

Language Selection

English

English-GB

Czech

Deutsch

Español-LA

Español

Français

Français-CA

Indonesian

Italiano

Melayu

Nederlands

Philapeno

Português

Russian

中文- Chinese

中文- Chinese Simple

한국어-Korean

ไทย-Thai

Tiếng Việt



WHISTLEBLOWING AND WHISTLEBLOWER PROTECTION POLICY

REV: 00000001
November 3, 2025

1. PURPOSE

Crown Equipment Corporation and its subsidiaries and affiliates, including without limitation, those listed on Appendix A (collectively “**Crown**”) are committed to maintaining a high standard of ethical business practices and corporate governance. Accordingly, Crown requires its directors, officers, and employees to observe high standards of business conduct and ethics, and to comply with all applicable laws, regulations, and policies that govern Crown’s operations.

The purposes of this Whistleblowing and Whistleblower Protection Policy (the “Policy”) are to:

- Encourage reporting of suspected or actual, past, present, or future instances of unethical or unlawful behavior relating to Crown;
- Assist in deterring wrongdoing;
- Ensure that anyone who reports wrongdoing in accordance with this Policy can do so safely, securely, and with confidence that they will be protected and supported;
- Provide transparency around the framework for receiving, handling, and investigating reports;
- Support Crown’s values and Code of Conduct;
- Support Crown’s long-term sustainability and reputation; and
- Meet Crown’s legal and regulatory obligations.

NOTICE TO EMPLOYEES AROUND THE WORLD

This Policy is intended to provide a global framework for reporting unethical or unlawful behavior at Crown. However, Crown recognizes that laws, regulations, and practices vary across jurisdictions. As a result, it may be the case that in addition to this global Policy, a particular country or region has also implemented a local policy related to whistleblowing activity (See [Section 12](#) for such country or region-specific policies). Where this Policy requires more protection for whistleblowers than local law, practice, and/or local policy, Crown and Crown employees are required to follow this Policy, and where applicable local laws, practice, and/or local policy provide more protection for whistleblowers, Crown and Crown employees are required to follow the applicable local laws, practice, and/or local policy. This global Policy in application shall only be applied to the extent permitted by local laws and regulations.

This Policy is a tool for assisting and encouraging personnel to report any conduct they in good faith believe qualifies as “[Reportable Conduct](#)” according to this Policy. Crown encourages its employees and non-employees who are aware of possible Reportable Conduct to have the confidence to speak up.

2. TO WHOM DOES THIS POLICY APPLY?

This Policy applies to all Crown employees – permanent, part-time, fixed-term or temporary, interns, secondees, directors, officers, and contingent workers – (each, a “**Reporter**”). To the extent third parties such as contractors, dealers, suppliers, or others report any conduct they believe in good faith qualifies as “Reportable Conduct” pursuant to this Policy, they will also be treated as “Reporters” under this Policy.

3. WHAT IS WHISTLEBLOWING?

Whistleblowing occurs when a Reporter reports information about suspected or actual conduct or activity where the Reporter has a good faith concern, or reasonable belief, that such conduct or activity is or would be:

- Illegal;
- Unethical;
- A breach of Crown’s policies, including the Code of Conduct; or
- Dangerous in the workplace.

Each such activity or conduct is referred to in this Policy as “**Reportable Conduct**”. Whistleblowing does not apply to personal grievances about an employee’s own employment situation unless the employee has a good faith concern or reasonable belief that there is conduct or activity by or on behalf of Crown that constitutes Reportable Conduct. Crown has separate procedures in place for dealing with individual employee grievances about his/her own personal employment situations. Examples of personal grievances not covered by this Policy include:

- A conflict between a Crown employee and another Crown employee;
- A decision concerning the terms of a Crown employee’s employment;
- A decision concerning a Crown employee’s promotion or transfer;
- A decision concerning the handling or resolution of a workplace grievance;
- A decision concerning disciplinary action; or
- A decision relating to the termination of a Crown employee’s employment.

If a personal grievance arises from a Crown employee raising a concern about Reportable Conduct, it will be covered by this Policy.

4. EXAMPLES OF REPORTABLE CONDUCT AND ACTIVITIES

Examples of Reportable Conduct that Reporters are encouraged to report, include, but are not limited to, the following:

- Theft or fraud;
- Threat of violence;
- Discrimination, harassment or bullying;
- Drug or alcohol abuse;
- Unlawful or unethical behavior;
- Safety, health or environmental violations or dangers;
- Inappropriate use of confidential information;
- Falsification of company records;
- Bribery, kickbacks, or acceptance of gifts;
- Conflicts of Crown’s interest;
- Inaccurate financial reporting;
- Money laundering;
- Actual or potential breaches of Crown’s policies, including the Code of Conduct;
- Violations of law or regulations;
- Violations of human rights;
- Conduct or activities that may be detrimental to the interests or reputation of Crown; and/or
- Abuse of a position with Crown to obtain personal benefits.

This list is not intended to include all types of Reportable Conduct that should be reported.

5. HOW TO MAKE A REPORT?

Crown has always promoted, and will continue to promote, an “Open Door Policy” for employees as well as for third parties, such as contractors, dealers, and suppliers. If an employee is aware of any Reportable Conduct, the employee is encouraged to discuss the concerns with his or her Supervisor, Manager, Human Resources, or Compliance & Ethics. Likewise, Crown encourages third parties to have open and honest discussions with their contacts at Crown and to discuss any activity that they believe is inappropriate with respect to their dealings with Crown.

Crown recognizes that there are times when using the “Open Door Policy” may be uncomfortable or inappropriate. Therefore, Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) is available for confidential and

if desired, anonymous, reporting of Reportable Conduct. Connect with Crown is hosted by a third-party hotline provider, Navex/EthicsPoint, and is available 24 hours a day, 7 days a week.

Reports can be made anonymously and still be protected under this Policy and applicable legislation.

6. INVESTIGATION OF POTENTIAL MISCONDUCT

Matters raised under this Policy will be received and treated seriously and with the utmost sensitivity. All matters will be dealt with fairly and objectively, in a timely manner, and in accordance with relevant supporting procedures. All reports will be assessed and considered by appropriate Crown personnel who are charged with evaluating the report, deciding whether to proceed with an investigation, and ensuring any investigation is performed in a professional and confidential manner.

Where Crown considers it appropriate, or where legally obliged, feedback will be provided to the Reporter regarding the investigation's progress, outcome, and/or remediation actions taken or to be taken, subject to considerations of the privacy of those against whom allegations are made. Where Crown considers it appropriate, or where required by applicable law, the person accused will be informed.

If a Reporter does not provide his or her name, Crown will assess the content of the report raised under this Policy in the same way as if the Reporter had revealed his or her identity, and any investigation will be conducted as best as possible under the circumstances. However, an investigation may not be possible unless sufficient information is provided, and it may make it difficult to offer the same level of support if Crown does not know a Reporter's identity.

7. PROTECTION OF WHISTLEBLOWERS

Crown is committed to ensuring confidentiality and to protecting and respecting the rights of Reporters and ensuring any Reporter who makes a report based on reasonable grounds is treated fairly and does not suffer any retaliation.

Protecting a Reporter's identity and confidentiality

If a Reporter would like to report on an anonymous basis, the Reporter may report through Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), which is designed to protect the Reporter's anonymity. During an investigation, people who are believed to be able to provide information relevant to the Reportable Conduct being investigated may be contacted and interviewed. Therefore, a Reporter should be prepared that Crown personnel may contact her or him in such circumstances being unaware of the Reporter's identity. In any case, retaliation against someone who has reported, in good faith, or participates in an investigation of misconduct, is strictly prohibited.

Even if a Reporter does not request to be anonymous, steps will be taken to protect a Reporter's confidentiality to the extent possible. For example, the Reporter's concerns will be overseen and investigated by suitably qualified and appointed investigators, and all files and records created that relate to a whistleblower report or an investigation will be securely and confidentially stored.

However, in practice, other people may come to know the Reporter's identity by the information alone and this is beyond Crown's control.

Protection from retaliation

Retaliation against a person who has reported Reportable Conduct in good faith, or cooperates in an investigation of Reportable Conduct, will not be tolerated. If a Reporter has made a report in good faith, all reasonable steps will be taken to protect the Reporter and those who cooperate in an investigation from retaliation, and Crown will take appropriate action where any such retaliation is identified. A report made in good faith means that the report has been made honestly for the purpose of allowing the concerns to be addressed and not for some improper motive. Retaliation includes dismissal, demotion, harassment,

discrimination, disciplinary action, bias, threats, or other unfavorable treatment resulting from making a report or for cooperating in an investigation of Reportable Conduct.

Any retaliation is a serious offense and will result in disciplinary action, which may include termination of employment. If a Reporter or someone who assisted in an investigation of Reportable Conduct believes he or she is being or has been subjected to retaliation because of a report based on reasonable grounds under this Policy, he or she should inform any of the Crown contacts listed in [Section 10](#).

Data Protection

Any personal information collected in administering this Policy will be treated and processed in accordance with applicable privacy policies, laws, and regulations.

8. DUTIES OF ALL EMPLOYEES IN RELATION TO POTENTIAL MISCONDUCT

Any Crown employee who has good faith concerns about suspected or actual Reportable Conduct is encouraged to report those concerns promptly and without delay through one of the methods described in [Section 5](#). Subject to applicable law, deliberate or willful failure to report may result in disciplinary action.

9. OUTCOME OF INVESTIGATIONS AND REPORTING PROCEDURES

Where an investigation identifies a violation of law, Crown values, or policies, appropriate disciplinary action may be taken. This may include, but is not limited to, terminating or suspending the employment or engagement of the person(s) involved in the matter. If the investigation reveals that there has been a suspected or an actual breach of the law, Crown may refer the matter to the relevant legal authority, including law enforcement agencies.

10. CONTACTS FOR ADDITIONAL INFORMATION ABOUT THIS POLICY AND WHISTLEBLOWING GENERALLY

At any time before or after a Reporter reports Reportable Conduct under this Policy, additional information about this Policy, how it works and whistleblower information more generally may be obtained by contacting any of the following:

Through Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

By email to compliance@crown.com;

By telephone or email to Crown's Chief Compliance Officer, Crown's Regional Compliance personnel directly (contact information is available on the Crown Intranet Compliance & Ethics page, where available), or Human Resources.

11. REVIEW OF POLICY

This Policy will be periodically reviewed and updated.

12. REFERENCES

- EU Whistleblower Protection Policy
- Australia HR-01-20 Whistleblower Policy

13. REVISION HISTORY

Revision Number	Summary of Revisions
1.0	First Issuance of Policy – November 3, 2025

14. AUTHORIZATION

WRITTEN BY:

Name: Sara B. Corona	Title: Vice President and Chief Compliance Officer
Signature: 	Date: November 3, 2025

APPROVED BY:

Name: John E. Tate	Title: Senior Vice President
Signature: 	Date: November 3, 2025

APPENDIX A

Affiliates and Subsidiaries of Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

This Whistleblowing and Whistleblower Protection Policy shall be considered a policy of each subsidiary and affiliate of Crown Equipment Corporation and shall be deemed to have been issued by each such subsidiary and affiliate to its respective employees.



WHISTLEBLOWING AND WHISTLEBLOWER PROTECTION POLICY

REV: 00000001
3 November 2025

1. PURPOSE

Crown Equipment Corporation and its subsidiaries and affiliates, including without limitation, those listed on Appendix A (collectively “**Crown**”) are committed to maintaining a high standard of ethical business practices and corporate governance. Accordingly, Crown requires its directors, officers and employees to observe high standards of business conduct and ethics, and to comply with all applicable laws, regulations and policies that govern Crown’s operations.

The purposes of this Whistleblowing and Whistleblower Protection Policy (the “Policy”) are to:

- Encourage reporting of suspected or actual, past, present or future instances of unethical or unlawful behaviour relating to Crown;
- Assist in deterring wrongdoing;
- Ensure that anyone who reports wrongdoing in accordance with this Policy can do so safely, securely and with confidence that they will be protected and supported;
- Provide transparency around the framework for receiving, handling and investigating reports;
- Support Crown’s values and Code of Conduct;
- Support Crown’s long-term sustainability and reputation; and
- Meet Crown’s legal and regulatory obligations.

NOTICE TO EMPLOYEES AROUND THE WORLD

This Policy is intended to provide a global framework for reporting unethical or unlawful behaviour at Crown. However, Crown recognises that laws, regulations and practices vary across jurisdictions. As a result, it may be the case that in addition to this global Policy, a particular country or region has also implemented a local policy related to whistleblowing activity (See [Section 12](#) for such country or region-specific policies). Where this Policy requires more protection for whistleblowers than local law, practice and/or local policy, Crown and Crown employees are required to follow this Policy, and where applicable local laws, practice and/or local policy provide more protection for whistleblowers, Crown and Crown employees are required to follow the applicable local laws, practice and/or local policy. This global Policy in application shall only be applied to the extent permitted by local laws and regulations.

This Policy is a tool for assisting and encouraging personnel to report any conduct they in good faith believe qualifies as “[Reportable Conduct](#)” according to this Policy. Crown encourages its employees and non-employees who are aware of possible Reportable Conduct to have the confidence to speak up.

2. TO WHOM DOES THIS POLICY APPLY?

This Policy applies to all Crown employees – permanent, part-time, fixed-term or temporary, interns, secondees, directors, officers and contingent workers – (each, a “**Reporter**”). To the extent third parties such as contractors, dealers, suppliers or others report any conduct they believe in good faith qualifies as “Reportable Conduct” pursuant to this Policy, they will also be treated as “Reporters” under this Policy.

3. WHAT IS WHISTLEBLOWING?

Whistleblowing occurs when a Reporter reports information about suspected or actual conduct or activity where the Reporter has a good faith concern, or reasonable belief, that such conduct or activity is or would be:

- Illegal;
- Unethical;
- A breach of Crown’s policies, including the Code of Conduct; or
- Dangerous in the workplace.

Each such activity or conduct is referred to in this Policy as “**Reportable Conduct**”. Whistleblowing does not apply to personal grievances about an employee’s own employment situation unless the employee has a good faith concern or reasonable belief that there is conduct or activity by or on behalf of Crown that constitutes Reportable Conduct. Crown has separate procedures in place for dealing with individual employee grievances about his/her own personal employment situations. Examples of personal grievances not covered by this Policy include:

- A conflict between a Crown employee and another Crown employee;
- A decision concerning the terms of a Crown employee’s employment;
- A decision concerning a Crown employee’s promotion or transfer;
- A decision concerning the handling or resolution of a workplace grievance;
- A decision concerning disciplinary action; or
- A decision relating to the termination of a Crown employee’s employment.

If a personal grievance arises from a Crown employee raising a concern about Reportable Conduct, it will be covered by this Policy.

4. EXAMPLES OF REPORTABLE CONDUCT AND ACTIVITIES

Examples of Reportable Conduct that Reporters are encouraged to report, include, but are not limited to, the following:

- Theft or fraud;
- Threat of violence;
- Discrimination, harassment or bullying;
- Drug or alcohol abuse;
- Unlawful or unethical behaviour;
- Safety, health or environmental violations or dangers;
- Inappropriate use of confidential information;
- Falsification of company records;
- Bribery, kickbacks or acceptance of gifts;
- Conflicts of Crown’s interest;
- Inaccurate financial reporting;
- Money laundering;
- Actual or potential breaches of Crown’s policies, including the Code of Conduct;
- Violations of law or regulations;
- Violations of human rights;
- Conduct or activities that may be detrimental to the interests or reputation of Crown; and/or
- Abuse of a position with Crown to obtain personal benefits.

This list is not intended to include all types of Reportable Conduct that should be reported.

5. HOW TO MAKE A REPORT?

Crown has always promoted, and will continue to promote, an “Open Door Policy” for employees as well as for third parties, such as contractors, dealers and suppliers. If an employee is aware of any Reportable Conduct, the employee is encouraged to discuss the concerns with his or her Supervisor, Manager, Human Resources or Compliance & Ethics. Likewise, Crown encourages third parties to have open and honest discussions with their contacts at Crown and to discuss any activity that they believe is inappropriate with respect to their dealings with Crown.

Crown recognises that there are times when using the “Open Door Policy” may be uncomfortable or inappropriate. Therefore, Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) is available for confidential and

if desired, anonymous, reporting of Reportable Conduct. Connect with Crown is hosted by a third-party hotline provider, Navex/EthicsPoint, and is available 24 hours a day, 7 days a week.

Reports can be made anonymously and still be protected under this Policy and applicable legislation.

6. INVESTIGATION OF POTENTIAL MISCONDUCT

Matters raised under this Policy will be received and treated seriously and with the utmost sensitivity. All matters will be dealt with fairly and objectively, in a timely manner and in accordance with relevant supporting procedures. All reports will be assessed and considered by appropriate Crown personnel who are charged with evaluating the report, deciding whether to proceed with an investigation, and ensuring any investigation is performed in a professional and confidential manner.

Where Crown considers it appropriate, or where legally obliged, feedback will be provided to the Reporter regarding the investigation's progress, outcome and/or remediation actions taken or to be taken, subject to considerations of the privacy of those against whom allegations are made. Where Crown considers it appropriate, or where required by applicable law, the person accused will be informed.

If a Reporter does not provide his or her name, Crown will assess the content of the report raised under this Policy in the same way as if the Reporter had revealed his or her identity, and any investigation will be conducted as best as possible under the circumstances. However, an investigation may not be possible unless sufficient information is provided, and it may make it difficult to offer the same level of support if Crown does not know a Reporter's identity.

7. PROTECTION OF WHISTLEBLOWERS

Crown is committed to ensuring confidentiality and to protecting and respecting the rights of Reporters and ensuring any Reporter who makes a report based on reasonable grounds is treated fairly and does not suffer any retaliation.

Protecting a Reporter's identity and confidentiality

If a Reporter would like to report on an anonymous basis, the Reporter may report through Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), which is designed to protect the Reporter's anonymity. During an investigation, people who are believed to be able to provide information relevant to the Reportable Conduct being investigated may be contacted and interviewed. Therefore, a Reporter should be prepared that Crown personnel may contact her or him in such circumstances being unaware of the Reporter's identity. In any case, retaliation against someone who has reported, in good faith, or participates in an investigation of misconduct, is strictly prohibited.

Even if a Reporter does not request to be anonymous, steps will be taken to protect a Reporter's confidentiality to the extent possible. For example, the Reporter's concerns will be overseen and investigated by suitably qualified and appointed investigators, and all files and records created that relate to a whistleblower report or an investigation will be securely and confidentially stored.

However, in practice, other people may come to know the Reporter's identity by the information alone and this is beyond Crown's control.

Protection from retaliation

Retaliation against a person who has reported Reportable Conduct in good faith, or cooperates in an investigation of Reportable Conduct, will not be tolerated. If a Reporter has made a report in good faith, all reasonable steps will be taken to protect the Reporter and those who cooperate in an investigation from retaliation, and Crown will take appropriate action where any such retaliation is identified. A report made in good faith means that the report has been made honestly for the purpose of allowing the concerns to be addressed and not for some improper motive. Retaliation includes dismissal, demotion, harassment,

discrimination, disciplinary action, bias, threats or other unfavourable treatment resulting from making a report or for cooperating in an investigation of Reportable Conduct.

Any retaliation is a serious offence and will result in disciplinary action, which may include termination of employment. If a Reporter or someone who assisted in an investigation of Reportable Conduct believes he or she is being or has been subjected to retaliation because of a report based on reasonable grounds under this Policy, he or she should inform any of the Crown contacts listed in [Section 10](#).

Data Protection

Any personal information collected in administering this Policy will be treated and processed in accordance with applicable privacy policies, laws and regulations.

8. DUTIES OF ALL EMPLOYEES IN RELATION TO POTENTIAL MISCONDUCT

Any Crown employee who has good faith concerns about suspected or actual Reportable Conduct is encouraged to report those concerns promptly and without delay through one of the methods described in [Section 5](#). Subject to applicable law, deliberate or willful failure to report may result in disciplinary action.

9. OUTCOME OF INVESTIGATIONS AND REPORTING PROCEDURES

Where an investigation identifies a violation of law, Crown values or policies, appropriate disciplinary action may be taken. This may include, but is not limited to, terminating or suspending the employment or engagement of the person(s) involved in the matter. If the investigation reveals that there has been a suspected or an actual breach of the law, Crown may refer the matter to the relevant legal authority, including law enforcement agencies.

10. CONTACTS FOR ADDITIONAL INFORMATION ABOUT THIS POLICY AND WHISTLEBLOWING GENERALLY

At any time before or after a Reporter reports Reportable Conduct under this Policy, additional information about this Policy, how it works and whistleblower information more generally may be obtained by contacting any of the following:

Through Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

By email to compliance@crown.com;

By telephone or email to Crown's Chief Compliance Officer, Crown's Regional Compliance personnel directly (contact information is available on the Crown Intranet Compliance & Ethics page, where available), or Human Resources.

11. REVIEW OF POLICY

This Policy will be periodically reviewed and updated.

12. REFERENCES

- EU Whistleblower Protection Policy
- Australia HR-01-20 Whistleblower Policy

13. REVISION HISTORY

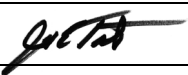
Revision Number	Summary of Revisions
1.0	First Issuance of Policy – 3 November 2025

14. AUTHORISATION

WRITTEN BY:

Name: Sara B. Corona	Title: Vice President and Chief Compliance Officer
Signature: 	Date: 3 November 2025

APPROVED BY:

Name: John E. Tate	Title: Senior Vice President
Signature: 	Date: 3 November 2025

APPENDIX A

Affiliates and Subsidiaries of Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

This Whistleblowing and Whistleblower Protection Policy shall be considered a policy of each subsidiary and affiliate of Crown Equipment Corporation and shall be deemed to have been issued by each such subsidiary and affiliate to its respective employees.



ZÁSADY OZNAMOVÁNÍ A OCHRANY OZNAMOVATELŮ

REV: 00000001
3. listopadu 2025

1. ÚČEL

Společnost Crown Equipment Corporation a její dceřiné a přidružené subjekty, zejména ty, které jsou uvedeny v Příloze A (společně jako „**Crown**“), si kladou za cíl udržovat vysoký standard etických obchodních praktik a corporate governance. V souladu s tím vyžaduje Crown od členů svých statutárních orgánů, vedoucích pracovníků a zaměstnanců dodržování vysokých standardů obchodního chování a etiky a dodržování všech platných zákonů, předpisů a zásad, kterými se řídí aktivity společnosti Crown.

Účelem těchto zásad oznamování a ochrany oznamovatelů (dále jen „zásady“) je:

- podporovat oznamování domnělých nebo skutečných, minulých, současných nebo budoucích případů neetického či protiprávního jednání týkajícího se společnosti Crown,
- pomáhat při předcházení protiprávnímu jednání,
- zajistit, aby každý, kdo oznámí protiprávní jednání v souladu s těmito zásadami, tak mohl učinit bezpečně, jistě a s důvěrou, že bude chráněn a podporován,
- zajistit transparentnost rámce pro přijímání, vyřizování a vyšetřování oznámení,
- podporovat hodnoty a Kodex chování společnosti Crown,
- podporovat dlouhodobou udržitelnost a dobré jméno společnosti Crown,
- dodržovat právní a regulační povinnosti společnosti Crown.

UPOZORNĚNÍ PRO ZAMĚSTNANCE NA CELÉM SVĚTĚ

Účelem těchto zásad je poskytnout globální rámec pro hlášení neetického nebo protiprávního jednání ve společnosti Crown. Společnost Crown si však uvědomuje, že zákony, předpisy a postupy se v jednotlivých jurisdikcích liší. V důsledku toho může nastat situace, že kromě těchto globálních zásad zavedla konkrétní země nebo region také místní zásady týkající se oznamování podezření na protiprávní jednání (viz [oddíl 12](#), kde jsou uvedeny zásady specifické pro jednotlivé země nebo regiony). Pokud tyto zásady vyžadují větší ochranu oznamovatelů než místní zákony, zvyklosti a/nebo místní zásady, musí Crown a její zaměstnanci dodržovat tyto zásady, a pokud místní zákony, zvyklosti a/nebo místní zásady poskytují oznamovatelům větší ochranu, musí společnost Crown a její zaměstnanci dodržovat příslušné místní zákony, zvyklosti a/nebo místní zásady. Tyto globální zásady se použijí pouze v rozsahu povoleném místními zákony a předpisy.

Tyto zásady jsou nástrojem, který má zaměstnancům pomoci a povzbudit je, aby oznamovali veškeré jednání, o kterém se v dobré víře domnívají, že podle těchto zásad spadá do kategorie „[oznamovatelného jednání](#)“. Crown vyzývá své zaměstnance i osoby, které nejsou zaměstnanci společnosti, ale mají informace o možném oznamovatelném jednání, aby se nebáli ozvat.

2. NA KOHO SE VZTAHUJÍ TYTO ZÁSADY?

Tyto zásady platí pro všechny zaměstnance společnosti Crown – v trvalém pracovním poměru, na částečný pracovní úvazek, na dobu určitou nebo brigádníky, stážisty, vyslané a dočasně přidělené zaměstnance, členy statutárních orgánů, vedoucí pracovníky a pracovníky mimo standardní pracovní poměr – (každý z nich dále jen „**oznamovatel**“). V rozsahu, v jakém třetí strany, jako jsou smluvní poskytovatelé služeb, prodejci, dodavatelé nebo další osoby, nahlásí jakékoli jednání, které podle jejich nejlepšího vědomí a přesvědčení splňuje podmínky „oznamovatelného jednání“ podle těchto zásad, budou také považovány za „oznamovatele“ podle těchto zásad.

3. CO JE WHISTLEBLOWING?

K whistleblowingu dochází, když oznamovatel nahlásí informace o domnělém nebo skutečném jednání nebo činnosti, u nichž má oznamovatel v dobré víře podezření nebo rozumný důvod se domnívat, že takové jednání nebo aktivita je nebo by mohla být:

- nelegální,
- neetická,
- porušením zásad společnosti Crown, včetně Kodexu chování, nebo
- nebezpečná na pracovišti.

Každá taková aktivita nebo jednání se v těchto zásadách označuje jako „[oznamovatelné jednání](#)“. Whistleblowing se nevztahuje na osobní stížnosti týkající se vlastní pracovněprávní situace zaměstnance, pokud zaměstnanec nemá v dobré víře obavy nebo důvodné podezření, že ze strany společnosti Crown nebo jejím jménem dochází k jednání nebo činnosti, které představují oznamovatelné jednání. Crown má zavedeny samostatné postupy pro řešení individuálních stížností zaměstnanců týkajících se jejich osobní pracovněprávní situace. Mezi příklady osobních stížností, na které se tyto zásady nevztahují, patří:

- konflikt mezi zaměstnancem společnosti Crown a jiným zaměstnancem společnosti Crown,
- rozhodnutí ohledně pracovních podmínek zaměstnance společnosti Crown,
- rozhodnutí o povýšení nebo přeložení zaměstnance společnosti Crown,
- rozhodnutí týkající se vyřízení nebo vyřešení pracovněprávní stížnosti,
- rozhodnutí týkající se disciplinárního opatření,
- rozhodnutí týkající se ukončení pracovního poměru zaměstnance společnosti Crown.

Pokud osobní stížnost vznikne v souvislosti s tím, že zaměstnanec společnosti Crown vznesl obavy ohledně oznamovatelného jednání, budou se na ni vztahovat tyto zásady.

4. PŘÍKLADY OZNAMOVATELNÝCH JEDNÁNÍ A AKTIVIT

Příklady oznamovatelných jednání, která by měli oznamovatelé hlásit, zahrnují mimo jiné následující:

- krádež nebo podvod,
- hrozba násilím,
- diskriminace, obtěžování nebo šikana,
- zneužívání návykových látek nebo alkoholu,
- protiprávní nebo neetické chování,
- porušení bezpečnostních, zdravotních nebo environmentálních předpisů,
- neoprávněné používání důvěrných informací,
- falšování firemních záznamů,
- úplatky, provize nebo přijímání darů,
- střet zájmů se zájmy společnosti Crown,
- nepřesné finanční výkaznictví,
- praní špinavých peněz,
- skutečné nebo potenciální porušení zásad společnosti Crown, včetně Kodexu chování,
- porušení zákonů nebo předpisů,
- porušení lidských práv,
- jednání nebo aktivity, které mohou poškodit zájmy nebo pověst společnosti Crown,
- zneužití pozice ve společnosti Crown k získání osobního prospěchu.

Tento seznam není vyčerpávající a nezahrnuje všechny typy oznamovatelných jednání, která je třeba oznamovat.

5. JAK PODAT OZNÁMENÍ?

Společnost Crown vždy prosazovala a bude i nadále prosazovat „politiku otevřených dveří“ pro zaměstnance i třetí strany, jako jsou smluvní partneři, dealeři a dodavatelé. Pokud se zaměstnanec dozví o jakémkoli oznamovatelném jednání, je mu doporučeno, aby své obavy projednal se svým nadřízeným, manažerem, oddělením lidských zdrojů nebo oddělením pro dodržování předpisů a etiky. Stejně tak Crown vybízí třetí strany, aby vedly otevřené a upřímné diskuse se svými kontakty ve společnosti Crown a aby s nimi projednaly jakékoli činnosti, které považují v souvislosti s jejich vztahy se společností Crown za nevhodné.

Crown si uvědomuje, že v některých případech může být uplatnění „politiky otevřených dveří“ nepříjemné nebo nevhodné. Proto je k dispozici platforma Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), která umožňuje důvěrné a na vyžádání i anonymní hlášení oznamovatelných jednání. Horkou linku Connect with Crown provozuje nezávislý subjekt Navex/EthicsPoint. Je dostupná 24 hodin denně, 7 dnů v týdnu.

Oznámení lze podávat anonymně, a i tak budou chráněna v souladu s těmito zásadami a platnými právními předpisy.

6. VYŠETŘOVÁNÍ MOŽNÉHO POCHYBENÍ

Záležitosti vznesené v rámci těchto zásad budou přijaty a vyřízeny s maximální péčí a citlivostí. Všechny záležitosti se budou řešit spravedlivě a objektivně, včas a v souladu s příslušnými podpůrnými postupy. Všechna oznámení posoudí a zváží příslušní zaměstnanci společnosti Crown, kteří jsou pověřeni vyhodnocením oznámení, rozhodnutím o zahájení vyšetřování a zajištěním, aby bylo vyšetřování provedeno profesionálně a důvěrně.

Pokud to společnost Crown považuje za vhodné nebo je-li to vyžadováno zákonem, bude oznamovateli poskytnuta zpětná vazba ohledně průběhu vyšetřování, jeho výsledků a/nebo přijatých či plánovaných nápravných opatření, s ohledem na ochranu soukromí osob, proti nimž jsou obvinění vznesena. Pokud to společnost Crown považuje za vhodné nebo pokud to vyžadují platné právní předpisy, bude obviněná osoba informována.

Pokud oznamovatel neuvede své jméno, Crown posoudí obsah oznámení podaného v souladu s těmito zásadami stejným způsobem, jako by oznamovatel svou identitu odhalil, a případné vyšetřování bude provedeno v rámci daných okolností co nejlépe. Vyšetřování však nemusí být možné, pokud nebudou poskytnuty dostatečné informace, a pokud Crown nezná identitu oznamovatele, může být obtížné poskytnout stejnou úroveň podpory.

7. OCHRANA OZNAMOVATELŮ

Crown se zavazuje zachovávat důvěrnost a chránit práva oznamovatelů a zajistit, aby s každým oznamovatelem, který podá oznámení na základě důvodného podezření, bylo zacházeno spravedlivě a aby nebyl vystaven žádným odvetným opatřením.

Ochrana identity a důvěrnosti oznamovatele

Pokud chce oznamovatel podat oznámení anonymně, může tak učinit prostřednictvím platformy Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), která je navržena tak, aby chránila anonymitu oznamovatele. Během vyšetřování mohou být kontaktovány a vyslechnuty osoby, o nichž se předpokládá, že mohou poskytnout informace relevantní pro vyšetřované oznamovatelné jednání. Oznamovatel by proto měl být připraven na to, že ho v takových případech mohou kontaktovat zaměstnanci společnosti Crown, aniž by znali jeho identitu. V každém případě je přísně zakázáno jakékoli odvetné opatření vůči osobě, která v dobré víře oznámila nebo se účastnila vyšetřování nesprávného jednání.

I když oznamovatel nepožádá o anonymitu, budou v maximální možné míře přijata opatření k ochraně jeho anonymity. Například podezření oznamovatele budou proěřovat a prošetřovat vhodným způsobem

kvalifikovaní a jmenovaní vyšetřovatelé a všechny soubory a záznamy související s oznámením nebo vyšetřováním se budou uchovávat zabezpečeným a důvěrným způsobem.

V praxi však může dojít k tomu, že na základě samotných informací zjistí identitu oznamovatele jiné osoby, což je mimo kontrolu společnosti Crown.

Ochrana před odvetnými opatřeními

Odvetná opatření proti osobě, která v dobré víře oznámila oznamovatelné jednání nebo spolupracuje při vyšetřování oznamovatelného jednání, nebudou tolerována. Pokud oznamovatel podal oznámení v dobré víře, budou přijata všechna přiměřená opatření k ochraně oznamovatele a osob, které spolupracují při vyšetřování, před odvetnými opatřeními, a společnost Crown přijme vhodná opatření, pokud budou taková odvetná opatření zjištěna. Oznámení učiněné v dobré víře znamená, že oznámení bylo učiněno čestně za účelem řešení daného problému, a nikoli z nějakého nepatřičného důvodu. Odvetná opatření zahrnují propuštění, přeřazení na nižší pozici, obtěžování, diskriminaci, disciplinární opatření, zaujatost, vyhrožování nebo jiné nepříznivé zacházení v důsledku podání oznámení nebo spolupráce při vyšetřování oznamovatelného jednání.

Jakákoli odvetná opatření jsou závažným přestupkem a budou mít za následek disciplinární opatření, která mohou vést až k ukončení pracovního poměru. Pokud se oznamovatel nebo osoba, která pomáhala při vyšetřování oznamovatelného jednání, domnívá, že je nebo byla vystavena odvetným opatřením z důvodu oznámení založeného na rozumných důvodech podle těchto zásad, měla by o tom informovat kteroukoli z kontaktních osob společnosti Crown uvedených v [oddíle 10](#).

Ochrana osobních údajů

Veškeré osobní údaje shromážděné při správě těchto zásad budou zpracovávány v souladu s platnými zásadami ochrany osobních údajů, zákony a předpisy.

8. POVINNOSTI VŠECH ZAMĚSTNANCŮ V SOUVISLOSTI S MOŽNÝM NESPRÁVNÝM JEDNÁNÍM

Každý zaměstnanec společnosti Crown, který má v dobré víře obavy ohledně domnělého či skutečného oznamovatelného jednání, je vyzýván, aby tyto obavy neprodleně nahlásil některým ze způsobů popsaných v [oddíle 5](#). V souladu s platnými právními předpisy může úmyslné nebo vědomé neoznámení mít za následek disciplinární opatření.

9. VÝSLEDKY VYŠETŘOVÁNÍ A POSTUPY OZNAMOVÁNÍ

Pokud vyšetřování prokáže porušení zákona, hodnot nebo zásad společnosti Crown, mohou být přijata příslušná disciplinární opatření. Ta mohou zahrnovat mimo jiné ukončení nebo pozastavení pracovního poměru nebo spolupráce s osobou či osobami zapojenými do dané záležitosti. Pokud vyšetřování odhalí podezření na porušení zákona nebo skutečné porušení zákona, může společnost Crown postoupit záležitost příslušnému orgánu, včetně orgánů činných v trestním řízení.

10. KONTAKTY PRO DALŠÍ INFORMACE O TĚCHTO ZÁSADÁCH A WHISTLEBLOWINGU OBECNĚ

Kdykoli předtím nebo poté, co oznamovatel nahlásí oznamovatelné jednání podle těchto zásad, lze získat další informace o těchto zásadách, jejich fungování a obecnější informace o whistleblowingu prostřednictvím následujících možností:

prostřednictvím platformy Connect with Crown (www.connectwithcrown.com),

e-mailem na adresu compliance@crown.com,

telefonicky nebo e-mailem přímo pracovníkovi na pozici Chief Compliance Officer společnosti Crown, regionálním pracovníkům společnosti Crown pro dodržování předpisů (kontaktní údaje jsou k dispozici na stránce Compliance & Ethics (Dodržování předpisů a etika) v intranetu společnosti Crown, je-li k dispozici) nebo oddělení lidských zdrojů.

11. REVIZE ZÁSAD

Tyto zásady budou procházet pravidelnou revizí a aktualizací.

12. ODKAZY

- Zásady ochrany oznamovatelů v EU
- Austrálie HR-01-20 Zásady pro whistleblowery

13. HISTORIE REVIZÍ

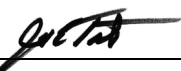
Číslo revize	Shrnutí revizí
1.0	První vydání zásad – 3. listopadu 2025

14. AUTORIZACE

AUTOR:

Jméno: Sara B. Corona	Funkce: Vice President and Chief Compliance Officer
Podpis: 	Datum: 3. listopadu 2025

SCHVÁLIL/A:

Jméno: John E. Tate	Funkce: Senior Vice President
Podpis: 	Datum: 3. listopadu 2025

PŘÍLOHA A

Pobočky a dceřiné společnosti Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Tyto zásady oznamování a ochrany oznamovatelů se považují za zásady všech dceřiných společností a přidružených subjektů Crown Equipment Corporation a považují se za zásady vydané každou takovou dceřinou společností a přidruženým subjektem pro své zaměstnance.



