

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DE KNORR-BREMSE



KNORR-BREMSE



Nuestros mensajes centrales sobre los derechos humanos

Nuestras expectativas: Lo que todos en Knorr-Bremse deberían saber y hacer

Proteger los derechos humanos significa proteger a las personas de daños. Todos queremos estar seguros y tener un rol que desempeñar para mantener seguros a los demás. Esto incluye no solamente nuestros propios empleados; también a los contratistas, los trabajadores de la cadena de suministro, los clientes y la sociedad en general.

- Todos tenemos una intuición sobre lo que está bien y lo que está mal. Confíen en eso y actúen en consecuencia. Cuando sienten que algo está yendo por mal camino, hablen y busquen ayuda.
- Contacten a su supervisor, RR. HH. local o Ejecutivo de Cumplimiento local. Además, pueden usar la Herramienta para hablar sin reservas ("SpeakUp") de Knorr-Bremse.
- Nunca serán sancionados por hablar. Cuando hay dudas, es mejor actuar.

Siempre estén alertas

Las personas pueden lastimarse en todos lados durante nuestras operaciones, en todos los países y contextos. Siempre estén conscientes dondequiera que estén.

No provoquen daño

Siempre consideren si las actividades de Knorr-Bremse (incluidas las suyas), los productos y servicios pueden hacer daño a las personas y cómo podría evitarse. No sigan instrucciones dañinas.

Informen a los demás

Los colegas, trabajadores de la cadena de suministro u otras personas fuera de Knorr-Bremse pueden no ser conscientes de que tienen ciertos derechos ni de cómo suscitar inquietudes. Compartan su conocimiento y diríjanlo a la organización de cumplimiento de Knorr-Bremse, nuestro defensor o a la Herramienta "Speak Up", si fuera necesario.

Hablen ("Speak up")

Hablen cuando observan algo que no parece correcto o que está provocando daño (a ustedes o a un colega). Acérquense a nuestra organización de cumplimiento, el departamento responsable de RR. HH. o a su Consejo de Trabajadores. No habrá represalias para los empleados que hablan de buena fe.

A quién contactar

Knorr-Bremse tiene los siguientes puntos de contacto para lidiar con cuestiones e inquietudes relacionadas con los derechos humanos.

- Superior inmediato
- Responsable local de RR. HH. y/o RR. HH. Corporativo
- Responsable local de cumplimiento y/o Cumplimiento Corporativo
- Responsable local de Salud, Seguridad y Ambiente (HSE)
- Herramienta "Speak-up" de Knorr-Bremse: <https://knorr-bremse.integrityplatform.org/>
- Servicio de Alarmas y Notificación de Incidentes (INAS)
- Enviar un correo electrónico a Konzernsicherheit/Seguridad Corporativa: corporate.security@knorr-bremse.com.



I. Introducción

Knorr-Bremse respeta y apoya los derechos humanos internacionalmente reconocidos dondequiera que operemos. Nuestro compromiso se basa en la [Ley Internacional de Derechos Humanos](#), los [Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos](#) (UNGPs), los [Diez Principios](#) del Pacto Mundial de la ONU, la [Declaración Fundamental de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios Fundamentales y los Derechos en el Trabajo](#) y su Seguimiento, las [Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales](#) la Guía de Diligencia Debida de la OECD y la Ley Alemana de Diligencia Debida en la Cadena de Suministros.

El cumplimiento de la legislación en todos los países donde operamos es un principio fundamental para Knorr-Bremse. Cuando esta política vaya más allá de la legislación local, aplicaremos nuestra política. Cuando surjan conflictos entre nuestra política y la legislación local, cumpliremos la ley y actuaremos en la medida de lo posible de acuerdo con el espíritu de nuestra política. Si Knorr-Bremse encuentra que ha provocado o contribuido a provocar un impacto negativo en los derechos humanos, nos comprometemos activamente a remediarlo con las partes afectadas para terminar dichas condiciones. Según el incumplimiento, se pondrán en funcionamiento diferentes mecanismos para minimizar y evitar riesgos futuros. Evaluaremos nuestras medidas de remediación para asegurar su eficacia y éxito.

