-Yale realice revisiones periódicas e integrales de sus operaciones comerciales (y sus subcontratistas, según corresponda) para garantizar el cumplimiento de las políticas de Hyster-Yale.

Puede encontrar más orientación sobre el Código de conducta para socios comerciales [aquí](#) o sobre la política de trabajo forzado de Hyster-Yale [aquí](#).

## POLÍTICA DE DENUNCIAS

Hyster-Yale respeta los más altos estándares de conducta comercial ética y legal, y ha establecido una política y un procedimiento de denuncias para alentar a los empleados y a las personas a denunciar cualquier fraude, riesgo, asunto no ético, negligencia o acto ilícito, incluido el acoso, en los casos en que puedan haber ocurrido o hayan ocurrido violaciones de las políticas o los estándares dentro de Hyster-Yale. La política y los procedimientos relacionados proporcionan a las personas un medio confidencial para denunciar dichas cuestiones y brindan protección a cualquier persona que lo haga.

Hyster-Yale proporciona un mecanismo de denuncia confidencial (Alertline) que facilita la denuncia de posibles conductas ilegales, inapropiadas o poco éticas en las áreas descritas en la política. Alertline funciona las 24 horas del día, los siete días de la semana, y es administrada por un proveedor externo independiente. Está diseñada para proteger la confidencialidad y, cuando corresponda, el anonimato, si se solicita y de acuerdo con las leyes aplicables. Alertline ofrece la posibilidad de hacer denuncias en la web, así como un servicio telefónico gratuito.

Puede encontrar más orientación sobre la política de denuncias de Hyster-Yale [aquí](#).

## ► Nuestro mundo

### ÉTICA

Hyster-Yale garantiza que sus operaciones en todo el mundo representen el compromiso de Hyster-Yale con los más altos estándares de conducta legal y ética con respecto a sus funcionarios y empleados, y con respecto a la ley local. Como parte de nuestras obligaciones, los empleados de Hyster-Yale de todo el mundo revisan regularmente el Código de conducta corporativa de Hyster-Yale (el “Código”) o participan en la capacitación anual en línea sobre el Código. El Código incluye temas sobre anticorrupción y soborno, antimonopolio, ética comercial y promoción de denuncias de conducta indebida, entre otros.

Puede encontrar más orientación sobre la política del Código de conducta corporativa de Hyster-Yale [aquí](#).

### PRIVACIDAD DE LOS DATOS

|  |  |
|--|--|
| <b>Número de control de documento:</b> 50111           | <b>Fecha de entrada en vigencia:</b> 31-MAY-2024 |
| <b>Número de control de documento para citar:</b> 1450 | <b>Revisión n.º</b> 2                            |

Hyster-Yale respeta el derecho de las personas a la privacidad y toma muy en serio la seguridad de los datos personales. La base de nuestro enfoque de privacidad incluye principios de privacidad de datos que garantizan el procesamiento justo y legal de la información personal y proporcionan la transparencia de uso adecuada. Solo recopilaremos información para fines específicos y legítimos, y solo la necesaria para fines comerciales. Estos principios garantizan que utilicemos los datos personales de acuerdo con los derechos individuales y que las personas puedan ejercer sus derechos sobre esos datos personales.

Puede encontrar más orientación sobre los Principios de privacidad de datos de Hyster-Yale [aquí](#).

#### MINERALES DE CONFLICTO

Como compañía que cotiza en bolsa, Hyster-Yale, Inc. y sus subsidiarias (“Hyster-Yale”) están obligadas a cumplir con las normas y reglamentaciones de la Comisión de Bolsa y Valores de los EE. UU. en relación con cualquier material extraído que pueda utilizarse para financiar conflictos en la República Democrática del Congo o en cualquier otro país cubierto. Hyster-Yale debe actuar con la debida diligencia y es posible que deba realizar ciertas divulgaciones con respecto a los minerales de conflicto, y también puede exigirles a sus proveedores hacerlo.

Puede revisar una copia del informe anual sobre minerales de conflicto de Hyster-Yale [aquí](#).

|   |   |
|---|---|
| Número de control de documento: 50111           | Fecha de entrada en vigencia: 31-MAY-2024 |
| Número de control de documento para citar: 1450 | Revisión n.º 2                            |