

# KNORR-BREMSE EMBERI JOGI POLITIKA



**KNORR-BREMSE**

# Az emberi jogokkal kapcsolatos legfontosabb üzeneteink

## Elvárásaink: Amit a Knorr-Bremse-nél mindenkinek tudnia és tennie kell

Az emberi jogok védelme azt jelenti, hogy megvédjük az embereket a fenyegetésektől. Mindannyian biztonságban akarunk lenni és mindannyian szerepet játszunk mások biztonságának megőrzésében. Ez nemcsak a saját alkalmazottainkra, hanem a vállalkozókra, az ellátási láncban dolgozókra, az ügyfelekre és a társadalom egészére is vonatkozik.

- Mindannyiunknak van ösztönös megérzése arról, hogy mi a helyes és mi a helytelen. Bízson benne és aszerint cselekedjen. Ha úgy érzi, hogy valami rosszul megy, hallassa szavát és kérjen segítséget.
- Vegye fel a kapcsolatot a felettesével, a helyi HR-sel vagy a helyi megfelelőségi tisztviselővel. Ezen kívül használhatja a Knorr-Bremse SpeakUp eszközét is.
- Soha nem fogják megbüntetni azért, mert kinyitja a száját. Kétség esetén jobban tesszük, ha cselekszünk.

## Mindig legyen éber

Tevékenységeink során mindenütt, minden országban és minden körülmények között kár érhet embereket. Legyen óvatos, bárhol is tartózkodik.

## Ne ártson másoknak

Mindig mérlegelje, hogy a Knorr-Bremse tevékenységei (beleértve az Önét is), termékei és szolgáltatásai árthatnak-e az embereknek és hogyan lehetne elkerülni azt. Ne kövessen másokra nézve ártalmas utasításokat.

## Tájékoztasson másokat

Előfordulhat, hogy a kollégái, az ellátási láncban dolgozók vagy a Knorr-Bremse-n kívüli személyek nincsenek tisztában azzal, hogy vannak bizonyos jogaik vagy nem tudják, hogyan jelezhetik aggályukat. Ossa meg ismereteit és adott esetben irányítsa őket a Knorr-Bremse megfelelőségi szervezetéhez, ombudsmanunkhoz vagy hívja fel a figyelmüket a Spek Up eszközre.

## Emelje fel a szavát

Kérjük, szóljon, ha olyasmiről eszlel, ami nem tűnik helyesnek vagy ami kárt okoz (saját magának vagy az egyik kollégájának). Vegye fel a kapcsolatot az illetékesekkel megfelelőségi szervezetünkön, az illetékes HR-osztályon vagy a munkavállalói tanácson keresztül. A jóhiszeműen felszólaló alkalmazottaknak nem kell megtorlásra számítaniuk.

## Kivel kell felvenni a kapcsolatot?

A Knorr-Bremse-nél a következő kapcsolatfelvételi lehetőségek állnak rendelkezésre az emberi jogokkal kapcsolatos kérdések tisztázására.

- Közvetlen felettes
- Helyi HR felelős és/vagy vállalati HR
- Helyi és/vagy vállalati megfelelőségi tisztviselő
- Helyi HSE menedzser
- A Knorr-Bremse Speak-up eszköze: <https://knorr-bremse.integrityplatform.org/>
- Eseményértesítési és riasztási szolgálat (INAS)
- A vállalati biztonsági osztály e-mail címe: [corporate.security@knorr-bremse.com](mailto:corporate.security@knorr-bremse.com).



## I. Bevezetés

A Knorr-Bremse tiszteletben tartja és támogatja a nemzetközileg elismert emberi jogokat, bárhol is folytassuk tevékenységünket. Elkötelezettségünk alapja a [Nemzetközi Emberi Jogi Kódex](#), a [Az ENSZ üzleti és emberi jogi alapelvei](#) (UNGP-k), az ENSZ Globális Megállapodásának [tíz alelve](#), az [ILO nyilatkozata a munkahelyi alelvekről és jogokról](#) és annak utógondozása, az [OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai](#), az OECD átvilágítási útmutatója és a német ellátási lánc átvilágításáról szóló törvény.

