

# KNORR-BREMSE POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS



**KNORR-BREMSE**



## As nossas mensagens centrais sobre direitos humanos

### As nossas expetativas: O que todos na Knorr-Bremse devem saber e fazer

Proteger os direitos humanos significa proteger as pessoas de danos. Todos queremos estar seguros e temos um papel a desempenhar na manutenção da segurança dos outros. Isto inclui não só os nossos próprios funcionários, mas também empreiteiros, trabalhadores da cadeia de fornecimento, clientes e a sociedade em geral.

- Todos nós temos uma intuição sobre o que está certo e o que está errado. Confiar nele, e agir com base nele. Sempre que sentir que algo está a correr mal, fale e obtenha ajuda.
- Contate o seu supervisor, o responsável local de RH ou o Responsável pelo cumprimento local. Além disso, pode utilizar a Ferramenta SpeakUp da Knorr-Bremse.
- Nunca será punido por ter falado. É melhor agir quando em dúvida.

### Esteja sempre alerta

As pessoas podem ser prejudicadas em todo o lado nas nossas operações, em todos os países e contextos. Por favor, esteja atento onde quer que esteja.

### Não fazer mal

Considere sempre se as actividades da Knorr-Bremse (incluindo as suas próprias), produtos e serviços podem fazer mal às pessoas e como poderia ser evitado. Não seguir instruções nocivas.

### Informar os outros

Colegas, trabalhadores da cadeia de abastecimento ou pessoas fora da Knorr-Bremse podem não estar cientes de que têm certos direitos ou como para suscitar preocupações. Partilhe os seus conhecimentos e aponte-os à organização de conformidade da Knorr-Bremse, o nosso provedor de justiça ou a Ferramenta Speak Up, se apropriado.

### Fale mais alto

Por favor, fale quando observar algo que não lhe pareça correto ou que esteja a causar danos (a si próprio ou a um colega). Alcance através da nossa organização de compliance, o departamento de RH responsável ou o seu Conselho de Trabalhadores. Não haverá nenhuma retaliação contra funcionários que se manifestem de boa fé.

### A quem contactar

A Knorr-Bremse tem os seguintes pontos de contato para lidar com questões e preocupações relacionadas com os direitos humanos.

- Gestor de linha
- RH responsável local e/ou RH empresarial
- Responsável Local de Conformidade e/ou Corporativo de Conformidade
- Gestor HSE local
- Ferramenta Speak-up da Knorr-Bremse: <https://knorr-bremse.integrityplatform.org/>
- Serviço de Notificação de Incidentes e Alarme (INAS)
- Segurança do Grupo de Correio Eletrónico/Segurança Corporativa: [corporate.security@knorr-bremse.com](mailto:corporate.security@knorr-bremse.com).



## I. Introdução

A Knorr-Bremse respeita e apoia os direitos humanos reconhecidos internacionalmente onde quer que operemos. O nosso compromisso baseia-se na [Carta Internacional dos Direitos Humanos](#), os [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos](#) (UNGPs), os [Dez Princípios](#) do Pacto Global da ONU, a [ILO Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho](#) e o seu Seguimento, as [Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais](#) Orientação da OCDE sobre a devida diligência e a Lei Alemã sobre a devida diligência da Cadeia de Abastecimento.

A conformidade legal em todos os países de operação é um princípio fundamental para a Knorr-Bremse. Sempre que esta política vá mais longe do que as leis locais, iremos operar de acordo com a nossa política. Sempre que surjam conflitos entre a nossa política e as leis locais, seguiremos a lei, atuando na medida do possível de acordo com o espírito da nossa política. Se a Knorr-Bremse descobrir que causou ou contribuiu para os impactos negativos sobre os direitos humanos, empenhar-nos-emos ativamente na remediação com as partes afetadas, a fim de pôr termo a tais condições. Dependendo da violação, serão estabelecidos diferentes mecanismos para minimizar e evitar riscos futuros. Iremos avaliar regularmente as nossas medidas de reparação para assegurar a sua eficiência e sucesso.

