

## जागतिक मानवाधिकार धोरण

सर्व सहकारी आणि आकस्मिक कामगार (जर्मनी<sup>1</sup> वगळून)

### 1. उद्दिष्ट

Johnson Matthey Plc आणि आमच्या समूह कंपन्या (JM) आमच्या संपूर्ण कार्य संचालनामध्ये तसेच पुरवठा साखळीमध्ये मानवी हक्कांचा आदर आणि समर्थन करण्यासाठी वचनबद्ध आहोत. हे धोरण मानवी हक्कांप्रती आमची संपूर्ण बांधिलकी परिभाषित करते आणि आमच्यासाठी, आमच्या सहकाऱ्यांसाठी आणि आमच्या पुरवठादारांसाठी सलेल्या पेक्षांना प्रतिबिंबित करते.

### 2. व्याख्या

शब्द	व्याख्या
मानवाधिकार	वंश, राष्ट्रीयत्व, वांशिकता, भाषा, धर्म किंवा इतर कोणत्याही दर्जाची पर्वा न करता मानवी हक्क हे सर्व मानवांसाठी अंतर्भूत सलेले अधिकार आहेत. मानवी हक्कांमध्ये जगण्याचा आणि स्वातंत्र्याचा अधिकार, गुलामगिरी आणि त्याचारापासून स्वातंत्र्य, मत आणि भिव्यक्ती स्वातंत्र्य, काम आणि शिक्षणाचा अधिकार तसेच इतर नेक गोष्टींचा समावेश आहे. भेदभाव न करता प्रत्येकाला हे हक्क मिळण्याचा अधिकार आहे.
आंतरराष्ट्रीय स्तरावर मान्यताप्राप्त मानवाधिकार	आंतरराष्ट्रीय मानवाधिकार विधेयक आणि आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या आठव्या मूलभूत परिषदेमधील मूलभूत तत्त्वे आणि कामाच्या ठिकाणचे अधिकार या जाहीरनाम्यामध्ये व्यक्त करण्यात आले आहेत.
कर्मचारी	यामध्ये वरिष्ठ व्यवस्थापक, अधिकारी, संचालक, कर्मचारी, सल्लागार, कंत्राटदार, प्रशिक्षणार्थी, होमवर्कर्स, धवेळ आणि निश्चित मुदतीचे कामगार, नैमित्तिक आणि एजन्सीचे कर्मचारी आणि स्वयंसेवकांचा समावेश आहे.
प्रतिकूल परिणाम	शा कृती ज्यामुळे वांछित किंवा नपेक्षित परिणाम होतात.
भेदभाव	भेदभाव म्हणजे एखाद्या व्यक्तीला त्याच्या वैशिष्ट्यांमुळे किंवा एखाद्या गटाशी सलेल्या संबंधामुळे दिलेली वेगळी किंवा न्यायकारक वागणूक होय.
छळवणूक	एखाद्या व्यक्तीच्या प्रतिष्ठेचे उल्लंघन करण्याचा किंवा त्याच्यासाठी भीतीदायक, वैमनस्यपूर्ण, पमानास्पद, पाणउतारा करणे किंवा आक्षेपार्ह वातावरण निर्माण करण्याचा हेतू किंवा परिणाम सलेले कोणतेही वांछित शारीरिक, शाब्दिक किंवा शाब्दिक वर्तन.
विविधता	एका गटाला किंवा व्यक्तीला दुसऱ्यापेक्षा वेगळे करणाऱ्या विविध वैशिष्ट्यांसह, लोक एकमेकांपेक्षा ज्या मार्गांनी विभन्न आहेत शा सर्व विविध मार्गांचा समावेश विविधतेमध्ये होतो.
समावेशक संस्कृती	एक शा संस्कृती जिथे प्रत्येक व्यक्तीला किंवा प्रत्येक गटाला योगदान देण्यासाठी आणि सहभागी होण्यासाठी सक्रियपणे आमंत्रित करून प्रत्येकाचे स्वागत केले जाते.
योग्य मोबला देणे	आम्ही हे सुनिश्चित करतो की सर्व कामगारांना न्याय्य, स्पर्धात्मक आणि वैयक्तिक भूमिका, अनुभव आणि जबाबदाऱ्यांशी सुसंगत से बक्षीस आणि लाभ मिळतील. यामध्ये पगार, सुटी, कर्मचाऱ्यांची सुटी आणि ओव्हरटाइम यांचा समावेश होतो, परंतु हे यापुरतेच मर्यादित नाही.
कामाची योग्य आणि न्याय्य परिस्थिती	कामकाजाच्या शा परिस्थिती ज्या प्रत्येकाच्या आरोग्याचा, सुरक्षिततेचा आणि प्रतिष्ठेचा आदर करतात; यामध्ये वॉश (पाणी, स्वच्छता आणि सफाई) सुविधा, कामकाजाच्या तासांची कमाल मर्यादा, दैनंदिन आणि साप्ताहिक विश्रांतीचा कालावधी आणि पगारी रजेचा वार्षिक कालावधी यांचा समावेश होतो, परंतु हे यापुरतेच मर्यादित नाही.
जमिनीचे हक्क	जमिनीचा तुकडा वापरण्याचा, त्यावर नियंत्रण ठेवण्याचा आणि तो हस्तांतरित करण्याचा अधिकार.
यथायोग्य कार्यासक्ती (मानवाधिकारांसाठी)	मानवाधिकारांवरील प्रतिकूल परिणामांना आम्ही कसे सामोरे जातो हे ओळखण्यासाठी, रोखण्यासाठी, कमी करण्यासाठी आणि त्यांचा हिशेब ठेवण्याची एक प्रक्रिया.
तृतीय पक्ष	त्यात व्यावसायिक भागीदार, पुरवठादार, ग्राहक, कंत्राटदार, प्रतिनिधी आणि जनतेचे सदस्य यांचा समावेश सतो.

