

クノールブレムゼ 人権ポリシー



KNORR-BREMSE



人権に関する基本メッセージ

当社の期待:クノールブレムゼの誰もが知っておくべきこと・実行すべきこと

人権を守るとは、人々を危険から守るということです。誰もが安全でいようと思えば、他人の安全を守る役割も負います。これには、当社従業員ばかりではなく、請負業者、サプライチェーンの雇用者、顧客および全体としての社会を含みます。

- ものの善悪について、私たちは皆直感を持っています。直感を信じ、それに従って行動してください。何かが悪い方向へ向かっていると感じたら、いつでも声を上げて、助けを求めてください。
- 直属の上司か現地の人事または現地のコンプライアンスオフィサーに連絡してください。さらに、クノールブレムゼのスピークアップツールを使うこともできます。
- 声を上げたからと言って罰せられることは決してありません。疑わしい場合は行動を起こす方が良いのです。

常に気を配る

当社の事業、世界のあらゆる国やコンテキストなど、人が傷つく場面はあらゆるところにあります。どこにいようと気を付けてください。

危害を加えないこと

クノールブレムゼの活動(ひいてはあなたの活動)や製品、サービスが人に危害を及ぼす可能性や、それを回避する方法を常に考慮してください。危険性のある指示に従わないこと。

他者に知らせる

同僚、サプライチェーンの雇用者またはクノールブレムゼ社外の人々は一定の権利があり、もしくは懸念を提起する方法を認識していない可能性があります。知っていることをクノールブレムゼのコンプライアンス組織、当社のオンブズマン、あるいは該当する場合スピークアップツールで共有して、指摘してください。

声を上げる

これはおかしいとか、危害が(あなたや同僚に)及ぶようなことを目にしたら、声を上げてください。コンプライアンス組織を通じて、担当の人事部門か労働者評議会に届出てください。誠意をもって声を上げる従業員に対する報復などはありません。

連絡窓口

Knorr-Bremseは、人権に関する疑問や懸念の取り扱いのため、以下の連絡窓口を設置しています。

- ラインマネージャー
- 現地人事担当者、および/または企業人事部
- 現地コンプライアンス責任者、および/または企業コンプライアンス部門
- 現地労働安全衛生・環境マネージャー
- Knorr-BremseのSpeak-upツール: <https://knorr-bremse.integrityplatform.org/>
- インシデント通知・警報サービス (INAS)
- Eメール コンツェルン/コーポレートセキュリティ: corporate.security@knorr-bremse.com



I. はじめに

クノールブレムゼは、いずれの地で事業を経営したとしても、国際的に認められている人権に配慮し、支援します。当社のコミットメントは以下に基づいています。[国際人権章典](#)、[国連ビジネスと人権に関する指導原則 \(UNGPs\)](#)、[10原則 \(国連グローバル・コンパクト\)](#)、[労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言](#) とそのフォローアップ、[OECD多国籍企業行動ガイドライン](#)、OECD デューデリジェンス指導書および独サプライチェーン・デューデリジェンス法。

営業する世界各国の法令順守は、クノールブレムゼの基本原則です。この方針が、現地法よりもさらに徹底している場合、当社は方針に従い経営を行います。当社の方針と現地法の間で矛盾が生じる場合は、当社の方針の精神にできる限り従いながら、現地法を遵守します。クノールブレムゼは、人権に対する否定的な影響を生じたり、寄与することが判明したら、当社はそのような状況に終止符を打つために、影響を受ける当事者と共に積極的に改善に努めます。その違反により、さまざまな仕組みがしかるべく設置され、将来リスクの最小化や回避を行います。当社は、改善策を定期的に評価し、その効率と成果を確認する予定です。

人権政策は、以下を含むその他クノールブレムゼの方針とガイドラインをまとめ、その人権の側面を補完するものです：

- 行動規範
- サプライヤーの行動規範
- 企業責任方針
- 健康・安全・環境方針
- 紛争鉱物方針
- グローバルガイドライン企業安全保障
- 汚職防止ガイドライン
- 現地人事ガイドライン

