

Global policy om mänskliga rättigheter

Alla kollegor, tillfälligt anställda och leverantörer (gäller inte i Tyskland)

1. Syfte

Johnson Matthey Plc och våra koncernbolag (JM) har åtagit sig att respektera och upprätthålla mänskliga rättigheter i hela vår verksamhet och leveranskedja. Denna policy definierar vårt engagemang för mänskliga rättigheter och återspeglar de förväntningar vi har på oss själva, våra kollegor och våra leverantörer.

2. Definitioner

Ord	Definition
Mänskliga rättigheter	All människor är berättigade till mänskliga rättigheter, oavsett ras, kön, nationalitet, etnicitet, språk, religion eller någon annan status. Mänskliga rättigheter omfattar rätten till liv och frihet, frihet från slaveri och tortyr, åsikts- och yttrandefrihet, rätten till arbete och utbildning och många fler. Alla är berättigade till dessa rättigheter, utan undantag.
Internationellt erkända mänskliga rättigheter	Anges i internationella regelverket för mänskliga rättigheter och Internationella arbetsorganisationens åtta kärnkonventioner (ILO) inom deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.
Arbetstagare	Omfattar högre befattningshavare, tjänstemän, direktörer, anställda, konsulter, entreprenörer, praktikanter, hemarbetare, deltidsanställda och visstidsanställda, tillfällig personal och bemanningspersonal samt volontärer.
Negativ påverkan	Åtgärd(er) som leder till oönskade eller oväntade konsekvenser.
Diskriminering	Diskriminering är en särbehandling eller orättvis behandling på grund av personens individuella egenskaper eller koppling till en grupp.
Trakasserier	Alla oönskade fysiska, verbala och icke-verbala beteenden som har till syfte eller effekt att kränka en persons värdighet eller skapa en skrämmande, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande miljö för dem.
Mångfald	Mångfald handlar om alla olika sätt på vilka människor är olika, inklusive de olika egenskaper som särskiljer en grupp eller individ från en annan
Inkluderande kultur	En kultur där alla känner sig välkomna genom att aktivt uppmuntra varje person eller varje grupp till att bidra och delta.
Rättvis avlöning	Vi garanterar att alla anställda behandlas rättvist när det gäller avlöning och förmåner och att detta är konkurrenskraftigt och anpassat till individens roll, erfarenhet och ansvar. Detta innefattar, men är inte begränsat till, lön, semesterdagar, annan ledighet och övertid.
Rättvisa och skäliga arbetsvillkor	En arbetsmiljö som respekterar hälsa, säkerhet och värdighet; som innefattar, men inte är begränsat till, tillgång till WASH (vatten, sanitet och hygien), begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.
Markrättigheter	Rätten att använda, styra och överlåta en tomt.
Due diligence (när det gäller mänskliga rättigheter)	En process för att identifiera, förebygga, mildra och redogöra för hur vi hanterar vår negativa inverkan på mänskliga rättigheter.
Tredje part / tredje parter	T.ex. affärspartners, leverantörer, kunder, entreprenörer, ombud och allmänheten.

3. Policy

3.1 Vårt engagemang och fokus

- Vårt engagemang definieras av internationellt erkända mänskliga rättigheter och kommer att implementeras och verkställas i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och de tio principerna hos FN:s Global Compact-initiativ (som vi har undertecknat).
- Vi åtar oss att respektera den högsta standarden om nationell lag och internationella normer för mänskliga rättigheter skiljer sig. Om det uppstår en konflikt mellan de två kommer vi att följa nationell lag, samtidigt som vi försöker respektera internationella mänskliga rättigheter i största möjliga utsträckning.

- Vi lägger fokus på områden av mänskliga rättigheter där risken är som störst för en negativ inverkan på människor och där vi har möjlighet att påverka vår verksamhet och våra leverantörer. Vi:
 - är fast beslutna att värna om hälsa, säkerhet och välbefinnande för våra medarbetare och de samhällen där vi är verksamma;
 - tolererar inte någon form av diskriminering eller trakasserier och är fast beslutna att främja mångfald och en integrerad kultur;
 - har åtagit oss att se till att arbetstagare får skälig ersättning och rättvisa arbetsförhållanden;
 - är engagerade i arbetstagarnas rätt till rättvisa förfaranden och rättsmedel, och arbetstagarnas rätt till föreningsfrihet och kollektivförhandlingar;
 - arbetar för att utesluta modernt slaveri (alla former av tvångs- eller obligatoriskt arbete) och människohandel i våra leverantörers verksamhet
 - arbetar för att säkerställa att det inte förekommer barnarbete i vår och våra leverantörers verksamhet;
 - arbetar för att vår verksamhet ska respektera våra lokala samhällen.
- Vi inser också vikten av samhällens markrättigheter och hot mot ursprungsbefolkningen inom vår och våra leverantörers verksamhet.