RICHTLINIE ZUR MELDUNG VON VERSTÖSSEN UND ZUM SCHUTZ VON HINWEISGEBERN

REV: 00000001
3. November 2025

1. ZWECK

Die Crown Equipment Corporation sowie ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die in Anhang A aufgeführten (zusammenfassend „**Crown**“), verpflichten sich auf einen hohen Geschäftsethos und zur Einhaltung entsprechender Standards in Bezug auf Geschäftspraktiken und Unternehmensführung. Dementsprechend verlangt Crown von seinen Direktoren, Führungskräften und Mitarbeitern in gleicher Weise hohe Standards in Bezug auf ihr Verhalten im Geschäftsverkehr und Geschäftsethos zu erfüllen und die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien, die für die Geschäftstätigkeit von Crown gelten.

Zwecke dieser Richtlinie zur Meldung von Verstößen und zum Schutz von Hinweisgebern (die „Richtlinie“):

- die Meldung vermuteten oder tatsächlichen unethischen oder rechtswidrigen Fehlverhaltens im Zusammenhang mit Crown, vergangen, gegenwärtig oder zukünftig zu fördern;
- dazu beizutragen, von Fehlverhalten abzuhalten;
- sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter, die Verstöße gemäß dieser Richtlinie melden, dies sicher und vertraulich tun und sich darauf verlassen können, dass sie geschützt und unterstützt werden;
- Transparenz hinsichtlich des Rahmens für die Entgegennahme, Bearbeitung und Untersuchung von Meldungen zu schaffen;
- Unterstützung der Werte und des Verhaltenskodex von Crown;
- Unterstützung der langfristigen Nachhaltigkeit und des guten Rufs von Crown; und
- Erfüllung der gesetzlichen und regulatorischen Verpflichtungen von Crown.

MITTEILUNG AN ALLE MITARBEITER WELTWEIT

Diese Richtlinie soll einen globalen Rahmen für die Meldung unethischen oder rechtswidrigen Verhaltens bei Crown schaffen. Crown ist sich jedoch bewusst, dass Gesetze, Vorschriften und Geschäftsgepflogenheiten sich von Land zu Land unterscheiden. Dementsprechend können einzelne Länder oder bestimmte Regionen zusätzlich zu dieser globalen Richtlinie auch eine eigene Richtlinie in Bezug auf Hinweisgeberaktivitäten eingeführt haben (siehe [Abschnitt 12](#) für solche länder- oder regionsspezifischen Richtlinien). Wenn diese globale Richtlinie einen stärkeren Schutz für Hinweisgeber als lokale Gesetze, Gepflogenheiten und/oder Richtlinien vorsieht, sind Crown und seine Mitarbeiter verpflichtet, diese Richtlinie zu befolgen. Wenn lokale Gesetze, Gepflogenheiten und/oder Richtlinien einen stärkeren Schutz für Hinweisgeber vorsehen, sind Crown und seine Mitarbeiter verpflichtet, die einschlägigen lokalen Gesetze, Gepflogenheiten und/oder Richtlinien zu befolgen. Diese globale Richtlinie gilt nur in dem Umfang, der durch lokale Gesetze und Vorschriften zulässig ist.

Diese Richtlinie soll Mitarbeiter unterstützen und sie ermutigen, jedes Verhalten zu melden, das ihrem guten Glauben nach gemäß dieser Richtlinie als „[Meldefall](#)“ einzustufen ist. Crown ermutigt seine Mitarbeiter und externe Personen, die Kenntnis von möglichen Meldefällen haben, sich zu äußern.

2. FÜR WEN GILT DIESE RICHTLINIE?

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter von Crown – Festangestellte, Teilzeitkräfte, befristet oder temporär Beschäftigte, Praktikanten, entsandte Mitarbeiter, Direktoren, Führungskräfte und nicht-festangestellte Arbeitnehmer – (jeweils ein „**Hinweisgeber**“). Soweit Dritte wie Auftragnehmer, Händler, Lieferanten oder andere Personen Verhalten melden, die sie nach bestem Wissen und Gewissen als „Meldefälle“ im Sinne dieser Richtlinie werten, werden sie ebenfalls als „Hinweisgeber“ im Sinne dieser Richtlinie behandelt.

3. WAS SIND MELDUNGEN VON VERSTÖßEN?

Meldungen von Verstößen liegen vor, wenn ein Hinweisgeber Informationen über vermutetes oder tatsächliches Verhalten oder Vorgänge meldet, bei denen der Hinweisgeber in gutem Glauben davon ausgeht oder vernünftigerweise annimmt, dieses Verhalten oder diese Vorgänge seien:

- illegal;
- unethisch;
- einen Verstoß gegen die Richtlinien von Crown, einschließlich des Verhaltenskodex, oder
- eine Gefahr am Arbeitsplatz.

Jedes solche Verhalten und jeder solcher Vorgang werden in dieser Richtlinie als „[Meldefall](#)“ bezeichnet. Beschwerden über die persönliche Beschäftigungssituation eines Mitarbeiters gelten nicht als Meldungen von Verstößen, es sei denn, der Mitarbeiter geht in gutem Glauben davon aus oder nimmt vernünftigerweise an, es handle sich um ein Verhalten oder einen Vorgang seitens oder im Namen von Crown, das bzw. der einen Meldefall begründet. Crown hat separate Verfahren für den Umgang mit individuellen Beschwerden von Mitarbeitern über ihre persönliche Beschäftigungssituation. Beispiele für persönliche Beschwerden, die nicht unter diese Richtlinie fallen, sind:

- ein Konflikt zwischen zwei oder mehr Mitarbeitern von Crown;
- eine Entscheidung über die Beschäftigungsbedingungen eines Mitarbeiters von Crown;
- eine Entscheidung über die Beförderung oder Versetzung eines Mitarbeiters von Crown;
- eine Entscheidung über die Behandlung oder Lösung einer Beschwerde am Arbeitsplatz;
- eine Entscheidung über Disziplinarmaßnahmen oder
- eine Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Mitarbeiters von Crown.

Wenn eine persönliche Beschwerde dadurch entsteht, dass ein Mitarbeiter von Crown Bedenken hinsichtlich eines Meldefalls geäußert hat, fällt jene unter diese Richtlinie.

4. BEISPIELE FÜR MELDEFÄLLE

Beispiele für Verhalten oder Vorgänge, zu deren Meldung Hinweisgeber angehalten werden, sind unter anderem:

- Diebstahl oder Betrug
- Androhung von Gewalt
- Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing
- Drogen- oder Alkoholmissbrauch
- Rechtswidriges oder unethisches Verhalten
- Verstöße gegen Sicherheits-, Gesundheits- oder Umweltvorschriften oder Gefahren
- Unangemessene Verwendung vertraulicher Informationen
- Fälschung von Unternehmensunterlagen
- Bestechung, Kickbacks oder Annahme von Geschenken
- Interessenkonflikte mit Crown
- Ungenaue Finanzberichterstattung
- Geldwäsche
- Tatsächliche oder potenzielle Verstöße gegen die Richtlinien von Crown, einschließlich des Verhaltenskodexes
- Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften
- Verletzungen der Menschenrechte
- Verhaltensweisen oder Vorgänge, die den Interessen oder dem Ruf von Crown schaden könnten
- Missbrauch einer Position bei Crown, um persönliche Vorteile zu erlangen.

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit hinsichtlich aller Arten von Meldefällen.

5. WIE KÖNNEN SIE EINE MELDUNG MACHEN?

Crown vertritt heute und in Zukunft eine „Politik der offenen Tür“ für Mitarbeiter sowie für Dritte wie Auftragnehmer, Händler und Lieferanten. Wenn ein Mitarbeiter Kenntnis von einem Meldefall hat, ist er angehalten, über seine Bedenken mit seinem Vorgesetzten, Manager, der Personalabteilung oder der

Compliance- und Ethikabteilung zu sprechen. Ebenso ermutigt Crown Dritte, offene und ehrliche Gespräche mit ihren Ansprechpartnern bei Crown zu führen und alle Vorgänge anzusprechen, die sie im Hinblick auf ihre Geschäftsbeziehungen mit Crown für unangemessen halten.

Crown ist sich bewusst, dass es Situationen gibt, in denen die Anwendung der „Politik der offenen Tür“ unangenehm oder unangemessen sein kann. Daher steht Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) für vertrauliche und, falls gewünscht, anonyme Meldungen von meldepflichtigen Verhaltensweisen zur Verfügung. Connect with Crown wird von einem externen Hotline-Anbieter, Navex/EthicsPoint, betrieben und ist jeden Tag rund um die Uhr verfügbar.

Meldungen können anonym erfolgen und sind dennoch durch diese Richtlinie und die geltenden Gesetze geschützt.

6. UNTERSUCHUNG VON MÖGLICHEM FEHLVERHALTEN

Angelegenheiten, die im Rahmen dieser Richtlinie angesprochen werden, werden ernst genommen und mit größter Sensibilität behandelt. Wir werden uns um alle Meldungen fair und objektiv, zügig und entsprechend der einschlägigen Verfahren kümmern. Alle Meldungen werden von zuständigen Mitarbeitern von Crown geprüft und bewertet. Diese entscheiden über die Einleitung einer Untersuchung und stellen sicher, dass jede Untersuchung professionell und vertraulich durchgeführt wird.

Wenn Crown es für angemessen hält oder gesetzlich dazu verpflichtet ist, erhält der Hinweisgeber Rückmeldung über den Fortschritt der Untersuchung, das Ergebnis und/oder die ergriffenen oder zu ergreifenden Abhilfemaßnahmen. Dabei wird die Privatsphäre derjenigen, gegen die Vorwürfe erhoben werden, gewahrt. Wenn Crown es für angemessen hält oder wenn es nach geltendem Recht erforderlich ist, wird die beschuldigte Person informiert.

Wenn ein Hinweisgeber seinen Namen nicht nennt, wird Crown den Inhalt der gemäß dieser Richtlinie gemeldeten Angelegenheit genauso bewerten, als wäre die Identität preisgegeben worden, und alle Untersuchungen werden unter den gegebenen Umständen so gut wie möglich durchgeführt. Eine Untersuchung ist jedoch möglicherweise nur dann möglich, wenn ausreichende Informationen vorliegen, und es kann schwierig sein, das gleiche Maß an Unterstützung zu bieten, wenn Crown die Identität eines Meldenden nicht kennt.

7. SCHUTZ VON HINWEISGEBERN

Crown verpflichtet sich, die Vertraulichkeit zu gewährleisten, die Rechte von Hinweisgebern zu schützen und zu respektieren und sicherzustellen, dass jeder Hinweisgeber, der eine Meldung auf der Grundlage begründeter Verdachtsmomente macht, fair behandelt wird und keine Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten hat.

Schutz der Identität und Vertraulichkeit von Hinweisgebern

Wenn ein Hinweisgeber sich anonym äußern möchte, kann er dies über die Plattform Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) tun, auf der die Anonymität des Hinweisgebers geschützt wird. Im Rahmen einer Untersuchung können Personen, von denen angenommen wird, dass sie relevante Informationen zum untersuchten Melfall liefern können, kontaktiert und befragt werden. Daher sollte ein Hinweisgeber darauf vorbereitet sein, dass Mitarbeiter von Crown ihn unter solchen Umständen kontaktieren könnten, ohne seine Identität als Hinweisgeber zu kennen. In jedem Fall sind Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Fehlverhalten gemeldet haben oder an einer Untersuchung von Fehlverhalten beteiligt sind, strengstens untersagt.

Auch wenn ein Hinweisgeber nicht auf Anonymität besteht, werden Maßnahmen ergriffen, um seine Vertraulichkeit so weit wie möglich zu schützen. Beispielsweise werden die Bedenken des Hinweisgebers von entsprechend qualifizierten und benannten Ermittlern geprüft und untersucht, und alle Dateien und Aufzeichnungen, die im Zusammenhang mit einer Meldung oder einer Untersuchung erstellt werden, werden

sicher und vertraulich gespeichert.

In der Praxis kann es jedoch vorkommen, dass andere Personen allein aufgrund dieser Informationen die Identität der meldenden Person erschließen, was außerhalb der Kontrolle von Crown liegt.

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben einen Meldefall gemeldet haben oder bei der Untersuchung von diesem kooperieren, werden nicht hingenommen. Wenn ein Hinweisgeber eine Meldung in gutem Glauben abgegeben hat, werden alle angemessenen Maßnahmen ergriffen, um ihn und diejenigen, die an einer Untersuchung mitwirken, vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen. Sollte dennoch festgestellt werden, dass es zu Vergeltungsmaßnahmen gekommen ist, wird Crown entsprechende Maßnahmen ergreifen. Eine in gutem Glauben gemachte Meldung bedeutet, sie wurde ehrlich und in der Absicht, die Bedenken anzugehen, und nicht aus unlauteren Motiven abgegeben. Vergeltungsmaßnahmen umfassen Entlassung, Herabstufung, Belästigung, Diskriminierung, Disziplinarmaßnahmen, Voreingenommenheit, Drohungen oder andere nachteilige Behandlungen, die sich aus der Meldung oder der Zusammenarbeit bei einer Untersuchung einer meldepflichtigen Verhaltensweise ergeben.

Jede Vergeltungsmaßnahme ist eine schwerwiegende Straftat und führt zu Disziplinarmaßnahmen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können. Wenn ein Hinweisgeber oder eine Person, die bei der Untersuchung eines Meldefalls mitgewirkt hat, der Ansicht ist, dass sie aufgrund einer Meldung, die auf vernünftigen Anhaltspunkten gemäß dieser Richtlinie beruht, Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist oder war, sollte sie einen der in [Abschnitt 10](#) aufgeführten Ansprechpartner von Crown informieren.

Datenschutz

Alle personenbezogenen Daten, die im Rahmen der Umsetzung dieser Richtlinie erfasst werden, werden gemäß den geltenden Datenschutzrichtlinien, Gesetzen und Vorschriften behandelt und verarbeitet.

8. PFLICHTEN ALLER MITARBEITER IN BEZUG AUF MÖGLICHES FEHLVERHALTEN

Alle Mitarbeiter von Crown, die in gutem Glauben Bedenken hinsichtlich eines vermuteten oder tatsächlichen Meldefalls haben, werden aufgefordert, diese Bedenken unverzüglich und ohne Verzögerung über eine der in [Abschnitt 5](#) beschriebenen Methoden zu melden. Vorbehaltlich geltender Gesetze kann eine vorsätzliche oder mutwillige Unterlassung der Meldung zu Disziplinarmaßnahmen führen.

9. ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNGEN UND MELDEVERFAHREN

Wenn eine Untersuchung einen Verstoß gegen Gesetze, Werte oder Richtlinien von Crown aufdeckt, können entsprechende Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden. Dies kann unter anderem die Beendigung oder Aussetzung des Arbeitsverhältnisses oder der Beschäftigung der an der Angelegenheit beteiligten Person(en) umfassen. Wenn die Untersuchung ergibt, dass ein mutmaßlicher oder tatsächlicher Gesetzesverstoß vorliegt, kann Crown die Angelegenheit an die zuständigen Justiz- oder Strafverfolgungsbehörden weiterleiten.

10. KONTAKTE FÜR WEITERE INFORMATIONEN ZU DIESER RICHTLINIE UND ZUR MELDUNG VON VERSTÖßEN IM ALLGEMEINEN

Zu jedem Zeitpunkt vor oder nach der Meldung eines Meldefalles gemäß dieser Richtlinie durch einen Hinweisgeber können zusätzliche Informationen zu dieser Richtlinie, ihrer Funktionsweise und zu Hinweisgebern im Allgemeinen unter folgenden Kontaktdaten angefordert werden:

Über Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

Per E-Mail an compliance@crown.com;

Per Telefon oder E-Mail an den Chief Compliance Officer von Crown, direkt an die regionalen Compliance-Mitarbeiter von Crown (die Kontaktdaten finden Sie auf der Seite „Compliance & Ethics“ im Crown Intranet, sofern verfügbar) oder an die Personalabteilung.

11. ÜBERPRÜFUNG DER RICHTLINIE

Diese Richtlinie wird regelmäßig überprüft und aktualisiert.

12. REFERENZEN

- EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern
- Australia HR-01-20 Whistleblower Policy

13. ÜBERARBEITUNGSVERLAUF

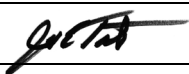
Änderungsnummer	Zusammenfassung der Änderungen
1.0	Erstausgabe der Richtlinie – 3. November 2025

14. AUTORISIERUNG

ERSTELLT VON:

Name: Sara B. Corona	Titel: Vice President and Chief Compliance Officer
Unterschrift: 	Datum: 3. November 2025

GENEHMIGT VON:

Name: John E. Tate	Titel: Senior Vice President
Unterschrift: 	Datum: 3. November 2025

ANHANG A

Tochtergesellschaften und verbundene Unternehmen der Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO. KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Diese Richtlinie zur Meldung von Verstößen und zum Schutz von Hinweisgebern gilt als Richtlinie jeder Tochtergesellschaft und jedes verbundenen Unternehmens der Crown Equipment Corporation und gilt als von jeder dieser Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen gegenüber ihren jeweiligen Mitarbeitern erlassen.



POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES Y PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES

REV: 00000001
3 de noviembre de 2025

1. PROPÓSITO

Crown Equipment Corporation y sus subsidiarias y filiales, incluidas, entre otras, las que se enumeran en el Apéndice A (conjuntamente, "**Crown**"), se comprometen a mantener un alto nivel de prácticas comerciales éticas y una buena gestión corporativa. Por consiguiente, Crown requiere que sus directores, ejecutivos y empleados sigan altos estándares de conducta y ética empresarial, y que cumplan todas las leyes, regulaciones y políticas aplicables que rigen las operaciones de Crown.

Los objetivos de esta Política de denuncia de irregularidades y protección de los denunciantes (la "Política") son:

- Fomentar la denuncia de casos sospechosos o reales, pasados, presentes o futuros, de comportamiento poco ético o ilegal relacionado con Crown.
- Contribuir a la prevención de irregularidades.
- Garantizar que cualquier persona que denuncie irregularidades de acuerdo con esta Política pueda hacerlo de forma segura y con la confianza de que recibirá protección y apoyo.
- Garantizar la transparencia en el marco de recepción, gestión e investigación de denuncias.
- Apoyar los valores y el Código de Conducta de Crown.
- Apoyar la sustentabilidad y la reputación a largo plazo de Crown.
- Cumplir con las obligaciones legales y reglamentarias de Crown.

AVISO PARA EMPLEADOS DE TODO EL MUNDO

Esta Política tiene como objetivo proporcionar un marco global para denunciar conductas poco éticas o ilegales en Crown. Sin embargo, Crown reconoce que las leyes, regulaciones y prácticas varían según la jurisdicción. Por lo tanto, es posible que, además de esta Política global, un país o una región en particular también haya implementado una política local relacionada con la denuncia de irregularidades (consultar la [Sección 12](#) para conocer las políticas específicas de cada país o región). Mientras que esta Política exige mayor protección para los denunciantes que la legislación, las prácticas o las políticas locales, Crown y sus empleados deberán cumplirla. Y cuando las leyes, las prácticas o las políticas locales aplicables proporcionen mayor protección a los denunciantes, Crown y sus empleados deberán cumplir dichas leyes, prácticas o políticas locales. Esta Política global solo se aplicará en la medida en que lo permitan las leyes y regulaciones locales.

Esta Política es una herramienta para ayudar y animar al personal a denunciar cualquier conducta que, de buena fe, considere como "**Conducta denunciante**" de acuerdo con esta Política. Crown anima a sus empleados y a quienes tengan conocimiento de posibles Conductas denunciante a que tengan la confianza de denunciar.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA ESTA POLÍTICA?

Esta Política se aplica a todos los empleados de Crown: fijos, a tiempo parcial, con contrato temporal o temporarios, pasantes, personal provisorio, directores, funcionarios y trabajadores eventuales (cada uno considerado un "**Denunciante**"). En la medida en que terceros, como contratistas, distribuidores, proveedores u otros, denuncien cualquier conducta que, de buena fe, consideren "Conducta denunciante" de acuerdo con esta Política, también serán tratados como "Denunciantes" de acuerdo con esta Política.

3. ¿QUÉ ES LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES?

La denuncia de irregularidades se produce cuando un denunciante informa sobre una conducta o actividad presunta o real, cuando tiene una preocupación de buena fe o una creencia razonable de que dicha conducta o actividad es o podría ser:

- ilegal;
- antiética;
- un incumplimiento de las políticas de Crown, incluido el Código de Conducta; o
- peligrosa en el lugar de trabajo.

En esta Política, cada actividad o conducta de este tipo se denomina "**Conducta denunciabile**". La denuncia de irregularidades no se aplica a las quejas personales sobre la situación laboral de un empleado, a menos que este tenga una preocupación de buena fe o una creencia razonable de que existe una conducta o actividad por parte de Crown o en su nombre que constituya una Conducta denunciabile. Crown cuenta con procedimientos independientes para gestionar las quejas de empleados individuales sobre su propia situación laboral. Entre los ejemplos de quejas personales no contemplados en esta Política, se incluyen:

- un conflicto entre un empleado de Crown y otro empleado de Crown;
- una decisión sobre las condiciones de empleo de un empleado de Crown;
- una decisión sobre el ascenso o traslado de un empleado de Crown;
- una decisión sobre el manejo o la resolución de una queja en el lugar de trabajo;
- una decisión sobre medidas disciplinarias; o
- una decisión sobre el despido de un empleado de Crown.

Si una queja personal surge de un empleado de Crown que plantea una inquietud sobre una Conducta denunciabile, estará contemplada en esta Política.

4. EJEMPLOS DE CONDUCTAS Y ACTIVIDADES DENUNCIABLES

Entre los ejemplos de conductas denunciabiles ante los que se alienta la presentación de denuncias, se incluyen, entre otros, los siguientes:

- robo o fraude;
- amenaza de violencia;
- discriminación, acoso o intimidación;
- abuso de drogas o alcohol;
- comportamiento ilegal o poco ético;
- violaciones o peligros para la seguridad, la salud o el medio ambiente;
- uso inapropiado de información confidencial;
- falsificación de registros de la compañía;
- soborno, comisiones ilegales o aceptación de obsequios;
- conflictos de intereses de Crown;
- información financiera errónea;
- lavado de dinero;
- incumplimiento real o potencial de las políticas de Crown, incluido el Código de Conducta;
- violaciones de leyes o normativas;
- violaciones de los derechos humanos;
- conductas o actividades que puedan perjudicar los intereses o la reputación de Crown; o
- abuso de un cargo en Crown para obtener beneficios personales.

Esta lista no pretende incluir todos los tipos de conducta denunciabile que deberían informarse.

5. ¿CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA?

Crown siempre ha promovido, y seguirá promoviendo, una "Política de puertas abiertas" para empleados y terceros, como contratistas, distribuidores y proveedores. Si un empleado tiene conocimiento de alguna Conducta denunciabile, se le anima a que lo comunique a su supervisor, gerente, departamento de Recursos Humanos o departamento de Cumplimiento y Ética. Asimismo, Crown anima a terceros a mantener conversaciones abiertas y honestas con sus contactos en Crown y a dar a conocer cualquier actividad que consideren inapropiada en relación con sus negociaciones con Crown.

Crown reconoce que, en ocasiones, usar la "Política de puertas abiertas" puede resultar incómodo o inapropiado. Por lo tanto, Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) está disponible para la denuncia confidencial y, si se desea, anónima de las Conductas denunciables. Navex Global/EthicsPoint es el proveedor externo de líneas directas que gestiona Connect with Crown (Comunicarse con Crown), y está disponible 24/7.

Las denuncias pueden realizarse de forma anónima y aun así estar protegidas por esta Política y la legislación aplicable.

6. INVESTIGACIÓN DE POSIBLES CONDUCTAS IMPROPIAS

Los asuntos planteados en virtud de esta Política se recibirán y tratarán con seriedad y la máxima confidencialidad. Todos los asuntos se tratarán de forma justa y objetiva, de manera oportuna, y de acuerdo con los procedimientos pertinentes que los avalen. El personal respectivo de Crown examinará y considerará todas las denuncias, se encargará de evaluarlas, decidirá si procede una investigación y garantizará que dicha investigación se lleve a cabo de forma profesional y confidencial.

Cuando Crown lo considere oportuno, o cuando sea legalmente obligatorio, se informará al denunciante sobre el progreso, el resultado y/o las medidas correctivas adoptadas o por adoptar, respetando la privacidad de las personas contra las que se presenten las denuncias. Cuando Crown lo considere oportuno, o cuando lo exija la legislación aplicable, se informará a la persona inculpada.

Si un denunciante no proporciona su nombre, Crown evaluará el contenido de la denuncia planteada en virtud de esta Política de la misma manera que si hubiera revelado su identidad, y cualquier investigación se llevará a cabo de la mejor manera posible dadas las circunstancias. Sin embargo, podría no ser posible realizar una investigación a menos que se proporcione suficiente información, y podría resultar difícil ofrecer el mismo nivel de apoyo si Crown no conoce la identidad de un denunciante.

7. PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES DE IRREGULARIDADES

Crown se compromete a garantizar la confidencialidad y a proteger y respetar los derechos de los denunciantes, así como a garantizar que cualquier denunciante que presente una denuncia con fundamentos razonables reciba un trato justo y no sea víctima de represalias.

Protección de la identidad y la confidencialidad del denunciante

Si una persona desea denunciar de forma anónima, puede hacerlo a través de Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), un servicio diseñado para proteger su anonimato. Durante una investigación, se podrá contactar y entrevistar a personas que se considere que puedan proporcionar información relevante sobre la Conducta denunciable que se investiga. Por lo tanto, el denunciante debe estar preparado para que el personal de Crown pueda contactarlo en tales circunstancias sin conocer su identidad. En cualquier caso, quedan estrictamente prohibidas las represalias contra quien haya denunciado de buena fe o participe en una investigación de conducta impropia.

Incluso si un denunciante no pide mantener su anonimato, se tomarán medidas para proteger su confidencialidad en lo posible. Por ejemplo, investigadores debidamente calificados y designados supervisarán e investigarán sus inquietudes, y todos los archivos y registros relacionados con una denuncia o una investigación se almacenarán de forma segura y confidencial.

Sin embargo, en la práctica, otras personas podrían conocer la identidad del denunciante simplemente por la información, lo cual escapa al control de Crown.

Protección contra represalias

No se tolerarán represalias contra una persona que haya informado una Conducta denunciable de buena fe o que coopere en una investigación de dicha conducta. Si un denunciante ha presentado una denuncia

de buena fe, se tomarán todas las medidas razonables para protegerlo a él y a quienes cooperen en la investigación contra represalias, y Crown tomará las medidas pertinentes si se identifica tal represalia. Una denuncia realizada de buena fe significa que se ha realizado con honestidad para que se aborden las inquietudes y no por un motivo improcedente. Las represalias incluyen el despido, la degradación, el acoso, la discriminación, las medidas disciplinarias, la parcialidad, las amenazas u otro trato desfavorable como resultado de la denuncia o de la cooperación en la investigación de una Conducta denunciante.

Cualquier represalia constituye una falta grave e implicará medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Si un denunciante o alguien que colaboró en la investigación de Conducta denunciante considera que está siendo o ha sido objeto de represalias debido a un informe basado en fundamentos razonables bajo esta Política, debe informar a cualquiera de los contactos de Crown que se mencionan en la [Sección 10](#).

Protección de datos

Toda información personal recopilada durante la aplicación de esta Política se tratará y procesará de acuerdo con las políticas, leyes y normativas de privacidad aplicables.

8. OBLIGACIONES DE TODOS LOS EMPLEADOS EN RELACIÓN CON POSIBLES CONDUCTAS IMPROPIAS

Se anima a todo empleado de Crown que tenga inquietudes de buena fe sobre una Conducta denunciante, presunta o real, a que las informe de inmediato y sin demora a través de uno de los métodos descritos en la [Sección 5](#). En virtud de las leyes vigentes, si no se hace la denuncia de manera deliberada o premeditada, pueden tomarse medidas disciplinarias.

9. RESULTADO DE LAS INVESTIGACIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS

Cuando una investigación identifique una infracción de la ley, los valores o las políticas de Crown, se podrán tomar las medidas disciplinarias pertinentes. Estas pueden incluir, entre otras, el despido o la suspensión del empleo o la contratación de la(s) persona(s) involucrada(s) en el asunto. Si la investigación revela una infracción presunta o real de la ley, Crown podrá remitir el asunto a la autoridad legal pertinente, incluidos los organismos del orden público.

10. CONTACTOS PARA INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE ESTA POLÍTICA Y LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES EN GENERAL

En cualquier momento, antes o después de que un denunciante informe una Conducta denunciante en virtud de esta Política, se puede obtener información adicional sobre esta Política, su funcionamiento e información general para denunciantes comunicándose con cualquiera de los siguientes medios:

a través de Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

por correo electrónico a compliance@crowncanada.com;

por teléfono o correo electrónico al Director de Cumplimiento de Crown, directamente al personal de Cumplimiento Regional de Crown (la información de contacto se encuentra en la página de Cumplimiento y Ética de la Intranet de Crown, si está disponible) o a Recursos Humanos.

11. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta Política se revisará y actualizará periódicamente.

12. REFERENCIAS

- Política de protección de los denunciantes de la UE
- Política de protección de los denunciantes de Australia HR-01-20

13. HISTORIAL DE REVISIONES

Número de revisión	Resumen de revisiones
1.0	Primera emisión de la política – 3 de noviembre de 2025

14. AUTORIZACIÓN

REDACTADO POR:

Nombre: Sara B. Corona	Cargo: Vice President and Chief Compliance Officer (Vicepresidente y Directora de Cumplimiento)
Firma: 	Fecha: 3 de noviembre de 2025

APROBADO POR:

Nombre: John E. Tate	Cargo: Senior Vice President (Vicepresidente Sénior)
Firma: 	Fecha: 3 de noviembre de 2025

ANEXO A

Filiales y subsidiarias de Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Esta Política de denuncia de irregularidades y protección de denunciantes se considerará una política de cada subsidiaria y filial de Crown Equipment Corporation y se considerará emitida por cada una de dichas subsidiarias y filiales a sus respectivos empleados.



POLÍTICA DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES DE IRREGULARIDADES

REV: 00000001
3 de noviembre de 2025

1. OBJETIVO

Crown Equipment Corporation y sus subsidiarias y filiales, incluidas entre otras las que figuran en el Anexo A (conjuntamente «**Crown**») se comprometen a mantener unos estándares elevados de ética en las prácticas empresariales y de gestión corporativa. Por consiguiente, Crown exige a sus administradores, encargados y trabajadores que observen unos estándares éticos y de conducta empresarial elevados, y que cumplan las leyes, regulaciones y políticas aplicables que rijan las operaciones de Crown.

Los objetivos de esta Política de denuncia y protección de los denunciantes de irregularidades (la «Política») son:

- Animar a denunciar en casos de comportamiento no ético o ilegal presunto o probado, pasado, presente o futuro relacionado con Crown.
- Ayudar a disuadir de llevar a cabo actos ilícitos.
- Garantizar que cualquiera que denuncie un acto ilícito de conformidad con esta Política pueda hacerlo de forma segura y con la certeza de que será protegido y respaldado.
- Ser transparentes en relación a la recepción, la gestión y la investigación de denuncias.
- Promover los valores y el Código de conducta de Crown.
- Promover la reputación y la sostenibilidad a largo plazo de Crown.
- Cumplir las obligaciones reguladoras y legales de Crown.

AVISO A LOS EMPLEADOS DE TODO EL MUNDO

Esta Política tiene por objeto proporcionar un marco global para denunciar comportamientos no éticos o ilegales en Crown. Sin embargo, Crown es consciente de que las leyes, las normativas y las prácticas varían de una jurisdicción a otra. En consecuencia, puede darse el caso de que además de esta Política global, un determinado país o región también haya implementado una política local relacionada con la actividad de denuncia de irregularidades (ver [Sección 12](#) para consultar las políticas concretas de dichos países o regiones). En los puntos en que esta Política exige una mayor protección para los denunciantes de irregularidades que la ley, la práctica o la política locales, Crown y los empleados de Crown están obligados a seguir esta Política, y en los puntos en que las leyes, la práctica o la política locales proporcionen una mayor protección a los denunciantes de irregularidades, Crown y los empleados de Crown están obligados a seguir las leyes, la práctica o la política locales aplicables. Esta Política global solo se aplicará en la medida permitida por las leyes y normativas locales.

Esta Política es una herramienta para ayudar e incentivar al personal para que denuncie cualquier conducta que de buena fe considere que se puede calificar de «[Conducta denunciabile](#)» según esta Política. Crown insta a sus empleados y no empleados que tengan conocimiento de una posible Conducta denunciabile a tener la confianza de decirlo.

2. ¿A QUIÉN INCUMBE ESTA POLÍTICA?

Esta política se aplica a todos los empleados de Crown: permanentes, a tiempo parcial, fijos o temporales, becarios, adscritos, administradores, encargados y trabajadores eventuales (cada uno de los cuales sería un «**Denunciante**»). En la medida en que terceros tales como contratistas, distribuidores, proveedores u otros informen sobre cualquier conducta que consideren de buena fe que se puede calificar como «Conducta denunciabile» de acuerdo con esta Política, también serán tratados como «Denunciantes» de conformidad con esta Política.

3. ¿QUÉ ES LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES?

La denuncia de irregularidades tiene lugar cuando un Denunciante informa sobre una conducta o actividad presunta o probada que inspira al Denunciante de buena fe preocupación o la creencia fundada de que dicha conducta o actividad es o podría ser:

- Ilegal.
- No ética.
- Un incumplimiento de las políticas de Crown, incluido el Código de conducta.
- Peligrosa para el lugar de trabajo.

En esta Política este tipo de actividad o conducta recibe el nombre de «**Conducta denunciabile**». La Denuncia de irregularidades no se aplica a quejas personales sobre la propia situación laboral de un empleado a menos que el empleado tenga de buena fe el temor o la creencia fundada de que la conducta o actividad llevada a cabo por Crown o en su nombre constituye una Conducta denunciabile. Crown tiene procedimientos diferentes en funcionamiento para tratar reclamaciones individuales de empleados sobre su propia situación laboral personal. Ejemplos de reclamaciones personales que esta Política no cubre:

- Un conflicto entre un empleado de Crown y otro empleado de Crown.
- Una decisión relativa a las condiciones de contratación de un empleado de Crown.
- Una decisión relativa al ascenso o traslado de un empleado de Crown.
- Una decisión relativa a la gestión o resolución de una reclamación relacionada con el lugar de trabajo.
- Una decisión relativa a una acción disciplinaria.
- Una decisión relativa a la rescisión de la relación laboral de un empleado de Crown.

Si surge una reclamación personal como consecuencia de que un empleado de Crown exprese una preocupación por una Conducta denunciabile, estará cubierta por esta Política.

4. EJEMPLOS DE CONDUCTAS Y ACTIVIDADES DENUNCIABLES

A continuación se incluyen algunos ejemplos de conductas denunciabiles que se insta a que los Denunciantes denuncien:

- Robo o fraude.
- Amenaza de violencia.
- Discriminación, acoso o intimidación.
- Consumo de drogas o alcohol.
- Comportamiento ilegal o poco ético.
- Infracciones o peligros para la seguridad, la salud o el medio ambiente.
- Uso inapropiado de información confidencial.
- Falsificación de documentos de la empresa.
- Extorsión, soborno o aceptación de regalos.
- Conflictos de interés de Crown.
- Redacción de informes financieros inexactos.
- Blanqueo de dinero.
- Incumplimiento real o potencial de las políticas de Crown, incluido el Código de conducta.
- Vulneraciones de la ley o la normativa.
- Vulneraciones de los derechos humanos.
- Conducta o actividades que puedan ir en detrimento de los intereses o la reputación de Crown.
- Abuso de posición en Crown para obtener beneficios personales.

Esta lista no pretende incluir todos los tipos de Conducta denunciabile que se deben denunciar.

5. ¿CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA?

Crown siempre ha promovido, y seguirá promoviendo, una «Política de puertas abiertas» tanto para empleados como para terceros, como contratistas, distribuidores y proveedores. Si llegara a conocimiento de un empleado cualquier Conducta denunciable, se insta al empleado a compartir su preocupación con su Supervisor, Superior, Recursos Humanos o Compliance & Ethics (Cumplimiento y ética). Asimismo, Crown insta a todo tercero a mantener vías de comunicación abiertas y honestas con sus contactos en Crown y a examinar cualquier actividad que crea que es inapropiada con respecto a su relación con Crown.

Crown es consciente de que a veces utilizar la «Política de puertas abiertas» puede ser desagradable o inapropiado. Por tanto, en Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) se puede denunciar una Conducta denunciable de forma confidencial y, si se desea, anónima. Connect with Crown está alojado en un proveedor externo de líneas directas, Navex/EthicsPoint, y está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Las denuncias se pueden hacer de forma anónima y seguir estando protegidas por esta Política y la legislación aplicable.

6. INVESTIGACIÓN DE UNA POTENCIAL CONDUCTA INDEBIDA

Las cuestiones planteadas en relación con esta Política se recibirán y tramitarán con seriedad y el máximo cuidado. Todas las cuestiones se tratarán de forma justa y objetiva, con prontitud y de conformidad con los procedimientos de apoyo pertinentes. Todas las denuncias las analizará y valorará personal cualificado de Crown, encargado de evaluar la denuncia, decidir si hay que abrir una investigación y garantizar que toda investigación se lleva a cabo de forma profesional y confidencial.

