

# KNORR-BREMSE मानवाधिकार नीति



**KNORR-BREMSE**



## मानवाधिकार पर हमारे महत्वपूर्ण संदेश

### हमारी अपेक्षाएं: Knorr-Bremse के हरेक व्यक्तिको क्या-क्या जानना चाहिए और करना चाहिए

मानवाधिकार को सुरक्षित रखने का मतलब है लोगों को नुकसान होने से बचाना। हम सभी सुरक्षित रहना चाहते हैं और दूसरों को सुरक्षित रखने में हमें एक भूमिका निभानी होती है। इसमें न केवल अपने कर्मचारी शामिल हैं बल्कि व्यापक रूप से कॉन्ट्रैक्टर्स, आपूर्ति श्रृंखला के कामगार, ग्राहक और समाज शामिल हैं।

- हम सभी को पता लग जाता है कि क्या सही है और क्या गलत है। इसपर भरोसा करें, और इसपर काम करें। जब भी आपको ऐसा लगे कि कुछ गलत हो रहा है, तो आवाज उठाएं और मदद लें।
- अपने सुपरवाइजर, स्थानीय एचआर या स्थानीय अनुपालन अधिकारी से संपर्क करें। इसके अलावा, Knorr-Bremse के स्पीक-अप टूल का भी इस्तेमाल कर सकते हैं।
- आवाज उठाने के लिए आपको कभी दंडित नहीं किया जाएगा। बेहतर है कि शिका होने पर कार्रवाई करें।

### हमेशा सतर्क रहें

हमारे परचालन में, सभी देशों और परिस्थितियों में लोगों को कहीं भी नुकसान हो सकता है। आप जहां कहीं भी हों, कृपया जागरूक रहें।

### नुकसान न पहुंचाएं

हमेशा यह मानकर चलें कि Knorr-Bremse की गतिविधियों (आपकी गतिविधियों सहित), उत्पादों और सेवाओं से लोगों को नुकसान हो सकता है और इससे कैसे बचा जा सकता है। हानिकारक निर्देशों का पालन न करें।

### दूसरों को सूचित करें

हो सकता है कि Knorr-Bremse के बाहर के सहयोगियों, आपूर्ति श्रृंखला कामगारों या लोगों को यह पता न हो कि उनके कुछ नैतिक अधिकार हैं या चर्चाओं को कैसे प्रकट करना है। अपनी जानकारी उनके साथ साझा करें और उन्हें Knorr-Bremse के अनुपालन संगठन, हमारे ओम्बड्समैन या स्पीक अप टूल के बारे में बताएं, यदि उपयुक्त हो।

### आवाज उठाएं (स्पीक अप)

कृपया उस वक्त आवाज उठाएं जब आपको लगे कि कुछ सही नहीं हो रहा है या नुकसान हो रहा है (स्वयं को या किसी सहकर्मी को)। हमारे अनुपालन संगठन, ज़िम्मेदार मानव संसाधन विभाग या आपकी कर्मचारी परिषद से संपर्क करें। अच्छी नीयत के साथ आवाज उठाने वाले कर्मचारियों के खिलाफ कोई प्रतिशोध नहीं होगा।

### कैसे संपर्क करना है

मानव अधिकारों से संबंधित प्रश्नों और चर्चाओं से निपटने के लिए Knorr-Bremse के नमिन्लखित संपर्क-बिंदु हैं।

- लाइन मैनेजर
- स्थानीय एचआर ज़िम्मेदार और/या कॉरपोरेट एचआर
- स्थानीय अनुपालन अधिकारी और/या कॉरपोरेट अनुपालन
- स्थानीय एचएसई मैनेजर
- Knorr-Bremse का स्पीक-अप टूल: <https://knorr-bremse.integrityplatform.org/>
- इन्सिडेंट नोटिफिकेशन अंड अलार्मिंग सर्विस (INAS)
- ईमेल Konzernsicherheit/कॉरपोरेट सुरक्षा: [corporate.security@knorr-bremse.com](mailto:corporate.security@knorr-bremse.com).



## I. परिचय

हम जहां भी काम करते हैं, Knorr-Bremse अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानवाधिकारों का सम्मान और समर्थन करते हैं। हमारी टिप्पणियां अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार बलि, व्यवसाय एवं मानवाधिकारों पर यूएन मार्गदर्शन सद्धिांत (UNGPs), यूएन ग्लोबल कॉम्पैक्ट टैन प्रसिपिल काम पर बुनयिादी सद्धिांतों और अधकारों पर आईएलओ घोषणा और इसके फॉलो-अप, बहुराष्ट्रीय उद्यमों के लिए ओईसीडी ओईसीडी उचति तत्परता नरिदेश और जर्मन आपूर्त श्रृंखला उचति तत्परता अधनियिम पर आधारति हैं।

