

# KNORR-BREMSE POLITYKA PRAW CZŁOWIEKA



**KNORR-BREMSE**





# Nasze najważniejsze informacje związane z prawami człowieka

## Nasze oczekiwania: Co każdy w Knorr-Bremse powinien wiedzieć i robić

Chronić prawa człowieka oznacza chronić ludzi przed krzywdą. Wszyscy chcemy być bezpieczni i mamy do odegrania rolę polegającą na zapewnieniu bezpieczeństwa innym. Oznacza to nie tylko naszych pracowników, ale także podwykonawców, pracowników łańcucha dostaw, klientów i społeczeństwo jako całość.

- Wszyscy mamy intuicyjną wiedzę na temat tego, co jest dobre, a co złe. Ufaj jej i działaj zgodnie z nią. Kiedykolwiek czujesz, że dzieje się coś złego, zgłoś to i uzyskaj pomoc.
- Skontaktuj się z przełożonym, lokalnym działem HR lub lokalnym Oficerem ds. Zgodności. Ponadto możesz skorzystać z narzędzia SpeakUp Tool firmy Knorr-Bremse.
- Nigdy nie zostaniesz ukarana/y za mówienie o problemach. W razie wątpliwości lepiej działać.

## Zawsze zachowaj czujność

W każdym z naszych oddziałów, we wszystkich krajach i okolicznościach może dochodzić do krzywdzenia ludzi. Miej oczy otwarte, gdziekolwiek jesteś.

## Nie krzywdź

Zawsze miej na uwadze, czy aktywność Knorr-Bremse (w tym Twoja własna), produkty i usługi mogą wyrządzać krzywdę ludziom i jak można tego uniknąć. Nie wykonuj szkodliwych poleceń.

## Informuj innych

Koledzy, pracownicy łańcucha dostaw lub ludzie spoza firmy Knorr-Bremse mogą nie być świadomi, że mają pewne prawa lub jak mogą zgłosić swojej obawy. Podziel się swoją wiedzą i wskaż im organizację compliance w firmie Knorr-Bremse, naszego rzecznika praw obywatelskich lub narzędzie Speak Up Tool, jeśli jest taka potrzeba.

## Zgłaszaj

Prosimy abyś zgłaszał/a, gdy zauważysz coś, co wydaje się Tobie nieodpowiednie lub wyrządza krzywdę (Tobie lub koleżance/koledze). Skontaktuj się przez naszą organizację compliance, odpowiedzialny za te kwestie dział HR lub swoją Radę pracowników. Nie będzie zemsty na pracownikach, którzy będą zgłaszali naruszenia w dobrej wierze.

## Do kogo się zwracać

Firma Knorr-Bremse ma następujące punkty kontaktu zajmujące się kwestiami związanymi z prawami człowieka.

- Kierownik linii
- Lokalny przedstawiciel działu HR oraz/lub korporacyjny przedstawiciel działu HR
- Lokalny Oficer ds. Compliance oraz/lub Korporacyjne Compliance
- Lokalny kierownik ds. BHP
- Narzędzie Speak-up Tool Knorr-Bremse: <https://knorr-bremse.integrityplatform.org/>
- Powiadomianie o zdarzeniach i usługa alarmowania (INAS)
- E-mail działu bezpieczeństwa w koncernie/Corporate Security: [corporate.security@knorr-bremse.com](mailto:corporate.security@knorr-bremse.com).



## I. Wprowadzenie

Firma Knorr-Bremse respektuje i wspiera uznane na arenie międzynarodowej prawa człowieka niezależnie od miejsca naszej działalności. Nasze zobowiązanie bazuje na [Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka](#), [wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka](#) (UNGPs), [Ten zasad](#) Global Compact w ramach ONZ, [Deklaracji o Podstawowych Zasadach i Prawach w Pracy](#) oraz Działania uzupełniające, [Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych](#) wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności oraz niemieckiej ustawie dotyczącej należytej staranności w łańcuchu dostaw.