Cuando Crown lo considere oportuno, o esté legalmente obligado a ello, proporcionará información al Denunciante sobre el progreso de la investigación, el resultado o las acciones de reparación que se hayan tomado o vayan a tomarse, de acuerdo con los criterios de privacidad de aquellos contra los que se hubieran hecho las alegaciones. Cuando Crown lo considere oportuno, o cuando así lo exija la ley aplicable, se informará a la persona acusada.

Si un Denunciante no da a conocer su nombre, Crown examinará el contenido de la denuncia presentada de conformidad con esta Política de la misma forma que si el Denunciante hubiera revelado su identidad, y toda investigación se llevará a cabo de la mejor manera posible dadas las circunstancias. Sin embargo, puede que no sea posible llevar a cabo una investigación en caso de que la información proporcionada no sea suficiente, y puede ser difícil ofrecer el mismo nivel de apoyo si Crown desconoce la identidad del Denunciante.

7. PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES DE IRREGULARIDADES

Crown se compromete a garantizar la confidencialidad y a proteger y respetar los derechos de los Denunciantes, y a asegurarse de que todo Denunciante que presente una denuncia fundada en indicios razonables sea tratado de forma justa y no sufra represalias.

Protección de la identidad y confidencialidad de un Denunciante

Si un Denunciante quiere presentar una denuncia de forma anónima, puede hacerlo a través de Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), que está diseñado para proteger el anonimato del Denunciante. Durante una investigación, es posible que se contacte o entreviste a las personas que se crea que pueden proporcionar información relevante para la Conducta denunciable que se investiga. Por tanto, el Denunciante debe estar preparado para que el personal de Crown le contacte en tales circunstancias sin conocer su identidad. En cualquier caso, se prohíbe terminantemente la toma de represalias hacia alguien que haya denunciado, de buena fe, o participado en una investigación por conducta indebida.

Aunque el Denunciante no solicite el anonimato, se tomarán medidas para proteger la confidencialidad del Denunciante dentro de lo posible. Por ejemplo, las inquietudes del Denunciante serán supervisadas e investigadas por investigadores debidamente cualificados y designados, y todos los archivos y registros creados que guarden relación con una denuncia de irregularidades o una investigación se conservarán de forma segura y confidencial.

Sin embargo, en la práctica, es posible que otras personas lleguen a conocer la identidad del Denunciante por la información en sí misma, lo que escapa del control de Crown.

Protección frente a represalias

No se tolerarán las represalias contra una persona que haya denunciado una Conducta denunciable de buena fe, o que coopere en una investigación relacionada con una Conducta denunciable. Si un Denunciante ha presentado una denuncia de buena fe, se tomarán todas las medidas que sean razonables para proteger de represalias al Denunciante y a quienes cooperen en una investigación, y Crown actuará de la forma que convenga cuando se detecten dichas represalias. Que una denuncia se ha presentado de buena significa que la denuncia se ha presentado honestamente con el fin de que se puedan corregir las cuestiones a las que hace referencia y no por motivos indebidos. Las represalias incluyen el despido, la destitución, el acoso, la discriminación, la acción disciplinaria, el sesgo, las amenazas o cualquier otro trato desfavorable que sea consecuencia de haber presentado una denuncia o cooperado en una investigación de Conducta denunciable.

Toda represalia es una falta grave y dará lugar a una acción disciplinaria, que puede consistir en la rescisión contractual. Si un Denunciante o alguien que colabore en una investigación de Conducta denunciable cree que está siendo o ha sido objeto de represalias a causa de una denuncia basada en indicios fundados de conformidad con esta Política, deberá informar a cualquiera de los contactos de Crown enumerados en la [Sección 10](#).

Protección de datos

Cualquier información personal recabada en aplicación de esta Política se tratará y procesará de conformidad con las políticas, leyes y normativas de privacidad aplicables.

8. OBLIGACIONES DE TODOS LOS EMPLEADOS EN RELACIÓN CON UNA POSIBLE CONDUCTA INDEBIDA

Se insta a que cualquier empleado de Crown a quien de buena fe le preocupe una Conducta denunciable real o presunta informe de dicha preocupación con prontitud y sin demora a través de uno de los métodos descritos en la [Sección 5](#). Con arreglo a la ley aplicable, el no presentar la denuncia correspondiente de forma deliberada o intencionada puede dar lugar a acciones disciplinarias.

9. RESULTADO DE LAS INVESTIGACIONES Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

Cuando en el curso de una investigación se detecte una vulneración de la ley o de los valores y políticas de Crown, se tomarán medidas disciplinarias. Estas medidas pueden incluir, entre otras, la rescisión o resolución contractual de las personas implicadas en el asunto. Si la investigación revela que se ha producido un incumplimiento real o presunto de la ley, es posible que Crown traslade el asunto a las autoridades legales correspondientes, incluidas las fuerzas del orden.

10. CONTACTOS PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN SOBRE ESTA POLÍTICA Y LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES EN GENERAL

En cualquier momento antes o después de que un Denunciante denuncie una Conducta denunciante de conformidad con esta Política, se puede obtener más información sobre esta Política y cómo funciona, e información más general sobre la denuncia de irregularidades a través de los siguientes medios:

A través de Connect with Crown (www.connectwithcrown.com).

Enviando un correo electrónico a compliance@crowncrown.com.

Llamando por teléfono o enviando un correo electrónico al Chief Compliance Officer de Crown, directamente al personal de Regional Compliance de Crown (la información de contacto está disponible en la Intranet de Crown Compliance & Ethics, según disponibilidad), o a Recursos Humanos.

11. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta Política se revisará y actualizará periódicamente.

12. REFERENCIAS

- Política de protección de los denunciantes de irregularidades de la UE.
- Australia HR-01-20 Política de los denunciantes de irregularidades.

13. HISTORIAL DE REVISIONES

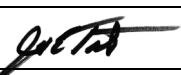
Número de revisión	Resumen de revisiones
1.0	Primera publicación de la Política: 3 de noviembre de 2025

14. AUTORIZACIÓN

ESCRITA POR:

Nombre: Sara B. Corona	Cargo: Vice President and Chief Compliance Officer (Vicepresidenta y directora de cumplimiento normativo)
Firma: 	Fecha: 3 de noviembre de 2025

APROBADO POR:

Nombre: John E. Tate	Cargo: Senior Vice President (Vicepresidente Senior)
Firma: 	Fecha: 3 de noviembre de 2025

ANEXO A

Filiales y subsidiarias de Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPUR) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Esta Política de denuncia y protección de los denunciantes de irregularidades se considerará una política de todas las subsidiarias y filiales de Crown Equipment Corporation y se tendrá por distribuida por parte de cada subsidiaria y filial a sus respectivos empleados.



POLITIQUE RELATIVE À LA DÉNONCIATION ET À LA PROTECTION DES DIVULGATEURS

RÉV : 00000001
Le 3 novembre 2025

1. FINALITÉ

Crown Equipment Corporation et ses filiales et sociétés affiliées, y compris, mais sans s'y limiter, celles répertoriées à l'Annexe A (collectivement « **Crown** ») s'engagent à respecter systématiquement des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise et de pratiques commerciales éthiques. En conséquence, Crown exige de ses administrateurs, directeurs et employés qu'ils respectent des normes élevées en matière de conduite des affaires et de déontologie, et qu'ils agissent conformément à toutes les lois, réglementations et politiques applicables régissant les opérations de Crown.

Les finalités de la présente Politique relative à la dénonciation et à la protection des divulgateurs (la « Politique ») sont les suivantes :

- encourager le signalement de tout cas antérieur, actuel ou futur de comportement relatif à Crown qui est présumé ou avéré contraire à l'éthique ou à la loi ;
- contribuer à dissuader toute action fautive ;
- veiller à ce que toute personne qui signale une action fautive au titre de la présente Politique puisse le faire en toute sécurité, de façon sécurisée et avec la garantie de bénéficier d'un soutien et d'une protection ;
- assurer la transparence du cadre permettant de recevoir et de traiter les signalements ainsi que de mener les enquêtes s'y rapportant ;
- promouvoir les valeurs et le Code de conduite de Crown ;
- soutenir les objectifs à long terme de Crown en matière de durabilité et de réputation ; et
- satisfaire aux obligations juridiques et réglementaires de Crown.

AVIS AUX EMPLOYÉS PARTOUT DANS LE MONDE

La présente Politique vise à fournir un cadre mondial pour signaler tout comportement contraire à l'éthique ou à la loi au sein des installations de Crown. Cependant, Crown reconnaît que les lois, réglementations et pratiques varient d'un pays à l'autre. Par conséquent, il est possible qu'en plus de la présente Politique mondiale, un pays ou une région en particulier dispose d'une politique locale relative aux activités de dénonciation (voir la [Section 12](#) pour connaître ces politiques propres à certains pays ou certaines régions). Lorsque la présente Politique exige une protection accrue pour les divulgateurs par rapport à ce que prévoit la politique, la loi ou la pratique locale, Crown et ses employés sont tenus d'appliquer la présente Politique. Dans les cas où la politique locale et/ou les lois ou pratiques locales en vigueur assurent une protection plus importante aux divulgateurs, Crown et ses employés sont tenus de se conformer à la politique locale et/ou aux lois ou pratiques locales en vigueur. La présente Politique mondiale en vigueur ne doit être mise en œuvre que dans la mesure autorisée par les lois et réglementations locales.

La présente Politique est un outil permettant d'aider et d'encourager les membres du personnel à signaler toute conduite qu'ils estiment de bonne foi constituer une « [Conduite à signaler](#) » au titre de la présente Politique. Crown encourage ses employés et non-employés ayant connaissance de toute Conduite à signaler éventuelle à s'exprimer en toute confiance.

2. À QUI S'APPLIQUE LA PRÉSENTE POLITIQUE ?

La présente Politique s'applique à tous les employés de Crown, qu'il s'agisse des employés permanents, à temps partiel, à durée déterminée ou temporaires, des stagiaires, des employés détachés, des administrateurs, des directeurs ou des employés occasionnels, (chacun étant un « **Rapporteur** »). Dans la mesure où des tiers, tels que les sous-traitants, les concessionnaires ou les fournisseurs, entre autres, signalent toute conduite qu'ils estiment de bonne foi constituer une « Conduite à signaler » conformément à la présente Politique, ils seront également considérés comme des « Rapporteurs » en vertu de la présente Politique.

3. EN QUOI CONSISTE LA DÉNONCIATION ?

La dénonciation (ou alerte professionnelle) survient lorsqu'un Rapporteur fournit des informations concernant une activité ou une conduite présumée ou avérée à propos de laquelle le Rapporteur estime ou craint de bonne foi et de façon raisonnable qu'une telle activité ou conduite constitue ou pourrait constituer :

- un acte contraire à la loi ;
- un acte contraire à l'éthique ;
- une violation des politiques de Crown, y compris du Code de conduite ; ou
- un acte dangereux sur le lieu de travail.

Une telle activité ou conduite est désignée dans la présente Politique comme une « [Conduite à signaler](#) ». La dénonciation (ou alerte professionnelle) ne s'applique pas aux griefs personnels d'un employé concernant sa situation d'emploi, sauf si l'employé estime ou craint, de bonne foi et de façon raisonnable, qu'une activité ou une conduite menée par ou au nom de Crown constitue une Conduite à signaler. Crown dispose de procédures distinctes pour traiter les griefs d'employés individuels concernant leurs situations personnelles d'emploi. Voici des exemples de griefs personnels qui ne sont pas couverts par la présente Politique :

- un conflit opposant un employé de Crown à un autre employé de Crown ;
- une décision concernant les conditions d'emploi d'un employé de Crown ;
- une décision concernant la promotion ou le transfert d'un employé de Crown ;
- une décision concernant le traitement ou la résolution d'un grief en milieu de travail ;
- une décision concernant une mesure disciplinaire ; ou
- une décision relative à la cessation d'emploi d'un employé de Crown.

Si un grief personnel résulte d'une situation dans laquelle un employé de Crown a exprimé une préoccupation concernant une Conduite à signaler, cette situation sera couverte par la présente politique.

4. EXEMPLES D'ACTIVITÉS ET DE CONDUITES À SIGNALER

Exemples de Conduites à signaler que les Rapporteurs sont encouragés à signaler, y compris, mais sans s'y limiter les cas suivants :

- vol ou fraude ;
- menace de violence ;
- discrimination, harcèlement ou intimidation ;
- consommation abusive de drogues ou d'alcool ;
- comportement contraire à l'éthique ou à la loi ;
- violations ou dangers en matière de sécurité, de santé ou d'environnement ;
- utilisation inappropriée de renseignements confidentiels ;
- falsification de dossiers de l'entreprise ;
- corruption, pots-de-vin ou acceptation de cadeaux ;
- conflits par rapport aux intérêts de Crown ;
- information financière inexacte ;
- blanchiment d'argent ;
- violations potentielles ou avérées des politiques de Crown, y compris du Code de conduite ;
- violations de lois ou de réglementations ;
- violations de droits de la personne ;
- conduites ou activités susceptibles de porter préjudice aux intérêts ou à la réputation de Crown ; et/ou
- abus de position auprès de Crown en vue d'obtenir des avantages personnels.

Cette liste non exhaustive ne couvre pas tous les types de Conduite à signaler qui doivent faire l'objet d'un signalement.

5. COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?

Crown a toujours encouragé, et continuera d'encourager, une « Politique de la porte ouverte » pour les employés et les tiers, tels que les sous-traitants, les concessionnaires et les fournisseurs. Si un employé a connaissance de quelque Conduite à signaler que ce soit, il est invité à en faire part à son superviseur, à son responsable, aux Ressources humaines ou à l'équipe Compliance & Ethics (Conformité et Éthique). De même, Crown encourage les tiers à avoir des conversations franches et honnêtes avec leurs interlocuteurs chez Crown au sujet de toute activité qu'ils estiment inappropriée dans le cadre de leurs relations avec Crown.

Crown reconnaît que le recours à la « Politique de la porte ouverte » peut dans certains cas se révéler gênant ou inadapté. C'est pourquoi la plateforme Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) est disponible pour signaler une Conduite de façon confidentielle, voire anonyme si nécessaire. La plateforme Connect with Crown est hébergée par un fournisseur tiers de service d'assistance téléphonique, Navex/EthicsPoint. Elle est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Les signalements peuvent être soumis de façon anonyme et demeurent protégés en vertu de la présente Politique et de la législation en vigueur.

6. ENQUÊTES PORTANT SUR LES IRRÉGULARITÉS POTENTIELLES

Les questions soulevées dans le cadre de la présente Politique seront reçues et traitées avec sérieux et la plus grande délicatesse. Toutes les affaires seront traitées de façon équitable et objective, en temps opportun et dans le respect des procédures de soutien pertinentes. Tous les signalements seront examinés et évalués par le personnel de Crown compétent, chargé de déterminer s'il convient de lancer une enquête et de garantir la conduite de celle-ci de manière professionnelle et confidentielle.

Lorsque Crown le jugera approprié ou que l'entreprise en sera juridiquement tenue, un retour d'information sera fourni au Rapporteur concernant l'avancement de l'enquête, son issue et/ou les mesures correctives prises ou à prendre, sous réserve des considérations de confidentialité des personnes visées par les allégations. Lorsque Crown le jugera approprié ou que la loi applicable l'exigera, la personne accusée en sera informée.

Si le Rapporteur ne précise pas son nom, Crown évaluera le contenu du signalement transmis en vertu de la présente Politique de la même manière que s'il avait révélé son identité. De plus, toute enquête sera menée de la meilleure façon possible, compte tenu des circonstances. Toutefois, une enquête peut ne pas être possible si les informations fournies sont insuffisantes. Si Crown ignore l'identité d'un Rapporteur, Crown peut être dans l'incapacité d'offrir un niveau de soutien identique.

7. PROTECTION DES DIVULGATEURS

Crown s'engage à garantir la confidentialité et à protéger et respecter les droits des Rapporteurs, tout en veillant à ce que tout Rapporteur ayant signalé des faits sur la base de motifs raisonnables bénéficie d'un traitement équitable et ne subisse aucune représaille.

Protection de la confidentialité et de l'identité du Rapporteur

Si un Rapporteur souhaite soumettre un signalement de manière anonyme, il peut utiliser la plateforme Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), conçue pour protéger l'anonymat des Rapporteurs. Dans le cadre d'une enquête, les personnes susceptibles de fournir des renseignements pertinents sur la Conduite à signaler faisant l'objet de l'enquête peuvent être sollicitées pour un entretien. Par conséquent, un Rapporteur doit savoir que le personnel de Crown est susceptible de le contacter dans de telles circonstances tout en ignorant l'identité du Rapporteur. En tout état de cause, il est strictement interdit de prendre quelque mesure de représailles que ce soit à l'encontre d'une personne qui a signalé de bonne foi une irrégularité ou qui participe à une enquête portant sur une irrégularité.

Même si un Rapporteur ne demande pas à rester anonyme, des mesures seront prises pour protéger au mieux la confidentialité du Rapporteur. Par exemple, les préoccupations d'un Rapporteur feront l'objet d'un examen et d'une enquête par des enquêteurs dûment qualifiés et désignés à cet effet. Tous les fichiers et dossiers créés dans le cadre d'un signalement émis par un divulgateur ou d'une enquête seront conservés de manière sécurisée et dans le respect de la confidentialité.

Cependant, dans la pratique, d'autres personnes sont susceptibles d'apprendre l'identité du Rapporteur par le biais de la simple information, ce qui échappe au contrôle de Crown.

Protection contre les représailles

Il est interdit de prendre des mesures de représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé de bonne foi une Conduite à signaler ou qui coopère dans le cadre d'une enquête portant sur celle-ci. Si un Rapporteur a soumis un signalement de bonne foi, toutes les mesures raisonnables seront prises pour le protéger, ainsi que les personnes qui coopèrent dans le cadre d'une enquête, contre toute forme de représailles. Par ailleurs, Crown prendra les mesures appropriées si l'existence de telles représailles est établie. Un signalement de bonne foi est un signalement transmis en toute honnêteté dans le but d'obtenir des réponses à des préoccupations, et non pour un motif illégitime. Les formes de représailles peuvent inclure le licenciement, la rétrogradation, le harcèlement, la discrimination, les mesures disciplinaires, les biais, les menaces ou tout autre traitement défavorable résultant de l'envoi d'un signalement ou de la coopération dans le cadre d'une enquête portant sur une Conduite à signaler.

Toute forme de représailles constitue une infraction grave et donnera lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de l'emploi. Si un Rapporteur ou une personne ayant participé à une enquête portant sur une Conduite à signaler estime qu'il ou elle subit actuellement ou a subi des représailles en raison d'un signalement effectué sur la base de motifs raisonnables en vertu de la présente Politique, il doit en informer l'une des personnes-ressources de Crown répertoriées à la [Section 10](#).

Protection des données

Tout renseignement personnel recueilli dans le cadre de l'administration de la présente Politique sera traité et géré conformément aux lois, réglementations et politiques applicables en matière de confidentialité.

8. RESPONSABILITÉS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS CONCERNANT TOUTE IRRÉGULARITÉ POTENTIELLE

Tout employé de Crown qui a des préoccupations fondées de bonne foi sur une Conduite à signaler présumée ou avérée est encouragé à partager ses préoccupations sans délai grâce à l'un des moyens énoncés à la [Section 5](#). Sous réserve de la loi applicable, tout défaut de signalement délibéré ou intentionnel peut aboutir à des mesures disciplinaires.

9. CONCLUSIONS DES ENQUÊTES ET PROCÉDURES DE NOTIFICATION

Lorsqu'une enquête établit l'existence d'une violation de la loi, des valeurs ou des politiques de Crown, des mesures disciplinaires appropriées peuvent être prises. Cela peut inclure, sans toutefois s'y limiter, la cessation ou la suspension de l'emploi ou de la participation de la ou des personnes concernées par la question. Si l'enquête révèle une violation présumée ou avérée de la loi, Crown peut saisir les autorités compétentes, y compris les organismes chargés de l'application de la loi.

10. PERSONNES-RESSOURCES POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA PRÉSENTE POLITIQUE ET LA DÉNONCIATION EN GÉNÉRAL

Vous pouvez obtenir des renseignements supplémentaires concernant la présente Politique, son fonctionnement, ainsi que des informations plus générales sur les divulgateurs, à tout moment, avant ou après le signalement d'une Conduite à signaler par un Rapporteur au titre de la présente Politique. Pour ce faire, veuillez utiliser l'un des moyens suivants :

Par l'entremise de Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) ;

Par courriel à compliance@crowncanada.com ;

Par téléphone ou courriel en sollicitant le Chief Compliance Officer de Crown, le personnel du service Regional Compliance de Crown directement (coordonnées fournies sur la page Compliance & Ethics de l'Intranet de Crown, le cas échéant), ou les Ressources humaines.

11. RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente Politique fait l'objet de révisions et de mises à jour périodiques.

12. RÉFÉRENCES

- Politique de protection des divulgateurs de l'UE
- Politique australienne relative à la dénonciation HR-01-20

13. HISTORIQUE DES RÉVISIONS

Numéro de révision	Récapitulatif des révisions
1.0	Première publication de la Politique – le 3 novembre 2025

14. AUTORISATION

RÉDIGÉ PAR :

Nom : Sara B. Corona	Fonction : Vice President and Chief Compliance Officer
Signature : 	Date : le 3 novembre 2025

APPROUVÉ PAR :

Nom : John E. Tate	Fonction : Senior Vice President
Signature : 	Date : le 3 novembre 2025

ANNEXE A

Filiales et sociétés affiliées de Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL – COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

La présente Politique relative à la dénonciation et à la protection des divulgateurs est considérée comme une politique de chaque filiale et société affiliée de Crown Equipment Corporation. Elle est réputée avoir été présentée par chacune d'entre elles à leurs employés respectifs.



POLITIQUE RELATIVE À LA DÉNONCIATION ET À LA PROTECTION DES DIVULGATEURS

RÉV : 00000001
3 novembre 2025

1. FINALITÉ

Crown Equipment Corporation et ses filiales et sociétés affiliées, y compris sans s'y limiter, celles répertoriées à l'Annexe A (collectivement « **Crown** ») s'engagent à respecter systématiquement des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise et de pratiques commerciales éthiques. En conséquence, Crown exige que ses administrateurs, directeurs et employés respectent les exigences élevées en matière de conduite des affaires et de déontologie, et agissent en conformité avec toutes les lois, réglementations et politiques applicables qui régissent les opérations de Crown.

Les finalités de la présente Politique relative à la dénonciation et à la protection des divulgateurs (la « Politique ») sont les suivantes :

- Encourager le signalement de tout cas antérieur, actuel ou futur de comportement relatif à Crown qui est présumé ou avéré contraire à l'éthique ou à la loi;
- Contribuer à dissuader toute action fautive;
- Veiller à ce que toute personne qui signale une action fautive au titre de la présente Politique puisse le faire de façon sécuritaire et sécurisée et avec la garantie de bénéficier d'un soutien et d'une protection;
- Assurer la transparence du cadre permettant de recevoir et de traiter les signalements ainsi que de mener les enquêtes s'y rapportant;
- Promouvoir les valeurs et le Code de conduite de Crown;
- Soutenir les objectifs à long terme de Crown en matière de durabilité et de réputation; et
- Satisfaire aux obligations juridiques et réglementaires de Crown.

AVIS AUX EMPLOYÉS PARTOUT DANS LE MONDE

La présente Politique vise à fournir un cadre mondial pour signaler tout comportement contraire à l'éthique ou à la loi au sein des installations de Crown. Cependant, Crown reconnaît que les lois, réglementations et pratiques varient d'un pays à l'autre. Par conséquent, il est possible qu'en plus de la présente Politique mondiale, un pays ou une région en particulier dispose d'une politique locale relative aux activités de dénonciation (Voir la [Section 12](#) pour connaître ces politiques propres à certains pays ou certaines régions). Lorsque la présente Politique exige une protection accrue pour les divulgateurs par rapport à ce que prévoit la politique locale ou la loi ou pratique locale, Crown et ses employés sont tenus d'appliquer la présente Politique. Dans les cas où la politique locale et/ou les lois ou pratiques locales applicables assurent une plus grande protection pour les divulgateurs, Crown et ses employés sont tenus d'appliquer la politique locale et/ou les lois ou pratiques locales applicables. La présente Politique mondiale en vigueur ne doit être mise en oeuvre que dans la mesure autorisée par les lois et réglementations locales.

La présente Politique est un outil permettant d'aider et d'encourager les membres du personnel à signaler toute conduite qu'ils estiment de bonne foi constituer une « [Conduite à signaler](#) » au titre de la présente Politique. Crown encourage ses employés et non-employés ayant connaissance de toute Conduite à signaler éventuelle à s'exprimer en toute confiance.

2. À QUI S'APPLIQUE LA PRÉSENTE POLITIQUE?

La présente Politique s'applique à tous les employés de Crown, qu'il s'agisse des employés permanents, à temps partiel, à durée déterminée ou temporaires, des stagiaires, des employés détachés, des administrateurs, des directeurs ou des employés occasionnels, (chacun étant un « **Rapporteur** »). Dans la mesure où des tiers tels que les entrepreneurs, les concessionnaires ou les fournisseurs, entre autres, signalent toute conduite qu'ils estiment de bonne foi constituer une « Conduite à signaler » conformément à la présente Politique, ils seront également considérés comme des « Rapporteurs » en vertu de la présente Politique.

3. EN QUOI CONSISTE LA DÉNONCIATION?

La dénonciation (ou alerte professionnelle) survient lorsqu'un Rapporteur fournit des informations concernant une activité ou une conduite présumée ou avérée à propos de laquelle le Rapporteur estime ou craint de bonne foi et de façon raisonnable qu'une telle activité ou conduite constitue ou pourrait constituer :

- Un acte contraire à la loi;
- Un acte contraire à l'éthique;
- Une violation des politiques de Crown, y compris du Code de conduite; ou
- Un acte dangereux sur le lieu de travail.

Une telle activité ou conduite est désignée dans la présente Politique comme une « [Conduite à signaler](#) ». La dénonciation (ou alerte professionnelle) ne s'applique pas aux griefs personnels d'un employé concernant sa situation d'emploi, sauf si l'employé estime ou craint de bonne foi et de façon raisonnable qu'il existe une activité ou conduite menée par ou au nom de Crown qui constitue une Conduite à signaler. Crown dispose de procédures distinctes pour traiter les griefs d'employés individuels concernant leurs situations personnelles d'emploi. Voici des exemples de griefs personnels qui ne sont pas couverts par la présente Politique :

- Un conflit opposant un employé de Crown à un autre employé de Crown;
- Une décision concernant les conditions d'emploi d'un employé de Crown;
- Une décision concernant la promotion ou le transfert d'un employé de Crown;
- Une décision concernant le traitement ou la résolution d'un grief en milieu de travail;
- Une décision concernant une mesure disciplinaire; ou
- Une décision relative à la cessation d'emploi d'un employé de Crown.

Si un grief personnel résulte d'une situation où un employé de Crown a soulevé une préoccupation concernant une Conduite à signaler, cette situation sera couverte par la présente Politique.

4. EXEMPLES D'ACTIVITÉS ET DE CONDUITES À SIGNALER

Exemples de Conduites à signaler que les Rapporteurs sont encouragés à signaler, y compris sans s'y limiter les cas suivants :

- Vol ou fraude;
- Menace de violence;
- Discrimination, harcèlement ou intimidation;
- Consommation abusive de drogues ou d'alcool;
- Comportement contraire à l'éthique ou à la loi;
- Violations ou dangers en matière de sécurité, de santé ou d'environnement;
- Utilisation inappropriée de renseignements confidentiels;
- Falsification de dossiers de l'entreprise;
- Corruption, pots-de-vin ou acceptation de cadeaux;
- Conflits par rapport aux intérêts de Crown;
- Information financière inexacte;
- Blanchiment d'argent;
- Violations potentielles ou avérées des politiques de Crown, y compris du Code de conduite;
- Violations de lois ou de réglementations;
- Violations de droits de la personne;
- Conduites ou activités susceptibles de porter préjudice aux intérêts ou à la réputation de Crown; et/ou
- Abus de position auprès de Crown en vue d'obtenir des avantages personnels.

Cette liste non exhaustive ne couvre pas tous les types de Conduite à signaler qui doivent faire l'objet d'un signalement.

5. COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT?

Crown a toujours promu, et s'engage à continuer de promouvoir, une « Politique de la porte ouverte » pour les employés et les tiers tels que les entrepreneurs, les concessionnaires et les fournisseurs. Si un employé a connaissance de toute Conduite à signaler, il est invité à faire part de ses préoccupations avec son superviseur, son responsable, les Ressources humaines ou l'équipe Compliance & Ethics (Conformité et Éthique). De même, Crown encourage les tiers à avoir des conversations franches et honnêtes avec leurs personnes-ressources chez Crown, et à discuter de toute activité qu'ils estiment inappropriée au regard de leurs relations avec Crown.

Crown reconnaît que le recours à la « Politique de la porte ouverte » peut dans certains cas se révéler gênant ou inadapté. C'est pourquoi la plateforme Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) est disponible afin d'alerter sur une Conduite à signaler de façon confidentielle et, si nécessaire, anonyme. La plateforme Connect with Crown est hébergée par un fournisseur tiers de service d'assistance téléphonique, Navex/EthicsPoint. Elle est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Les signalements peuvent être soumis de façon anonyme et demeurent protégés en vertu de la présente Politique et de la législation en vigueur.

6. ENQUÊTES PORTANT SUR LES INCONDUITES POTENTIELLES

Les affaires soulevées en vertu de la présente Politique seront reçues et traitées avec sérieux et la plus grande délicatesse. Toutes les affaires seront traitées de façon équitable et objective, en temps opportun et dans le respect des procédures de soutien pertinentes. Tous les signalements seront examinés et appréciés par le personnel de Crown compétent qui est chargé d'évaluer le signalement, de déterminer si une enquête doit être lancée et de garantir la conduite de toute enquête de façon professionnelle et confidentielle.

Lorsque Crown le juge approprié ou que l'entreprise est juridiquement tenue de le faire, un retour d'information sera fourni au Rapporteur concernant l'avancement de l'enquête, son issue et/ou les mesures correctives prises ou à prendre, sous réserve des considérations de confidentialité des personnes visées par les allégations. Lorsque Crown le juge approprié ou que la loi applicable l'exige, la personne accusée sera informée de la situation.

Si un Rapporteur ne précise pas son nom, Crown évaluera le contenu du signalement transmis en vertu de la présente Politique de la même manière que si le Rapporteur avait révélé son identité. De plus, toute enquête sera conduite au mieux compte tenu des circonstances. Toutefois, une enquête peut ne pas être possible si les informations fournies sont insuffisantes. Si Crown ignore l'identité d'un Rapporteur, cela peut entraver sa capacité à offrir un niveau de soutien identique.

7. PROTECTION DES DIVULGATEURS

Crown s'engage à garantir la confidentialité et à protéger et respecter les droits des Rapporteurs, tout en veillant à ce que tout Rapporteur soumettant un signalement sur la base de motifs raisonnables fasse l'objet d'un traitement équitable et qu'il ne subisse pas de quelconques représailles.

Protection de la confidentialité et de l'identité du Rapporteur

Si un Rapporteur souhaite soumettre un signalement de façon anonyme, il peut le faire en utilisant la plateforme Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), qui est conçue pour protéger l'anonymat des Rapporteurs. Dans le cadre d'une enquête, les personnes qui sont considérées comme étant en mesure de fournir des renseignements pertinents sur la Conduite à signaler faisant l'objet d'une enquête, pourraient être sollicitées en vue d'un entretien. Par conséquent, un Rapporteur doit savoir que le personnel de Crown est susceptible de le contacter dans de telles circonstances tout en ignorant l'identité du Rapporteur. En tout état de cause, il est strictement interdit d'avoir recours aux représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé de bonne foi une inconduite ou qui participe à une enquête portant sur une inconduite.

Même si un Rapporteur ne demande pas à rester anonyme, des mesures seront prises pour protéger au mieux la confidentialité du Rapporteur. Par exemple, les préoccupations d'un Rapporteur feront l'objet d'un examen et d'une enquête par des enquêteurs dûment qualifiés et nommés. Tous les fichiers et dossiers créés en lien avec un signalement soumis par un divulgateur ou avec une enquête seront conservés de façon sécurisée et dans le respect de la confidentialité.

Cependant, dans la pratique, d'autres personnes peuvent apprendre l'identité du Rapporteur par le biais de la simple information, ce qui échappe au contrôle de Crown.

Protection contre les représailles

Il est interdit d'avoir recours aux représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé de bonne foi une Conduite à signaler ou qui coopère dans le cadre d'une enquête portant sur une Conduite à signaler. Si un Rapporteur a soumis un signalement de bonne foi, toutes les mesures raisonnables seront prises pour protéger le Rapporteur et les personnes qui coopèrent dans le cadre d'une enquête contre toute forme de représailles. Par ailleurs, Crown prendra les mesures appropriées si l'existence de représailles est établie. Un signalement soumis de bonne foi signifie que ledit signalement a été transmis en toute honnêteté dans le but d'obtenir des réponses à des préoccupations, et non pour un motif illégitime. Les formes de représailles incluent le congédiement, la rétrogradation, le harcèlement, la discrimination, les mesures disciplinaires, les biais, les menaces ou d'autres traitements défavorables résultant de l'envoi d'un signalement ou de la coopération dans le cadre d'une enquête portant sur une Conduite à signaler.

Toute forme de représailles constitue une infraction grave et aboutira à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de l'emploi. Si un Rapporteur ou une personne ayant participé à une enquête portant sur une Conduite à signaler estime qu'il ou elle subit actuellement ou a subi des représailles en raison d'un signalement soumis sur la base de motifs raisonnables en vertu de la présente Politique, il ou elle doit informer l'une des personnes-ressources de Crown répertoriées à la [Section 10](#).

Protection des données

Tout renseignement personnel recueilli dans le cadre de l'administration de la présente Politique sera traité et géré conformément aux lois, réglementations et politiques applicables en matière de confidentialité.

8. RESPONSABILITÉS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS CONCERNANT TOUTE INCONDUITE POTENTIELLE

Tout employé de Crown qui a des préoccupations fondées de bonne foi sur une Conduite à signaler présumée ou avérée est encouragé à partager ses préoccupations sans délai grâce à l'un des moyens énoncés à la [Section 5](#). Sous réserve de la loi applicable, tout défaut de signalement délibéré ou intentionnel peut aboutir à des mesures disciplinaires.

9. CONCLUSIONS DES ENQUÊTES ET PROCÉDURES DE NOTIFICATION

Lorsqu'une enquête établit l'existence d'une violation de la loi, ou des valeurs ou politiques de Crown, des mesures disciplinaires peuvent être prises de façon appropriée. Cela peut inclure, sans toutefois s'y limiter, la cessation ou la suspension de l'emploi, ou la participation de la ou des personnes concernées par l'affaire. Si l'enquête révèle qu'il y a eu une violation présumée ou avérée de la loi, Crown peut saisir les autorités juridiques compétentes, y compris les organismes d'application de la loi.

10. PERSONNES-RESSOURCES POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA PRÉSENTE POLITIQUE ET LA DÉNONCIATION EN GÉNÉRAL

Il est possible d'obtenir des renseignements supplémentaires concernant la présente Politique, son fonctionnement et des informations plus générales sur les divulgateurs et cela, à tout moment avant ou après le signalement d'une Conduite à signaler par un Rapporteur au titre de la présente Politique. Pour cela, veuillez utiliser l'un des moyens suivants :

Par l'entremise de Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

Par courriel à compliance@crown.com;

Par téléphone ou courriel en sollicitant le Chief Compliance Officer de Crown, le personnel du service Regional Compliance de Crown directement (coordonnées fournies sur la page Compliance & Ethics de l'Intranet de Crown, le cas échéant), ou les Ressources humaines.

11. RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente Politique fait l'objet de révisions et de mises à jour périodiques.

12. RÉFÉRENCES

- Politique de protection des lanceurs d'alerte de l'UE
- Politique australienne relative à la dénonciation HR-01-20

13. HISTORIQUE DES RÉVISIONS

Numéro de révision	Récapitulatif des révisions
1.0	Première publication de la Politique – 3 novembre 2025

14. AUTORISATION

RÉDIGÉ PAR :

Nom : Sara B. Corona	Fonction : Vice President and Chief Compliance Officer (Vice-présidente et cheffe de la conformité)
Signature : 	Date : 3 novembre 2025

APPROUVÉ PAR :

Nom : John E. Tate	Fonction : Senior Vice President (Vice-président directeur)
Signature : 	Date : 3 novembre 2025

ANNEXE A

Filiales et sociétés affiliées de Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

La présente Politique relative à la dénonciation et à la protection des divulgateurs sera considérée comme une politique de chaque filiale et société affiliée de Crown Equipment Corporation et sera réputée avoir été émise par chaque filiale et société affiliée à leurs employés respectifs.



KEBIJAKAN PELAPORAN PELANGGARAN DAN PERLINDUNGAN PELAPOR PELANGGARAN

REV: 00000001
3 November 2025

1. TUJUAN

Crown Equipment Corporation dan anak perusahaan serta afiliasinya, termasuk namun tidak terbatas pada para pihak yang tercantum pada Lampiran A (secara bersama-sama disebut sebagai “**Crown**”) berkomitmen untuk mempertahankan standar praktik bisnis yang beretika dan tata kelola perusahaan yang tinggi. Oleh karena itu, Crown mewajibkan direksi, petugas, dan karyawannya untuk mematuhi standar perilaku bisnis dan etika bisnis yang tinggi, serta mematuhi seluruh hukum, peraturan, dan kebijakan yang mengatur operasi Crown.