परचालन के सभी देशों में कानूनी अनुपालन Knorr-Bremse के लिए एक बुनयिादी सद्धिांत है। जहां यह नीति स्थानीय कानूनों से परे जाती है, वहां हम अपनी नीति के अनुसार काम करेंगे। जहां हमारी नीति और स्थानीय कानूनों के बीच वरिोध उत्पन्न होता है, वहां हम जहां तक संभव हो अपनी नीति की भावना के अनुसार काम करते हुए कानून का पालन करेंगे। यदं Knorr-Bremse को पता चलता है कडि इसके कारण मानवाधिकारों पर नकारात्मक प्रभाव पडा है या इसमें योगदान हुआ है, तो हम ऐसी शर्तों को समाप्त करने के लिए प्रभावति पक्षों के साथ मलिकर सक्रयि रूप से ठीक करने में लग जाएंगे। उल्लंघन के आधार पर भवषिय के जोखमिों को कम करने और उनसे बचने के लिए कई तरह की व्यवस्थाएं बनाई गई हैं। हम उन व्यवस्थाओं की दक्षता और सफलता सुनश्चिचति करने के लिए नयिमति रूप से हमारे नविरक उपायों का मूल्यांकन करेंगे।

यह मानवाधिकार नीति Knorr-Bremse की अन्य नीतियों और दशिनारिदेशों से मानव अधकारों के पहलुओं को एकसाथ लाती है और पूरक बनाती है, जसिमें शामिल हैं:

- आचार संहति
- आपूर्तकिर्ता आचार संहति
- कॉरपोरेट जमिेदारी नीति
- स्वस्थय, सुरक्षा और पर्यावरण नीति
- टकरावपूरण खनजि नीति
- वैश्वकि दशिनारिदेश कॉरपोरेट सुरक्षा
- भ्रष्टाचार-नरिधी दशिनारिदेश
- स्थानीय एचआर दशिनारिदेश

## प्रयोजन

यह नीति प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से Knorr-Bremse AG के स्वामतिव वाली और/या नयित्तरति सभी कंपनयिों पर लागू होती है। जहां Knorr-Bremse अल्पसंख्यक हति रखते हैं, वहां हम इसका लाभ लेकर यह सुनश्चिचति कसिमान या सदृश मानकों को बरकरार रखा जाए।

अपनी स्वयं की प्रतबिद्धता के अनुसार, हम अपने व्यावसायकि साझेदारों और ठेकेदारों सहति टयिर 1 के आपूर्तकिर्ताओं से मानवाधिकारों का सम्मान करने और मानवाधिकारों के प्रतिसावधानी बरतने की अपेक्षा करते हैं। जहां संभव और प्रासंगकि होगा, हम उनके प्रयासों में उनका समर्थन करेंगे।

## II. मानवाधिकारों के प्रतहिमारी प्रतबिद्धता

हम प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से, स्थायी या अस्थायी रूप से हमारे लिए काम करने वाले प्रत्येक व्यक्ती के अधकारों और गरमिा का सम्मान करते हैं और उनकी रक्षा करते हैं। हम यह भी मानते हैं कडि हम अपनी गतविधियों और उत्पादों के माध्यम से समाज पर व्यापक असर डाल सकते हैं। इसलए, नमिनलखिति खंड में यह उल्लेखति कयिा गया है कडि हम (1) अपने स्वयं के संचालन में और (2) अपने भागीदारों के साथ और व्यापक समाज में लोगों के अधकारों की रक्षा कैसे करते हैं।

जहां कहीं भी हम सक्रयि हैं, वहां मानवाधिकारों का सम्मान करने की जमिेदारी के वषिय पर हम संयुक्त राष्ट्र धारणीय वकिस लक्ष्यों से संबंधति अपने टार्गेट को हासलि करने में योगदान देते हैं।



## 1. अपने परचालन (स्थायी और अस्थायी कर्मचारी)

- हम **उचित कार्य समय** के लिए प्रतिबद्ध हैं ताकि आराम और स्वास्थ्य लाभ के लिए पर्याप्त समय मलि सके। काम का समय स्थानीय कानून द्वारा निर्धारित अधिकतम से ज्यादा नहीं होना चाहिए। किसी भी घटना में, एक वशिष कार्य सप्ताह 48 घंटे से अधिक नहीं होना चाहिए और अपवाद वाले सप्ताहों में, काम और ओवरटाइम को मिलाकर 60 घंटे से अधिक नहीं होना चाहिए। ओवरटाइम के लिए क्षतिपूर्ति स्थानीय नयिमों के अनुसार दिया जाएगा।

**उदाहरण:** यदि आपका प्रबंधक आपसे ऊपर बताए गए काम से अधिकतम समय से अधिक समय तक काम करने के लिए कहता है, तो आपको इनकार करने का अधिकार है। जब आप Knorr-Bremse के साथ अपना काम शुरू करते हैं, तो आपके पास अपने अनुबंध या संबंधित दस्तावेजों में स्पष्ट रूप से अपने काम का समय निर्दिष्ट करने का अधिकार है। यदि आप अपने सुपरवाइजर के साथ अपने काम के समय के संबंध में असहमतता का सामना करते हैं, तो आप समर्थन पाने के लिए अपने स्थानीय मानव संसाधन वशिषाग से संपर्क कर सकते हैं।

- हम स्थानीय नयिमों और औद्योगिक मानकों के अनुसार **वेतन और लाभ** प्रदान करते हैं और राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन से अधिक उचित वेतन देने का प्रयास करते हैं।

