



Människorna

Jag förbinder mig att arbeta
på ett säkert sätt och
respektera andras rättigheter



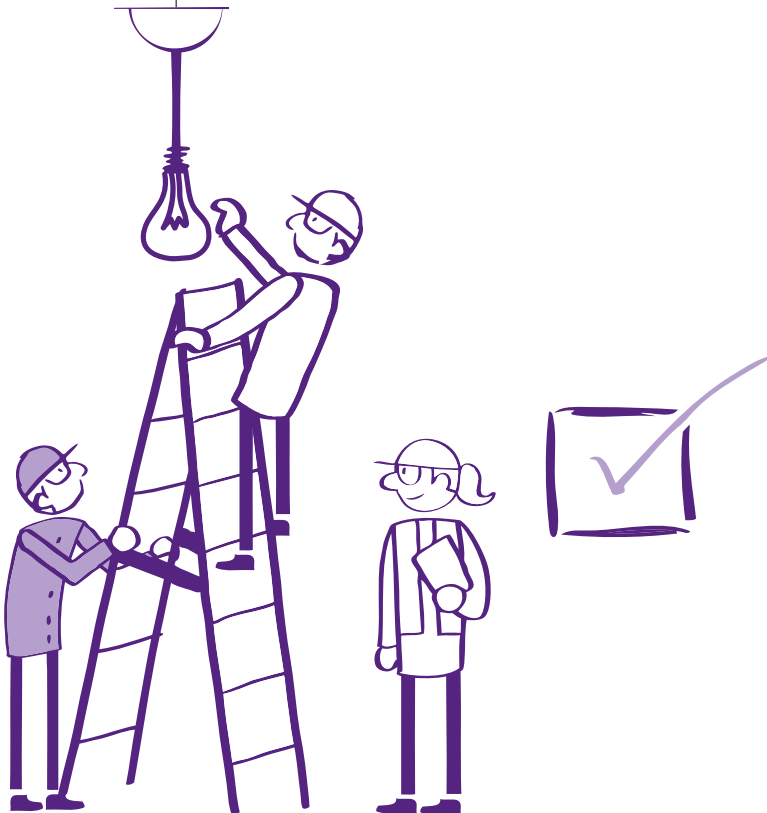
Hälsa och säkerhet	20
Arbeta tillsammans	23
Dataskydd	26
Mänskliga rättigheter	28
Intressekonflikter	31

På Johnson Matthey är hälsa och säkerhet vår främsta prioritet. Det innebär att vi är fokuserade på att skydda våra medarbetare och vi sätter höga säkerhetsstandarder. Genom att arbeta tillsammans kan vi se till att vi alla har en säker arbetsmiljö samt kan uppnå och upprätthålla en stark säkerhetskultur.

Säkerhetsprinciper

Alla medarbetare måste följa Johnson Mattheys säkerhetsprinciper. Johnson Matthey står bakom dem och förväntar sig att du som medarbetare följer dem:

- Alla skador och arbetsrelaterade sjukdomar kan förebyggas.
- Ansvaret för att förebygga skador och arbetsrelaterade sjukdomar delas av oss alla.
- Alla har en skyldighet att arbeta säkert.
- Säkerhetspolicys och lokala säkerhetsregler måste följas.
- Johnson Matthey uppmuntrar till hälsa och säkerhetsmedvetande även utanför arbetet.





I egenskap av medarbetare:

- känner jag till våra säkerhetsprinciper och uppförandenormer för miljö, hälsa och säkerhet och handlar därefter.
- införlivar jag ett säkert arbetsplatsbeteende i mitt dagliga arbetsliv och försöker att proaktivt minimera hälso- och säkerhetsrisker.
- är jag uppmärksam på såväl mina egna som andras handlingar.
- engagerar jag mig i att skapa och främja en säker arbetsmiljö för alla omkring mig.
- **Säger jag ifrån** och påtalar osäkra beteenden eller förhållanden på arbetet direkt när jag upptäcker dem.



Detta gör jag inte:

- Jäktar mig igenom mina arbetsuppgifter eller försöker hitta genvägar för att få ett jobb gjort snabbare.
- Avfärdar tanklöst varningssignaler eller ignorerar osäkra beteenden på arbetet.
- Brister i koncentrationen på det jag håller på med.
- Tar för givet att allt är säkert.