Esta Política de Derechos Humanos reúne y complementa los aspectos de los derechos humanos de otras políticas y directrices de Knorr-Bremse, entre ellas:

- Código de conducta
- Código de conducta del proveedor
- Política de responsabilidad corporativa
- Política de salud, seguridad y ambiental
- Política de minerales conflictivos
- Directrices globales de seguridad corporativa
- Guía anticorrupción
- Directrices locales de RR. HH.

Alcance

Esta política aplica a todas las empresas que son propiedad directa o indirecta de Knorr-Bremse y/o son controladas por ellos. Donde Knorr-Bremse tiene una participación minoritaria, utilizaremos nuestra influencia para asegurar que se mantengan los mismos estándares, o similares.

En línea con nuestro propio compromiso, esperamos que nuestros socios comerciales y los proveedores de Nivel1, incluidos los contratistas, respeten los derechos humanos y apliquen la diligencia debida en materia de derechos humanos. Los apoyaremos en sus esfuerzos siempre que sea posible y pertinente.

II. Nuestro compromiso con los derechos humanos

Respetamos y protegemos los derechos y la dignidad de todos los que trabajan para nosotros, directa o indirectamente, de manera permanente o provisorio. Además reconocemos que podemos influir en la sociedad en general por medio de nuestras actividades y nuestros productos. Por lo tanto, la sección siguiente describe cómo protegemos los derechos de las personas (1) en nuestras propias operaciones y (2) con nuestros socios en la sociedad en general.

Al asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos dondequiera que estemos activos, contribuimos a lograr nuestros objetivos relacionados con las Metas de Desarrollo Sostenible de la ONU.



1. Operaciones propias (empleados permanentes y provisorios)

- Estamos comprometidos con **horarios razonables de trabajo** para asegurar tiempo suficiente para descansar y recuperarse. El horario de trabajo no debe exceder el máximo establecido por la legislación local. En cualquier caso, una semana típica de trabajo no debería exceder las 48 horas y, en semanas excepcionales, las horas de trabajo y las horas extras sumadas no deberían exceder las 60 horas. Las horas extras se compensarán de acuerdo con la legislación local.

Ejemplo: Si su gerente les pide que trabajen más del máximo de horas de trabajo mencionado arriba, tienen el derecho a negarse. Cuando empiezan a trabajar con Knorr-Bremse, tienen el derecho a que les especifiquen sus horarios de trabajo explícitamente en sus respectivos contratos o documentación. Si encuentran discrepancias en relación con su horario de trabajo con su supervisor, pueden acercarse a su departamento local de RR. HH. para pedir apoyo.

- Proporcionamos **salarios y beneficios** en línea con la legislación y los estándares locales de la industria y nos esforzamos por pagar un salario apropiado por arriba del salario mínimo nacional.

Ejemplo: Como empleados de Knorr-Bremse, sus salarios y beneficios se especifican y documentan al comienzo de su empleo. Cualquier deducción de sus salarios necesita un fundamento legal pertinente; eso significa que su supervisor no puede cambiarlos a voluntad ni amenazar con hacerlo. Si encuentran un incumplimiento relacionado con los estándares mencionados arriba, comuníquense con su departamento local de RR. HH.

- Estamos comprometidos con la efectividad de la **salud y seguridad en el lugar de trabajo**, y estamos haciendo esfuerzos continuos para mejorarlas cuando sea posible, para asegurar que nuestros empleados tengan un ambiente seguro de trabajo. Estamos comprometidos a tomar las mejores medidas posibles para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. Cumplimos con los mínimos requisitos legales y nos esforzamos por ir más allá de eso cuando la legislación local no garantiza una protección suficiente. Nuestros directores están obligados a capacitar a los empleados y proporcionar la supervisión necesaria para garantizar el cumplimiento de los estándares de salud y seguridad.