**उदाहरण:** Knorr-Bremse में एक कर्मचारी के रूप में, आपके वेतन और लाभों को आपकी नयिकृती की शुरुआत में ही निर्दिष्ट और प्रलेखित किया जाता है। आपके वेतन से होने वाली किसी भी कटौती के लिए उचित कानूनी आधार की जरूरत होती है; इसका अर्थ है कि आपका सुपरवाइजर उन्हें इच्छानुसार नहीं बदल सकता है या ऐसा करने की धमकी नहीं दे सकता है। यदि आप उपर्युक्त मानकों के संबंध में उल्लंघन देखते हैं, तो कृपया अपने स्थानीय मानव संसाधन वशिषाग से संपर्क करें।

- हम प्रभावी **कार्यस्थल स्वास्थ्य और सुरक्षा** के लिए प्रतिबद्ध हैं, और यह सुनिश्चित करते हैं कि हमारे कर्मचारियों के पास सुरक्षित कार्य वातावरण हो, जहां संभव हो, हम इसे बेहतर बनाने के लिए निरंतर प्रयास कर रहे हैं। हम दुर्घटनाओं और पेशागत बीमारियों को रोकने के लिए सर्वोत्तम संभव उपाय करने के लिए प्रतिबद्ध हैं। हम न्यूनतम कानूनी अपेक्षाओं का पालन करते हैं और उनसे आगे जाने का प्रयास करते हैं, जब स्थानीय कानूनों से पर्याप्त सुरक्षा की गारंटी नहीं मिलती है। हमारे प्रबंधक कर्मचारियों को प्रशिक्षित करने और स्वास्थ्य और सुरक्षा मानकों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए जरूरी निरीक्षण करने के लिए उत्तरदायी हैं।

**उदाहरण:** आपके पास काम पर उचित सुरक्षात्मक उपकरण मांगने और ऐसी गतिविधियों को करने से इंकार करने का अधिकार है जो पर्याप्त रूप से सुरक्षित नहीं हैं। यदि आपको लगता है कि आपके कार्य स्थल पर, आपूर्तिकर्ता स्थल पर या ग्राहक साइट में असुरक्षित एरिया हैं, तो अपने सुपरवाइजर या स्थानीय स्वास्थ्य एवं सुरक्षा प्रबंधक को सूचित करना आपका कर्तव्य है। यह कर्तव्य उन खतरों पर भी लागू होता है जिनसे वे लोगों पर भावति हो सकते हैं जो Knorr-Bremse द्वारा नयिोजित नहीं हैं, जैसे एजेंसी कर्मचारी, आपूर्तिकर्ता कर्मचारी, ग्राहक या वजिटिर।

- हम अपने किसी भी वैश्विक साइट पर किसी भी रूप में **बंधुआ या जबरन मजदूरी, आधुनिक गुलामी या मानव तस्करी को स्वीकार नहीं करते हैं**। जबरन ओवरटाइम, पहचान दस्तावेजों को रखना और ऋण गुलामी (डेट बॉन्डेज) जैसी प्रथाएं गुलामी के आधुनिक रूप हैं और इसलिए निषिद्ध हैं। हम श्रमिकों की नैतिक भर्ती के लिए प्रतिबद्ध हैं, वशिष रूप से प्रवासी श्रमिकों जैसे उच्च जोखिम वाले समूहों के लिए प्रतिबद्ध हैं। Knorr-Bremse के कर्मचारी उचित रूप से सूचना देकर अपना रोजगार समाप्त करने के लिए स्वतंत्र हैं।

**उदाहरण:** हम आपको कभी भी नौकरी से निकालने या आपके नयिमति वेतन में कटौती करने का भय दिखाकर अपना पासपोर्ट या अन्य पहचान दस्तावेज जमा करने, ओवरटाइम काम करने के लिए नहीं कहेंगे। यदि आप इस तरह के कार्य व्यवहारों अनुभव करते हैं या Knorr-Bremse में अपने काम के दौरान किसी और व्यक्तिके साथ ऐसा होते हुए देखते हैं, तो इसके बारे में कृपया तुरंत अपने स्थानीय मानव संसाधन वशिषाग और Knorr-Bremse की इंटिगिर्टि लाइन को रिपोर्ट करें। वशिष रूप से, लेबर एजेंसियों द्वारा नयिकृत अस्थायी कर्मचारियों और सहकर्मियों की नगिरानी करें, क्योंकि वे इस तरह के कार्य व्यवहारों के कारण उच्च जोखिम में हो सकते हैं।



- हम बाल मजदूरी नहीं करते। हम काम करने की न्यूनतम आयु से संबंधित कानूनों और अंतरराष्ट्रीय मानकों का पालन करते हैं। हम 15-17 आयु वर्ग के युवाओं के लिए वैधानिक कार्यस्थल अपरेंटिसशिप, इंटरनशिप या अन्य समान कार्यक्रमों का समर्थन करते हैं जो सभी प्रासंगिक कानूनों और वनियमों का पालन करते हैं और जहां खतरनाक काम नहीं होता।

