

## Globalna polityka w zakresie praw człowieka

Dotyczy wszystkich pracowników i pracowników tymczasowych (z wyjątkiem Niemiec)<sup>1</sup>

### 1. Cel

Johnson Matthey Plc oraz spółki należące do grupy (JM) zobowiązane są do poszanowania i przestrzegania praw człowieka w odniesieniu do całej prowadzonej przez nas działalności oraz naszego łańcucha dostaw. Niniejsza Polityka definiuje nasze zaangażowanie w kwestie dotyczące praw człowieka oraz odzwierciedla oczekiwania wobec nas samych, naszych współpracowników i naszych dostawców.

### 2. Definicje

Termin	Definicja
<b>Prawa człowieka</b>	Prawa człowieka to prawa wrodzone każdej istoty ludzkiej, bez względu na rasę, płeć, narodowość, pochodzenie etniczne, język, wyznanie religijne lub jakikolwiek inny status. Do praw człowieka należą prawo do życia, wolności, wolności od niewolnictwa i tortur, wolności poglądów i wypowiedzi, prawo do pracy i edukacji oraz wiele innych. Każdy człowiek, bez wyjątku, ma prawo do korzystania z tych praw.
<b>Międzynarodowe prawa człowieka</b>	Wyrażone w Międzynarodowej karcie praw człowieka oraz w ramach ośmiu podstawowych zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy w odniesieniu do jej Deklaracji podstawowych zasad i praw pracy.
<b>Pracownicy</b>	Termin ten dotyczy kierowników wyższego szczebla, członków zarządu, dyrektorów, pracowników, konsultantów, wykonawców, stażystów, osoby pracujące z domu, pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz na czas określony, pracowników dorywczych i agencyjnych oraz wolontariuszy.
<b>Niepożądany wpływ</b>	Działanie lub działania wywołujące niepożądane lub nieoczekiwane konsekwencje.
<b>Dyskryminacja</b>	Dyskryminacja to odmienne lub niesprawiedliwe traktowanie osoby ze względu na jej cechy lub przynależność do określonej grupy.
<b>Napastowanie</b>	Wszelkiego rodzaju niemile widziane postępowanie fizyczne, słowne i pozasłowne, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby lub stworzenie środowiska, które zastrasza, poniża, jest wrogo nastawione lub obraźliwe w stosunku do tej osoby.
<b>Różnorodność</b>	Różnorodność oznacza wszystko, co odróżnia ludzi od siebie, w tym różnorodne cechy, które odróżniają określoną grupę osób lub jedną osobę od ogółu.
<b>Kultura inkluzywna</b>	Kultura, w której każdy czuje się mile widziany i która aktywnie zaprasza każdą osobę lub grupę do własnego wkładu i współudziału.
<b>Uczciwe wynagrodzenie</b>	Zapewniamy każdemu pracownikowi wynagrodzenie i korzyści, które są uczciwe, konkurencyjne i zgodne z indywidualnym stanowiskiem, doświadczeniem i obowiązkami. Dotyczy to m.in. płacy, urlopów i nadgodzin.
<b>Uczciwe i sprawiedliwe warunki pracy</b>	Warunki pracy zapewniające poszanowanie zdrowia, bezpieczeństwa i godności każdej osoby; oznaczają one m.in. dostęp do zasobów WASH (woda, higiena i instalacje sanitarne), ograniczenie maksymalnych godzin pracy, okresy wypoczynku każdego dnia i tygodnia oraz roczne okresy płatnego urlopu.
<b>Prawo ziemskie</b>	Prawo do użytkowania, kontroli i przenoszenia własności działki ziemi.
<b>Należyta staranność (w odniesieniu do praw człowieka)</b>	Proces identyfikacji, zapobiegania, łagodzenia i pociągania do odpowiedzialności w zakresie naszych niepożądanych wpływów w odniesieniu do praw człowieka.
<b>Strony trzecie</b>	Są to partnerzy biznesowi, dostawcy, klienci, wykonawcy, przedstawiciele i osoby niezwiązane z naszą organizacją.

