



# Kimball® Electronics

Lasting relationships. Global success.

1205 Kimball Blvd.  
Jasper, IN 47546  
United States of America

[www.kimballelectronics.com](http://www.kimballelectronics.com)

## **Politica globala privind drepturile omului**

### **Politica si declaratia privind transparenta lantului de aprovizionare**

Asa cum este reflectat si in Viziunea si Principiile Directoare, Kimball Electronics, Inc. ("compania" sau "Kimball") se angajeaza sa respecte cele mai inalte standarde de conduita in relatiile sale de afaceri.

Suntem o companie care are in centrul preocuparilor sale oamenii si care sustine pe deplin drepturile acestora.

Noi credem ca respectarea drepturilor omului inseamna mai mult decat a adera la un standard: inseamna a face intotdeauna ceea ce este corect. Principiile noastre directoare subliniaza importanta rolului pe care il are Kimball in relatia sa cu clientii, angajatii, partenerii, mediul si comunitatea in care ne desfasuram activitatea.

Convingerile noastre privind drepturile omului sunt adanc inradacinate in principiile noastre directoare (Guiding Principles).

Kimball a fost construit pe traditia mandriei in maiestrie, incredere reciproca, integritate personala, respect pentru demnitatea individului, spirit de cooperare si simtul familiei si al umorului de buna calitate. In Kimball, cautam sa imbratisam aceasta cultura pe masura ce crestem.

Credem in valoarea inerenta a tuturor oamenilor si a drepturilor lor inalienabile si, asa cum este exprimat in aceasta politica, respectam principiile drepturilor omului recunoscute la nivel international. Am derivat aceasta politica din principii precum:

- o cele definite in Declaratia Universala a Drepturilor Omului a Organizatiei Natiunilor Unite si in cele doua Conventii internationale care alcatuiesc Declaratia internationala a drepturilor omului;
- o Principiile directoare ale ONU privind afacerile si drepturile omului;
- o Declaratia Organizatiei Internationale a Muncii privind principiile si drepturile fundamentale la locul de munca;

- o cele Zece Principii ale Pactului Global al Natiunilor Unite.

Credem ca nici o companie nu ar trebui sa prospere in timp ce incalca drepturile omului de baza ale altora, fie prin robie ilegala, servitute, munca fortata sau obligatorie, fie prin alte mijloace de exploatare.

Cu acest scop, Kimball, prin Principiile sale Directoare si Declaratia Scopului nostru (care se gaseste in raportul [Environmental, Social & Governance Report](#) promoveaza transparenta si responsabilitatea.

Pentru a creste gradul de constientizare a angajamentului nostru fata de drepturile omului si pentru a incuraja respectarea acestei politici, am inclus aceasta politica in [Codul de Conduita](#) si vom instrui toti angajatii nostri din intreaga lume, in materie de drepturi ale omului.

### **Guvernare si supraveghere**

Responsabilitatea pentru implementarea acestei politici revine echipei noastre de Leadership global si local, a departamentului nostru de resurse umane, departamentului juridic si echipei noastre globale de achizitii.

In plus, Kimball a creat un consiliu global de Siguranta, Mediu si Administrare a Cladirilor (SEF), format din parti interesate din fiecare dintre locatiile noastre globale si care se intruneste lunar si raporteaza direct catre Chief Compliance Officer (Directorul global de Conformitate).

Directorul de Conformitate, care raporteaza Directorului Executiv si consiliului SEF, sunt extrem de implicati in dezvoltarea si implementarea acestei politici si evaluarea rezultatelor acesteia. Pastram o comunicare permanenta si solicitam contributia tuturor partilor interesate globale, din intern, cu privire la problemele de mediu, sociale si de guvernanta (ESG), discutate la reuniunile lunare regulate ale consiliului SEF.

Consiliul de Administratie al Kimball Electronics se asigura de supravegherea politicilor si controalelor operationale legate de riscurile noastre de mediu, sanatate si securitate si cele sociale. Oferim, cel putin anual, la sedintele lor periodice consiliului nostru de administratie actualizari cuprinzatoare cu privire la aspectele legate de mediu, sociale si de guvernanta, inclusiv drepturile omului si riscurile climatice.

Consiliul nostru de administratie revizuieste si ofera informatii in ceea ce priveste raportul nostru, cu privire la problemele de mediu, sociale si de guvernanta (ESG).

De asemenea, oferim actualizari mai frecvente cu privire la riscurile specifice, inclusiv problemele de mediu, sociale si de guvernanta, trimestrial sau de fiecare data cand este nevoie.

