

Глобална политика за човекови права

Сите колеги и привремени работници (со исклучок на Германија)¹

1. Цел

Johnson Matthey Plc и компаниите во нашата Групација (JM) се посветени на почитување и поддржување на човековите права при нашето работење и синџирот на снабдување. Оваа политика ја дефинира нашата посветеност на човековите права и ги одразува очекувањата што ги имаме за нас самите, нашите колеги и нашите добавувачи.

2. Дефиниции

Термин(и)	Дефиниција
Човекови права	Човековите права се вродени права на сите човечки суштества, без разлика на раса, пол, националност, етничка припадност, јазик, религија или кој било друг статус. Човековите права ги опфаќаат правото на живот и слобода, слобода од ропство и тортура, слобода на мислење и изразување, право на работа и образование и многу други. Овие права им припаѓаат на сите, без дискриминација.
Меѓународно признати човекови права	Изразени во Меѓународниот закон за човекови права и осумте основни конвенции на Меѓународната организација на трудот во рамките на нејзината Декларација за основните принципи и права на работа.
Работници	Вклучува високи раководители, службеници, директори, вработени, консултанти, изведувачи, приправници, работници што работат од дома, работници со скратено работно време и работници на определено време, лица што се вработени хонорарно и преку агенција и волонтери.
Негативно влијание	Дејства што резултираат со несакани или неочекувани последици.
Дискриминација	Дискриминација е различен или нефер третман на некое лице, поради неговите карактеристики или поврзаност со некоја група.
Вознемирување	Секое несакано физичко, вербално или невербално однесување кое има цел или ефект да го наруши достоинството на лицето или да создаде застрашувачка, непријателска, омаловажувачка, понижувачка или навредлива средина за него.
Различност	Различноста ги опфаќа сите различни начини на кои луѓето се разликуваат меѓу себе, вклучувајќи ги и посебните карактеристики што една група или поединец го прават различен од друг.
Култура на вклученост	Култура каде што секој се чувствува добредојдено со активно поттикнување на секое лице или секоја група да придонесува и да учествува.
Фер надоместок	Се осигуруваме сите работници да добиваат надоместоци и бенефиции што се фер, конкурентни и усогласени со индивидуалните улоги, искуство и одговорности. Ова опфаќа, но не е ограничено на аспекти на плата, одмор, отсуство од работа и прекувремена работа.
Фер и правични услови за работа	Работни услови што го почитуваат здравјето, безбедноста и достоинството на секој; ова опфаќа, но не е ограничено на пристап до објекти за ВСХ (вода, санитарни и хигиена), ограничување на максималните работни часови, дневни и неделни периоди на одмор и годишен период на платено отсуство.
Права на земјиште	Право на користење, контрола и пренос на земјишна парцела.
Длабинска анализа (на човековите права)	Процес за идентификување, спречување, ублажување и отчет за тоа како се справуваме со нашите негативни влијанија врз човековите права.
Трети страни	Опфаќа деловни партнери, добавувачи, клиенти, изведувачи, агенти и членови на јавноста.

3. Политика

3.1 Нашата посветеност и фокус

- Нашата посветеност е дефинирана со меѓународно признатите човекови права и ќе биде имплементирана и операционализирана во согласност со Водечките принципи на ОН за бизнис и човекови права, Упатствата на OECD за мултинационални претпријатија и десетте принципи на Глобалниот договор на ОН (на кој сме потписници).

- Се обврзуваме да го почитуваме повисокиот стандард онаму каде што постои разлика помеѓу националното право и меѓународните стандарди за човекови права. Ако има судир меѓу двете, ќе се придржуваме кон националното право, истовремено настојувајќи да ги почитуваме меѓународните човекови права во најголема можна мера.
- Се фокусираме на областите на човековите права каде што ризикот од негативно влијание врз луѓето е најзначаен и каде што имаме влијание во нашите операции и со нашите добавувачи. Ние:
 - сме посветени на заштита на здравјето, безбедноста и благосостојбата на нашите вработени и заедниците каде што работиме;
 - не толерираме каква било форма на дискриминација или вознемирување и сме посветени на промовирање култура на разновидност и вклученост;
 - сме посветени на тоа работниците да добијат фер надоместок и да им се обезбедат фер и правични услови за работа;
 - сме посветени на правата на работниците на фер постапки и правни лекови, како и правата на работниците на слобода на здружување и колективно преговарање;
 - се трудиме да се осигуриме дека нема модерно ропство (сите форми на принуден или задолжителен труд) или трговија со луѓе во нашето работење и работењето на нашите добавувачи;
 - се трудиме да се осигуриме дека нема детски труд во нашето работење и работењето на нашите добавувачи;
 - се трудиме да се осигуриме дека нашето работење ги почитува нашите локални заедници.
- Ние, исто така, ја препознаваме важноста на правата на земјиште и законите кон домородните луѓе во нашето работење и работењето на нашите добавувачи.