### 3. Polityka

#### 3.1 Nasze zaangażowanie i ukierunkowanie

- Nasze zobowiązanie opiera się na uznawanych na całym świecie prawach człowieka, które będą wdrażane i stosowane zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi prowadzenia działalności biznesowej w kontekście praw człowieka, Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych oraz zgodnie z dziesięcioma zasadami inicjatywy ONZ Global Compact (której jesteśmy sygnatariuszem).

- W przypadku różnic pomiędzy przepisami prawa krajowego a międzynarodowymi standardami dotyczącymi praw człowieka, zobowiązujemy się do przestrzegania przepisów o wyższym rygorze. W przypadku konfliktu pomiędzy wspomnianymi wyżej regulacjami będziemy stosować przepisy prawa krajowego, jednocześnie starając się w jak największym stopniu zachowywać zgodność z międzynarodową konwencją dotyczącą praw człowieka.
- Koncentrujemy się na obszarach związanych z prawami człowieka, w których ryzyko negatywnego wpływu na ludzi jest najbardziej znaczące oraz w których mamy realne możliwości przeciwdziałania poprzez kroki podejmowane w naszej działalności i w działalności naszych dostawców. Firma JM:
  - zobowiązuje się do ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu swoich pracowników oraz społeczności, w których działa;
  - nie toleruje jakichkolwiek form dyskryminacji ani napastowania oraz angażuje się w promowanie różnorodnej i integracyjnej kultury;
  - zobowiązuje się do zapewnienia pracownikom uczciwego wynagrodzenia oraz uczciwych i sprawiedliwych warunków pracy;
  - zobowiązuje się do przestrzegania prawa pracowników do traktowania w sposób sprawiedliwy i uczciwy oraz do wolności zrzeszania się i uczestnictwa w rokowaniach zbiorowych;
  - zobowiązuje się przeciwdziałać występowaniu w naszej działalności i w działalności naszych dostawców współczesnego niewolnictwa (dotyczy wszystkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej) oraz handlu ludźmi;
  - zobowiązuje się podejmować działania mające na celu zagwarantowanie, że w obrębie naszej działalności i działalności naszych dostawców nie są zatrudniane osoby nieletnie;
  - zobowiązuje się podejmować działania mające na celu zagwarantowanie, że nasza działalność szanuje nasze lokalne społeczności.
- Ponadto działamy również z poszanowaniem prawa ziemskiego społeczności oraz zagrożeń społeczności rdzennych w kontekście prowadzonej przez nas działalności i działalności naszych dostawców.

## 4. Role i zakresy obowiązków

### 4.1 Nasi współpracownicy

- W firmie JM na każdym z pracowników spoczywa indywidualny obowiązek przestrzegania praw człowieka oraz zgłaszania związanych z nimi obaw.

### 4.2 Relacje z naszymi dostawcami

- Oczekujemy, że nasi dostawcy będą odgrywać wiodącą rolę we wspieraniu naszego zaangażowania na rzecz przestrzegania praw człowieka, zarówno bezpośrednio, jak i poprzez ich własne łańcuchy dostaw.
- Nasi dostawcy muszą przestrzegać naszego Kodeksu postępowania dla dostawców.

## 5. Analiza należytej staranności

- Posiadamy systemy i kontrole mające na celu identyfikację oraz ocenę naszych obszarów ryzyka w zakresie praw człowieka, zachowywania należytej staranności proporcjonalnej do poziomu ryzyka, skutecznego zarządzania ryzykiem, monitorowania i informowania o naszych postępach.
- W przypadku identyfikacji podwyższonego ryzyka w zakresie praw człowieka, staramy się łagodzić takie ryzyko i przeciwdziałać mu na wszelkie możliwe sposoby.
- W przypadku identyfikacji rzeczywistych negatywnych wpływów, będziemy współpracować z naszymi dostawcami i sugerować niezbędne plany naprawcze zgodnie z charakterem zidentyfikowanych wpływów. Nasze podejście będzie opierało się na naszym stanowisku dotyczącym łańcucha wartości, relacjach biznesowych, charakterze wpływu i naszym zaangażowaniu względem tego wpływu.
- Jeżeli nie jest możliwe złagodzenie ryzyka i/lub naprawienie szkodliwych wpływów dotyczących praw człowieka we współpracy z naszym dostawcą, w ostateczności konieczne może się okazać zaprzestanie współpracy z takim dostawcą.
- Zobowiązujemy się dokonywać okresowych przeglądów naszych obszarów ryzyka związanych z prawami człowieka, aby zagwarantować, iż nasza działalność odzwierciedla nasze priorytety, a także w celu uzyskania wiedzy na temat tego, w jaki sposób może ona wpływać na wszystkich interesariuszy.