Zgodność prawna we wszystkich krajach działalności jest fundamentalną zasadą dla Knorr-Bremse. Tam, gdzie ta polityka jest bardziej restrykcyjna niż prawa lokalne, będziemy działać zgodnie z tą polityką. Tam, gdzie wystąpią konflikty między naszą polityką a przepisami lokalnymi, będziemy przestrzegać prawa jednocześnie działając jak najbardziej zgodnie z duchem naszej polityki. Gdy firma Knorr-Bremse dowie się, że spowodowała lub przyczyniła się do negatywnego wpływu na prawa człowieka, będziemy aktywnie zaangażowani w znalezienie rozwiązania dla poszkodowanych stron w celu wyeliminowania takich warunków. W zależności od naruszenia zostaną wdrożone różne mechanizmy w celu minimalizacji i zapobiegania przyszłemu ryzykom. Będziemy regularnie oceniać nasze środki zaradcze w celu zapewnienia ich efektywności i skuteczności.

Ta Polityka Praw Człowieka łączy i uzupełnia aspekty związane z prawami człowieka z innych polityk oraz wytycznych Knorr-Bremse, w tym:

- Kodeksu postępowania
- Kodeksu postępowania dla dostawców
- Polityki Społecznej Odpowiedzialności Biznesu
- Polityki ds. BHP i środowiskowej
- Polityki dotyczącej minerałów z regionów ogarniętych konfliktami
- Korporacyjnego bezpieczeństwa informacji
- Wytycznych antykorupcyjnych
- Lokalnych wytycznych HR

## Zakres

Ta polityka dotyczy wszystkich firm, które są bezpośrednią lub pośrednią własnością lub są kontrolowane przez Knorr-Bremse AG. Tam, gdzie Knorr-Bremse posiada mniejszościowe udziały, wykorzystamy nasze wpływy, aby zapewnić utrzymanie takich samych lub podobnych standardów.

Zgodnie z naszym zobowiązaniem, wymagamy od naszych partnerów biznesowych i dostawców Tier1, w tym podwykonawców, przestrzegania praw człowieka oraz przeprowadzania kontroli należytej staranności w przestrzeganiu praw człowieka. Będziemy ich wspierać w ich staraniach tam, gdzie to możliwe i niezbędne.

## II. Nasze zobowiązanie do przestrzegania praw człowieka

Respektujemy i chronimy prawa i godność każdego, kto dla nas pracuje bezpośrednio lub pośrednio, tymczasowo, lub na stałe. Zdajemy sobie również sprawę z tego, że możemy mieć wpływ na szerzej pojęte społeczeństwo poprzez naszą działalność oraz produkty. Dlatego poniższy rozdział opisuje to, w jaki sposób chronimy prawa człowieka (1) w naszej działalności oraz (2) wraz z naszymi partnerami oraz w szerzej pojętym społeczeństwie.

Przejmując odpowiedzialność za respektowanie praw człowieka gdziekolwiek jesteśmy aktywni, przyczyniamy się do osiągnięcia naszych celów związanych z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ.



## 1. Nasza działalność (pracownicy zatrudnieni na stałe i tymczasowi)

- Jesteśmy zaangażowani w przestrzeganie **rozsądnych godzin pracy** w celu zapewnienia wystarczającej ilości czasu na odpoczynek i regenerację. Czas pracy nie może przekraczać maksymalnego czasu określonego w lokalnych przepisach. W każdym razie typowy tydzień pracy nie powinien przekraczać 48 godzin, a w wyjątkowych tygodniach, czas pracy oraz nadgodzin nie powinien przekraczać 60 godzin. Za nadgodziny pracownicy otrzymają wynagrodzenie zgodne z lokalnymi przepisami.

**Przykład:** Jeśli Twój kierownik poprosi Cię o pracę przez większą ilość godzin, niż podana powyżej, masz prawo odrzucić tę prośbę. Gdy zaczynasz pracę w firmie Knorr-Bremse, masz prawo do otrzymania zapisu na temat godzin pracy w umowie lub odpowiedniej dokumentacji. Jeśli wejdiesz w spór ze swoim przełożonym w kwestii Twojego czasu pracy, możesz zwrócić się do lokalnego działu HR w celu uzyskania wsparcia.