Esta Política de Direitos Humanos reúne e complementa aspetos de direitos humanos de outras políticas e diretrizes da Knorr-Bremse, incluindo:

- Código de Conduta
- Código de Conduta do fornecedor
- Política de Responsabilidade Corporativa
- Política de Saúde, Segurança e Ambiente
- Política de Minerais de Conflito
- Diretriz Global de Segurança Corporativa
- Diretriz anti-corrupção
- Diretrizes locais de RH

## Âmbito

Esta política aplica-se a todas as empresas que são direta ou indiretamente detidas e/ou controladas pela Knorr-Bremse AG. Nos casos em que a Knorr-Bremse detém uma participação minoritária, utilizaremos a nossa influência para assegurar que os mesmos padrões ou padrões semelhantes sejam mantidos.

De acordo com o nosso próprio compromisso, esperamos que os nossos parceiros comerciais e fornecedores Tier1, incluindo os empreiteiros, respeitem os direitos humanos e conduzam a devida diligência em matéria de direitos humanos. Apoiá-los-emos nos seus esforços sempre que possível e relevante.

## II. O nosso compromisso com os Direitos Humanos

Respeitamos e protegemos os direitos e a dignidade de todos os que trabalham para nós, direta ou indiretamente, de forma permanente ou temporária. Também reconhecemos que podemos ter impacto na sociedade em geral através das nossas atividades e produtos. Por conseguinte, a seção seguinte descreve como protegemos os direitos das pessoas (1) nas nossas próprias operações e (2) com os nossos parceiros e na sociedade em geral.

Ao assumirmos a responsabilidade de respeitar os direitos humanos onde quer que estejamos ativos, contribuimos para alcançar os nossos objetivos relacionados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.



## 1. Operações próprias (funcionários permanentes e temporários)

- Estamos empenhados em **tempos de trabalho razoáveis**, a fim de assegurar tempo suficiente para descanso e recuperação. O tempo de trabalho não deve exceder o máximo estabelecido pela legislação local. Em qualquer caso, uma semana de trabalho típica não deve exceder 48 horas e, em semanas excepcionais, o trabalho e as horas extraordinárias em conjunto não devem exceder 60 horas. As horas extraordinárias serão compensadas de acordo com as leis locais.

**Exemplo:** Se o seu gerente lhe pedir para trabalhar mais do que o máximo de horas de trabalho acima mencionado, tem o direito de recusar. Quando inicia o seu emprego na Knorr-Bremse, tem o direito de ter os seus horários de trabalho especificados explicitamente no seu contrato ou na respetiva documentação. Se encontrar desacordos com o seu supervisor relativamente ao seu horário de trabalho, poderá dirigir-se ao seu departamento local de RH para obter apoio.

- Proporcionamos **salários e benefícios** de acordo com as leis locais e normas industriais e esforçamo-nos por pagar um salário adequado acima do salário mínimo nacional.

**Exemplo:** Como funcionário da Knorr-Bremse, os seus salários e benefícios são especificados e documentados no início do seu emprego. Quaisquer deduções dos seus salários necessitam de uma base jurídica adequada; isso significa que o seu supervisor não pode alterá-las à vontade ou ameaçar fazê-lo. Se se deparar com uma violação das normas acima mencionadas, queira entrar em contato com o seu departamento local de RH.

- Estamos empenhados **na saúde e segurança eficazes no local de trabalho**, e desenvolvemos esforços contínuos para a melhorar sempre que possível, assegurando que os nossos funcionários tenham um ambiente de trabalho seguro. Estamos empenhados em tomar as melhores medidas possíveis para prevenir acidentes e doenças profissionais. Cumprimos os requisitos legais mínimos e esforçamo-nos por ir além destes, quando as leis locais não garantem proteção suficiente. Os nossos gestores são obrigados a formar os trabalhadores e a providenciar a supervisão necessária para assegurar o cumprimento das normas de saúde e segurança.

