

KNORR-BREMSE- MENSCHENRECHTS- RICHTLINIE



KNORR-BREMSE



Unsere Kernbotschaften zu Menschenrechten

Unsere Erwartungen: Was jeder bei Knorr-Bremse wissen und tun sollte

Menschenrechte schützen heißt, Menschen vor Schaden bewahren. Wir alle wollen in Sicherheit leben, und wir haben eine Rolle dabei zu spielen, die Sicherheit anderer zu bewahren. Das gilt nicht nur für unsere eigenen Mitarbeiter, sondern auch für Auftragnehmer, Arbeitnehmer in Lieferketten, Kunden und die Gesellschaft insgesamt.

- Wir alle haben ein Gefühl dafür, was richtig ist und was falsch ist. Vertrauen Sie darauf und handeln Sie dementsprechend. Wann immer Sie glauben, dass etwas falsch läuft, sagen Sie Ihre Meinung und holen Sie sich Hilfe.
- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, der örtlichen HR-Abteilung oder dem lokalen Compliance Officer. Außerdem können Sie das Knorr-Bremse-"Speak-up"-Tool nutzen.
- Sie werden niemals dafür bestraft, Ihre Meinung zu sagen. Im Zweifel ist Handeln besser als Nichtstun.

Immer wachsam sein

Menschen können überall in unseren Betrieben, in allen Ländern und in jedem Zusammenhang verletzt werden. Bitte seien Sie achtsam, wo auch immer Sie sind.

Keinen Schaden verursachen

Überlegen Sie immer, ob die Produkte, Dienstleistungen und Aktivitäten von Knorr-Bremse (einschließlich Ihrer eigenen) Menschen Schaden zufügen können, und wie man das verhindern kann. Befolgen Sie keine schädlichen Anweisungen.

Andere informieren

Kollegen, Arbeitnehmer in Lieferketten oder Menschen außerhalb von Knorr-Bremse wissen vielleicht nicht, dass sie bestimmte Rechte haben oder wie Sie Bedenken äußern können. Teilen Sie Ihr Wissen und machen Sie diese auf die Compliance-Organisation von Knorr-Bremse, unsere Ombudsleute oder das "Speak-up"-Tool aufmerksam.

Speak up

Bitte sagen Sie Ihre Meinung, wenn Sie etwas bemerken, das sich nicht richtig anfühlt oder jemandem Schaden zufügt (Ihnen oder einem Kollegen). Wenden Sie sich an unsere Compliance-Organisation, die zuständige HR-Abteilung oder Ihren Betriebsrat. Es wird keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter geben, die in gutem Glauben ihre Meinung sagen.

Kontaktpersonen

Bei Knorr-Bremse gibt es die folgenden Kontaktpersonen für Fragen und Bedenken bezüglich Menschenrechten.

- Direkter Vorgesetzter
- Lokaler HR-Verantwortlicher und/oder Corporate HR
- Lokaler Compliance Officer und/oder Corporate Compliance
- Lokaler HSE-Manager
- Knorr-Bremse-"Speak-up"-Tool: <https://knorr-bremse.integrityplatform.org/>
- Incident Notification and Alarming Service (INAS)
- E-Mail der Konzernsicherheit/Corporate Security: corporate.security@knorr-bremse.com.



I. Einführung

Knorr-Bremse achtet und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte an allen Orten, an denen wir tätig sind. Die Grundlagen unseres Versprechens sind die [Internationale Menschenrechtscharta](#), die [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) (UNGPs), die [Zehn Prinzipien](#) des UN Global Compact, die [ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#) und deren Nachfolger, die [OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen](#), die OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht und das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Für Knorr-Bremse ist die Einhaltung aller Gesetze in allen Ländern, in denen wir tätig sind, ein grundlegendes Prinzip. Soweit diese Richtlinie über örtlich geltende Gesetze hinausgeht, befolgen wir unsere Richtlinie. Wenn es zwischen unserer Richtlinie und örtlich geltenden Gesetzen einen Widerspruch gibt, befolgen wir das Gesetz, handeln jedoch so weit wie möglich im Geiste unserer Richtlinie. Wenn Knorr-Bremse feststellt, dass wir negative Auswirkungen auf Menschenrechte verursacht oder dazu beigetragen haben, beteiligen wir uns zusammen mit den betroffenen Parteien aktiv an der Verbesserung der Situation, um die Missstände abzustellen. Je nach Art der Verfehlung werden verschiedene Mechanismen eingesetzt, um die Gefahr zu verringern oder auszuschließen, dass der Missstand erneut auftritt. Wir werden unsere Abhilfemaßnahmen regelmäßig beurteilen, um ihre Wirksamkeit und ihren Erfolg sicherzustellen.

