

वैश्विक मानवाधिकार नीति

All सभी सहकर्मियों और कंटिजेंट वर्कर्स (जर्मनी को छोड़कर)

1. प्रयोजन

Johnson Matthey Plc तथा हमारी ग्रुप कंपनियों (JM) हमारे समग्र ऑपरेशन और सप्लाय चैन में मानवाधिकारों का सम्मान करने और उन्हें बनाए रखने के लिए प्रतिबद्ध हैं। इस नीति में मानवाधिकारों के प्रति हमारी प्रतिबद्धता को परिभाषित किया गया है, तथा उन अपेक्षाओं का वर्णन किया गया है जो हमें स्वयं से, हमारे सहकर्मियों से तथा हमारे सप्लायर्स से है।

2. परिभाषाएं

शब्द	परिभाषा
मानवाधिकार	मानवाधिकार का अर्थ ऐसे अधिकार हैं जो सभी मनुष्य के पास होते हैं, भले ही उनकी नस्ल, पिंग, राष्ट्रीयता, जातीयता, भाषा, धर्म या कोई अन्य स्टेटस चाहे जो भी हो। मानवाधिकार में जीवन और स्वतंत्रता का अधिकार, गुणवत्ता और यातना से आजादी, पिचारों तथा अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता, कार्य और शिक्षा का अधिकार, पत्यादि शामिल हैं। प्रत्येक व्यक्ति के पास किसी भेदभाप के बिना उन अधिकारों का हक है।
अन्तरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानवाधिकार	एहें अन्तरराष्ट्रीय मानवाधिकार पिधेयक में, तथा आठ अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन फंडामेंटल कन्वेंशन के अंदर कार्यस्थल पर मौपिक सिद्धांत और अधिकारों की घोषणा में व्यक्त किया गया है।
कर्मचारी	इसमें सीनियर मैनेजर्स, अधिकारीगण, निदेशकगण, कर्मचारीगण, कंसल्टेंट्स, कॉन्ट्रैक्टर्स, ट्रेनीज, होमवर्कर्स, पार्ट-टाइम और फिक्सड-टर्म वर्कर्स, कैजुअल तथा एजेंसी स्टाफ, और ऑप्टियर्स शामिल हैं।
प्रतिकूल प्रभाव	ऐसी कार्रवाई(यां) जिनके परिणामस्वरूप अपांछित या अनपेक्षित परिणाम हो सकते हैं।
भेदभाव	भेदभाप का अर्थ किसी व्यक्ति के अभिपक्षणों या किसी समूह के साथ जुड़ाप के चपते उनके साथ भिन्न या अनुचित व्यपहार है।
उत्पीड़न	कोई अपांछित शारीरिक, मौखिक, या अमौखिक आचरण जिसका प्रयोजन या प्रभाप व्यक्ति की गरिमा का उल्लंघन करना हो या उनके लिए भयभीत करने वाप, पिरोधी, अपकारक, अपमानजनक, या अप्रिय परिपेश निर्मित करना हो।
विविधता	पिपिधता में ऐसे सभी पिभिन्न तरीके शामिल हैं, जिन तरीकों से एक दूसरे से भिन्न होते हैं, जिसमें किसी समूह या व्यक्तियों को एक दूसरे से भिन्न बनाने वापे भिन्न अभिपक्षण शामिल हैं।
समावक्षी संस्कृति	ऐसी संस्कृति जिसमें हर कोई जुड़ाप महसूस करे, जिसमें हर व्यक्ति या हर समूह को योगदान करने और सहभागिता करने के लिए सक्रिय रूप से आमंत्रित किया जाए।
उचित पारिश्रमिक	हम सुनिश्चित करते हैं कि हमारे सभी वर्कर्स को उचित और प्रतिस्पर्धी प्रतिफाप और वाभ मिपों, जो उनकी भूमिकाओं, अनुभवाप और जिम्मेदारियों के अनुरूप हों। इसमें पेटन, अपकाश, कर्मचारी छुट्टी और ऑपरटापम के पहपू शामिल हैं, परंतु एहें तक सीमित नहीं है।
निष्पक्ष और उचित कार्य स्थितियां	ऐसी कार्य स्थितियां जो प्रत्येक व्यक्ति के स्वास्थ्य, सुरक्षा और गरिमा का सम्मान करें; इसमें निम्नपिखित चीजें शामिल हैं, पकिन एहें तक सीमित नहीं है - WASH (वाटर, सैनिटेशन और हापजीन) सुपिधाओं की उपपब्धता, अधिकतम कार्य घंटों की सीमा, दैनिक तथा साप्ताहिक पिश्राम अपधियां तथा पेड वाप की वापार्षिक अपधि।
भूमि अधिकार	भूमि के भाग के उपयोग, नियंत्रण और ट्रांसफर का अधिकार।
ड्यू डिलिजेंस (मानवाधिकारों का लिए)	हम प्रतिकूल मानवाधिकार प्रभापों का कैसे समाधान करते हैं, उसकी पहचान, रोकथाम, शमन करने की प्रक्रिया।
तृतीय पक्ष	इसमें बिजनेस पार्टनर्स, सप्लायर्स, कॉन्ट्रैक्टर्स, एजेंट्स तथा आम जनता के सदस्य शामिल हैं।