**Exemplo:** Tem o direito de reclamar equipamento de proteção adequado no trabalho e de se recusar a realizar atividades que não sejam suficientemente seguras. Tem o dever de informar o seu supervisor ou o Gestor de Saúde e Segurança local, se descobrir uma área insegura no seu local de trabalho, num local fornecedor ou do lado do cliente. Este dever também se aplica aos perigos que possam afetar as pessoas que não são empregadas pela Knorr-Bremse, tais como trabalhadores de agências, pessoal de fornecedores, clientes ou visitantes.

- Não aceitamos qualquer forma de **trabalho forçado ou obrigatório, escravidão moderna ou tráfico de seres humanos** em nenhum dos nossos sítios globais. Práticas tais como horas extraordinárias forçadas, retenção de documentos de identidade e servidão por dívidas podem constituir formas modernas de escravidão e são, portanto, proibidas. Empenhamo-nos no recrutamento ético de trabalhadores, especialmente de grupos de alto risco como os trabalhadores migrantes. Os trabalhadores da Knorr-Bremse são livres de rescindir o seu contrato de trabalho mediante aviso prévio razoável.

**Exemplo:** Nunca lhe pediremos para depositar o seu passaporte ou outros documentos de identidade, ou para trabalhar horas extraordinárias sob a ameaça de perder o seu emprego ou de cortar o seu salário normal. Se experimentar tais práticas ou observá-las a acontecer a alguém durante o seu trabalho na Knorr-Bremse, por favor informe imediatamente o seu departamento local de RH e a Linha de Integridade da Knorr-Bremse. Em particular, esteja atento aos funcionários temporários e colegas empregados por agências de trabalho temporário, uma vez que podem correr um risco mais elevado de tais práticas.

# KNORR-BREMSE POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS



- Não utilizaremos o **trabalho infantil**. Cumprimos as leis e normas internacionais relativas à idade mínima de trabalho. Apoiamos o uso de aprendizados legítimos no local de trabalho, estágios ou outros programas semelhantes para jovens com idade 15-17 que cumprem todas as leis e regulamentos relevantes e onde não está envolvido trabalho perigoso.

**Exemplo:** Se observar algo que não lhe pareça correto onde os jovens estão envolvidos, contate o seu RH local ou a Linha de Integridade da Knorr-Bremse. Isto pode incluir sinais indiretos indicando a presença de crianças (como brinquedos ou roupas infantis), por exemplo, nos locais da Knorr-Bremse ou dos fornecedores. É favor notar que o trabalho infantil é um sintoma de vulnerabilidade particular de as crianças e as famílias envolvidas. Se alguma vez tiver qualquer suspeita em relação a este tópico, exerça o seu dever de informar com particular sensibilidade para esta vulnerabilidade. Embora a Knorr-Bremse não tolere qualquer tipo de trabalho infantil, se o trabalho infantil for descoberto, estamos empenhados em encontrar soluções que protejam as pessoas mais em risco.

- Todos os que trabalham para nós devem ser tratados com respeito e dignidade. Estamos empenhados na **igualdade de oportunidades e num ambiente inclusivo** (género, orientação sexual, património, origem étnica ou nacional ou religião) para todos os que trabalham para a Knorr-Bremse ou que o procurem fazer. Isto inclui **salário igual para trabalho igual**. Discriminação de qualquer tipo não será tolerada, embora reconheçamos que a criação de um ambiente verdadeiramente não discriminatório é um processo contínuo. Comprometemo-nos com uma cultura de aprendizagem e com a escuta sensível de diferentes perspetivas sobre o que significa trabalhar para a Knorr-Bremse.

**Exemplo:** Se não lhe for permitido trabalhar horas extraordinárias ou lhe for negada uma promoção ou qualquer outra decisão relacionada com o trabalho com base apenas na cor da sua pele, poderá estar a sofrer um caso de discriminação. Por favor, não fique calado, mas notifique um supervisor ou um terceiro com o qual se sinta seguro para investigar o assunto. Se vir isto acontecer a outra pessoa, por favor encoraje-a a fazer o mesmo.

- Nós não toleramos **assédio** (físico ou psicológico), independentemente da sua forma. Isto inclui explicitamente o assédio sexual e o assédio moral.

