

# KNORR-BREMSE 人权政策



**KNORR-BREMSE**



## 关于人权我们的核心信息

### 我们的期望：Knorr-Bremse 的每个人都应该知道和做的事情

保护人权意味着保护人们免受伤害。我们都希望安全，并在保护他人安全方面发挥积极作用。这不仅针对我们自己的员工，还包括承包商、供应链工作人员、客户和广大社会。

- 对于对错，我们都有一种直觉。相信我们的这种直觉，并付诸行动。无论何时，当你觉得事情不对劲的时候，请大胆的说出来并寻求帮助。
- 联系你的主管、当地人力资源部或当地合规官。此外，你还可以使用 Knorr-Bremse 的 SpeakUp 工具。
- 你永远不会因为敢言而受到惩罚。最好在有疑问的时候就采取行动。

### 时刻保持警惕

在我们的运作中，任何地方、任何国家和任何情况下，人们都可能受到伤害。无论你身在何处，请始终牢记。

### 切勿伤害他人

请始终考虑 Knorr-Bremse 的活动（包括您自己的活动）、产品和服务是否可能对他人造成伤害以及如何避免这种伤害。切勿遵循可能造成伤害的指示。

### 告知他人

同事、供应链工作人员或 Knorr-Bremse 以外的人员可能不知道其拥有某些权利或如何提出担忧。将你的知识与他们分享，并向其介绍 Knorr-Bremse 的合规组织、我们的 ombudsperson 或 Speak Up 工具（如适用）。

### 大胆的说出来

当你感觉不对劲或觉得正在发生的事情对自己或同事可能造成伤害时，请大胆的说出来。

请与我们的合规组织、人力资源部门（负责部门）或您的工人委员会取得联系。我们不会对出于善意而敢言的员工进行报复。

### 与谁联系

Knorr-Bremse 在处理与人权有关的问题和担忧方面设有以下联系点。

- 直线经理
- 当地人力资源负责人和/或公司人力资源部门
- 当地合规官和/或公司合规部
- 当地 HSE 经理
- Knorr-Bremse 的 Speak-up 工具：<https://knorr-bremse.integrityplatform.org/>
- 事件通知和报警服务 (INAS)
- 电子邮件 Konzernsicherheit/企业安全：[corporate.security@knorr-bremse.com](mailto:corporate.security@knorr-bremse.com).

## 一、 引言

无论 Knorr-Bremse 在何处开展业务，我们都尊重并支持国际公认的人权。我们的承诺基于 [《国际人权法案》](#)、[《联合国工商业与人权指导原则》](#) (UNGPs)、[《联合国全球契约》](#) 的十项原则、[《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》](#)、[《经合组织跨国企业准则》](#)、[《经合组织尽职调查指南》](#) 和德国 [《供应链尽职调查法》](#)。

在所有开展业务的国家遵守法律是 Knorr-Bremse 的基本原则。如果本政策超出当地法律，我们将按照我们的政策行事。当我们的政策与当地法律发生冲突时，我们将遵守法律，同时尽可能按照我们的政策精神行事。如果 Knorr-Bremse 发现其已造成或促成负面人权影响，我们将积极与受影响的各方进行补救，以终止此类状况发生。根据违规情况，我们将建立不同的机制，以尽量减少和避免长期风险。我们将定期评估我们的补救措施，以确保其效率和成功。

本人权政策汇集并补充了 Knorr-Bremse 其他政策和准则中的人权内容，包括：

- 行为准则
- 供应商行为准则
- 企业责任政策
- 健康、安全和环境政策
- 冲突矿产政策
- 全球企业安全指南
- 反腐败指南
- 当地人力资源指南

## 范围

本政策适用于 Knorr-Bremse AG 直接或间接拥有和/或控制的所有公司。当 Knorr-Bremse AG 持有少数股权时，我们将利用我们的影响力来确保相同或类似的标准得到遵守。

根据我们自己的承诺，我们希望我们的业务合作伙伴和一级供应商（包括承包商）尊重人权并进行人权尽职调查。我们将在可能和相关的情况下支持他们的努力。

## 二、 我们对人权的承诺

我们尊重并保护所有直接或间接、永久或临时为我们工作的人的权利和尊严。我们也认识到，我们可以通过我们的活动和产品对更广泛的社会产生影响。因此，以下部分概述我们如何在 (1) 我们自己的运营中，以及 (2) 与我们的合作伙伴以及更广泛的社会中保护人的权利。