Vad skulle DU göra?



F.

Du lägger märke till att en av dina kollegor verkar vara berusad på arbetet.

S.

Detta är en hälso- och säkerhetsangelägenhet som kan innebära ett flertal risker och ska omedelbart rapporteras till din chef eller till den person som ansvarar för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Om du är chef måste du se till att den anställda lämnar lokalerna och kommer hem på ett säkert sätt innan du söker ytterligare råd och stöd med att förstå orsaken till situationen och överväger lämpliga åtgärder.

F.

Du besöker någon av våra anläggningar och lägger märke till en situation eller ett beteende som i dina ögon verkar osäkert, men känner dig osäker på om detta faktiskt är osäkert eller inte.

S.

Säg ifrån. Stanna upp ett tag, ifrågasätt aktiviteten och uppmärksamma en chef eller den person som ansvarar för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen på vad som föregår. När en chef/ansvarig person uppmärksammas på det förhållande som eventuellt kan utgöra en risk för hälsa och säkerhet måste han/hon säkerställa att en utredning görs och, om det behövs, åtgärder vidtas.



Johnson Mattheys kärnvärderingar som är relevanta för det här avsnittet:

- Hälsa och säkerhet är vår främsta prioritet
- Integritet
- Handlingsfrihet



Mer hjälp och resurser

- myJM:s EHS-webbplats
- Anläggnings- eller divisionschefen för EHS
- Group EHS
- Group Operational Excellence

Arbeta tillsammans

På Johnson Matthey arbetar vi kontinuerligt med att nå våra mål genom att anställa, utveckla och befordra rätt människor på grundval av personliga meriter och aktiv medverkan till positiva resultat. Vi ger alla lika möjligheter vid rekrytering, anställning, utbildning och befordran. Vi förväntar oss att våra anställda är engagerade i sin egen personliga utveckling och utmanar sig själva och andra till att utvecklas för att nå sin fulla potential.

Vi inser att genom att ha en inkluderande och respektfull miljö som värdesätter och främjar mångfald ges Johnson Matthey och varje individ en möjlighet att uppnå sin fulla potential. Vi värdesätter våra anställdas olika färdigheter, idéer, insatser och uppmuntrar till innovation för att driva företaget mot framgång.

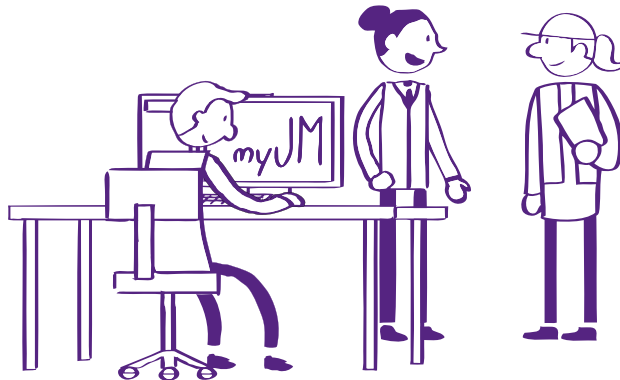
Vi tolererar inte någon form av diskriminerande eller kränkande beteende (t.ex. mobbning eller trakasserier) och har upprättat rutiner för att kunna ta itu med detta om det skulle förekomma. Vi försöker aktivt att skapa en öppen och respektfull atmosfär där människor kan trivas.





I egenskap av medarbetare:

- behandlar jag alla på arbetet rättvist och med respekt.
- firar jag framgångar med andra och visar min uppskattning för alla som bidragit till dem.
- inser jag att det kan hända att jag har fördomar som jag inte är medveten om och utmanar därför mina bedömningar av människor och situationer.
- tar jag ansvar för min egen personliga och yrkesmässiga utveckling.
- kommer jag att **säga ifrån** om jag misstänker att det förekommer, eller om jag känner till något, diskriminerande eller kränkande beteende.



Johnson Mattheys kärnvärderingar som är relevanta för det här avsnittet:

- Integritet
- Kreativ förmåga och innovation
- Erkännande och utveckling



Mer hjälp och resurser

- Koncernpolicyn för arbete tillsammans
- Koncernpolicyn för lika möjligheter
- Den lokala HR-avdelningen
- myJM:s webbplats för mångfald och integration

Vad skulle DU göra?