**उदाहरण:** यदि आप कुछ ऐसा देखते हैं जो युवा लोगों का शामिल होना सही नहीं लगता है, तो अपने स्थानीय एचआर या Knorr-Bremse की इंटीग्रिटी लाइन से संपर्क करें। इसमें Knorr-Bremse या आपूर्तिकर्ता साइटों पर बच्चों की मौजूदगी का संकेत (जैसे खिलौने या बच्चों के कपड़े) देने वाले अप्रत्यक्ष लक्षण शामिल हो सकते हैं। कृपया ध्यान दें कि बाल श्रम कराना से इसमें शामिल बच्चों और परिवारों की विशेष असुरक्षितता का एक लक्षण है। यदि आपको कभी भी इस के बारे में कोई संदेह हो, तो कृपया इस असुरक्षितता के लिए विशेष संवेदनशीलता के साथ अपने रिपोर्टिंग करने वाले कर्तव्य का इस्तेमाल करें। हालांकि Knorr-Bremse किसी भी प्रकार के बाल श्रम को बर्दाश्त नहीं करता है, यदि बाल श्रम का पता चलता है, तो हम ऐसे समाधान खोजने के लिए प्रतबिद्ध हैं जो सबसे अधिक जोखिम वाले लोगों की रक्षा करते हैं।

- हमारे लिए काम करने वाले प्रत्येक व्यक्ति के साथ आदर और सम्मान के साथ व्यवहार किया जाना चाहिए। हम Knorr-Bremse के लिए काम करने वाले या इसकी इच्छा रखने वाले सभी लोगों के लिए **समान अवसरों और समावेशी वातावरण** (लिंग, यौन अभिविन्यास, धरोहर, जातीय या राष्ट्रीय मूल या धर्म) मुहैया कराने के लिए प्रतबिद्ध हैं। इसमें **एक जैसे काम के लिए समान वेतन** शामिल है। किसी भी प्रकार के भेदभाव को बर्दाश्त नहीं किया जाएगा, हालांकि, हम यह स्वीकार करते हैं कि वास्तव में गैर-भेदभावपूर्ण वातावरण बनाना लगातार चलने वाली प्रक्रिया है। हम सीखने की संस्कृति और Knorr-Bremse के लिए काम करने के मायने के बारे में अलग-अलग विचारों को संवेदनशील तरीके से सुनने के लिए प्रतबिद्ध हैं।

**उदाहरण:** यदि आपको ओवरटाइम काम करने की अनुमति नहीं है या केवल आपकी त्वचा के रंग के आधार पर प्रमोशन या किसी अन्य कार्य संबंधी निर्णय से अलग कर दिया जाता है, तो आप समझ सकते हैं कि आपके साथ भेदभाव हो रहा है। कृपया चुप न रहें बल्कि इसके बारे में किसी सुपरवाइजर किसी तीसरे पक्ष को बताएं जिसके साथ आप मामले की जांच करने के लिए सुरक्षित महसूस करते हों। यदि आप किसी और व्यक्ति के साथ ऐसा होते हुए देखते हैं तो कृपया उन्हें भी ऐसा करने के लिए प्रोत्साहित करें।

- हम किसी भी प्रकार के **उत्पीड़न** (शारीरिक या मनोवैज्ञानिक) को बर्दाश्त नहीं करते हैं। इसमें स्पष्ट रूप से लैंगिक उत्पीड़न और धमकी देना शामिल है।

**उदाहरण:** हम यह मानते हैं कि उत्पीड़न के गंभीर मामलों के अलावा, व्यवहार के और भी ऐसे सूक्ष्म रूप हो सकते हैं जो माहौल को असुविधाजनक बना सकते हैं और कुल मिलाकर एक उत्पीड़न वाली कार्य संस्कृति का निर्माण कर सकते हैं। इनमें सुपरवाइजर या सहकर्मियों द्वारा अनापेक्षित उपनामों का उपयोग करना, नस्लीय या लिंग संबंधी रूढ़िवादिता या सामान्य सूक्ष्म आक्रामकता का उपयोग करना शामिल हो सकता है। उनकी उत्तेजक शक्ति ऑडिओ और संदर्भ के आधार पर अलग-अलग हो सकती है और उनकी अस्पष्ट प्रकृति प्रभावित लोगों को आवाज उठाने से रोक सकती है। इसलिए हम स्पष्ट रूप से उन सभी को इस बात के लिए प्रोत्साहित करते हैं जिन्हें लगता हो कि वे किसी भी प्रकार के उत्पीड़न का शिकार हो रहे हैं और यदि आवश्यक हो तो आवाज उठाएं और सहायता लें।

- हम कर्मचारी के **असोसिएशन की स्वतंत्रता, असेम्बली की स्वतंत्रता और उनकी सामूहिक सौदेबाजी के अधिकारों** उदाहरण के लिए उन देशों में जहां सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार कानून द्वारा प्रतबिंधित है या जहां कर्मचारियों ने प्रतनिधि नियुक्त नहीं किए हैं, हम कर्मचारियों और प्रबंधन के बीच खुले संवाद के वैकल्पिक साधन स्थापित करना चाहते हैं।

**उदाहरण:** Knorr-Bremse के एक कर्मचारी के रूप में आप अपने काम की परिस्थितियों में सुधार करने हेतु याचिका दायर करने के लिए व्यवस्थित समूह बनाने के लिए अपने सहयोगियों के साथ अपने श्रम अधिकारों पर चर्चा करने के लिए स्वतंत्र हैं। मैनेजर या सुपरवाइजर को इन गतिविधियों के खिलाफ दंडित करने की अनुमति नहीं है। यदि आप इनमें से किसी भी गतिविधि के लिए खुद को डरा हुआ पाते हैं, तो कृपया Knorr-Bremse के स्पीक अप टूल, कामगार परिषद या ट्रेड यूनियनों से संपर्क करें।