### **Standardele Drepturilor Omului**

Standardele din aceasta politica se aplica tuturor locatiilor noastre, indiferent de locatia lor geografica. In plus, solicitam furnizorilor, contractorilor si partenerilor nostri sa indeplineasca toate standardele globale ale drepturilor omului descrise mai jos in [Codul de Conduita si Manualul global al furnizorilor](#).

Ne rezervam dreptul de a rezilia un contract, de a retine plata si de a evalua taxele si / sau costurile pentru orice furnizor, contractor sau partener neconform.

#### ***Munca fortata, munca minorilor si traficul de persoane***

Sustinem si respectam legislatia muncii obligatorii la nivel mondial. Nu acceptam nici un aspect al muncii fortate sau ilegale a copiilor sau al traficului de persoane. In conformitate cu conventiile Organizatiei Internationale a Muncii, nu folosim munca fortata, obligatorie sau a copiilor pentru fabricarea sau asamblarea produselor. In acest context, un „copil” este definit ca o persoana care indeplineste cel putin unul dintre criteriile: are varsta sub 16 ani, are varsta sub varsta pentru finalizarea invatamantului obligatoriu in tara lor sau varsta lor este sub varsta minima pentru angajare in tara lor.

Cu exceptia cazului in care legislatia locala impune acest lucru, angajatii nostri nu sunt obligati sa faca depozite financiare, sa plateasca taxe de recrutare sau sa depuna pentru retinerea actelor de identitate originale, pasapoartelor sau permiselor de munca, ca si conditie de angajare. Sub rezerva cerintelor legale locale, angajatii sunt liberi sa decida incetarea contractului de munca cu Kimball Electronics, cu respectarea legislatiei in vigoare si a consecintelor legale, cu sau fara respectarea obligatiilor legale, cu sau fara o notificare explicativa adresata companiei.

#### ***Remuneratia echitabila***

Este necesar ca remuneratia in Kimball Electronics sa fie in concordanta cu prevederile legislatiei salariale aplicabile, inclusiv cu cele referitoare la salariul minim, orele suplimentare si beneficiile obligatorii. Interzicem incalcarea legii in politica retinerilor salariale, aplicate ca si

masuri disciplinare: acestea trebuie sa respecte legislatia si drepturile angajatilor (ex. efectuarea cercetarii prealabile inainte de decizia de sanctionare) si comunicari legale in vigoare (ex. retenirile cu titlu de executor judecatoresc). Aplicam principiul remunerarii egale pentru munca de valoare egala, in toate tarile in care activam.

### **Practici corecte in relatii de munca**

Solicitam ca toate angajarile sa respecte legislatia si reglementarile aplicabile, inclusiv cele referitoare la orele lucrate, compensatii, plati pentru ore suplimentare, oportunitati si conditii de munca. Orele din timpul saptamanii de lucru nu pot depasi numarul maxim stabilit de legislatia locala, iar angajatilor li se va acorda cel puțin o zi libera la fiecare sapte zile. In cadrul legii, reglementarilor si al relatiilor de munca si practicilor de munca prevalente, respectam dreptul fiecarui angajat de a lua o decizie informata, fara constrangeri, cu privire la apartenenta ca reprezentant al salariatilor si / sau syndicate. In cazul in care angajatii sunt reprezentati de un sindicat recunoscut legal sau de o alta organizatie de angajati, stabilim un dialog constructiv si ne angajam in negocieri sau consultari, dupa cum este necesar, cu reprezentantii lor alesi liber. Furnizam documentatie scrisa angajatilor nostri cu privire la salariile lor, termenii si conditiile de angajare si o facem ori de câte ori este posibil in limbile lor materne.

### **Siguranta si sanatatea mediului de lucru**

Ne straduim sa oferim tuturor angajatilor un loc de munca sigur. Angajatii trebuie sa lucreze in siguranta, sa respecte politicile si reglementarile de siguranta, sa raporteze conditiile nesigure de munca si sa poarte echipamente de siguranta adecvate. Kimball Electronics se straduieste sa creeze medii de lucru sigure, cu o cultura fara accidente de munca, avand convingerea ca orice ranire poate fi prevenita. [Politica de siguranta, mediu si administrare a cladirilor](#) de la Kimball Electronics subliniaza ca siguranta este o valoare - spre deosebire de prioritati, valorile nu se schimba niciodata. Kimball promoveaza constientizarea si educarea angajatilor cu scopul de a elimina expunerile sau riscurile care creeaza conditii si comportamente nesigure.

### **Drepturile animalelor**

Animalele nu fac parte din lantul nostru de aprovizionare si nici procesele noastre de fabricatie sau de proiectare nu implica experimentarea pe animale.