Ejemplo: Ustedes tienen el derecho a reclamar el equipo de protección apropiado en el trabajo, y a negarse a realizar actividades que no sean suficientemente seguras. Ustedes tienen el deber de informar a su supervisor o al Director de Salud y Seguridad local si descubren un área insegura en su sitio de trabajo, en el sitio de un proveedor o de un cliente. Este deber también se aplica a los peligros que pueden afectar a las personas que no son empleados de Knorr-Bremse, como trabajadores de agencias, personal de los proveedores, clientes o visitantes.

- No aceptamos ninguna forma de **trabajo forzado o compulsivo, esclavitud moderna ni tráfico humano** en ninguno de nuestros sitios globales. Prácticas como las horas extras forzadas, la retención de documentos de identidad y servidumbre por deudas pueden constituir formas modernas de esclavitud y, por lo tanto, están prohibidas. Nos comprometemos con el reclutamiento ético de los trabajadores, especialmente con los grupos de alto riesgo, como los trabajadores migrantes. Los empleados de Knorr-Bremse tienen la libertad de terminar su empleo luego de un aviso razonable.

Ejemplo: Nunca les pediremos que depositen su pasaporte ni otros documentos de identidad, ni que trabajen horas extras bajo amenaza de perder su empleo o recortar su salario regular. Si experimentan dichas prácticas, o si observan que eso le sucede a otra persona durante su trabajo en Knorr-Bremse, deben reportarlo de inmediato a su departamento local de RR. HH. y a la Línea de Integridad de Knorr-Bremse. En particular, estén atentos a los empleados provisorios y los colegas empleados por agencias de empleo, porque pueden estar en mayor riesgo de padecer dichas prácticas.



- No usaremos **trabajo infantil**. Cumplimos con las leyes y los estándares internacionales en relación con la edad mínima para trabajar. Apoyamos el uso de aprendizajes, pasantías u otros programas similares para los jóvenes de 15 a 17 años que cumplen con todas las leyes y regulaciones pertinentes y donde no haya posibilidad de trabajos peligrosos.

Ejemplo: Si observan algo que no parece correcto y que involucra a personas jóvenes, contacten a RR. HH. local o la Línea de Integridad de Knorr-Bremse. Esto puede incluir señales indirectas que indican la presencia de niños (como juguetes o ropas de niños), por ejemplo, en los sitios de Knorr-Bremse o de los proveedores. Tengan en cuenta que el trabajo infantil es un síntoma de una vulnerabilidad particular de los niños y las familias involucradas. Si tienen alguna sospecha en relación con este tema, ejerzan su deber de informar con sensibilidad particular con respecto a esta vulnerabilidad. Si bien Knorr-Bremse no tolera el trabajo infantil de ningún tipo, si se descubre que existe trabajo infantil, estamos comprometidos a encontrar soluciones para proteger a las personas que están en mayor riesgo.

- Toda persona que trabaja para nosotros debe ser tratada con respeto y dignidad. Estamos comprometidos con **igualdad de oportunidades y un ambiente inclusivo** (género, orientación sexual, herencia, grupo étnico u origen nacional o religión) para todos los que trabajan para Knorr-Bremse o que aspiran a hacerlo. Esto incluye **igual salario por igual trabajo**. No se tolerará la discriminación de ningún tipo, no obstante, reconocemos que la creación de un ambiente realmente no discriminatorio es un proceso continuo. Nos comprometemos con una cultura de aprendizaje y una escucha sensible a las diferentes perspectivas sobre lo que significa trabajar para Knorr-Bremse.

Ejemplo: Si no les permiten trabajar horas extras o se les niega una promoción o cualquier otra decisión relacionada con el trabajo basado meramente en el color de su piel, están experimentando un caso de discriminación. No se queden callados; notifiquen a un supervisor o a una tercera parte con la que se sienten seguros para que investiguen el asunto. Si ven que esto le sucede a otra persona, aliéntenla a hacer lo mismo.