Diese Menschenrechtsrichtlinie führt Menschenrechtsaspekte aus anderen Knorr-Bremse-Richtlinien und -Leitsätzen zusammen und ergänzt diese, unter anderem:

- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Unternehmensverantwortungsrichtlinie
- Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzrichtlinie
- Konfliktmineralienrichtlinie
- Globale Richtlinie zur Konzernsicherheit
- Korruptionsbekämpfungsleitsätze
- Lokale HR-Leitsätze

Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Gesellschaften, die mittelbar oder unmittelbar der Knorr-Bremse AG gehören oder von ihr beherrscht werden. Wo Knorr-Bremse eine Minderheitsbeteiligung hält, werden wir unseren Einfluss geltend machen, um sicherzustellen, dass die gleichen oder ähnliche Standards eingehalten werden.

Im Rahmen unseres Versprechens erwarten wir von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten der ersten Stufe, einschließlich Auftragnehmern, dass sie die Menschenrechte achten und eine Sorgfaltspflichtenprüfung bezüglich der Achtung der Menschenrechte durchführen. Soweit möglich und relevant, werden wir sie bei ihren Bemühungen unterstützen.

II. Unser Versprechen zur Achtung der Menschenrechte

Wir achten und schützen die Rechte und die Würde eines jeden, der direkt oder indirekt, in einem unbefristeten oder einem befristeten Arbeitsverhältnis für uns arbeitet. Wir wissen auch, dass wir mit unseren Tätigkeiten und mit unseren Produkten einen Einfluss auf die Gesellschaft haben können. Deshalb wird im folgenden Abschnitt dargelegt, wie wir die Rechte der Menschen (1) in unseren eigenen Betrieben und (2) bei unseren Partnern und in der Gesellschaft schützen.

Indem wir die Verantwortung übernehmen, die Menschenrechte zu achten, wo immer wir tätig sind, tragen wir dazu bei, unsere Ziele in Bezug auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN zu erreichen.



1. Eigene Betriebe (Festangestellte und Zeitarbeitnehmer)

- Wir verpflichten uns, **angemessene Arbeitszeiten** zu bieten, um sicherzustellen, dass genügend Zeit für die Erholung bleibt. Die Arbeitszeit darf die am jeweiligen Standort gesetzlich vorgeschriebene maximale Arbeitszeit nicht überschreiten. Jedenfalls sollte die normale wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 48 Stunden betragen, und in Ausnahmefällen darf einschließlich Überstunden nicht mehr als 60 gearbeitet werden. Überstunden werden gemäß den örtlich geltenden Gesetzen vergütet.

Beispiel: Wenn Ihr Vorgesetzter Sie bittet, mehr als die oben erwähnte maximale Arbeitszeit zu arbeiten, haben Sie das Recht, dies abzulehnen. Wenn Sie bei Knorr-Bremse Ihre Beschäftigung aufnehmen, haben Sie das Recht, Ihre Arbeitszeiten in Ihrem Vertrag oder einem entsprechenden Dokument ausdrücklich festlegen zu lassen. Wenn Sie mit Ihrem Vorgesetzten bezüglich Ihrer Arbeitszeit uneinig sind, können Sie sich an Ihre örtliche HR-Abteilung wenden.

- Wir bieten **Löhne und Arbeitgeberleistungen** im Einklang mit den örtlich geltenden Gesetzen und den in der jeweiligen Branche üblichen Standards und bemühen uns, einen angemessenen Lohn zu zahlen, der höher als der in dem jeweiligen Land geltende Mindestlohn ist.