A Knorr-Bremse alapelvnek tekinti, hogy minden országban, ahol tevékenykedik, megfeleljen a jogszabályoknak. Ahol ez a politika túlmutat a helyi törvényeken, ott a saját politikánk szerint járunk el. Amennyiben a szabályzatunk és a helyi törvények között ellentmondás merül fel, úgy a helyi törvényeket követjük, miközben a maximális mértékben szabályzatunk szellemében cselekszünk. Ha a Knorr-Bremse tudomására jut, hogy negatív emberi jogi hatásokat okozott vagy azokhoz hozzájárult, akkor aktívan együttműködünk az érintett felekkel az ilyen körülmények megszüntetése érdekében. A jogsértéstől függően különböző mechanizmusokat vezetünk be a jövőbeli kockázatok minimalizálása és elkerülése érdekében. Rendszeresen értékelni fogjuk a jótételi intézkedéseinket, hogy biztosítsuk azok hatékonyságát és sikerét.

Ez az emberi jogi politika egyesíti és kiegészíti a Knorr-Bremse más politikáinak, továbbá iránymutatásainak emberi jogi szempontjait, beleértve a következőket:

- Magatartási kódex
- Beszállítói magatartási kódex
- Vállalati felelősségvállalási politika
- Egészségügyi, biztonsági és környezetvédelmi politika
- Konfliktusövezetből származó ásványi anyagokra vonatkozó politika
- A vállalati biztonság globális irányelvei
- Korrupcióellenes iránymutatás
- Helyi emberi jogi irányelvek

## Terjedelem

Ez a szabályzat minden olyan vállalatra vonatkozik, amely közvetlenül vagy közvetve a Knorr-Bremse AG tulajdonában van és/vagy ellenőrzése alatt áll. Ahol a Knorr-Bremse kisebbségi részesedéssel rendelkezik, ott a befolyásunkat kihasználva biztosítjuk ugyanazon vagy hasonló normákat betartását.

Saját kötelezettségvállalásunkkal összhangban elvárjuk üzleti partnereinktől és Tier1-beszállítóinktól, beleértve a vállalkozókat is, hogy tiszteletben tartsák az emberi jogokat és az emberi jogokkal kapcsolatban kellő gondossággal járjanak el. Ahol csak lehetséges és szükséges, támogatni fogjuk őket erőfeszítéseikben.

## II. Az emberi jogok iránti elkötelezettségünk

Tiszteletben tartjuk és megvédjük mindazok jogait és méltóságát, akik közvetlenül vagy közvetve, állandó vagy ideiglenes jelleggel nálunk dolgoznak. Annak is tudatában vagyunk, hogy tevékenységeink és termékeink révén hatással lehetünk a társadalom szélesebb rétegeire. Ezért a következő fejezetben azt mutatjuk be, hogyan védjük az emberek jogait (1) saját tevékenységünk során, valamint (2) partnereinkkel és a társadalom szélesebb körében.

Felelősséget vállalva az emberi jogok tiszteletben tartásáért, bárhol is tevékenykedünk, elősegítjük az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaihoz kapcsolódó törekvéseink megvalósítását.

## 1. Saját tevékenységek (állandó és ideiglenes alkalmazottak)

- Elköteleztünk vagyunk az **ésszerű munkaidő** iránt, hogy elegendő időt biztosítsunk a pihenésre és a regenerálódásra. A munkaidő nem haladhatja meg a helyi jogszabályokban meghatározott maximális időtartamot. Mindenesetre egy átlagos munkahét nem haladhatja meg a 48 órát, kivételes munkahét alatt pedig a munkaidő és a túlóra együttesen nem haladhatja meg a 60 órát. A túlórákat a helyi jogszabályoknak megfelelően térítjük meg.

**Példa:** Ha a vezetője arra kéri Önt, hogy a fent említett maximális munkaidőnél többet dolgozzon, joga van visszautasítani azt. Amikor megkezdí a munkaviszonyát a Knorr-Bremse-nél, joga van kérni, hogy a szerződésében vagy a vonatkozó dokumentációban konkrétan meghatározzák a munkaidejét. Ha a munkaidejével kapcsolatban nézeteltérésbe ütközik a felettesével, akkor támogatásért a helyi HR osztályhoz fordulhat.