- हम कर्मचारियों के **वचिार की स्वतंत्रता** और उस वचिार को व्यक्त करने के उनके अधिकार की गारंटी देते हैं और रक्षा करते हैं।

**उदाहरण:** एक Knorr-Bremse कर्मचारी के रूप में, आपको द Knorr-Bremse कम्युनिकेशन गाइडलाइन के अनुरूप अपने सहयोगियों और आम जनता के साथ अपने वचिार और प्रतिक्रिया साझा करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। हालांकि, एक समावेशी कार्य वातावरण के प्रति हमारी प्रतिबद्धता को ध्यान में रखते हुए, आपको आपत्तजनक, मानहानिकारक, भेदभावपूर्ण या मौखिक रूप से परेशान करने वाली टिप्पणियां करने की अनुमति नहीं है।

- हम ब्लैकमेल और रश्वित सहित सभी तरह से **भ्रष्टाचार** को अस्वीकार करते हैं। हम यह समझते हैं कि भ्रष्टाचार से मानवाधिकारों के हनन का जोखिम बढ़ जाता है। जम्मेदार व्यवहार के लिए हमारे परिचालन सिद्धांत और दशानिर्देश हमारी **आचार संहिता** में निर्धारित किए गए हैं और ये हमारे भ्रष्टाचार विरोधी दशानिर्देश के माध्यम से संचालित किए गए हैं। हमारा अनुपालन संगठन इन सिद्धांतों और दशानिर्देशों को Knorr-Bremse ग्रुप में नहिाति करने के लिए काम करता है।

**उदाहरण:** Knorr-Bremse के एक कर्मचारी के रूप में आपको सार्वजनिक अनुमोदन प्रक्रियाओं में तेजी लाने या कॉन्ट्रैक्ट हासिल करने के लिए सार्वजनिक अधिकारियों या संभावित ग्राहकों को धन देने या अन्य एहसान करने की पेशकश करने की अनुमति नहीं है। इसी तरह से, आप किसी भी संभावित व्यावसायिक भागीदारों से धन या एहसान स्वीकार नहीं कर सकते हैं। यदि आपको कभी भी इस बात की दुविधा हो कि कैसे या अन्य लाभों के भुगतान या स्वीकृति के संबंध में क्या करना है, तो सहायता के लिए अनुपालन विभाग से संपर्क करें।

- हम अपने **कर्मचारियों की गोपनीयता** का सम्मान करते हैं और लागू स्थानीय कानूनों के अनुसार उनकी व्यक्तिगत जानकारी की रक्षा करते हैं।

**उदाहरण:** एक कर्मचारी के रूप में आपको अपने सुपरवाइजर के साथ मेडिकल जानकारी साझा करने की आवश्यकता नहीं है। बीमारी की छुट्टी लेते समय आपको अपनी स्थिति के बारे में बताने से इनकार करने का अधिकार है। यदि आपको लगता है कि काम पर आपके ऊपर अपनी नज्ी जानकारी साझा करने के लिए दबाव डाला जा रहा है, जो उचित नहीं लगता है, तो कृपया अपने स्थानीय एचआर विभाग या Knorr-Bremse के मानवाधिकार फोकल प्वाइंट से संपर्क करें।

- हमारा **सुरक्षा प्रबंधन** Knorr-Bremse समूह की वास्तविक एवं अवास्तविक संपत्तियों को सुरक्षा प्रदान करने के साथ-साथ कर्मचारियों, व्यापार भागीदारों, ग्राहकों और वजिटिर्स की सुरक्षा सुनिश्चित करने पर ध्यान केंद्रित करता है। हम अपने सभी बाजारों में लागू कानूनों और अच्छे कार्य व्यवहार के अनुसार अपना सुरक्षा जोखिम प्रबंधन करते हैं। हम सुरक्षा संबंधी मानवाधिकार जोखिमों की पहचान करने और उनका समाधान करने के लिए अपने नजरियों में लगातार सुधार करने के लिए प्रतिबद्ध हैं। हम सभी सुरक्षा कर्मियों और सेवाओं को निर्देश देंगे कि वे अवैध या असंगत साधनों और युक्तियों का उपयोग न करें, जैसे यातना देना, और हम यह सुनिश्चित करने के लिए उनकी नगिरानी करेंगे कि वे हमारे निर्देशों का पालन कर रहे हैं या नहीं और दूसरों के स्वास्थ्य और सुरक्षा को नुकसान नहीं पहुंचा रहे हैं। हम असोसिएशन की स्वतंत्रता को प्रतिबंधित करने के लिए सुरक्षा कर्मियों या सेवाओं का उपयोग नहीं करेंगे।

**उदाहरण:** Knorr-Bremse द्वारा नयिकृत या Knorr-Bremse की ओर से कार्य करने वाले सभी सुरक्षा कर्मियों को सभी के साथ मानवीय व्यवहार करना और उनकी गरिमा और गोपनीयता का सम्मान करना जरूरी है। उन्हें बल प्रयोग करने से बचने के लिए सभी उचित कदम उठाने चाहिए, और किसी भी परिस्थिति में उन्हें यौन उत्पीड़न सहित किसी भी उत्पीड़न में शामिल होने की अनुमति नहीं है। यदि आपको कुछ ऐसा लगता है जो सही नहीं हो, तो कृपया कॉर्पोरेट अनुपालन, हमारे बाहरी लोकपाल से संपर्क करें या रिपोर्ट या शिकायत दर्ज करने के लिए स्पीक-अप टूल का उपयोग करें।