4. Roller och ansvar

4.1 Våra kollegor

- Arbetstagare har ett individuellt ansvar att respektera mänskliga rättigheter på JM och ta upp frågor om mänskliga rättigheter.

4.2 Våra leverantörer

- Vi förväntar oss att våra leverantörer spelar en ledande roll när det gäller att stödja vårt åtagande att respektera mänskliga rättigheter, både direkt och i sina egna leverantörskedjor.
- Våra leverantörer måste följa vår uppförandekod för leverantörer.

5. Due diligence

- Genom våra system och kontroller identifierar och bedömer vi våra riskområden inom mänskliga rättigheter, genomför due diligence som står i proportion till risknivån, hanterar risker på ett effektivt sätt samt övervakar och rapporterar om våra framsteg.
- Där det finns stora risker kopplade till mänskliga rättigheter strävar vi efter att mildra och förebygga dessa risker om möjligt.
- Om vi identifierar faktisk negativ påverkan kommer vi, beroende av riskbilden, samarbeta med våra leverantörer för att föreslå nödvändiga åtgärder. Vårt tillvägagångssätt kommer att baseras på vår plats i värdekedjan, affärsrelationen, effekternas karaktär och vårt medverkande.
- Om det inte är möjligt att hantera riskerna och/eller åtgärda något problematiskt som rör mänskliga rättigheter, kan vi det hända att vi måste sluta samarbeta med den aktuella leverantören.
- Vi kommer med jämna mellanrum att se över våra riskområden för mänskliga rättigheter för att säkerställa att våra prioriteringar återspeglar vår verksamhets karaktär och hur den kan påverka alla intressenter.

6. Styrning

- Societal Value Committee (SVC) bevakar policyn för mänskliga rättigheter samt implementeringen av den.

7. Klagomålsmekanism

- Vi har en rad olika mekanismer för att be om feedback från våra arbetstagare när det gäller allt, och i synnerhet mänskliga rättigheter. Vi uppmuntrar våra anställda att öppet ta upp problem, antingen genom sina närmsta chefer, genom att kontakta sin lokala kontakt eller koncernkontakt inom en relevant funktion (t.ex. HR, Legal, EHS) eller lämna in ett Speak Up-ärende.
- Vi förser arbetare och alla tredje parter med en oberoende hjälplinje (på nätet eller via telefon) där frågor rörande mänskliga rättigheter kan tas upp anonymt (där lokala lagar tillåter det). Hjälplinjen är tillgänglig dygnet runt och på flera språk.

- Alla Speak up-ärenden som tas upp i god tro tas på allvar och behandlas konfidentiellt, under tillsyn av en oberoende grupp av högre befattningshavare. Speak up-ärenden utreds omgående och konsekvent och lämpliga och effektiva åtgärder vidtas vid överträdelse.
- Vi har nolltolerans för vedergällning mot någon som använder sig av Speak Up i god tro eller som bidragit till en utredning.

7. Konsekvenser av överträdelse

Varje överträdelse av denna policy kommer att utredas grundligt och lämpliga åtgärder kommer att vidtas, inklusive disciplinära förfaranden som kan leda till uppsägning av anställningen.

8. Referenser

8.1 Tillhörande policyer

- Etisk kod: Att göra det rätta <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- Global EHS-policy [Global Corporate EHS Policy.docx](#)
- Global ledighetspolicy [Global Employee Leave Policy.docx](#)
- Global policy om mångfald, jämställdhet, integration och samhörighet [Global Diversity Equity Inclusion and Belonging Policy.docx](#)
- Global Speak Up-policy [Global Speak Up Policy v1.0.docx](#)
- Policy om globalt samarbete [Global Working Together Policy.docx](#)

8.2 Tillhörande dokument

- Uppförandekod för leverantörer <https://matthey.com/en/about-us/partnering-with-us>
- [Uttalande avseende naturstrategi](#)

9. Bilaga

9.1 Referenser

1. Föremål för godkännande av det tyska företagsrådet.

9.2 Dokumentansvar

Dokumentroll	Företagsroller
Godkännare (GLT-sponsor)	General Counsel & Company Secretary
Ägare	Chefsjurist, koncernen
Författare	Assistant General Counsel Ethics, Compliance & Sustainability

9.3 Versionskontroll

Version	Datum	Ändring
1.0	2022-11-09	Förenklat format för att lyfta fram den viktigaste informationen för kollegor.
2.0	2024-10-28	Ändringar för att garantera enhetlighet med andra globala policyer, införande av due diligence och förvaltningsmässiga avsnitt.