



# Ludzie

Zobowiązuję się do  
bezpiecznej pracy i  
poszanowania praw innych



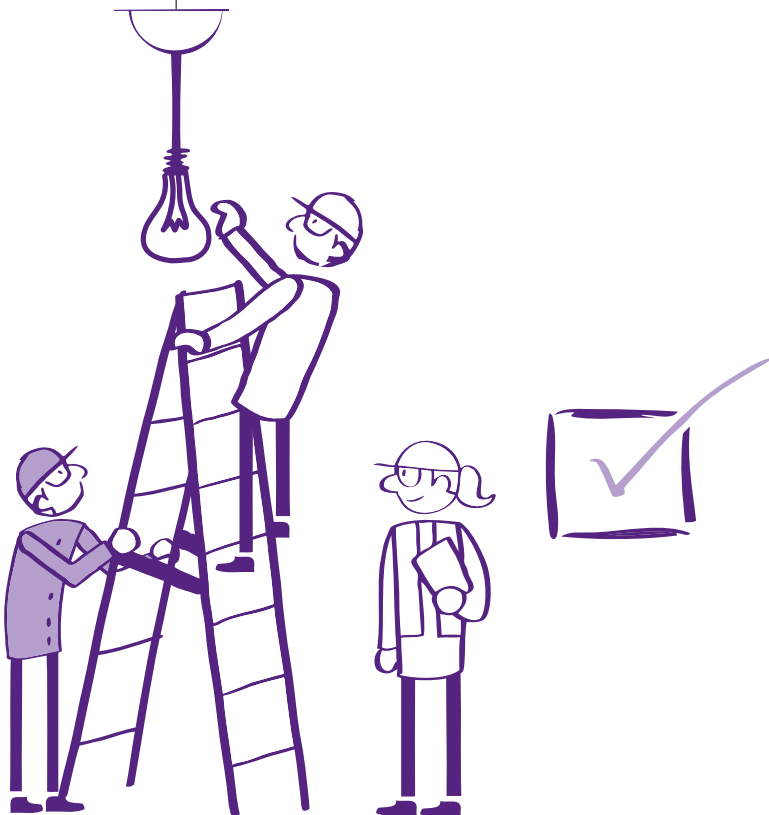
Zdrowie i bezpieczeństwo	20
Praca zespołowa	23
Ochrona danych	26
Prawa człowieka	28
Konflikt Interesów	31

W Johnson Matthey zdrowie i bezpieczeństwo są naszymi priorytetami. Oznacza to, iż skupiamy się na ochronie naszych pracowników i wyznaczamy wysokie standardy bezpieczeństwa. Dzięki wspólnej pracy możemy zapewnić nam wszystkim bezpieczne środowisko pracy oraz osiągnąć i utrzymać kulturę bezpieczeństwa.

## Zasady bezpieczeństwa

Wszyscy pracownicy muszą stosować się do Zasad bezpieczeństwa Johnson Matthey, czyli tego, czego możesz oczekiwać od nas jako pracodawcy oraz rzeczy, które Johnson Matthey oczekuje od Ciebie jako pracownika:

- Wszystkich urazów i chorób związanych z pracą można uniknąć
- Wszyscy są odpowiedzialni za unikanie urazów i chorób związanych z pracą
- Bezpieczna praca jest warunkiem zatrudnienia
- Należy przestrzegać zasady ochrony życia oraz bezpieczeństwa w miejscu pracy
- Będziemy promować zdrowie i bezpieczeństwo poza miejscem pracy wśród naszych pracowników.



**Jako pracownik:**

- Znam i wspieram nasze Zasady bezpieczeństwa oraz standardy zachowania w zakresie BHPiOŚ i postępuję zgodnie z nimi
- Podążam za zasadami bezpiecznego zachowania w miejscu pracy i aktywnie staram się zmniejszyć ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa
- Jestem świadom własnego postępowania oraz postępowania innych
- Angażuję się w tworzenie i promowanie bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich
- **Wypowiadam się** i kwestionuję wszelkie niebezpieczne zachowania i warunki w czasie ich występowania.