- Zapewniamy **wynagrodzenie i benefity** zgodne z lokalnymi przepisami i standardami branżowymi oraz staramy się płacić odpowiednie wynagrodzenia przekraczające minimalne wynagrodzenie w danym kraju.

**Przykład:** Jeśli jesteś pracownikiem firmy Knorr-Bremse, Twoje wynagrodzenie i benefity są podane i udokumentowane na początku Twojego zatrudnienia. Wszelkie odliczenia od Twojego wynagrodzenia wymagają odpowiedniej podstawy prawnej; oznacza to, że Twój przełożony nie może ich samodzielnie zmienić ani zagrozić, że to zrobi. Jeśli zetkniesz się z naruszeniem wyżej wymienionych standardów, skontaktuj się z lokalnym działem HR.

- Jesteśmy zaangażowani w zapewnienie efektywnego **bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy**, i podejmujemy stałe starania w celu poprawienia go tam, gdzie jest to możliwe, zapewniając naszym pracownikom bezpieczne środowisko pracy. Jesteśmy zaangażowani w podejmowanie jak najlepszych działań w celu zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym. Spełniamy minimalne wymagania prawne i dążymy do wykroczenia poza nie, jeśli przepisy lokalne nie gwarantują wystarczającej ochrony. Nasi kierownicy są zobligowani do szkolenia pracowników i zapewnieniu niezbędnego nadzoru w celu zapewnienia zgodności z przepisami BHP.

**Przykład:** Masz prawo do otrzymania w pracy odpowiednich środków ochrony indywidualnej i odmówienia wykonania czynności, które nie są wystarczająco bezpieczne. Masz obowiązek informowania przełożonego lub lokalnego kierownika ds. BHP, jeśli odkryjesz niebezpieczny obszar w swoim zakładzie, w zakładzie dostawcy lub zakładzie klienta. Ten obowiązek dotyczy niebezpieczeństw, które mogą wpływać na ludzi, którzy nie są zatrudnieni przez Knorr-Bremse, takich jak pracownicy agencji, pracownicy dostawców, klientów lub goście.

- Nie akceptujemy żadnej formy **wymuszonej ani obowiązkowej pracy, współczesnego niewolnictwa ani handlu ludźmi** ani w żadnej z naszych fabryk na świecie. Praktyki takie jak obowiązkowe nadgodziny, odebranie dokumentów tożsamości i przywiązanie kredytem mogą stanowić nowoczesne formy niewolnictwa i dlatego są zabronione. Jesteśmy zaangażowani w etyczną rekrutację pracowników, zwłaszcza grup wysokiego ryzyka takich jak pracownicy migracyjni. Pracownicy z firmie Knorr-Bremse mają swobodę wypowiedzenia umowy z zachowaniem rozsądnego okresu wypowiedzenia.

**Przykład:** Nigdy nie będziemy Ciebie prosić o złożenie Twojego paszportu lub innych dowodów tożsamości w depozycie, ani pracę w nadgodzinach pod groźbą utraty pracy lub obniżenia normalnego wynagrodzenia. Jeśli doświadczysz takich praktyk lub zaobserwujesz je u innych pracowników podczas pracy w firmie Knorr-Bremse, prosimy, abyś niezwłocznie zgłosił/a je w swoim lokalnym dziale HR i w Knorr-Bremse Integrity Line. W szczególności zwracaj uwagę na pracowników tymczasowych i kolegów zatrudnionych przez agencje pracy, ponieważ oni mogą być bardziej narażeni na takie praktyki.





- Nie korzystamy z **pracy dzieci**. Spełniamy wymagania przepisów i standardów międzynarodowych w zakresie ustawowego wieku produkcyjnego. Wspieramy wykorzystanie legalnych praktyk zawodowych, staży i tym podobnych programów dla młodzieży w wieku 15-17 lat, które są zgodne z obowiązującymi przepisami i wytycznymi oraz które nie obejmują prac niebezpiecznych.