4. Улоги и одговорности

4.1 Нашите колеги

- Вработените имаат индивидуална одговорност да ги почитуваат човековите права во JM и да пријават загриженост за човековите права.

4.2 Нашите добавувачи

- Очекуваме нашите добавувачи да играат водечка улога во поддршката на нашата посветеност за почитување на човековите права, директно и преку нивните сопствени синџири на снабдување.
- Нашите добавувачи мора да се придржуваат кон нашиот Кодекс на однесување за добавувачи.

5. Длабинска анализа

- Преку нашите системи и контроли ги идентификуваме и проценуваме нашите области со ризик по човековите права, со вршење длабинска анализа пропорционална на нивото на ризик, ефикасно управување со ризикот, следење и известување за нашиот напредок.
- Онаму каде што се идентификувани високи ризици поврзани со човековите права, имаме за цел да ги ублажиме и спречиме овие ризици каде што е можно.
- Онаму каде што се идентификувани фактички негативни влијанија, во зависност од природата на влијанието, ќе соработуваме со нашите добавувачи за да предложиме неопходни планови за корекција. Нашиот пристап ќе се заснова на нашата позиција во синџирот на вредност, деловните односи, природата на влијанието и нашата вклученост во влијанието.
- Онаму каде што не е можно да се ублажат ризиците и/или да се отстранат негативните влијанија од добавувач поврзани со човековите права, можеби на крајот ќе треба да престанеме да работиме со него.
- Периодично ќе ги прегледаме нашите ризични области за човековите права за да се увериме дека нашите приоритети ја одразуваат природата на нашиот бизнис и како таа може да влијае на сите засегнати страни.

6. Раководење

- Комитетот за општествена вредност (КОВ) ја надгледува политиката за човекови права и нејзиното спроведување.

7. Механизам за поплаки

- Имаме различни механизми за барање повратни информации од нашите работници, вклучително и загриженост за човековите права. Ги охрабруваме нашите работници отворено да искажат загриженост

преку своите линиски раководители, контактирајќи со својот локален контакт или контакт од Групацијата во соодветната служба (како што се Службата за човечки ресурси, Правната служба, Службата за животна средина, здравје и безбедност) или поднесување на случај преку Speak Up.

- На вработените и на сите трети страни им обезбедуваме независна линија за помош Speak up (со пристап преку интернет или телефон) каде што може анонимно да се пријави загриженост за човековите права (каде што го дозволува локалниот закон). Линијата за помош е достапна 24/7 и на повеќе јазици.
- Сите случаи што се чесно поднесени преку Speak Up се третираат сериозно и доверливо, а ги надгледува независна група на повисоки раководители. Случаите на Speak up се истражуваат навремено и доследно и, ако се утврдат прекршувања, се преземаат соодветни дејства и ефективни правни лекови.
- Имаме политика на нулта толеранција за одмазда кон било кој што ќе поднесе пријава преку Speak Up со добра волја или којшто помага во истрага.

7. Последици од прекршувањето

Секое прекршување на оваа политика ќе биде детално истражено и ќе бидат преземени соодветни мерки, вклучително и дисциплински постапки што можат да резултираат со престанок на работниот однос.

8. Референци

8.1 Поврзани политики

- Етички кодекс: Правилно постапување <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- Глобална корпоративна политика за животна средина, здравје и безбедност [Global Corporate EHS Policy.docx](#)
- Глобална политика за отсуство на вработените [Global Employee Leave Policy.docx](#)
- Глобална политика за разновидност, еднаквост, вклученост и припадност [Global Diversity Equity Inclusion and Belonging Policy.docx](#)
- Глобална политика за Speak Up [Global Speak Up Policy v1.0.docx](#)
- Глобална политика за заедничка работа [Global Working Together Policy.docx](#)

8.2 Поврзани документи

- Кодекс на однесување за добавувачи <https://matthey.com/en/about-us/partnering-with-us>
- [Изјава за стратегија за природата](#)

9. Прилог

9.1 Референции

1. Предмет на одобрување од германскиот работнички совет.

9.2 Обврски од документот

Улога на документот	Деловни улоги
Одобрувач (Спонзор на Глобалниот лидерски тим)	Главен советник и секретар на компанијата
Сопственик	Главен советник, Групација
Напишано од	Помошник генерален советник, Етика, усогласеност и одржливост

9.3 Контрола на верзијата

Верзија	Датум	Промена
1.0	09.11.2022 г.	Поедноставен формат за истакнување на најважните информации за колегите
2.0	28.10.2024 г.	Измени за да се обезбеди усогласеност со другите глобални политики, вметнување на делови за длабинска анализа и управување.