**Exemplo:** Compreendemos que para além de casos graves de assédio, podem existir formas de comportamento mais subtis que podem contribuir para uma atmosfera de desconforto e, na sua soma, equivalem a uma cultura de trabalho assediante. Estas podem incluir o uso de alcunhas não solicitadas por supervisores ou colegas, o uso de estereótipos de raça ou género ou micro-agressões gerais. O seu poder desencadeador pode variar em função do público e do contexto e a sua natureza vaga pode dissuadir as pessoas afetadas de se exprimirem. Assim, encorajamos explicitamente todos os que se sentem alvo de qualquer forma de assédio a manifestarem-se e a procurarem apoio, se necessário.

- Respeitamos a **liberdade de associação dos trabalhadores, a liberdade de reunião e o seu direito à negociação coletiva**. Em países onde o direito à negociação coletiva é, por exemplo, restringido por lei ou onde os trabalhadores não nomearam representantes, procuramos estabelecer meios alternativos de diálogo aberto entre os trabalhadores e a direção.

**Exemplo:** Como funcionário da Knorr-Bremse, é livre de discutir os seus direitos laborais com os seus colegas para estabelecer grupos organizados para solicitar a melhoria das suas condições de trabalho. O gerente ou supervisores não estão autorizados para punir estas atividades. Se se vir intimidado por qualquer destas atividades, por favor contate a Ferramenta Speak Up da Knorr-Bremse, o conselho de trabalhadores ou os sindicatos.



- Garantimos e protegemos a **liberdade de opinião** dos trabalhadores e o seu direito a expressar essa opinião.

**Exemplo:** Como funcionário da Knorr-Bremse, é encorajado a partilhar os seus pensamentos e feedback com os seus colegas e o público em geral, de acordo com a Diretriz de Comunicação Knorr-Bremse. No entanto, seguindo o nosso compromisso para com um ambiente de trabalho inclusivo, não lhe é permitido fazer comentários ofensivos, difamatórios, discriminatórios ou verbalmente assediantes.

- Rejeitamos todas as formas de **corrupção**, incluindo a chantagem e o suborno. Compreendemos que a corrupção aumenta o risco para a violação dos direitos humanos. Os nossos princípios operacionais e directrizes para um comportamento responsável estão estabelecidos no nosso [Código de Conduta](#) e operacionalizados através da nossa diretriz anti-corrupção. A nossa organização de conformidade trabalha para incorporar estes princípios e directrizes em todo o Grupo Knorr-Bremse.

**Exemplo:** Como funcionário da Knorr-Bremse não está autorizado a oferecer dinheiro ou outros favores a funcionários públicos ou potenciais clientes para acelerar os processos de aprovação pública ou ganhar contratos. Da mesma forma, não pode aceitar dinheiro ou favores de quaisquer potenciais parceiros comerciais. Se alguma vez tiver dúvidas sobre o que fazer em relação ao pagamento ou aceitação de dinheiro ou outros benefícios, contactar o departamento de Conformidade para apoio.

- Respeitamos a **privacidade dos nossos funcionários** e proteger as suas informações pessoais em conformidade com as leis locais aplicáveis.

**Exemplo:** Como empregado não é obrigado a partilhar informação médica com os seus supervisores. Tem o direito de recusar-se a fornecer os detalhes do seu estado quando tira uma licença por doença. Se sentir que está a ser pressionado a partilhar informações privadas sobre si próprio no trabalho, que não lhe pareçam adequadas, contate o seu departamento local de RH ou o Ponto Focal de Direitos Humanos da Knorr-Bremse.

- A nossa **gestão de segurança** concentra-se em assegurar a salvaguarda dos funcionários, parceiros comerciais, clientes e visitantes, ao mesmo tempo que protege os bens materiais e imateriais do Grupo Knorr-Bremse. Conduzimos a nossa gestão de riscos de segurança de acordo com as leis aplicáveis e as boas práticas em todos os nossos mercados. Estamos empenhados em melhorar continuamente a nossa abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança relacionados com os direitos humanos. Instruiremos todo o pessoal e serviços de segurança a não utilizar meios e ferramentas ilegais ou desproporcionados, tais como a tortura, e supervisioná-los-emos para assegurar que cumprem as nossas instruções e não causam danos à saúde e segurança de terceiros. Não utilizaremos pessoal ou serviços de segurança para restringir a liberdade de associação.