**Przykład:** Jeśli zaobserwujesz coś, co w Twoim odczuciu jest niewłaściwe i obejmuje pracę młodych ludzi, skontaktuj się z lokalnym działem HR lub Knorr-Bremse Integrity Line. Mogą to być pośrednie oznaki wskazujące obecność dzieci (jak np. zabawki lub ubrania dziecięce), np. w fabryce Knorr-Bremse lub fabryce dostawcy. Pamiętaj, że praca dzieci jest oznaką szczególnego narażenia dzieci i rodzin. Jeśli kiedykolwiek będziesz mieć podejrzenia związane z tym tematem, spełnij swój obowiązek ze szczególną wrażliwością na to narażenie. Chociaż Knorr-Bremse nie toleruje jakiegokolwiek pracy dzieci, w przypadku ujawnienia pracy dzieci, będziemy zaangażowani w znalezienie rozwiązań, które ochronią ludzi najbardziej narażonych na ryzyko.

- Każdy, kto pracuje dla nas, musi być traktowany z szacunkiem i godnością. Jesteśmy zaangażowani w tworzenie **równych szans i środowiska inkluzywnego** (płeć, orientacja seksualna, dziedzictwo, pochodzenie etniczne lub narodowe lub religia) dla każdego, kto pracuje lub zamierza pracować dla Knorr-Bremse. Oznacza to **uczciwą płacę za uczciwą pracę**. Jakakolwiek dyskryminacja nie będzie tolerowana, jednak przyznajemy, że stworzenie całkowicie nie dyskryminującego środowiska jest ciągłym procesem. Dążymy do stworzenia kultury uczenia się i wrażliwego słuchania różnych perspektyw tego, co oznacza pracować dla Knorr-Bremse.

**Przykład:** Jeśli nie wolno Tobie pracować w nadgodzinach lub nie dostaniesz awansu lub jakakolwiek inna decyzja związana z pracą zostanie podjęta wyłącznie na podstawie Twojego koloru skóry, może to być przypadek dyskryminacji. Nie bądź cicho, tylko powiadom przełożonego lub inną osobę, przy której czujesz się bezpiecznie, aby zbadała tę sprawę. Jeśli zobaczysz, że to samo dzieje się komuś innemu, zachęć tę osobę do takiego samego działania.

- Nie tolerujemy **nękania** (fizycznego ani psychicznego), w jakiegokolwiek formie. Dotyczy to zwłaszcza molestowania seksualnego i mobbingu.

**Przykład:** Rozumiemy, że poza poważnymi przypadkami nękania, mogą wystąpić bardziej subtelne formy zachowania, które może przyczynić się do atmosfery dyskomfortu i w sumie tworzyć toksyczną kulturę pracy. Te zachowania mogą obejmować używanie niechcianych przezwisk przez przełożonych lub kolegów, używanie stereotypów z konotacją rasową lub płciową lub ogólnych przypadków mikro agresji. Ich siła wyzwalać może się różnić w zależności od odbiorcy i kontekstu, a ich niejednoznaczna natura może zniechęcać ludzi, których one dotyczą, do głośnego mówienia o nich. Dlatego wyraźnie zachęcamy każdego, kto czuje się celem nękania w jakiegokolwiek formie, aby to zgłosił i szukał wsparcia, jeśli jest taka potrzeba.

- Szanujemy **wolność stowarzyszania, wolność zgromadzeń i prawo pracowników do negocjacji zbiorowych**. W krajach, w których prawo do negocjacji zbiorowych jest na przykład ograniczone prawem, lub gdzie pracownicy nie mają wyznaczonych przedstawicieli, staramy się zapewnić alternatywne sposoby na otwarty dialog między pracownikami a kierownictwem.

**Przykład:** Jako pracownik Knorr-Bremse możesz swobodnie obawiać swoje prawa pracownicze ze swoimi kolegami w celu tworzenia zorganizowanych grup w celu domagania się poprawy warunków pracy. Kierownicy ani przełożeni nie mogą karać za te działania. Jeśli poczujesz się zastraszana/y za jakąkolwiek z tych aktywności, skontaktuj się z narzędziem Knorr-Bremse Speak Up Tool, radą pracowniczą lub związkami zawodowymi.



- Gwarantujemy i chronimy **wolność opinii** pracowników i ich prawo do wyrażania własnej opinii.