Beispiel: Als Angestellter bei Knorr-Bremse werden Ihr Lohn und Ihre Arbeitgeberleistungen zu Beginn Ihrer Anstellung festgelegt und dokumentiert. Jeder Abzug von Ihrem Lohn muss eine Rechtsgrundlage haben, das heißt, Ihr Vorgesetzter kann einen solchen nicht nach Belieben vornehmen oder androhen. Wenn Sie bezüglich der vorgenannten Standards einen Verstoß feststellen, wenden Sie sich bitte an Ihre örtliche HR-Abteilung.

- Wir sind der effektiven **Sicherheit am Arbeitsplatz** verpflichtet und bemühen uns fortwährend um ihre Verbesserung, um unseren Mitarbeitern eine sichere Arbeitsumgebung zu garantieren. Wir verpflichten uns, die bestmöglichen Vorkehrungen zu treffen, um Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern. Wir halten die gesetzlichen Mindestanforderungen ein und bemühen uns, diese zu übertreffen, wenn örtliche Gesetze keinen ausreichenden Schutz gewährleisten. Unsere Führungskräfte sind verpflichtet, Mitarbeiter zu schulen und im erforderlichen Maß zu beaufsichtigen, um die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards sicherzustellen.

Beispiel: Sie haben das Recht, angemessene Schutzausrüstung am Arbeitsplatz zu verlangen und sich zu weigern, Tätigkeiten auszuführen, die nicht ausreichend sicher sind. Sie haben die Pflicht, Ihren Vorgesetzten oder lokalen Arbeitsschutzbeauftragten zu informieren, wenn Sie an Ihrer Arbeitsstätte oder bei einem Lieferanten oder Kunden einen unsicheren Arbeitsbereich entdecken. Diese Pflicht gilt auch für Gefahren, die Personen betreffen könnten, die nicht bei Knorr-Bremse angestellt sind, z. B. Leiharbeiter, Mitarbeiter von Lieferanten, Kunden oder Besucher.

- Wir dulden an keinem unserer weltweiten Standorte irgendeine Form von **Zwangsarbeit, moderner Sklaverei oder Menschenhandel**. Praktiken wie Zwangsüberstunden, Einbehaltung von Ausweispapieren und Schuldknechtschaft können moderne Formen der Sklaverei darstellen und sind deshalb verboten. Wir verpflichten uns der Einhaltung ethischer Grundsätze bei der Einstellung von Arbeitern, insbesondere bei Risikogruppen wie Wanderarbeitern. Mitarbeitern von Knorr-Bremse steht es frei, ihre Anstellung mit angemessener Frist zu kündigen.

Beispiel: Wir werden Sie niemals auffordern, Ihren Pass oder andere Ausweispapiere zu hinterlegen oder unter Androhung des Verlusts Ihres Arbeitsplatzes oder der Kürzung Ihres regulären Lohnes Überstunden zu leisten. Wenn Ihnen bei Ihrer Arbeit bei Knorr-Bremse dergleichen widerfährt oder Sie solche Praktiken bei anderen beobachten, melden Sie dies bitte sofort Ihrer lokalen HR-Abteilung und der Integrity Line von Knorr-Bremse. Achten Sie insbesondere auf Leiharbeitnehmer und Kollegen, die bei Zeitarbeitsunternehmen angestellt sind, denn diese haben ein höheres Risiko, Opfer solcher Praktiken zu werden.



- Wir lassen keine **Kinder für uns arbeiten**. Wir befolgen die Gesetze und internationalen Standards bezüglich des Mindestarbeitsalters. Wir unterstützen legale Ausbildungsverhältnisse, Praktika und ähnliche Programme für Jugendliche im Alter von 15 bis 17, sofern alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften eingehalten werden und die Tätigkeit keine gefährlichen Arbeiten beinhaltet.

