

Política global sobre conflictos de intereses

Todos los colegas y trabajadores eventuales (excluida Alemania)

1. Propósito

Garantizar lo siguiente:

- Los empleados deben evitar o gestionar adecuadamente cualquier conflicto de intereses potencial o percibido.
- Los empleados deben actuar de forma responsable, ética, legal y a favor de los intereses de Johnson Matthey.

2. Definiciones

Palabra	Definición
Conflictos de intereses	<p>Un conflicto de interés surge cuando las actividades o relaciones personales, sociales, financieras o políticas de un empleado pueden entrar en conflicto o comprometer sus obligaciones o deberes con JM, los intereses de JM o su criterio e independencia para hacer lo que es mejor para JM.</p> <p>Algunas situaciones que podrían conducir a un conflicto de interés son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La propiedad o la inversión en una compañía que hace negocios con JM o es su competencia. • Contratar o supervisar a familiares o amigos. • Familiares o amigos que trabajan para un cliente, proveedor o competencia. • Membresía de un consejo de administración externo. • Empleados de JM que interactúan con proveedores de JM para trabajos o servicios privados
Conflictos de intereses	<p>Un conflicto de intereses percibido ocurre cuando una persona cree, de forma razonable, que otra está en conflicto o bajo una influencia indebida, incluso si no existe un conflicto de intereses concreto.</p>

3. Política

- Los empleados deben evitar los conflictos de intereses que surjan entre sus propios intereses y los de la empresa.
- Los empleados son responsables de identificar cualquier conflicto de intereses potencial o percibido en relación con ellos mismos o con otros, y de notificarlo.
- Una vez identificado un conflicto de intereses potencial o percibido, el empleado deberá notificarlo de inmediato a su jefe (o al contacto local del departamento legal o de Recursos Humanos, si es más apropiado).
- El jefe de este empleado (o el contacto local del departamento legal o de Recursos Humanos, según sea necesario) determinará cómo debe gestionarse o evitarse el conflicto.
- Los conflictos de intereses y las medidas que se tomen se registrarán en el formulario del informe de conflictos de intereses, y se conservarán en el archivo personal del empleado en el sistema de registro correspondiente.

4. Excepciones

No aplicable.

5. Consecuencias de las infracciones

Cualquier infracción a esta política podría dar lugar a un procedimiento disciplinario, incluido el despido.

6. Referencias

6.1 Políticas asociadas

- Política global antisoborno y anticorrupción [Global Anti-Bribery and Corruption Policy v1.0.docx](#)
- Código de ética: hagamos lo correcto <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- Política global de delitos financieros [Global Financial Crime Policy.docx](#)
- Política global de regalos, hospitalidad y donaciones benéficas [Global Gifts Hospitality and Charitable Donations Policy.docx](#)

6.2 Procedimientos asociados

- Procedimiento de intermediación de terceros [Procedimiento de intermediación de terceros](#)

6.3 Materiales relacionados

- Pautas sobre conflictos de intereses [Documentos de la política \(sharepoint.com\)](#)

7. Anexo

7.1 Responsabilidades del documento

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

7.2 Control de versiones

Versión	Fecha	Cambio
1.0	09/11/2022	Formato simplificado para destacar la información más importante para los colegas
1.1	11/03/2024	Actualización de la información del propietario de la política
1.2	22/10/2024	Revisado; cambios menores, excepto enlaces al documento. Se agregó la definición de conflicto percibido.