**Przykład:** Zachęcamy pracowników Knorr-Bremse do dzielenia się swoimi przemyśleniami i informacjami zwrotnymi ze swoimi kolegami i opinią publiczną zgodnie z wytycznymi Knorr-Bremse w sprawie komunikacji. Jednak zgodnie z naszym zaangażowaniem w tworzenie inkluzywnego środowiska pracy, nie możesz publikować napastliwych, zniesławiających, dyskryminujących ani nękających słownie komentarzy.

- Odrzucamy wszelkie formy **korupcji**, w tym szantażu i łapownictwa. Rozumiemy, że korupcja zwiększa ryzyko naruszenia praw człowieka. Nasze zasady działania i wytyczne dotyczące odpowiedzialnego zachowania są określone w naszym [Kodeksie postępowania](#) i wdrażane w postaci naszych wytycznych antykorupcyjnych. Nasza organizacja ds. compliance pracuje nad tym, aby wdrożyć te zasady i wytyczne w grupie Knorr-Bremse.

**Przykład:** Będąc pracownikiem Knorr-Bremse nie możesz oferować pieniędzy ani innych korzyści funkcjonariuszom publicznym ani potencjalnym klientom w celu przyspieszenia procesu uzyskania zgody urzędowej lub wygrywania kontraktów. Tak samo nie możesz przyjmować pieniędzy ani korzyści od potencjalnych partnerów biznesowych. Jeśli kiedykolwiek będziesz mieć wątpliwości, co zrobić w związku z płatnością lub przyjęciem pieniędzy lub innych korzyści, skontaktuj się z działem Compliance w celu uzyskania wsparcia.

- Szanujemy **prywatność naszych pracowników** i chronimy ich dane osobowe zgodnie z obowiązującymi przepisami lokalnymi.

**Przykład:** Będąc pracownikiem nie masz obowiązku ujawniania informacji medycznych swoim przełożonym. Masz prawo do odmówienia podania szczegółów swojego stanu zdrowia, gdy idziesz na zwolnienie chorobowe. Jeśli czujesz, że ktoś w pracy zmusza Cię do ujawnienia prywatnych informacji o Tobie i czujesz się z tym źle, skontaktuj się z lokalnym działem HR lub punktem Human Rights Focal Point Knorr-Bremse.

- Nasze **zarządzanie bezpieczeństwem** skupia się na zapewnieniu bezpieczeństwa pracownikom, partnerom biznesowym, klientom i gościom, chroniąc jednocześnie zasoby materialne i niematerialne grupy Knorr-Bremse. Realizujemy zarządzanie ryzykiem związanym z bezpieczeństwem zgodnie z obowiązującym prawem i dobrymi praktykami na wszystkich naszych rynkach. Jesteśmy zaangażowani w ciągłe doskonalenie naszego podejścia do identyfikacji i zajmowania się ryzykiem związanym z bezpieczeństwem praw człowieka. Będziemy szkolili wszystkich pracowników ochrony i firmy ochroniarskie, aby nie wykorzystywali nielegalnych lub nieproporcjonalnych środków i narzędzi, takich jak tortury i będziemy ich nadzorować, aby się upewnić, że działają zgodnie z naszymi instrukcjami i nie będą szkodzić zdrowiu i bezpieczeństwu innych. Nie będziemy wykorzystywać pracowników ochrony ani firm ochroniarskich do ograniczania wolności zgromadzeń.

**Przykład:** Wszyscy pracownicy ochrony zatrudnieni przez Knorr-Bremse lub działający w imieniu Knorr-Bremse mają obowiązek traktowania każdego po ludzku i z szacunkiem dla jego godności i prywatności. Powinni podjąć wszelkie rozsądne działania, aby uniknąć użycia siły i pod żadnym pozorem nie wolno im angażować się w nękanie, ani molestowanie seksualne. Jeśli zauważysz coś, co wyda się Tobie niewłaściwe, skontaktuj się z korporacyjnym działem Corporate, naszym zewnętrznym rzecznikiem praw obywatelskich lub skorzystaj z narzędzia Speak-up Tool, aby złożyć raport lub skargę.