Beispiel: Wenn Sie etwas bemerken, das nicht richtig scheint, wenn es um Jugendliche geht, wenden Sie sich an Ihre lokale HR-Abteilung oder an die Integrity Line von Knorr-Bremse. Dabei kann es sich um indirekte Anzeichen der Anwesenheit von Kindern (Spielzeug oder Kinderkleidung) handeln, z. B. bei Knorr-Bremse oder bei Lieferanten. Bitte beachten Sie, dass Kinderarbeit ein Anzeichen einer besonderen Verletzlichkeit der darin verwickelten Kinder und Familien ist. Sollten Sie jemals einen Verdacht bezüglich dieses Themas hegen, seien Sie bei der Erfüllung Ihrer Meldepflicht bitte besonders sensibel bezüglich dieser Verletzlichkeit. Knorr-Bremse duldet keine Form von Kinderarbeit, verpflichtet sich jedoch, Lösungen zu finden, die diejenigen schützen, die am meisten gefährdet sind, wenn Kinderarbeit aufgedeckt wird.

- Jeder, der für uns arbeitet, muss respektvoll und würdevoll behandelt werden. Wir verpflichten uns, jedem, der für Knorr-Bremse arbeitet oder arbeiten möchte, **Chancengleichheit und eine integrative Umgebung** zu bieten (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Volkszugehörigkeit, Nationalität oder Religion). Dies beinhaltet auch **gleichen Lohn für gleiche Arbeit**. Diskriminierung gleich welcher Art wird nicht geduldet, obwohl wir anerkennen, dass die Schaffung eines wahrhaft diskriminierungsfreien Umfelds ein kontinuierlicher Prozess ist. Wir verpflichten uns einer Kultur des Lernens und des einfühlsamen Anhörens verschiedener Ansichten darüber, was es heißt, für Knorr-Bremse zu arbeiten.

Beispiel: Wenn allein aufgrund Ihrer Hautfarbe es Ihnen nicht erlaubt wird, Überstunden zu machen, oder Ihnen eine Beförderung verwehrt wird oder eine andere arbeitsbezogene Entscheidung getroffen wird, sind Sie vielleicht Opfer einer Diskriminierung. Bitte schweigen Sie dann nicht, sondern wenden Sie sich an einen Vorgesetzten oder einen Dritten, dem Sie vertrauen, damit die Angelegenheit untersucht wird. Wenn Sie sehen, dass dies jemand anderem widerfährt, ermutigen Sie ihn bitte, das Gleiche zu tun.

- Wir dulden keinerlei Form (körperlicher oder psychischer) **Belästigung**. Dies umfasst ausdrücklich sexuelle Belästigung und Mobbing.

Beispiel: Wir wissen, dass es außer schweren Fällen von Belästigung auch subtilere Formen von Fehlverhalten gibt, die zu einer Atmosphäre des Unbehagens beitragen und in Summe zu einem belästigenden Arbeitsumfeld führen können. Dies umfasst unter anderem die Verwendung unerwünschter Spitznamen durch Vorgesetzte oder Kollegen, Stereotypen mit rassistischem oder geschlechtsspezifischem Beigeschmack und allgemeine Mikroaggressionen. Die Schwelle zur Belästigung kann je nach Adressat und Kontext unterschiedlich sein, und die Tatsache, dass solche Äußerungen oft vage sind, kann die Betroffenen davon abhalten, sich zu melden. Wir ermutigen daher ausdrücklich jeden, der meint, Ziel irgendeiner Art von Belästigung zu sein, sich zu melden und, falls erforderlich, Hilfe zu suchen.

- Wir respektieren die Rechte unserer Mitarbeiter auf **Vereinigungsfreiheit, Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen**. In Ländern, in denen das Recht auf Tarifverhandlungen z. B. per Gesetz eingeschränkt ist oder die Angestellten keine Vertreter ernannt haben, bemühen wir uns, alternative Wege für einen offenen Dialog zwischen Angestellten und Geschäftsführung zu finden.

Beispiel: Als Angestellter bei Knorr-Bremse steht es Ihnen frei, Ihre Arbeitnehmerrechte mit Ihren Kollegen zu besprechen, um organisierte Gruppen zu bilden, die für die Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen eintreten. Führungskräfte oder Vorgesetzte dürfen diese Aktivitäten nicht bestrafen. Wenn Sie wegen solcher Aktivitäten eingeschüchtert werden, nutzen Sie bitte das Knorr-Bremse-"Speak-up"-Tool und/oder wenden Sie sich an den Betriebsrat oder die Gewerkschaften.