F.

Du har en ledig plats att tillsätta i en avlägsen del av världen där den politiska situationen är instabil. En ansökan har kommit in från en ung kvinna som är kvalificerad att göra jobbet, men du känner dig bekymrad för att området där kan bli en för stor utmaning för henne.

S.

Du ska bedöma den som söker tjänsten på grundval av meriter utan hänsyn tagen till hennes kön eller ålder. Rådfråga din lokala HR-avdelning och företagets risk- och försäkringsavdelning om arbetsförhållandena och informera den sökande om de föreliggande utmaningarna i området. Under förutsättning att det inte finns några direkta säkerhetsrisker är det då upp till den sökande själv att avgöra om hon vill gå vidare med ansökan eller inte.

F.

En av dina kollegor misshandlas verbalt av din chef, men av rädsla för att mista sitt jobb vill han/hon inte berätta för någon om det.

S.

Oavsett vem som uppför sig på ett sätt som medför att någon mobbas eller känner sig hotad är detta ett fullständigt oacceptabelt beteende. Du bör uppmuntra din kollega till att **säga ifrån** och rapportera det här uppförandet till din lokala HR-avdelning. Du kan även erbjuda dig att ge ditt stöd med att ta upp problemet med HR-avdelningen. Det är allas ansvar att skapa en inkluderande och respektfull miljö. Vårt företag kommer att skydda och stödja dig och din kollega med att ta upp ett sådant problem och vi kommer inte att tolerera någon form av repressalier.



Vi har alla ett ansvar för att hantera personuppgifter med integritet och respekt.

Personuppgifter är all information som rör en enskild eller identifierbar person, t.ex. ett namn, ett födelsedatum eller en e-postadress.

Personuppgifterna för våra anställda, kunder, leverantörer och tredje parter måste alltid hanteras på rätt sätt och i enlighet med alla dataskyddslagarna i de länder där vi är verksamma. Personuppgifter får endast användas för Johnson Mattheys affärsändamål och får endast lagras under den tidsperiod som krävs för att utföra den aktuella uppgiften.

I vissa länder kan dataskyddslagarna vara restriktivare än i andra. Var medveten om vilka specifika dataskyddslagarna som gäller för de data du hanterar och säkerställ att du inte överför personuppgifter över landsgränser utan tillräcklig kunskap.



I egenskap av medarbetare:

- är jag medveten om när jag hanterar personuppgifter och agerar på ett korrekt sätt.
- respekterar jag rättigheterna för enskilda individer och skyddar deras personuppgifter.
- lämnar jag inte ut personuppgifter till någon inom eller utanför företaget såvida inte offentliggörande krävs enligt lag och är i enlighet med relevanta dataskyddslagarna.
- kommer jag att **säga ifrån** och informera min chef om jag har några invändningar mot hur personuppgifter samlas in, används eller lagras.



Vad skulle DU göra?



F.

På väg hem en kväll glömde du din bärbara dator på tåget. Du vet att det finns personuppgifter om några potentiella nyanställda i din dator.

S.

Även om din dators säkerhetssystem troligen ger fullgott skydd åt informationen som lagras på den ska du omedelbart underrätta din chef och Group Legal-teamet eftersom det kan bli nödvändigt att rapportera incidenten externt och/eller informera de potentiella nyanställda.

F.

Någon har kontaktat dig i syfte att få reda på kontaktuppgifterna avseende en före detta kollega till dig som nyligen lämnat Johnson Matthey. Personen har uppgett att han/hon vill kunna önska denna tidigare kollega lycka till i sin nya tjänst.

S.

Du ska aldrig lämna ut personuppgifter om någon individ utan hans/hennes tillstånd. Du ska vidarekoppla samtalet till din lokala HR-avdelning eller (om du fortfarande själv har kontakt med den tidigare anställde) erbjuda dig att ta ett meddelande och vidarebefordra detta till denne direkt.



Johnson Mattheys kärnvärderingar som är relevanta för det här avsnittet:

- Integritet



Mer hjälp och resurser

- Företagets risk- och försäkringsavdelning
- Group HR
- Group Ethics and Compliance
- Group Legal

Vi inser att vi är ansvariga för den påverkan vår affärsverksamhet har på människor som arbetar för, eller med oss och de människor som lever och arbetar i de samhällen där vi är verksamma. Vi tar fasta på detta ansvar genom att använda vårt inflytande för att främja och skydda de mänskliga rättigheterna för alla dem som vi arbetar med.