**Nie:**

- Spieszę się i chodzę „na skróty”, żeby wykonać pracę
- Ignoruję znaków ostrzegawczych lub niebezpiecznego zachowania
- Dekoncentruję się, wykonując swoją pracę
- Zakładam, że wszystko jest bezpieczne.

## Co TY byś zrobił/zrobiła?



### P

Zauważasz, że jeden z Twoich współpracowników jest pod wpływem środków odurzających w pracy.

### O.

Jest to problem dotyczący bezpieczeństwa, który może mieć wiele przyczyn i należy go natychmiast zgłosić przełożonemu lub osobie odpowiedzialnej za zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy. Jeśli jesteś przełożonym, musisz się upewnić, że pracownik opuści teren zakładu i bezpiecznie dotrze do domu, zanim zasięgniesz dalszej porady i pomocy w zrozumieniu przyczyny tej sytuacji i zastanowisz się nad odpowiednim rozwojem wydarzeń.

### P

Odwiedzasz jeden z naszych zakładów i zauważasz warunki, które wydają Ci się niebezpieczne, jednak nie masz pewności, czy warunki te są faktycznie niebezpieczne.

### O.

**Wypowiedz się.** Zatrzymaj się, zakwestionuj czynność i zgłoś ją osobie przełożonej lub odpowiedzialnej za bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy. Po uzyskaniu odpowiedniej informacji obowiązkiem przełożonego będzie przeanalizowanie i, w razie konieczności, rozwiązanie problemu.



### Podstawowe wartości firmy Johnson Matthey odnoszące się do tej części:

- Zdrowie i bezpieczeństwo to nasze priorytety
- Uczciwość
- Swoboda działania



### Materiały pomocnicze i zasoby

- Strona BHP na myJM
- Zakładowy lub działowy przełożony ds. BHP
- Dział BHP Grupy
- Dział ds. wysokiej jakości działań operacyjnych

## Praca zespołowa

**W Johnson Matthey pracujemy, aby osiągnąć nasze cele poprzez zatrudnianie, inwestowanie w rozwój i awansowanie najlepszych ludzi na podstawie osobistych zasług i wkładu. Zapewniamy równe możliwości podczas rekrutacji, zatrudnienia, szkolenia i awansu. Oczekujemy od wszystkich naszych pracowników zaangażowania w rozwój osobisty i stawiania sobie i innym wyzwań, by móc maksymalnie zrealizować swój potencjał.**

Mamy świadomość, iż tworzenie środowiska pełnego szacunku, które ceni i promuje różnorodność, zapewnia firmie Johnson Matthey oraz każdemu z osobna możliwość osiągnięcia swego pełnego potencjału. Cenyśmy różnorodne umiejętności, pomysły i wkład naszych pracowników i zachęcamy do innowacji na rzecz sukcesu naszej firmy.

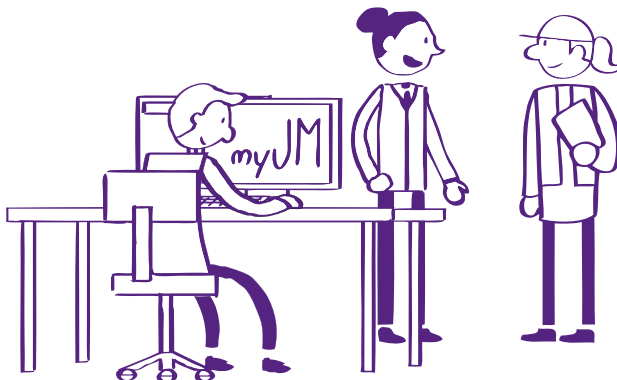
Nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji ani obraźliwego zachowania, takiego jak zastraszanie lub napastowanie. Chcemy aktywnie tworzyć atmosferę otwartości i szacunku, w której ludzie mogą się rozwijać.





