

全球人权政策

所有同事和临时工（德国除外¹）

1. 目的

Johnson Matthey Plc 和我们的集团公司 (JM) 致力于在整个运营和供应链中尊重和维护人权。本政策明确了我们对人权的承诺，并反映了我们对自己、同事和供应商的期望。

2. 定义

词语	定义
人权	人权是所有人类的固有权利，无论种族、性别、国籍、民族、语言、宗教或任何其它身份特征。人权包括有权享有生命和自由、免受奴役和酷刑、思想和言论的自由、工作权和受教育权等等。每个人都有权享受这些权利，不应受到任何歧视。
国际上承认的人权	在《国际人权法案》和国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》内的八项基本公约中有所体现。
员工	包括高级管理人员、高级职员、董事、员工、顾问、承包商、实习生、在家办公员工、兼职和固定期限员工、临时工、代理员工以及志愿者
不利影响	造成有害或意外后果的行动。
歧视	歧视是由某人的特征或其属于特定群体，而给予其不同或不公平的对待。
骚扰	任何不受欢迎的身体、语言或非语言行为，其目的或效果是侵犯他人尊严，或为他人营造恐吓、敌对、有辱人格、羞辱或冒犯性的环境。
多元化	多元化涉及人们各个方面的不同之处，包括某群体或个人区别于另一群体或个人的不同特征。
包容性文化	一种通过积极邀请每个人或每个团体做出贡献、积极参与，来培养人人都感到受欢迎的文化。
公平的薪酬	我们确保所有员工获得公平和有竞争力、并且与个人的职位、经验和责任匹配的奖励和福利，这包括但不限于薪资、假期、员工休假和加班的各个方面。
公平合理的工作条件	尊重每个人的健康、安全和尊严的工作条件；这包括但不限于提供 WASH（水、清洁和卫生）设施、限制最长工作时间、提供每天和每周休息时间及带薪年假福利。
土地权	使用、控制和转让地块的权利。
(人权方面的) 尽职调查	发现、防止、减轻我们在人权方面的不利影响，以及记录其解决方式的过程。
第三方	包括业务合作伙伴、供应商、客户、承包商、代理和公众。

3. 政策

3.1 我们的承诺和重点

- 我们的承诺由国际公认的人权定义，并将根据《联合国工商业与人权指导原则》、《经合组织跨国企业准则》和《联合国全球契约》十项原则（我们是其签署方）实施和操作。
- 我们承诺，如果国家/地区法律与国际人权标准存在差异，则尊重较高的标准。如果两者存在冲突，我们将遵守国家/地区法律，同时力求最大限度地尊重国际人权。
- 我们专注于对人们产生不利影响的风险最大、我们可以在运营中及与我们的供应商合作施加影响的人权领域。我们：
 - 致力于保障员工和运营所在社区的健康、安全和福祉；

- 绝不容忍任何形式的歧视或骚扰，并致力于培养多元和包容文化；
 - 致力于确保员工获得公平的报酬，并为他们提供公平合理的工作条件；
 - 致力于维护员工获得公平程序和补救措施的权利，以及员工结社自由和集体谈判的权利；
 - 努力确保我们及我们供应商的运营中没有现代奴役（所有形式的强迫或强制劳动）或人口贩运；
 - 努力确保我们及我们供应商的运营中没有童工；
 - 努力确保我们的运营尊重所在的当地社区。
- 我们还认识到在我们及我们供应商的运营中，社区土地权的重要性及对原住民的威胁。

4. 角色和责任

4.1 我们的同事

- 在 JM，员工有责任尊重人权并提出人权问题。

4.2 我们的供应商

- 我们希望我们的供应商能够发挥带头作用，直接或通过他们自己的供应链来支持我们尊重人权的承诺。
- 供应商必须遵守我们的供应商行为准则。

5. 尽职调查

- 我们将通过适当的系统和控制措施，确定和评估我们的人权风险领域，根据风险水平开展适当的尽职调查，有效管理风险，监控和报告我们的进展。
- 如发现与人权相关的高风险，我们将尽可能减轻并阻止这些风险。
- 如发现实际不利影响，视影响的性质而定，我们将与供应商合作提出必要的补救计划。我们的方法将基于我们在价值链中的地位、业务关系、影响的性质以及我们与影响的关联程度。
- 如果无法降低风险，及/或与供应商合作对人权相关不利影响进行补救，我们最终可能必须终止与其合作。
- 我们将定期审核人权风险领域，以确保优先事项可以反映业务性质，及其可能对所有利益相关者产生的影响。

6. 治理

- 社会价值委员会 (SVC) 监督人权政策及其实施情况。

7. 申诉机制

- 我们通过各种机制向员工征求反馈意见，包括有关人权问题的意见。我们鼓励员工通过与其直线经理坦诚交谈、联系其地方或集团相关职能部门（例如 HR、法务、EHS）联系人，或提交 **Speak Up** 举报的方式提出问题。
- 我们为员工和所有第三方提供独立运营的 **Speak up** 帮助热线（在线或通过电话使用），在此可以匿名（在当地法律允许的情况下）提出人权问题。该热线每周 7 天，每天 24 小时开放，以多种语言提供。
- 所有诚信举报的 **Speak up** 问题都将得到严肃对待并予以保密，由独立的高级领导小组监督。**Speak up** 问题举报将以及时和一致的方式得到调查，如果发现违规行为，将采取适当和有效的补救措施。
- 我们实施零容忍政策，绝不允许对任何善意举报问题或协助调查的人施加报复。

7. 违规的后果

我们将对违反本政策的情况进行彻底的调查，并采取适当的措施，包括采取纪律处分，该处分可能导致终止雇佣关系。

8. 参考资料

8.1 相关政策

- 道德规范：正确行事 <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- 全球公司 EHS 政策 [Global Corporate EHS Policy.docx](#)
- 全球员工休假政策 [Global Employee Leave Policy.docx](#)
- 全球多元化、公平性、包容性和归属感政策 [Global Diversity Equity Inclusion and Belonging Policy.docx](#)
- 全球举报政策 [Global Speak Up Policy v1.0.docx](#)
- 全球共同工作政策 [Global Working Together Policy.docx](#)

8.2 相关文件

- 供应商行为准则 <https://matthey.com/en/about-us/partnering-with-us>
- [自然战略声明](#)

9. 附录

9.1 参考文献

1. 须经德国劳工委员会批准。

9.2 文件责任人

文件角色	业务角色
审批人 (GLT 负责人)	总法律顾问兼公司秘书
负责人	集团总法律顾问
撰写人	道德、合规与可持续发展助理总法律顾问

9.3 版本控制

版本	日期	变更
1.0	2022 年 11 月 9 日	简化了格式以向同事们强调最重要的信息。
2.0	2024 年 10 月 28 日	进行修改以确保与其它全球政策保持一致，插入了尽职调查和治理章节。