## 2. Nasze relacje z naszymi partnerami i szerszym pojętym społeczeństwem

Poniższe komentarze i oczekiwania ustalają nasze relacje z naszymi partnerami i społeczeństwem oraz wskazują to, jak należy mówić, aby zmniejszyć negatywny wpływ na ludzi. Tam, gdzie to możliwe, budujemy długotrwałe relacje, które umożliwiają nam współpracę prowadzącą do pozytywnego wpływu.

- Oczekujemy od naszych **dostawców i poddostawców towarów i usług**, aby respektowali prawa człowieka i przekazywali ten wymóg na ich dostawców i wykonawców poprzez wdrożenie naszego Kodeksu postępowania. Przez nasze zarządzanie łańcuchem dostaw staramy się wspierać ich w procesie kontroli należytej staranności w przestrzeganiu praw człowieka, na przykład wykorzystując audyty i ocenę dostawców uwzględniając ryzyka związane z prawami człowieka w procesie wyboru dostawców.
- Oczekujemy również od naszych **partnerów biznesowych na dalszych etapach łańcucha dostaw** respektowania praw człowieka i przeprowadzania kontroli należytej staranności w przestrzeganiu praw człowieka. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy pracownicy Knorr-Bremse wykonują pracę w zakładach partnerów lub klientów.
- Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa każdego, kto ma kontakt z naszymi produktami, jest kluczowym celem Knorr-Bremse. Wdrożyliśmy kompleksowe systemy zarządzania w celu utrzymania i ciągłego doskonalenia **bezpieczeństwa, jakości i trwałości naszych produktów i systemów**. Staramy się zidentyfikować i zmniejszyć potencjalny wpływ, który nasze produkty i usługi mogą mieć na zdrowie i środowisko. Począwszy od badań i ciągłego rozwoju, przez produkcję, użycie przez klienta oraz użytkownika końcowego, aż po utylizację. Gdy wdrażamy nowe technologie w naszych produktach, szczególną uwagę poświęcamy wdrożeniu odpowiedniej ochrony prywatności.
- Jesteśmy zaangażowani we wdrażanie wymogów odnośnie zachowania należytej staranności zawartych w wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka w nasze **strategiczne decyzje biznesowe, fuzje i przejęcia**. Dążymy do włączenia kwestii związanych z prawami człowieka do procesu zachowania należytej staranności oraz w trakcie integracji po fuzji.
- Rozumiemy, że nasze aktywności mogą mieć wpływ na dobrostan **społeczności** w naszych zakładach. Monitorujemy nasze emisje i inny potencjalny wpływ na sąsiednie społeczności, na przykład wykorzystanie wody i staramy się aktywnie angażować we współpracę z lokalnymi interesariuszami, aby identyfikować rozwiązania korzystne dla obu stron.
- Uznajemy występowanie **zmian klimatycznych** i będących skutkiem tych zmian wpływów na ludzi i ich prawa, jako jednego z największych wyzwań naszych czasów. Jako firma przemysłowa działająca na rynkach międzynarodowych jesteśmy zobowiązani do brania odpowiedzialności za ochronę klimatu, czego dowodzi nasza ambitna strategia klimatyczna.

## III. System zarządzania ryzykiem związanym z prawami człowieka

### Role i odpowiedzialność

Ludzie i ich prawa mogą pozostawać pod wpływem każdej funkcji i każdej lokalizacji w naszym biznesie. Każdy w firmie Knorr-Bremse ma rolę do odegrania w integracji zobowiązań i wymogów ustanowionych w naszej polityce w swoją pracę i zachowanie wobec innych.

Dążymy do powstania świadomości w zakresie praw człowieka oraz odpowiedzialności wśród wszystkich kierowników, pracowników i zleceniobiorców grupy Knorr-Bremse na całym świecie. Zdajemy sobie sprawę, że zachowanie należytej staranności w przestrzeganiu praw człowieka jest długotrwałym procesem i jesteśmy zaangażowani w podróż związaną z ciągłym doskonaleniem.