通过承担起尊重人权的责任，无论我们在何处开展活动，我们都会为实现与联合国可持续发展目标相关的目标作出贡献。

## 1. 自有业务（长期和临时员工）

- 我们确保**合理的工作时间**，保证员工有足够的时间休息和放松。工作时间不得超过当地法律规定的上限。在任何情况下，标准工作周不得超过 48 小时，因特殊原因需要延长工作时间的，工作和加班时间加起来不得超过 60 小时。加班将根据当地法律规定予以补偿。

**例如：**如果你的经理要求你工作超过上述最长工作时间，你有权拒绝。当你开始受雇于 Knorr-Bremse 时，你有权在合同或相关文件中明确规定你的工作时间。如果你与主管在工作时间方面存在分歧，你可以联系当地人力资源部门以获得帮助。

- 我们提供符合当地法律和行业标准的**工资和福利**，并努力支付高于国家最低工资的适当工资。

**例如：**作为 Knorr-Bremse 的一名员工，你的工资和福利在你受雇之初就已指定并记录在案。从你的工资中扣除任何款项都需要提供适当的法律依据。这意味着你的主管不能随意更改工资或威胁对工资作出更改。如果你遇到违反上述标准的情况，请与你当地的人力资源部门取得联系。

- 我们致力于有效的**工作场所健康和安**全，并在可能的情况下不断努力改善，确保为员工提供一个安全的工作环境。我们努力采取最佳措施来预防事故和职业病。我们遵守最低限度的法律要求，并在当地法律无法提供充分保护的情况下，努力超越这些法律要求。我们的经理有义务培训员工并提供必要的监督，以确保遵守健康和安

**例如：**你有权要求在工作中使用适当的防护设备，并拒绝执行不够安全的活动。如果你在工作现场、供应商现场或客户方发现不安全区域，你有责任通知你的主管或当地健康与安全经理。这一责任也适用于可能影响非 Knorr-Bremse 员工的危险，如第三方派遣员工、供应商工作人员、客户或访客。

- 在我们全球的任何据点，**我们不接受任何形式的强迫或强制劳动，现代奴役或人口贩运**。强迫加班、扣留身份证件和债役等做法可能构成现代形式的奴隶制，因此应予禁止。我们致力于以合乎道德的方式招聘工人，特别是像流动工人这样的高风险群体。Knorr-Bremse 的员工可在发出合理通知后终止雇佣关系。

**例如：**我们绝不会要求你交存护照或其他身份文件，或在失去工作或削减正常工资的威胁下加班。如果你在 Knorr-Bremse 工作期间遇到此类行为或观察到此类行为发生在其他人身上，请立即向你当地的人力资源部和 Knorr-Bremse 诚信热线报告。特别是，要留意临时员工和劳务派遣机构雇用的同事，因为其可能面临更高的风险。

- 我们绝不雇佣**童工**。我们遵守有关最低工作年龄的法律和国际标准。我们支持为 15-17 岁的青少年提供合法的职场学徒、实习或其他类似计划，这些计划符合所有相关法律法规，并且不涉及危险工作。

**例如：**如果你发现任何与年轻人有关的不当行为，请立即向你当地的人力资源部和 Knorr-Bremse 诚信热线报告。这可能包括表明有儿童存在的间接标志（如玩具或儿童服装），例如在 Knorr-Bremse 或供应商现场。请注意，童工是所涉儿童和家庭特别易受伤害的一种表现形式。如果你就此主题有任何疑问，请以对此易受伤害特别敏感的态度履行你的报告职责。虽然 Knorr-Bremse 不容忍任何形式的童工，但如果发现童工，我们将致力于找到保护最危险人群的解决方案。



- 每个为我们工作的人都应得到尊严与尊重。我们致力于为每一位在 Knorr-Bremse 工作或寻求工作的人提供**平等的机会和包容性的环境**（性别、性取向、传统、种族或民族血统或宗教）。这包括**同工同酬**。尽管我们承认，创造一个真正无歧视的环境是一个持续的过程，但无论如何，我们都绝不容忍任何形式的歧视。我们致力于建立一种学习文化，并敏锐地倾听不同的观点，了解为 Knorr-Bremse 工作的意义。