## 2. अपने भागीदारों और व्यापक समाज के साथ हमारा संबंध

नमिन्लखित प्रतबिद्धताएं और अपेक्षाएं अपने सहयोगियों और समाज के साथ हमारे संबंधों का मार्गदर्शन करती हैं और यह रेखांकित करती हैं कि हम लोगों पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों को कैसे कम करना चाहते हैं। जब भी संभव हो हम दीर्घकालिक संबंध स्थापित करते हैं जो हमें सकारात्मक प्रभावों की दृष्टि में सहयोगात्मक रूप से काम करने में सक्षम बनाता है।

- हम अपने **वस्तुओं और सेवाओं के आपूर्तिकर्ताओं और उप-ठेकेदारों** से मानव अधिकारों का सम्मान करने की अपेक्षा करते हैं और अपने आपूर्तिकर्ता आचार संहिता के माध्यम से इसे उनके आपूर्तिकर्ताओं और ठेकेदारों तक भेजते हैं। हमारे आपूर्ति श्रृंखला प्रबंधन के माध्यम से, जहां संभव हो, हम उनके मानवाधिकारों की उचित तत्परता प्रक्रियाओं में सुधार करने में उनका समर्थन करना चाहते हैं, उदाहरण के लिए, आपूर्तिकर्ता चयन प्रक्रिया में मानवाधिकार जोखिमों को समाहित करने द्वारा आपूर्तिकर्ता ऑडिट और मूल्यांकन का उपयोग करना।
- हम यह भी अपेक्षा करते हैं कि **डाउनस्ट्रीम मूल्य श्रृंखला में हमारे व्यापारिक भागीदार** मानवाधिकारों का सम्मान करें और मानवाधिकारों के बारे में उचित जांच-पड़ताल करें। यह खासतौर पर ऐसा मामला है जहां Knorr-Bremse के कर्मचारी भागीदारों या ग्राहकों की साइटों पर काम करते हैं।
- हमारे उत्पादों के संपर्क में आने वाले प्रत्येक व्यक्तिके स्वास्थ्य और सुरक्षा की रक्षा करना Knorr-Bremse का प्रमुख उद्देश्य है। इस तरह हमारे पास अपने उत्पादों और प्रणालियों की **सुरक्षा, गुणवत्ता और स्थिरता को बनाए रखने और लगातार सुधारने के लिए व्यापक प्रबंधन प्रणालियां** हैं। हम अपने उत्पादों और सेवाओं द्वारा स्वास्थ्य और पर्यावरण पर पड़ने वाले किसी भी संभावित प्रभाव की पहचान करना और उसे कम करना चाहते हैं। यह अनुसंधान एवं विकास से शुरू होता है और उत्पादन के जरिए जारी रहता है, ग्राहक द्वारा इस्तेमाल होता है और अंतमि उपयोगकर्ता के जरिए निपटान होता है। जब हम अपने उत्पादों में नई तकनीकों को शामिल करते हैं, तो हम पर्याप्त गोपनीयता सुरक्षा अपनाने पर पूरा ध्यान देते हैं।
- हम अपने **सामरिक व्यावसायिक निर्णयों, वलिय और अधग्रहण** में व्यापार और मानव अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों की उचित तत्परता आवश्यकताओं को शामिल करने के लिए प्रतबिद्ध हैं। हम उचित तत्परता प्रक्रिया के दौरान और वलिय के बाद के एकीकरण दोनों में मानवाधिकारों वविचनों को शामिल करने का प्रयास करते हैं।
- हम समझते हैं कि हमारी गतिविधियां हमारे परिचालन स्थलों के आसपास के **समुदायों** की भलाई को प्रभावित कर सकती हैं। हम पड़ोसी समुदायों पर अपने उत्सर्जन और अन्य संभावित प्रभावों की निगरानी करते हैं जैसे पानी का इस्तेमाल और पारस्परिक रूप से सार्थक समाधानों की पहचान करने के लिए स्थानीय हितधारकों के साथ सक्रिय रूप से जुड़ने का प्रयास करते हैं।
- हम **जलवायु परिवर्तन** और इसके परिणामस्वरूप लोगों और उनके अधिकारों पर पड़ने वाले प्रभावों को हमारे समय की सबसे गंभीर चुनौतियों में से एक मानते हैं। जैसा कि हमारी महत्वाकांक्षी जलवायु रणनीति से पता चलता है, अंतरराष्ट्रीय स्तर पर संचालित एक औद्योगिक कंपनी के रूप में, हम जलवायु संरक्षण की जम्मेदारी लेने के लिए प्रतबिद्ध हैं।

## III. मानवाधिकार जोखिम प्रबंधन प्रणाली

### भूमिकाएं एवं जम्मेदारियां

लोगों और उनके अधिकारों को किसी भी फंक्शन और हमारे व्यवसाय के किसी भी लोकेशन से प्रभावित किया जा सकता है। इस नीति में निर्धारित प्रतबिद्धताओं और आवश्यकताओं को अपने काम में और दूसरों के प्रत होने वाले व्यवहार में समाहित करने में Knorr-Bremse में हर किसी की भूमिका है।