- Megadjuk a helyi törvényeknek és az iparági szabványoknak megfelelő **béretet és juttatásokat**, továbbá törekszünk arra, hogy az országos minimálbért meghaladó méltányos munkabért fizessünk.

**Példa:** A Knorr-Bremse munkavállalójaként az Ön bérét és juttatásait a munkaviszony kezdetén határozzák meg és dokumentálják. A béréből történő bármilyen levonáshoz megfelelő jogalapra van szükség; ez azt jelenti, hogy a felettese nem változtathatja meg azt tetszés szerint vagy nem fenyegetőzhet ezzel. Ha a fent említett normák megsértését tapasztalja, lépjen kapcsolatba a helyi HR osztállyal.

- Elköteleztünk vagyunk a hatékony **munkahelyi egészségvédelem és biztonság** iránt és - ahol csak lehetséges - folyamatos erőfeszítéseket teszünk annak javítása érdekében, biztosítva munkavállalóink számára a biztonságos munkakörnyezetet. Elköteleztünk vagyunk a balesetek és a munkahelyi megbetegedések megelőzésére irányuló lehető legjobb intézkedések meghozatala iránt. Betartjuk a minimális jogi követelményeket és igyekszünk túlszárnyalni azokat, ha a helyi törvények nem garantálnak megfelelő védelmet. Vezetőink kötelesek képezni a munkavállalókat, továbbá biztosítani a szükséges felügyeletet az egészségügyi és biztonsági előírások betartása érdekében.

**Példa:** Önnek joga van megfelelő védőfelszerelést kérni a munkahelyén és megtagadni a nem kellően biztonságos tevékenységek végrehajtását. Köteles tájékoztatni felettesét vagy a helyi munkavédelmi vezetőt, ha a munkahelyén, egy beszállító telephelyén vagy egy ügyfélnél nem biztonságos területet észlel. Ez a kötelezettség azokra a veszélyekre is vonatkozik, amelyek a Knorr-Bremse-nél nem alkalmazott személyeket, például a kiközvetített munkavállalókat, a beszállító személyzetét, az ügyfeleket vagy a látogatókat érinthetik.

- Minden formában elutasítjuk a **kényszermunkát, a modern rabszolgaságot vagy az emberkereskedelmet** minden globális telephelyünkön. Az olyan eljárások, mint a kényszertúlóra, a személyazonossági okmányok visszatartása és az adósságrabszolgaság a rabszolgaság modern formájának minősülhetnek, ezért tiltottak. Elkötelezzük magunkat a munkavállalók etikus toborzása iránt, különösen a magas kockázatú csoportok, például a migráns munkavállalók esetében. A Knorr-Bremse alkalmazottai méltányos felmondási idővel bármikor felmondhatják munkaviszonyukat.

**Példa:** Soha nem fogjuk Önt arra kérni, hogy helyezze letétbe útlevelét vagy más személyazonosító okmányait, illetve hogy túlórázzon a munkahelye elvesztése vagy a rendszeres fizetése csökkentése miatti félelmében. Ha a Knorr-Bremse-nél végzett munkája során ilyesmit tapasztal vagy azt észleli, hogy valaki mással szemben járnak el ilyen módon, akkor haladéktalanul jelentse azt a helyi HR osztályon és a Knorr-Bremse Integrity Line vonalán. Elsősorban az ideiglenes alkalmazottakra és a munkaerő-kölcsönző cégek által kiközvetített kollégákra figyeljen oda, mivel ők nagyobb veszélynek lehetnek kitéve ebben a tekintetben.



- Nem fogunk igénybe venni **gyermekmunkát**. Betartjuk a minimális munkavállalási korhatárra vonatkozó törvényeket és nemzetközi normákat. Támogatjuk a 15-17 éves fiatalok jogszerű munkahelyi tanulószervezéses gyakorlati képzéseit, szakmai gyakorlatait vagy más hasonló programokat, amelyek megfelelnek az összes vonatkozó törvénynek, továbbá előírásnak és amelyek nem járnak veszélyes munkával.