適用範囲

この方針は、クノールブレムゼ株式会社が直接的または間接的に所有、および/または支配権を持つすべての企業に適用されます。クノールブレムゼは、少数株主持分を保持する場合、当社は影響力を行使し、同じか同等の基準を確実に支持してもらいます。

当社のコミットメントに従い、当社のビジネスパートナーや、下請け業者を含むティア1のサプライヤーは人権を尊重し、人権デューデリジェンスの実施をすることを期待します。可能かつ関連する場合に、彼らの取組みをサポートします。

II. 人権に対する当社のコミットメント

当社は、直接・間接を問わず、また永続的・一時的を問わず、当社で働くすべての人の権利と尊厳を尊重し、保護します。また、当社の活動や製品を通じて、幅広く社会に影響を与えることができると認識しています。そこで、以下のセクションでは、(1) 当社の事業および (2) 当社パートナーおよび幅広い社会で、人々の権利を保護する方法を概略まとめています。

当社の活動の場がどこであれ、人権を尊重する責任を負うことにより、国連持続可能な開発目標に関わる当社目標の達成に貢献します。



1. 当社事業経営(正規・臨時従業員)

- 当社は、休息と回復のための時間を十分確保するために、**合理的な労働時間**を約束します。労働時間は、現地法で定められる最大時間以下とします。いずれにせよ、一般的な労働時間は週48時間を超えてはならず、例外的な週では、労働と残業を合わせて60時間を超えてはいけません。残業に対しては、現地法に従い報酬を支払います。

例: 上司から上記最大労働時間以上働いて欲しいと依頼された場合、あなたには断る権利があります。クノールブレムゼで雇用された場合、契約書や各文書に明示的に規定された労働時間で働く権利を持ちます。労働時間について直属の上司と意見の一致がある場合、現地の人事部門にサポートを求めることができます。

- 当社は、現地法および業界標準にしたがい、**賃金と福利厚生**を提供し、全国賃金最小限度額超の適性な賃金を支払う努力をします。

例: クノールブレムゼの従業員として、賃金と福利厚生は雇用開始時点で規定され、文書にされています。賃金からの控除には適切な法的基礎が必要です。つまり、直属の上司が随意に変更したり、変更するよう脅迫することはできません。上記基準に関わる違反があった場合、現地人事部に連絡してください。

- 当社は、有効な**職場の安全衛生**に取り組み、継続的努力を払ってできる限りこれを改善し、従業員の安全な業務環境を確保します。当社は、できる限り最善の手段を講じ、事故や業務上の傷病を防ぐことに注力します。現地法では十分な保護を保証できない場合は、最小限の法的要件に適合し、それを越えるよう努力します。当社のマネージャーは、従業員を教育し、必要な監督を行い、安全衛生基準への適合を確保します。

例: 職場での適切な保護具を要求し、十分に安全を確保できない活動の実施を拒否する権利を持ちます。あなたは、職場やサプライヤーの事業所または顧客側に非安全なエリアを発見した場合、あなたには、直属の上司または現地の安全衛生マネージャーに知らせる義務があります。またこの義務は、派遣労働者、サプライヤーのスタッフ、顧客や訪問者など、クノールブレムゼに雇用されていない人々に及ぶ可能性のある危険にも適用されます。

- 世界中の当社事業所で、いかなる形態であれ、**強制労働、現代の奴隷制または人身売買** 当社は決して認めません。強制的な残業や身分証明書の没収、借金による束縛などの行為は、現代の奴隷形態を形成する可能性があるため、禁止されています。外国人労働者のような特にハイリスクグループなどについては、倫理的な雇用者の求人に取り組みます。クノールブレムゼの従業員は、合理的な通知を持って雇用を自由に終了できます。

例: 当社では、パスポートやその他の身分証を預けるよう強要したり、失職や減給を脅しにつ使い、残業を強要することは決してありません。クノールブレムゼでの業務中に、このような行為を経験したり、他者がこのような状況に陥っていると気づいたりした場合は、直ちに現地の人事部およびクノールブレムゼの通報窓口へ報告してください。かかる行為を受けるリスクがより高いことから、臨時従業員や派遣業者に雇用されている同僚については、特に見逃さないようにしてください。