- No toleramos **el acoso** (físico ni psicológico), de ningún tipo. Esto incluye explícitamente el acoso sexual y el hostigamiento o "bullying".

Ejemplo: Entendemos que, aparte de varios casos de acoso, puede haber formas más sutiles de conducta que pueden contribuir a una atmósfera de incomodidad, y que sumadas equivalen a una cultura de acoso laboral. Eso puede incluir el uso de sobrenombres no deseados por parte de los supervisores o colegas, el uso de estereotipos con connotaciones raciales o de género o microagresiones generales. Su poder desencadenante puede variar según la audiencia y el contexto, y su naturaleza vaga puede impedir que las personas afectadas hablen. Por lo tanto, alentamos explícitamente a que toda persona que sienta que puede ser el objetivo de algún tipo de acoso que hable y busque apoyo si fuera necesario.

- Respetamos la **libertad de asociación de los empleados, su libertad de reunión y su derecho a una negociación colectiva**. En países donde el derecho a la negociación colectiva está por ejemplo restringida por ley, o donde los empleados no tienen representantes designados, buscamos establecer medios alternativos de diálogo abierto entre los empleados y la dirección.

Ejemplo: Como empleados de Knorr-Bremse, tienen la libertad de discutir sus derechos laborales con sus colegas para establecer grupos organizados para hacer peticiones de mejoramiento de sus condiciones laborales. Ni los directores ni los supervisores pueden sancionar dichas actividades. Si se sienten intimidados por alguna de esas actividades, usen la Herramienta Speak Up de Knorr-Bremse, contacten al consejo de trabajadores o las organizaciones sindicales.



- Garantizamos y protegemos la **libertad de opinión** de los empleados y su derecho a expresarse.

Ejemplo: Como empleados de Knorr-Bremse, se los alienta a compartir sus pensamientos y comentarios con sus colegas y el público general en línea con La Guía de Comunicación de Knorr-Bremse. Sin embargo, y como seguimos nuestro compromiso con un ambiente inclusivo de trabajo, ustedes no pueden hacer comentarios ofensivos, difamatorios, discriminatorios ni verbalmente acosadores.

- Rechazamos todas las formas de **corrupción**, incluidos el chantaje y el soborno. Entendemos que la corrupción aumenta el riesgo de abuso de los derechos humanos. Nuestros principios y directrices operativos para la conducta responsable están establecidos en nuestro [Código de conducta](#) y se implementan por medio de nuestra guía anticorrupción. Nuestra organización de cumplimiento trabaja para integrar dichos principios y directrices en todo el Grupo Knorr-Bremse.

Ejemplo: Como empleados de Knorr-Bremse, no pueden ofrecer dinero ni otro tipo de favores a funcionarios públicos o clientes potenciales para acelerar los procesos públicos de aprobación ni para ganar contratos. Del mismo modo, ustedes no pueden aceptar dinero ni favores de ningún posible socio comercial. Si tienen alguna duda sobre qué hacer en relación con el pago o la aceptación de dinero u otros beneficios, contacten al departamento de Cumplimiento para pedir apoyo.

- Respetamos la **privacidad de nuestros empleados** y protegemos su información personal en cumplimiento con la legislación local pertinente.

Ejemplo: Como empleados, ustedes no tienen la obligación de compartir información médica con sus supervisores. Ustedes tienen el derecho a negarse a dar detalles de su condición o enfermedad cuando piden licencia por enfermedad. Si sienten que los están presionando para compartir información privada sobre ustedes en el trabajo, algo que no parece correcto, pónganse en contacto con su departamento local de RR. HH. o con el Punto Focal de Derechos Humanos de Knorr-Bremse.

