

Globalna polityka przeciwdziałania konfliktom interesów

Dotyczy wszystkich pracowników i pracowników tymczasowych (z wyjątkiem Niemiec)

1. Cel

Celem niniejszego dokumentu jest zapewnienie następujących postępowań:

- Unikanie przez pracowników wszelkich potencjalnych lub pozornych konfliktów interesów lub odpowiednie zarządzanie nimi.
- Postępowanie pracowników w sposób odpowiedzialny, etyczny, zgodny z prawem i w najlepszym interesie firmy Johnson Matthey.

2. Definicje

Termin	Definicja
Konflikty interesów	<p>Do konfliktu interesów dochodzi, gdy działania osobiste, społeczne, finansowe lub polityczne bądź relacje pracownika stają się sprzeczne lub w inny sposób wpływają na jego obowiązki lub pracę dla JM, jego osąd i niezależność w decyzjach związanych z JM oraz na same interesy JM.</p> <p>Oto przykłady niektórych sytuacji, które mogą prowadzić do konfliktu interesów:</p> <ul style="list-style-type: none">• Udziały lub inwestowanie w firmy współpracujące z JM lub będące jej konkurentami• Zatrudnianie lub nadzorowanie członków rodziny lub przyjaciół• Rodzina lub przyjaciele pracownika pracujący dla klienta, dostawcy lub konkurenta• Członkostwo w zewnętrznej radzie nadzorczej• Pracownicy JM współpracujący z dostawcami JM w związku z prywatną pracą / usługami
Pozorne konflikty interesów	<p>Pozorny konflikt interesów ma miejsce, gdy osoba fizyczna może mieć uzasadnione przekonanie, że inna osoba jest w konflikcie lub znajduje się pod nadmiernym wpływem, nawet jeśli nie ma faktycznego konfliktu interesów.</p>

3. Polityka

- Pracownicy zobowiązani są do unikania konfliktów swoich interesów z interesami firmy.
- Pracownicy zobowiązują się identyfikować i ujawniać wszelkie potencjalne lub pozorne konflikty interesów dotyczących ich samych lub innych osób.
- Po zidentyfikowaniu potencjalnego lub pozornego konfliktu interesów pracownik zobowiązuje się niezwłocznie powiadomić o nim swojego kierownika (lub lokalną osobę kontaktową z działu prawnego lub kadr, jeśli jest to bardziej odpowiednie).
- Przełożony pracownika, który zgłosił konflikt interesów (lub, jeśli zajdzie taka potrzeba, lokalny dział prawny/kadr) określi postępowanie dotyczące zgłoszonego konfliktu lub metody jego uniknięcia.
- Konflikty interesów i podejmowane działania są rejestrowane na formularzu zgłoszenia konfliktu interesów i przechowywane w aktach osobowych pracownika przechowywanych w odpowiednim systemie rejestrów.

4. Wyjątki

Nie dotyczy.

5. Konsekwencje naruszenia zasad

Niezastosowanie się do postanowień niniejszej polityki może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

6. Odnośniki

6.1 Powiązane polityki

- Globalna polityka przeciwdziałania przekupstwu i korupcji [Global Anti-Bribery and Corruption Policy v1.0 .docx](#)
- Kodeks etyki: Właściwe postępowanie <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- Globalna polityka dotycząca przestępstw finansowych [Global Financial Crime Policy.docx](#)
- Globalna polityka dotycząca prezentów, gościnności i datków charytatywnych [Global Gifts Hospitality and Charitable Donations Policy.docx](#)

6.2 Powiązane procedury

- Procedura niezależnych pośredników [Procedura niezależnych pośredników](#)

6.3 Powiązane materiały

- Wytyczne dotyczące konfliktów interesów [Dokumenty polityki \(sharepoint.com\)](#)

7. Załącznik

7.1 Obowiązki dokumentacyjne

Dokument dla stanowiska	Stanowisko
Zatwierdzający (sponsor GLT)	Radca prawny i sekretarz spółki
Właściciel	Radca prawny Grupy
Autor	Zastępca radcy prawnego, Dział etyki i zgodności

7.2 Dane kontrolne wersji

Wersja	Data	Poprawki
1.0	09.11.2022	Uproszczenie formatu celem zaznaczenia najważniejszych informacji dla pracowników
1.1	11.03.2024	Zaktualizowane informacje o właścicielu zasad
1.2	22.10.2024	Przejrzano i dokonano drobnych zmian z wyjątkiem łączy do dokumentów. Dodano definicję pozornego konfliktu.