

人権に関するグローバル方針

全社員および派遣社員(ドイツを除く)

1. 目的

Johnson Matthey Plc およびそのグループ企業 (JM) では、オペレーションとサプライチェーン全体において人権を尊重し、擁護することに取り組んでいます。本方針では、当社の人権への取り組みを定義し、当社が当社自体、従業員およびサプライヤーに期待する事柄を説明しています。

2. 定義

用語	定義
人権	人権とは、人種や性別、国籍、民族、言語、宗教その他いかなる地位とも関係なく、すべての人間に固有の権利を指します。人権には生存権、自由権、奴隷制と拷問からの自由、言論と表現の自由、労働権、教育を受ける権利など、多くの権利が含まれます。これらの権利は誰にも分け隔てなく与えられています。
国際的に認識される人権	「国際人権規約」および国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に掲げられる 8 つの規約により表現されるものです。
従業員	上級管理者、役員、取締役、雇用者、コンサルタント、請負業者、トレーニング中の従業員、在宅勤務者、パートタイマー、定期雇用者、臨時雇用者や営業職員、ボランティアが含まれます。
悪影響	望ましくないまたは予期しない結果をもたらす行為・行動のことで、
差別	差別とは、個人の特性や集団とのつながりを理由に、個人に対して異なる扱いや不当な扱いをすることです。
ハラスメント	個人の尊厳を冒す目的や影響力を持つ望まれない身体的、言語的もしくは非言語的な行為、または脅迫的、敵意のある、下劣な、屈辱的な、もしくは不快な環境を作ることです。
ダイバーシティ	ダイバーシティは、あるグループまたは個人を他とは異なるものにしていく様々な特徴を含み、人々のお互いに関するあらゆる違いすべてを包含します。
インクルーシブな文化	貢献および参画することをあらゆる人または集団に積極的に勧めることで、誰もが歓迎されていると感じる文化のことで、
公正な報酬	当社では、すべての従業員が校正かつ他社と引けを取らない、各人の職位、経験、職責に相応の報酬および福利厚生を確実に得られるようにします。それには、各種手当、休暇、退職制度、時間外手当等が含まれます。
公正かつ公平な労働条件	誰もが健康、安全、尊厳が尊重される労働条件のことで、WASH (水と衛生) へのアクセス、最長労働時間の制限、毎日および毎週の休憩時間、毎年の有給休暇などが含まれます。
土地の権利	土地を使用、管理、譲渡する権利です。
デューディリジェンス (人権に関する)	人権への悪影響を特定、防止、軽減し、対処方法を説明するプロセスです。
第三者/サードパーティー	ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、請負業者、代理店、一般の人々が含まれます。

3. 方針

3.1 当社の取り組みと重点分野

- 当社の取り組みは、国際的に認識される人権により形作られるもので、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、国連グローバル・コンパクト (当社はその加盟者でもある) の 10 原則に沿って、実施および運用されるものです。
- 国内法と国際的な人権基準が異なる場合、当社では高い方の基準の遵守に取り組みます。両者に齟齬がある場合、当社では国内法を遵守しつつ、可能な限り最大限国際的な人権の尊重を目指します。
- 当社では、人々に悪影響を与えるリスクが最も大きく、当社の運営およびサプライヤーに対して影響力を持つ人権分野に重点を置いています。当社の取り組み：
 - 当社の従業員および当社が運営する場所における地域社会の健康、安全、ウェルビーイングの保護に取り組んでいます。

- いかなる形態のものでも差別やハラスメントを容認せず、ダイバーシティーとインクルーシブな文化を促進することに取り組んでいます。
 - 従業員が公正な報酬を得るとともに、公正かつ公平な労働条件が確実に提供されるように取り組んでいます。
 - 公正な手続きと是正措置に関する従業員の権利、また従業員の結社の自由および団体交渉権を尊重します。
 - 当社および当社のサプライヤーの業務活動において、現代の奴隷制（あらゆる種類の強制労働や拘束労働）や人身売買が決して存在しないよう尽力します。
 - 当社および当社のサプライヤーの業務活動において、児童労働が確実に存在しないよう尽力します。
 - 当社の業務活動が、地域の地域社会を確実に尊重するよう尽力します。
- また当社では、当社および当社のサプライヤーの業務活動において、地域社会の土地権利の重要性および先住民に及ぶ脅威も認識しています。