- Wir garantieren und schützen die **Meinungsfreiheit** unserer Mitarbeiter und ihr Recht, ihre Meinung zu äußern.

Beispiel: Bei Knorr-Bremse ermutigen wir Sie, Ihre Gedanken im Einklang mit der The Knorr-Bremse Communication Guideline [Knorr-Bremse-Kommunikationsleitsätze] mit Ihren Kollegen und der Öffentlichkeit auszutauschen. Allerdings ist es Ihnen wegen unserer Verpflichtung, eine integrative Arbeitsumgebung zu bieten, nicht gestattet, beleidigende, diffamierende, diskriminierende oder verbal belästigende Kommentare abzugeben.

- Wir lehnen jede Form von **Korruption** ab, einschließlich Erpressung und Bestechung. Wir wissen, dass Korruption das Risiko von Menschenrechtsverletzungen erhöht. Unsere Betriebsprinzipien und -richtlinien für verantwortungsvolles Verhalten sind in unserem [Verhaltenskodex](#) festgelegt und werden über unsere Korruptionsbekämpfungsleitsätze umgesetzt. Unsere Compliance-Organisation sorgt dafür, dass diese Prinzipien und Richtlinien im gesamten Knorr-Bremse-Konzern verankert werden.

Beispiel: Als Angestellter bei Knorr-Bremse ist es Ihnen nicht gestattet, Beamten oder potenziellen Kunden Geld oder andere Vorteile anzubieten, um behördliche Genehmigungsverfahren zu beschleunigen oder Aufträge zu erhalten. Ebenso dürfen Sie von potenziellen Geschäftspartnern kein Geld und keine Vorteile annehmen. Wenn Sie sich bezüglich einer Zahlung oder der Annahme von Geld oder anderen Vorteilen nicht sicher sind, bitten Sie die Compliance-Abteilung um Hilfe.

- Wir respektieren die **Privatsphäre unserer Mitarbeiter** und schützen ihre personenbezogenen Daten in Übereinstimmung die den geltenden lokalen Gesetzen.

Beispiel: Als Mitarbeiter müssen Sie Ihren Vorgesetzten keine Auskunft über medizinische Angelegenheiten geben. Sie haben das Recht, Auskunft über Ihr Leiden zu verweigern, wenn Sie Krankheitsurlaub nehmen. Wenn Sie sich gedrängt fühlen, bei der Arbeit private Informationen über sich preiszugeben, die nicht angemessen scheinen, kontaktieren Sie bitte Ihre örtliche HR-Abteilung oder den Knorr-Bremse's Human Rights Focal Point.

- Unser **Sicherheitsmanagement** konzentriert sich auf die Gewährleistung der Sicherheit von Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden und Besuchern und schützt die materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Knorr-Bremse Group. Wir betreiben unser Sicherheitsrisikomanagement im Einklang mit geltenden Gesetzen und den guten Praktiken in allen unseren Märkten. Wir verpflichten uns zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Verfahren zur Erkennung und Behandlung sicherheitsrelevanter Menschenrechtsrisiken. Wir weisen alle unsere Sicherheitsmitarbeiter an, keine illegalen oder unverhältnismäßigen Mittel und Methoden anzuwenden, z. B. Folter, und überwachen sie, um sicherzustellen, dass sie unsere Anweisungen befolgen und die Gesundheit und Sicherheit anderer nicht beeinträchtigen. Wir setzen Sicherheitsmitarbeiter und Sicherheitsdienstleistungen nicht zu dem Zweck ein, die Vereinigungsfreiheit einzuschränken.

Beispiel: Alle Sicherheitsmitarbeiter, die bei Knorr-Bremse beschäftigt sind oder im Auftrag von Knorr-Bremse handeln, müssen alle Personen human behandeln und ihre Würde und Privatsphäre respektieren. Sie müssen alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um die Anwendung von Gewalt zu vermeiden, und dürfen sich unter keinen Umständen an Schikanen, einschließlich sexueller Belästigung, beteiligen. Wenn Sie etwas sehen, das nicht richtig scheint, kontaktieren Sie bitte Corporate Compliance oder unsere externe Ombudsperson oder Nutzen Sie das Speak-up-Tool, um eine Meldung zu machen oder eine Beschwerde einzureichen.