### 3. धोरण

#### 3.1 आमची बांधिलकी आणि लक्ष

- आमची बांधिलकी आंतरराष्ट्रीय स्तरावर मान्यताप्राप्त मानवाधिकारांद्वारे परिभाषित केली गेली आहे आणि व्यवसाय आणि मानवाधिकारांवरील संयुक्त राष्ट्र मार्गदर्शक तत्त्वे, बहुराष्ट्रीय उद्योगांसाठी OECD मार्गदर्शक तत्त्वे आणि संयुक्त राष्ट्रांच्या जागतिक करारातील दहा तत्त्वानुसार (ज्यासाठी आम्ही स्वाक्षरीकर्ता आहोत) त्यावरील कार्यवाही आणि मलबजावणी केली जाईल.
- जेथे राष्ट्रीय कायदा आणि आंतरराष्ट्रीय मानवाधिकार मानके भिन्न आहेत शा उच्च मानकांचा आदर करण्यास आम्ही वचनबद्ध आहोत. जर दोन्हीमध्ये संघर्ष सल तर आम्ही शक्य तितक्या अधिक प्रमाणात आंतरराष्ट्रीय मानवाधिकारांचा आदर करण्याचा प्रयत्न करत राष्ट्रीय कायद्याचे पालन करू.
- आम्ही मानवी हक्कांच्या शा क्षेत्रांवर लक्ष केंद्रित केले आहे जिथे लोकांवर प्रतिकूल परिणामाचा धोका सर्वात जास्त सतो आणि जिथे आमच्या कार्यात आणि आमच्या पुरवठादारांमध्ये आम्हाला फायदा होतो. आम्ही:
  - आमच्या कामगारांचे आणि काम करत सलेल्या समुदायांचे आरोग्य, सुरक्षा आणि कल्याण राखण्यासाठी वचनबद्ध आहोत;