**例如：**如果仅仅因为你的肤色而不允许你加班，或者拒绝给你晋升的机会或任何其他与工作相关的决定，则你可能正在经历一场歧视。请勿保持沉默，而是告知主管或你认为安全的第三方来调查此事。如果你发现这种情况发生在别人身上，请鼓励他们也这样做。

- 我们绝不容忍任何形式的**骚扰**（包括身体骚扰或心理骚扰）。这显然也包括性骚扰和欺凌。

**例如：**我们知道，除了严重的骚扰事件外，可能还有一些更不易察觉的行为，而这些行为可能会造成不舒服的氛围，并最终形成一种带有骚扰性的工作文化。这些行为可能包括主管或同事为他人取绰号、使用带有种族色彩或性别刻板印象的言语或进行一般性的微歧视。其触发力可能因受众和背景而异，这些行为的模糊性可能会阻止遭受歧视的人发声。因此，我们明确鼓励每一个认为自己是任何形式骚扰对象的人敢言，并在必要时寻求支持。

- 我们尊重员工**结社自由、集会自由和集体谈判的权利**。在集体谈判权受到法律限制或未为员工指定代表的国家，我们会寻求其他方法，让员工与管理阶层进行公开对话。

**例如：**作为 Knorr-Bremse 的员工，你可以自由地与同事讨论劳动权利，建立有组织的团体，要求改善你的工作条件。严禁经理或主管对这些类似的活动予以处罚。如果你发现自己因任何这些活动而受到威胁，请使用 Knorr-Bremse 的 Speak Up 工具或联系工人委员会或工会进行报告。

- 我们保障并保护员工的**意见自由**以及他们表达意见的权利。

**例如：**作为 Knorr-Bremse 员工，我们鼓励你根据《Knorr-Bremse 沟通指南》与同事和公众分享想法和意见反馈。然而，为遵循我们对包容性工作环境的承诺，你不得发表攻击性、诽谤性、歧视性或口头骚扰性的言论。

- 我们反对一切形式的**腐败**，包括勒索和贿赂。我们知道，腐败会增加践踏人权的风险。我们负责任行为的运作原则以及指导方针载于**行为准则**中，并通过我们的反腐败指导方针加以实施。我们的合规组织致力于将这些原则和指导方针融入整个 Knorr-Bremse 集团。

**例如：**作为 Knorr-Bremse 员工，你不得向政府官员或潜在客户提供金钱或其他好处，以加快公共审批流程或赢得合同。同样，你也不得接受任何潜在商业伙伴的金钱或好处。如果你对支付或接受金钱或其他利益有任何疑问，请联系合规部门寻求支持。

- 我们尊重**员工的隐私**，并根据当地适用法律保护其个人信息。

**例如：**作为员工，你无需与主管分享医疗信息。当你请病假时，你有权拒绝提供病情详情。如果你觉得在工作中被迫分享自己的私人信息是不合适的，请联系你当地的人力资源部门或 Knorr-Bremse 的人权中心。



- 我们的**安全管理**重点是确保员工、业务合作伙伴、客户和访客的安全，同时保护 Knorr-Bremse 集团的物质和非物质资产。我们根据所有市场的适用法律和良好实践进行安全风险。我们致力于不断改进识别和处理与安全有关的人权风险的方法。我们将指示所有安全人员和服务部门不得使用非法或不相称的手段和工具，如酷刑，我们将监督他们，确保其遵守指示，不对他人的健康和人身安全造成伤害。我们不会使用安全人员或服务来限制结社自由。

**例如：**Knorr-Bremse 雇用的或代表 Knorr-Bremse 行事的所有安全人员都必须以人道的方式对待每个人，并尊重其尊严和隐私。他们应采取一切合理措施，避免使用武力，而且在任何情况下都不允许进行骚扰，包括性骚扰。如果你发现有任何不当行为，请联系企业合规部、我们的外部 ombudsperson 或使用 Speak-up 工具提交报告或投诉。