## Jako pracownik:

- Traktuję wszystkich w pracy sprawiedliwie i z szacunkiem
- Świątuję sukcesy, doceniając zasługi wszystkich, którzy wnieśli w nie wkład
- Mam świadomość, iż mogę mieć uprzedzenia i dlatego kwestionuję swoje osądy ludzi i sytuacji
- Biorę odpowiedzialność za swój rozwój osobisty i zawodowy
- **Wypowiem się**, gdy będę podejrzewał jakąkolwiek dyskryminację lub obraźliwe zachowanie.



## Podstawowe wartości firmy Johnson Matthey odnoszące się do tej części:

- Uczciwość
- Umiejętności i innowacja
- Uznanie i rozwój



## Materiały pomocnicze i zasoby

- Zasada pracy zespołowej Grupy
- Zasada równych szans
- Lokalny Dział Kadr
- Strona Różnorodność i włączenie na myJM

## Co TY byś zrobił/zrobiła?



### P

Pojawiło się wolne stanowisko w odległej części świata, gdzie sytuacja polityczna jest niestabilna. Otrzymujesz podanie o pracę od młodej kobiety, której kwalifikacje są odpowiednie na to stanowisko, jednak obawiasz się, że terytorium jest dla niej zbyt niebezpieczne.

### O.

Musisz rozważyć podanie na dane stanowisko, biorąc pod uwagę osiągnięcia i umiejętności bez względu na płeć lub wiek. Zasięgnij porady od lokalnego Działu Kadr oraz Zespołu ds. ryzyka i zapewnienia w firmie co do środowiska pracy i poinformuj osobę ubiegającą się o pracę o wyzwaniach związanych z danym miejscem. Jeśli nie ma obawy o bezpieczeństwo, decyzja o tym, czy należy kontynuować proces rozpatrywania podania czy nie, należy do osoby ubiegającej się o pracę.

### P

Jeden z Twoich współpracowników doświadcza przemocy werbalnej ze strony Twojego przełożonego, ale obawia się powiedzieć o tym komukolwiek, żeby nie stracić pracy.

### O.

Traktowanie innych w sposób zastraszający lub tyranizujący, bez względu na zajmowane stanowisko, jest niedopuszczalne. Należy zachęcić współpracownika do tego, aby **się wypowiedział** i poinformował Dział Kadr o tym zachowaniu. Możesz czuć się bezpiecznie, oferując wsparcie współpracownikowi w procesie składania skarg. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za tworzenie środowiska szacunku i otwartości. Firma będzie ochraniać i wspierać Ciebie i Twojego współpracownika w zgłaszaniu obaw i nie będzie tolerować żadnych form odwetu.





## Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za gromadzenie, używanie, przechowywanie i usuwanie danych osobowych z zachowaniem uczciwości i prywatności poszczególnych osób.

**Dane osobowe** to wszelkie informacje odnoszące się do poszczególniej, możliwej do zidentyfikowania osoby, jak np. imię, data urodzenia lub adres e-mail.

Dane osobowe naszych pracowników, klientów, dostawców oraz osób trzecich muszą zawsze być traktowane odpowiednio i zgodnie z wszelkimi przepisami ochrony danych obowiązującymi w krajach, w których prowadzimy swoją działalność. Dane osobowe powinny być wykorzystywane jedynie do celów biznesowych Johnson Matthey i powinny być przechowywane jedynie przez czas niezbędny do wykonania danego zadania.

Przepisy o ochronie danych są różne w zależności od kraju – w niektórych są one bardziej restrykcyjne niż w innych. Musisz znać poszczególne przepisy dotyczące ochrony danych, którymi zarządzasz, oraz upewnić się, że nie przekazujesz danych osobowych bez odpowiedniej ochrony.