## 6. Zarządzanie

- Komisja Wartości Społecznej (Societal Value Committee, SVC) nadzoruje politykę praw człowieka i jej wdrażanie.

## 7. Procedura składania skarg

- Posiadamy różne mechanizmy uzyskiwania informacji zwrotnej od naszych pracowników. Dotyczy to również obaw związanych z prawami człowieka. Zachęcamy naszych pracowników do otwartego zgłaszania obaw swoim bezpośrednim przełożonym lub osobom kontaktowym na odpowiednich funkcjach lokalnie lub na szczeblu Grupy (np. HR, dział prawny, BHPiOŚ) lub zgłoszenia sprawy w systemie Speak Up.
- Zarówno pracownikom, jak i wszystkim podmiotom zewnętrznym zapewniliśmy dostęp do niezależnej infolinii Speak Up (dostępnej za pośrednictwem Internetu lub telefonicznie), poprzez którą możliwe jest anonimowe zgłaszanie obaw dotyczących praw człowieka (o ile pozwalają na to lokalne przepisy prawa). Infolinia ta dostępna jest w wielu językach, przez całą dobę, siedem dni w tygodniu.
- Wszystkie sprawy zgłoszone na infolinię Speak Up uczciwie i w dobrej wierze zostaną potraktowane poważnie oraz w sposób poufny, a także zostaną zbadane przez niezależną grupę kierowników wyższego szczebla. Sprawy Speak Up podlegają szybkim dochodzeniom prowadzonym według ujednoliconej metody, a w przypadku określenia nieprawidłowości podejmowane są odpowiednie działania i skuteczne czynności naprawcze.
- Stosujemy politykę zerowej tolerancji dla działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze postąpiły zgodnie z procedurą Speak Up lub udzieliły pomocy w prowadzonym dochodzeniu.

## 7. Konsekwencje naruszenia zasad

Wszelkie przypadki naruszenia zasad tej polityki zostaną dokładnie zbadane i podjęte zostaną odpowiednie działania, w tym postępowanie dyscyplinarne, które może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy.

## 8. Odnośniki

### 8.1 Powiązane polityki

- Kodeks etyki: Właściwe postępowanie <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- Globalna polityka w zakresie korporacyjnego BHPiOŚ [Global Corporate EHS Policy.docx](#)
- Globalna polityka w zakresie urlopów pracowniczych [Global Employee Leave Policy.docx](#)
- Globalna polityka w zakresie różnorodności, równości, inkluzji i przynależności [Global Diversity Equity Inclusion and Belonging Policy.docx](#)
- Globalna polityka Speak Up [Global Speak Up Policy v1.0.docx](#)
- Globalna polityka współpracy [Global Working Together Policy.docx](#)

### 8.2 Powiązane dokumenty

- Kodeks postępowania dostawców <https://matthey.com/en/about-us/partnering-with-us>
- [Oświadczenie strategii Natura](#)

## 9. Załącznik

### 9.1 Odnośniki

1. Do zatwierdzenia przez niemiecką radę pracowniczą.

### 9.2 Obowiązki związane z dokumentacją

Rola dokumentu	Stanowisko
Zatwierdzający (sponsor GLT)	Radca prawny i sekretarz spółki
Właściciel	Radca prawny Grupy
Autor	Zastępca radcy prawnego, Dział etyki, zgodności i zrównoważonego rozwoju

### 9.3 Dane kontrolne wersji

Wersja	Data	Poprawki
1.0	09.11.2022	Uproszczenie formatu celem zaznaczenia najważniejszych informacji dla pracowników

2.0	28.10.2024	Poprawki zapewniające spójność z innymi globalnymi politykami, dodano sekcje dotyczące należytej staranności i zarządzania.
-----	------------	---