**Példa:** Ha bármi helytelennek tűnő dolgot tapasztal, amelyben fiatalok is érintettek, akkor lépjen kapcsolatba a helyi HR-rel vagy a hívja a Knorr-Bremse Integrity Line vonalát. Ide sorolhatjuk a gyermekek jelenlétére utaló közvetett jeleket (játékokat vagy gyermekruhákat), például a Knorr-Bremse vagy a beszállítók telephelyein. Felhívjuk figyelmét, hogy a gyermekmunka az érintett gyermekek és családok rendkívüli kiszolgáltatottságára utal. Ha valaha is gyanúja merülne fel ezzel a kapcsolatban, akkor éljen bejelentési kötelezettségével, fokozott figyelmet tanúsítva erre a kiszolgáltatottságra. Bár a Knorr-Bremse semmilyen formában nem tolerálja a gyermekmunkát, ha azonban gyermekmunkára derül fény, akkor megpróbálunk olyan megoldásokat találni, amelyek megvédik a leginkább veszélyeztetett embereket.

- Mindenkit, aki nálunk dolgozik, tisztelettel és méltósággal kell kezelni. Elkötelezettek vagyunk az **esélyegyenlőség és a befogadó környezet** mellett (nem, szexuális irányultság, származás, etnikai vagy nemzeti hovatartozás, illetve vallás) mindazok számára, akik a Knorr-Bremse-nél dolgoznak vagy dolgozni szeretnének. Ez magában foglalja az **egyenlő munkáért egyenlő bért** elvet. Semmiféle diszkriminációt nem tűrünk el, bár elismerjük, hogy a valóban diszkriminációmentes környezet kialakítása hosszan tartó folyamat. Elkötelezettek vagyunk a tanulás kultúrája mellett és nyitottak vagyunk a különböző nézőpontokra azzal kapcsolatban, hogy mit jelent a Knorr-Bremse-nél dolgozni.

**Példa:** Ha nem engedik meg, hogy túlórázzon vagy nem kap előléptetést vagy nem hoznak meg bármilyen más, a munkával kapcsolatos döntést pusztán a bőrszíne miatt, diszkriminációról lehet szó. Ne hallgasson, hanem értesítse felettesét vagy egy olyan kívülálló személyt, akivel biztonságban érzi magát, hogy kivizsgálják az ügyet. Ha látja, hogy ez mással is megtörténik, akkor bátorítsa az illetőt, hogy cselekedjen hasonlóképpen.

- Nem toleráljuk a (fizikai vagy lelki) **zaklatás** semmilyen a formáját. Ez kifejezetten érinti a szexuális zaklatást és a megfélemlítést.

**Példa:** Jól tudjuk, hogy a zaklatás súlyos esetein kívül előfordulhatnak finomabb viselkedési formák is, amelyek hozzájárulhatnak a kellemetlen légkör kialakulásához és összességükben zaklató munkakultúrát eredményezhetnek. Ezek közé tartozhat a kéréstlen becenevek használata a felettesek vagy kollégák által, a faji vagy nemi sztereotípiák vagy az általános mikroagresszió. Hatásuk a célcsoporttól és a kontextustól függően változhat; homályos jellegük visszatarthatja az érintetteket attól, hogy beszéljenek. Ezért kifejezetten arra bátorítunk mindenkit, aki úgy érzi, célpontjává vált a zaklatás bármely formájának, hogy emelje fel a hangját és szükség esetén kérjen segítséget.

- Tiszteletben tartjuk a munkavállalók **egyesülési szabadságát, gyülekezési szabadságát és a kollektív szerződéshez való jogát**. Azokban az országokban, ahol a kollektív szerződéshez való jogot például törvény korlátozza vagy ahol a munkavállalók nem jelöltek ki képviselőket, igyekszünk megteremteni a munkavállalók és a vezetőség közti nyílt párbeszéd alternatív eszközeit alternatív lehetőségeit.

**Példa:** A Knorr-Bremse munkavállalójaként Ön szabadon megvitathatja a munkajogi kérdéseket kollégáival és szervezett csoportokat hozhat létre, hogy petíciót nyújtson be a munkakörülményei javításáért. A vezető vagy a felettesek nem büntethetik ezeket a tevékenységeket. Ha úgy érzi, hogy megfélemlítik Önt a fenti tevékenységek bármelyike miatt, akkor vegye igénybe a Knorr-Bremse Speak Up eszközét, illetve forduljon a munkavállalói tanácshoz vagy a szakszervezetekhez.