3. नीति

3.1 हमारी प्रतिबद्धता और फोकस

- हमारी प्रतिबद्धता को अन्तरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानवाधिकार परिभाषित करते हैं, तथा एहें बिजनेस और मानवाधिकार के संबंध में यूएन मार्गदर्शक सिद्धांतों, मल्टीनेशनल एंटरप्राइजेज हेतु ओईसीडी गाइडलाइंस, तथा यूएन ग्लोबल कंपैक्ट के दस सिद्धांत (जिसके हम हस्ताक्षरकर्ता हैं) के अनुरूप कार्यान्वित और प्रचापित किया जाएगा।
- राष्ट्रीय कानून और अन्तरराष्ट्रीय मानवाधिकार मानकों में भिन्नता होने की स्थिति में हम उच्चतर मानक का सम्मान करने के लिए प्रतिबद्ध हैं। उन दोनों के बीच में टकराप होने की स्थिति में हम राष्ट्रीय कानून का पालन करेंगे, साथ ही हम अन्तरराष्ट्रीय मानवाधिकारों का अधिकतम स्तर तक सम्मान करने का प्रयास करेंगे।
- हम मानवाधिकार के उन क्षेत्रों पर ध्यान केंद्रित किए हुए हैं, जहां पोगों पर प्रतिकूल प्रभाप के जोखिम की सबसे अधिक संभापना है, तथा जहां हमारे ऑपरेशन में और हमारे सप्लायर्स के साथ हमारे पास वापरेज है। हम:

- अपने कर्मचारियों और समुदायों के स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण की सुरक्षा करने के लिए प्रतिबद्ध हैं, जहां हम ऑपरेट करते हैं;
- किसी तरह का भेदभाव या उत्पीड़न सहन नहीं करते, तथा हम विविधता और समावेशी संस्कृति को बढ़ावा देने के लिए प्रतिबद्ध हैं;
- यह सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध हैं कि कर्मचारियों को उचित पारिश्रमिक दिया जाए तथा उन्हें निष्पक्ष और उचित कार्य स्थितियां प्रदान की जाएं;
- कर्मचारियों के अधिकारों के प्रति प्रतिबद्ध हैं कि उन्हें उचित कार्य-विधियों और समाधान का अधिकार मिले, तथा कर्मचारियों को संगठन की स्वतंत्रता तथा कठोरता बागैनिंग का अधिकार मिले;
- यह सुनिश्चित करने के लिए काम करते हैं कि हमारे तथा हमारे सप्लायर्स के ऑपरेशन में कोई आधुनिक दासता (बर्षपूर्वक या बाध्यकारी श्रम के सभी रूप) या ह्यूमन ट्रेफिकिंग कतई न हो;
- यह सुनिश्चित करने के लिए काम करते हैं कि हमारे तथा हमारे सप्लायर्स के ऑपरेशन में कोई बर्ष श्रम कतई न हो;
- यह सुनिश्चित करने के लिए काम करते हैं कि हमारे ऑपरेशनों में स्थानीय समुदायों का सम्मान किया जाए।
- साथ ही हम अपने और अपने सप्लायर्स के ऑपरेशनों के अंदर समुदायों के भू-अधिकारों के महत्व तथा स्वदेशी लोगों के प्रति खतरों को भी पहचानते हैं।