### **Oportunitati egale de angajare, nediscriminare si anti-hartuire**

Kimball se angajeaza sa elimine toate formele de discriminare, inclusiv hartuirea si abuzul. Nu toleram nici o forma de discriminare, hartuire sau abuz de catre nimeni fata de nicio alta persoana, indiferent daca este sau nu angajat. Abuzul include orice tratament dur sau inuman al angajatilor, inclusiv pedepsele corporale, strangerea mentala sau fizica, abuzul verbal

sau amenintarea unui astfel de tratament. Pentru toate practicile de angajare, incepand de la recrutare si pana la separarea de companie, nu facem discriminari in functie de varsta, rasa, culoarea pielii, fond social, religie, etnie sau origine nationala, sex, identitate si expresie de gen, dizabilitate, informatii genetice, orientare sexuala, apartenenta politica, apartenenta la sindicat, starea civila, starea de veteran protejat, casta, proprietate, nastere sau orice clasificare protejata legal in conformitate cu legile tarii locale. Angajatilor cu dizabilitati li se ofera conditii de acomodare potrivite.

Orice persoana sau entitate care se angajeaza in actiuni interzise de discriminare, hartuire sau abuz va fi supusa cercetarii disciplinare, pana la incetarea imediata a relatiei cu Kimball, potrivit legii. Aceasta politica se aplica comportamentului atat la sediul Kimball si in desfasurarea activitatii sale, precum si comportamentului din afara sediului care afecteaza orice angajat la locul de munca sau care creeaza un mediu de lucru ostil.

### **Dezvoltarea angajatilor**

Pentru a atenua presiunile externe si interne, am lucrat pentru a construi vitalitatea si vizibilitatea in aria noastra de talente. Valorificam talentul din organizatia noastra prin practicile noastre de management al performantei, orientate spre viitor si individualizate.

Oamenii nostri merita mai mult decat un rating, asa ca ii incurajam sa detina si sa conduca dezvoltarea lor personala si profesionala in contextul planului nostru general de afaceri, astfel incat nevoile reale, nu regulile, sa fie satisfacute. Folosim realizari, aspiratii si provocari pentru a determina calitativ nevoile de dezvoltare.

Liderii nostri sunt coach care ne modeleaza valorile, aliniaza asteptarile si se adapteaza la nevoile oamenilor nostri.

Cu un angajament fata de rolul pe care il joaca in succesul nostru, oamenii nostri ne intregesc compania.

Strategia noastra de dezvoltare a leadership-ului este de a pregati angajatii nostri sa conduca, utilizand un program structurat cu impact ridicat si cultural, bazat pe competentele noastre de leadership definite sub umbrela „Leading, the Kimball Way”:

- A fi un catalizator al cresterii
- A avea un mod de gandire global
- A demonstra curaj
- A fi urmat
- A cultiva talentul

Designul proiectului nostru de dezvoltare leadership *Leading, the Kimball Way* a fost bazata pe cercetari despre schimbarea eficienta a comportamentului si dezvoltarea calitatilor de leadership. Am inceput calatoria concentrandu-ne pe dezvoltarea conducerii de sine inainte de a trece la coordonarea unei echipe, iar ultima faza se concentreaza pe conducerea intr-o companie. In aceste calatorii de dezvoltare a calitatiilor de leadership, continuam sa dezvoltam capacitati de introspectie si de dezvoltare constienta in liderii nostri, mai ales in ceea ce priveste conducerea altora.

Eforturile noastre de crestere si dezvoltare urmaresc sa inlature lacunele identificate in capabilitatile de leadership necesare pentru a executa strategia noastra de afaceri prin proiectarea dezvoltarii leadershipului folosind educatia fata in fata, invatarea virtuala, invatarea de la colegi din acelasi palier managerial / arie, mentoratul si feedback-ul dezvoltarii.

### **Confidentialitate**

Ne angajam sa protejam confidentialitatea celor care ne incredinteaza informatiile lor personale, inclusiv clientii nostri, furnizorii, vizitatorii site-ului, angajatii si toti cei care sunt implicati in relatii de afaceri cu noi. Ori de cate ori este posibil, va explicam modul in care informatiile personale pot fi corectate, actualizate sau sterse. Pastram informatiile personale in siguranta si respectam legile aplicabile care guverneaza aceste informatii.

### **Adoptarea unor Protocoale de Securitate echilibrate**

Kimball isi propune ca asigurarea securitatii operatiunilor noastre si interactiunea noastra cu fortele de securitate publice si private sa fie in concordanta cu legile tarii relevante si cu standardele si orientarile internationale relevante, cum ar fi Principiile Voluntare privind Securitatea si Drepturile Omului. Ne vom adapta protocoalele de securitate pentru a echilibra nevoia de siguranta, respectand in acelasi timp drepturile omului.