- कोणत्याही प्रकारचा भेदभाव किंवा छळवणूक सहन करत नाही तसेच विविधता आणि सर्वसमावेशक संस्कृतीला प्रोत्साहन देण्यासाठी वचनबद्ध आहेत;
- कामगारांना योग्य मोबदला मिळावा आणि त्यांना न्याय्य आणि उचित कामाची परिस्थिती मिळावी यासाठी वचनबद्ध आहेत;
- कामगारांच्या न्याय्य कार्यपद्धती आणि उपाययोजनांच्या हक्कांसाठी तसेच कामगारांच्या संघटना स्वातंत्र्य आणि सामूहिक वाटाघाटीच्या हक्कांसाठी वचनबद्ध आहेत.
- आमच्या स्वतःच्या तसेच आमच्या पुरवठादारांच्या कार्यात आधुनिक गुलामगिरी (सर्व प्रकारचे बलपूर्वक किंवा सक्तीचे श्रम) किंवा मानवी तस्करी होणार नाही याची खात्री करण्यासाठी कार्य करतो.
- आमच्या स्वतःच्या आणि आमच्या पुरवठादारांच्या कार्य संचालनांत बालमजुरी होणार नाही हे सुनिश्चित करण्यासाठी काम करतो.
- आमच्या कार्यात स्थानिक समुदायांचा आदर करतो हे सुनिश्चित करण्यासाठी काम करतो.
- आम्ही समुदायांच्या जमिनीच्या हक्कांचे महत्त्व आणि आमच्या स्वतःच्या आणि आमच्या पुरवठादारांच्या कार्यात स्थानिक लोकांना □ सलेले धोकेदेखील ओळखतो.

## 4. भूमिका आणि जबाबदाऱ्या

### 4.1 आमचे सहकारी

- JM मध्ये मानवाधिकारांचा आदर करणे व मानवाधिकारांविषयी चिंता व्यक्त करणे ही कामगारांची वैयक्तिक जबाबदारी आहे.

### 4.2 आमचे पुरवठादार

- आमच्या पुरवठादारांनी थेट आणि त्यांच्या स्वतःच्या पुरवठा साखळीद्वारे मानवाधिकारांचा आदर करण्याच्या आमच्या वचनबद्धतेला पाठिंबा देण्यात प्रमुख भूमिका बजावावी □ शी आमची □ पेक्षा आहे.
- आमच्या पुरवठादारांनी आमच्या पुरवठादार आचारसंहितेचे पालन करणे आवश्यक आहे.

## 5. यथायोग्य कार्यासक्ती

- आमच्या प्रणाली आणि नियंत्रणांद्वारे आम्ही आमच्या मानवाधिकारांच्या जोखमीची क्षेत्रे ओळखतो आणि त्यांचे मूल्यांकन करतो, जोखमीच्या पातळीच्या प्रमाणात वाजवी तत्परता दर्शवितो, जोखमीचे प्रभावीपणे व्यवस्थापन करतो, आमच्या प्रगतीवर देखरेख ठेवतो आणि त्याबाबतचा □ हवाल देतो.
- जिथे मानवाधिकारांशी संबंधित उच्च जोखीम आढळून येते, तिथे जितके शक्य □ सेल तितके ही जोखीम कमी करणे आणि रोखणे हे आमचे उद्दिष्ट आहे.
- जिथे वास्तविक प्रतिकूल परिणाम ओळखले जातात, तिथे परिणामाच्या स्वरूपानुसार, आम्ही आवश्यक उपाययोजना सुचवण्यासाठी आमच्या पुरवठादारांसोबत काम करू. आमचा दृष्टीकोन मूल्य साखळीतील आमची स्थिती, व्यावसायिक संबंध, परिणामाचे स्वरूप आणि परिणामामध्ये आमचा सहभाग यावर आधारित □ सेल.
- पुरवठादारांसह कार्य करताना मानवाधिकारांशी संबंधित जोखीम कमी करणे आणि/किंवा प्रतिकूल परिणाम दूर करणे शक्य नसल्यास, आम्हाला शेवटी त्यांच्यासोबत काम करणे थांबवावे लागू शकते.
- आमचे प्राधान्यक्रम आमच्या व्यवसायाचे स्वरूप आणि त्याचा सर्व भागधारकांवर कसा परिणाम होऊ शकतो हे प्रतिबिंबित करतात हे सुनिश्चित करण्यासाठी आम्ही वेळोवेळी आमच्या मानवाधिकार जोखीम क्षेत्रांचा आढावा घेऊ.

## 6. प्रशासन

- सामाजिक मूल्य समिती (SVC) मानवाधिकार धोरण आणि त्याच्या □ मलबजावणीवर देखरेख ठेवते.