- Garantáljuk és védjük a munkavállalók **véleményszabadságát** és a véleménynyilvánításhoz való jogukat.

**Példa:** A Knorr-Bremse munkatársaként bátorítjuk Önt arra, hogy a Knorr-Bremse Kommunikációs Irányelvével összhangban ossza meg gondolatait és visszajelzéseit kollégáival, valamint a nyilvánossággal. A befogadó munkakörnyezet iránti elkötelezettségünknek megfelelően azonban tilos sértő, rágalmazó, diszkriminatív vagy verbálisan zaklató bejegyzéseket tenni.

- Elutasítjuk a **korruptió** minden formáját, beleértve a zsarolást és a vesztegetést. Tudjuk, hogy a korrupció fokozza az emberi jogokkal való visszaélés kockázatát. Működési elveinket és a felelős viselkedésre vonatkozó útmutatásainkat [Magatartási kódexünkben](#) fektettük le és a korrupcióellenes irányelvünk révén valósítjuk meg. Megfelelőségi szervezetünk azon dolgozik, hogy ezeket az elveket és iránymutatásokat a Knorr-Bremse csoporton belül is érvényre juttassa.

**Példa:** A Knorr-Bremse alkalmazottjaként nem ajánlhat pénzt vagy más szívességet köztisztviselőknek vagy potenciális ügyfeleknek, hogy megsürgesse a hatósági jóváhagyási folyamatokat vagy hogy szerződéseket nyerjen el. Ugyanígy nem fogadhat el pénzt vagy szívességet egyetlen potenciális üzleti partnertől sem. Ha valaha is kétségei merülnének fel azzal kapcsolatban, hogy mit kell tennie a pénz vagy más juttatások kifizetésével vagy elfogadásával kapcsolatban, akkor segítségért forduljon a megfelelőségért felelős osztályunkhoz.

- Tiszteletben tartjuk **alkalmazottaink magánéletét** és a vonatkozó helyi törvényeknek megfelelően védjük személyes adataikat.

**Példa:** Munkavállalóként nem köteles megosztani egészségügyi információkat a felettesével. Önnek joga van megtagadni az állapotára vonatkozó adatok közlését, amikor betegszabadságot vesz ki. Ha úgy érzi, hogy munkahelyén nyomást gyakorolnak Önre, hogy magánjellegű információkat osszon meg magáról és ezt nem tartja helyénvalónak, akkor forduljon a helyi HR osztályhoz vagy a Knorr-Bremse Focal Point emberi jogi szervezetéhez.

- A vállalatunk **biztonsági menedzsmentje** a Knorr-Bremse Csoport anyagi és immateriális értékeinek védelme mellett a munkavállalók, az üzleti partnerek, az ügyfelek, valamint a látogatók védelmére helyezi a hangsúlyt. Biztonsági kockázatkezelésünket minden piacunkon az alkalmazandó jogszabályoknak és a bevált gyakorlatnak megfelelően végezzük. Elköteleztünk vagyunk a biztonsággal kapcsolatos emberi jogi kockázatok azonosítására és kezelésére irányuló szemléletünk folyamatos javítása mellett. A biztonsági személyzetet és szolgálatokat arra utasítjuk, hogy ne alkalmazzanak illegális vagy aránytalan módszereket és eszközöket, például kínzást és felügyeljék őket annak érdekében, hogy betartsák az utasításainkat, valamint hogy ne okozzanak kárt mások egészségében és biztonságában. Nem fogunk biztonsági személyzetet vagy szolgálatokat alkalmazni az egyesülési szabadság korlátozására.

**Példa:** A Knorr-Bremse által alkalmazott vagy a Knorr-Bremse nevében eljáró biztonsági személyzet köteles mindenkiel szemben emberségesen, méltóságát és magánéletét tiszteletben tartva eljárni. Minden ésszerű lépést meg kell tenniük annak érdekében, hogy a biztonsági személyzet elkerülje az erőszak alkalmazását és semmilyen körülmények között ne vegyen részt zaklatásban, beleértve a szexuális zaklatást is. Ha valamit nem érez helyénvalónak, akkor forduljon a vállalati megfelelőségi osztályhoz, külső ombudsmanhoz vagy használja a Speak-up eszközt jelentésre vagy panasztételre.



