

Dasar Hak Asasi Manusia Global

Semua Rakan Sekerja dan Pekerja Kontinjen (tidak termasuk Jerman¹)

1. Tujuan

Johnson Matthey Plc dan kumpulan syarikat kita (JM) komited untuk menghormati dan mendukung hak asasi manusia dalam seluruh operasi dan rantai bekalan kita. Dasar ini mentakrifkan komitmen kita terhadap hak asasi manusia dan mencerminkan harapan kita terhadap diri kita, rakan sekerja kita dan pembekal kita.

2. Definisi

Perkataan	Definisi
Hak asasi manusia	Hak asasi manusia adalah hak yang wujud dalam diri semua manusia, tanpa mengira bangsa, jantina, kewarganegaraan, etnik, bahasa, agama, atau sebarang status lain. Hak ini merangkumi hak untuk hidup dan kebebasan, kebebasan daripada perhambaan dan penyeksaan, kebebasan berpendapat dan bersuara, hak untuk bekerja dan mendapat pendidikan, dan banyak lagi. Setiap orang berhak mendapat hak-hak ini, tanpa diskriminasi.
Hak asasi manusia yang diiktiraf pada peringkat antarabangsa	Dinyatakan dalam Rang Undang-undang Hak Asasi Manusia Antarabangsa dan lapan konvensyen asas Organisasi Buruh Antarabangsa dalam Deklarasi tentang Prinsip dan Hak Asasi di Tempat Kerja.
Pekerja	Termasuk pengurus kanan, pegawai, pengarah, pekerja, perunding, kontraktor, pelatih, pekerja di rumah, pekerja separuh masa dan tempoh tetap, staf sambilan dan agensi serta sukarelawan.
Kesan buruk	Tindakan yang mengakibatkan kesan yang tidak diingini atau di luar jangkaan.
Diskriminasi	Diskriminasi ialah layanan yang tidak adil atau berbeza terhadap seseorang, kerana sifat atau perkaitan mereka dengan kumpulan.
Gangguan	Apa-apa tingkah laku fizikal, lisan atau bukan lisan yang tidak diingini yang bertujuan atau mengakibatkan pencabulan maruah seseorang atau mewujudkan persekitaran yang mengintimidasi, bermusuhan, merendahkan martabat, menghina atau menyinggung perasaan mereka.
Kepelbagaian	Kepelbagaian merangkumi semua cara yang menunjukkan bahawa warga kerja adalah berbeza antara satu sama lain, termasuk ciri-ciri berbeza yang menjadikan sesuatu kumpulan atau seseorang individu berbeza daripada yang lain.
Budaya inklusif	Budaya yang membuatkan semua orang berasa dialu-alukan dengan secara aktif mengundang setiap orang atau setiap kumpulan untuk menyumbang dan mengambil bahagian.
Diberikan ganjaran yang setimpal	Kami memastikan bahawa setiap pekerja menerima ganjaran dan manfaat yang adil, kompetitif dan sejajar dengan peranan, pengalaman dan tanggungjawab masing-masing. Ini termasuk, tetapi tidak terhad kepada, dari segi bayaran, percutian, cuti dan kerja lebih masa pekerja.
Keadaan kerja yang adil dan saksama	Suasana kerja yang menghormati kesihatan, keselamatan dan maruah setiap orang; ini termasuk, tetapi tidak terhad kepada, akses kepada fasiliti WASH (air, sanitasi dan kebersihan) pengehadan jam bekerja optimum, waktu rehat harian dan mingguan serta cuti tahunan yang berbayar.
Hak milik tanah	Hak untuk mengguna, mengawal, dan memindahkan hak milik sebidang tanah.
Usaha wajar (untuk hak asasi manusia)	Satu proses untuk mengenal pasti, mencegah, mengurangkan dan bertanggungjawab terhadap cara kita menangani kesan-kesan hak asasi manusia kita yang buruk.
Pihak ketiga	Termasuk rakan niaga, pembekal, pelanggan, kontraktor, ejen dan orang awam.

3. Dasar

3.1 Komitmen dan fokus kita

- Komitmen kita ditakrifkan oleh hak asasi manusia yang diiktiraf pada peringkat antarabangsa dan akan dilaksanakan serta dikendalikan berdasarkan Prinsip Panduan PBB mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia, Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional dan sepuluh prinsip Kompak Global PBB (yang kami merupakan penandatanganan).

- Kita komited untuk menghormati standard yang lebih tinggi sekiranya terdapat perbezaan antara undang-undang kebangsaan dan standard hak asasi manusia antarabangsa. Jika terdapat percanggahan antara keduanya, kita akan mematuhi undang-undang negara, sambil berusaha untuk menghormati hak asasi manusia antarabangsa setakat yang mungkin.
- Kita memberi tumpuan kepada bidang hak asasi manusia yang mempunyai risiko kesan buruk paling ketara terhadap manusia dan yang kita mempunyai pengaruh dalam operasi kita dan dengan pembekal kita. Kita:
 - komited untuk melindungi kesihatan, keselamatan dan kesejahteraan pekerja kami, pelanggan dan komuniti di tempat kami beroperasi;
 - tidak bertoleransi dengan sebarang bentuk diskriminasi atau gangguan dan komited untuk menggalakkan kepelbagaian budaya dan unsur inklusif;
 - komited untuk memastikan pekerja diberi imbuhan secara adil dan disediakan dengan keadaan tempat kerja yang adil dan saksama;
 - komited untuk menjamin hak pekerja kepada prosedur dan remedi yang saksama, serta hak pekerja untuk kebebasan berserikat dan perundingan kolektif;
 - berusaha untuk memastikan tiada perhambaan moden (semua bentuk buruh paksa) atau pemerdagangan manusia dan operasi pembekal kita;
 - berusaha untuk memastikan tiada buruh kanak-kanak dalam operasi pembekal kita;
 - bekerja untuk memastikan operasi kami menghormati komuniti setempat kita.
- Kita juga mengiktiraf kepentingan hak milik tanah komuniti dan ancaman terhadap masyarakat orang asli yang terlibat dalam operasi kita dan pembekal kita.