Tujuan dari Kebijakan Pelaporan Pelanggaran dan Perlindungan Pelapor Pelanggaran ini (“Kebijakan”) adalah untuk:

- Mendorong pelaporan atas dugaan atau kejadian aktual, masa lalu, masa kini, atau masa mendatang mengenai perilaku tidak beretika atau melanggar hukum terkait Crown;
- Membantu mencegah terjadinya pelanggaran;
- Memastikan bahwa siapa pun yang melaporkan pelanggaran sesuai dengan Kebijakan ini dapat melakukannya dengan aman, terjamin, dan dengan keyakinan bahwa mereka akan dilindungi dan didukung;
- Memberikan transparansi seputar kerangka penerimaan, penanganan, dan penyelidikan laporan;
- Mendukung nilai dan Pedoman Perilaku Crown;
- Mendukung keberlanjutan dan reputasi jangka panjang Crown; dan
- Memenuhi kewajiban hukum dan regulasi Crown.

PEMBERITAHUAN BAGI KARYAWAN DI SELURUH DUNIA

Kebijakan ini dimaksudkan untuk memberikan kerangka untuk melaporkan perilaku tidak beretika atau terlarang di Crown. Namun demikian, Crown menyadari bahwa hukum, peraturan, dan praktik di berbagai yurisdiksi berbeda. Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa selain dari kebijakan global ini, negara atau wilayah tertentu juga telah menerapkan kebijakan setempat terkait aktivitas pelaporan pelanggaran (Lihat [Bagian 12](#) untuk kebijakan khusus di negara atau wilayah tersebut). Apabila Kebijakan ini mewajibkan perlindungan lebih besar bagi pelapor pelanggaran dibandingkan hukum, praktik, dan/atau kebijakan setempat, karyawan Crown dan Crown diwajibkan untuk mengikuti Kebijakan ini, dan apabila hukum, praktik, dan/atau kebijakan setempat yang berlaku memberikan perlindungan lebih besar bagi pelapor pelanggaran, karyawan Crown dan Crown diwajibkan untuk mengikuti hukum, praktik, dan/atau kebijakan setempat yang berlaku. Kebijakan global ini dalam pelaksanaannya hanya akan berlaku sejauh diizinkan oleh hukum dan peraturan setempat.

Kebijakan ini merupakan alat bantu untuk membantu dan mendorong personel agar melaporkan perilaku yang mereka yakini dengan itikad baik memenuhi syarat sebagai “[Perilaku yang Dapat Dilaporkan](#)” sesuai Kebijakan ini. Crown mendorong karyawan maupun non-karyawan yang mengetahui kemungkinan Perilaku yang Dapat Dilaporkan untuk berani angkat bicara.

2. UNTUK SIAPAKAH KEBIJAKAN INI BERLAKU?

Kebijakan ini berlaku bagi seluruh karyawan Crown – karyawan tetap, paruh waktu, kontrak tetap atau sementara, magang, karyawan penugasan, direktur, petugas, dan pekerja tidak tetap – (masing-masing disebut sebagai “**Pelapor**”). Sejauh pihak ketiga seperti kontraktor, *dealer*, pemasok, atau pihak lain melaporkan perilaku yang mereka yakini dengan itikad baik memenuhi syarat sebagai “Perilaku yang Dapat Dilaporkan” sesuai dengan Kebijakan ini, mereka juga akan diperlakukan sebagai “Pelapor” berdasarkan Kebijakan ini.

3. APAKAH DEFINISI PELAPORAN PELANGGARAN?

Pelaporan pelanggaran terjadi ketika Pelapor melaporkan informasi tentang dugaan atau perilaku atau

aktivitas aktual apabila Pelapor memiliki masalah dengan iktikad baik, atau keyakinan yang wajar, bahwa perilaku atau aktivitas tersebut adalah atau akan:

- Illegal;
- Tidak beretika;
- Pelanggaran atas kebijakan Crown, termasuk Pedoman Perilaku; atau
- Berbahaya di tempat kerja.

Setiap aktivitas atau perilaku tersebut disebut dalam Kebijakan ini sebagai “[Perilaku yang Dapat Dilaporkan](#)”. Pelaporan pelanggaran tidak berlaku untuk keluhan pribadi tentang situasi hubungan kerja karyawan kecuali jika karyawan tersebut memiliki masalah dengan iktikad baik atau keyakinan yang wajar bahwa terdapat perilaku atau aktivitas oleh atau atas nama Crown yang merupakan Perilaku yang Dapat Dilaporkan. Crown memiliki prosedur terpisah untuk menangani keluhan karyawan individu tentang situasi hubungan kerja pribadinya. Contoh keluhan pribadi yang tidak tercakup dalam Kebijakan ini mencakup:

- Konflik antara karyawan Crown dengan karyawan Crown lainnya;
- Keputusan terkait ketentuan hubungan kerja karyawan Crown;
- Keputusan terkait promosi atau pemindahan karyawan Crown;
- Keputusan terkait penanganan atau penyelesaian keluhan di tempat kerja;
- Keputusan terkait tindakan pendisiplinan; atau
- Keputusan terkait pemutusan hubungan kerja karyawan Crown.

Jika keluhan pribadi muncul dari karyawan Crown yang menyampaikan masalah tentang Perilaku yang Dapat Dilaporkan, hal tersebut akan dicakup oleh Kebijakan ini.

4. CONTOH PERILAKU DAN AKTIVITAS YANG DAPAT DILAPORKAN

Contoh Perilaku yang Dapat Dilaporkan yang didorong untuk dilaporkan oleh Pelapor termasuk namun tidak terbatas pada sebagai berikut:

- Pencurian atau penipuan;
- Ancaman kekerasan;
- Diskriminasi, pelecehan, atau perundungan;
- Penyalahgunaan narkoba atau alkohol;
- Perilaku terlarang atau tidak beretika;
- Pelanggaran atau bahaya keselamatan, kesehatan, atau lingkungan;
- Penggunaan informasi rahasia yang tidak pantas;
- Pemalsuan catatan perusahaan;
- Penyuapan, sogokan, atau penerimaan hadiah;
- Konflik kepentingan Crown;
- Pelaporan keuangan yang tidak akurat;
- Pencucian uang;
- Pelanggaran aktual atau potensi pelanggaran atas kebijakan Crown, termasuk Pedoman Perilaku;
- Pelanggaran hukum atau peraturan;
- Pelanggaran hak asasi manusia;
- Perilaku atau aktivitas yang dapat merugikan kepentingan atau reputasi Crown; dan/atau
- Penyalahgunaan posisi di Crown untuk memperoleh keuntungan pribadi.

Daftar ini tidak dimaksudkan untuk menyertakan seluruh jenis Perilaku yang Dapat Dilaporkan yang harus dilaporkan.

5. BAGAIMANA CARA MELAPORKAN?

Crown selalu mempromosikan, dan akan terus mempromosikan, "Kebijakan Pintu Terbuka" bagi karyawan

serta pihak ketiga, termasuk kontraktor, *dealer*, dan pemasok. Jika karyawan mengetahui Perilaku yang Dapat Dilaporkan, karyawan didorong untuk membahas masalah dengan Penyelia, Manajer, bagian Sumber Daya Manusia, atau Kepatuhan & Etika. Crown juga mendorong pihak ketiga untuk melakukan diskusi terbuka dan jujur dengan kontakannya di Crown dan membahas aktivitas yang mereka yakini tidak pantas sehubungan dengan transaksi mereka bersama Crown.

Crown mengakui bahwa terkadang penggunaan “Kebijakan Pintu Terbuka” dapat tidak nyaman atau tidak pantas. Oleh karena itu, Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) tersedia untuk melaporkan Perilaku yang Dapat Dilaporkan secara rahasia, dan jika diinginkan, secara anonim. Connect with Crown diselenggarakan oleh penyedia saluran telepon pihak ketiga, Navex/EthicsPoint, dan tersedia 24 jam sehari, 7 hari seminggu.

Laporan dapat dibuat secara anonim dan masih dilindungi berdasarkan Kebijakan ini serta peraturan perundangan yang berlaku.

6. PENYELIDIKAN POTENSI PELANGGARAN

Persoalan yang dilaporkan berdasarkan Kebijakan ini akan diterima dan diperlakukan secara serius dan dengan sensitifitas tertinggi. Seluruh persoalan akan ditangani secara adil dan objektif, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur pendukung terkait. Seluruh laporan akan dinilai dan dipertimbangkan oleh personel Crown yang tepat dan bertugas untuk mengevaluasi laporan, memutuskan apakah akan melanjutkan dengan penyelidikan, dan memastikan penyelidikan dilaksanakan secara profesional dan rahasia.

Apabila dianggap tepat oleh Crown, atau apabila diwajibkan oleh hukum, umpan balik mengenai perkembangan penyelidikan, hasil, dan/atau tindakan perbaikan yang telah diambil atau akan diambil, dengan mempertimbangkan privasi para pihak yang menjadi objek tuduhan, akan diberikan kepada Pelapor. Apabila Crown menganggap hal tersebut tepat, atau apabila diwajibkan oleh hukum yang berlaku, orang yang dituduh akan disampaikan.

Jika Pelapor tidak menyebut namanya, Crown akan menilai konten laporan yang diajukan berdasarkan Kebijakan ini seakan-akan Pelapor telah mengungkapkan identitasnya, dan penyelidikan akan dilakukan sebaik-baiknya sesuai keadaan yang ada. Namun demikian, investigasi mungkin tidak dapat dilakukan kecuali jika informasi yang cukup diberikan, dan mungkin sulit untuk menawarkan tingkat dukungan yang sama jika Crown tidak mengetahui identitas Pelapor.

7. PERLINDUNGAN PELAPOR PELANGGARAN

Crown berkomitmen untuk memastikan kerahasiaan dan melindungi serta menghargai hak Pelapor dan memastikan Pelapor yang membuat laporan didasarkan pada alasan yang wajar dapat diperlakukan secara adil dan tidak menerima pembalasan.

Melindungi identitas dan kerahasiaan Pelapor

Jika Pelapor ingin melapor secara anonim, Pelapor dapat melaporkan melalui Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), yang dirancang untuk melindungi anonimitas Pelapor. Selama penyelidikan, orang yang diyakini dapat memberikan informasi terkait Perilaku yang Dapat Dilaporkan yang sedang diselidiki dapat dihubungi dan diwawancarai. Oleh karena itu, Pelapor harus bersiap bahwa personel Crown dapat menghubunginya dalam kondisi seperti itu, yaitu tidak mengetahui identitas Pelapor. Apa pun situasinya, pembalasan kepada seseorang yang telah melapor, dengan iktikad baik, atau berpartisipasi dalam penyelidikan perilaku tidak pantas, sangat dilarang.

Meskipun Pelapor tidak meminta menjadi anonim, langkah-langkah akan diambil untuk sejauh mungkin melindungi kerahasiaan Pelapor. Misalnya, masalah yang dilaporkan Pelapor akan diawasi dan diselidiki oleh penyelidik yang memenuhi syarat dan telah ditunjuk, serta seluruh file dan catatan yang dibuat terkait laporan pelapor pelanggaran atau penyelidikan akan diamankan dan disimpan secara rahasia.

Namun demikian, dalam praktiknya, orang lain dapat mengetahui identitas Pelapor berdasarkan informasi ini saja dan hal tersebut di luar kendali Crown.

Perlindungan dari pembalasan

Pembalasan terhadap orang yang telah melaporkan Perilaku yang Dapat Dilaporkan dengan iktikad baik, atau bekerja sama dalam penyelidikan atas Perilaku yang Dapat Dilaporkan, tidak akan ditoleransi. Jika Pelapor membuat laporan dengan iktikad baik, seluruh langkah wajar akan diambil untuk melindungi Pelapor dan mereka yang bekerja sama dalam penyelidikan dari pembalasan, dan Crown akan mengambil tindakan yang sesuai apabila pembalasan tersebut diidentifikasi. Laporan yang dibuat dengan iktikad baik berarti laporan tersebut dibuat secara jujur dengan tujuan agar masalah dapat ditangani dan bukan karena motif yang tidak pantas. Pembalasan ini dapat berupa pemecatan, penurunan pangkat, pelecehan, diskriminasi, tindakan pendisiplinan, bias, ancaman, atau perlakuan lain yang tidak menguntungkan akibat laporan atau karena bekerja sama dalam penyelidikan dari Perilaku yang Dapat Dilaporkan.

Pembalasan merupakan pelanggaran serius dan akan berakibat pada tindakan pendisiplinan, yang dapat mencakup pemutusan hubungan kerja. Jika Pelapor atau seseorang yang membantu dalam penyelidikan Perilaku yang Dapat Dilaporkan meyakini dirinya sedang atau telah mengalami pembalasan karena laporan didasarkan pada alasan yang wajar berdasarkan Kebijakan ini, dia harus menyampaikan kontak kepada Crown yang tercantum di [Bagian 10](#).

Perlindungan Data

Informasi pribadi yang dikumpulkan dalam menjalankan Kebijakan ini akan diperlakukan dan diproses sesuai kebijakan, hukum, dan peraturan privasi yang berlaku.

8. KEWAJIBAN SELURUH KARYAWAN TERKAIT POTENSI PELANGGARAN

Karyawan Crown yang memiliki iktikad baik tentang dugaan atau Perilaku yang Dapat Dilaporkan aktual didorong untuk segera dan tanpa menunda melaporkan masalah tersebut melalui salah satu metode yang dijelaskan pada [Bagian 5](#). Sesuai dengan hukum yang berlaku, kegagalan yang disengaja atau tidak melaporkan dapat mengakibatkan tindakan pendisiplinan.

9. HASIL PENYELIDIKAN DAN PROSEDUR PELAPORAN

Apabila penyelidikan mengidentifikasi pelanggaran hukum, nilai, atau kebijakan Crown, tindakan pendisiplinan yang tepat dapat diambil. Ini dapat termasuk namun tidak terbatas pada pemutusan hubungan kerja atau penangguhan hubungan kerja atau keterlibatan orang(-orang) yang terlibat dalam persoalan tersebut. Jika penyelidikan mengungkapkan bahwa ada dugaan pelanggaran atau pelanggaran aktual dari hukum, Crown dapat mereferensikan persoalan tersebut kepada pihak berwenang terkait, termasuk kepada otoritas penegak hukum.

10. KONTAK UNTUK MENDAPATKAN INFORMASI TAMBAHAN TENTANG KEBIJAKAN INI DAN PELAPORAN PELANGGARAN SECARA UMUM

Setiap saat sebelum atau sesudah Pelapor melaporkan Perilaku yang Dapat Dilaporkan berdasarkan kebijakan ini, Pelapor dapat memperoleh informasi tambahan tentang Kebijakan ini, cara kerjanya, dan informasi pelapor pelanggaran secara lebih umum dengan menghubungi salah satu saluran berikut:

Melalui Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

Melalui email ke compliance@crown.com;

Melalui telepon atau email ke Direktur Kepatuhan Crown, personel Kepatuhan Regional Crown (informasi kontak tersedia di laman Intranet Kepatuhan & Etika Crown, apabila tersedia), atau Sumber Daya Manusia.

11. TINJAUAN KEBIJAKAN

Kebijakan ini akan ditinjau dan diperbarui secara berkala.

12. REFERENSI

- Kebijakan Perlindungan Pelapor Pelanggaran UE
- Kebijakan Pelapor Pelanggaran HR-01-20 Australia

13. RIWAYAT REVISI

Nomor Revisi	Rangkuman Revisi
1.0	Penerbitan Pertama Kebijakan - 3 November 2025

14. OTORISASI

DITULIS OLEH:

Nama: Sara B. Corona	Jabatan: Wakil Presiden Direktur dan Direktur Kepatuhan
Tanda tangan: 	Tanggal: 3 November 2025

DISETUJUI OLEH:

Nama: John E. Tate	Jabatan: Wakil Presiden Direktur Senior
Tanda tangan: 	Tanggal: 3 November 2025

LAMPIRAN A

Afiliasi dan Anak Perusahaan Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Kebijakan Pelaporan Pelanggaran dan Perlindungan Pelapor Pelanggaran ini akan dianggap sebagai kebijakan dari setiap anak perusahaan dan afiliasi dari Crown Equipment Corporation dan akan dianggap telah diterbitkan oleh masing-masing anak perusahaan atau afiliasi tersebut kepada masing-masing karyawannya.



POLITICA DI TUTELA DEGLI INFORMATORI E DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

REV: 00000001
3 novembre 2025

1. FINALITÀ

Crown Equipment Corporation e le sue controllate e consociate, comprese, senza limitazione, quelle elencate nell'Appendice A (collettivamente "**Crown**") si impegnano a mantenere un elevato standard di pratiche commerciali etiche e di governance societaria. Di conseguenza, Crown richiede ai propri direttori, funzionari e dipendenti di osservare elevati standard di condotta ed etica aziendale e di rispettare tutte le leggi, i regolamenti e le politiche applicabili che regolano le attività di Crown.

Le finalità della presente Politica di tutela degli informatori e di gestione delle segnalazioni (la "Politica") sono:

- incoraggiare la segnalazione di casi sospetti o effettivi, passati, presenti o futuri, di comportamenti non etici o illegali relativi a Crown;
- contribuire a scoraggiare gli illeciti;
- garantire che chiunque segnali un illecito in conformità alla presente Politica possa farlo in modo sicuro, protetto e con la certezza di essere tutelato e supportato;
- fornire trasparenza sul quadro di ricezione, gestione e indagine delle segnalazioni;
- sostenere i valori e il Codice di condotta di Crown;
- supportare la reputazione e la sostenibilità a lungo termine di Crown e
- soddisfare gli obblighi legali e normativi di Crown.

AVVISO AI DIPENDENTI A LIVELLO MONDIALE

L'intento della presente Politica è fornire un quadro globale per la segnalazione di comportamenti non etici o illeciti in Crown. Tuttavia, Crown riconosce che leggi, regolamenti e pratiche variano in base alle giurisdizioni. Di conseguenza, può accadere che, oltre alla presente Politica globale, un determinato Paese o regione abbia implementato una politica locale relativa all'attività di segnalazione (si veda la [sezione 12](#) per tali politiche specifiche per Paese o regione). Laddove la presente Politica richieda una maggiore protezione degli informatori rispetto alle leggi, alle prassi e/o alle politiche locali, Crown e i dipendenti di Crown sono tenuti a seguire la presente Politica, e laddove le leggi, le prassi e/o le politiche locali applicabili forniscano una maggiore protezione degli informatori, Crown e i dipendenti di Crown sono tenuti a seguire le leggi, le prassi e/o le politiche locali applicabili. La presente Politica globale in vigore sarà applicata solo nella misura consentita dalle leggi e dai regolamenti locali.

La presente Politica è uno strumento atto ad assistere e incoraggiare il personale a segnalare qualsivoglia condotta ritenuta in buona fede una "[Condotta segnalabile](#)" ai sensi della presente Politica. Crown incoraggia i propri dipendenti e collaboratori che siano a conoscenza di possibili Condotte segnalabili a parlarne apertamente.

2. A CHI SI APPLICA QUESTA POLITICA?

La presente Politica si applica a tutti i dipendenti Crown, a tempo indeterminato, part-time, a tempo determinato o interinali, stagisti, distaccati, direttori, funzionari e lavoratori occasionali (ciascuno, un "[Segnalatore](#)"). Nella misura in cui terzi, quali appaltatori, rivenditori, fornitori, o altri segnalino una condotta che ritengono in buona fede qualificabile come "Condotta segnalabile" ai sensi della presente Politica, saranno anch'essi trattati come "Segnalatori" ai sensi della presente Politica.

3. CHE COS'È L'ATTIVITÀ DI SEGNALEZIONE?

L'attività di segnalazione si verifica quando un Segnalatore riferisce informazioni su comportamenti o attività sospetti o reali, quando il Segnalatore teme in buona fede, o ha la ragionevole convinzione, che tali comportamenti o attività siano o possano essere:

- illegali;
- non etici;

- una violazione delle politiche di Crown, ivi compreso il Codice di condotta o
- pericolosi in ambito lavorativo.

Nella presente Politica si fa riferimento a ciascuna di tali attività o condotte come "[Condotta segnalabile](#)". L'attività di segnalazione non si applica alle lamentele personali sulla propria situazione lavorativa, a meno che il dipendente non abbia un timore in buona fede o una ragionevole convinzione che vi sia una condotta o un'attività da parte o per conto di Crown che costituisca una Condotta segnalabile. Crown dispone di procedure separate per la gestione delle lamentele dei singoli dipendenti in merito alla loro situazione lavorativa personale. Tra gli esempi di lamentele personali non coperte dalla presente Politica figurano:

- conflittualità tra un dipendente Crown e un altro dipendente Crown;
- decisione relativa ai termini di impiego di un dipendente Crown;
- decisione relativa alla promozione o al trasferimento di un dipendente Crown;
- decisione relativa alla gestione o alla risoluzione di una lamentela sorta sul luogo di lavoro;
- decisione relativa a un'azione disciplinare o
- decisione relativa alla cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente Crown.

Se una lamentela personale origina da una segnalazione di un dipendente Crown in merito a una Condotta segnalabile, tale lamentela sarà coperta dalla presente Politica.

4. ESEMPI DI CONDOTTE E ATTIVITÀ SEGNALABILI

Tra gli esempi di Condotte segnalabili che i Segnalatori sono incoraggiati a denunciare figurano, a titolo non esaustivo, i seguenti:

- furto o frode;
- minaccia di violenza;
- discriminazione, molestie o bullismo;
- abuso di sostanze stupefacenti o alcoliche;
- comportamenti illeciti o non etici;
- violazioni o pericoli in materia di sicurezza, salute e ambiente;
- uso inappropriato di informazioni riservate;
- falsificazione di registri aziendali;
- corruzione, tangenti o accettazione di regalie;
- conflitti di interesse con Crown;
- rendicontazione finanziaria non accurata;
- riciclaggio di denaro;
- violazioni reali o potenziali delle politiche di Crown, ivi compreso il Codice di condotta;
- violazione di leggi o regolamenti;
- violazione dei diritti umani;
- condotte o attività che potrebbero risultare dannose per gli interessi o la reputazione di Crown e/o
- abuso di posizione presso Crown per ottenere vantaggi personali.

Questo elenco non pretende di includere tutti i tipi di Condotta segnalabile da denunciare.

5. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?

Crown ha sempre promosso, e continuerà a farlo, una "Politica delle porte aperte" nei confronti dei dipendenti e di terzi, come appaltatori, rivenditori o fornitori. Se a conoscenza di eventuali Condotte segnalabili, il dipendente è incoraggiato a discuterne con il supervisore, il responsabile, con le Risorse umane o con l'ufficio Compliance & Ethics. Allo stesso modo, Crown incoraggia i terzi a confrontarsi apertamente e onestamente con i rispettivi contatti presso Crown e a discutere qualsiasi attività che ritengano inappropriata in relazione ai loro rapporti con Crown.

Crown è consapevole che in alcuni casi la "Politica delle porte aperte" può risultare poco agevole o inappropriata. Per questo motivo è disponibile Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), per la segnalazione in forma riservata e, se lo si desidera, anonima, di una Condotta inappropriata. Connect with Crown è ospitato da un fornitore terzo di linea diretta, Navex/EthicsPoint, ed è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima e comunque rimanere protette ai sensi della presente Politica e della legislazione applicabile.

6. INDAGINE SU UNA POTENZIALE CONDOTTA SCORRETTA

Le questioni sollevate ai sensi della presente Politica saranno ricevute e trattate con la dovuta attenzione e con la massima sensibilità. Tutte le questioni saranno trattate in modo equo e oggettivo, tempestivamente e in conformità alle procedure di supporto pertinenti. Tutte le segnalazioni saranno valutate ed esaminate dal personale Crown competente, incaricato di valutare la segnalazione, decidere se procedere con un'indagine e garantire che qualsiasi indagine sia svolta in modo professionale e riservato.

Laddove Crown lo ritenga opportuno o laddove sia obbligata per legge, verrà fornito un feedback in merito all'andamento dell'indagine, all'esito e/o alle azioni correttive intraprese o da intraprendere, nel rispetto della privacy di coloro contro i quali sono state mosse le accuse. Laddove Crown lo ritenga opportuno o laddove sia richiesto dal diritto applicabile, la persona accusata verrà informata.

Se un Segnalatore non fornisce il proprio nome, Crown valuterà il contenuto della segnalazione effettuata in base alla presente Politica con le stesse modalità che sarebbero state adottate nel caso il Segnalatore avesse rivelato la propria identità, e qualsiasi indagine sarà condotta nel miglior modo possibile in base alle circostanze. Tuttavia, un'indagine potrebbe non essere possibile se non vengono fornite informazioni sufficienti e potrebbe essere difficile offrire lo stesso livello di supporto se Crown non conosce l'identità di un Segnalatore.

7. PROTEZIONE DEGLI INFORMATORI

Crown si impegna a garantire la riservatezza e a proteggere e rispettare i diritti dei Segnalatori; si impegna inoltre a far sì che chiunque effettui una segnalazione basata su motivi ragionevoli sia trattato equamente e non subisca ritorsioni.

Proteggere la riservatezza e l'identità di un Segnalatore

Se si desidera fare una segnalazione anonima, il Segnalatore può farlo attraverso il sito Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), che è ideato per proteggerne l'anonimato. Nel corso di un'indagine, possono essere contattate e intervistate le persone che si ritiene possano fornire informazioni rilevanti per la Condotta segnalabile oggetto dell'indagine. Pertanto, il Segnalatore deve essere preparato all'eventualità che il personale Crown possa contattarlo in tali circostanze senza essere a conoscenza della sua identità. In ogni caso, sono severamente vietate le ritorsioni nei confronti di chi ha effettuato la segnalazione, in buona fede, o partecipa a un'indagine su una condotta scorretta.

Anche se un Segnalatore non richiede l'anonimato, saranno intraprese misure atte a proteggerne la riservatezza nel limite del possibile. Ad esempio, i timori sollevati dal Segnalatore saranno supervisionati e indagati da investigatori adeguatamente qualificati e nominati, e tutti i file e le registrazioni creati in relazione a una segnalazione informativa o a un'indagine saranno archiviati in modo sicuro e riservato.

Tuttavia, nella pratica, altre persone potrebbero venire a conoscenza dell'identità del Segnalatore grazie alle sole informazioni, il che sfugge al controllo di Crown.

Protezione dalle ritorsioni

Non saranno tollerate ritorsioni nei confronti di chi abbia segnalato in buona fede una Condotta segnalabile

o collaborato a un'indagine su una Condotta segnalabile. Se si effettua una segnalazione, verranno prese tutte le misure ragionevoli per proteggere da ritorsioni il Segnalatore e coloro che collaborano a un'indagine; inoltre Crown prenderà le misure del caso laddove vengano identificate tali ritorsioni. Una segnalazione effettuata in buona fede significa che è effettuata in modo onesto per consentire la risoluzione dei problemi e non per un motivo inopportuno. Le ritorsioni comprendono licenziamento, demansionamento, molestie, discriminazione, azioni disciplinari, pregiudizi, minacce o altri trattamenti sfavorevoli derivanti da una segnalazione o dalla collaborazione a un'indagine su una Condotta segnalabile.

Qualsiasi ritorsione è un reato grave e comporterà un'azione disciplinare, che può includere la cessazione del rapporto di lavoro. Se un Segnalatore o una persona che ha fornito assistenza in un'indagine su una Condotta segnalabile ritiene di essere o di essere stato oggetto di ritorsioni a causa di una segnalazione basata su motivi ragionevoli ai sensi della presente Politica, deve informare uno dei contatti di Crown elencati nella [sezione 10](#).

Protezione dei dati

Tutti i dati personali raccolti nell'ambito dell'applicazione della presente Politica saranno trattati ed elaborati in conformità alle politiche sulla privacy, alle leggi e ai regolamenti applicabili.

8. DOVERI DI TUTTI I DIPENDENTI IN RELAZIONE A POTENZIALI CONDOTTE SCORRETTE

Tutti i dipendenti di Crown che nutrono dubbi in buona fede su una Condotta segnalabile, sospetta o effettiva, sono incoraggiati a effettuare la segnalazione in modo tempestivo e senza indugio, attraverso uno dei metodi descritti nella [sezione 5](#). Fatto salvo il diritto applicabile, l'omissione deliberata o intenzionale di una segnalazione può comportare un'azione disciplinare.

9. ESITO DELLE INDAGINI E PROCEDURE DI SEGNALAZIONE

Laddove un'indagine identifichi una violazione della legge, dei valori o delle politiche di Crown, potranno essere adottate le opportune azioni disciplinari. Ciò può includere, a titolo non esaustivo, la cessazione o la sospensione del rapporto di lavoro o dell'incarico della persona o delle persone coinvolte nella questione. Se l'indagine rivela una sospetta o effettiva violazione della legge, Crown può deferire la questione all'autorità legale competente, comprese le forze dell'ordine.

10. CONTATTI PER ULTERIORI INFORMAZIONI SULLA PRESENTE POLITICA E SULL'ATTIVITÀ DI SEGNALAZIONE IN GENERALE

In qualsiasi momento, prima o dopo la segnalazione di una Condotta segnalabile ai sensi della presente Politica, è possibile ottenere ulteriori informazioni sulla presente Politica, sul suo funzionamento e, più in generale, sulle informazioni relative agli informatori, utilizzando una delle seguenti modalità:

tramite Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

via e-mail, all'indirizzo compliance@crowncorp.com;

contattando, per telefono o via e-mail, il Chief Compliance Officer di Crown, direttamente il personale addetto alla Compliance regionale di Crown (i recapiti sono disponibili sulla pagina Compliance & Ethics dell'Intranet di Crown, se disponibile) o le Risorse umane.

11. REVISIONE DELLA POLITICA

La presente Politica verrà revisionata e aggiornata periodicamente.

12. RIFERIMENTI

- Politica di tutela degli informatori per l'UE
- Politica HR-01-20 di tutela degli informatori per l'Australia

13. CRONOLOGIA REVISIONI

Numero revisioni	Riepilogo delle revisioni
1.0	Prima pubblicazione della Politica: 3 novembre 2025

14. AUTORIZZAZIONE

REDATTA DA:

Nome: Sara B. Corona	Titolo: Vice President and Chief Compliance Officer
Firma: 	Data: 3 novembre 2025

APPROVATA DA:

Nome: John E. Tate	Titolo: Senior Vice President
Firma: 	Data: 3 novembre 2025

APPENDICE A

Controllate e consociate di Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

La presente Politica di tutela degli informatori e di gestione delle segnalazioni sarà considerata una politica di ciascuna controllata e consociata di Crown Equipment Corporation e sarà considerata come rilasciata da ciascuna controllata e consociata ai propri dipendenti.



DASAR PEMBERIAN MAKLUMAT DAN PERLINDUNGAN TERHADAP PEMBERI MAKLUMAT

SEMAKAN: 00000001
3 November 2025

1. TUJUAN

Crown Equipment Corporation serta anak-anak syarikat dan sekutunya, termasuk tetapi tidak terhad kepada yang disenaraikan dalam Lampiran A (secara kolektif dirujuk sebagai “**Crown**”), komited untuk mengekalkan standard tinggi dalam amalan perniagaan beretika dan tadbir urus korporat. Sehubungan itu, Crown mewajibkan para pengarah, pegawai dan pekerja Crown untuk mematuhi standard tinggi dalam tingkah laku dan etika perniagaan, serta mematuhi semua undang-undang, peraturan dan dasar yang terpakai yang mengawal operasi Crown.

Tujuan Dasar Pemberian Maklumat dan Perlindungan Terhadap Pemberi Maklumat ini (“Dasar”) adalah untuk:

- Menggalakkan pelaporan terhadap tingkah laku tidak beretika atau menyalahi undang-undang yang disyaki atau sebenar, sama ada yang berlaku pada masa lalu, kini atau akan datang, yang berkaitan dengan Crown;
- Membantu untuk mencegah salah laku;
- Memastikan bahawa sesiapa yang melaporkan salah laku mengikut Dasar ini boleh berbuat demikian dengan selamat, terjamin dan dengan keyakinan bahawa mereka akan dilindungi dan disokong;
- Menyediakan ketelusan berkenaan rangka kerja untuk menerima, mengendalikan dan menyiasat laporan;
- Menyokong nilai-nilai dan Tatakelakuan Crown;
- Menyokong kemampanan dan reputasi jangka panjang Crown; dan
- Memenuhi kewajiban undang-undang dan kawal selia Crown.

NOTIS KEPADA PEKERJA DI SELURUH DUNIA

Dasar ini bertujuan untuk menyediakan rangka kerja global bagi pelaporan tingkah laku tidak beretika atau menyalahi undang-undang di Crown. Walau bagaimanapun, Crown mengakui bahawa undang-undang, peraturan dan amalan adalah berbeza mengikut bidang kuasa. Oleh itu, mungkin terdapat keadaan, selain daripada Dasar global ini, sesebuah negara atau rantau tertentu juga telah melaksanakan dasar tempatan yang berkaitan dengan aktiviti pemberian maklumat (Lihat [Bahagian 12](#) untuk dasar khusus negara atau rantau tersebut). Sekiranya Dasar ini menyediakan perlindungan yang lebih besar kepada pemberi maklumat berbanding undang-undang, amalan dan/atau dasar tempatan, Crown dan para pekerjaanya dikehendaki mematuhi Dasar ini; dan sekiranya undang-undang, amalan dan/atau dasar tempatan yang berkenaan menyediakan perlindungan yang lebih besar kepada pemberi maklumat, maka Crown dan para pekerjaanya dikehendaki mematuhi undang-undang, amalan dan/atau dasar tempatan yang berkenaan. Dasar global ini, apabila dilaksanakan, hanya akan diguna pakai setakat yang dibenarkan oleh undang-undang dan peraturan tempatan.

Dasar ini merupakan alat untuk membantu dan menggalakkan kakitangan melaporkan sebarang kelakuan yang mereka percayai dengan niat baik sebagai “[Kelakuan Boleh Dilaporkan](#)” menurut Dasar ini. Crown menggalakkan pekerja dan bukan pekerja Crown yang menyedari kemungkinan berlakunya Kelakuan Boleh Dilaporkan untuk berani bersuara.

2. KEPADA SIAPAKAH DASAR INI TERPAKAI?

Dasar ini terpakai kepada semua pekerja Crown – tetap, sambilan, bertempoh tetap atau sementara, pelatih, pekerja pinjaman, pengarah, pegawai dan pekerja kontrak – (masing-masing dirujuk sebagai “**Pelapor**”). Setakat pihak ketiga seperti kontraktor, pengedar, pembekal, atau pihak lain melaporkan sebarang kelakuan yang mereka percayai dengan niat baik sebagai “Kelakuan Boleh Dilaporkan” menurut Dasar ini, mereka juga akan dianggap sebagai “Pelapor” mengikut Dasar ini.

3. APAKAH ITU PEMBERIAN MAKLUMAT?

Pemberian maklumat berlaku apabila seorang Pelapor melaporkan maklumat tentang kelakuan atau aktiviti yang disyaki atau sebenar, Pelapor mempunyai kebimbangan yang berlandaskan niat baik atau kepercayaan yang munasabah bahawa kelakuan atau aktiviti tersebut adalah atau mungkin:

- Menyalahi undang-undang;
- Tidak beretika;
- Suatu pelanggaran terhadap dasar Crown, termasuk Tatakelakuan; atau
- Berbahaya di tempat kerja.

Setiap aktiviti atau kelakuan sedemikian dirujuk dalam Dasar ini sebagai “[Kelakuan Boleh Dilaporkan](#)”. Pemberian maklumat tidak terpakai kepada rungutan peribadi tentang situasi pekerjaan seseorang pekerja sendiri, melainkan pekerja tersebut mempunyai kebimbangan yang berlandaskan niat baik atau kepercayaan yang munasabah bahawa terdapat kelakuan atau aktiviti oleh atau bagi pihak Crown yang merupakan Kelakuan Boleh Dilaporkan. Crown mempunyai prosedur yang berasingan untuk mengendalikan rungutan individu pekerja berkaitan situasi pekerjaan peribadi masing-masing. Contoh rungutan peribadi yang tidak diliputi oleh Dasar ini termasuklah:

- Konflik antara seorang pekerja Crown dengan pekerja Crown yang lain;
- Keputusan yang berkaitan dengan terma pekerjaan seorang pekerja Crown;
- Keputusan yang berkaitan dengan kenaikan pangkat atau pertukaran seorang pekerja Crown;
- Keputusan yang berkaitan dengan pengendalian atau penyelesaian suatu rungutan di tempat kerja;
- Keputusan yang berkaitan dengan tindakan tatatertib; atau
- Keputusan yang berkaitan dengan penamatan pekerjaan seorang pekerja Crown.

Sekiranya suatu rungutan peribadi timbul akibat seorang pekerja Crown membangkitkan kebimbangan tentang Kelakuan Boleh Dilaporkan, perkara ini akan diliputi oleh Dasar ini.

4. CONTOH KELAKUAN DAN AKTIVITI YANG BOLEH DILAPORKAN

Contoh Kelakuan Boleh Dilaporkan yang digalakkan untuk dilaporkan oleh Pelapor termasuk, tetapi tidak terhad kepada, perkara berikut:

- Kecurian atau penipuan;
- Ancaman keganasan;
- Diskriminasi, gangguan atau pembulian;
- Penyalahgunaan dadah atau alkohol;
- Tingkah laku yang menyalahi undang-undang atau tidak beretika;
- Pelanggaran atau bahaya keselamatan, kesihatan atau alam sekitar;
- Penggunaan maklumat sulit secara tidak wajar;
- Pemalsuan rekod syarikat;
- Rasuah, sogokan atau penerimaan hadiah;
- Konflik kepentingan Crown;
- Pelaporan kewangan yang tidak tepat;
- Pengubahan wang haram;
- Pelanggaran sebenar atau berpotensi terhadap dasar-dasar Crown, termasuk Tatakelakuan;
- Pelanggaran undang-undang atau peraturan;
- Pelanggaran hak asasi manusia;
- Kelakuan atau aktiviti yang mungkin memudaratkan kepentingan atau reputasi Crown; dan/atau
- Penyalahgunaan jawatan dalam Crown untuk mendapatkan manfaat peribadi.