Dyrektorzy Zarządzający odpowiadają za zapewnienie przestrzegania tej polityki w krajach, za które odpowiadają.





Zdefiniowaliśmy role i odpowiedzialność za wdrożenie tej polityki i przypisaliśmy określone zadanie do poszczególnych funkcji korporacyjnych, takich jak zakupy, zarządzanie zasobami ludzkimi i BHP. Nasza organizacja ds. compliance otrzymała zadanie monitorowania systemu zarządzania ryzykiem związanym z prawami człowieka.

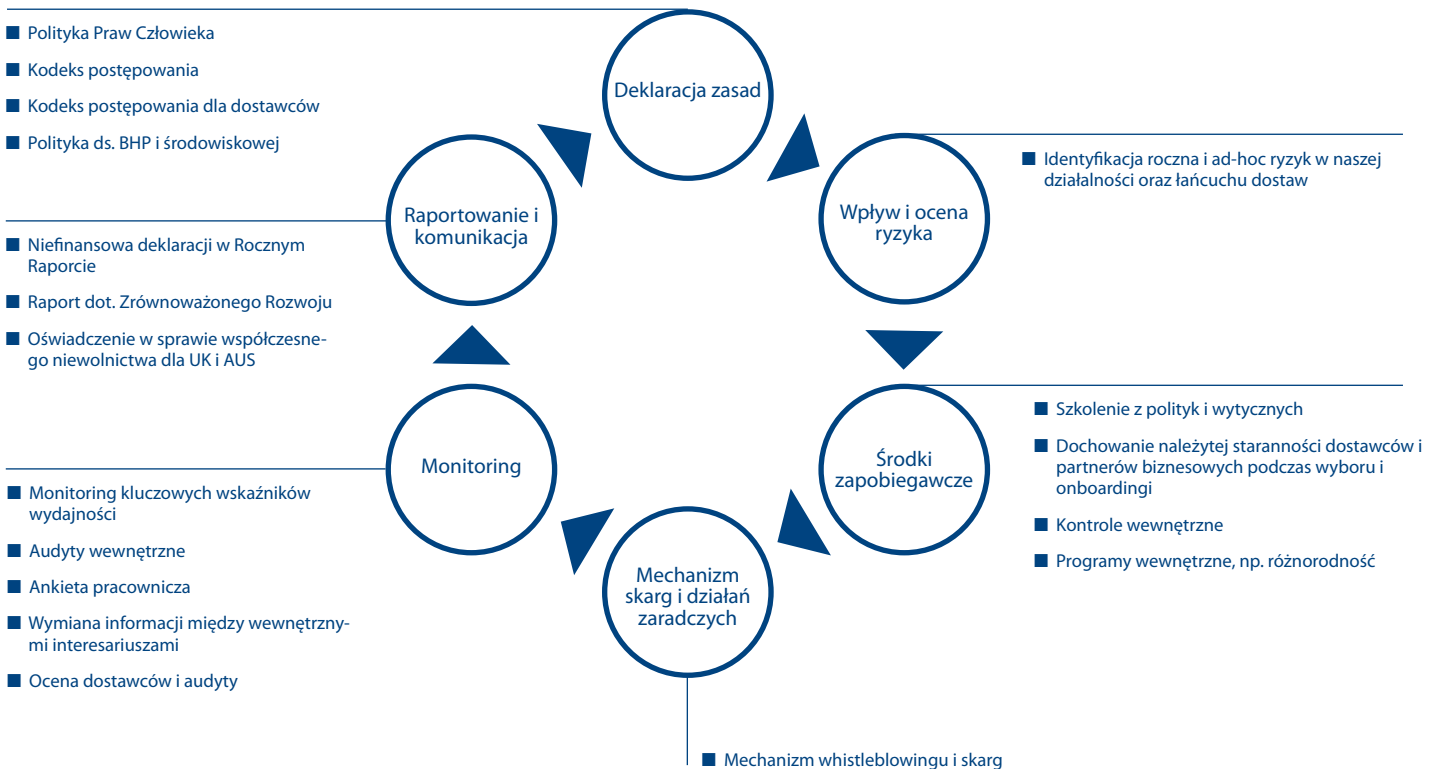
## Analiza ryzyka i zachowanie należytej staranności

Aby wdrożyć tę politykę, wdrożyliśmy system zarządzania ryzykiem związanym z prawami człowieka.