### Jako pracownik:

- Zdaję sobie sprawę, kiedy mam do czynienia z danymi osobowymi i stosownie się do nich odnoszę
- Szanuję prawa innych i ochrania ich dane osobowe
- Nie ujawniam danych osobowych nikomu w lub poza Johnson Matthey, jeżeli ujawnienie nie jest konieczne i zgodne z odpowiednim przepisem o ochronie danych
- **Wypowiem się** i poinformuję mojego przełożonego w razie jakichkolwiek obaw co do tego, jak dane osobowe są gromadzone, używane lub przechowywane.



## Co TY byś zrobił/zrobiła?



**P**

W drodze do domu wieczorem zostawiłeś/zostawiłaś swojego laptopa w pociągu. Wiesz, że znajdują się w nim dane osobowe potencjalnych nowych pracowników.

**O.**

System zabezpieczeń w twoim laptopie prawdopodobnie ochroni zawarte w nim informacje, jednak powinieneś/powinnaś niezwłocznie poinformować swojego przełożonego oraz Dział prawny Grupy, ponieważ może zająć konieczność zgłoszenia incydentu poza firmę i/lub poinformowania potencjalnych nowych pracowników.

**P**

Skontaktowała się z Tobą jakaś osoba, prosząc o dane kontaktowe byłego współpracownika, który niedawno opuścił Johnson Matthey, aby pogratulować mu pracy na nowym stanowisku.

**O.**

Nigdy nie należy podawać danych osobowych jakiegokolwiek osoby bez jej uprzedniej zgody. Możesz przekierować telefon do Działu Kadr lub, jeśli nadal masz kontakt z byłym pracownikiem, możesz zaproponować, że przekażesz mu tę wiadomość.



### Podstawowe wartości firmy Johnson Matthey odnoszące się do tej części:

- Uczciwość



### Materiały pomocnicze i zasoby

- Zabezpieczenie przed zagrożeniem
- Dział Kadr Grupy
- Dział ds. etyki i zgodności z przepisami Grupy
- Dział prawny Grupy

**Mamy świadomość, że jesteśmy odpowiedzialni za wpływ naszej działalności biznesowej na ludzi, którzy pracują z nami lub dla nas, oraz na ludzi w społecznościach, w których działamy. Wypełniamy ten obowiązek, wykorzystując nasz wpływ do promowania i ochrony praw wszystkich tych, z którymi pracujemy.**

Johnson Matthey wspiera zasady zdefiniowane w Podstawowych Konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, projekt ONZ „Global Compact” oraz Wytyczne ONZ odnośnie do Biznesu i Praw Człowieka i oczekuje takiego samego wparcia od wszystkich swoich dostawców.