## 2. Kapcsolatunk partnereinkkel és a társadalom színesebb köreivel

Az alábbi kötelezettségvállalások és elvárások határozzák meg a partnereinkkel és a társadalommal való kapcsolatainkat, továbbá jelzik, hogyan igyekszünk csökkenteni az emberekre gyakorolt negatív hatásokat. Amikor csak lehetséges, hosszú távú kapcsolatokat alakítunk ki, amelyek révén együttműködve dolgozhatunk a pozitív hatások érdekében.

- Elvárjuk **az áruk beszállítóitól és a szolgáltatóktól, valamint az alvállalkozóktól**, hogy tartsák tiszteletben az emberi jogokat és a Beszállítói magatartási kódexünk segítségével közvetítsék ezt az elvárást beszállítóiknak és alvállalkozóiknak. Az ellátási lánc menedzselésével igyekszünk támogatni őket abban, hogy lehetőség szerint javítsák emberi jogi átvilágítási folyamataikat, például beszállítói auditok és értékelések által, továbbá integrálva az emberi jogi kockázatokat a beszállítók kiválasztási folyamatába.
- Azt is elvárjuk **a downstream értékláncban tevékenykedő üzleti partnereinktől**, hogy tartsák tiszteletben az emberi jogokat és végezzenek emberi jogi átvilágítást. Ez különösen igaz abban az esetben, ha a Knorr-Bremse munkatársai partnerek vagy ügyfelek telephelyén végeznek munkát.
- A Knorr-Bremse számára elsődrendű célkitűzés, hogy megvédje azoknak az egészségét és biztonságát, akik kapcsolatba kerülnek termékeinkkel. Ennek megfelelően átfogó irányítási rendszerekkel rendelkezünk, hogy fenntartsuk, valamint folyamatosan fejlesszük **termékeink és rendszereink biztonságát, minőségét, továbbá fenntarthatóságát**. Igyekszünk azonosítani és csökkenteni a termékeink, továbbá szolgáltatásaink által az egészségre és a környezetre gyakorolt lehetséges hatásokat. Ez a folyamat kutatással és fejlesztéssel kezdődik, majd a gyártáson, továbbá a vevő és a végfelhasználó általi felhasználáson keresztül az ártalmatlanításig tart. Amikor új technológiákat integrálunk termékeinkbe, nagy figyelmet fordítunk a megfelelő adatvédelemre.
- Elköteleztük magunkat, hogy az ENSZ üzleti és emberi jogi irányelveiben foglalt átvilágítási követelményeket beépítsük **stratégiai üzleti döntéseinkbe, a céggyűlésekbe és felvásárlásokba**. Igyekszünk figyelembe venni az emberi jogi szempontokat mind az átvilágítási folyamat, mind pedig az egyesület követő integráció során.
- Tisztában vagyunk azzal, hogy tevékenységünk hatással lehet a működési helyszíneink környezetében élő **közösségek** jólétére. Figyelemmel kísérjük károsanyag-kibocsátásainkat és a szomszédos közösségekre gyakorolt egyéb lehetséges hatásokat, például a vízhasználatot és igyekszünk aktívan együttműködni a helyi érdekeltekkel a kölcsönösen előnyös megoldások meghatározása érdekében.
- Az **éghajlat változását** és az abból eredő, az embereket és jogaikat érintő hatásokat korunk egyik legsürgetőbb kihívásának tekintjük. Nemzetközi szinten tevékenykedő iparvállalként elköteleztük magunkat az éghajlatvédelem iránt, amit ambiciózus klímastratégiánk is bizonyít.

## III. Emberi jogi kockázatkezelési rendszer

### Feladatok és felelősségi körök

Az embereket és jogaikat vállalkozásunk bármely funkciója érintheti bármelyik telephelyünkön. A Knorr-Bremse-nél mindenkinek megvan a feladata, hogy a jelen irányelvben meghatározott kötelezettségvállalásokat és követelményeket integrálja munkájába, valamint a másokkal szembeni magatartásába.

Igyekszünk a Knorr-Bremse Csoport valamennyi vezetője, alkalmazottja és vállalkozója körében világszerte fejleszteni az emberi jogi tudatosságot, továbbá felelősségvállalást. Tudomásul vesszük, hogy az emberi jogi átvilágítás hosszan tartó folyamat és elkötelezzük magunkat a folyamatos fejlődés mellett.