**Exemplo:** Todo o pessoal de segurança empregado pela Knorr-Bremse ou agindo em nome da Knorr-Bremse é obrigado a tratar todos humanamente e com respeito pela sua dignidade e privacidade. Devem tomar todas as medidas razoáveis para evitar o uso da força, e em nenhuma circunstância estão autorizados a envolver-se em assédio, incluindo o assédio sexual. Se vir algo que não lhe pareça correto, por favor contate o Conformidade Corporativa, o nosso provedor de justiça externo ou utilize a ferramenta Speak-up para apresentar uma denúncia ou uma queixa.



## 2. A nossa relação com os nossos parceiros e a sociedade em geral

Os seguintes compromissos e expectativas guiam as nossas relações com os nossos parceiros e a sociedade e descrevem como procuramos reduzir os impactos negativos nas pessoas. Sempre que possível, estabelecemos relações a longo prazo que nos permitem trabalhar em colaboração para impactos positivos.

- Esperamos que os nossos **fornecedores e subcontratados de bens e serviços** respeitem os direitos humanos e que transmitam esta expectativa aos seus fornecedores e contratantes através do nosso Código de Conduta do Fornecedor. Através da nossa gestão da cadeia de fornecimento, procuramos apoiá-los na melhoria dos seus processos de devida diligência em matéria de direitos humanos sempre que possível, por exemplo, utilizando auditorias e avaliações de fornecedores e integrando os riscos de direitos humanos no processo de seleção de fornecedores.
- Esperamos também que os nossos **parceiros comerciais na cadeia de valor a jusante** respeitem os direitos humanos e conduzam a devida diligência em matéria de direitos humanos. Este é particularmente o caso em que os funcionários da Knorr-Bremse realizam trabalho nas instalações dos parceiros ou dos clientes.
- A proteção da saúde e segurança de todos os que entram em contato com os nossos produtos é um objetivo-chave para a Knorr-Bremse. Como tal, dispomos de sistemas de gestão completos para manter e melhorar continuamente a **segurança, qualidade e sustentabilidade dos nossos produtos e sistemas**. Procuramos identificar e reduzir qualquer potencial impacto que os nossos produtos e serviços possam ter na saúde e no ambiente. Isto começa com a investigação e desenvolvimento e continua através da produção, utilização pelo cliente e utilizador final através da eliminação. Quando incorporamos novas tecnologias nos nossos produtos, prestamos muita atenção à incorporação de uma proteção adequada da privacidade.
- Estamos empenhados em incorporar os requisitos de devida diligência dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos nas nossas **decisões empresariais estratégicas, fusões e aquisições**. Esforçamo-nos por incorporar considerações de direitos humanos tanto durante o processo de devida diligência como na integração pós-fusão.
- Compreendemos que as nossas atividades podem ter impacto no bem-estar das **comunidades** em torno dos nossos locais de operação. Monitorizamos as nossas emissões e outros impactos potenciais nas comunidades vizinhas, tais como a utilização da água, e procuramos envolver-nos ativamente com as partes interessadas locais para identificar soluções mutuamente benéficas.
- Reconhecemos as **alterações climáticas** e os impactos resultantes nas pessoas e nos seus direitos como um dos desafios mais prementes do nosso tempo. Como empresa industrial que opera internacionalmente, estamos empenhados em assumir a responsabilidade pela proteção do clima, como evidenciado pela nossa ambiciosa estratégia climática.

## III. Sistema de gestão de riscos em matéria de direitos humanos

### Papéis e responsabilidades

As pessoas e os seus direitos podem ser afetados por qualquer função e em qualquer local do nosso negócio. Todos na Knorr-Bremse têm um papel a desempenhar na integração dos compromissos e requisitos estabelecidos nesta política no seu trabalho e comportamento para com os outros.

