

Política global de derechos humanos

Todos los colegas y los trabajadores eventuales (excluyendo a Alemania¹)

1. Propósito

Johnson Matthey Plc y las empresas de nuestro grupo (JM) se comprometen a respetar y defender los derechos humanos en todas nuestras operaciones y cadena de suministros. Esta política define nuestro compromiso con los derechos humanos y refleja las expectativas que tenemos para nosotros mismos, nuestros colegas y nuestros proveedores.

2. Definiciones

Palabra(s)	Definición
Derechos humanos	Los derechos humanos son derechos inherentes para todos los seres humanos, sin importar la raza, el sexo, la nacionalidad, el grupo étnico, el idioma, la religión o cualquier otra condición. Incluyen el derecho a la vida y a la libertad, libertad de esclavitud y tortura, libertad de opinión y expresión, el derecho a trabajar y a la educación, y muchos derechos más. Todos tenemos estos derechos, sin discriminación.
Derechos humanos reconocidos internacionalmente	Se expresan en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo dentro de su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
Trabajadores	Incluye a gerentes sénior, funcionarios, directores, empleados, consultores, contratistas, aprendices, trabajadores a domicilio, trabajadores de tiempo parcial y de duración determinada, personal informal y de agencias, y voluntarios.
Impactos adversos	Acción o acciones que resultan en consecuencias no deseadas o imprevistas.
Discriminación	La discriminación es el trato distinto o injusto hacia una persona, debido a sus características o a su relación con un grupo.
Acoso	Cualquier conducta física, verbal o no verbal no deseada que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
Diversidad	La diversidad abarca todas las formas en que las personas son diferentes unas de otras, e incluye las diferentes características que hacen que un grupo o individuo sea diferente de otro.
Cultura inclusiva	Una cultura en la que todos se sienten bienvenidos alentando activamente a cada persona o grupo a contribuir y participar.
Remuneración justa	Nos aseguramos de que todos los trabajadores reciban recompensas y beneficios que sean justos, competitivos y alineados con las funciones, la experiencia y las responsabilidades de la persona. Esto incluye, pero no se limita a, aspectos de salario, vacaciones, licencias y horas extra.
Condiciones de trabajo justas y equitativas	Condiciones laborales que respeten la salud, la seguridad y la dignidad de todos; esto incluye, pero sin limitarse a, acceso a instalaciones WASH (agua, saneamiento e higiene), limitación del número máximo de horas de trabajo, periodos de descanso diarios y semanales, y un periodo anual de licencia remunerada.
Derechos sobre la tierra	El derecho de usar, controlar y transferir un terreno.
Debida diligencia (para los derechos humanos)	Un proceso para identificar, prevenir, reducir y considerar cómo abordamos nuestros impactos adversos a los derechos humanos.
Terceros	Incluye a socios comerciales, proveedores, clientes, contratistas agentes y miembros del público.

3. Política

3.1 Nuestro compromiso y enfoque

- Nuestro compromiso está definido por los derechos humanos reconocidos internacionalmente y se aplicará y pondrá en práctica de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (del que somos signatarios).

- Nos comprometemos a respetar la norma superior cuando la legislación nacional y las normas internacionales de derechos humanos difieran. En caso de conflicto entre ambas, nos apegaremos a la legislación nacional, al mismo tiempo que trataremos de respetar los derechos humanos internacionales en la mayor medida posible.
- Nos centramos en las áreas de derechos humanos en las que el riesgo de impacto adverso sobre las personas es más significativo y en las que tenemos influencia en nuestras operaciones y con nuestros proveedores. Nosotros:
 - nos comprometemos a salvaguardar la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores y las comunidades en las que operamos;
 - no toleramos ninguna forma de discriminación o acoso y nos comprometemos a promover una cultura de diversidad e integradora;
 - nos comprometemos a garantizarles a los trabajadores una remuneración justa y condiciones de trabajo justas y equitativas;
 - nos comprometemos a respetar el derecho de los trabajadores a procedimientos y recursos justos, así como el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva;
 - trabajamos para garantizar que no haya esclavitud moderna (todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio) o tráfico de personas en nuestras operaciones y en las de nuestros proveedores;
 - trabajamos para garantizar que no haya trabajo infantil en nuestras operaciones y en las de nuestros proveedores;
 - trabajamos para asegurar que nuestras operaciones respeten a nuestras comunidades locales.
- También reconocemos la importancia de los derechos sobre la tierra de las comunidades y las amenazas a los pueblos indígenas dentro de nuestras operaciones y las de nuestros proveedores.