हम दुनिया भर में Knorr-Bremse ग्रुप के सभी प्रबंधकों, कर्मचारियों और ठेकेदारों में मानवाधिकार जागरूकता और उत्तरदायित्व विकसित करने का प्रयास कर रहे हैं। हम यह मानते हैं कि मानव अधिकारों के प्रत उचित प्रयास एक लंबी प्रक्रिया है और हम निरंतर सुधार करने के लिए प्रतबिद्ध हैं।

प्रबंध नदिशक यह सुनिश्चित करने के लिए जम्मेदार हैं कि इस नीति का उनके उत्तरदायित्व वाले देशों में पालन किया जाता हो।

हमने इस नीतिके कार्यान्वयन के लिए भूमिकाएं और जम्मेदारियां को परिभाषित की है और इसमें शामिल कॉर्पोरेट कार्यों को विशिष्ट कार्य सौंपा है जैसे खरीदारी, मानव संसाधन, स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधन। हमारे अनुपालन संगठन को मानवाधिकार जोखिम प्रबंधन प्रणाली की निगरानी का काम सौंपा गया है।



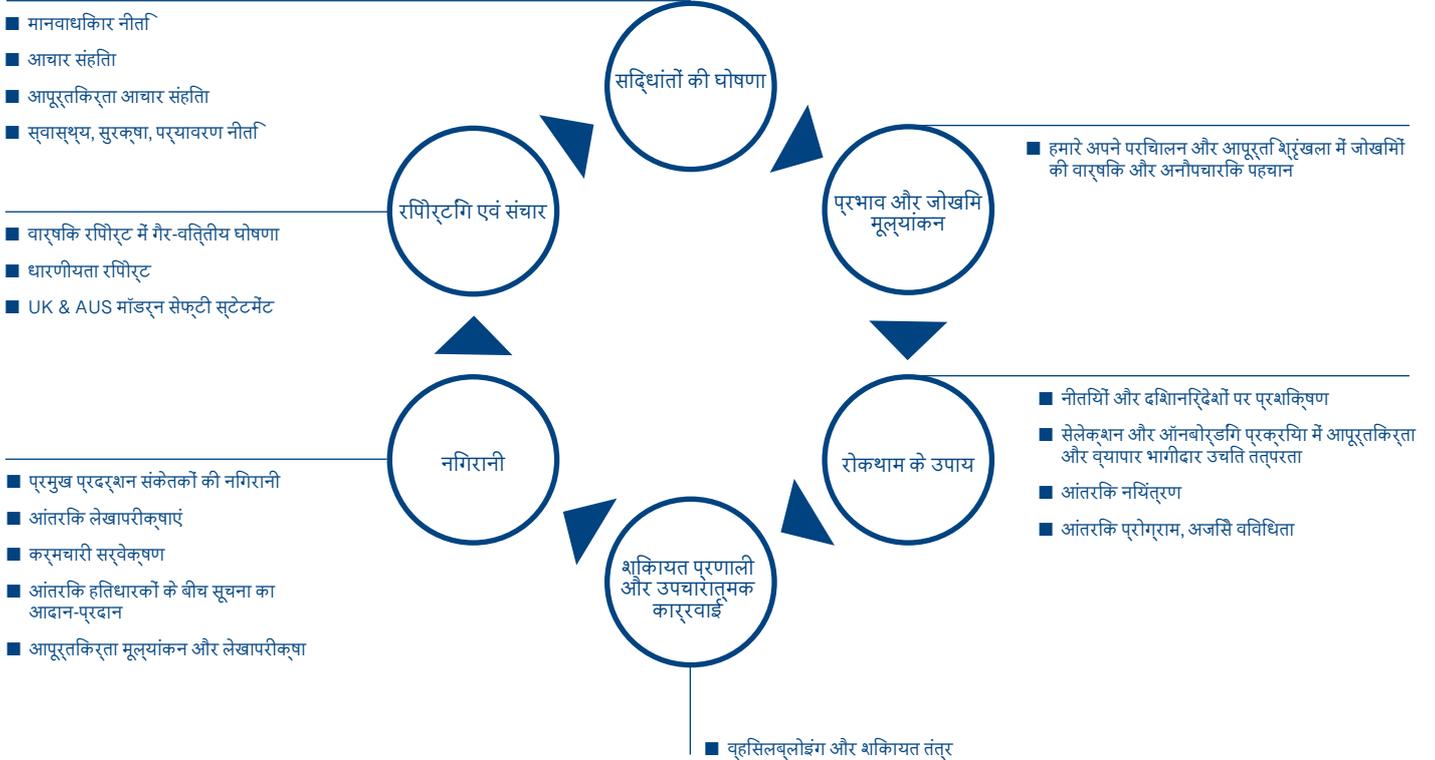
## जोखमि विश्लेषण और उचित तत्परता

इस नीतिको लागू करने के लिए, हमने एक मानवाधिकार जोखमि-प्रबंधन प्रणाली तैयार की है।