Esforçamo-nos por desenvolver a consciência dos direitos humanos e as responsabilidades de todos os gestores, funcionários e contratantes do Grupo Knorr-Bremse em todo o mundo. Reconhecemos que a devida diligência em matéria de direitos humanos é um processo a longo prazo e comprometemo-nos a uma jornada de melhoria contínua.

Os diretores-gerais são responsáveis por assegurar que esta política é cumprida nos seus países de responsabilidade.

# KNORR-BREMSE POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS



Definimos as funções e responsabilidades para a implementação desta política e atribuímos tarefas específicas às funções empresariais envolvidas, tais como aquisição, recursos humanos, gestão de saúde e segurança. A nossa organização de conformidade foi encarregada da monitorização do sistema de gestão de riscos em matéria de direitos humanos.

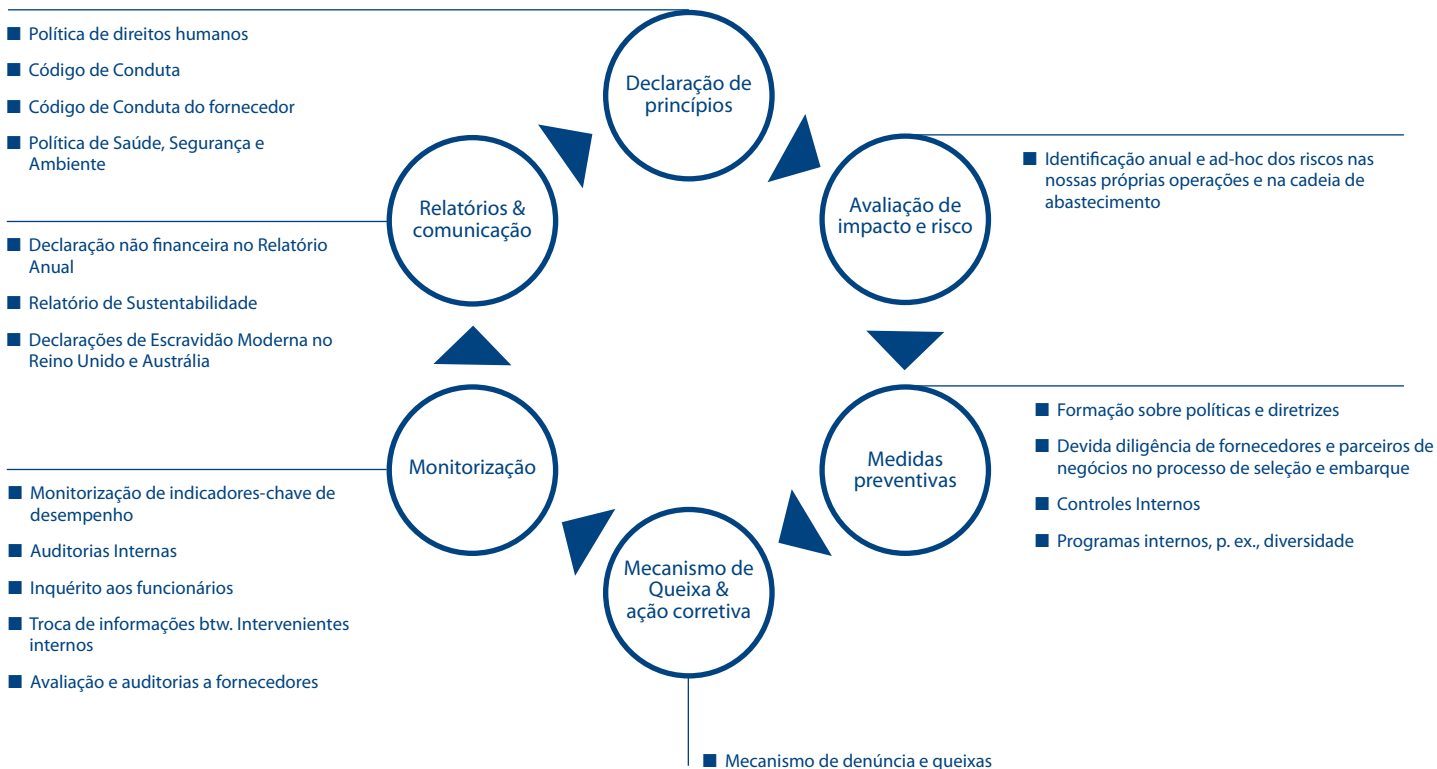
## Análise de riscos e devida diligência