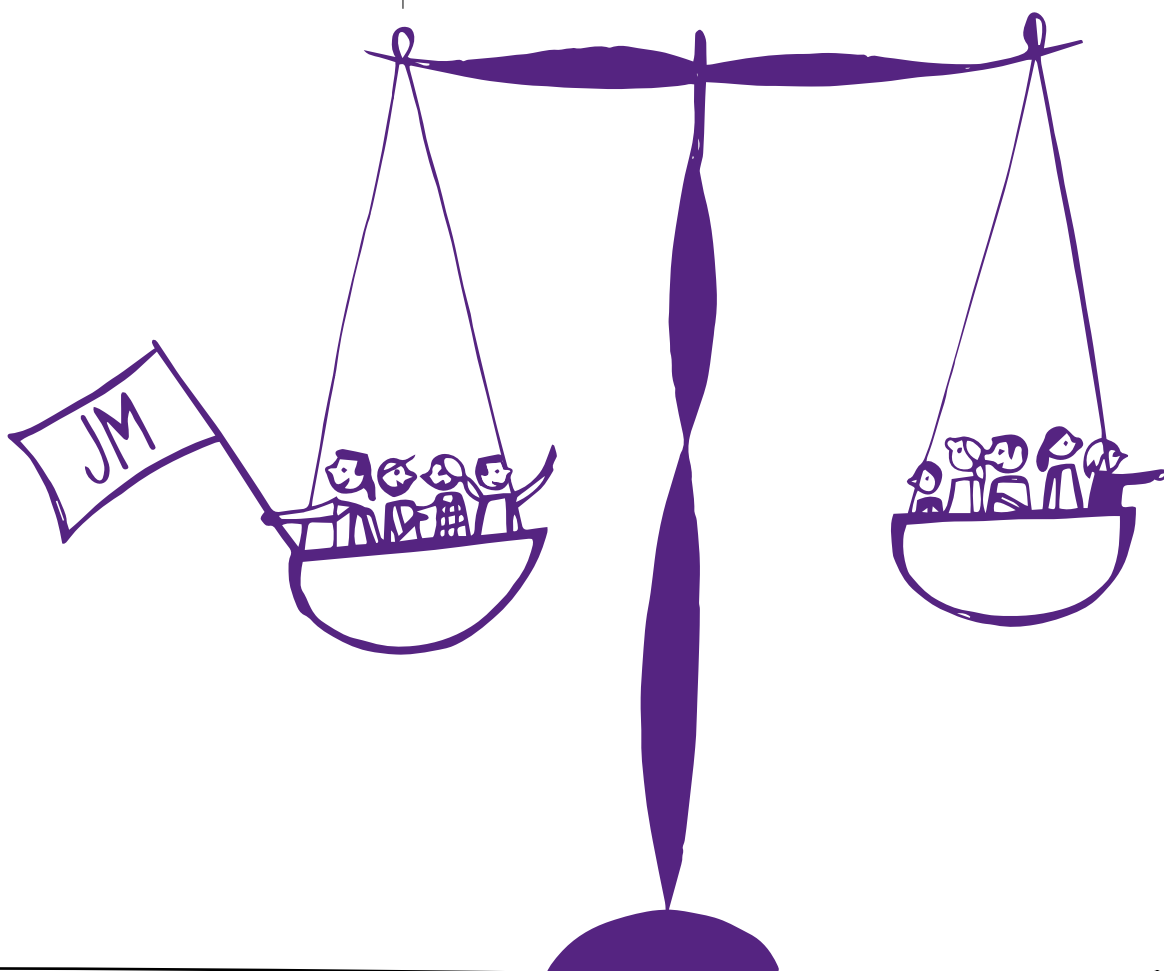
Wśród zasad, które wspieramy, znajdują się poniższe:

- Dostrzegamy umiejętności i wkład każdego pracownika i upewniamy się, że otrzymują oni należyte i sprawiedliwe wynagrodzenie
- Promujemy zdrową równowagę między życiem prywatnym i zawodowym naszych pracowników i zapewniamy, iż godziny pracy i nadgodziny są zgodne z odpowiednimi przepisami
- Nie zatrudniamy nikogo poniżej 16. roku życia. Osoby pomiędzy 16. a 18. rokiem życia będą zatrudnione jedynie w ramach nadzorowanego programu szkoleniowego
- Nie zatrudnimy nikogo wbrew jego woli i nie będziemy ich zmuszać do pracy oraz zakazujemy handlu ludźmi
- Zobowiązujemy się do poszanowania pełnej i otwartej komunikacji pracowników bez strachu przed odwetem, przez przełożonych lub inne zewnętrzne organy doradcze
- Nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, wyznanie, przekonania lub inne chronione cechy
- Będziemy pracować z dostawcami nad zapewnieniem, iż minerały wykorzystywane przez naszą firmę pochodzą z miejsc nieogarniętych konfliktem.



#### **Jako pracownik:**

- Mam świadomość szerszego wpływu moich działań na innych
- Posiadam wiedzę o kwestiach związanych z prawami człowieka w rejonach, w których pracuję
- Szanuję prawa wszystkich, z którymi mam do czynienia podczas wykonywania pracy.