2. Unsere Beziehung mit unseren Partnern und der Gesellschaft

Unsere Beziehungen mit unseren Partnern und der Gesellschaft werden von den folgenden Versprechen und Erwartungen bestimmt, die darlegen, wie wir versuchen, negative Auswirkungen auf Personen zu verringern. Wann immer möglich gehen wir langfristige Beziehungen ein, die es uns ermöglichen, gemeinsam auf positive Auswirkungen hinzuwirken.

- Wir erwarten von unseren **Lieferanten und Auftragnehmern für Waren und Dienstleistungen**, dass sie die Menschenrechte achten und diese Erwartungen mittels unseres Verhaltenskodex für Lieferanten an ihre eigenen Lieferanten und Auftragnehmer weitergeben. Über unser Lieferkettenmanagement versuchen wir, falls möglich, sie bei der Verbesserung ihrer Sorgfaltspflichtenprüfung bezüglich der Achtung der Menschenrechte zu unterstützen, z. B. mit Lieferanten-Audits und -Bewertungen und durch Einbeziehung von Menschenrechtsrisiken in den Lieferantenauswahlprozess.
- Wir erwarten auch von unseren **Geschäftspartnern in der nachgelagerten Wertschöpfungskette**, dass sie die Menschenrechte achten und Sorgfaltspflichtenprüfungen bezüglich der Achtung der Menschenrechte durchführen. Dies gilt insbesondere, wenn Knorr-Bremse-Mitarbeiter an Standorten von Partnern oder Kunden Arbeiten durchführen.
- Der Schutz der Gesundheit Sicherheit eines jeden, der mit unseren Produkten in Berührung kommt, ist für Knorr-Bremse ein sehr wichtiges Ziel. Deshalb haben wir umfangreiche Managementsysteme eingerichtet, mit denen **Sicherheit, Qualität und Nachhaltigkeit unserer Produkte und Systeme** gewahrt und kontinuierlich verbessert werden. Wir versuchen, potenzielle Auswirkungen, die unsere Produkte und Dienstleistungen auf die Gesundheit und die Umwelt haben können, zu ermitteln und zu verringern. Dies beginnt bei Forschung und Entwicklung und geht über die Produktion und die Nutzung durch Kunden und Endanwender bis hin zur Entsorgung. Wenn wir neue Technologien in unsere Produkte integrieren, achten wir sehr genau darauf, auch einen angemessenen Datenschutz zu integrieren.
- Wir verpflichten uns, bei unseren **strategischen Geschäftsentscheidungen, Fusionen und Übernahmen** die Due-Diligence-Vorgaben der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einzubeziehen. Wir streben danach, Menschenrechtsüberlegungen sowohl beim Due-Diligence-Prozess als auch bei der Integration nach der Fusion einzubeziehen.
- Wir wissen, dass unsere Aktivitäten einen Einfluss auf das Wohlergehen von **Gemeinschaften** in der Nähe unserer Betriebsstandorte haben können. Wir überwachen unsere Emissionen und andere mögliche Auswirkungen auf benachbarte Kommunen, z. B. die Nutzung von Wasser, und versuchen, uns aktiv mit örtlichen Interessengruppen auseinanderzusetzen, um Lösungen zu finden, die für alle Beteiligten vorteilhaft sind.
- Wir erkennen den **Klimawandel** und die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Menschen und ihre Rechte als eine der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit an. Als international tätiges Industrieunternehmen verpflichten wir uns, Verantwortung für den Klimaschutz zu übernehmen, wie unsere ehrgeizige Klimastrategie beweist.

III. Menschenrechtsrisiko-Managementsystem

Rollen und Verantwortlichkeiten

Menschen und ihre Rechte können von jeder Tätigkeit und an jedem Standort unseres Unternehmens beeinträchtigt werden. Alle bei Knorr-Bremse haben bei der Integration der in dieser Richtlinie dargelegten Versprechen und Vorgaben in ihre Arbeit und in ihr Verhalten gegenüber anderen eine Rolle zu spielen.