4. भूमिकाएं और जिम्मेदारियां

4.1 हमारा सहकर्मि

- कर्मचारियों के ऊपर व्यक्तिगत जिम्मेदारी है कि वे JM में मानवाधिकारों का सम्मान करें तथा मानवाधिकार से संबंधित कोई चिंता होने पर सूचित करें।

4.2 हमारा सप्लायर्स

- हम अपने सप्लायर्स से अपेक्षा करते हैं कि वे अपनी स्वयं की सप्लायर्स चेन में प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रूप से मानवाधिकारों का सम्मान करने के प्रति हमारी प्रतिबद्धता का समर्थन करने में अग्रणी भूमिका निभाएं।
- हमारे सप्लायर्स के लिए हमारे सप्लायर कोड ऑफ कंडक्ट का पालन करना अनिवार्य है।

5. ड्यू डिलिजेंस

- अपने सिस्टम और कंट्रोल के माध्यम से हम मानवाधिकारों के लिए जोखिम वाले क्षेत्रों की पहचान और मूल्यांकन करते हैं, जोखिम स्तर के अनुरूप ड्यू डिलिजेंस करते हैं, जोखिम को प्रभावी तरीके से प्रबंधित करते हैं, अपनी प्रगति की निगरानी और रिपोर्टिंग करते हैं।
- मानवाधिकार से जुड़े उच्च जोखिमों की पहचान होने पर हम उन जोखिमों का यथासंभव शमन और रोकथाम करने का प्रयत्न करते हैं।
- जहां वास्तविक प्रतिकूल प्रभावों की पहचान की जाती है, वहां प्रभाव की प्रकृति के आधार पर, हम अपने सप्लायर्स के साथ काम करते हुए आवश्यक समाधान योजनाओं का सुझाव देंगे। हमारी कार्यप्रणाली इस बात पर आधारित होगी कि टैल्यू चेन में हमारी पोजीशन, बिजनेस रिशेनशिप, प्रभाव की प्रकृति, तथा प्रभाव के साथ हमारा जुड़ाव कैसा है।
- जहां हमारे सप्लायर के मामले में मानवाधिकार हानन से जुड़े जोखिमों का शमन करना और/या प्रतिकूल प्रभावों का समाधान करना संभव नहीं होगा, वहां हमें अंततः उनके साथ काम करना बंद करना पड़ सकता है।
- हम यह सुनिश्चित करने के लिए अपने मानवाधिकार से जुड़े जोखिम वाले क्षेत्रों की नियमित रूप से समीक्षा करेंगे कि हमारी प्राथमिकताएं हमारे बिजनेस की प्रकृति को दर्शाए तथा यह सभी हितधारकों को किस तरह से प्रभावित कर सकती है।

6. प्रशासन

- सोसाइटी टैल्यू कमेटी (SVC) मानवाधिकार नीति और उसके कार्यान्वयन की निगरानी करती है।