**P**

Podczas wizyty w siedzibie dostawcy usłyszałeś/usłyszałaś, że dostawca używa minerałów z obszarów ogarniętych konfliktem.

**O.**

Johnson Matthey nie akceptuje używania minerałów z obszarów ogarniętych konfliktem. Należy **wypowiedzieć się** przed swoim przełożonym i zespołem ds. zrównoważonego rozwoju Grupy, które zajmą się tą kwestią.

**P**

Twój przełożony poprosił Cię o zatrudnienie nowego pracownika do Twojego zespołu. Dał Ci wytyczne odnośnie do stanowiska, ale poinformował Cię, że nie chce kobiety w swoim zespole ze względu na słabe wyniki osiągnięte w przeszłości.

**O.**

Należy porozmawiać ze swoim przełożonym i uświadomić go, że jest to dyskryminacja płciowa, która nie jest tolerowana w Johnson Matthey. Jeśli nie czujesz się z tym komfortowo, **wypowiedz się** i poinformuj o tym swój Dział Kadr, który omówi z Twoim przełożonym znaczenie zatrudniania najlepszych ludzi na stanowisko bez względu na płeć lub inne chronione cechy.



### Podstawowe wartości firmy Johnson Matthey odnoszące się do tej części:

- Uczciwość
- Swoboda działania
- Uznanie i rozwój
- Umiejętności i innowacja



### Materiały pomocnicze i zasoby

- Strona zrównoważonego rozwoju myJM
- Zespół ds. zrównoważonego rozwoju Grupy
- Lokalny Dział Kadr
- Dział ds. etyki i zgodności z przepisami Grupy
- Dział prawny Grupy

### Jesteśmy wyczuleni na potencjalne konflikty między interesami pracowników a interesami Johnson Matthey.

Konflikt interesów powstaje, gdy istnieje ryzyko, że osobiste, społeczne, finansowe lub polityczne działania lub relacje pracownika przeszkodzą mu we właściwej ocenie lub niezależności w wykonywaniu jak najlepszej pracy na rzecz Johnson Matthey.

Konflikt interesów może wzbudzić wątpliwości co do jakości podejmowanych decyzji biznesowych oraz uczciwości osoby, która te decyzje podejmuje. Wyobrażenie konfliktu interesów może być równie szkodliwe co sam konflikt interesów. Oczekujemy od naszych pracowników uczciwego działania i unikania wszelkich konfliktów interesów oraz unikania lub, za zgodą firmy, radzenia sobie z domniemanym lub potencjalnym konfliktem interesów.

Należy bezzwłocznie zgłosić swojemu przełożonemu lub do działu prawnego Grupy wszelkie sytuacje, które mogą wzbudzić rzeczywisty, potencjalny lub domniemany konflikt interesów, tak aby można było obrać odpowiedni kierunek działań. Konflikt interesów może być zazwyczaj rozwiązany w łatwy i dogodny dla wszystkich sposób, jeśli omówi się go otwarcie i niezwłocznie.