## 7. तक्रार निवारण यंत्रणा

- मानवाधिकारांच्या चिंतांसह आमच्या कामगारांकडून □ भिप्राय मागण्यासाठी आमच्याकडे विविध यंत्रणा आहेत. आम्ही आमच्या कामगारांना त्यांच्या लाईन व्यवस्थापकांद्वारे, त्यांच्या स्थानिक किंवा गट संपर्कांशी संबंधित कार्यात (जसे की HR, लीगल, EHS) संपर्क साधून किंवा स्पीक □ प केस सादर करून उघडपणे चिंता व्यक्त करण्यास प्रोत्साहित करतो.
- जिथे मानवाधिकारांचे प्रश्न □ ज्ञातपणे उपस्थित केले जाऊ शकतात (जिथे स्थानिक कायदा परवानगी देतो तिथे), तिथे आम्ही कामगार व सर्व तृतीय पक्षांना स्वतंत्रपणे चालवली जाणारी 'स्पीक □ प हेल्पलाईन' (ऑनलाईन किंवा दूरध्वनीद्वारे उपलब्ध) प्रदान करतो. ही हेल्पलाईन 24/7 आणि □ नेक भाषांमध्ये उपलब्ध आहे.
- प्रामाणिकपणे मांडण्यात आलेल्या सर्व स्पीक □ प प्रकरणांना वरिष्ठ नेत्यांच्या स्वतंत्र गटाच्या देखरेखीखाली गंभीरपणे आणि गोपनीयतेने हाताळले जाते. स्पीक □ प प्रकरणांचा तपास वेळेवर आणि सातत्यपूर्ण पद्धतीने केला जातो आणि जिथे उल्लंघने आढळतात, तिथे योग्य कारवाई आणि प्रभावी उपाय केले जातात.
- सद्भावनेने 'स्पीक □ प' ची मागणी करणाऱ्या किंवा तपासात मदत करणाऱ्या कोणाही व्यक्तीविरोधात प्रतिशोध घेण्याबाबत आमचे शून्य सहिष्णुतेचे धोरण आहे.

## 7. उल्लंघनाचे परिणाम

या धोरणाच्या कोणत्याही उल्लंघनाची सखोल चौकशी केली जाईल आणि शिस्तभंगाच्या कारवाईसह योग्य ती कारवाई केली जाईल, ज्यामुळे नोकरी संपुष्टात येऊ शकते.

## 8. संदर्भ

### 8.1 संलग्न धोरणे

- आचारसंहिता: योग्य तेच काम करणे <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- जागतिक कॉर्पोरेट EHS धोरण [Global Corporate EHS Policy.docx](#)
- जागतिक कर्मचारी सुट्टी धोरण [Global Employee Leave Policy.docx](#)
- जागतिक विविधता, समता, समावेशन आणि आपुलकी धोरण [Global Diversity Equity Inclusion and Belonging Policy.docx](#)
- जागतिक स्पीक ऍप धोरण [Global Speak Up Policy v1.0.docx](#)
- जागतिक एकत्रित काम करण्याचे धोरण [Global Working Together Policy.docx](#)

### 8.2 संबंधित कागदपत्रे

- पुरवठादार आचारसंहिता <https://matthey.com/en/about-us/partnering-with-us>
- [निसर्ग धोरणविषयक विधान](#)

## 9. परिशिष्ट

### 9.1 संदर्भ

- जर्मन कार्य परिषदेच्या मान्यतेच्या ऍधीन.

### 9.2 ऍस्तऐवज जबाबदार्या

ऍस्तऐवजाची भूमिका	व्यावसायिक भूमिका
ऍनुमोडक (जीएलटी प्रायोजक)	महासल्लागार आणि कंपनी सचिव
मालक	महासल्लागार, समूह
लेखक	सहाय्यक महासल्लागार नीतिमत्ता, ऍनुपालन आणि शाश्वतता

### 9.3 आवृत्ती नियंत्रण

आवृत्ती	तारीख	बदल
1.0	09/11/2022	सहकाऱ्यांसाठी सर्वात महत्वाची माहिती ऍधारेखित करण्यासाठी सुलभ केलेले स्वरूप
2.0	28/10/2024	इतर जागतिक धोरणांशी सुसंगतता सुनिश्चित करण्यासाठी सुधारणा, यथायोग्य कार्यासक्ती आणि प्रशासन विभागांचा समावेश.