हमने अपने स्वयं के परचालन के साथ-साथ अपनी आपूर्ति श्रृंखला के संबंध में एक मानवाधिकार जोखमि विश्लेषण किया है और कार्रवाई के प्राथमिकता बद्धिओं के रूप में ऊपर सूचीबद्ध मानवाधिकार जोखमिों की पहचान की है। हम इस जोखमि विश्लेषण को हरेक साल नवीनीकृत करेंगे और आवश्यकता पड़ने पर अनौपचारिक रूप से भी नवीनीकृत करेंगे।

पहचाने गए मानवाधिकार जोखमिों को रोकने के लिए हम अपनी प्रक्रियाएं तैयार करेंगे और संशोधन करेंगे, उदाहरण के लिए, हमारे आपूर्तिकर्ता आचार संहिता, आपूर्तिकर्ता उचित तत्परता प्रक्रिया और आपूर्तिकर्ता ऑडिट। हमने अपने कर्मचारियों और बाहरी हतिधारकों को जोखमिों और घटनाओं की रिपोर्ट करने की अनुमति देने के लिए एक शिकायत व्यवस्था तैयार की है, और हम पहचाने गए जोखमिों को दूर करने के लिए अपने आपूर्तिकर्ताओं के साथ सक्रिय रूप से जुड़ेंगे। जहां इस तरह की भागीदारी से जोखमिों को पर्याप्त रूप से कम नहीं किया जा सकता, वहां हम व्यावसायिक संबंधों को समाप्त करने के लिए तैयार हैं।

नमिन्लखिति ग्राफ से हमारे मानवाधिकारों की उचित तत्परता प्रक्रिया के तत्वों का निर्धारण करता है जो हमें लोगों पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों को रोकने, कम करने और जहां आवश्यक हो वहां सुधार करने में मदद करता है। ये हमारी कॉर्पोरेट उत्तरदायित्व रिपोर्ट और हमारी वार्षिक रिपोर्ट में गैर-वित्तीय घोषणा में वसित रूप से दिया गया है।





## IV. चर्चा एवं शिकायतें

हम उन सभी कर्मचारियों को अपने लाइन मैनेजर से संपर्क करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं जिनमें किसी भी ऐसे व्यवहार पर संदेह होता जो इस नीति में निर्धारित प्रतिबन्धताओं और अपेक्षाओं के मुताबिक न हो। यदि आपके डायरेक्ट लाइन मैनेजर के साथ कोई विवाद होता है, तो हम इस बात की सलाह देते हैं कि आप सहायता के लिए जम्मेदार मानव संसाधन विभाग या कामगार परिषद जैसे नष्पक्ष तृतीय पक्ष से संपर्क करें।

Knorr-Bremse की कामगार परिषद कर्मचारियों के श्रम अधिकारों के लिए एक प्रतिनिधि और एजेंट के रूप में काम करता है और कोई शिकायत होने पर उससे संपर्क किया जा सकता है।

कर्मचारी और सभी बाहरी हितधारक, उदाहरण के लिए, हमारे आपूर्तिकर्ताओं के कर्मचारी, ऊपर दिए गए संपर्क विवरणों का इस्तेमाल करके नमिन्लखित चैनलों के जरिए सुरक्षित रूप से और यदि इच्छा हो तो, गुमनाम रूप से चर्चाओं को व्यक्त कर सकते हैं:

- Knorr-Bremse स्पीक अप टूल,
- हमारा बाह्य ऑम्बड्सपर्सन,
- इन्सिडेंट नोटिफिकेशन अंड अलार्मिंग सर्विस (INAS)
- स्थानीय/क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी,
- स्थानीय एचआर विभाग।

हम रपिपोर्ट किए गए मामलों की जांच करेंगे और पुष्टि होने पर रपिपोर्ट किए गए मामलों का समाधान करेंगे, जो व्यापार और मानवाधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों की अपेक्षाओं के मुताबिक होंगे।

हम उन कर्मचारियों के विरुद्ध किसी भी प्रकार के प्रतिशोध को सहन नहीं करेंगे जो नेक नीयत से चर्चा प्रकट करते हैं या कदाचार के बारे में रपिपोर्ट करते हैं।

हम व्यवसाय और मानव अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों की अपेक्षाओं के अनुसार अपनी शिकायत प्रबंधन प्रणालियों की प्रभावशीलता में सुधार के लिए सतत रूप से काम करेंगे।

## V. नगिरानी, रपिपोर्टिंग और मूल्यांकन

हम जोखिम प्रबंधन प्रणाली के कार्यान्वयन की स्थितिका प्रलेखन और नगिरानी करते हैं और अनविार्य रपिपोर्टिंग मानकों के अनुरूप अपनी वार्षिक रपिपोर्ट में समर्पित प्रदर्शन संकेतकों का खुलासा करते हैं।

हम व्यवसाय और मानव अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों की अपेक्षाओं के अनुसार अपनी उचित तत्परता प्रक्रियाओं की प्रभावशीलता में सुधार के लिए सतत रूप से काम करेंगे। हम वर्ष में कम से कम एक बार अपने जोखिम मूल्यांकन, व्हिसलब्लोइंग रपिपोर्ट और अन्य जानकारी, जैसा भी मामला हो, के प्रकाश में इस नीति का और हमारी प्रक्रियाओं का मूल्यांकन करेंगे।

मार्क लसिटोसेला

डॉ. क्लॉडिया मेफेल्ड

बेर्न्ड स्पाइस

फ्रैंक मार्कस वेबर

डॉ. जर्गन विल्डर