#### Wśród sytuacji, które mogą doprowadzić do konfliktu interesów, można wymienić:

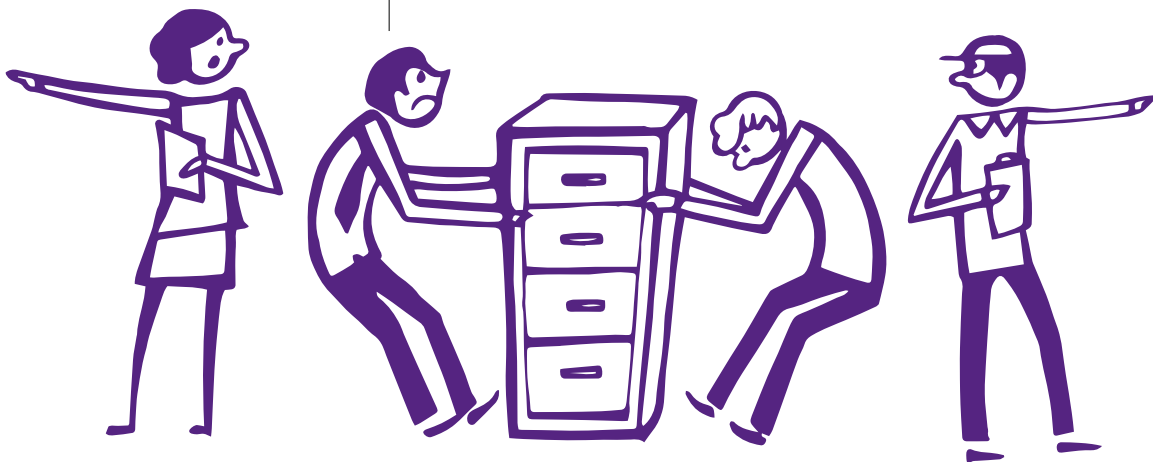
- Posiadanie lub inwestowanie w firmę, która ma do czynienia z lub jest konkurencją dla Johnson Matthey
- Zatrudnianie lub nadzorowanie rodziny lub przyjaciół
- Posiadanie członka rodziny lub przyjaciela, który pracuje dla klienta, dostawcy lub konkurencji
- Bycie członkiem zewnętrznego zarządu.

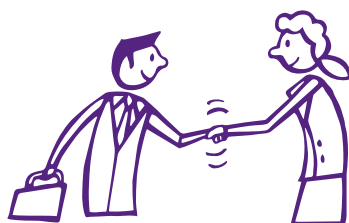




## Jako pracownik:

- Unikam sytuacji, w których moje osobiste interesy mogą być sprzeczne z interesami Johnson Matthey
- Ujawniam wszelkie potencjalne lub rzeczywiste konflikty mojemu przełożonemu, aby mogły być one przeanalizowane i rozwiązane
- Konsultuję się z moim przełożonym lub działem prawnym Grupy, jeśli nie mam pewności, czy konkretna sytuacja stanowi konflikt interesów.





## Co TY byś zrobił/zrobiła?

**P**

W Twoim miejscu pracy pojawiło się wolne stanowisko, którym może być zainteresowana Twoja siostra; jednak nie masz pewności, czy możesz ją polecić ze względu na Wasze pokrewieństwo.

**O.**

Niektóre z naszych najlepszych osób zatrudniliśmy z polecenia naszych pracowników. Jeśli sądzisz, że Twoja siostra posiada odpowiednie kwalifikacje na dane stanowisko i dobrze odnajdzie się w firmie, powinieneś/powinnaś wspomnieć o niej oraz o tym, że jesteście spokrewnieni w Dziale Kadr. Upewnij się jednak, że w żaden sposób nie jesteś zaangażowany/zaangażowana w proces zatrudniania, a stanowisko nie podlega pośrednio lub bezpośrednio Twojemu nadzorowi.

**P**

Zostałeś/zostałaś zaproszony/zaproszona do wstąpienia do zarządu organizacji non-profit, która prowadzi badania w dziedzinie pokrewnej z Twoją pracą w Johnson Matthey. Chcesz przyjąć to zaproszenie, sądząc, iż mogłoby to być ciekawy sposób na rozwój Twojej kariery.

**O.**

Powinieneś/powinnaś otwarcie omówić tę możliwość ze swoim przełożonym. Rola ta nie tylko mogłaby tworzyć konflikt interesów, ale również problem z konkurencją. Jeśli możliwe jest realne rozwiązanie potencjalnego konfliktu interesów lub problemów z konkurencją, Johnson Matthey może zezwolić na przyjęcie danej roli.



### Podstawowe wartości firmy Johnson Matthey odnoszące się do tej części:

- Uczciwość



### Materiały pomocnicze i zasoby

- Dział prawny Grupy
- Dział ds. etyki i zgodności z przepisami Grupy