Johnson Matthey stödjer och förväntar sig att alla våra leverantörer stödjer, de regler och riktlinjer som definierats i International Labour Organization Core Conventions, Förenta Nationernas (FN:s) Global Compact och FN:s Guiding Principles on Business and Human Rights.

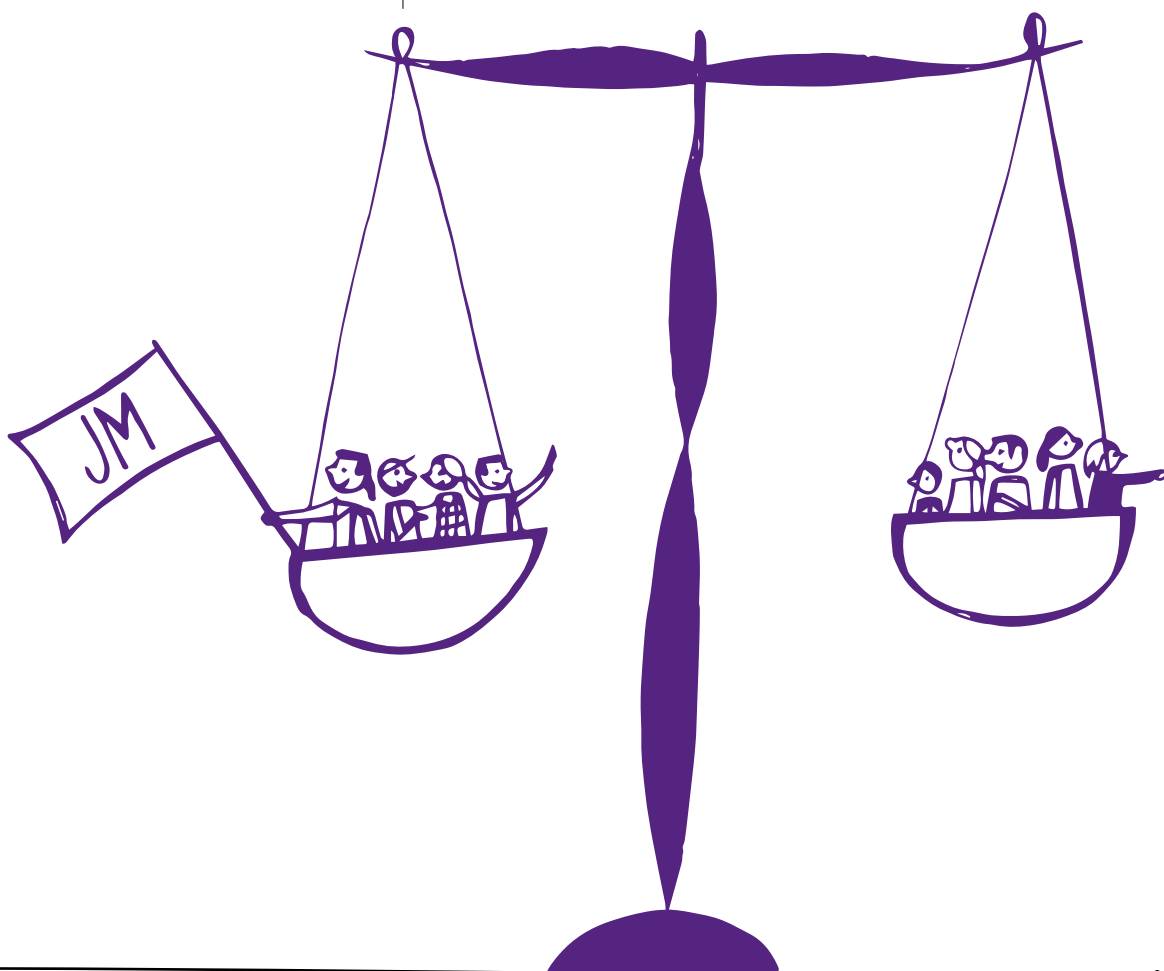
Bland de regler och riktlinjer som vi stödjer finns:

- Vi värdesätter varje medarbetares färdigheter och bidrag till framgång och ser till att han/hon gottgörs på ett rättvist sätt.
- Vi uppmuntrar till en sund balans mellan varje medarbetares arbetsliv och familjeliv och säkerställer att arbetstid och övertid överensstämmer med alla tillämpliga lagar.
- Vi anställer inte personer under 16 år. Personer mellan 16 och 18 år anställs endast som del av ett övervakat utbildningsprogram.
- Vi anställer inte någon mot hans/hennes vilja eller tvingar någon att arbeta åt oss.
- Vi accepterar inte någon form av människohandel.
- Vi förbinder oss att respektera våra medarbetares öppna dialog utan rädsla för repressalier, vare sig från ledningen eller andra externa rådgivare.
- Vi tolererar inte någon form av diskriminering på grund av ras, kön, religion, övertygelse eller annan orsak.
- Vi arbetar med leverantörer för att försäkra oss om att mineraler som används av företaget kommer från konfliktfria källor.



Legenskap av medarbetare:

- tar jag hänsyn till de vidare konsekvenser som mina handlingar kan få för andra.
- håller jag mig underrättad om frågor som rör mänskliga rättigheter som relaterar till de områden inom vilka jag arbetar.
- respekterar jag de mänskliga rättigheterna för alla jag kommer i kontakt med i mitt arbete.



Vad skulle DU göra?



F.

Medan du är på besök hos en leverantör får du höra talas om rykten att leverantören använder så kallade konfliktmineraler.

S.

Johnson Matthey accepterar inte användning av konfliktmineraler. **Säg ifrån** till din chef och Group Sustainability, som kommer att undersöka saken närmare.

F.

Din chef har bett dig att rekrytera en ny kollega till ditt team. Han har gett dig en arbetsbeskrivning men sagt att han inte vill att det blir en kvinna i teamet på grund av tidigare dåliga erfarenheter.

S.

Du ska tala med din chef och uppmärksamma honom på att detta är ett fall av könsdiskriminering, något som vi inte tolererar på Johnson Matthey. Om du känner dig obehaglig till mods att göra detta ska du **säga ifrån** och omedelbart ta upp det som inträffat med ditt lokala HR-team. De kommer då att ta en diskussion med din chef och förklara vikten med att rätt person som har bäst kvalifikationer rekryteras för varje yrkesroll, oavsett kön eller någon annan orsak.



Johnson Mattheys kärnvärderingar som är relevanta för det här avsnittet:

- Integritet
- Handlingsfrihet
- Erkännande och utveckling
- Kreativ förmåga och innovation



Mer hjälp och resurser

- myJM:s webbplats för hållbarhet
- Group Sustainability
- Den lokala HR-avdelningen
- Group Ethics and Compliance
- Group Legal

Vi är uppmärksamma på riskerna med konflikter mellan våra medarbetares intressen och Johnson Mattheys intressen.

Intressekonflikter uppstår när en medarbetares personliga, sociala, ekonomiska eller politiska aktiviteter eller relationer kan komma att kollidera med hans eller hennes förmåga att bedöma, eller hålla sig oberoende i denna bedömning, om vad som är det bästa för Johnson Matthey.

Intressekonflikter kan resa tvivel om kvaliteten på de affärsbeslut som tas och om integriteten för den person som fattar dessa beslut. En inbillad intressekonflikt kan få precis lika förödande effekter som en faktisk intressekonflikt. Vi förväntar oss att våra medarbetare agerar med integritet och undviker alla faktiska intressekonflikter och antingen undviker eller (med företagets godkännande) på bästa sätt hanterar alla inbillade eller potentiella intressekonflikter.

Det är viktigt att du omedelbart informerar din chef eller Group Legal om situationer som du tror kan ge upphov till en faktisk, potentiell eller inbillad intressekonflikt så att lämpliga åtgärder kan vidtas. Ofta kan intressekonflikter lösas på ett enkelt och ömsesidigt godtagbart sätt när de diskuteras omedelbart och öppet.