- Nuestra **gestión de seguridad** se enfoca en asegurar la salvaguardia de los empleados, socios comerciales, clientes y visitantes a la vez que se protegen los activos materiales e inmateriales del Grupo Knorr-Bremse. Realizamos nuestra gestión de riesgos de seguridad de acuerdo con las leyes y buenas prácticas pertinentes en todos nuestros mercados. Estamos comprometidos a mejorar continuamente nuestro enfoque para identificar y abordar los riesgos de derechos humanos relacionados con la seguridad. Instruiremos a todo el personal de seguridad y servicios a no usar medios y herramientas ilegales o desproporcionados como la tortura, y los supervisaremos para asegurarnos de que cumplan con nuestras instrucciones y no provoquen daños a la salud y la seguridad de los demás. No usaremos servicios ni personal de seguridad para restringir la libertad de asociación.

Ejemplo: Todo el personal de seguridad empleado por Knorr-Bremse o que actúa en nombre de Knorr-Bremse debe tratar a todos humanamente y con respeto por su dignidad y privacidad. Deberían tomar todas las medidas razonables para evitar el uso de la fuerza, y, bajo ninguna circunstancia tienen permiso de participar en acosos, incluido el acoso sexual. Si ven algo que no parece correcto, pónganse en contacto con Cumplimiento Corporativo, con nuestro defensor externo o usen la herramienta Speak-up para presentar un informe o una denuncia.



2. Nuestra relación con nuestros socios y la sociedad en general

Los siguientes compromisos y expectativas guían nuestras relaciones con nuestros socios y la sociedad, y describen cómo buscamos reducir los impactos negativos sobre las personas. Cuando sea posible, establecemos relaciones de largo plazo que nos permiten trabajar colaborativamente en pos de impactos positivos.

- Esperamos que nuestros **proveedores y subcontratistas de bienes y servicios** respeten los derechos humanos y que transmitan esta expectativa a sus proveedores y contratistas por medio de nuestro Código de Conducta de Proveedores. Por medio de nuestra gestión de la cadena de suministro, buscamos apoyarlos en el mejoramiento de sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos cuando sea posible, por ejemplo, usando auditorías de proveedores y evaluaciones e integrando los riesgos de derechos humanos en el proceso de selección de los proveedores.
- También esperamos que nuestros **socios comerciales en la cadena de valor descendente** respeten los derechos humanos y cumplan con la diligencia debida en materia de derechos humanos. Este es particularmente el caso en el que los empleados de Knorr-Bremse realizan un trabajo en el sitio de un socio o de un cliente.
- Proteger la salud y la seguridad de todos los que entran en contacto con nuestros productos es un objetivo fundamental para Knorr-Bremse. En cuanto tal, tenemos sistemas de gestión integrales en curso para mantener y mejorar continuamente la **seguridad, calidad y sustentabilidad de nuestros productos y sistemas**. Buscamos identificar y reducir todo impacto potencial que nuestros productos y servicios puedan tener en la salud y el medio ambiente. Esto empieza con investigación y desarrollo y sigue con la producción, el uso del cliente y el usuario final por medio de la eliminación. Cuando incorporamos tecnologías nuevas a nuestros productos, prestamos mucha atención a incorporar la protección privada adecuada.
- Estamos comprometidos a incorporar los requisitos de diligencia debida de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU a nuestras **decisiones comerciales estratégicas, fusiones y adquisiciones**. Nos esforzamos por incorporar las consideraciones sobre los derechos humanos, tanto durante el proceso de diligencia debida como en la integración posterior a la fusión.
- Entendemos que nuestras actividades pueden afectar el bienestar de las **comunidades** alrededor de nuestros sitios de operación. Monitoreamos nuestras emisiones y otros impactos potenciales en las comunidades vecinas, como el uso de agua, y buscamos la participación activa de los interesados locales para identificar mutuamente soluciones beneficiosas.
- Reconocemos el **cambio climático** y los impactos que tiene en las personas y sus derechos como uno de los desafíos más apremiantes de nuestro tiempo. Como empresa industrial que opera a nivel internacional, estamos comprometidos a asumir la responsabilidad de la protección del clima, como se evidencia por nuestra ambiciosa estrategia climática.