Wir streben danach, alle Führungskräfte, Mitarbeiter und Auftragnehmer der Knorr-Bremse Group für das Thema Menschenrechte zu sensibilisieren und ihr Verantwortungsbewusstsein zu stärken. Wir erkennen an, dass der Due-Diligence-Prozess bezüglich Menschenrechten ein langfristiger ist, und verpflichten uns zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Die Geschäftsführer sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass diese Richtlinie in ihren jeweiligen Ländern befolgt wird.



Wir haben die Rollen und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung dieser Richtlinie festgelegt und den einzelnen Unternehmensfunktionen, wie Einkauf, Personal, Sicherheits- und Gesundheitsmanagement, spezifische Aufgaben zugewiesen. Unsere Compliance-Organisation wurde mit der Überwachung des Menschenrechtsrisiko-Managementsystems beauftragt.

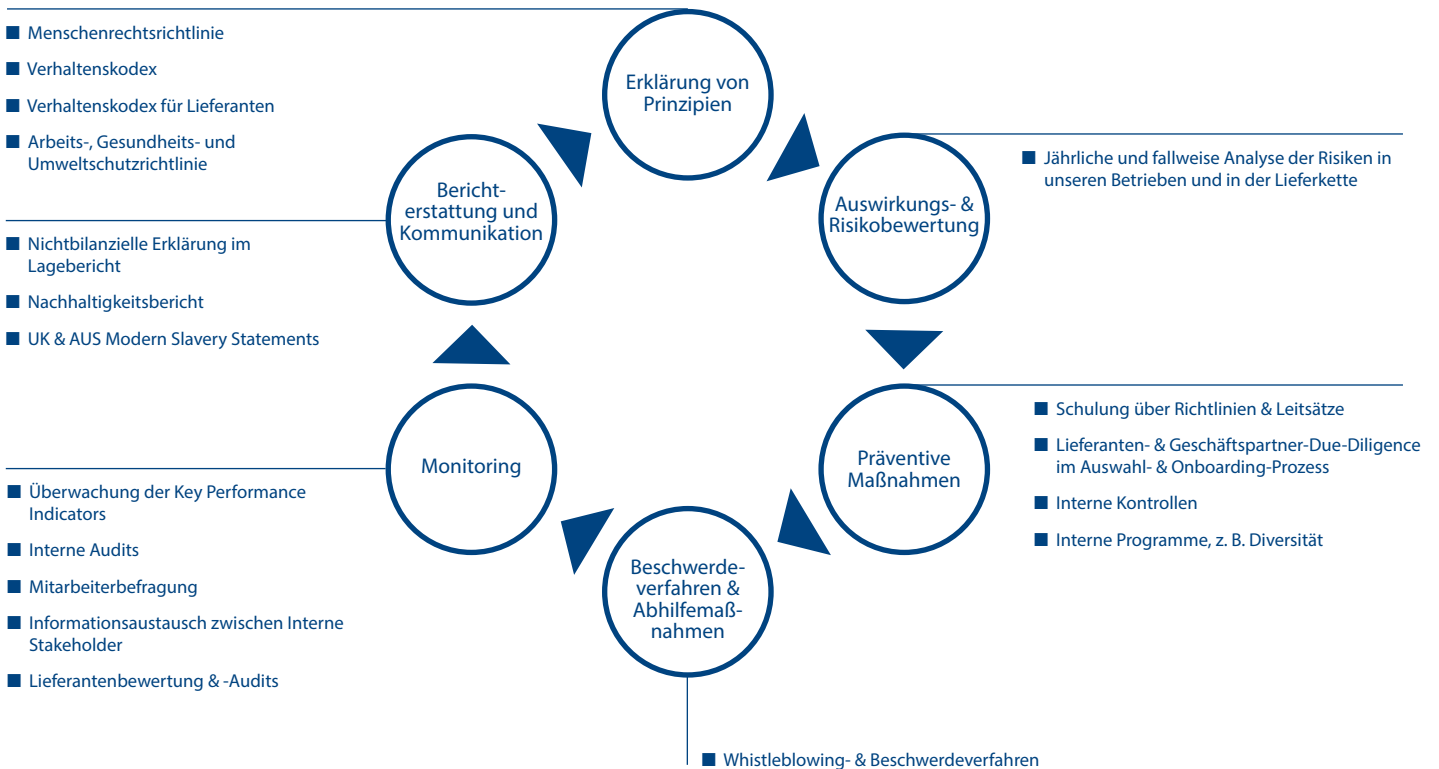
Risikoanalyse und Due Diligence

Um diese Richtlinie umzusetzen, haben wir ein Menschenrechtsrisiko-Managementsystem eingerichtet.