Några vanliga situationer som kan leda till en intressekonflikt är:

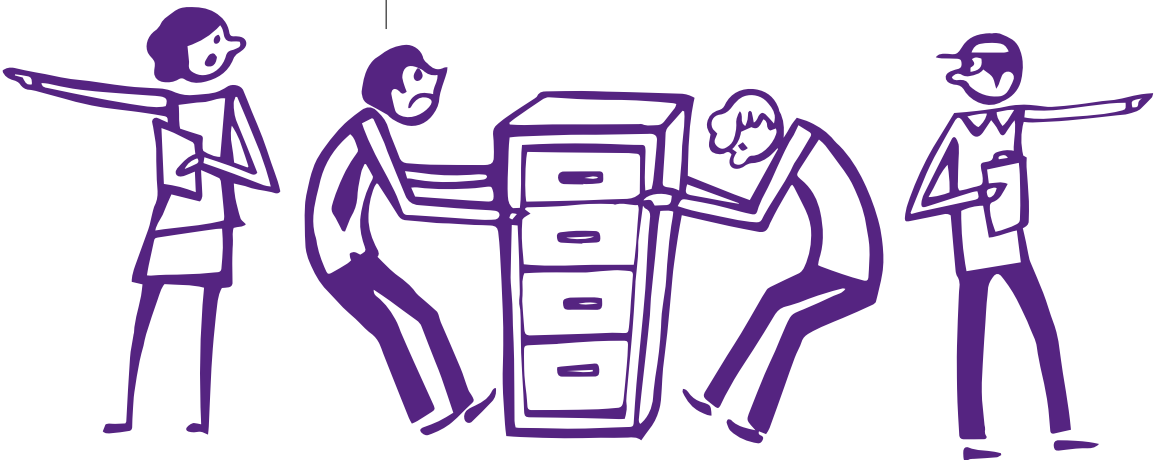
- Ägande av eller investering i ett företag som gör affärer med eller är en konkurrent till Johnson Matthey.
- Anställning eller handledning av familjemedlemmar eller vänner.
- Familjemedlemmar eller vänner som arbetar åt en kund, leverantör eller konkurrent.
- Medlemskap i en extern bolagsstyrelse.



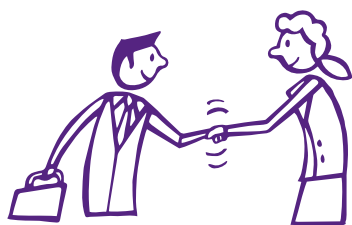


I egenskap av medarbetare:

- undviker jag situationer där mina personliga intressen kan komma i konflikt med Johnson Mattheys intressen.
- meddelar jag alla potentiella eller faktiska intressekonflikter för min chef så att dessa kan tas itu med och lösas på lämpligt sätt.
- rådfrågar jag min chef eller Group Legal om jag känner mig osäker på huruvida en viss situation innebär en intressekonflikt eller inte.



Vad skulle DU göra?



F.

En befattning på din arbetsplats, som du tror att din syster skulle kunna vara intresserad av, har blivit ledig. Du är dock inte helt säker på att du kan förorda henne till posten på grund av ert släktskap.

S.

En del av våra bästa anställningar har gjorts just genom referensrekrytering. Om du tycker att din syster har tillräckliga kvalifikationer och skulle vara ett bra tillskott till företaget ska du definitivt ge hennes namn till den lokala HR-avdelningen samtidigt som du också uppger ert släktskap. Du ska försäkra dig om att du inte kommer att ha något att göra med rekryteringsprocessen och befattningen ska inte vara en som du direkt eller indirekt har inflytande över.

F.

Du får en förfrågan om du kan ta plats i styrelsen för en ideell verksamhet som bedriver forskning inom ett område som är relaterat till ditt arbete på Johnson Matthey. Du vill tacka ja till förfrågan och tror att detta skulle kunna bli en intressant möjlighet till utveckling i din karriär.

S.

Du ska diskutera detta öppet med din chef. Den här styrelseplatsen skulle inte bara kunna ge upphov till en intressekonflikt, det kan även finnas frågor beträffande konkurrens att begrunda. Om ni kan enas om en bra lösning utan risk för intressekonflikter eller tvistefrågor vad beträffar konkurrens kan Johnson Matthey eventuellt lämna sitt medgivande till att du tackar ja till denna styrelseplats.



Johnson Mattheys kärnvärderingar som är relevanta för det här avsnittet:

- Integritet



Mer hjälp och resurser

- Group Legal
- Group Ethics and Compliance