III. Sistema de gestión de riesgo de derechos humanos

Funciones y responsabilidades

Las personas y sus derechos pueden verse afectados por cualquier función y en cualquier ubicación de nuestra empresa. Todos en Knorr-Bremse tienen una función que desempeñar para integrar los compromisos y los requisitos establecidos en esta política a su trabajo y conducta hacia los demás.

Nos esforzamos por desarrollar conciencia y responsabilidades sobre los derechos humanos en todos los directores, empleados y contratistas del Grupo Knorr-Bremse en todo el mundo. Reconocemos que la diligencia debida en materia de derechos humanos es un proceso de largo plazo y nos comprometemos a un viaje de mejoras continuas.

Los Directores administrativos son responsables de asegurar que esta política se cumpla dentro de los países de su responsabilidad.



Hemos definido las funciones y responsabilidades para la implementación de esta política y asignamos tareas específicas a todas las funciones corporativas involucradas, como compras, recursos humanos, gestión de salud y seguridad. Nuestra organización de cumplimiento ha recibido la tarea de monitorear el sistema de gestión de riesgo de derechos humanos.

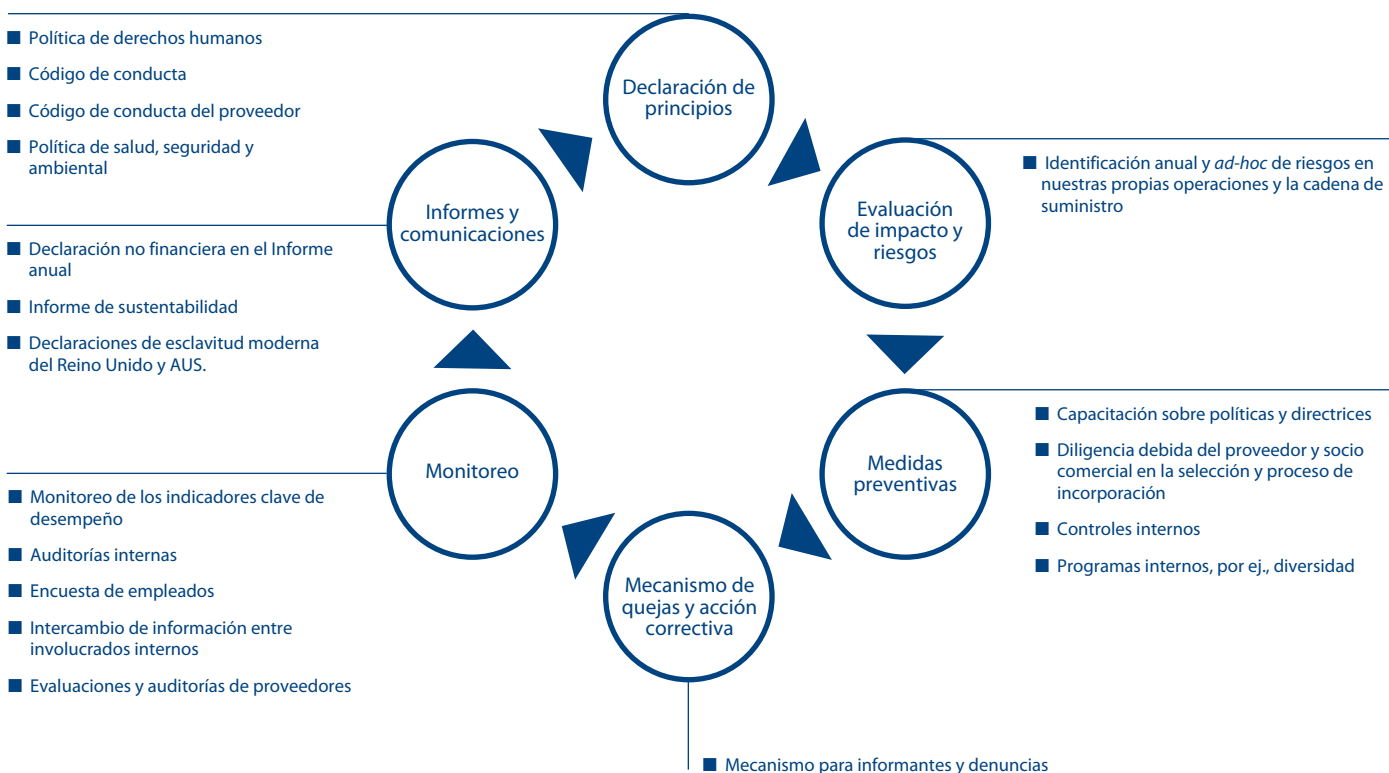
Análisis de riesgos y diligencia debida

Para implementar esta política, hemos establecido un sistema de gestión de riesgo de derechos humanos.

Hemos realizado un análisis de riesgo de derechos humanos en relación con nuestras operaciones y cadena de suministro, e identificamos los riesgos para los derechos humanos enumerados más arriba como puntos para tomar acciones prioritarias. Renovaremos el análisis de riesgo anualmente y *ad-hoc*, si fuera necesario.

Para prevenir los riesgos identificados para los derechos humanos, estableceremos y modificaremos nuestros procesos, por ejemplo, el código de conducta del proveedor, el proceso de diligencia debida del proveedor y las auditorías a los proveedores. Hemos establecido un mecanismo de reclamos para permitir que nuestros empleados e interesados externos informen de riesgos e incidentes, y comprometeremos activamente a nuestros proveedores para remediar los riesgos identificados. Estamos preparados para terminar las relaciones comerciales donde dicho compromiso no pueda mitigarse de manera apropiada.