Senarai ini tidak bertujuan untuk merangkumi semua jenis Kelakuan Boleh Dilaporkan yang perlu dilaporkan.

5. BAGAIMANAKAH CARANYA UNTUK MEMBUAT LAPORAN?

Crown sentiasa menggalakkan dan akan terus menggalakkan, “Dasar Pintu Terbuka” untuk pekerja serta pihak ketiga, seperti kontraktor, pengedar dan pembekal. Sekiranya seorang pekerja menyedari sebarang Kelakuan Boleh Dilaporkan, pekerja tersebut digalakkan untuk membincangkan kebimbangan tersebut dengan Penyelia, Pengurus, Human Resources (Sumber Manusia) atau Compliance & Ethics (Pematuhan & Etika). Begitu juga, Crown menggalakkan pihak ketiga untuk mengadakan perbincangan terbuka dan jujur dengan wakil hubungan mereka di Crown serta membincangkan sebarang aktiviti yang mereka percaya adalah tidak wajar berkenaan urusan mereka dengan Crown.

Crown mengakui bahawa ada kalanya penggunaan “Dasar Pintu Terbuka” mungkin tidak selesai atau tidak sesuai. Oleh itu, Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) disediakan untuk pelaporan Kelakuan Boleh Dilaporkan secara sulit dan, jika dikehendaki, tanpa nama. Connect with Crown dikendalikan oleh penyedia talian penting pihak ketiga, Navex/EthicsPoint, dan tersedia 24 jam sehari, 7 hari seminggu.

Laporan boleh dibuat secara tanpa nama dan tetap akan dilindungi di bawah Dasar ini serta undang-undang yang berkenaan.

6. SIASATAN TERHADAP KEMUNGKINAN SALAH LAKU

Perkara yang dibangkitkan di bawah Dasar ini akan diterima dan dikendalikan dengan serius serta dengan kepekaan yang paling tinggi. Semua perkara akan dikendalikan secara adil dan objektif, dalam jangka masa yang sewajarnya dan selaras dengan prosedur sokongan yang berkaitan. Semua laporan akan dinilai dan dipertimbangkan oleh kakitangan Crown yang berkenaan, yang bertanggungjawab untuk menilai laporan tersebut, membuat keputusan sama ada untuk meneruskan siasatan dan memastikan siasatan dijalankan secara profesional dan sulit atau tidak.

Sekiranya Crown menganggap tindakan tersebut sesuai, atau jika diwajibkan secara undang-undang, maklum balas akan diberikan kepada Pelapor mengenai perkembangan siasatan, hasil siasatan, dan/atau tindakan pembetulan yang telah atau akan diambil, tertakluk kepada pertimbangan privasi individu yang menjadi subjek tuduhan. Sekiranya Crown menganggap tindakan tersebut sesuai, atau jika dikehendaki oleh undang-undang yang terpakai, individu yang dituduh akan dimaklumkan.

Sekiranya seorang Pelapor tidak memberikan nama mereka, Crown akan menilai kandungan laporan yang dikemukakan di bawah Dasar ini dengan cara yang sama seolah-olah Pelapor telah mendedahkan identitinya, dan sebarang siasatan akan dijalankan sebaik mungkin mengikut keadaan yang ada. Walau bagaimanapun, siasatan mungkin tidak dapat dijalankan sekiranya maklumat yang diberikan tidak mencukupi, dan mungkin sukar untuk memberikan tahap sokongan yang sama sekiranya Crown tidak mengetahui identiti Pelapor.

7. PERLINDUNGAN TERHADAP PEMBERI MAKLUMAT

Crown komited untuk memastikan kerahsiaan serta melindungi dan menghormati hak-hak Pelapor serta memastikan bahawa mana-mana Pelapor yang membuat laporan berdasarkan asas yang munasabah akan dilayan dengan adil dan tidak mengalami sebarang tindakan balas.

Melindungi identiti dan kerahsiaan Pelapor

Sekiranya seorang Pelapor ingin membuat laporan secara tanpa nama, Pelapor boleh melaporkannya melalui Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), yang direka khusus untuk melindungi identiti Pelapor. Semasa siasatan dijalankan, individu yang dipercayai boleh memberikan maklumat berkaitan dengan Kelakuan Boleh Dilaporkan yang sedang disiasat mungkin akan dihubungi dan ditemu bual. Oleh itu, seorang Pelapor harus bersedia bahawa kakitangan Crown mungkin akan menghubungi beliau dalam keadaan tersebut tanpa mengetahui identiti Pelapor. Dalam apa-apa jua keadaan, tindakan balas terhadap seseorang yang telah melaporkan dengan niat baik, atau yang mengambil bahagian dalam siasatan salah laku, adalah dilarang sama sekali.

Walaupun seorang Pelapor tidak meminta untuk kekal tanpa nama, langkah-langkah akan diambil untuk melindungi kerahsiaan Pelapor setakat yang mungkin. Sebagai contoh, kebimbangan Pelapor akan diawasi dan disiasat oleh penyiasat yang berkecuali dan dilantik, dan semua fail serta rekod yang dibuat berkaitan dengan laporan pemberi maklumat atau siasatan akan disimpan dengan selamat dan secara sulit.

Walau bagaimanapun, dalam keadaan sebenar, orang lain mungkin mengetahui identiti Pelapor hanya melalui maklumat tersebut dan perkara ini di luar kawalan Crown.

Perlindungan daripada tindakan balas

Tindakan balas terhadap seseorang yang telah melaporkan Kelakuan Boleh Dilaporkan dengan niat baik, atau yang bekerjasama dalam siasatan Kelakuan Boleh Dilaporkan, tidak akan diterima. Sekiranya seorang Pelapor telah membuat laporan dengan niat baik, semua langkah munasabah akan diambil untuk melindungi Pelapor dan mereka yang bekerjasama dalam siasatan daripada tindakan balas, dan Crown akan mengambil tindakan yang sewajarnya apabila sebarang tindakan balas sedemikian dikenal pasti. Laporan yang dibuat dengan niat baik bermaksud laporan itu dibuat secara jujur untuk membolehkan kebimbangan ditangani dan bukan untuk motif yang tidak wajar. Tindakan balas termasuklah pemecatan, penurunan pangkat, gangguan, diskriminasi, tindakan tatatertib, berat sebelah, ugutan atau layanan tidak adil lain yang berpunca daripada membuat laporan atau kerana bekerjasama dalam siasatan Kelakuan Boleh Dilaporkan.

Sebarang tindakan balas adalah satu kesalahan serius dan akan mengakibatkan tindakan tatatertib, yang mungkin termasuk penamatan pekerjaan. Sekiranya seorang Pelapor atau sesiapa yang membantu dalam siasatan Kelakuan Boleh Dilaporkan percaya bahawa dia sedang atau telah dikenakan tindakan balas kerana membuat laporan berdasarkan asas munasabah di bawah Dasar ini, dia harus memaklumkan mana-mana pihak hubungan Crown yang disenaraikan dalam [Bahagian 10](#).

Perlindungan Data

Sebarang maklumat peribadi yang dikumpul dalam pentadbiran Dasar ini akan dilayan dan diproses mengikut dasar privasi, undang-undang dan peraturan yang terpakai.

8. KEWAJIPAN SEMUA PEKERJA BERHUBUNG DENGAN KEMUNGKINAN SALAH LAKU

Mana-mana pekerja Crown yang mempunyai kebimbangan dengan niat baik tentang Kelakuan Boleh Dilaporkan yang disyaki atau sebenar digalakkan untuk melaporkan kebimbangan tersebut dengan segera dan tanpa berlengah melalui salah satu kaedah yang diterangkan dalam [Bahagian 5](#). Tertakluk kepada undang-undang yang terpakai, kegagalan untuk melaporkan secara sengaja atau dengan niat jahat mungkin mengakibatkan tindakan tatatertib.

9. HASIL SIASATAN DAN PROSEDUR PELAPORAN

Sekiranya siasatan mengenal pasti pelanggaran undang-undang, nilai Crown, atau dasar, tindakan tatatertib yang sesuai mungkin akan diambil. Ini mungkin termasuk, tetapi tidak terhad kepada, penamatan atau penggantungan pekerjaan atau penglibatan individu yang terlibat dalam perkara tersebut. Jika siasatan mendedahkan bahawa terdapat pelanggaran undang-undang yang disyaki atau sebenar, Crown mungkin akan merujuk perkara tersebut kepada pihak berkuasa undang-undang yang berkaitan, termasuk agensi penguatkuasaan undang-undang.

10. PIHAK UNTUK DIHUBUNGI BAGI MENDAPATKAN MAKLUMAT LANJUT TENTANG DASAR INI DAN PEMBERIAN MAKLUMAT SECARA UMUM

Pada bila-bila masa sebelum atau selepas seorang Pelapor membuat laporan tentang Kelakuan Boleh Dilaporkan di bawah Dasar ini, maklumat tambahan tentang Dasar ini, cara pelaksanaan dan maklumat pemberi maklumat secara umum boleh diperoleh dengan menghubungi mana-mana pihak berikut:

Melalui Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

Melalui e-mel kepada compliance@crown.com;

Melalui telefon atau e-mel kepada Chief Compliance Officer (Ketua Pegawai Pematuhan) Crown, kakitangan Regional Compliance (Pematuhan Serantau) Crown secara langsung (maklumat hubungan boleh didapati di halaman Intranet Compliance & Ethics (Pematuhan & Etika) Crown, jika tersedia), atau Human Resources (Sumber Manusia).

11. SEMAKAN SEMULA DASAR

Dasar ini akan disemak semula dan dikemas kini dari semasa ke semasa.

12. RUJUKAN

- Dasar Perlindungan Terhadap Pemberi Maklumat EU
- Dasar Pemberi Maklumat Australia HR-01-20

13. SEJARAH SEMAKAN

Nombor Semakan	Ringkasan Semakan
1.0	Pengeluaran Pertama Dasar – 3 November 2025

14. KELULUSAN

DITULIS OLEH:

Nama: Sara B. Corona	Jawatan: Vice President and Chief Compliance Officer (Naib Presiden dan Ketua Pegawai Pematuhan)
Tandatangan: 	Tarikh: 3 November, 2025

DILULUSKAN OLEH:

Nama: John E. Tate	Jawatan: Senior Vice President (Timbalan Presiden Kanan)
Tandatangan: 	Tarikh: 3 November 2025

LAMPIRAN A

Syarikat Sekutu dan Anak Syarikat Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Dasar Pemberian Maklumat dan Perlindungan Terhadap Pemberi Maklumat ini akan dianggap sebagai dasar bagi setiap anak syarikat dan syarikat sekutu Crown Equipment Corporation dan akan dianggap telah dikeluarkan oleh setiap anak syarikat dan syarikat sekutu tersebut kepada pekerja masing-masing.



REGELING VOOR HET MELDEN VAN MISSTANDEN EN DE BESCHERMING VAN KLOKKENLUIDERS

REV: 00000001
3 november 2025

1. DOELSTELLING

Crown Equipment Corporation en zijn dochterondernemingen en gelieerde ondernemingen, inclusief maar niet beperkt tot die welke in bijlage A worden genoemd (gezamenlijk '**Crown**') zetten zich in voor het handhaven van hoge normen op het gebied van ethisch zakelijk gedrag en corporate governance. Daarom verlangt Crown van zijn directeuren, functionarissen en werknemers dat zij hoge normen van zakelijk gedrag en ethiek in acht nemen en alle toepasselijke wetten, voorschriften en beleidsregels naleven die van toepassing zijn op de activiteiten van Crown.

De doelstellingen van deze regeling voor het melden van misstanden en de bescherming van klokkenluiders (de 'Regeling') zijn:

- Het aanmoedigen van het melden van vermoedelijke of daadwerkelijke gevallen van onethisch of onwettig gedrag met betrekking tot Crown in het verleden, heden of de toekomst;
- Helpen bij het ontmoedigen van wangedrag;
- Ervoor zorgen dat iedereen die wangedrag meldt in overeenstemming met dit beleid, dit veilig kan doen en erop kan vertrouwen dat hij of zij zal worden beschermd en ondersteund;
- Transparantie bieden over het kader voor het ontvangen, behandelen en onderzoeken van meldingen;
- Het ondersteunen van de waarden en gedragscode van Crown;
- Het bevorderen van de duurzaamheid en reputatie van Crown op lange termijn; en
- Voldoen aan de wettelijke en regelgevende verplichtingen van Crown.

KENNISGEVING AAN WERKNEMERS WERELDWIJD

Deze Regeling is bedoeld als wereldwijd kader voor het melden van onethisch of onwettig gedrag bij Crown. Crown erkent echter dat wetten, voorschriften en procedures per rechtsgebied kunnen verschillen. Daarom kan het voorkomen dat een bepaald land of regio naast deze wereldwijde Regeling ook een lokale regeling met betrekking tot klokkenluiden heeft geïmplementeerd (Zie [paragraaf 12](#) voor dergelijke land- of regiospecifieke regelingen). Daar waar deze Regeling meer bescherming voor klokkenluiders biedt dan lokale wetgeving, procedures en/of lokaal beleid, zijn Crown en Crown-werknemers verplicht om deze Regeling te volgen, en daar waar geldende lokale wetgeving, procedures en/of lokaal beleid meer bescherming voor klokkenluiders bieden, zijn Crown en Crown-werknemers verplicht om de geldende lokale wetgeving, procedures en/of lokaal beleid te volgen. Deze wereldwijde Regeling wordt alleen toegepast voor zover toegestaan door lokale wet- en regelgeving.

Deze Regeling is een hulpmiddel om personeel te helpen en aan te moedigen om gedrag te melden waarvan zij te goeder trouw menen dat het in aanmerking komt als '[Meldbaar gedrag](#)' volgens deze Regeling. Crown moedigt zowel werknemers als niet-werknemers die mogelijk Meldbaar gedrag waarnemen, aan om zich hierover uit te spreken zonder zich zorgen te maken.

2. OP WIE IS DEZE REGELING VAN TOEPASSING?

Deze Regeling is van toepassing op alle werknemers van Crown - in vaste dienst, parttime, voor bepaalde tijd of tijdelijk, stagiairs, gedetacheerden, directeuren, functionarissen en contractmedewerkers – (elk een '**Melder**'). Voor zover derden, zoals aannemers, dealers, leveranciers, of anderen gedrag melden waarvan zij te goeder trouw menen dat het 'Meldbaar gedrag' is volgens deze Regeling, worden zij ook behandeld als 'Melders' volgens deze Regeling.

3. WAT IS KLOKKENLUIDEN?

Klokkenluiden vindt plaats wanneer een Melder melding maakt van vermoedelijk of daadwerkelijk gedrag of activiteiten waarbij de Melder te goeder trouw vreest of redelijkerwijs gelooft dat dergelijk gedrag of activiteiten het volgende zijn of zouden zijn:

- Illegaal;
- Onethisch;
- In strijd met de beleidsregels van Crown, waaronder de Gedragscode; of
- Gevaarlijk op de werkplek.

Elk van deze activiteiten of gedragingen wordt in deze Regeling '[Meldbaar gedrag](#)' genoemd. Klokkenluiden is niet van toepassing op persoonlijke grieven over de eigen werksituatie van een werknemer, tenzij de werknemer te goeder trouw bezorgd is of redelijkerwijs van mening is dat er sprake is van gedrag of activiteiten door of namens Crown die Meldbaar gedrag vormen. Crown heeft aparte procedures voor het afhandelen van klachten van individuele werknemers over hun eigen persoonlijke werksituatie. Voorbeelden van persoonlijke grieven die niet onder deze Regeling vallen, zijn onder andere:

- Een conflict tussen een Crown-werknemer en een andere Crown-werknemer;
- Een beslissing over de arbeidsvoorwaarden van een Crown-werknemer;
- Een beslissing over de promotie of overplaatsing van een Crown-werknemer;
- Een beslissing over de behandeling of oplossing van een klacht op de werkplek;
- Een beslissing over disciplinaire maatregelen; of
- Een beslissing over de beëindiging van het dienstverband van een Crown-werknemer.

Als een persoonlijke grief voortvloeit uit een klacht van een Crown-werknemer over Meldbaar gedrag, valt deze onder deze Regeling.

4. VOORBEELDEN VAN MELDBAAR GEDRAG EN MELDBARE ACTIVITEITEN

Voorbeelden van Meldbaar gedrag waarvoor wij Melders aanmoedigen die te melden, zijn onder meer:

- Diefstal of fraude;
- Dreigen met geweld;
- Discriminatie, intimidatie of pestgedrag;
- Drugs- of alcoholmisbruik;
- Onwettig of onethisch gedrag;
- Overtredingen of gevaren in verband met gezondheid, veiligheid of het milieu;
- Ongepast gebruik van vertrouwelijke informatie;
- Vervalsing van bedrijfsgegevens;
- Omkoping, steekpenningen of het aannemen van geschenken;
- Belangenconflicten van Crown;
- Onjuiste financiële verslaglegging;
- Witwassen van geld;
- Feitelijke of potentiële overtredingen van de beleidsregels van Crown, waaronder de Gedragscode;
- Overtredingen van wet- of regelgeving;
- Schendingen van mensenrechten;
- Gedrag of activiteiten die schadelijk kunnen zijn voor de belangen of reputatie van Crown; en/of
- Misbruik van een positie bij Crown voor persoonlijk gewin.

Niet alle soorten Meldbaar Gedrag die gemeld moeten worden, zijn in deze lijst opgenomen.

5. HOE KAN IK MELDING MAKEN?

Crown heeft altijd gestreefd naar een 'opendeurbeleid' voor werknemers en derden, zoals aannemers, dealers en leveranciers, en zal dit ook in de toekomst blijven doen. Als een werknemer Meldbaar gedrag waarneemt, wordt hij of zij aangemoedigd dit te bespreken met zijn of haar supervisor, manager, de afdeling Human Resources of Compliance & Ethics. Op dezelfde manier moedigt Crown derden aan om open en eerlijke gesprekken te voeren met hun contactpersonen bij Crown en activiteiten te bespreken die zij ongepast achten met betrekking tot hun contacten met Crown.

Crown erkent dat er situaties kunnen zijn waarin het gebruik van het 'opendeurenbeleid' ongemakkelijk of ongepast kan zijn. Daarom biedt Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) de mogelijkheid om vertrouwelijk en desgewenst anoniem melding te maken van Meldbaar gedrag. Connect with Crown wordt gehost door een externe hotline-provider, Navex/EthicsPoint, en is 24 uur per dag, 7 dagen per week beschikbaar.

Meldingen kunnen anoniem worden gedaan en blijven beschermd onder deze Regeling en de toepasselijke wetgeving.

6. ONDERZOEK NAAR MOGELIJK WANGEDRAG

Kwesties die in het kader van deze Regeling aan de orde worden gesteld, zullen serieus en met de grootst mogelijke zorgvuldigheid worden behandeld. Alle kwesties zullen eerlijk en objectief, tijdig en in overeenstemming met relevante ondersteunende procedures worden behandeld. Alle meldingen worden beoordeeld en overwogen door daartoe bevoegd Crown-personeel. Zij zijn verantwoordelijk voor het evalueren van de melding, beslissen of er een onderzoek wordt ingesteld en zorgen ervoor dat elk onderzoek op een professionele en vertrouwelijke manier wordt uitgevoerd.

Waar Crown dit gepast acht, of waar dit wettelijk verplicht is, ontvangt de Melder terugkoppeling over de voortgang van het onderzoek, het resultaat en/of de genomen of te nemen corrigerende maatregelen, met inachtneming van de privacy van degenen tegen wie beschuldigingen zijn geuit. Wanneer Crown dit gepast acht, of wanneer dit wettelijk verplicht is, wordt de beschuldigde persoon op de hoogte gebracht.

Als een Melder zijn of haar naam niet opgeeft, zal Crown de inhoud van de melding die op grond van deze Regeling wordt gedaan, op dezelfde manier beoordelen als wanneer de Melder dat wel had gedaan. Elk onderzoek zal zo goed mogelijk worden uitgevoerd onder de gegeven omstandigheden. Soms is een onderzoek echter niet mogelijk als er niet voldoende informatie wordt verstrekt. Ook kan het moeilijk zijn om dezelfde mate van ondersteuning te bieden als Crown de identiteit van een Melder niet kent.

7. BESCHERMING VAN KLOKKENLUIDERS

Crown zet zich in om de vertrouwelijkheid te waarborgen en de rechten van Melders te beschermen en te respecteren. Ook zorgt Crown ervoor dat een Melder die op redelijke gronden melding maakt, eerlijk wordt behandeld en niet te maken krijgt met vergelding.

De identiteit en vertrouwelijkheid van een Melder beschermen

Als een Melder anoniem melding wil maken, kan dat via Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), dat is ontworpen om de anonimiteit van de Melder te beschermen. Tijdens een onderzoek kan er contact worden opgenomen en kunnen mensen worden ondervraagd van wie wordt aangenomen dat ze informatie kunnen verschaffen die relevant is voor het Meldbare gedrag dat wordt onderzocht. Een Melder moet er daarom op voorbereid zijn dat personeel van Crown in dergelijke omstandigheden contact met hem of haar kan opnemen zonder de identiteit van de Melder te kennen. Vergelding jegens iemand die te goeder trouw wangedrag heeft gemeld of aan een onderzoek naar wangedrag meewerkt, is in elk geval ten strengste verboden.

Zelfs als een Melder niet om anonimiteit vraagt, zullen er stappen worden ondernomen om de vertrouwelijkheid van een Melder zo goed mogelijk te beschermen. De kwesties van de Melder zullen bijvoorbeeld worden gemonitord en onderzocht door daartoe gekwalificeerde en aangestelde onderzoekers. Ook zullen alle dossiers en bestanden die worden aangemaakt en die betrekking hebben op een klokkenluidersmelding of een onderzoek, veilig en vertrouwelijk worden bewaard.

In de praktijk is het echter mogelijk dat andere mensen alleen al door de verstrekte informatie de identiteit van de Melder achterhalen. Dit valt buiten de controle van Crown.

Bescherming tegen vergelding

Vergelding jegens een persoon die te goeder trouw Meldbaar gedrag heeft gemeld, of meewerkt aan een onderzoek naar Meldbaar gedrag, wordt niet getolereerd. Als een Melder te goeder trouw melding heeft gemaakt, zullen alle redelijke stappen worden ondernomen om de Melder en degenen die meewerken aan een onderzoek, te beschermen tegen vergelding. Crown zal passende maatregelen nemen wanneer dergelijke vergeldingsmaatregelen worden vastgesteld. Een melding te goeder trouw maken betekent dat de melding op eerlijke wijze is gedaan, met als doel de zorgen aan te kaarten en niet vanuit een oneigenlijk motief. Vergelding is onder meer ontslag, degradatie, intimidatie, discriminatie, disciplinaire maatregelen, vooringenomenheid, bedreigingen of een andere nadelige behandeling als gevolg van het maken van een melding of het meewerken aan een onderzoek naar Meldbaar gedrag.

Elke vorm van vergelding is een ernstige overtreding en zal leiden tot disciplinaire maatregelen, met inbegrip van eventuele beëindiging van het dienstverband. Als een Melder of iemand die heeft meegewerkt aan een onderzoek naar Meldbaar gedrag, van mening is dat hij of zij het slachtoffer is of is geweest van vergelding vanwege een melding op basis van redelijke gronden onder deze Regeling, dient hij of zij dit bekend te maken aan een van de contactpersonen bij Crown die staan vermeld in [paragraaf 10](#).

Gegevensbescherming

Alle persoonlijke gegevens die worden verzameld bij het beheren van deze Regeling, zullen worden behandeld en verwerkt in overeenstemming met het toepasselijke privacybeleid en de toepasselijke wet- en regelgeving.

8. VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN ALLE WERKNEMERS MET BETREKKING TOT MOGELIJK WANGEDRAG

Elke werknemer van Crown die te goeder trouw bezorgd is over vermoedelijk of daadwerkelijk Meldbaar gedrag, wordt aangemoedigd om deze zorgen onmiddellijk en zonder vertraging te melden via een van de methoden die in [paragraaf 5](#) worden beschreven. Onder voorbehoud van de toepasselijke wetgeving, kan opzettelijke nalatigheid om dit te melden leiden tot disciplinaire maatregelen.

9. UITKOMST VAN ONDERZOEKEN EN MELDINGSPROCEDURES

Wanneer in een onderzoek een overtreding van de wet, de waarden van Crown of het beleid wordt vastgesteld, kunnen passende disciplinaire maatregelen worden genomen. Dit kan onder meer het beëindigen of opschorten van het dienstverband of de aanstelling van de bij de kwestie betrokken persoon of personen inhouden. Als uit het onderzoek blijkt dat de wet vermoedelijk of daadwerkelijk is overtreden, kan Crown de zaak doorverwijzen naar de relevante juridische instantie, waaronder wetshandavingsinstanties.

10. CONTACTPERSONEN VOOR AANVULLENDE INFORMATIE OVER DEZE REGELING EN KLOKKENLUIDEN IN HET ALGEMEEN

Op elk moment voor of nadat een Melder volgens deze Regeling Meldbaar gedrag heeft gemeld, kan aanvullende informatie over deze Regeling, hoe deze werkt en klokkenluidersinformatie in het algemeen worden verkregen door contact op te nemen met een van de volgende personen:

Via Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

Per e-mail aan compliance@crown.com;

Via telefoon of e-mail met de Chief Compliance Officer van Crown, rechtstreeks met het Regional Compliance-personeel van Crown (contactgegevens zijn beschikbaar op de Compliance & Ethics-pagina op het intranet van Crown, indien beschikbaar), of met de afdeling Human Resources.

11. HERZIENING VAN DE REGELING

Deze Regeling zal periodiek worden herzien en bijgewerkt.

12. REFERENTIES

- EU-richtlijn ter bescherming van klokkenluiders
- HR-01-20 Klokkenluidersregeling voor Australië

13. HERZIENINGSGESCHIEDENIS

Herzieningsnummer	Samenvatting van herzieningen
1.0	Eerste uitgifte van de Regeling – 3 november 2025

14. AUTORISATIE

OPGESTELD DOOR:

Naam: Sara B. Corona	Functie: Vice President en Chief Compliance Officer
Handtekening: 	Datum: 3 november 2025

GOEDGEKEURD DOOR:

Naam: John E. Tate	Functie: Senior Vice President
Handtekening: 	Datum: 3 november 2025

BIJLAGE A

Gelieerde ondernemingen en dochterondernemingen van Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
Crown Gabelstapler GmbH & Co
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Deze Regeling voor het melden van misstanden en de bescherming van klokkenluiders zal beschouwd worden als een regeling van elke dochteronderneming en gelieerde onderneming van Crown Equipment Corporation en wordt geacht te zijn uitgegeven door elk van deze dochterondernemingen en gelieerde ondernemingen aan hun respectievelijke werknemers.



PATAKARAN SA PROTEKSYON NG WHISTLEBLOWING AT WHISTLEBLOWER

REV: 00000001
Nobyembre 3, 2025

1. LAYUNIN

Ang Crown Equipment Corporation at ang mga subsidiary at affiliate nito, kabilang nang walang limitasyon, ang mga nakalista sa Appendix A (sama-sama ay ang “**Crown**”) ay nangangakong magpapanatili ng mataas na pamantayan ng mga etikal na gawi sa negosyo at pamamahala ng korporasyon. Kung kaya iniaatas ng Crown sa mga direktor, opisyal, at empleyado nito na sumunod sa matataas na pamantayan ng pag-uugali at etikang pang-negosyo, at sumunod sa lahat ng naaangkop na batas, regulasyon, at patakaran na umiiral sa mga pagpapatakbo ng Crown.

Ang mga layunin ng Patakaran sa Proteksyon ng Whistleblowing at Whistleblower na ito (ang “Patakaran”) ay upang:

- Hikayatin ang pag-uulat ng mga hinihinala o aktuwal, nakaraan, kasalukuyan, o hinaharap na mga pangyayaring hindi etikal o labag sa batas na pag-uugali na nauugnay sa Crown;
- Tumulong sa pagpigil sa maling gawain;
- Tiyakin na sinumang nag-uulat ng maling gawain alinsunod sa Patakaran na ito ay magagawa ito nang ligtas, may seguridad, at may tiwala na sila ay mapoprotektahan at masusuportahan;
- Magbigay ng transparency nang naaayon sa batayan ng pagtanggap, pangangasiwa, at pag-iimbestiga ng mga ulat;
- Suportahan ang mga pinahalagahan at Pamantayan ng Pag-uugali ng Crown;
- Suportahan ang pangmatagalang pagpapanatili at reputasyon; at
- Matugunan ang mga obligasyon ng Crown sa batas at regulasyon.

ABISO SA MGA EMPLEYADO SA BUONG MUNDO

Ang Patakaran na ito ay nilayon upang magbigay ng pandaigdigang batayan para sa pag-uulat ng hindi etikal o labag sa batas na pag-uugali sa Crown. Gayunpaman, kinikilala ng Crown na magkakaiba ang mga batas, regulasyon, at gawi sa mga hurisdiksyon. Bilang resulta, maaaring may sitwasyon na bukod pa sa pandaigdigang Patakaran na ito, ang isang partikular na bansa o rehiyon ay nagpapatupad din ng lokal na patakaran sa aktibidad ng whistleblowing (Tingnan ang [Seksyon 12](#) para sa ganoong mga patakaran na naaangkop sa bansa o rehiyon). Kapag iniaatas ng Patakaran na ito ang mas maraming proteksyon para sa mga whistleblower kaysa sa lokal na batas, gawi, at/o lokal na patakaran, inaatasan ang Crown at ang mga empleyado ng Crown na sundin ang Patakaran na ito, at kung ang naaangkop na mga lokal na batas, gawi, at/o lokal na patakaran ay nagbibigay ng mas maraming proteksyon para sa mga whistleblower, inaatasan ang Crown at ang mga empleyado ng Crown na sundin ang mga naaangkop na lokal na batas, gawi, at/o lokal na patakaran. Ang ipinatutupad na pandaigdigang Patakaran na ito ay ilalapat lamang hangga’t pinahihintulutan ng mga lokal na batas at regulasyon.

Ang Patakaran na ito ay isang kasangkapan para tulungan at hikayatin ang mga tauhan na mag-ulat ng anumang pag-uugali na sa tapat na paniniwala nila ay maituturing bilang “[Pag-uugali na Dapat lulat](#)” alinsunod sa Patakaran na ito. Hinihikayat ng Crown ang mga empleyado nito pati na rin ang mga hindi-empleyado na nakakaalam ng posibleng Pag-uugali na Dapat lulat na magkaroon ng lakas ng loob na magsalita.

2. KANINO NALALAPAT ANG PATAKARAN NA ITO?

Nalalapat ang Patakaran na ito sa lahat ng empleyado ng Crown – permanente, part-time, fixed-term o pansamantala, mga intern, secondees, mga direktor, opisyal, at mga contingent worker – (bawat isa, ang “**Taga-ulat**”). Hangga’t ang mga ikatlong partido na katulad ng mga contractor, dealer, supplier, o iba pa ay nag-uulat ng anumang pag-uugali na sa tapat na paniniwala nila ay maituturing na “Pag-uugali na Dapat lulat” alinsunod sa Patakaran na ito, ituturing din silang “Mga Taga-ulat” sa ilalim ng Patakaran na ito.

3. ANO ANG WHISTLEBLOWING?

Nangyayari ang whistleblowing kapag ang isang Taga-ulat ay mag-uulat ng impormasyon tungkol sa hinihinala o aktuwal na pag-uugali o aktibidad kung saan mayroong tapat o makatwirang paniniwala ang Taga-ulat, na ang ganoong pag-uugali o aktibidad ay o maaaring:

- Illegal;
- Hindi etikal;
- Paglabag sa mga patakaran ng Crown, kabilang ang Pamantayan ng Pag-uugali; o
- Mapanganib sa lugar ng trabaho.

Bawat ganoong aktibidad o pag-uugali ay tinutukoy sa Patakaran na ito bilang “**Pag-uugali na Dapat Iulat**”. Ang whistleblowing ay hindi nalalapat sa mga personal na reklamo tungkol sa sariling sitwasyon sa trabaho ng isang empleyado maliban kung ang empleyado ay may tapat na alalahanin o may makatwirang paniniwala na may pag-uugali o aktibidad ng o sa ngalan ng Crown na maituturing na Pag-uugali na Dapat Iulat. Ang Crown ay may hiwalay na mga pamamaraan upang pangasiwaan ang mga reklamo ng mga indibidwal na empleyado tungkol sa kanyang personal na mga sitwasyon sa trabaho. Ang mga halimbawa ng mga personal na reklamo na hindi saklaw ng Patakaran na ito ay kinabibilangan ng:

- Salungatan sa pagitan ng isang empleyado ng Crown at isa pang empleyado ng Crown;
- Isang desisyon na nauugnay sa mga tuntunin ng trabaho ng isang empleyado ng Crown;
- Isang desisyon na nauugnay sa promosyon o paglipat ng isang empleyado ng Crown;
- Isang desisyon na nauugnay sa pangangasiwa o paglutas sa isang reklamo sa lugar ng trabaho;
- Isang desisyon na nauugnay sa pandisiplinang aksyon; o
- Isang desisyon na nauugnay sa pagwawakas ng pagtatrabaho ng isang empleyado ng Crown.

Kung ang personal na reklamo ay nagmumula sa paglalabas ng isang empleyado ng Crown ng alalahanin tungkol sa Pag-uugali na Dapat Iulat, ito ay sasaklawin ng Patakaran na ito.

4. MGA HALIMBAWA NG PAG-UUGALI AT MGA AKTIBIDAD NA DAPAT IULAT

Ang mga halimbawa ng Pag-uugali na Dapat Iulat na hinihikayat na iulat ng mga Taga-ulat, ay kinabibilangan ng, ngunit hindi limitado sa, mga sumusunod:

- Pagnanakaw o pandaraya;
- Pagbabanta ng karahasan;
- Diskriminasyon, panliligalig o pambu-bully;
- Pang-aabuso ng droga o alak;
- Labag sa batas o hindi etikal na pag-uugali;
- Mga paglabag o panganib sa kaligtasan, kalusugan o kapaligiran;
- Hindi naaangkop na paggamit ng kumpidensyal na impormasyon;
- Pagpapalsipika ng mga rekord ng kompanya;
- Panunuhol, mga kickback, o pagtanggap ng mga regalo;
- Mga salungatan sa interes ng Crown;
- Hindi tumpak na pag-uulat ng pinansiya;
- Money laundering;
- Aktuwal o mga posibleng paglabag sa mga patakaran ng Crown, kabilang ang Pamantayan ng Pag-uugali;
- Mga paglabag sa batas o mga regulasyon;
- Mga paglabag sa mga karapatang pantao;
- Pag-uugali o mga aktibidad na maaaring nakasasama sa kapakanan o reputasyon ng Crown; at/o
- Pang-aabuso ng posisyon sa Crown para makakuha ng mga personal na pakinabang;

Ang listahang ito ay hindi nilayon na isama ang lahat ng uri ng Pag-uugali na Dapat Iulat na kailangang iulat.

5. PAANO GUMAWA NG ULAT?

Palaging itinataguyod ng Crown, at patuloy na itataguyod, ang "Open Door Policy" para sa mga empleyado gayundin para sa mga ikatlong partido, katulad ng mga kontratista, dealer, at supplier. Kung ang isang empleyado ay may nalalamang anumang Pag-uugali na Dapat lulat, hinihikayat ang empleyado na talakayin ang mga alalahanin sa kanyang Supervisor, Manager, Human Resources, o Compliance & Ethics. Gayundin, hinihikayat ng Crown ang mga ikatlong partido na magkaroon ng bukas at tapat na talakayan sa kanilang mga kontak sa Crown at pag-usapan ang anumang aktibidad na sa paniniwala nila ay hindi naaangkop pagdating sa kanilang mga pakikitungo sa Crown.

Kinikilala ng Crown na may mga pagkakataon kapag ang paggamit sa "Open Door Policy" ay maaaring hindi komportable o hindi naaangkop. Samakatuwid, ang Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) ay magagamit para sa kumpidensyal at kung gugustuhin, hindi nagpapakilala, na pag-uulat ng Pag-uugali na Dapat lulat. Ang Connect with Crown ay pinangangasiwaan ng isang third-party hotline provider, ang Navex/EthicsPoint, at available 24 oras bawat araw, 7 araw bawat linggo.

Maaaring gawin ang mga pag-uulat nang hindi nagpapakilala at mapoprotektahan ka pa rin sa ilalim ng Patakaran na ito at sa naaangkop na batas.

6. IMBESTIGASYON NG POSIBLENG MALING PAG-UUGALI

Ang mga usaping inilalabas sa ilalim ng Patakaran na ito ay tatanggapin at pangangasiwaan nang seryoso at nang may lubos na pag-iingat. Lahat ng usapin ay haharapin nang patas at walang pinapanigan, sa napapanahong paraan, at alinsunod sa naaangkop na mga pamamaraan ng suporta. Lahat ng ulat ay susuriin at isasaalang-alang ng naaangkop na tauhan ng Crown na may tungkuling sumuri sa ulat, magpasya kung itutuloy ang isang imbestigasyon, at tiyakin na anumang imbestigasyon ay isasagawa sa propesyonal at kumpidensyal na paraan.