4. 役割および責任

4.1 当社従業員

- 従業員は個人として、JMにおける人権を尊重し、人権に関する懸念を提起する責任を負います。

4.2 当社のサプライヤー

- 当社では、サプライヤーが、直接および自社のサプライチェーンを通し、当社の人権に対する取り組みへの支援に率先的役割を果たすことを期待しています。
- サプライヤーは、当社のサプライヤー行動規範に合意する必要があります。

5. デューデリジェンス

- 当社の体制および管理措置により、人権リスクレベルに相応するデューデリジェンスと効果的なリスク管理を実施し、進捗状況のモニタリングと報告を行います。
- 人権に関し、高リスクが特定された分野では、可能な限りリスク軽減および防止を目指します。
- 実際に悪影響が特定された分野では、その影響の性質により、サプライヤーと協働し、必要な是正計画を提案します。当社のアプローチは、バリューチェーンにおける当社の位置、ビジネス関係、影響の性質およびその影響に当社が関与する度合いに基づきます。
- 人権に関し、サプライヤーにおけるリスクの軽減や悪影響の是正が不可能な場合は、最終的に係るサプライヤーとの協働を打ち切る場合があります。
- 当社では、定期的な人権リスク分野を見直し、当社ビジネスの性質および利害関係者へのその影響が当社の優先事項に確実に反映されるようにします。

6. ガバナンス

- Societal Value Committee (SVC) が、人権方針およびその導入を監督します。

7. 苦情処理の仕組み

- 当社では、人権に関する懸念を含め、従業員からのフィードバックを募るさまざまな仕組みが存在しています。当社では、従業員が直属上司を通じて、または勤務地やグループにおける関連する職種の連絡先（人事、法務、EHS など）に連絡することによって、あるいはスピークアップ案件を提出することにより、懸念を公然と提起することを奨励しています。
- 当社では、従業員およびすべてのサードパーティーに対し、匿名で（現地法により許される場合）人権に関する懸念を提起できる独立運営のスピークアップヘルプライン（オンラインおよび電話にてアクセス可能）を提供しています。ヘルプラインは多数の言語で、年中無休 24 時間体制で利用できます。
- 誠実に提起されるすべてのスピークアップ事案は、独立した上級管理職グループによる監督を受け、真剣かつ秘密裏に取り扱われます。スピークアップ事案には、適時に、また一貫した方法で対応します。違反が見つかった場合は、適切な措置および効果的な救済策が実施されます。
- 当社では、誠実にスピークアップを提起する人や調査に協力する人に対する報復には、ゼロ容認の方針を採っています。

7. 違反の結果

本方針に関するいかなる違反があった場合でも、徹底的な調査と適切な措置が実施されます。それには、免職を含む懲戒処分が含まれます。

8. 参考資料

8.1 関連する方針

- 倫理綱領：正しいことを行う <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- 企業 EHS に関するグローバル方針 [Global Corporate EHS Policy.docx](#)
- グローバル休暇制度方針 [Global Employee Leave Policy.docx](#)
- ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン、帰属意識に関するグローバル方針 [Global Diversity Equity Inclusion and Belonging Policy.docx](#)
- グローバルスピークアップ方針 [Global Speak Up Policy v1.0.docx](#)
- グローバル「協力し合う」方針 [Global Working Together Policy.docx](#)

8.2 関連する文書

- サプライヤー行動規範 <https://matthey.com/en/about-us/partnering-with-us>
- [ネイチャー戦略声明](#)

9. 付録

9.1 参考資料

- ドイツ労使協議会による承認による

9.2 文責

文書管理における役割	職位
承認者 (GLT スポンサー)	法務責任者およびカンパニーセクレタリー
所有者	グループ法務責任者
執筆者	倫理、コンプライアンスおよびサステナビリティ、次席法務責任 sh あ補佐

9.3 バージョン管理

バージョン	日付	変更点
1.0	2022/11/09	社員にとって最も重要な情報が強調されるように様式を簡素化
2.0	2024/10/28	他のグローバル方針との一貫性を保つため修正、デューデリジェンスおよびガバナンスのセクションを挿入