クノールブレムゼ 人権ポリシー



- 当社は、**児童を就労させません**。当社は、最低労働年齢に関する放っ率と国際基準を遵守します。当社は、15歳から17歳までの若年者についてはあらゆる関連法と規制に適合し、危険作業が伴わない合法的な職場での徒弟制度、インターンシップまたはその他同等のプログラムの使用を支持します。

例:若年者が関わる場合に、正しくないと感じられることに気づいた場合は、現地人事部またはクノールブレムゼの通報窓口にご連絡してください。これには、例えばクノールブレムゼ またはサプライヤーの事業所などで、兆候（遊具または子供の衣服など）を含む場合もあります。児童労働は、対象となる子どもや家族が特に脆弱であることを示す兆候であることに留意してください。このテーマについて疑義がある場合は、この脆弱性に特に配慮をして報告の義務を遂行してください。クノールブレムゼはいかなる種類の児童労働を許さないため、児童労働が明るみに出た場合は、最も危険にさらされている人々を保護するソリューションの発見に取り組みます。

- 当社で働く誰もが、尊敬と尊厳を持って扱われなければなりません。当社は、クノールブレムゼで働いているか、就職を望む誰に対しても、**機会均等と包括的な環境**（性別、性的指向、地位、民族または出身国、宗教）を約束します。これには、**同一労働・同一賃金**を含みます。いかなる差別も許されませんが、当社は、真実差別のない環境を想像することは継続的プロセスであることを承知しています。当社は学びの文化や、クノールブレムゼで働くとの意味についてさまざまな観点について慎重な傾聴に取り組みます。

例:残業を許可されない場合や、昇進やその他の業務関連の決定が肌の色だけを理由に拒否される場合は、差別のケースに当たる可能性があります。黙認するのではなく、この問題を調査するために、上司または安全だと思える第三者に通知してください。誰か他の人にこれが起きているのを見た場合は、その人たちに同じようにするよう促してください。

- 当社は、どのような形式であれ、**ハラスメント**（身体的、心理的）を許しません。これには、セクシャルハラスメントやいじめを明示的に含みます。

例:当社は、ハラスメントの深刻なケースとは別に、不快な雰囲気や助長し、その総体が職場のハラスメント文化となり得る、より微妙な形態の行動もあり得ることを理解しています。これには、上司や同僚による勝手なあだ名の使用、人種的な意味合いや性別による固定観念の使用、一般的なマイクロアグレッションなどが含まれる場合があります。また、その曖昧さが、被害を受けた人たちが声を上げることを躊躇させることもあります。そのため、私たちは、何らかのハラスメントのターゲットにされたと感じた人は、声を上げ、必要に応じてサポートを求めることを明示的に奨励しています。

- 当社は従業員の**結社の自由、集会の自由、団体交渉の権利を尊重します**。団体交渉の権利が法律で制限されている国や、従業員が代表者を任命していない国では、当社は、従業員と経営陣の間で開かれた対話のための代替手段を確立を目指します。

例:クノールブレムゼの従業員は、労働条件の改善を求める団体を組織するために、労働者の権利について自由に同僚と話し合うことができます。マネージャーまたは監督者は、これらの活動を罰することは許されません。これらの活動について恫喝されていると思う場合は、クノールブレムゼのスピークアップツール、雇用者委員会または労働組合に連絡してください。

クノールブレムゼ 人権ポリシー



- 当社は従業員の**言論の自由** および意見表明の権利を保証し、保護します。

例:クノールブレムゼ の従業員は、クノールブレムゼ コミュニケーションガイドラインに従い、同僚や一般大衆とあなたの考えやフィードバックを共有するよう奨励されています。ただし、包括的な職場環境に対する当社のコミットメントに従い、攻撃的、中傷的、差別的、または言葉による嫌がらせのようなコメントは禁止します。

- 当社は、恐喝や賄賂など、すべての形態の**不正行為**を拒否します。当社は、汚職が人権侵害のリスクを高めることを理解しています。責任ある行動のための当社経営原則およびガイドラインは、当社の**行動規範**に規定され、当社の反汚職防止のガイドラインを介して運用されています。当社のコンプライアンス組織は、これらの原則とガイドラインをクノールブレムゼ グループに根付かせる殊に尽力しています。