Przeprowadziliśmy analizę ryzyka związanego z prawami człowieka z uwzględnieniem naszej działalności, a także naszego łańcucha dostaw oraz zidentyfikowaliśmy ryzyka związane z prawami człowieka na liście powyżej, jako priorytetowe punkty do realizacji. Będziemy co roku odnawiać tę analizę ryzyka, a w razie potrzeby odnowimy ją ad-hoc.

Aby zapobiec zidentyfikowanym ryzykom związanym z prawami człowieka utworzymy i dostosujemy nasze procesy, na przykład nasz kodeks postępowania dostawców, proces zachowania należytej staranności u dostawców i audyty dostawców. Stworzyliśmy mechanizm skarg, aby umożliwić naszym pracownikom i zewnętrznym interesariuszom zgłaszanie ryzyk i zdarzeń, a także będziemy aktywnie zaangażowani we współpracę z naszymi dostawcami w celu eliminacji zidentyfikowanych ryzyk. Jesteśmy gotowi na zakończenie relacji biznesowych tam, gdzie nie da się odpowiednio wyeliminować ryzyk poprzez taką umowę.

Poniższy wykres określa elementy naszego procesu zachowania należytej staranności w przestrzeganiu praw człowieka, który pomaga nam zapobiegać, łagodzić i tam, gdzie to potrzebne eliminować negatywny wpływ na ludzi. Są one opisane bardziej szczegółowo w naszym raporcie dot. Polityki Społecznej Odpowiedzialności oraz w niefinansowej deklaracji w naszym Rocznym Raporcie.







## IV. Obawy i skargi

Zachęcamy wszystkich pracowników, którzy podejrzewają występowanie zachowań, które są niezgodne z zobowiązaniami i wymogami określonymi w tej Polityce, aby skontaktowali się z ich bezpośrednim przełożonym. W przypadku wystąpienia konfliktu z bezpośrednim przełożonym zalecamy skontaktować się z neutralną stroną trzecią, taką jak dział HR lub rada pracownicza.

Rada pracownicza Knorr-Bremse działa jako przedstawiciel i agent praw pracowniczych i w razie skarg można się z nią skontaktować.

Pracownicy i zewnętrzni interesariusze, na przykład pracownicy naszych dostawców, mogą bezpiecznie i w razie potrzeby anonimowo zgłosić swoje obawy za pośrednictwem poniższych kanałów korzystając z powyższych informacji kontaktowych:

- Narzędzie Knorr-Bremse Speak Up Tool,
- Nasz zewnętrzny rzecznik praw obywatelskich,
- Powiadomianie o zdarzeniach i usługa alarmowania (INAS),
- Lokalny/regionalny oficer ds. zgodności,
- Lokalny dział HR.

Zbadamy zgłoszone sprawy o rozwiążemy zgłoszone problemy, jeśli zostaną potwierdzone, zgodnie z wymogami wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Nie będziemy tolerować żadnej formy odwetu na pracownikach, którzy w dobrej wierze zgłoszą obawy lub niewłaściwe postępowanie.

Będziemy ciągle pracować nad doskonaleniem efektywności naszych systemów zarządzania skargami zgodnie z wymogami wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

## V. Monitoring, raportowanie i ocena

Dokumentujemy i monitorujemy status wdrożenia systemu zarządzania ryzykiem i ujawniamy wyznaczone wskaźniki wydajności w naszym Corocznym raporcie zgodnie z obowiązkowymi standardami raportowania.

Będziemy ciągle pracować na doskonaleniu efektywności naszych procesów due diligence zgodnie z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Będziemy oceniać tę politykę oraz nasze procesy co najmniej raz w roku w ramach naszej oceny ryzyka, raportów whistleblowing oraz innych informacji w zależności od konkretnego przypadku.

Marc Llistosella

Dr. Claudia Mayfeld

Bernd Spies

Frank Markus Weber

Dr. Jürgen Wilder