4. Peranan dan tanggungjawab

4.1 Kakitangan kita

- Di JM, pekerja mempunyai tanggungjawab individu untuk menghormati hak asasi manusia dan membangkitkan isu hak asasi manusia.

4.2 Pembekal kita

- Kita menghendaki para pembekal kita memainkan peranan penting dalam menyokong komitmen kita terhadap menghormati hak asasi manusia, secara langsung dan menerusi rantai bekalan mereka sendiri.
- Para pembekal kita mesti mematuhi Tatakelakuan Pembekal kita.

5. Usaha wajar

- Melalui sistem dan kawalan, kita mengenal pasti dan menilai bahagian-bahagian risiko hak asasi manusia kita, membuat penilaian wajar yang setanding dengan tahap risiko, mengurus risiko dengan berkesan, memantau dan melaporkan kemajuan kita.
- Apabila risiko tinggi berkaitan hak asasi manusia dikenal pasti, kita akan berusaha untuk mengurangkan dan mengelakkan risiko tersebut jika boleh.
- Sekiranya kesan buruk yang sebenar dikenal pasti, bergantung kepada jenis impak, kita akan bekerjasama dengan pembekal kita untuk mencadangkan plan pemulihan yang diperlukan. Pendekatan kita akan dibuat berdasarkan kedudukan kita dalam rantai nilai, hubungan perniagaan, sifat impak dan penglibatan kita dalam impak tersebut.
- Sekiranya risiko dan/atau kesan buruk berkaitan hak asasi manusia tidak dapat dikurangkan atau diperbaiki bersama rakan rantai nilai, kita mungkin terpaksa menamatkan kerjasama dengan mereka.
- Kita akan mengkaji semula secara berkala bidang-bidang risiko hak asasi manusia kita bagi memastikan keutamaan kita mencerminkan sifat perniagaan kita dan cara ia boleh memberi impak kepada pihak berkepentingan.

6. Tadbir Urus

- Jawatankuasa Nilai Kemasyarakatan (SVC) mengawal selia dasar hak asasi manusia dan memastikan pelaksanaannya.

7. Mekanisme aduan

- Kita menyediakan pelbagai saluran untuk pekerja memberikan maklum balas, termasuk isu hak asasi manusia. Kita menggalakkan pekerja untuk menyuarakan kebimbangan mereka secara terbuka melalui pengurus atasan

mereka, menghubungi wakil tempatan atau wakil kumpulan dalam bidang berkaitan (seperti HR, Perundangan, EHS) atau menghantar kes Bersuara.

- Kita menyediakan talian bantuan Bersuara yang dikendalikan secara bebas (boleh diakses dalam talian atau melalui telefon) untuk para pekerja dan semua pihak ketiga yang membolehkan kebimbangan hak asasi manusia dibangkitkan secara tanpa nama (jika dibenarkan oleh undang-undang tempatan). Talian bantuan ini tersedia 24/7 dan dalam pelbagai bahasa.
- Semua kes Bersuara yang dibangkitkan secara jujur akan dilayan dengan serius dan secara sulit, dipantau oleh kumpulan pemimpin kanan bebas. Kes Bersuara dengan segera dan secara konsisten, dan jika terdapat pelanggaran, tindakan yang sewajarnya serta langkah pemulihan yang berkesan akan diambil.
- Kita berpegang kepada dasar toleransi sifar terhadap serangan balas terhadap sesiapa yang membuat tindakan Bersuara dengan niat baik atau bagi membantu siasatan.

7. Akibat daripada pelanggaran

Sebarang pelanggaran terhadap dasar ini akan disiasat dengan teliti, dan tindakan yang sesuai akan diambil, termasuk tindakan tatatertib yang boleh membawa kepada pemberhentian pekerjaan.

8. Rujukan

8.1 Dasar berkaitan

- Tataetika: Melakukan Perkara yang Betul <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- Dasar EHS Korporat Global [Global Corporate EHS Policy.docx](#)
- Dasar Cuti Pekerja Global [Global Employee Leave Policy.docx](#)
- Dasar Kepelbagaian, Kesamaan, Keterangkuman dan Keharmonian [Global Diversity Equity Inclusion and Belonging Policy.docx](#)
- Dasar Bersuara Global [Global Speak Up Policy v1.0.docx](#)
- Dasar Bekerjasama Global [Global Working Together Policy.docx](#)

8.2 Dokumen berkaitan

- Tatakelakuan Pembekal <https://matthey.com/en/about-us/partnering-with-us>
- [Pernyataan strategi alam](#)

9. Lampiran

9.1 Rujukan

1. Tertakluk kepada kelulusan daripada majlis pekerja Jerman.

9.2 Dokumentasikan tanggungjawab

Peranan dalam Dokumen	Peranan perniagaan
Pelulus (Penaja GLT)	Penasihat Undang-undang & Setiausaha Syarikat
Pemilik	Penasihat Undang-undang Kumpulan
Penulis	Pembantu Penasihat Undang-undang Etika, Pematuhan & Kemampuan

9.3 Kawalan versi

Versi	Tarikh	Perubahan
1.0	09/11/2022	Format yang diringkaskan untuk menekankan maklumat yang paling penting kepada rakan sekerja
2.0	28/10/2024	Pindaan bagi memastikan keseragaman dengan dasar global yang lain, penambahan bahagian pemeriksaan teliti dan tadbir urus.