例:クノールブレムゼ の従業員は、行政の承認プロセスを加速したり、契約を勝ち取るために、公務員や見込み客に金銭やその他特別扱いを提供することは許されません。同じように、見込みのあるビジネスパートナーから金銭や特別扱いを受け取ることはできません。金銭やその他の便益の授受に関してすべきことについて疑義がある場合は、サポートを得るため、コンプライアンス部に連絡してください。

- 当社は、**従業員のプライバシー**を尊重し、該当する法律に従い、個人情報を保護します。

例:従業員は、直属の上司と医療情報を共有する必要はありません。あなたは、病欠するときに容態の詳細を提供することを拒否する権利を持ちます。職場で個人情報の共有を迫られていると感じた場合は、現地の人事部またはクノールブレムゼの人権フォーカルポイントに連絡してください。

- 当社の**セキュリティマネジメント**は、従業員、ビジネスパートナー、顧客、訪問者の安全防護対策の確保に重点を置く一方で、クノールブレムゼ グループの有形及び無形資産を保護します。当社は、すべての当社対象市場での該当法および公正な慣行に従い、セキュリティリスクマネジメントを実施します。当社は、セキュリティに関わる人権リスクを明らかにし、対応するためのアプローチを継続的に改善に取り組みます。すべての保安要員やサービスに対し、拷問なおの非合法または不適切な手段やツールの使用をしないよう指示を与え、指示を確実に順守し、他者の健康と安全に危害を加えないように彼らを指揮します。私たちは、結社の自由を制限するために保安要員やサービスを利用しません。

例:クノールブレムゼ により雇用されているか、クノールブレムゼ の代行するすべての保安要員は、全員を人間的に、かつ尊厳とプライバシーを尊重して取り扱う必要があります。当該要因は、力の利用を回避するため、すべての妥当なステップを踏み、いかなる場合であれ、セクシャルハラスメントを含むハラスメントを行うことは許されません。正しくないと思える何かを目撃した場合、企業コンプライアンス、当社の外部オンブズマンに連絡するか、スピークアップツールを使い、レポートまたは苦情を申請してください。



2. パートナーと幅広い社会と当社の関係

以下のコミットメントと期待は、パートナーや社会との関係の指針であり、人々への負の影響を低減するための取り組みの概要です。当社は、可能な限り、ポジティブな影響に向けて協力し合えるような長期的な関係を築いています。

- 当社は、**商品やサービスのサプライヤーや下請け業者は**が、人権を尊重し、サプライヤーの行動規範によって彼らのサプライヤーおよび請負業者にこの期待を伝えることを期待しています。当社のサプライチェーンマネジメントを介して、可能であれば例えばサプライヤーの監査および評価を用い、サプライヤーの選択プロセスの人権リスクを統合することにより、人権のデューデリジェンスプロセスを改善する際に、当社は彼らのサポートするよう努めます。
- また、当社は、**下流のバリューチェーンのビジネスパートナー**が人権を尊重し、人権のデューデリジェンスを実施します。これは、特にクノールブレムゼの従業員がパートナーまたは顧客の事業所で作業する場合に実施します。
- 当社製品に接触する全員の健康と安全を保護することは、クノールブレムゼの主要目的です。そのため、**製品及びシステムの安全性、品質、サステナビリティ**を維持し、継続的に改善するための包括的な管理システムを導入しています。当社は、当社製品やサービスが健康や環境に与える潜在的な影響を特定し、それを軽減するよう努めます。これは、研究開発に始まり、生産、顧客やエンドユーザーによる使用から廃棄に至るまで継続的に行われます。当社は、新しい技術を製品に取り入れる際、十分なプライバシー保護を組み込むことに細心の注意を払います。
- 当社は、「ビジネスと人権に関する国連始動原則」のデューデリジェンス要件を、**戦略的な事業決定、吸収・合併**に反映することに取り組みます。当社は、デューデリジェンスのプロセスと合併後の統合の両方で、人権への配慮を取り入れるよう努力しています。
- 当社は、当社の活動が事業所周辺の**地域社会**の福利厚生に影響を与える可能性があることを理解しています。当社は、排出物や、水の使用など近隣のコミュニティに与える潜在的な影響を監視し、地元関係者と積極的に関わり、相互に有益な解決策を見出すよう努めます。
- 当社は**気候変動**や、私たちが生きるこの時代の最も差し迫った課題の一つとして人々やその権利に対する派生的な影響を認識しています。国際的に事業を展開する産業界の企業として、当社は気候保護に責任を持つことを約束し、それは当社の野心的な気候戦略にも表れています。

