



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 Meldefall 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.