Wir haben eine Menschenrechtsrisikoanalyse bezüglich sowohl unserer eigenen Betriebe als auch der Lieferkette durchgeführt und die oben aufgeführten Menschenrechtsrisiken als vorrangige Angriffspunkte ermittelt. Wir werden diese Risikoanalyse jährlich und fallweise bei Bedarf wiederholen.

Um ermittelte Menschenrechtsrisiken zu vermeiden, werden wir Prozesse einrichten und bestehende ändern, z. B. unseren Verhaltenskodex für Lieferanten, den Lieferanten-Due-Diligence-Prozess und Lieferanten-Audits. Wir haben ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, um es unseren Mitarbeitern und externen Beteiligten zu ermöglichen, Risiken und Zwischenfälle zu melden, und wir werden aktiv mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten, um ermittelte Risiken zu beseitigen. Wir sind bereit, Geschäftsbeziehungen zu beenden, wenn die Risiken im Rahmen einer solchen Zusammenarbeit nicht adäquat gemindert werden können.

Die folgende Grafik zeigt die Elemente unseres Due-Diligence-Prozesses bezüglich Menschenrechten, die uns dabei helfen, negative Auswirkungen auf Menschen zu verhindern oder zu mildern und, falls erforderlich, Wiedergutmachung zu leisten. Sie sind in unserem Unternehmensverantwortungsbericht (Corporate Responsibility Report) und in der nichtbilanziellen Erklärung in unserem Lagebericht eingehender beschrieben.





IV. Bedenken und Beschwerden

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, die ein Verhalten vermuten, das mit den in dieser Richtlinie dargelegten Versprechen und Vorgaben unvereinbar ist, ihren direkten Vorgesetzten zu kontaktieren. Sollte es zu einem Konflikt mit Ihrem direkten Vorgesetzten kommen, empfehlen wir Ihnen, einen neutralen Dritten, z. B. die zuständige HR-Abteilung oder den Betriebsrat, um Hilfe zu bitten.

Der Knorr-Bremse-Betriebsrat fungiert als Vertreter und Beauftragter für Arbeitnehmerrechte und kann im Falle von Beschwerden kontaktiert werden.

Mitarbeiter und alle externen Betroffenen, z. B. Mitarbeiter unserer Lieferanten, können sich mit ihren Sorgen sicher und, falls gewünscht, anonym an die folgenden Stellen wenden (Kontaktdaten siehe oben):

- Knorr-Bremse-Speak-up- Tool
- Unsere externe Ombudsperson
- Incident Notification and Alarming Service (INAS)
- Lokale/regionale Compliance Officers
- Lokale HR-Abteilung

Im Einklang mit den Vorgaben der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte werden wir gemeldete Fälle untersuchen und gemeldete Probleme, die sich bestätigt haben, beheben.

Wir dulden keinerlei Form von Vergeltung gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken erheben oder Fehlverhalten melden.

Wir werden kontinuierlich daran arbeiten, die Wirksamkeit unserer Beschwerdemanagementsysteme im Einklang mit den Vorgaben der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu verbessern.

V. Überwachung, Reporting und Bewertung

Wir dokumentieren und überwachen den Umsetzungsstand des Risikomanagementsystems und legen spezifische Performance Indicators in unserem Lagebericht gemäß den vorgeschriebenen Rechnungslegungsvorschriften offen.

Wir werden kontinuierlich daran arbeiten, die Wirksamkeit unserer Due-Diligence-Prozesse im Einklang mit den Vorgaben der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu verbessern. Wir bewerten diese Richtlinie und unsere Prozesse mindestens einmal jährlich auf der Grundlage unserer Risikobewertung, von Whistleblowing-Berichten und gegebenenfalls anderen Informationen.

Mario Beinert

Dr. Peter Radina

Harald Schneider