III. 人権リスクマネジメント制度

役割と責任

人々とその権利は、当社のビジネスのどの機能、どの場所でも影響を受ける可能性があります。クノールブレムゼの全員は、本方針に規定されるコミットメントと要件を、それぞれの業務や他者に対する行動に統合する役割を担っています。

当社は、世界中のクノールブレムゼ・グループの全マネージャー、従業員、請負業者の間で、人権に対する意識と責任を発展させるよう努力しています。当社は、人権デューデリジェンスが長期的なプロセスであることを認識し、継続的な改善の道を歩むことを約束します。

常務取締役は、担当する国においてこのポリシーが遵守されていることを確認する責任を負います。

当社は、このポリシーを実行するための役割と責任を定義し、購買、人事、安全衛生管理など、関連するコーポレート機能に具体的なタスクを割り当てています。人権リスクマネジメントシステムのモニタリングは、当社のコンプライアンス組織に委ねられています。



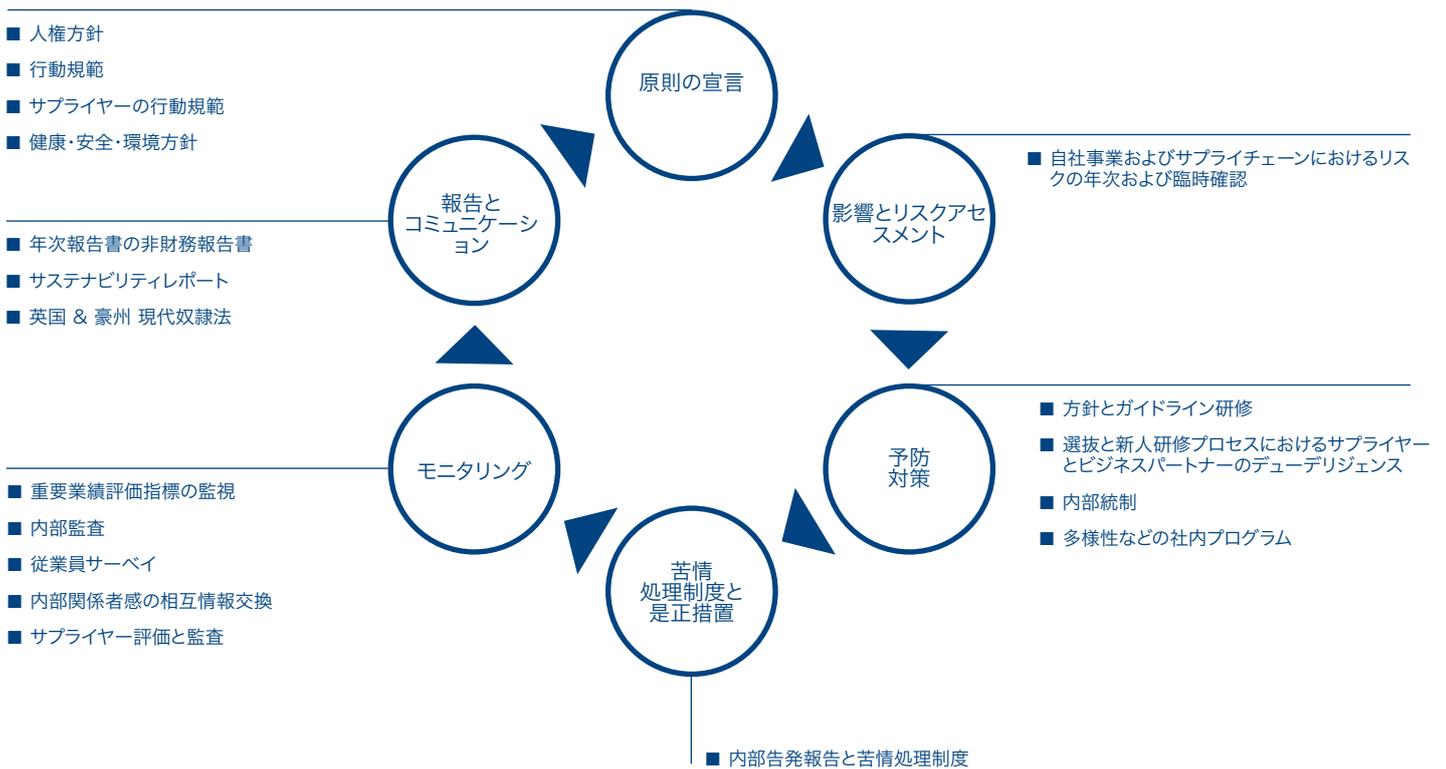
リスク分析およびデューデリジェンス

この方針を実現するために、人権リスクマネジメントシステムを構築しています。

自社の事業の他に、サプライチェーンに関しても人権リスク分析を行い、優先的に取り組むべきポイントとして、上記のような人権リスクを特定しました。このリスク分析は、毎年更新し、必要に応じて臨時に更新します。

特定された人権リスクを防止するために、当社サプライヤーの行動規範、サプライヤーのデューデリジェンスプロセス及びサプライヤーの監査等の当社のプロセスを確立し、改正します。当社は、従業員や外部関係者がリスクやインシデントを報告できるように苦情処理制度を設置した上で、サプライヤーと共に、特定されたリスクの是正に積極的に取り組めます。当社は、このような契約によってリスクを十分に軽減できない場合、取引関係を終了する用意があります。

次のグラフは、当社が人々への否定的な影響を防止、緩和し、必要に応じて是正するのに役立つ人権デューデリジェンスプロセスの要素を示したものです。これらは、「企業責任報告書」と「年次報告書」の「非財務報告書」でより詳しく説明しています。





IV. 懸念と苦情