Az ügyvezető igazgatók kötelesek betartani ezt az irányelvet a felelősségi körükbe tartozó országokban.



Meghatároztuk a jelen irányelv végrehajtásához szükséges szerepeket és felelősségi köröket, továbbá konkrét feladatokat rendeltünk az érintett vállalati funkciókhoz, mint például beszerzés, humán erőforrások, egészségvédelmi és biztonsági menedzsment. Megfelelősségi szervezetünket megbízták az emberi jogi kockázatkezelési rendszer felügyeletével.

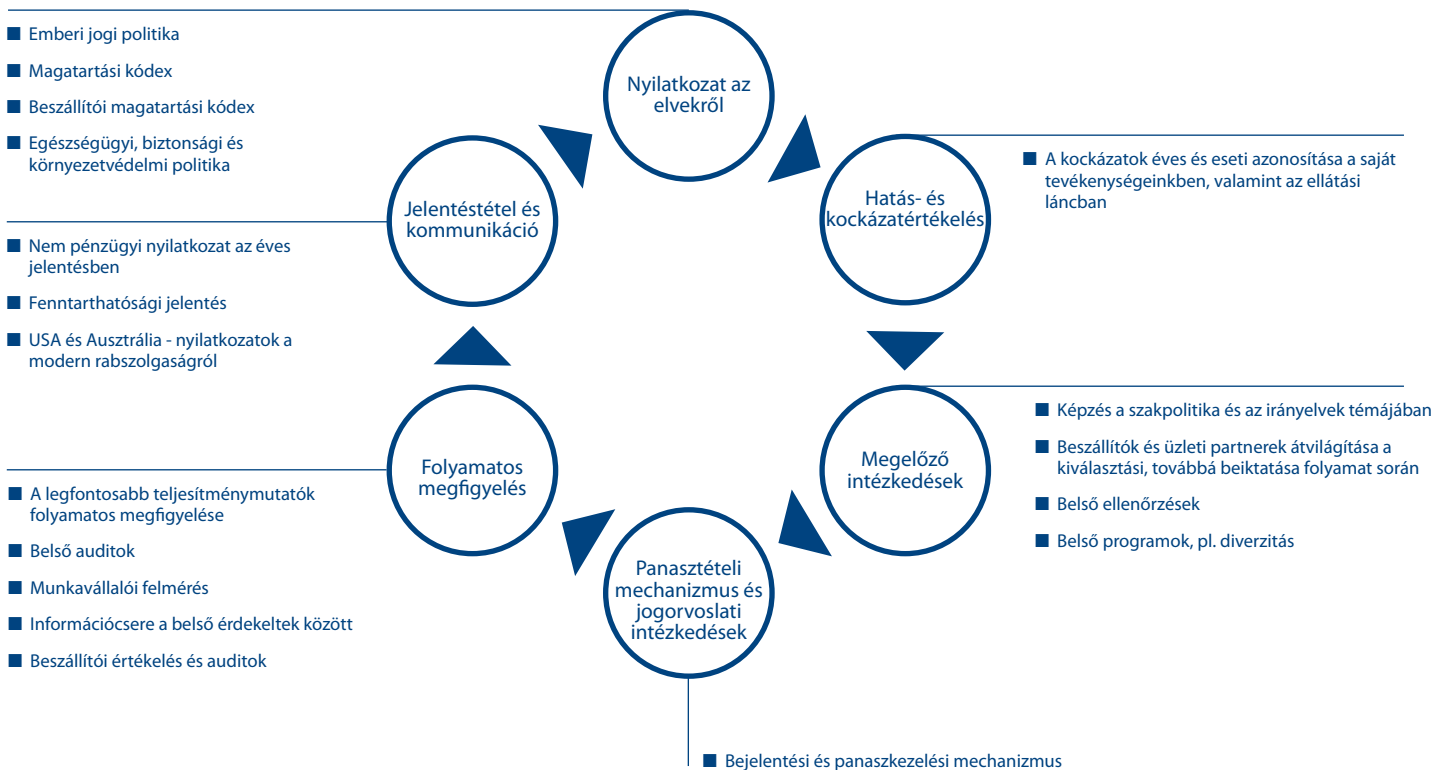
## Kockázatelemzés és átvilágítás

Jelen irányelv végrehajtása érdekében létrehoztunk egy emberi jogi kockázatkezelési rendszert.