4. Funciones y responsabilidades

4.1 Nuestros colegas

- Los trabajadores tienen la responsabilidad individual de respetar los derechos humanos en JM y de plantear sus preocupaciones al respecto.

4.2 Nuestros proveedores

- Esperamos que nuestros proveedores desempeñen un papel destacado en el apoyo a nuestro compromiso de respetar los derechos humanos, tanto directamente y a través de sus propias cadenas de suministro.
- Nuestros proveedores deben cumplir con nuestro Código de conducta para proveedores.

5. Debida diligencia

- A través de nuestros sistemas y controles, identificamos y evaluamos nuestras áreas de riesgo en materia de derechos humanos, y llevamos a cabo una debida diligencia proporcional al nivel de riesgo, gestionando eficazmente el riesgo, supervisando e informando sobre nuestros progresos.
- Al identificar riesgos altos para los derechos humanos, nuestro objetivo es reducir y prevenir estos riesgos elevados cuando sea posible.
- Al identificar impactos adversos reales, dependiendo de la naturaleza de estos, trabajaremos con nuestros proveedores para sugerir los planes de remediación necesarios. Nuestro enfoque se basará en nuestra posición en la cadena de valor, la relación comercial, la naturaleza del impacto y nuestra implicación en este.
- Cuando no sea posible reducir los riesgos y/o corregir los impactos adversos con un proveedor relacionados a los derechos, en última instancia, podemos dejar de trabajar con ellos.
- Revisaremos periódicamente nuestras áreas de riesgo en materia de derechos humanos para asegurarnos de que nuestras prioridades reflejan la naturaleza de nuestro negocio y cómo puede afectar a todas las partes interesadas.

6. Gobernanza

- El Comité de valor social (SVC) supervisa la política de derechos humanos y su implementación.

7. Mecanismo de presentación de quejas

- Tenemos varios mecanismos para solicitar retroalimentación de parte de nuestros trabajadores, incluyendo inquietudes relacionadas con derechos humanos. Alentamos a nuestros trabajadores a plantear abiertamente

sus inquietudes a través de sus supervisores directos, comunicándose con su contacto directo o de Grupo en una función relevante (como RR. HH., Asuntos jurídicos, EHS) o enviando un caso Speak Up.

- Ponemos a disposición de los trabajadores y de terceros una línea de ayuda independiente Speak Up (a la que se puede acceder por Internet o por teléfono) en la que se pueden plantear de forma anónima los problemas de derechos humanos (siempre que la legislación local lo permita). La línea de ayuda está disponible las 24 horas al día, los siete días a la semana y en varios idiomas.
- Todos los casos Speak up planteados con honestidad se tratan con seriedad y confidencialidad, bajo la supervisión de un grupo independiente de líderes sénior. Los casos Speak up son investigados de manera oportuna y consistente y, al encontrarse infracciones, se toman las acciones correspondientes y se llevan a cabo medidas correctivas efectivas.
- Tenemos una política de tolerancia cero con respecto a las represalias contra cualquier persona que plantee un caso Speak Up de buena fe o ayude en una investigación.

7. Consecuencias de las infracciones

Cualquier infracción relacionada a esta política será investigada cuidadosamente y se tomarán las medidas adecuadas, incluidos procedimientos disciplinarios que podrían resultar en el despido.

8. Referencias

8.1 Políticas asociadas

- Código de ética: hagamos lo correcto <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- Política global corporativa de EHS [Global Corporate EHS Policy.docx](#)
- Política global de licencias de los empleados [Global Employee Leave Policy.docx](#)
- Política global de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia [Global Diversity Equity Inclusion and Belonging Policy.docx](#)
- Política global de denuncias [Global Speak Up Policy v1.0.docx](#)
- Política internacional de trabajo conjunto [Global Working Together Policy.docx](#)

8.2 Documentos asociados

- Código de conducta para proveedores. <https://matthey.com/en/about-us/partnering-with-us>
- [Declaración de la estrategia para la naturaleza](#)

9. Anexo

9.1 Referencias

1. Sujeto a aprobación del Consejo de empresas alemanas.

9.2 Responsabilidades del documento

Función del documento	Funciones en la empresa
Responsable (patrocinador de GLT)	Asesor legal general y secretario legal
Responsable	Asesor general, grupo
Redactor	Asesor general asistente de ética, cumplimiento y sostenibilidad

9.3 Control de versiones

Versión	Fecha	Cambio
1.0	09/11/2022	Formato simplificado para destacar la información más importante para los colegas
2.0	28/10/2024	Enmiendas sugeridas para asegurar la congruencia con otras políticas globales, adición de secciones de debida diligencia y gobernanza.