当社は、この方針に記載されたコミットメントと要件に矛盾する行動を疑うすべての従業員に、ラインマネジャーに連絡することを奨励します。直属のラインマネジャーとの間に対立が生じた場合は、担当の人事部や職場評議会など、中立的な立場の第三者に相談し、支援を求めることを奨励します。

クノールブレムゼ 労働委員会は、従業員の労働者の権利の代表および代理人として行動し、苦情が生じた場合に連絡を受けることがあります。

従業員や、当社サプライヤーの従業員などのすべての外部関係者は、望むならば、上記連絡先を活用して以下のチャンネルを介して匿名で安全に懸念を提起することができます：

- クノールブレムゼ のスピークアップツール、
- 当社外部オンブズマン
- インシデント通知と警報サービス (INAS)、
- 現地/地域コンプライアンス責任者、
- 現地人事部。

報告された案件については、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の要求事項に沿って調査し、確認された場合は報告された問題を解決します。

当社は、誠意をもって懸念を提起した離、不正行為を報告した従業員に対するいかなる形態の報復も赦しません。

当社は、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の要求に従って、苦情処理マネジメントシステムの有効性を継続的に改善するよう努めます。

V. 監視、報告、評価

リスクマネジメントシステムの実施状況を文書化し、監視するとともに、報告義務のある基準に沿って、専用のパフォーマンス指標をアニュアルレポートで開示しています。

当社は、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の要求に従って、デューデリジェンスプロセスの有効性を継続的に改善するよう努めます。当社は、リスクアセスメント、内部告発報告書、その他の情報に照らして、少なくとも年に一度はこの方針を当社のプロセスを評価することにしていきます。

Marc Llistosella
マルク・リストセラ)氏

Dr. Claudia Mayfeld
(クローディア・メイフェルド)博士

Bernd Spies
(ベルント・シュピース)氏

Frank Markus Weber
(フランク・マルクス・ウェーバー)氏

Dr. Jürgen Wilder
(ユルゲン・ビルダー)博士