Kapag ituturing ng Crown na naaangkop ito, o kung ito ay iniaatas ng batas, ibibigay ang feedback sa Taga-ulat kaugnay ng progreso ng imbestigasyon, kalalabasan, at/o mga ginawa o gagawin na pagwawastong aksyon, nang napapailalim sa mga pagsasaalang-alang sa pagkapribado ng mga pinararatan. Kapag ituturing ng Crown na naaangkop, o kung ito ay iniaatas ng batas, o sasabihan ang taong inaakusahan.

Kung hindi ibibigay ng isang Taga-ulat ang kanyang pangalan, susuriin ng Crown ang nilalaman ng ulat na inilabas sa ilalim ng Patakaran na ito sa parehong paraan na parang isiniwalat ng Taga-ulat ang kanyang pagkakakilanlan, at anumang imbestigasyon ay isasagawa sa pinakamahusay na paraang maaari sa ilalim ng mga pangyayari. Gayunpaman, maaaring hindi posible ang isang imbestigasyon maliban kung ibigay ang sapat na impormasyon, at maaari nitong gawing mahirap ang magbigay ng parehong antas ng suporta kung hindi alam ng Crown ang pagkakakilanlan ng Taga-ulat.

7. PROTEKSYON NG MGA WHISTLEBLOWER

Naninindigan ang Crown sa pagtiyak sa pagkakumpidensyal at pagprotekta at paggalang sa mga karapatan ng mga Taga-ulat at pagtiyak na sinumang Taga-ulat na gumagawa ng ulat batay sa mga makatwirang dahilan ay tatratin nang patas at hindi gagantihan.

Pagprotekta sa pagkakakilanlan at pagkakumpidensyal ng isang Taga-ulat

Kung gusto ng isang Taga-ulat na mag-ulat nang hindi nagpapakilala, maaaring mag-ulat ang Taga-ulat sa pamamagitan ng Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), na dinisenyo upang protektahan ang kawalang-pagkakakilanlan ng Taga-ulat. Sa panahon ng isang imbestigasyon, ang mga tao na pinaniniwalaang kayang magbigay ng impormasyong may kalaman sa iniimbestigahang Pag-uugali na Dapat lulat ay maaaring kontakin at kapanayamin. Samakatuwid, dapat handa ang isang Taga-ulat na maaari siyang kontakin ng tauhan ng Crown sa ganoong mga pangyayari nang hindi nababati ang pagkakakilanlan ng Taga-ulat. Anuman ang kaso, mahigpit na ipinagbabawal ang pagganti sa isang tao na

nag-ulat, nang may katapatan, o lumahok sa isang imbestigasyon ng maling pag-uugali.

Kahit na hindi hiniling ng Taga-ulat na huwag magpakilala, gagawin ang mga hakbang upang protektahan ang pagkakumpidensyal ng isang Taga-ulat hangga't maaari. Halimbawa, pangangasiwaan at iimbestigahan ang mga alalahanin ng Taga-ulat ng mga angkop na kwalipikado at itinalagang imbestigador, at lahat ng nabuong file at rekord na may kinalaman sa ulat ng whistleblower o isang imbestigasyon ay ligtas at kumpidensyal na iimbakin.

Gayunpaman, sa gawi, maaaring mapag-alaman ng mga tao ang pagkakakilanlan ng Taga-ulat sa pamamagitan ng impormasyon lamang at wala na ito sa kontrol ng Crown.

Proteksyon mula sa pagganti

Ang pagganti sa isang tao na nag-ulat ng Pag-uugali na Dapat lulat nang may katapatan, o nakikipagtulungan sa isang imbestigasyon ng Pag-uugali na Dapat lulat, ay hindi palalampasin. Kung gumawa ng ulat ang isang Taga-ulat nang may katapatan, gagawin ang lahat ng makatwirang hakbang upang protektahan ang Taga-ulat at ang mga nakikipagtulungan sa imbestigasyon mula sa pagganti, at gagawa ang Crown ng naaangkop na aksyon kapag may natukoy na ganoong pagganti. Ang isang ulat na ginawa nang may katapatan ay ginawa nang matapat para sa layuning pagbibigay-daan para matugunan ang mga alalahanin at hindi para sa hindi nararapat na motibo. Kabilang sa pagganti ang pagtatanggal sa trabaho, demosyon, panliligalig, diskriminasyon, pandisiplinang aksyon, pagkiling, pagbabanta, o iba pang hindi pabor na pagtrato na resulta ng paggawa ng ulat o pakikipagtulungan sa isang imbestigasyon ng Pag-uugali na Dapat lulat.

Anumang pagganti ay isang seryosong pagkakasala at magreresulta sa pandisiplinang aksyon, na maaaring kabilangan ng pagkakatanggal sa trabaho. Kung ang isang Taga-ulat o isang taong tumulong sa imbestigasyon ng Pag-uugali na Dapat lulat ay naniniwala na siya ay sumasailalim o sumailalim sa pagganti dahil sa isang ulat na batay sa mga makatwirang dahilan sa ilalim ng Patakaran na ito, dapat niyang ipaalam sa sinumang kontak ng Crown na nakalista sa [Seksyon 10](#).

Proteksyon ng Datos

Anumang personal na impormasyong nakolekta sa pagpapatupad ng Patakaran na ito ay tatratin sa ipoproseso alinsunod sa mga naaangkop na patakaran, mga batas, at mga regulasyon sa pagkapribado.

8. MGA TUNGKULIN NG LAHAT NG EMPLEYADO KAUGNAY NG POSIBLENG MALING PAG-UUGALI

Sinumang empleyado ng Crown na may matapat na mga ikinababahala tungkol sa hinihinala o aktuwal na Pag-uugali na Dapat lulat ay hinihikayat na iulat ang mga ito nang maagap at walang pagkaantala sa pamamagitan ng isa sa mga paraang inilalarawan sa [Seksyon 5](#). Alinsunod sa naaangkop na batas, ang sinasadya o kusang hindi pag-uulat ay maaaring magresulta sa pandisiplinang aksyon.

9. KALALABASAN NG MGA IMBESTIGASYON AT MGA PAMAMARAAN NG PAG-UULAT

Kapag may natukoy ang imbestigasyon na paglabag sa batas, mga pinahahalagahan o mga patakaran ng Crown, maaaring gawin ang naaangkop na pandisiplinang aksyon. Maaaring kabilang dito ang, ngunit hindi limitado sa, pagwawakas o pagsuspende ng trabaho o sa pakikibahagi ng (mga) taong sangkot sa usapin. Kung matuklasan ng imbestigasyon na nagkaroon ng hinihinala o aktuwal na paglabag sa batas, maaaring idulog ng Crown ang usapin sa kaukulang legal na awtoridad, kabilang ang mga ahensiya na tagapagpatupad ng batas.

10. MGA KONTAK PARA SA KARAGDAGANG IMPORMASYON TUNGKOL SA PATAKARAN NA ITO AT SA WHISTLEBLOWING SA KALAHATAN

Sa anumang oras bago o pagkatapos mag-ulat ang isang Taga-ulat ng Pag-uugali na Dapat lulat sa ilalim ng Patakaran na ito, maaaring makuha ang karagdagang impormasyon tungkol sa Patakaran na ito, paano ito gumagana at impormasyon ng whistleblower sa pamamagitan ng pagkontak sa alinman sa mga sumusunod:

Sa pamamagitan ng Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

Sa pamamagitan ng email sa compliance@crown.com;

Sa pamamagitan ng telepono o email sa Chief Compliance Officer ng Crown, direkta sa tauhan ng Crown sa Regional Compliance (makikita ang impormasyon sa pakikipag-ugnayan sa Crown Intranet Compliance & Ethics page, kung saan available), o sa Human Resources.

11. PAGSUSURI SA PATAKARAN

Ang Patakaran na ito ay pana-panahong susuriin at ia-update.

12. MGA SANGGUNIAN

- EU Whistleblower Protection Policy
- Australia HR-01-20 Whistleblower Policy

13. KASAYSAYAN NG REBISYON

Numero ng Rebisyon	Buod ng Mga Rebisyon
1.0	Unang Pag-issue ng Patakaran – Nobyembre 3, 2025

14. AWTORISASYON

ISINULAT NI:

Pangalan: Sara B. Corona	Titulo: Bise President at Punong Opisyal sa Pagsunod
Lagda: 	Petsa: Nobyembre 3, 2025

INAPRUBAHAN NI:

Pangalan: John E. Tate	Titulo: Nakatataas na Bise Presidente
Lagda: 	Petsa: Nobyembre 3, 2025

APPENDIX A

Mga Affiliate at Subsidiary ng Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Ang Patakaran sa Proteksyon ng Whistleblowing at Whistleblower ay ituturing na patakaran ng bawat subsidiary at affiliate ng Crown Equipment Corporation at ituturing na inisyu ng bawat naturang subsidiary at affiliate sa kani-kanilang mga empleyado.



POLÍTICA DE DENÚNCIAS E DE PROTEÇÃO A DENUNCIANTES

REV: 00000001

03 de novembro de 2025

1. FINALIDADE

A Crown Equipment Corporation e suas subsidiárias e afiliadas, incluindo, entre outras, as listadas no Apêndice A (coletivamente, a "**Crown**") se comprometem a manter um alto padrão ético de práticas comerciais e de governança corporativa. Portanto, a Crown exige que seus diretores, gerentes e funcionários mantenham altos padrões de conduta e ética comercial e que cumpram as leis, regulamentos e políticas aplicáveis às operações da Crown.

Os objetivos desta Política de denúncias e de proteção a denunciantes (a "Política") são:

- Incentivar denúncias de casos suspeitos ou reais, sejam eles passados, presentes ou futuros, de comportamentos antiéticos ou ilegais relacionados à Crown;
- Auxiliar na prevenção de condutas indevidas;
- Garantir que qualquer pessoa que denuncie condutas indevidas nos termos desta Política possa fazê-lo de forma segura e com a confiança de que receberá proteção e apoio;
- Proporcionar transparência sobre a estrutura de recebimento, tratamento e investigação de denúncias;
- Respalidar os valores e o Código de Conduta da Crown;
- Amparar a sustentabilidade e reputação de longo prazo da Crown; e
- Cumprir as obrigações legais e regulatórias da Crown.

AVISO AOS FUNCIONÁRIOS AO REDOR DO MUNDO

Esta Política pretende oferecer uma estrutura global para as denúncias de comportamentos antiéticos ou ilegais na Crown. No entanto, a Crown reconhece que as leis, regulamentos e práticas variam de acordo com cada jurisdição. Sendo assim, é possível que, além desta Política global, um país ou região tenha implementado uma política local relacionada às denúncias de irregularidade (confira as políticas específicas de cada país ou região na [Seção 12](#)). Nos casos em que esta Política oferecer maior proteção a denunciantes do que as leis, práticas e/ou políticas locais aplicáveis, é necessário que a Crown e seus funcionários cumpram esta Política. E quando as leis, práticas e/ou políticas locais oferecerem maior proteção a denunciantes, a Crown e seus funcionários deverão seguir as leis, práticas e/ou políticas locais aplicáveis. A presente Política global será aplicada apenas na medida permitida pelas leis e regulamentos locais.

Esta Política é uma ferramenta para auxiliar e incentivar os funcionários a denunciar quaisquer condutas que acreditem se enquadrar, de boa-fé, como "**conduta denunciável**", de acordo com esta Política. A Crown incentiva seus funcionários e terceiros que tenham conhecimento de uma possível conduta denunciável a se manifestarem com confiança.

2. A QUEM SE APLICA ESTA POLÍTICA?

Esta política se aplica a todos os funcionários da Crown, sejam permanentes, em regime de meio período, com contrato por tempo determinado ou temporário, estagiários, profissionais destacados, diretores, gerentes e autônomos (individualmente, "**denunciante**"). Considerando que terceiros, como prestadores de serviços, revendedores, fornecedores ou outros, denunciem com base na crença, feita de boa-fé, de que determinada conduta se enquadra como "conduta denunciável" de acordo com esta Política, também eles serão tratados como "denunciantes" nos termos desta Política.

3. O QUE É UMA DENÚNCIA?

Uma denúncia ocorre quando um denunciante comunica informações sobre uma conduta ou atividade suspeita ou real, agindo de boa-fé ou com crença fundamentada de que tal conduta ou atividade é ou poderia ser:

- Ilegal;
- Antiética;
- Uma violação das políticas da Crown, inclusive do Código de Conduta; ou
- Perigosa para o local de trabalho.

Cada uma dessas atividades ou condutas é entendida nesta Política como "[conduta denunciável](#)". Denúncias não se aplicam a reclamações pessoais sobre a situação empregatícia de um funcionário, a menos que este aja de boa-fé ou tenha crença fundamentada de que uma conduta ou atividade praticada pela Crown ou em seu nome constitua uma conduta denunciável. A Crown tem procedimentos separados para lidar com reclamações individuais de funcionários quanto às suas situações empregatícias. Alguns exemplos de reclamações pessoais não abrangidas por esta Política são:

- Conflitos entre dois funcionários da Crown;
- Decisões sobre as condições empregatícias de um funcionário da Crown;
- Decisões sobre a promoção ou transferência de um funcionário da Crown;
- Decisões sobre o tratamento ou a resolução de uma reclamação sobre o local de trabalho;
- Decisões sobre uma medida disciplinar; ou
- Decisões relacionadas à rescisão de emprego de um funcionário da Crown;

Uma reclamação pessoal estará coberta por esta Política caso resulte de uma preocupação levantada por um funcionário da Crown sobre uma conduta denunciável.

4. EXEMPLOS DE CONDUTAS E ATIVIDADES DENÚNCIÁVEIS

Alguns exemplos de condutas denunciáveis que incentivamos os denunciantes a comunicar são:

- Furto ou fraude;
- Ameaças de violência;
- Discriminação, assédio ou bullying;
- Abuso de drogas ou álcool;
- Comportamento ilegal ou antiético;
- Violações ou riscos à segurança, saúde ou meio ambiente;
- Uso indevido de informações confidenciais;
- Falsificação de documentos da empresa;
- Suborno, propina ou aceitação de presentes;
- Conflitos de interesses com a Crown;
- Demonstrações financeiras imprecisas;
- Lavagem de dinheiro;
- Violação real ou potencial das políticas da Crown, incluindo o Código de Conduta;
- Violações de leis ou regulamentos;
- Violações de direitos humanos;
- Condutas ou atividades que possam ser prejudiciais aos interesses ou à reputação da Crown; e/ou
- Abuso de cargo na Crown para obtenção de vantagens pessoais.

Esta lista não pretende incluir todos os tipos de condutas denunciáveis que devem ser relatadas.

5. COMO FAZER UMA DENÚNCIA?

A Crown sempre promoveu e continuará promovendo uma "Política de portas abertas" para seus funcionários e terceiros, tais como prestadores de serviço, revendedores e fornecedores. Caso tome conhecimento de qualquer conduta denunciável, recomenda-se que o funcionário discuta tais preocupações com seu supervisor, gerente ou com os setores de Recursos Humanos ou Compliance e Ética. Da mesma forma, a Crown incentiva terceiros a manter conversas honestas e abertas com seus contatos na Crown para discutir qualquer atividade que considerem ser inadequada no tocante a seus negócios com a Crown.

A Crown reconhece que, em alguns casos, usar a "Política de portas abertas" pode ser desconfortável ou inadequado. Por isso, está disponível o canal Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), que permite o envio confidencial e, se desejado, anônimo, de denúncias relacionadas a condutas denunciáveis. O Connect with Crown é operado por uma empresa terceirizada especializada em denúncias, a Navex/EthicsPoint, e está disponível de maneira ininterrupta.

As denúncias podem ser feitas anonimamente e, ainda assim, estar protegidas por esta Política e pela legislação aplicável.

6. INVESTIGAÇÃO DE POSSÍVEL DESVIO DE CONDUTA

Os assuntos expressos nos termos desta Política serão recebidos e tratados com seriedade e com absoluto cuidado. Todas as questões serão tratadas de forma justa e objetiva, em tempo hábil e de acordo com os procedimentos de apoio relevantes. Todas as denúncias serão avaliadas e analisadas pela equipe apropriada da Crown, encarregada de avaliar a denúncia, decidir se deve ser iniciada uma investigação e garantir que qualquer investigação seja realizada de maneira profissional e confidencial.

Quando a Crown considerar apropriado ou quando houver obrigação legal, será fornecido um retorno ao denunciante sobre o andamento da investigação, o resultado e/ou as medidas corretivas adotadas ou a serem adotadas, respeitando-se a privacidade das pessoas envolvidas nas acusações. Quando a Crown considerar apropriado, ou quando exigido pela legislação aplicável, a pessoa acusada também será informada sobre a denúncia.

Se um denunciante não compartilhar seu nome, a Crown analisará o conteúdo da denúncia, expressa nos termos desta Política, da mesma forma como faria se o denunciante tivesse revelado sua identidade, e qualquer investigação será conduzida da melhor maneira possível dentro das circunstâncias. No entanto, uma investigação pode não ser viável se não houver informações suficientes, e poderá ser mais difícil oferecer o mesmo nível de apoio caso a identidade do denunciante seja desconhecida.

7. PROTEÇÃO A DENUNCIANTES

A Crown está comprometida em garantir a confidencialidade e proteger e respeitar os direitos dos denunciantes, garantindo que qualquer denunciante que faça uma denúncia fundamentada na razão seja tratado de forma justa e não sofra qualquer tipo de retaliação.

Proteção da identidade e da confidencialidade do denunciante

Se um denunciante preferir denunciar de forma anônima, pode fazê-lo por meio do canal Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), que foi desenvolvido para proteger o anonimato do denunciante. Durante uma investigação, pessoas que possam fornecer informações relevantes à conduta denunciável investigada podem ser contatadas e entrevistadas. Portanto, o denunciante deve estar preparado para que a equipe da Crown entre em contato em tais circunstâncias, mesmo desconhecendo a identidade do denunciante. Em todo caso, é estritamente proibida a retaliação contra alguém que, de boa-fé, tenha feito uma denúncia ou participado de uma investigação sobre má conduta.

Mesmo que um denunciante não solicite o anonimato, serão tomadas medidas de proteção à confidencialidade do denunciante na medida do possível. Por exemplo, as preocupações do denunciante serão supervisionadas e investigadas por profissionais devidamente qualificados e nomeados, e todos os arquivos e registros criados que tenham relação com uma denúncia ou investigação serão armazenados de forma segura e confidencial.

No entanto, na prática, outras pessoas podem vir a saber a identidade do denunciante apenas com base nas informações, o que está além do controle da Crown.

Proteção contra retaliação

Não será tolerada retaliação contra uma pessoa que relatou uma conduta denunciável de boa-fé ou que colabora com uma investigação de conduta denunciável. Se um denunciante tiver feito uma denúncia de boa-fé, serão tomadas todas as medidas razoáveis para proteger o denunciante e quem estiver colaborando com uma investigação contra qualquer forma de retaliação. A Crown tomará as medidas cabíveis sempre que identificar qualquer tipo de retaliação. Uma denúncia feita de boa-fé é aquela realizada honestamente com a finalidade de permitir que as preocupações sejam devidamente apuradas, e não por motivos inadequados. Retaliação inclui demissão, rebaixamento de cargo, assédio, discriminação, medida disciplinar, preconceito, ameaça ou outro tratamento desfavorável que resulte da denúncia ou da colaboração em uma investigação de conduta denunciável.

Qualquer retaliação é uma falta grave e resultará em medida disciplinar, que pode incluir a rescisão do contrato de trabalho. Caso um denunciante ou alguém que tenha auxiliado em uma investigação de conduta denunciável acredite que está sendo ou foi submetido a retaliação em decorrência de uma denúncia bem fundamentada nos termos desta Política, deverá informar um dos contatos da Crown listados na [Seção 10](#).

Proteção de dados

As informações pessoais coletadas durante execução desta Política serão tratadas e processadas de acordo com as políticas de privacidade, leis e regulamentos aplicáveis.

8. DEVERES DE TODOS OS FUNCIONÁRIOS EM RELAÇÃO A POSSÍVEIS DESVIOS DE CONDUTA

Todo funcionário da Crown que, de boa-fé, tenha preocupações sobre casos suspeitos ou reais de conduta denunciável são encorajados a relatar essas preocupações imediatamente por meio de um dos métodos descritos na [Seção 5](#). Sujeito à lei aplicável, a omissão deliberada ou intencional em relatar a denúncia pode resultar em medidas disciplinares.

9. RESULTADOS DAS INVESTIGAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE DENÚNCIA

Quando uma investigação identifica uma violação da lei, dos valores ou das políticas da Crown, podem ser tomadas as medidas disciplinares apropriadas. Isso pode incluir, entre outras ações, a rescisão ou suspensão do contrato de trabalho ou vínculos das pessoas envolvidas. Se a investigação revelar que houve uma violação real ou suspeita da lei, a Crown pode encaminhar a questão à autoridade legal competente, incluindo órgãos de segurança pública.

10. CONTATOS PARA OBTER OUTRAS INFORMAÇÕES SOBRE ESTA POLÍTICA E SOBRE A DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES EM GERAL

A qualquer momento, antes ou depois de realizar uma denúncia de conduta denunciável nos termos desta Política, poderão ser obtidas outras informações sobre esta Política, seu funcionamento e informações gerais sobre denunciantes, entrando em contato com qualquer um dos seguintes canais:

Através do Connect with Crown, (www.connectwithcrown.com);

Pelo e-mail: compliance@crowncrown.com;

Por telefone ou e-mail com o Diretor de Compliance da Crown, diretamente com a equipe regional de Compliance da Crown (informações de contato disponíveis na página de Compliance e Ética na Intranet da Crown, quando esta estiver disponível) ou com o setor de Recursos Humanos.

11. REVISÃO DA POLÍTICA

Esta Política será revisada e atualizada periodicamente.

12. REFERÊNCIAS

- Política de proteção a denunciantes da UE
- Política de denúncias HR-01-20 da Austrália

13. HISTÓRICO DE REVISÕES

Número da revisão	Resumo das revisões
1.0	Primeira versão da Política: 03 de novembro de 2025

14. AUTORIZAÇÃO

REDIGIDA POR:

Nome: Sara B. Corona	Cargo: Vice President and Chief Compliance Officer (Vice-Presidente e Diretora Executiva de Compliance)
Assinatura: 	Data: 03 de novembro de 2025

APROVADA POR:

Nome: John E. Tate	Cargo: Senior Vice President (Vice-Presidente Sênior)
Assinatura: 	Data: 03 de novembro de 2025

APÊNDICE A

Afilias e subsidiárias da Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Esta Política de denúncias e de proteção a denunciantes será considerada uma política própria de cada subsidiária e afiliada da Crown Equipment Corporation e será entendida como uma mensagem de cada uma dessas subsidiárias e afiliadas para seus respectivos funcionários.



ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ СЛУЖЕБНЫХ РАЗОБЛАЧЕНИЙ И ЗАЩИТЫ ЛИЦ, ИХ СОВЕРШАЮЩИХ

РЕД.: 00000001
3 ноября 2025 г.

1. ЦЕЛИ

Корпорация Crown Equipment Corporation, а также ее дочерние и аффилированные компании, в том числе компании, перечисленные в Приложении А (совместно именуемые далее "**Crown**"), стремятся поддерживать высокие стандарты этичности ведения бизнеса и корпоративного управления. В соответствии с этим Crown требует от своих директоров, должностных лиц и сотрудников соблюдения высоких стандартов делового поведения и этики, а также всех законов, правовых норм и политик, регулирующих деятельность Crown.

Цели настоящей Политики в отношении служебных разоблачений и защиты лиц, их совершающих (далее — "Политика"):

- поощрять информирование о подозреваемых или действительных, прошлых, настоящих или будущих случаях неэтичного или незаконного поведения, имеющих отношение к Crown;
- содействовать в предотвращении противоправных действий;
- обеспечивать безопасность и защиту, а также чувство уверенности в защищенности и поддержке любым лицам, информирующим о противоправном поведении в соответствии с настоящей Политикой;
- обеспечивать прозрачность системы получения, обработки и расследования поступающих сигналов;
- поддерживать ценности и Кодекс деловой этики Crown;
- поддерживать репутацию и долгосрочные цели Crown в отношении социальной и экологической ответственности; а также
- исполнять нормативно-правовые обязательства Crown.

УВЕДОМЛЕНИЕ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ПО ВСЕМУ МИРУ

Данная Политика призвана обеспечить глобальную систему для информирования о неэтичном или незаконном поведении в компании Crown. Однако компания Crown признает, что законы, правовые и процессуальные нормы в разных юрисдикциях разнятся. Как следствие, в дополнение к настоящей глобальной Политике в отдельных странах или регионах могут также действовать местные политики в отношении служебных разоблачений (информацию о таких политиках для конкретных стран или регионов см. в [Разделе 12](#)). В случаях, когда настоящая Политика требует более сильной защиты для лиц, совершающих служебные разоблачения, чем местное законодательство, процессуальные нормы и/или местная политика, Crown и сотрудники Crown обязаны придерживаться настоящей Политики. А в случаях, когда применимое местное законодательство, процессуальные нормы и/или местная политика предусматривают более сильную защиту для лиц, совершающих служебные разоблачения, Crown и сотрудники Crown обязаны придерживаться применимого местного законодательства, процессуальных норм и/или местной политики. Настоящая глобальная Политика на практике применима лишь в степени, допускаемой местным законодательством и правовыми нормами.

Настоящая Политика представляет собой инструмент, призванный помогать сотрудникам и поощрять их в деле информирования о любом поведении, которое они добросовестно считают "[Подлежащим уведомлению](#)", согласно определению в настоящей Политике. Crown призывает и поощряет своих сотрудников и лиц, не являющихся сотрудниками компании, осведомленных о возможном Подлежащем уведомлению поведении, сообщать о нем.

2. НА КОГО РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ЭТА ПОЛИТИКА?

Настоящая Политика распространяется на всех сотрудников Crown — постоянных, частично занятых, с временным или срочным контрактом, стажеров, прикомандированных сотрудников, директоров, должностных лиц и работников с нестандартной схемой занятости (ниже именуемые по отдельности — "[Уведомитель](#)"). В случаях, когда сторонние лица, такие как подрядчики, дилеры, поставщики, или другие лица сообщают о любом поведении, которое они добросовестно считают "Подлежащим

уведомлению поведением" согласно настоящей Политике, они также в соответствии с настоящей Политикой считаются "Уведомителями".

3. ЧТО ТАКОЕ СЛУЖЕБНОЕ РАЗОБЛАЧЕНИЕ?

Служебное разоблачение имеет место, когда Уведомитель сообщает о подозреваемом или фактическом поведении или действии, при условии, что Уведомитель добросовестно подозревает или обоснованно предполагает, что такое поведение или действие является или может являться:

- незаконным;
- неэтичным;
- нарушающим политики Crown, включая Кодекс деловой этики; или
- опасным на рабочем месте.

Любое такое действие или поведение именуется в настоящей Политике "[Подлежащим уведомлению поведением](#)". Претензии сотрудников по поводу их личной ситуации найма не являются служебным разоблачением, кроме случаев, когда сотрудник добросовестно подозревает или обоснованно предполагает, что компания Crown или кто-либо от ее имени осуществляет поведение или выполняет действие, которое является Подлежащим уведомлению поведением. Для работы с индивидуальными жалобами сотрудников по поводу их собственной ситуации найма в компании Crown действуют отдельные процедуры. Примеры личных жалоб, не относящихся к действию настоящей Политики, включают следующее:

- конфликт между двумя сотрудниками Crown;
- решение, касающееся условий найма сотрудника Crown;
- решение, касающееся повышения или перевода сотрудника Crown;
- решение, касающееся рассмотрения или урегулирования претензии по поводу ситуации на рабочем месте;
- решение, касающееся мер дисциплинарного взыскания; или
- решение, касающееся прекращения рабочих отношений с сотрудником Crown.

Если личная жалоба исходит от сотрудника Crown, сообщившего о Подлежащем уведомлению поведении, на нее распространяется действие настоящей Политики.

4. ПРИМЕРЫ ПОДЛЕЖАЩЕГО УВЕДОМЛЕНИЮ ПОВЕДЕНИЯ И ДЕЙСТВИЙ

К Подлежащему уведомлению поведению, о котором мы призываем Уведомителей информировать, относятся в том числе следующие виды поведения:

- воровство или мошенничество;
- угрозы насилием;
- дискриминация, запугивание, преследование или домогательства, травля;
- злоупотребление алкоголем или наркотиками;
- незаконное или неэтичное поведение;
- нарушения или рискованное поведение в сфере техники безопасности, охраны здоровья сотрудников или охраны окружающей среды;
- ненадлежащее использование конфиденциальной информации;
- фальсификация отчетных документов компании;
- взяточничество, откаты или принятие подарков;
- конфликт интересов, имеющий отношение к Crown;
- недостоверная финансовая отчетность;
- отмывание денег;
- фактическое или потенциальное нарушение политик Crown, в том числе Кодекса деловой этики;

- нарушения законодательства или правовых норм;
- нарушения прав человека;
- поведение или действия, которые могут наносить ущерб интересам или репутации Crown;
- злоупотребление положением в Crown ради извлечения личной выгоды.

Данный список типов Подлежащего уведомлению поведения, о котором следует информировать, не является исчерпывающим.

5. КАК ВЫПОЛНЯЕТСЯ УВЕДОМЛЕНИЕ?

Компания Crown всегда продвигала и последовательно будет продвигать "политику открытых дверей" для своих сотрудников, а также для сторонних участников, таких как подрядчики, дилеры и поставщики. Если сотрудник знает о каком-либо Подлежащем уведомлению поведении, мы призываем такого сотрудника обсудить подозрения со своим руководителем, менеджером, сотрудником отдела кадров или представителем надзора за нормативно-правовым соответствием и этикой. Аналогичным образом Crown призывает сторонних участников открыто и честно обсуждать с соответствующими контактными лицами в Crown любые действия, которые кажутся им неуместными в контексте их взаимодействия с Crown, и поднимать вопросы о таких действиях.

Crown признает, что в определенных случаях применение "политики открытых дверей" может быть неудобным или неуместным. Поэтому компания предлагает канал для конфиденциального и, при необходимости, анонимного информирования о Подлежащем уведомлению поведении — Connect with Crown (www.connectwithcrown.com). Сервис Connect with Crown размещен на базе стороннего поставщика горячей линии Navex/EthicsPoint и доступен круглосуточно.

Уведомления можно отправлять анонимно, но несмотря на это, на уведомителей распространяется защита в соответствии с настоящей Политикой и применимым законодательством.

6. РАССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОГО НЕПРАВОМЕРНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Вопросы, поднятые в соответствии с настоящей Политикой, будут получены и рассмотрены со всей серьезностью, а также с максимальной осторожностью. Все дела получают справедливое, объективное и своевременное разбирательство согласно соответствующим служебным процедурам. Все уведомления будут оценены и рассмотрены соответствующими сотрудниками Crown, уполномоченными для оценки уведомлений, принятия решений о проведении расследования и обеспечения профессиональности и конфиденциальности проведения любого такого расследования.

В случаях, когда Crown сочтет это уместным, или при наличии соответствующего требования в законодательстве Уведомитель будет получать информацию о ходе расследования, его результатах и/или принятых или планируемых мерах по устранению проблемы с учетом соблюдения конфиденциальности лиц, против которых были выдвинуты обвинения. В случаях, когда Crown сочтет это уместным, или при наличии соответствующего требования в законодательстве обвиняемое лицо будет проинформировано.

Если Уведомитель не указал своего имени, Crown будет оценивать содержание уведомления, выполненного в рамках настоящей Политики, так же, как если бы Уведомитель раскрыл свою личность, и любое расследование будет проводиться максимально эффективно, насколько позволяют обстоятельства. Однако расследование может оказаться невозможным, если не будет предоставлено достаточное количество информации. Кроме того, если Crown не знает личности Уведомителя, предоставление поддержки на таком же уровне, как если бы его личность была известна, может оказаться затруднительным.

7. ЗАЩИТА ЛИЦ, СОВЕРШАЮЩИХ СЛУЖЕБНОЕ РАЗОБЛАЧЕНИЕ

Компания Crown стремится обеспечивать конфиденциальность Уведомителей, а также защищать и уважать их права. Мы стремимся гарантировать справедливое отношение и защиту от любых видов мести для всех Уведомителей, выполняющих уведомления на разумных основаниях.

Защита идентичности и конфиденциальности Уведомителей

Если Уведомитель хочет отправить уведомление анонимно, он может воспользоваться сервисом Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), предназначенным для защиты анонимности Уведомителей. В ходе расследования мы можем связаться с людьми, которые, по нашему мнению, могут предоставить информацию по расследуемому Подлежащему уведомлению поведению, и опросить их. Поэтому Уведомители должны быть готовы к тому, что сотрудники Crown могут связаться с ними при таких обстоятельствах, не имея представления о личности Уведомителей. В любом случае мстить какими бы то ни было способами в отношении лица, добросовестно информировавшего о неправомерном поведении или участвовавшего в его расследовании, строго запрещена.

Даже если Уведомитель не требует соблюдения своей анонимности, будут приняты меры по защите конфиденциальности Уведомителя в максимальной возможной степени. В частности, вопросы, поднятые Уведомителем, будут рассмотрены и расследованы квалифицированными, специально назначенными расследователями, и все созданные записи и документы, имеющие отношение к служебному разоблачению или расследованию, будут храниться конфиденциальным способом в надежном месте.

Однако на деле другие люди могут выяснить личность Уведомителя, исходя из самой информации, и Crown не сможет этому воспрепятствовать.

Защита от мести

Никакая мсть в отношении лица, добросовестно информировавшего о Подлежащем уведомлению поведении или участвующего в расследовании такого поведения, не допускается. Если Уведомитель сделал добросовестное уведомление, для защиты Уведомителя и лиц, участвующих в расследовании, от мести будут предприняты все разумные шаги, и Crown примет соответствующие меры при обнаружении любых случаев такой мести. Под добросовестным уведомлением подразумевается, что уведомление было сделано честно в целях рассмотрения возможных проблем, а не с какими-либо неподобающими мотивами. Мсть может представлять собой в числе прочих следующие действия: увольнение, понижение в должности, преследование, дискриминация, меры дисциплинарного взыскания, пристрастность, угрозы или иные формы неблагоприятного обращения, ставшие следствием факта информирования о Подлежащем уведомлению поведении или сотрудничества в его расследовании.

Любая мсть является серьезным правонарушением, влекущим за собой меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения. Если Уведомитель или лицо, помогавшее в расследовании Подлежащего уведомлению повешения, полагает, что подвергается или подверглось мести в результате уведомления о неправомерном поведении, сделанного на разумных основаниях согласно настоящей Политике, ему следует проинформировать любое контактное лицо, указанное в списке контактов Crown contacts в [Разделе 10](#).

Защита данных

Обращение с любой личной информацией, полученной в связи с реализацией настоящей Политики, и ее обработка осуществляется в соответствии с применимыми политиками, законами и правовыми нормами, регулирующими конфиденциальность.

8. ОБЯЗАННОСТИ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ В ОТНОШЕНИИ ВОЗМОЖНОГО НЕПРАВОМОЧНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Мы призываем всех сотрудников Crown, имеющих основания подозревать Подлежащее уведомлению поведение или доподлинно знающих о таком поведении, незамедлительно сообщать о своих подозрениях одним из способов, описанных в [Разделе 5](#). В зависимости от применимого законодательства, умышленное или преднамеренное уведомление может привести к мерам дисциплинарного взыскания.

9. РЕЗУЛЬТАТ РАССЛЕДОВАНИЯ И ПРОЦЕДУРЫ ИНФОРМИРОВАНИЯ

Если в результате расследования выявлено нарушение закона, системы ценностей или политик компании Crown, возможно применение мер дисциплинарного взыскания. К ним могут относиться, помимо прочего, прекращение или приостановка трудовых или договорных отношений с замешанным лицом или лицами. Если расследование выявляет подозрение на нарушение закона или фактическое нарушение, Crown может передать дело соответствующим правовым структурам, включая правоохранительные органы.

10. КОНТАКТЫ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ СВЕДЕНИЙ ОТНОСИТЕЛЬНО НАСТОЯЩЕЙ ПОЛИТИКИ И СЛУЖЕБНОГО РАЗОБЛАЧЕНИЯ В ЦЕЛОМ

Получить дополнительную информацию относительно настоящей Политики и ее применения, а также более общую информацию о служебном разоблачении можно в любое время, до или после информирования Уведомителем о Подлежащем уведомлению поведении в соответствии с настоящей Политикой, по одному из следующих каналов:

с помощью сервиса Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

по электронной почте: compliance@crowncorp.com;

связавшись по телефону или электронной почте напрямую с директором Crown по нормативно-правовому соответствию, региональным представителем Crown по нормативно-правовому соответствию (контактные сведения можно найти на странице нормативно-правового соответствия интрасети Crown, если таковая существует) или отделом кадров.

11. ПЕРЕСМОТР ПОЛИТИКИ

Настоящая Политика подлежит периодическому пересмотру и обновлению.

12. ССЫЛКИ

- Политика ЕС по защите лиц, совершающих служебное разоблачение
- Политика Австралии в отношении лиц, совершающих служебное разоблачение, HR-01-20

13. ИСТОРИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер редакции	Обзор изменений
1.0	Первый выпуск Политики — 3 ноября 2025 г.