### **Dezvoltarea unor Practici Solide pentru utilizarea terenului si a apei**

Dreptul la consumul de apa este un drept fundamental al omului. Kimball lucreaza la intelegerea si aplicarea practicilor solide pentru utilizarea terenurilor si a apei, in concordanta cu practicile internationale emergente, luand in considerare impactul activitatilor sale globale asupra stresului apei (definit ca lipsa cantitatii, calitatii si accesibilitatii apei). Kimball se straduieste sa respecte drepturile omului in sprijinul politicilor si obiectivelor noastre de gestionare a mediului.

### **Cum facilitam raportarea in Kimball si in cadrul lantului nostru de aprovizionare**

Training-ul angajatilor nostri include si instruirea cu privire la modul de recunoastere a potentialelor abuzuri ale drepturilor omului.

Daca angajatii din cadrul companiei Kimball sau alte persoane din cadrul lantului nostru de aprovizionare au intrebari sau doresc sa raporteze potentiale incalcare ale acestei politici, acestia pot notifica:

- (a) orice supervizor sau manager Kimball cu care se simt confortabil discutand problema,
- (b) departamentul de Resurse Umane sau Ofiterul Sef de Conformitate sau
- (c) sistemul de raportare „hotline” de etica anonim, confidential.

Persoanele care doresc sa raporteze pot accesa linia de asistenta la nivel mondial, 24 de ore pe zi, 7 zile pe saptamana, prin e-mail, Internet sau telefon intr-o limba la alegere. Publicam aceasta linie directa in comunicările noastre catre angajati si in mod public in Codul nostru de Conduita, aceasta politica si alte informatii, pe care le punem la dispozitia publicului, inclusiv a lucratorilor si a altor parti interesate din lantul nostru de furnizori.

Procesul nostru de investigatie este echitabil, impartial si transparent pentru cei implicati, respectand legislatia.

### ***Fara represalii***

Kimball va investiga prompt toate raportarile si nu va riposta si nici nu va tolera represalii impotriva oricarei persoane sau entitati care, cu buna credinta, face o raportare sau coopereaza in cadrul unei investigatii. Orice persoana sau entitate care riposteaza sau ameninta represalii impotriva oricui face un raport sau coopereaza la o investigatie va fi supusa disciplinei, pana la incetarea imediata a relatiei cu Kimball.

### **Declaratia anuala pentru exercitiul financiar 2020**

In conformitate cu Legea moderna a sclaviei din Regatul Unit si cu reglementarile SUA privind combaterea traficului de persoane (48 CFR 52.222-50), Kimball Electronics, Inc. in numele propriu si al filialelor sale si, in continuarea dedicarii sale la [Principiile sale Directoare \(Guiding Principles\)](#), prezinta Declaratia globala privind transparenta lantului de aprovizionare.

Aceasta declaratie este o revizuire a activitatilor noastre pentru anul fiscal care se incheie la 30 iunie 2020.

Kimball Electronics, Inc. („KEI”) considera ca nici o companie nu ar trebui sa prospere in timp ce incalca drepturile omului de baza ale altora prin sclavie ilegala, servitute, munca fortata sau obligatorie. In acest scop, KEI, prin Principiile sale directoare, promoveaza transparenta si responsabilitatea pentru sine si pentru lantul de aprovizionare prin intermediul Manualului sau

global de calitate a furnizorilor. Pregătirea angajaților noștri include identificarea potențialelor semne de abuz al drepturilor omului.

În acest an, KEI a efectuat numeroase audituri la fața locului a filialelor sale și a furnizorilor terți. Ca urmare a acestor audituri, orice comportament suspect care ar putea fi considerat o dovadă a sclaviei, a servitutii sau a muncii fortate sau obligatorii a fost raportat conducerii pentru investigații suplimentare. Suntem încântați să raportăm că au fost raportate zero incidente conducerii și că nici un incident nu a fost transmis autorităților locale sau, dacă a fost cazul, unei organizații pentru drepturile omului pentru investigații ulterioare.

Mai exact, KEI a efectuat audituri în următoarele țări: Austria, Canada, China, Republica Cehă, Germania, Japonia, Mexic, Polonia, Italia, Coreea de Sud, Taiwan, Thailanda și Statele Unite. La cerere, o listă de locații specifice poate fi pusă la dispoziție, redactată după cum este necesar pentru obligațiile de confidențialitate. Kimball Electronics Compliance poate fi accesat prin e-mail la: [KE Compliance](#).

Această declarație a fost aprobată de Consiliul de administrație al KEI.

Cu sinceritate,

Donald D. Charron  
Președinte și director executiv