## 2.我们与合作伙伴和更广泛社会的关系

下述承诺和期望指导我们与合作伙伴和社会的关系，并概述我们如何寻求减少对人产生的负面影响。只要有可能，我们就会建立长期关系，携手努力并产生积极影响。

- 我们希望我们的**商品和服务供应商和分包商**尊重人权，并通过我们的供应商行为准则将这一期望传递给他们的供应商和承包商。通过我们的供应链管理，我们寻求在可能的情况下支持他们改进人权尽职调查流程，例如，使用供应商审计和评估，并将人权风险纳入供应商选择流程。
- 我们还希望我们在**下游价值链中的业务合作伙伴**尊重人权并进行人权尽职调查。Knorr-Bremse 员工在合作伙伴或客户的现场开展工作时尤其如此。
- 保护所有接触我们产品的每个人的健康和人是 Knorr-Bremse 的主要目标。因此，我们已建立全面的管理系统，以保持并不断提高我们产品和系统的**安全性、质量和可持续性**。我们力求识别并减少我们的产品和服务可能对健康和环境造成的任何潜在影响。这始于研究和开发，并持续通过生产、客户使用和最终用户处置。当我们将新技术融入到我们的产品中时，我们会密切关注充分的隐私保护。
- 我们致力于将《联合国工商业与人权指导原则》的尽职调查要求纳入我们的**商业战略决策、合并与收购**中。我们努力在尽职调查过程中和并购后整合中纳入人权考虑。
- 我们知道，我们的活动可能会影响我们运营场所周围**社区**的福祉。我们监测我们的排放以及对邻近社区的其他潜在影响，如水的使用，并寻求与当地利益相关者积极合作，以确定互惠互利的解决方案。
- 我们知道，**气候变化**及其对人类和权利的影响是我们时代最紧迫的挑战之一。作为一家国际化运营的工业公司，我们致力于承担气候保护的责任，我们雄心勃勃的气候战略足以证明这一点。