14. АВТОРИЗОВАННОЕ ОДОБРЕНИЕ

АВТОР ТЕКСТА:

Имя: Сара Б. Корона (Sara B. Corona)	Должность: вице-президент и директор по нормативно-правовому соответствию
Подпись: 	Дата: 3 ноября 2025 г.

ОДОБРЕНО:

Имя: Джон Е. Тейт (John E. Tate)	Должность: старший вице-президент
Подпись: 	Дата: 3 ноября 2025 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Дочерние и аффилированные компании корпорации Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Настоящая Политика в отношении служебных разоблачений и защиты лиц, их совершающих, считается политикой каждой дочерней и аффилированной компании корпорации Crown Equipment Corporation, как если бы была выпущена каждой такой дочерней и аффилированной компанией для своих сотрудников.



《舉報與舉報人保護政策》

修訂版本：00000001

2025 年 11 月 3 日

1. 目的

Crown Equipment Corporation 及其子公司及關係企業，包括但不限於附錄 A 所列出的子公司與關係企業（統稱「**Crown-科朗**」）致力於維持高標準的道德商業實踐與公司治理。因此，Crown-科朗要求其董事、高階主管及員工遵守高標準的商業行為與道德規範，並遵守所有適用於Crown-科朗營運的法律、法規與政策。

本《舉報與舉報人保護政策》（以下稱「本政策」）之目的：

- 鼓勵舉報與 Crown-科朗相關的涉嫌或實際發生、過去、現在或未來的不道德或非法行為；
- 協助遏止不當行為；
- 確保根據本政策舉報不當行為之任何人都能安全、保密地進行舉報，並確信他們將受到保護與支持；
- 提供關於接收、處理與調查舉報事項的架構透明度；
- 支持 Crown-科朗的價值觀與《行為準則》；
- 支持 Crown-科朗的長期永續發展與聲譽；以及
- 履行 Crown-科朗的法律與法規義務。

全球員工須知

本政策旨在為 Crown-科朗之內部舉報不道德或非法行為提供全球性架構。然而，Crown-科朗意識到各司法管轄區之法律、法規與實務可能有所不同。因此，除了本全球政策外，某些國家或地區可能另有與舉報相關的當地政策（請參閱[第 12 節](#)，瞭解各國或地區的具體政策）。若本政策對舉報人提供的保護比當地法律、慣例及/或當地政策更多，則 Crown-科朗與 Crown-科朗員工須遵守本政策；反之，若適用之當地法律、慣例及/或當地政策提供更多保護，則 Crown-科朗與 Crown-科朗員工須遵守當地法律、慣例及/或當地政策。本全球政策的適用範圍僅限於當地法律與法規允許之範圍。

本政策是協助並鼓勵人員善意舉報其認為根據本政策屬於「[應舉報行為](#)」之任何行為的工具。Crown-科朗鼓勵其員工與非員工，若察覺可能存在「應舉報行為」，應有信心勇於發聲。

2. 本政策適用對象？

本政策適用於所有 Crown-科朗員工 - 包括正式、兼職、定期或臨時員工、實習生、外派人員、董事、高階主管以及臨時工-（以下各稱為「**舉報人**」）。如果第三方（例如承包商、經銷商、供應商或其他人士）根據本政策，出於善意舉報其認為符合「應舉報行為」之情況時，他們亦將被視為本政策下的「舉報人」。

3. 何謂舉報？

當舉報人對涉嫌或實際的行為或活動，基於善意的關切或合理的信念而進行舉報時，即構成「舉報」。舉報的對象是舉報人相信該行為或活動屬於：

- 非法；
- 不道德；
- 違反 Crown-科朗的政策，包括《行為準則》；或
- 對工作場所造成危險。

上述每一項行為或活動，在本政策中皆統稱為「[應舉報行為](#)」。舉報不適用於員工關於自身僱傭狀況的個人投訴，除非該員工基於善意的關切或合理信念，認為 Crown-科朗或代表 Crown-科朗進行的行為或活動構成「應舉報行為」。Crown-科朗已制定單獨的程序來處理員工對其個人僱傭情況的申訴。不屬於本政策涵蓋範圍的個人申訴範例包括：

- Crown-科朗員工與另一名 Crown-科朗員工之間的衝突；
- 關於 Crown-科朗僱傭條款之決定；
- 關於 Crown-科朗員工晉升或調職之決定；
- 關於處理或解決職場申訴之決定；
- 關於紀律處分之決定；或
- 關於終止 Crown-科朗員工僱傭關係之決定。

若個人投訴是由於 Crown-科朗員工對「應舉報行為」提出疑慮所引起，則該情況將納入本政策的涵蓋範圍。

4. 應舉報行為與活動範例

鼓勵舉報人舉報的「應舉報行為」範例包括但不限於以下內容：

- 盜竊或詐欺；
- 暴力威脅；
- 歧視、騷擾或霸凌；
- 藥物或酒精濫用；
- 非法或不道德的行為；
- 安全、健康或環境的違規或危害；
- 不當使用機密資訊；
- 偽造公司記錄；
- 賄賂、回扣或接受贈與；
- 涉及 Crown-科朗利益衝突；
- 不正確的財務報告；
- 洗錢；
- 實際或潛在違反 Crown-科朗政策之行為，包括《行為準則》；
- 違反法律或法規；
- 侵犯人權；

- 可能損害 Crown-科朗利益或聲譽之行為或活動；及/或
- 濫用 Crown-科朗職位以謀取個人利益。

本清單並非列舉所有應舉報的「應舉報行為」類型。

5. 如何進行舉報？

Crown-科朗將一直繼續為員工以及承包商、經銷商及供應商等第三方推行「開放政策」。如果員工意識到任何「應舉報行為」，我們鼓勵員工向他們的主管、經理、人力資源部門或合規與道德部門提出疑慮。同樣，Crown-科朗鼓勵第三方與其在 Crown-科朗的聯絡人保持開放且誠實的對話，並討論他們認為在與 Crown-科朗往來時不適當的任何行為。

Crown-科朗也瞭解，在某些情況下，使用「開放政策」可能會讓人感到不舒服或不適當。因此，我們提供 Connect with Crown (www.connectwithcrown.com)，供員工與第三方進行保密舉報，並且在需要時可匿名舉報「應舉報行為」。Connect with Crown 由第三方專線供應商Navex/EthicsPoint 提供全天候 24 小時服務。

即使是匿名舉報，仍將受到本政策與適用法規保護。

6. 調查潛在不當行為

根據本政策提出的事項將得到認真對待，並以最嚴謹的敏感態度處理。所有事項將依據相關的支持程序，以公平、客觀的方式及時處理。所有舉報將由適當的 Crown-科朗人員進行評估與審查，決定是否展開調查，並確保任何調查均以專業且保密的方式進行。

若 Crown-科朗認為適當或法律有要求，將向舉報人提供關於調查進度、結果，及/或已採取或將採取的補救措施之回饋，同時考量被指控者的私隱。在 Crown-科朗認為或在適用法律要求的情況下，將通知被指控者。

若舉報人未提供姓名，Crown-科朗將按照舉報人透露其身份的方式，根據本政策評估提出之舉報內容，並盡可能在現有情況下展開調查。然而，若未能提供足夠資訊，調查可能無法進行；此外，若 Crown-科朗不知道舉報人身份，可能較難提供同等程度的支援。

7. 舉報人保護

Crown-科朗承諾確保保密性，並保護與尊重舉報人之權利，確保任何基於合理理由進行報告的舉報人受到公平對待，且不會遭受任何報復。

保護舉報人的身份與保密性

若舉報人希望匿名舉報，可透過 Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) 進行，該平台旨在保護舉報人的匿名性。在調查期間，可能會聯絡並約談被認為能夠提供與正在調查的「應舉報行為」相關資訊的

人員。因此，舉報人應理解，Crown-科朗人員可能會在不知道其身份的情況下與其聯絡。無論如何，嚴禁對善意舉報或參與不當行為調查之人員進行報復。

即使舉報人未要求匿名，Crown-科朗仍會在可能範圍內採取措施，保護舉報人的保密性。例如：舉報事項將由具備適當資格且經正式任命的調查人員監督與調查；所有與舉報或調查相關的檔案與記錄均將以安全且保密之方式儲存。

然而，在實務方面，其他人仍可能僅憑舉報內容本身推測出舉報人身份，這超出 Crown-科朗的控制範圍。

防止報復

對於善意舉報「應舉報行為」或配合調查之人員，任何形式的報復將不會被容忍。只要舉報人是基於善意進行舉報，Crown-科朗將採取一切合理措施保護舉報人及配合調查的人員免於遭受報復，一旦發現任何此類報復行為，Crown-科朗將採取適當行動。善意舉報是指舉報之目的在於誠實提出關切，以便相關疑慮得到解決，而非出於某些不正當動機。報復的形式包括：解僱、降職、騷擾、歧視、紀律處分、偏見、威脅，或因提出舉報或配合調查「應舉報行為」而遭受的其他不利對待。

任何報復行為都是嚴重違法行為，並將導致紀律處分，其中可能包括終止僱傭關係。若舉報人或協助調查「應舉報行為」的人認為個人因本政策下根據合理理由之舉報而遭受或曾遭受報復，應立即聯絡[第 10 節](#)所列的 Crown-科朗聯絡人。

資料保護

在執行本政策過程所收集之任何個人資訊，將依照適用之私隱權政策、法律及相關規範進行處理與保護。

8. 員工對潛在不當行為之義務

任何 Crown-科朗員工若基於善意，對涉嫌或實際發生的「應舉報行為」有所疑慮，皆鼓勵應立即並毫不遲疑地透過[第 5 節](#)所述方式進行舉報。根據適用法律，若有員工故意或蓄意未予舉報，可能面臨紀律處分。

9. 調查結果與處理程序

如果調查發現存在違反法律、Crown-科朗價值觀或政策之行為，可能會採取適當的紀律處分。此類處分可能包括但不限於解除或暫停涉案人員之聘用或任用關係。若調查發現涉嫌或實際違法行為，Crown-科朗可將該事項移交相關法律機關，包括執法部門。

10. 政策與舉報相關資訊聯絡方式

在舉報「應舉報行為」之前或之後，舉報人皆可透過以下方式取得更多有關本政策、其運作方式及舉報人相關資訊：

透過 Connect with Crown (Crown-科朗專線) (www.connectwithcrown.com):

傳送電郵至 compliance@crown.com;

透過電話或電郵直接聯絡 Crown-科朗首席合規主管、Crown-科朗區域合規人員 (聯絡資訊請參閱 Crown-科朗內部網路合規與道德規範頁面 (如有)) 或人力資源部門。

11. 政策審查

本政策將進行定期審查並更新。

12. 參考資料

- 歐盟舉報人保護政策
- 澳洲 HR-01-20 舉報人政策

13. 修訂記錄

修訂版本	修訂摘要
1.0	政策首次發布 - 2025 年 11 月 3 日

14. 授權

撰寫人:

姓名: Sara B. Corona	職稱: 副總裁暨首席合規主管
簽名: 	日期: 2025 年 11 月 3 日

核准人:

姓名: John E. Tate	職稱: 資深副總裁
簽名: 	日期: 2025 年 11 月 3 日

附錄 A

Crown Equipment Corporation 的關係企業與子公司

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

本《舉報與舉報人保護政策》應視為Crown Equipment Corporation 各子公司及關係企業之政策，並應視為各子公司及關係企業向其各自員工發佈之政策。



举报和举报人保护政策

REV: 00000001

2025 年 11 月 3 日

1. 目的

科朗设备公司 (Crown Equipment Corporation) 及其子公司和关联公司（包括但不限于附录 A 所列子公司和关联公司，统称为“**Crown-科朗**”）致力于保持高标准的商业道德操守和公司治理。因此，Crown-科朗要求其董事、高级职员和员工遵守高标准的商业行为和道德规范，并遵守所有适用的法律、法规以及监管 Crown-科朗业务的政策。

本《举报和举报人保护政策》（简称“政策”）旨在：

- 鼓励举报过去、现在或将来与 Crown-科朗有关、疑似或实际存在的不道德或非法行为；
- 协助制止不法行为；
- 确保任何人都能根据本政策安全可靠地举报不法行为，并确信他们将受到保护和支持；
- 提供透明的举报接收、处理和调查制度；
- 支持 Crown-科朗的价值观和《行为准则》；
- 支持 Crown-科朗的长期可持续发展并维护其声誉；以及
- 履行 Crown-科朗的法定和监管义务。

全球员工须知

本政策旨在为举报 Crown-科朗发生的不道德或非法行为提供全球框架。但是，Crown-科朗也认识到，不同司法管辖区的法律、法规和惯例各不相同。因此，除本全球政策外，特定国家或地区可能还实施了与举报活动相关的地方政策（请参阅[第 12 节](#)了解此类国家或地区特定的政策）。如果本政策保护举报人的要求高于当地法律、惯例和/或当地政策，则Crown-科朗和Crown-科朗员工必须遵守本政策；如果适用的当地法律、惯例和/或当地政策能够为举报人提供更多保护，则 Crown-科朗和 Crown-科朗员工必须遵守适用的当地法律、惯例和/或当地政策。本全球政策仅在当地法律法规允许的范围内适用。

作为一项工具，本政策可用于协助和鼓励员工善意举报其认为根据本政策属于“[应举报行为](#)”的任何行为。Crown-科朗鼓励发现潜在“应举报行为”的员工和非员工勇敢举报。

2. 本政策的适用对象

本政策适用于 Crown-科朗全体员工，包括正式员工、兼职员工、长期或临时员工、实习生、借调人员、董事、高级职员和派遣员工（均称为“**举报人**”）。如果第三方（例如承包商、经销商、供应商 或其他人）善意举报了他们认为根据本政策属于“应举报行为”的任何行为，则他们也将被视为本政策规定的“举报人”。

3. 什么是举报？

举报指的是举报人举报疑似或实际存在且善意或合理地认为具有以下性质的行为或活动的相关信息：

- 违法；
- 不道德；
- 违反 Crown-科朗的政策，包括《行为准则》；或
- 在工作场所内造成危险。

满足上述条件的活动或行为在本政策中被称为“[应举报行为](#)”。举报不适用于涉及员工自身就业状况的个人申诉，除非员工善意或合理地认为 Crown-科朗或其代表的行为或活动构成应举报行为。Crown-科朗制定了单独的程序来处理员工对其个人就业状况提出的申诉。不适用本政策的个人申诉示例包括：

- 两名 Crown-科朗员工之间的冲突；
- 有关 Crown-科朗员工雇佣条款的决定；
- 有关 Crown-科朗员工晋升或调动的决定；
- 有关工作场所申诉处理或解决的决定；
- 有关处分措施的决定；或
- 有关解雇 Crown-科朗员工的决定。

如果 Crown-科朗员工因对应举报行为有所疑问而提出个人申诉，则适用本政策。

4. 应举报行为和活动的示例

公司鼓励举报人举报的应举报行为包括但不限于以下示例：

- 盗窃或欺诈；
- 暴力威胁；
- 歧视、骚扰或霸凌；
- 吸毒或酗酒；
- 违法或不道德行为；
- 影响安全、健康或环境的违规行为或危险行为；
- 不当使用机密信息；
- 伪造公司记录；
- 贿赂、回扣或收礼；
- 与 Crown-科朗存在利益冲突；
- 不准确的财务报告；
- 洗钱；
- 实际或可能违反 Crown-科朗的政策，包括《行为准则》；
- 违反法律或法规；
- 侵犯人权；

- 可能有损 Crown-科朗的利益或声誉的行为或活动；和/或
- 滥用 Crown-科朗的职权谋取私利。

此列表未包括所有应举报行为类型。

5. 如何举报？

Crown-科朗始终并将继续对员工以及承包商、经销商和供应商等第三方推行“门户开放政策”。如果员工发现任何应举报行为，我们鼓励其与主管、经理、Human Resources（人力资源）或 Compliance & Ethics（合规与道德）团队讨论相关问题。同样，Crown-科朗也鼓励第三方与其在 Crown-科朗的联系人开诚布公地讨论他们认为在与 Crown-科朗往来的过程中存在的任何不当行为。

Crown-科朗认识到，有时举报人可能不愿意或不适合采用“门户开放政策”。因此，可通过 Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) 对“应举报行为”进行保密举报；若有需要，也可进行匿名举报。Connect with Crown 由第三方热线服务商 Navex/EthicsPoint 提供技术支持，每周 7 天、每天 24 小时均可使用。

匿名举报同样受本政策及适用法律的保护。

6. 对潜在不当行为的调查

根据本政策提出的问题将被认真对待，并保持高度敏感。所有问题都将根据相关支持程序进行公正、客观、及时的处理。所有举报都将由负责评估举报、决定是否继续调查并确保以专业和保密的方式开展调查的相应 Crown-科朗人员进行评估和审议。

在 Crown-科朗认为适当或法律有规定的情况下，举报人将收到有关调查进度、结果和/或已采取或将采取的补救措施的反馈，同时考虑被指控者的隐私。在 Crown-科朗认为适当或适用法律要求的情况下，被指控者将接到通知。

如果举报人未实名举报，Crown-科朗将比照实名举报评估举报人根据本政策提出的举报内容，并视情况尽量积极开展调查。但是，除非举报人提供足够的信息，否则可能无法进行调查；而且 Crown-科朗在不知道举报人身份的情况下，可能很难提供同等程度的支持。

7. 保护举报人

Crown-科朗致力于确保保密性、保护和尊重举报人的权利，并确保任何合理举报的举报人受到公平对待，而不会遭到任何报复。

保护举报人的身份和保密性

举报人可通过 Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) 进行举报，从而保护其匿名身份。在调

查过程中，调查人员可能会联系并询问其认为能够提供“应举报行为”相关调查信息的人员。因此，Crown-科朗人员会在不知道举报人身份的情况下与举报人联系，请做好准备。在任何情况下，严禁对善意举报或参与不当行为调查的人员进行报复。

即使举报人不要求匿名，公司也会尽量采取相关措施为举报人保密。例如，举报人提出的问题将由具备适当资质并接受任命的调查人员进行监督和调查，与举报人的举报或调查有关的所有档案和记录都将以安全、保密的方式进行保存。

但实际上，其他人员可能仅凭这些信息就能得知举报人的身份，这类情况已超出 Crown-科朗的控制范围。

防止报复

我们绝不容忍对善意举报或配合调查应举报行为的人员进行报复。只要是善意举报，公司将采取一切合理措施保护举报人和配合调查者免遭报复。一旦发现任何此类报复行为，Crown-科朗将采取相应的措施。善意举报是指举报人诚实举报，旨在解决问题，而不是存在某种不正当的动机。报复包括因举报或配合调查应举报行为而招致的解雇、降职、骚扰、歧视、纪律处分、偏见、威胁或其他不利待遇。

任何报复均构成严重违法行为，报复者将受到纪律处分，包括解雇。如果举报人或协助调查应举报行为的人员认为自己因本政策规定的合理举报而正在或曾经遭到报复，请与[第 10 节](#)列出的任何一位 Crown-科朗联系人联系。

数据保护

在实施本政策的过程中收集的任何个人信息都将根据适用的隐私政策、法律和法规进行处理。

8. 全体员工与潜在不当行为相关的义务

我们建议任何对疑似或实际存在的应举报行为善意存疑的 Crown-科朗员工按照[第 5 节](#)介绍的任何一种方法及时举报此类问题。根据适用法律，故意或蓄意不举报可能导致纪律处分。

9. 调查结果和举报程序

如果调查发现确实存在违反法律、Crown-科朗价值观或政策的行为，公司会采取相应的纪律处分，包括但不限于解雇涉事人员或中止聘用合同。如果调查发现确实存在疑似或实际违法行为，Crown-科朗可将此事提交给相关法律机构，包括执法机构。

10. 有关本政策和常见举报补充信息的联系方式

在根据本政策举报应举报行为之前或之后，举报人都可通过以下任一渠道获取有关本政策及其运作方式和常见举报人信息的补充信息：

访问 Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

发送电子邮件至compliance@crown.com;

通过电话或电子邮件直接联系 Crown-科朗首席合规官、Crown-科朗地区合规人员（联系信息参见 Crown-科朗内部网“Compliance & Ethics（合规与道德）”页面）或 Human Resources（人力资源）团队。

11. 政策审查

本政策将定期接受审查和更新。

12. 参考资料

- 《欧盟举报人保护政策》
- 《澳大利亚 HR-01-20 举报人政策》

13. 修订历史

修订号	修订摘要
1.0	首次政策颁布 - 2025 年 11 月 3 日

14. 授权

撰写者：

姓名：Sara B. Corona	职位：副总裁兼首席合规官
签名： 	日期：2025 年 11 月 3 日

批准者：

姓名：John E. Tate	职位：高级副总裁
签名： 	日期：2025 年 11 月 3 日

附录 A

科朗设备公司 (Crown Equipment Corporation) 关联公司和子公司

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
科朗设备（苏州）有限公司
科朗叉车商贸（上海）有限公司
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

本《举报和举报人保护政策》是科朗设备公司 (Crown Equipment Corporation) 各子公司和关联公司向各自员工发布的一项政策。



내부 고발 및 내부 고발자 보호 정책

개정본: 00000001

2025년 11월 3일

1. 목적

Crown Equipment Corporation 은 부록 A 에 명시된 회사를 포함하되 이에 국한되지 않는 자회사 및 계열사(이하 총칭하여 "**Crown**")와 함께, 높은 수준의 윤리적 비즈니스 관행과 건전한 기업 지배구조를 유지하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 이에 따라 Crown 은 이사, 임원 및 직원이 높은 윤리 기준과 비즈니스 관행을 지키며, Crown 의 운영을 관장하는 모든 관련 법률, 규정 및 정책을 준수할 것을 요구합니다.

본 내부 고발 및 내부 고발자 보호 정책(이하 "정책")의 목적은 다음과 같습니다.

- Crown 과 관련된 비윤리적 또는 불법적 행위의 의심되는 사례 또는 실제, 과거, 현재 또는 미래의 사례에 대한 보고를 장려하고,
- 부정 행위를 억제하는 데 도움을 주며,
- 본 정책에 따라 위법행위를 신고하는 모든 사람이 안전하고 안심하고, 보호와 지원을 받을 것이라는 확신을 가지고 신고할 수 있도록 보호하고,
- 신고 접수, 처리 및 조사를 위한 프레임워크에 대한 투명성을 제공하고,
- Crown 의 가치와 행동 강령을 지지하고,
- Crown 의 장기적인 지속 가능성과 평판을 지원하며,
- Crown 의 법적 및 규제상의 의무를 충족하기 위함입니다.

전 세계 직원 대상 주의 사항

본 정책은 Crown 에서 비윤리적이거나 불법적인 행위를 신고할 때 필요한 글로벌 프레임워크를 제공하기 위함입니다. 그러나 Crown 은 법률, 규정 및 관행이 관할권마다 다르다는 것을 인지하고 있습니다. 따라서 특정 국가 또는 지역에서 본 글로벌 정책 외에도 내부 고발 활동과 관련된 현지 정책을 시행하고 있을 수 있습니다(해당 국가 또는 지역별 정책에 대해서는 [12 항](#) 참조). 본 정책이 현지 법률, 관행 및/또는 현지 정책보다 내부 고발자에게 더 강력한 보호를 규정하는 경우, Crown 및 Crown 직원은 본 정책을 준수해야 하며, 해당 현지 법률, 관행 및/또는 현지 정책이 내부 고발자에 대해 더 많은 보호를 제공하는 경우, Crown 및 Crown 직원은 해당 현지 법률, 관행 및/또는 현지 정책을 준수해야 합니다. 본 글로벌 정책은 현지 법률 및 규정이 허용하는 범위 내에서만 적용됩니다.

이 정책은 직원이 선의의 판단에 따라 본 정책에서 규정한 "[신고 대상 행위](#)"에 해당한다고 여기는 모든 행위를 신고할 수 있도록 지원하고 장려하기 위한 수단입니다. Crown 은 신고 대상 행위를 인지한 직원 및 비직원이 자신감을 갖고 이를 말할 수 있도록 장려합니다.

2. 이 정책은 누구에게 적용되나요?

본 정책은 정규직, 파트타임, 기간제 또는 임시직, 인턴, 파견직, 이사, 임원, 비정규직 등 모든 Crown 직원(이하 각각

"신고자")에게 적용됩니다. 계약자, 대리점, 공급업체 또는 기타 제삼자가 본 정책에 따라 선의로 "신고 대상 행위"에 해당한다고 판단되는 행위를 신고하는 경우, 이들 또한 본 정책상 "신고자"로 간주됩니다.

3. 내부 고발이란 무엇인가요?

내부 고발은 신고자가 다음과 같은 행위 또는 활동이 의심되거나 실제 이루어진 것으로 의심되는 행위 또는 활동에 대해 선의의 우려 또는 합리적인 믿음이 있는 정보를 신고할 때 발생합니다.

- 불법적 행위
- 비윤리적 행위
- 행동 강령을 포함한 Crown 의 정책 위반
- 직장 내 위험을 초래하는 행위

이러한 각 활동 또는 행위를 본 정책에서 "신고 대상 행위"로 지칭됩니다. 내부 고발은 직원이 신고 대상 행동에 해당하는 행위 또는 활동이 Crown 에 의해 또는 Crown 을 대신하여 이루어지고 있다는 선의의 우려 또는 합리적인 믿음이 있는 경우를 제외하고는 직원 자신의 고용 상황에 대한 개인적 고충에는 적용되지 않습니다. Crown 은 직원의 개인 고용 상황에 대한 개별 직원의 고충을 처리하기 위한 별도의 절차를 마련하고 있습니다. 본 정책에서 다루지 않는 개인적 고충의 예는 다음과 같습니다.

- Crown 직원과 다른 Crown 직원 간의 갈등
- Crown 직원의 고용 조건에 관한 결정
- Crown 직원의 승진 또는 인사발령에 관한 결정
- 직장 내 고충의 처리 또는 해결에 관한 결정
- 징계 조치에 관한 결정
- Crown 직원의 고용 종료에 관한 결정

신고 대상 행위에 대한 우려를 제기하는 Crown 직원으로부터 개인적인 고충이 발생하는 경우, 해당 고충은 본 정책의 적용을 받습니다.

4. 신고 대상 행위 및 활동의 예시

신고자가 신고할 것을 권장하는 신고 대상 행위의 예시는 다음이 포함되며 이에 국한되지 않습니다.

- 도난 또는 사기
- 폭력 위협

- 차별, 괴롭힘 또는 따돌림
- 약물 또는 알코올 남용
- 불법 또는 비윤리적 행위
- 안전, 보건 또는 환경에 대한 위반 또는 위험
- 기밀 정보의 부적절한 사용
- 회사 기록의 위조
- 뇌물 수수, 리베이트 또는 선물 수수
- Crown 의 이해관계에 위배되는 행위
- 부정확한 재무 보고
- 자금 세탁
- 행동 강령을 포함한 Crown 의 정책에 대한 실제 또는 잠재적 위반
- 법률 또는 규정 위반
- 인권 침해
- Crown 의 이익 또는 명성에 해가 될 수 있는 행위 또는 활동 및/또는
- 개인적 이익을 얻기 위해 Crown 에서의 지위를 남용하는 행위

이 목록에는 신고해야 하는 모든 유형의 신고 대상 행위가 포함되어 있지는 않습니다.

5. 신고는 어떻게 해야 하나요?

Crown 은 직원뿐만 아니라 계약자, 대리점 및 공급업체와 같은 제삼자를 위한 "열린 문 정책(Open Door Policy)"을 항상 장려해 왔으며, 앞으로도 계속 장려할 예정입니다. 직원이 신고 대상 행위를 인지한 경우, 해당 직원은 상사, 관리자, 인사부 또는 준법감시 및 윤리 부서와 해당 문제를 논의할 것을 권장합니다. 마찬가지로 Crown 은 제삼자가 Crown 과의 거래와 관련하여 부적절하다고 생각되는 모든 활동에 대해 Crown 의 담당자와 솔직하고 개방적인 논의를 할 것을 권장합니다.

Crown 은 "열린 문 정책"을 이용하는 것이 불편하거나 부적절할 수 있는 경우가 있음을 인지하고 있습니다. 따라서 Connect with Crown(www.connectwithcrown.com)을 통해 신고 대상 행위를 기밀로 신고할 수 있으며 원하는 경우 익명으로도 가능합니다. Connect with Crown 은 제 3 자 핫라인 제공업체인 Navex/EthicsPoint 에서 호스팅하며, 연중무휴 24 시간 이용 가능합니다.

신고는 익명으로 할 수 있으며, 본 정책 및 관련 법률에 따라 보호됩니다.

6. 잠재적 위법 행위에 대한 조사

본 정책에 따라 제기된 사안은 진지하고 최대한 신중하게 접수 및 처리됩니다. 모든 사안은 관련 지원 절차에 따라 적시에 공정하고 객관적으로 처리됩니다. 모든 신고는 신고를 평가하고, 조사 진행 여부를 결정하며, 조사가 전문적이고 기밀로 수행되도록 보장하는 책임을 맡은 적합한 Crown 직원이 평가 및 검토합니다.

Crown 이 적절하다고 판단하거나 법적으로 의무가 있는 경우, 혐의가 제기된 사람들의 프라이버시를 고려하여 조사 진행 상황, 결과 및/또는 취했거나 취할 예정인 개선 조치에 관한 피드백이 신고자에게 제공됩니다. Crown 이 적절하다고 판단하거나 관련 법률에 따라 요구되는 경우, 피의자에게 통지됩니다.

신고자가 자신의 이름을 밝히지 않은 경우, Crown 은 본 정책에 따라 제기된 신고의 내용을 신고자가 자신의 신원을 밝힌 경우와 동일한 방식으로 평가하며, 주어진 상황에서 가능한 범위 내에서 최선을 다해 조사를 진행합니다. 그러나 충분한 정보가 제공되지 않으면 조사가 불가능할 수 있으며, Crown 이 신고자의 신원을 알지 못하는 경우 동일한 수준의 지원을 제공하기 어려울 수 있습니다.

7. 내부 고발자 보호

Crown 은 기밀을 보장하고 신고자의 권리를 보호하고 존중하며 합리적인 근거에 따라 신고하는 모든 신고자가 공정하게 대우받고 보복을 당하지 않도록 보장하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

신고자의 신원 및 기밀 보호

신고자가 익명으로 신고하고자 하는 경우, 신고자의 익명성을 보호하기 위해 고안된 Connect with Crown(www.connectwithcrown.com)을 통해 신고할 수 있습니다. 조사 과정에서, 조사 중인 신고 대상 행위와 관련된 정보를 제공할 수 있을 것으로 판단되는 사람에게 연락하여 면담이 이루어질 수 있습니다. 따라서 신고자는 이러한 상황에서 Crown 직원이 신고자의 신원을 알지 못하는 상태에서 연락을 취할 수 있다는 점에 대비해야 합니다. 어떠한 경우에도 선의로 부정행위를 신고하거나 부정행위 조사에 참여한 사람에 대한 보복은 엄격히 금지됩니다.

신고자가 익명을 요청하지 않더라도 가능한 한 신고자의 기밀을 보호하기 위한 조치가 취해집니다. 예를 들어, 신고자의 우려 사항은 적절한 자격을 갖추고 임명된 조사관이 감독하고 조사하며, 내부 고발 신고 또는 조사와 관련하여 생성된 모든 파일 및 기록은 안전하게 기밀로 보관됩니다.

그러나 실제로는 다른 사람들이 제공된 정보만으로 신고자의 신원을 알게 될 수 있으며, 이는 Crown 이 통제할 수 없는 사항입니다.

보복으로부터의 보호

신고 대상 행위를 선의로 신고하거나 신고 대상 행위에 대한 조사에 협조한 사람에 대한 보복은 용납되지 않습니다.

신고자가 선의로 신고한 경우, 신고자와 조사에 협조한 사람을 보복으로부터 보호하기 위해 모든 합리적인 조치를 취하고, 그러한 보복이 확인될 경우 Crown 은 적절한 조치를 취할 것입니다. 선의로 이루어진 신고란, 부적절한 동기가 아닌 우려 사항의 해결을 목적으로 정직하게 신고한 것을 의미합니다. 보복에는 신고를 했거나 신고 대상 행위에 대한 조사에 협조했다는 이유로 해고, 강등, 괴롭힘, 차별, 징계, 편견, 위협 또는 기타 불리한 대우가 포함됩니다.

모든 보복 행위는 심각한 위법 행위이며 해고를 포함한 징계 조치를 받게 될 수 있습니다. 신고자 또는 신고 대상 행위에 대한 조사를 지원한 사람이 본 정책에 따라 합당한 근거에 기반한 신고로 인해 보복을 당하고 있거나 당했다고 생각하는 경우, [10항](#)에 명시된 Crown 연락처로 이를 알려야 합니다.

데이터 보호

본 정책을 집행하는 과정에서 수집되는 모든 개인정보는 해당 개인정보 보호정책, 법률 및 규정에 따라 취급 및 처리됩니다.

8. 잠재적 위법행위와 관련한 모든 직원의 의무

의심되거나 실제로 발생한 신고 대상 행위에 대해 선의의 우려를 가진 모든 Crown 직원은 [5항](#)에 설명된 방법 중 하나를 통해 이러한 우려를 지체 없이 즉시 보고할 것을 권장합니다. 관련 법률에 따라 고의 또는 의도적인 신고 불이행은 징계 조치를 받을 수 있습니다.

9. 조사 결과 및 신고 절차

조사 결과, 법률이나 Crown 의 가치 또는 정책을 위반한 것으로 확인되면 적절한 징계 조치가 취해질 수 있습니다. 여기에는 해당 사안과 관련된 당사자의 고용 또는 계약을 해지하거나 정지시키는 조치가 포함될 수 있지만 이에 국한되지 않습니다. 조사 결과 법률 위반이 의심되거나 실제 법률 위반이 있었던 것으로 밝혀지는 경우, Crown 은 해당 사안을 법 집행 기관을 포함한 관련 사법 당국에 회부할 수 있습니다.

10. 본 정책 및 내부 고발 관련 추가 정보 문의처

신고자가 본 정책에 따라 신고 대상 행위를 신고하기 전 또는 후에 언제든지 다음 중 어느 한 곳에 연락하여 본 정책이나 정책의 운용 방식 및 내부 고발에 대한 일반적인 정보에 대해 추가 정보를 얻을 수 있습니다.

Connect with Crown(www.connectwithcrown.com)을 통해

compliance@crown.com 으로 이메일을 통해

Crown의 준법감시 책임자, Crown의 지역 준법지원팀에게 직접(연락처 정보는 해당되는 경우 Crown 인트라넷 Compliance & Ethics 페이지에서 확인 가능) 또는 인사부에게 전화 또는 이메일을 통해

11. 정책 검토

본 정책은 주기적으로 검토 및 업데이트됩니다.

12. 참조

- EU 내부 고발자 보호 정책(EU Whistleblower Protection Policy)
- 호주 HR-01-20 내부 고발자 정책(Australia HR-01-20 Whistleblower Policy)

13. 개정 이력

개정 번호	개정 요약
1.0	정책 최초 발행 – 2025년 11월 3일

14. 승인

작성자:

이름: 사라 B. 코로나(Sara B. Corona)	직위: 부사장 겸 준법감시 책임자
서명: 	날짜: 2025년 11월 3일

승인자:

이름: 존 E. 테이트(John E. Tate)	직위: 수석 부사장
서명: 	날짜: 2025년 11월 3일

부록 A

Crown Equipment Corporation 의 계열사 및 자회사

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

본 내부 고발 및 내부 고발자 보호 정책은 Crown Equipment Corporation 의 각 자회사 및 계열사의 정책으로 간주되며, 각 자회사 및 계열사가 자사 직원을 대상으로 발행한 것으로 간주됩니다.