El siguiente gráfico establece los elementos de nuestro proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos que nos ayuda a prevenir, mitigar y, donde sea necesario, remediar los impactos negativos en las personas. Se describen con más detalles en nuestro Informe de Responsabilidad Corporativa y en la declaración no financiera de nuestro Informe Anual.





IV. Inquietudes y reclamos

Alentamos a todos los empleados que sospechan de alguna conducta incompatible con los compromisos y requisitos establecidos en esta Política a contactarse con su superior inmediato. Si surgiera un conflicto con su director superior inmediato, les recomendamos que se comuniquen con una tercera parte neutral, como el departamento responsable de RR. HH. o el Consejo de Empresa para recibir apoyo.

El Consejo de Empresa de Knorr-Bremse actúa como representante y agente para los derechos laborales de los empleados, y se puede contactar en caso de que surgieran reclamos.

Los empleados y todos los involucrados externos, por ejemplo, los empleados de nuestros proveedores, pueden elevar sus inquietudes de manera segura y, si lo desearan, de forma anónima por medio de los siguientes canales, usando los detalles de contacto de arriba:

- Herramienta Speak Up de Knorr-Bremse,
- Nuestro defensor externo,
- Servicio de Alarmas y Notificación de Incidentes (INAS),
- Los funcionarios de cumplimiento local/regional,
- El Departamento local de RR. HH.

Investigaremos los casos informados y resolveremos los problemas notificados, si fueran confirmados, en línea con los requisitos de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

No toleraremos ninguna forma de venganza contra los empleados que eleven inquietudes o que informen de buena fe sobre una conducta inapropiada.

Trabajaremos continuamente para mejorar la eficiencia de nuestros sistemas de gestión de reclamos, según los requisitos de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

V. Monitoreo, informes y evaluación

Documentamos y monitoreamos el estado de implementación del sistema de gestión de riesgos y publicamos los indicadores dedicados de desempeño en nuestro Informe Anual en línea con los estándares obligatorios para informar.

Trabajaremos continuamente para mejorar la eficiencia de nuestros sistemas de diligencia debida según los requisitos de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Evaluaremos esta política y nuestros procesos al menos una vez al año, a la luz de nuestra evaluación de riesgos, los reportes de los informantes y otra información según proceda.

Marc Llistosella

Dr. Claudia Mayfeld

Bernd Spies

Frank Markus Weber

Dr. Jürgen Wilder