Emberi jogi kockázatelemzést végeztünk saját működésünk és ellátási láncunk tekintetében, a fent felsorolt emberi jogi kockázatokat pedig kiemelt cselekvési pontokként azonosítottuk. Ezt a kockázatelemzést évente és szükség esetén eseti jelleggel újból elvégezzük.

Az azonosított emberi jogi kockázatok megelőzése érdekében alakítjuk és módosítjuk folyamatainkat, például a beszállítói magatartási kódexet, a beszállítói átvilágítási folyamatot és a beszállítói auditokat. Létrehoztunk egy panasztételi mechanizmust, amely lehetővé teszi munkavállalóink és külső érdekeltek számára, hogy jelenthessék a kockázatokat és incidenseket; aktívan együttműködünk beszállítóinkkal az azonosított kockázatok megszüntetése érdekében. Készen állunk az üzleti kapcsolatok megszüntetésére, ha a kockázatokat nem lehet megfelelően csökkenteni az ilyen kötelezettségvállalás révén.

Az alábbi ábra az emberi jogi átvilágítási folyamatunk azon elemeit mutatja be, amelyek segítenek megelőzni, enyhíteni és szükség esetén orvosolni az emberekre gyakorolt negatív hatásokat. Ezek részletesebb leírása a Vállalati felelősségvállalási jelentésünkben és az éves beszámolóinkban közölt nem pénzügyi nyilatkozatban található.







## IV. Aggodalmak és panaszok

Bátorítunk minden alkalmazottat, aki a jelen politikában meghatározott kötelezettségvállalásoknak és követelményeknek nem megfelelő magatartást észlel, hogy forduljon a feletteséhez. Ha konfliktus merül fel a közvetlen felettesével, akkor javasoljuk, hogy támogatásért forduljon egy semleges kívülállóhoz, például az illetékes HR osztályhoz vagy az üzemi tanácshoz.

A Knorr-Bremse üzemi tanácsa a munkavállalók munkajogi képviselőjét látja el és felmerülő sérelmek esetén lehet hozzá fordulni.

Az alkalmazottak és minden külső érdekelt fél, például beszállítóink alkalmazottai, biztonságosan és - ha kívánják - névtelenül is jelezhetik aggályaikat az alábbi csatornákon keresztül, a fenti kapcsolattartási adatok felhasználásával:

- Knorr-Bremse Speak Up eszköz,
- Külső ombudsmanunk,
- Incidens Értesítési és Riasztási Szolgálat (INAS),
- A helyi/regionális megfelelőségi tisztviselők,
- A helyi HR osztály.

A jelentett eseteket vizsgáljuk és a jelentett problémákat, amennyiben igazolást nyernek, az ENSZ üzleti és emberi jogi alapelveinek követelményeivel összhangban megoldjuk.

Nem tűrjük a megtorlás semmilyen formáját azokkal az alkalmazottakkal szemben, akik jóhiszeműen felvetik aggályaikat vagy jelentik a helytelen magatartást.

Folyamatosan azon dolgozunk, hogy javítsuk a panaszkezelési rendszereink hatékonyságát az ENSZ üzleti és emberi jogi irányelveinek követelményei szerint.

## V. Folyamatos megfigyelés, jelentéstétel és értékelés

Dokumentáljuk és folyamatosan figyeljük a kockázatkezelési rendszer végrehajtásának állapotát és a kötelező jelentéstételi előírásoknak megfelelően éves jelentésünkben közzétesszük a teljesítménymutatókat.

Folyamatosan azon dolgozunk, hogy az ENSZ üzleti és emberi jogi irányelveinek követelményei szerint javítsuk átvilágítási folyamataink hatékonyságát. Ezt az irányelvet és folyamatainkat legalább évente egyszer kiértékeljük a kockázatértékelés, a visszaélésekről szóló bejelentések és adott esetben egyéb információk tükrében.

Marc Llistosella

Dr. Claudia Mayfeld

Bernd Spies

Frank Markus Weber

Dr. Jürgen Wilder