A fim de implementar esta política, criámos um sistema de gestão de riscos em matéria de direitos humanos.

Efetuámos uma análise de risco em matéria de direitos humanos relativamente às nossas próprias operações, bem como à nossa cadeia de fornecimento, e identificámos os riscos em matéria de direitos humanos acima enumerados como pontos de ação prioritários. Renovaremos esta análise de risco anualmente e de forma ad-hoc se necessário.

Para prevenir riscos identificados de direitos humanos, iremos estabelecer e alterar os nossos processos, por exemplo, o nosso código de conduta do fornecedor, o processo de devida diligência do fornecedor e auditorias do fornecedor. Estabelecemos um mecanismo de queixa para permitir os nossos funcionários e partes interessadas externas para relatar riscos e incidentes, e iremos envolver-nos ativamente com os nossos fornecedores para remediar os riscos identificados. Estamos preparados para cessar relações comerciais onde os riscos não possam ser adequadamente mitigados por tal empenho.

O gráfico seguinte apresenta os elementos do nosso processo de devida diligência em matéria de direitos humanos que nos ajudam a prevenir, mitigar e, quando necessário, remediar os impactos negativos sobre as pessoas. São descritos em mais pormenor no nosso Relatório de Responsabilidade Corporativa e na declaração não financeira no nosso Relatório Anual.







## IV. Preocupações e queixas

Encorajamos todos os funcionários que suspeitem de qualquer comportamento incompatível com os compromissos e requisitos estabelecidos nesta Política a contatar o seu superior hierárquico. Se surgir um conflito com o seu superior hierárquico direto, recomendamos que contate um terceiro neutro, tal como o departamento de RH responsável ou o Conselho de Empresa, para obter apoio.

O conselho de empresa da Knorr-Bremse atua como representante e agente dos direitos laborais dos trabalhadores e pode ser contactado em caso de queixas surgidas.

Os funcionários e todos os intervenientes externos, por exemplo, funcionários dos nossos fornecedores, podem levantar preocupações de forma segura e, se desejado, anónima através dos seguintes canais, utilizando os dados de contato acima referidos:

- Ferramenta Speak Up da Knorr-Bremse,
- O nosso provedor de justiça externo,
- Notificação de Incidentes e Serviço de Alarme (INAS),
- Os oficiais de conformidade locais/regionais,
- O Departamento local de RH.

Investigaremos os casos relatados e resolveremos as questões relatadas se confirmados, em conformidade com os requisitos dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos.

Não toleraremos qualquer forma de retaliação contra funcionários que levistem preocupações ou denunciem má conduta de boa fé.

Trabalharemos continuamente para melhorar a eficácia dos nossos sistemas de gestão de queixas, de acordo com os requisitos dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos.

## V. Monitorização, relatórios e avaliação

Documentamos e monitorizamos o estado de implementação do sistema de gestão de risco e divulgamos indicadores de desempenho dedicados no nosso Relatório Anual, em conformidade com as normas de informação obrigatória.

Trabalharemos continuamente para melhorar a eficácia dos nossos processos de devida diligência, de acordo com os requisitos dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos. Avaliaremos esta política e os nossos processos pelo menos uma vez por ano à luz da nossa avaliação de risco, relatórios de denúncia de irregularidades e outras informações, conforme o caso.

Marc Llistosella

Dr. Claudia Mayfeld

Bernd Spies

Frank Markus Weber

Dr. Jürgen Wilder