7. शिकायत मकनिज्म

- हमारे यहां अपने कर्मचारियों से फीडबैक मांगने के विभिन्न मैकेनिज्म हैं, जिसमें मानवाधिकार संबंधी चिंताएं भी शामिल हैं। हम अपने कर्मचारियों को प्रोत्साहित करते हैं कि वे अपने वाहन मैनेजर्स के माध्यम से, संबंधित फंक्शन (जैसे कि HR, पीएच ईएस) में टोक या ग्रुप कॉन्टैक्ट से संपर्क करके या Speak Up के माध्यम से अपनी चिंताओं के बारे में खुलकर बताएं।
- हम कर्मचारियों और सभी तृतीय पक्षों को स्वतंत्र रूप से संचालित Speak up हेल्पलाइन प्रदान करते हैं (जिसे ऑनलाइन या टेलीफोन से एक्सेस किया जा सकता है), जहां मानवाधिकार चिंताओं के बारे में अनाम रूप से सूचना दी जा सकती है (जहां स्थानीय कानून ऐसा करने की अनुमति देते हैं)। यह हेल्पलाइन 24/7 तथा विभिन्न भाषाओं में उपलब्ध है।
- Speak up के ऐसे सभी मामले जिनके बारे में ईमानदारी से रिपोर्ट की गई है, उनके साथ गंभीर से और गोपनीय व्यवहार किया जाता है, जिसकी निगरानी सीनियर पीडर्स का स्वतंत्र समूह करता है। Speak up मामलों की जांच समायोजित और कंसिस्टेंट तरीके से की जाती है, और उल्लंघन पाए जाने की स्थिति में उचित कार्रवाई और प्रभावी समाधान किए जाते हैं।

- हमारे यहां, सद्भावनापूर्णक Speak Up उठते हैं या जांच-पड़ता में मदद करने वाले व्यक्ति के पिरुद्ध प्रतिकार की कार्रवाई के लिए जीरो टॉरेंस नीति है।

7. उल्लंघन का परिणाम

एक नीति के किसी उल्लंघन की व्यापक जांच-पड़ता की जाएगी, तथा उचित कार्रवाई समेत अनुशासनात्मक कार्यवाही की जाएगी, जिसके परिणामस्वरूप नौकरी को टर्मिनेट भी किया जा सकता है।

8. सन्दर्भ

8.1 संबंधित नीतियां

- नीति संहिता (कोड ऑफ एथिक्स): उचित कार्य करना <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- ग्लोबल कॉरपोरेट EHS पॉलिसी [Global Corporate EHS Policy.docx](#)
- ग्लोबल एम्प्लॉयी लीव पॉलिसी [Global Employee Leave Policy.docx](#)
- ग्लोबल डायवर्सिटी, इक्विटी, इंकलूजन और बिऑनिंग पॉलिसी [Global Diversity Equity Inclusion and Belonging Policy.docx](#)
- पैश्विक Speak Up नीति [Global Speak Up Policy v1.0.docx](#)
- पैश्विक वर्किंग टूगेदर नीति [Global Working Together Policy.docx](#)

8.2 संबंधित दस्तावेज

- सप्लायर कोड ऑफ कंडक्ट <https://matthey.com/en/about-us/partnering-with-us>
- [नेचर स्टैटेजी स्टेटमेंट](#)

9. परिशिष्ट

9.1 सन्दर्भ

- जर्मन वर्क काउंसिल से स्वीकृति के अधीन।

9.2 दस्तावेज जिम्मेदारियाँ

दस्तावेज भूमिका	बिजनस भूमिकाएँ
अनुमोदक (GLT प्रायोजक)	जनरल काउंसिल कंपनी सेक्रेटरी
ऑनर	जनरल काउंसिल, ग्रुप
लक्षक	असिस्टेंट जनरल काउंसिल एथिक्स, कंप्लायंस और सस्टेनेबिलिटी

9.3 संस्करण नियंत्रण

संस्करण	तिथि	परिवर्तन
1.0	09/11/2022	सहकर्मियों के लिए सबसे महत्वपूर्ण जानकारी पर प्रकाश डालने के लिए सरल फॉर्मेट
2.0	28/10/2024	संशोधन अन्य पैश्विक नीतियों के साथ समनुरूपता रखना, ड्यू डिपिजेंस और प्रशासन सेक्शन शामिल किया जाना सुनिश्चित करने के लिए किए गए हैं।