## 三、人权风险管理系统

### 角色和职责

员工及其权利可能会受到我们业务的任何职能和任何地点的影响。Knorr-Bremse 的每个人都有责任将本政策中的承诺和要求融入其工作和对他人的行为中。

我们正在努力提高 Knorr-Bremse 集团全球所有管理人员、员工和承包商的人权意识和责任。我们明白，人权尽职调查是一个长期的过程，但我们致力于不断改进。

董事总经理负责确保在其负责的国家内遵守这一政策。

我们已经确定了实施本政策的角色和职责，并为相关的公司职能部门分配了具体的任务，如采购、人力资源、健康和安全管理。我们的合规组织部门负责监测人权风险管理系统。



## 风险分析和尽职调查

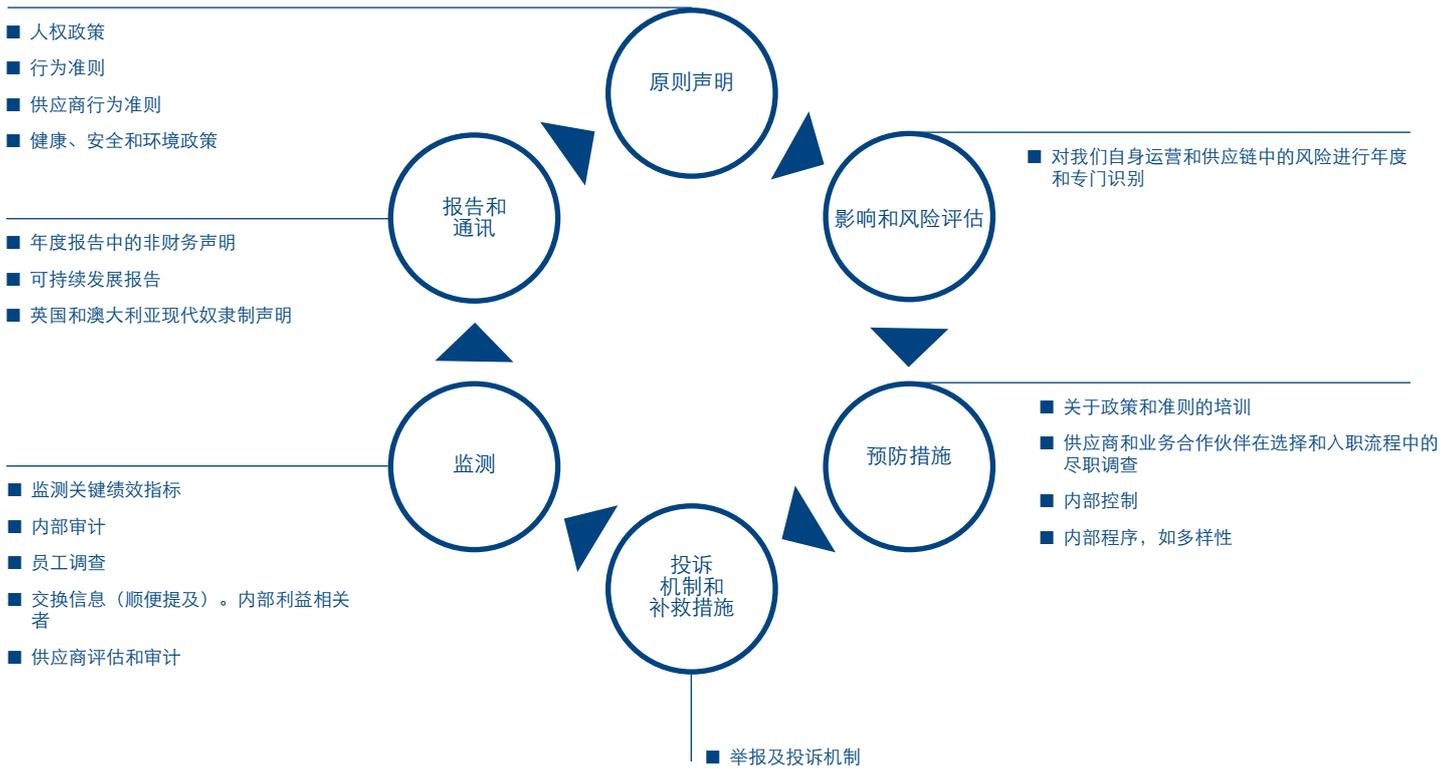
为了执行这项政策，我们建立了人权风险管理系统。

我们已经对业务以及供应链进行了人权风险分析，并将上述人权风险确定为优先行动要点。我们将每年更新此风险分析，并在必要时进行临时更新。

为防止已识别的人权风险发生，我们将建立并修改我们的流程，例如我们的供应商行为准则、供应商尽职调查流程和供应商审计。我们已经建立了申诉机制，让

员工和外部利益相关者得以报告风险和事件，我们将积极与我们的供应商合作，以补救已识别的风险。如果这种合作无法充分降低风险，我们将为终止业务关系做好准备。

下图列出了我们人权尽职调查流程的要素，这些要素有助于我们预防、减轻并在必要时补救对人的负面影响。在我们的企业责任报告和年度报告中的非财务声明中有更详细的描述。





## 四、问题和申诉

我们鼓励所有怀疑任何行为不符合本政策中规定的承诺和要求的员工与其直线经理联系。如果与你的直线经理发生冲突，我们建议你联系中立的第三方，如人力资源部门（负责部门）或工人委员会，以获得支持。

Knorr-Bremse 的工人委员会是员工劳动权利的代表和代理人，在出现申诉的情况下可以与其联系。

员工和所有外部利益相关者，例如，我们供应商的员工，可以使用上述联系方式通过以下渠道安全地匿名提出问题：

- Knorr-Bremse Speak Up 工具，
- 我们的外部 ombudsperson，
- 事件通知和报警服务 (INAS)，
- 当地/区域合规官，
- 当地人力资源部。

我们将根据《联合国工商业与人权指导原则》的要求，对报告的案件进行调查，并在确认后解决报告的问题。

我们绝不容忍对善意提出问题或举报不当行为的员工进行任何形式的报复。

我们将根据《联合国工商业与人权指导原则》的要求，不断提高申诉管理系统的有效性。

## 五、监测、报告和评估

我们记录并监测风险管理系统的实施状况，并根据强制性报告标准，在年度报告中披露专门的绩效指标。

我们将根据《联合国工商业与人权指导原则》的要求，不断提高尽职调查流程的有效性。我们将根据风险评估、举报报告和其他信息（视情况而定），至少每年对本政策和我们的流程进行一次评估。

Marc Llistosella

Dr. Claudia Mayfeld

Bernd Spies

Frank Markus Weber

Dr. Jürgen Wilder