นโยบายการคุ้มครองการแจ้ง เบาะแสและผู้แจ้งเบาะแส

REV: 00000001

3 พฤศจิกายน 2025

1. จุดประสงค์

Crown Equipment Corporation และบริษัทสาขาและบริษัทในเครือ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงรายการที่อยู่ในภาคผนวก ก (เรียกรวมว่า “**Crown**”) มุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานการปฏิบัติทางธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการไว้ให้อยู่ในระดับสูง ด้วยเหตุนี้ Crown จึงกำหนดให้กรรมการ เจ้าหน้าที่ และพนักงานต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานธุรกิจและจริยธรรมขั้นสูง และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ความคุ้มครองการดำเนินงานของ Crown

จุดประสงค์ของนโยบายการคุ้มครองการแจ้งเบาะแสและผู้แจ้งเบาะแส (เรียกว่า “นโยบาย”) นี้ คือ:

- ส่งเสริมการรายงานเหตุการณ์ที่น่าสงสัย หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต ของพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมหรือผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ Crown
- ช่วยป้องกันการกระทำผิด
- รับรองให้ผู้รายงานการกระทำผิดตามนโยบายนี้สามารถดำเนินการได้อย่างปลอดภัย มั่นคง และด้วยความมั่นใจว่าจะได้รับการคุ้มครองและการสนับสนุน
- สร้างความโปร่งใสเกี่ยวกับกระบวนการทำงานสำหรับการรับ จัดการ และสืบสวนรายงาน
- สนับสนุนค่านิยมและหลักจรรยาบรรณของ Crown
- สนับสนุนความยั่งยืนและชื่อเสียงในระยะยาวของ Crown และ
- ปฏิบัติตามภาระผูกพันทางกฎหมายและข้อบังคับของ Crown

ประกาศถึงพนักงานทั่วโลก

นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบการทำงานทั่วโลก สำหรับการรายงานพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมหรือผิดกฎหมายที่ Crown อยากรู้ตาม Crown ยอมรับว่ากฎหมาย ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่แตกต่างกันไปในแต่ละเขตอำนาจศาล ด้วยเหตุนี้ จึงอาจมีกรณีที่ประเทศหรือภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่งนโยบายระดับท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการแจ้งเบาะแสมาใช้เพิ่มเติมจากนโยบายระดับโลกนี้ด้วย (ดู [ข้อ 12](#) เพื่อดูนโยบายเฉพาะประเทศหรือภูมิภาคดังกล่าว) ในกรณีที่นโยบายนี้กำหนดให้มีการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสมากกว่ากฎหมาย แนวปฏิบัติในท้องถิ่น และ/หรือนโยบายในท้องถิ่น Crown และพนักงานของ Crown จะต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้ และในกรณีที่กฎหมาย แนวปฏิบัติในท้องถิ่น และ/หรือนโยบายในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องให้การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสมากกว่า Crown และพนักงานของ Crown จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย แนวปฏิบัติในท้องถิ่น และ/หรือนโยบายในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง นโยบายระดับโลกนี้จะมีผลบังคับใช้เฉพาะในขอบเขตที่กฎหมายและข้อบังคับในท้องถิ่นอนุญาตเท่านั้น

นโยบายนี้เป็นเครื่องมือสำหรับช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรรายงานพฤติกรรมใดๆ ที่ตนเชื่อโดยสุจริตใจว่าเข้าข่าย “**พฤติกรรมที่ต้องรายงาน**” ตามนโยบายนี้ Crown สนับสนุนให้พนักงานและผู้ที่ไม่ใช่พนักงาน ซึ่งตระหนักถึงพฤติกรรมที่ต้องรายงานที่อาจเกิดขึ้น มีความมั่นใจที่จะพูดออกมา

2. นโยบายนี้ใช้กับใครบ้าง

นโยบายนี้ใช้กับพนักงาน Crown ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำ พนักงานพาร์ทไทม์ พนักงานสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาหรือพนักงานชั่วคราว พนักงานฝึกงาน พนักงานยืมตัว กรรมการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างชั่วคราว (แต่ละประเภทเรียกว่า “**ผู้รายงาน**”) ในกรณีที่บุคคลภายนอก เช่น ผู้รับเหมา ตัวแทนจำหน่าย ชัฟฟลายเออร์ หรือบุคคลอื่น รายงานพฤติกรรมใดๆ ที่ตนเชื่อโดยสุจริตใจว่าเข้าข่าย “พฤติกรรมที่ต้องรายงาน” ตามนโยบายนี้ บุคคลดังกล่าวจะถือเป็น “ผู้รายงาน” ตามนโยบายนี้ด้วยเช่นกัน

3. การแจ้งเบาะแสดังกล่าว

การแจ้งเบาะแสดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อผู้รายงานดำเนินการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่น่าสงสัยหรือเกิดขึ้นจริง ซึ่งผู้รายงานมีความกังวลโดยสุจริตใจ หรือมีความเชื่อที่สมเหตุสมผลว่าพฤติกรรมหรือกิจกรรมดังกล่าวเป็นหรือจะ:

- ผิดกฎหมาย
- ผิดจริยธรรม
- ละเมิดนโยบาย รวมไปถึงหลักจรรยาบรรณของ Crown หรือ
- เป็นอันตรายภายในสถานที่ทำงาน

ในนโยบายนี้ แต่ละกิจกรรมหรือพฤติกรรมดังกล่าวจะเรียกว่า “พฤติกรรมที่ต้องรายงาน” การแจ้งเบาะแสดังกล่าวไม่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียนส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างงานของพนักงานเอง เว้นแต่พนักงานจะมีความกังวลโดยสุจริตใจ หรือมีความเชื่อที่สมเหตุสมผลว่ามีพฤติกรรมหรือกิจกรรมเกิดขึ้นโดย หรือในนามของ Crown ที่ถือเป็นพฤติกรรมที่ต้องรายงาน Crown มีขั้นตอนที่แยกไว้สำหรับการจัดการกับข้อร้องเรียนของพนักงานแต่ละคนที่เกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างงานส่วนบุคคลของเขา/เธอ ตัวอย่างข้อร้องเรียนส่วนบุคคลที่ไม่ได้ครอบคลุมอยู่ในนโยบายนี้ ได้แก่:

- ความขัดแย้งระหว่างพนักงาน Crown กับพนักงาน Crown อีกคนหนึ่ง
- การตัดสินใจเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานของพนักงานของ Crown
- การตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งหรือการโอนย้ายของพนักงานของ Crown
- การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการหรือการแก้ไขข้อร้องเรียนในสถานที่ทำงาน
- การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย หรือ
- การตัดสินใจเกี่ยวกับการยุติการจ้างงานของพนักงานของ Crown

หากมีข้อร้องเรียนส่วนบุคคลจากพนักงานของ Crown ซึ่งแสดงความกังวลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องรายงาน ข้อร้องเรียนดังกล่าวจะครอบคลุมอยู่ในนโยบายนี้

4. ตัวอย่างพฤติกรรมและกิจกรรมที่ต้องรายงาน

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ต้องรายงาน ซึ่งผู้รายงานควรได้รับการสนับสนุนให้รายงาน ได้แก่ แต่ไม่จำกัดเพียงรายการดังต่อไปนี้:

- การโจรกรรมหรือการฉ้อโกง
- ภัยคุกคามจากความรุนแรง
- การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม หรือการกลั่นแกล้ง
- การใช้ยาหรือแอลกอฮอล์ในทางที่ผิด
- พฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรม
- การละเมิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย หรือสิ่งแวดล้อม หรืออันตราย
- การใช้ข้อมูลที่เป็นความลับอย่างไม่เหมาะสม
- การปลอมแปลงเอกสารบริษัท
- การติดสินบน การให้เงินใต้โต๊ะ หรือการรับของขวัญ
- ผลประโยชน์ทับซ้อนของ Crown
- การรายงานทางการเงินที่ไม่ถูกต้อง
- การฟอกเงิน
- การละเมิดนโยบายของ Crown รวมถึงหลักจรรยาบรรณ ที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจเกิดขึ้น
- การฝ่าฝืนกฎหมายหรือข้อบังคับ

- การละเมิดสิทธิมนุษยชน
- พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลประโยชน์หรือชื่อเสียงของ Crown และ/หรือ
- การใช้ตำแหน่งใน Crown โดยมิชอบ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

รายการนี้ไม่ได้รวมพฤติกรรมที่ต้องรายงานทุกประเภทที่ควรรายงาน

5. วิธีการรายงาน

ตลอดมา Crown ส่งเสริม และจะยังคงส่งเสริม “นโยบายเปิดประตู” ให้กับพนักงานและบุคคลภายนอก เช่น ผู้รับเหมา ตัวแทนจำหน่าย และซัพพลายเออร์ หากพนักงานทราบถึงพฤติกรรมที่ต้องรายงาน พนักงานควรพูดคุยถึงข้อกังวลดังกล่าว กับหัวหน้างาน ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือฝ่ายปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม ในทางตรงกันข้าม Crown สนับสนุนให้บุคคลภายนอกมีการพูดคุยอย่างเปิดเผยและชัดเจนกับผู้ติดต่อของตนที่ Crown และพูดคุยเกี่ยวกับกิจกรรมใดๆ ที่เชื่อว่าไม่เหมาะสมต่อการติดต่อกับ Crown

Crown ยอมรับว่า ในบางครั้ง การใช้ “นโยบายเปิดประตู” อาจทำให้รู้สึกไม่สบายใจหรือไม่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) จึงพร้อมใช้งานสำหรับการรายงานพฤติกรรมที่ต้องรายงานอย่างเป็นทางการ เป็นความลับ และหากต้องการ ก็สามารถรายงานโดยไม่เปิดเผยตัวตนได้ Connect with Crown ได้รับการโฮสต์โดยผู้ให้บริการสายด่วนบุคคลที่สาม Navex/EthicsPoint และให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง 7 วันต่อสัปดาห์

สามารถรายงานได้โดยไม่เปิดเผยตัวตน และยังคงได้รับความคุ้มครองภายใต้นโยบายนี้และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6. การสืบสวนการกระทำผิดที่อาจเกิดขึ้น

ประเด็นต่างๆ ที่ถูกหยิบยกขึ้นมาภายใต้นโยบายนี้จะมีการรับเรื่องและพิจารณาอย่างจริงจังและด้วยความละเอียดอ่อนสูงสุด ทุกประเด็นจะได้รับการจัดการอย่างยุติธรรมและเป็นกลาง ในเวลาที่เหมาะสม และเป็นไปตามขั้นตอนสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง รายงานทั้งหมดจะได้รับการประเมินและพิจารณาโดยเจ้าหน้าที่ Crown ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีหน้าที่ประเมินรายงาน ตัดสินใจว่าจะดำเนินการสืบสวนหรือไม่ และรับรองว่าการสืบสวนใดๆ จะดำเนินการไปในลักษณะที่เป็นมืออาชีพและเป็นความลับ

ในกรณีที่ Crown เห็นว่าเหมาะสม หรือในกรณีที่มีการผูกพันตามกฎหมาย จะมีการตอบกลับให้ผู้รายงานทราบเกี่ยวกับความคืบหน้าของการสืบสวน ผลลัพธ์ และ/หรือมาตรการแก้ไขที่ดำเนินการแล้วหรือจะดำเนินการต่อไป โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของบุคคลที่ถูกกล่าวหา ในกรณีที่ Crown เห็นว่าเหมาะสม หรือหากกฎหมายบังคับใช้ จะมีการแจ้งให้บุคคลที่ถูกกล่าวหาทราบ

หากผู้รายงานไม่ระบุชื่อของตนเอง Crown จะประเมินเนื้อหาของรายงานที่ถูกหยิบยกขึ้นมาภายใต้นโยบายนี้ในลักษณะเสมือนว่าผู้รายงานได้เปิดเผยตัวตน และดำเนินการสืบสวนใดๆ ให้ดีที่สุดตามสถานการณ์นั้นๆ อย่างไรก็ตาม การสืบสวนอาจไม่สามารถดำเนินการได้ หากไม่ได้รับข้อมูลเพียงพอ และอาจทำให้ยากต่อการให้การสนับสนุนในระดับเดียวกันหาก Crown ไม่ทราบตัวตนของผู้รายงาน

7. การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

Crown มุ่งมั่นที่จะรักษาความลับ และปกป้องและเคารพสิทธิของผู้รายงาน และรับรองว่าผู้รายงานใดก็ตามที่รายงานโดยยึดหลักเหตุผลอันควร จะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และจะไม่ถูกกลั่นแกล้งใดๆ

การคุ้มครองตัวตนและความลับของผู้รายงาน

หากผู้รายงานต้องการรายงานแบบไม่เปิดเผยตัวตน ผู้รายงานสามารถรายงานผ่าน Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) ซึ่งออกแบบมาเพื่อคุ้มครองการไม่เปิดเผยตัวตนของผู้รายงาน ในระหว่างการสืบสวนบุคคลที่เชื่อว่าสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ต้องรายงานซึ่งมีการสืบสวนอยู่นั้น อาจได้รับการติดต่อและสัมภาษณ์ ดังนั้น ผู้รายงานควรเตรียมพร้อมในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของ Crown อาจติดต่อเธอหรือเขา ในสถานการณ์ดังกล่าวที่ไม่ทราบตัวตนของผู้รายงาน ไม่ว่าในกรณีใด การกลั่นแกล้งบุคคลที่รายงานโดยสุจริตใจ หรือมีส่วนร่วมในการสืบสวนการประพฤติมิชอบ ถือเป็นสิ่งต้องห้ามโดยเด็ดขาด

แม้ว่าผู้รายงานจะไม่ได้ร้องขอให้ปิดบังตัวตน แต่จะมีการดำเนินการเพื่อคุ้มครองความลับของผู้รายงานในขอบเขตที่เป็นไปได้ ตัวอย่างเช่น จะมีการตรวจสอบและสืบสวนข้อกังวลของผู้รายงานโดยผู้สืบสวนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและได้รับการแต่งตั้งและไฟล์และบันทึกทั้งหมดที่สร้างขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับรายงานของผู้แจ้งเบาะแสหรือการสืบสวนจะถูกเก็บไว้อย่างปลอดภัยและเป็นความลับ

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ บุคคลอื่นอาจทราบถึงตัวตนของผู้รายงานได้จากข้อมูลเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นกรณีที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของ Crown

การคุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้ง

การกลั่นแกล้งบุคคลที่ได้รายงานพฤติกรรมที่ต้องรายงานโดยสุจริตใจ หรือให้ความร่วมมือในการสืบสวนพฤติกรรมที่ต้องรายงาน จะไม่ถูกเพิกเฉย หากผู้รายงานได้รายงานด้วยความสุจริตใจ จะมีการดำเนินการทุกวิถีทางตามเหตุผลอันสมควรเพื่อปกป้องผู้รายงานและผู้ให้ความร่วมมือในการสืบสวนจากการถูกกลั่นแกล้ง และ Crown จะดำเนินการตามความเหมาะสมหากพบการกลั่นแกล้งดังกล่าว รายงานที่เกิดขึ้นด้วยความสุจริตใจ หมายความว่า มีการรายงานนั้นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ไขข้อกังวลต่างๆ และไม่ใช่ด้วยแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสม การกลั่นแกล้ง ได้แก่ การไล่ออก การลดตำแหน่ง การคุกคาม การเลือกปฏิบัติ การดำเนินการทางวินัย การลาเอียง การข่มขู่ หรือการปฏิบัติที่ไม่พึงประสงค์อื่นๆ อันเกิดจากการรายงานหรือการให้ความร่วมมือในการสืบสวนพฤติกรรมที่ต้องรายงาน

การกลั่นแกล้งใดๆ ถือเป็นความผิดร้ายแรงและจะส่งผลให้เกิดการดำเนินการทางวินัย ซึ่งอาจรวมถึงการเลิกจ้าง หากผู้รายงานหรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือในการสืบสวนพฤติกรรมที่ต้องรายงานเชื่อว่าตนกำลังถูกหรือเคยถูกกลั่นแกล้งเนื่องมาจากการรายงานตามหลักเหตุผลอันควรภายใต้นโยบายนี้ เขาหรือเธอควรแจ้งให้ผู้ติดต่อของ Crown รายต่างๆ ทราบตามที่ระบุไว้ใน [ข้อ 10](#)

การคุ้มครองข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคลใด ๆ ที่มีการรวบรวมในการดำเนินการนโยบายนี้จะได้รับการดูแลและประมวลผลตามนโยบายความเป็นส่วนตัว กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

8. หน้าที่ของพนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติมิชอบที่อาจเกิดขึ้น

พนักงานของ Crown คนใดก็ตามที่มีความกังวลโดยสุจริตใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องรายงานที่น่าสงสัยหรือที่เกิดขึ้นจริงขอแนะนำให้รายงานพฤติกรรมดังกล่าวโดยทันทีและไม่รอช้า โดยใช้วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่อธิบายไว้ใน [ข้อ 5](#) ตามกฎหมายที่บังคับใช้ การจงใจหรือเจตนาไม่รายงานอาจส่งผลให้เกิดการดำเนินการทางวินัย

9. ผลการสืบสวนและขั้นตอนการรายงาน

หากการสืบสวนระบุว่ามีการฝ่าฝืน ค่านิยมของ Crown หรือนโยบาย อาจมีการดำเนินการทางวินัยที่เหมาะสม ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการเลิกหรือระงับการจ้างงานหรือสัญญาว่าจ้างของบุคคลที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังกล่าว หากการสืบสวนแสดงให้เห็นว่ามีการฝ่าฝืนกฎหมายที่น่าสงสัยหรือเกิดขึ้นจริง Crown อาจแจ้งเรื่องดังกล่าวกับเจ้าหน้าที่ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย

10. ช่องทางติดต่อเพื่อข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายนี้และการแจ้งเบาะแสโดยทั่วไป

เมื่อใดก็ตาม ทั้งก่อนหรือหลังจากที่ผู้รายงานได้ดำเนินการรายงานพฤติกรรมที่ต้องรายงานภายใต้นโยบายนี้ สามารถขอรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายนี้ วิธีการทำงานและข้อมูลเกี่ยวกับผู้แจ้งเบาะแสโดยทั่วไปได้ โดยติดต่อผ่านช่องทางต่อไปนี้:

ผ่าน Connect with Crown (www.connectwithcrown.com)

ทางอีเมล compliance@crown.com

ทางโทรศัพท์ หรืออีเมลถึงหัวหน้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติตามกฎระเบียบของ Crown เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติตามกฎระเบียบประจำภูมิภาคของ Crown โดยตรง (ข้อมูลการติดต่ออยู่ในหน้าการปฏิบัติตามกฎและจริยธรรมในอินทราเน็ตของ Crown หากมี) หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล

11. การตรวจสอบนโยบาย

นโยบายนี้จะได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงเป็นระยะ

12. แหล่งอ้างอิง

- นโยบายคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสของสหภาพยุโรป (EU Whistleblower Protection Policy)
- นโยบายผู้แจ้งเบาะแส ฉบับ HR-01-20 ของออสเตรเลีย (Australia HR-01-20 Whistleblower Policy)

13. ประวัติการแก้ไข

หมายเลขการแก้ไข	สรุปการแก้ไข
1.0	การออกนโยบายครั้งแรก – 3 พฤศจิกายน 2025

14. การอนุญาตสิทธิ์

เขียนโดย:

ชื่อ: Sara B. Corona	ตำแหน่ง: รองประธานและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติตามกฎระเบียบ
ลายมือชื่อ: 	วันที่: 3 พฤศจิกายน 2568

อนุมัติโดย:

ชื่อ: John E. Tate	ตำแหน่ง: รองประธานอาวุโส
ลายมือชื่อ: 	วันที่: 3 พฤศจิกายน 2568

ภาคผนวก ก

บริษัทสาขาและบริษัทในเครือของ Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

นโยบายการคุ้มครองการแจ้งเบาะแสและผู้แจ้งเบาะแสนี้ถือเป็นนโยบายของบริษัทสาขาและบริษัทในเครือแต่ละแห่งของ Crown Equipment Corporation และถือว่านโยบายดังกล่าวออกโดยบริษัทสาขาและบริษัทในเครือแต่ละแห่งให้กับพนักงานของตนตามลำดับ



CHÍNH SÁCH VỀ TỔ GIÁC VÀ BẢO VỆ NGƯỜI TỔ GIÁC

BẢN SỬA ĐỔI: 00000001
Ngày 3 tháng 11 năm 2025

1. MỤC ĐÍCH

Crown Equipment Corporation cùng với các công ty con và công ty liên kết của mình, bao gồm nhưng không giới hạn ở các công ty được liệt kê trong Phụ lục A (gọi chung là “**Crown**”) cam kết duy trì tiêu chuẩn cao về thực hành kinh doanh có đạo đức và quản trị doanh nghiệp. Do đó, Crown yêu cầu các giám đốc, cán bộ và nhân viên của mình tuân thủ các tiêu chuẩn cao về đạo đức và hành vi trong kinh doanh, cũng như tuân thủ tất cả các luật, quy định và chính sách hiện hành điều chỉnh hoạt động của Crown.

Mục đích của Chính Sách về Tố Giác và Bảo Vệ Người Tố Giác (gọi là “Chính sách”) này là:

- Khuyến khích việc báo cáo các hành vi bị nghi ngờ hoặc thực tế, đã xảy ra, đang xảy ra hoặc có thể xảy ra trong tương lai có liên quan đến hành vi phi đạo đức hoặc bất hợp pháp liên quan đến Crown;
- Hỗ trợ ngăn chặn hành vi sai trái;
- Đảm bảo rằng bất kỳ ai báo cáo hành vi sai trái theo Chính sách này đều có thể thực hiện một cách an toàn, bảo mật và với sự tin tưởng rằng họ sẽ được bảo vệ và hỗ trợ;
- Đảm bảo tính minh bạch trong khuôn khổ tiếp nhận, xử lý và điều tra các báo cáo;
- Hỗ trợ các giá trị cốt lõi và Bộ Quy tắc Ứng xử của Crown;
- Hỗ trợ sự phát triển bền vững và uy tín lâu dài của Crown; và
- Tuân thủ các nghĩa vụ pháp lý và quy định của Crown.

THÔNG BÁO ĐẾN TOÀN THỂ NHÂN VIÊN TRÊN TOÀN THẾ GIỚI

Chính sách này nhằm cung cấp một khuôn khổ toàn cầu cho việc báo cáo các hành vi phi đạo đức hoặc bất hợp pháp tại Crown. Tuy nhiên, Crown công nhận rằng pháp luật, quy định và thực tiễn có thể khác nhau giữa các khu vực pháp lý. Do đó, ngoài Chính sách toàn cầu này, một số quốc gia hoặc khu vực cụ thể có thể đã ban hành chính sách địa phương liên quan đến hoạt động tố giác (xem [Mục 12](#) để biết các chính sách áp dụng riêng cho từng quốc gia hoặc khu vực). Trong trường hợp Chính sách này yêu cầu mức độ bảo vệ người tố giác cao hơn so với pháp luật, thông lệ và/hoặc chính sách địa phương, Crown và nhân viên của Crown phải tuân thủ Chính sách này. Ngược lại, nếu pháp luật, thông lệ và/hoặc chính sách địa phương cung cấp mức độ bảo vệ cao hơn cho người tố giác, Crown và nhân viên của Crown phải tuân thủ các quy định pháp luật, thông lệ và/hoặc chính sách địa phương đó. Chính sách toàn cầu này chỉ được áp dụng trong phạm vi được pháp luật và quy định địa phương cho phép.

Chính sách này là một công cụ nhằm hỗ trợ và khuyến khích nhân sự báo cáo bất kỳ hành vi nào mà họ, với thiện chí, tin rằng đủ điều kiện được xem là “[Hành vi Có thể Báo cáo](#)” theo Chính sách này. Crown khuyến khích các nhân viên và cả những người không phải là nhân viên, nếu biết về Hành vi Có thể Báo cáo, hãy tự tin lên tiếng.

2. CHÍNH SÁCH NÀY ÁP DỤNG CHO NHỮNG AI?

Chính sách này áp dụng cho tất cả nhân viên của Crown – bao gồm nhân viên chính thức, bán thời gian, có thời hạn hoặc tạm thời, thực tập sinh, nhân viên biệt phái, giám đốc, cán bộ và người lao động hợp đồng – (gọi chung là “**Người Báo cáo**”). Trong trường hợp các bên thứ ba như nhà thầu, đại lý, nhà cung cấp, hoặc các đối tượng khác báo cáo bất kỳ hành vi nào mà họ tin tưởng một cách thiện chí là “Hành vi Có thể Báo cáo” theo Chính sách này, họ cũng sẽ được xem là “Người Báo cáo” theo Chính sách này.

3. TỐ GIÁC LÀ GÌ?

Tố giác xảy ra khi một Người Báo cáo cung cấp thông tin về hành vi hoặc hoạt động bị nghi ngờ hoặc thực tế mà Người Báo cáo có mối quan ngại xuất phát từ thiện chí hoặc có cơ sở hợp lý để tin rằng hành vi hoặc hoạt động đó đang, đã hoặc sẽ:

- Bất hợp pháp;
- Phi đạo đức;
- Vi phạm các chính sách của Crown, bao gồm cả Bộ Quy tắc Ứng xử; hoặc
- Gây nguy hiểm tại nơi làm việc.

Mỗi hành vi hoặc hoạt động như vậy được gọi trong Chính sách này là “**Hành vi Có thể Báo cáo**”. Tổ giác không áp dụng đối với những khiếu nại cá nhân liên quan đến tình trạng việc làm của chính nhân viên, trừ khi nhân viên đó có mối quan ngại xuất phát từ thiện chí hoặc có cơ sở hợp lý để tin rằng có hành vi hoặc hoạt động từ phía Crown hoặc đại diện Crown cấu thành Hành vi Có thể Báo cáo. Crown có các quy trình riêng biệt để xử lý các khiếu nại cá nhân của nhân viên liên quan đến tình trạng việc làm riêng của họ. Các ví dụ về khiếu nại cá nhân không được bao gồm trong Chính sách này bao gồm:

- Mâu thuẫn giữa một nhân viên Crown với một nhân viên Crown khác;
- Một quyết định liên quan đến điều kiện làm việc của một nhân viên Crown;
- Một quyết định liên quan đến việc thăng chức hoặc điều chuyển công tác của một nhân viên Crown;
- Một quyết định liên quan đến việc xử lý hoặc giải quyết một khiếu nại tại nơi làm việc;
- Một quyết định liên quan đến việc xử lý kỷ luật; hoặc
- Một quyết định liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động của một nhân viên Crown.

Nếu một khiếu nại cá nhân phát sinh từ việc một nhân viên Crown nêu lên mối quan ngại về Hành vi Có thể Báo cáo, thì khiếu nại đó sẽ nằm trong phạm vi của Chính sách này.

4. CÁC VÍ DỤ VỀ HÀNH VI VÀ HOẠT ĐỘNG CÓ THỂ BÁO CÁO

Các ví dụ về Hành vi Có thể Báo cáo mà Người Báo cáo được khuyến khích báo cáo bao gồm, nhưng không giới hạn ở, những hành vi sau:

- Trộm cắp hoặc gian lận;
- Đe dọa bạo lực;
- Phân biệt đối xử, quấy rối hoặc bắt nạt;
- Lạm dụng ma túy hoặc rượu;
- Hành vi trái pháp luật hoặc phi đạo đức;
- Vi phạm hoặc gây nguy hiểm đến an toàn, sức khỏe hoặc môi trường;
- Sử dụng không phù hợp thông tin bảo mật;
- Làm giả hồ sơ công ty;
- Hối lộ, nhận hoa hồng bất chính hoặc nhận quà tặng;
- Xung đột lợi ích với Crown;
- Báo cáo tài chính không chính xác;
- Rửa tiền;
- Vi phạm thực tế hoặc tiềm ẩn các chính sách của Crown, bao gồm cả Bộ Quy tắc Ứng xử;
- Vi phạm pháp luật hoặc quy định;
- Vi phạm quyền con người;
- Hành vi hoặc hoạt động có thể gây tổn hại đến lợi ích hoặc danh tiếng của Crown; và/hoặc
- Lạm dụng chức vụ tại Crown để trục lợi cá nhân.

Danh sách này không nhằm liệt kê tất cả các loại Hành vi Có thể Báo cáo cần được báo cáo.

5. LÀM THẾ NÀO ĐỂ GỬI BÁO CÁO?

Crown luôn thúc đẩy và sẽ tiếp tục thúc đẩy "Chính sách Mở cửa" dành cho nhân viên cũng như các bên thứ ba như nhà thầu, đại lý và nhà cung cấp. Nếu một nhân viên phát hiện bất kỳ Hành vi Có thể Báo cáo nào, người đó được khuyến khích thảo luận mối quan ngại với Giám sát viên, Quản lý, Bộ phận Nhân sự hoặc Bộ phận Tuân thủ & Đạo đức. Tương tự, Crown cũng khuyến khích các bên thứ ba có những cuộc trao đổi cởi mở và trung thực với các đầu mối liên hệ của họ tại Crown, và thảo luận về bất kỳ hành vi nào

mà họ cho là không phù hợp trong quá trình hợp tác với Crown.

Crown nhận thấy rằng đôi khi việc sử dụng “Chính sách Mở cửa” có thể gây cảm giác không thoải mái hoặc không phù hợp. Vì vậy, Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) luôn sẵn sàng để tiếp nhận các báo cáo bảo mật – và nếu muốn, ẩn danh – về các Hành vi Có thể Báo cáo. Connect with Crown được vận hành bởi nhà cung cấp dịch vụ đường dây nóng bên thứ ba – Navex/EthicsPoint – và hoạt động 24 giờ mỗi ngày, 7 ngày mỗi tuần.

Các báo cáo có thể được gửi ẩn danh và vẫn sẽ được bảo vệ theo Chính sách này cũng như theo luật pháp liên quan.

6. ĐIỀU TRA HÀNH VI SAI PHẠM TIỀM ẨN

Các vấn đề được nêu ra theo Chính sách này sẽ được tiếp nhận và xử lý một cách nghiêm túc và với mức độ nhạy cảm cao nhất. Tất cả các vấn đề sẽ được giải quyết một cách công bằng và khách quan, kịp thời và phù hợp với các thủ tục hỗ trợ liên quan. Tất cả các báo cáo sẽ được đánh giá và xem xét bởi những nhân sự phù hợp của Crown – những người có trách nhiệm đánh giá báo cáo, quyết định có tiến hành điều tra hay không, và đảm bảo rằng bất kỳ cuộc điều tra nào cũng được thực hiện một cách chuyên nghiệp và bảo mật.

Khi Crown xét thấy phù hợp hoặc khi bị ràng buộc bởi pháp luật, Người Báo cáo sẽ được cung cấp phản hồi về tiến trình điều tra, kết quả điều tra và/hoặc các hành động khắc phục đã hoặc sẽ được thực hiện, tùy theo các yếu tố liên quan đến quyền riêng tư của những người bị cáo buộc. Khi Crown xét thấy phù hợp hoặc khi được yêu cầu theo luật hiện hành, người bị cáo buộc sẽ được thông báo.

Nếu Người Báo cáo không cung cấp tên của mình, Crown sẽ đánh giá nội dung báo cáo theo Chính sách này giống như khi Người Báo cáo tiết lộ danh tính, và bất kỳ cuộc điều tra nào cũng sẽ được tiến hành trong phạm vi tốt nhất có thể theo hoàn cảnh. Tuy nhiên, việc điều tra có thể không thực hiện được nếu không có đủ thông tin, và sẽ khó có thể cung cấp mức độ hỗ trợ tương tự nếu Crown không biết danh tính của Người Báo cáo.

7. BẢO VỆ NGƯỜI TỐ GIÁC

Crown cam kết đảm bảo tính bảo mật và bảo vệ cũng như tôn trọng quyền lợi của Người Báo cáo, đồng thời đảm bảo rằng bất kỳ Người Báo cáo nào thực hiện báo cáo dựa trên cơ sở hợp lý đều được đối xử công bằng và không bị trả đũa dưới bất kỳ hình thức nào.

Bảo vệ danh tính và tính bảo mật của Người Báo cáo

Nếu Người Báo cáo muốn báo cáo một cách ẩn danh, họ có thể thực hiện thông qua Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) – hệ thống được thiết kế để bảo vệ sự ẩn danh của Người Báo cáo. Trong quá trình điều tra, những người được cho là có thể cung cấp thông tin liên quan đến Hành vi Có thể Báo cáo có thể sẽ được liên hệ và trao đổi. Do đó, Người Báo cáo nên chuẩn bị tâm lý rằng nhân sự của Crown có thể liên hệ với họ trong những trường hợp như vậy mà không biết rõ danh tính của Người Báo cáo. Dù trong bất kỳ trường hợp nào, mọi hành vi trả đũa đối với Người Báo cáo trung thực hoặc người tham gia điều tra hành vi sai trái đều bị nghiêm cấm tuyệt đối.

Ngay cả khi Người Báo cáo không yêu cầu giữ ẩn danh, các biện pháp sẽ được áp dụng để bảo vệ tính bảo mật của họ ở mức tối đa có thể. Ví dụ: những mối quan ngại của Người Báo cáo sẽ được giám sát và điều tra bởi những điều tra viên được chỉ định và có trình độ phù hợp. Tất cả hồ sơ, tài liệu liên quan đến báo cáo tố giác hoặc quá trình điều tra sẽ được lưu trữ một cách bảo mật và an toàn.

Tuy nhiên, trên thực tế, những người khác có thể nhận ra danh tính của Người Báo cáo chỉ qua nội dung thông tin được cung cấp – điều này nằm ngoài tầm kiểm soát của Crown.

Bảo vệ khỏi hành vi trả đũa

Crown không dung thứ bất kỳ hành vi trả đũa nào đối với người đã báo cáo Hành vi Có thể Báo cáo một cách thiện chí hoặc những người hợp tác trong quá trình điều tra. Nếu Người Báo cáo đưa ra thông tin với thiện chí, mọi biện pháp hợp lý sẽ được thực hiện để bảo vệ họ và những người hợp tác điều tra khỏi các hành vi trả đũa. Crown sẽ áp dụng các biện pháp thích hợp nếu phát hiện bất kỳ hành vi trả đũa nào. Một báo cáo được thực hiện với thiện chí nghĩa là báo cáo đó được đưa ra một cách trung thực, với mục đích nhằm giải quyết các mối quan ngại, chứ không vì động cơ sai trái nào khác. Hành vi trả đũa bao gồm: sa thải, giáng chức, quấy rối, phân biệt đối xử, xử lý kỷ luật, thiên vị, đe dọa hoặc bất kỳ hình thức đối xử bất lợi nào khác xuất phát từ việc thực hiện báo cáo hoặc hợp tác trong quá trình điều tra Hành vi Có thể Báo cáo.

Mọi hành vi trả đũa đều được xem là vi phạm nghiêm trọng và có thể dẫn đến hình thức kỷ luật, bao gồm cả việc chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu Người Báo cáo hoặc bất kỳ cá nhân nào đã hỗ trợ trong quá trình điều tra Hành vi Có thể Báo cáo tin rằng họ đang hoặc đã bị trả đũa do đã thực hiện báo cáo dựa trên căn cứ hợp lý theo Chính sách này, họ cần thông báo cho bất kỳ đầu mối liên hệ nào của Crown được liệt kê tại [Mục 10](#).

Bảo Vệ Dữ Liệu

Mọi thông tin cá nhân được thu thập trong quá trình thực hiện Chính sách này sẽ được xử lý và bảo mật phù hợp với các chính sách quyền riêng tư, luật pháp và quy định hiện hành.

8. NHIỆM VỤ CỦA TẤT CẢ NHÂN VIÊN LIÊN QUAN ĐẾN HÀNH VI SAI PHẠM TIỀM ẨN

Bất kỳ nhân viên nào của Crown có mối lo ngại thiện chí về hành vi hoặc hoạt động bị nghi ngờ hoặc thực tế được coi là Hành vi Có thể Báo cáo được đều được khuyến khích báo cáo những lo ngại đó một cách kịp thời và không chậm trễ thông qua một trong các phương thức được mô tả tại [Mục 5](#). Tùy theo luật pháp hiện hành, việc cố ý hoặc cố tình không báo cáo có thể dẫn đến hành động kỷ luật.

9. KẾT QUẢ CỦA VIỆC ĐIỀU TRA VÀ QUY TRÌNH BÁO CÁO

Nếu cuộc điều tra xác định có vi phạm luật pháp, các giá trị của Crown hoặc các chính sách, các biện pháp kỷ luật thích hợp có thể được áp dụng. Điều này có thể bao gồm, nhưng không giới hạn ở, việc chấm dứt hoặc đình chỉ hợp đồng lao động hoặc hợp tác của những người liên quan đến vụ việc. Nếu cuộc điều tra cho thấy có vi phạm pháp luật nghi ngờ hoặc thực tế, Crown có thể chuyển vụ việc cho các cơ quan pháp luật có thẩm quyền, bao gồm cả các cơ quan thực thi pháp luật.

10. THÔNG TIN LIÊN HỆ ĐỂ BIẾT THÊM CHI TIẾT VỀ CHÍNH SÁCH NÀY VÀ VIỆC TỔ GIÁC NÓI CHUNG

Bất kỳ lúc nào trước hoặc sau khi Người Báo cáo báo cáo Hành vi Có thể Báo cáo theo Chính sách này, thông tin bổ sung về Chính sách, cách thức hoạt động cũng như thông tin chung về người tổ giác có thể được lấy bằng cách liên hệ với bất kỳ địa chỉ sau:

Qua Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

Gửi email đến compliance@crown.com;

Trực tiếp qua điện thoại hoặc email với Trưởng phòng Tuân thủ của Crown, nhân viên Tuân thủ Khu vực của Crown (thông tin liên hệ có trên trang Intranet về Tuân thủ & Đạo đức của Crown, nếu có), hoặc phòng Nhân sự.

11. XEM XÉT CHÍNH SÁCH

Chính sách này sẽ được xem xét và cập nhật định kỳ.

12. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chính Sách Bảo Vệ Người Tổ Giác của Liên Minh Châu Âu
- Chính Sách Bảo Vệ Người Tổ Giác HR-01-20 của Úc

13. LỊCH SỬ SỬA ĐỔI

Số hiệu bản sửa đổi	Tóm tắt bản sửa đổi
1.0	Lần ban hành Chính sách đầu tiên – ngày 3 tháng 11 năm 2025

14. ỦY QUYỀN

NGƯỜI SOẠN THẢO:

Tên: Sara B. Corona	Chức danh: Phó chủ tịch kiêm Giám đốc Tuân thủ
Chữ ký: 	Ngày: Ngày 3 tháng 11 năm 2025

NGƯỜI PHÊ DUYỆT:

Tên: John E. Tate	Chức năng: Phó giám đốc điều hành cấp cao
Chữ ký: 	Ngày: Ngày 3 tháng 11 năm 2025

PHỤ LỤC A

Các công ty liên kết và công ty con của Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CÔNG TY TNHH CROWN EQUIPMENT (VIỆT NAM)
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

Chính Sách về Tổ Giác và Bảo Vệ Người Tổ Giác này sẽ được coi là chính sách của mỗi công ty con và công ty liên kết của Crown Equipment Corporation và sẽ được xem như đã được ban hành bởi từng công ty con và công ty liên kết đó đối với nhân viên của họ.