

Politique en matière de droits de l'homme

Objet

La politique en matière de droits de l'homme d'Incitec Pivot Limited (IPL) définit les principes de l'approche du groupe IPL en matière de droits de l'homme, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et à d'autres cadres juridiques internationaux. Cette politique constitue le fondement de l'approche d'IPL en matière de droits de l'homme et s'applique à IPL, ainsi qu'à chacune de ses filiales, employés, directeurs, agents et sous-traitants.

Nos principes :

1. Nous respectons les droits de l'homme.
2. Nous évaluons l'impact de nos activités sur les droits de l'homme.
3. Nous nous efforçons d'intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme dans nos activités et nos partenariats.
4. Nous nous engageons avec nos partenaires sur la question des droits de l'homme.
5. Nous proposons des solutions et actions correctives lorsque cela s'avère nécessaire.
6. Nous nous efforçons d'être transparents et de fournir des informations précises et ponctuelles.

Nos principes en matière de droits de l'homme sont inscrits dans un grand nombre de politiques et de procédures, notamment celles relatives à la prévention, à la santé et au bien-être des employés ainsi qu'aux conditions d'emploi, à la diversité, à l'égalité, à la sécurité, à la gestion de l'environnement, à nos collectivités et à l'engagement de nos partenaires. En cas de divergence entre ces politiques ou procédures et la présente politique, la présente politique en matière de droits de l'homme d'IPL prévaudra.

Engagement

IPL respecte et soutient la dignité, le bien-être et les droits fondamentaux de ses employés et des collectivités au sein desquelles elle opère. Notre approche des droits de l'homme est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme, ainsi qu'à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous sommes également signataires du Pacte mondial des Nations unies (UN Global Compact). Notre objectif consiste à exercer un impact positif sur nos collectivités et à garantir le respect des droits de l'homme en fournissant des environnements de travail sûrs et équitables, en collaborant avec des organismes, y compris des fournisseurs, qui respectent les droits des salariés et ne permettent ni ne tolèrent l'esclavage moderne.

Politique des droits de l'homme

Nous pratiquons une politique de tolérance zéro à l'égard des menaces, des intimidations et des agressions à l'encontre des défenseurs des droits de l'homme. Nous veillons à ne pas nous rendre complices de violations des droits de l'homme commises par des tiers.

Nous respectons les lois locales partout où nous exerçons nos activités. Lorsque les lois locales diffèrent de nos engagements en matière de droits de l'homme, nous nous conformons aux lois locales tout en nous efforçant de respecter autant que possible nos engagements en matière de droits de l'homme.

Santé et prévention

IPL respecte le droit des employés à bénéficier d'un environnement de travail sécurisé et sain en s'engageant à atteindre l'objectif « Zéro dommage pour tous et partout ». Nous nous efforçons de gérer nos activités en nous préoccupant de la sécurité de nos employés, sous-traitants, clients et de toutes les personnes impliquées dans nos activités ou nos produits.

IPL a établi et maintient des normes et des systèmes de gestion en matière de santé et de prévention en conformité avec les normes industrielles et les exigences réglementaires applicables. IPL s'engage également à maintenir un environnement de travail sain et sécurisé. IPL s'efforce d'être une entreprise citoyenne appréciée des collectivités au sein desquelles elle opère et s'engage à mener ses activités dans le respect des licences et des réglementations en vigueur.

Relations professionnelles

IPL respecte les droits et la dignité de ses employés dans toutes ses activités et interdit le travail des enfants, le travail forcé, y compris le travail en servitude, les formes modernes d'esclavage et le trafic d'êtres humains. IPL s'engage à assurer :

- la transparence en matière de performances attendues par ses employés, et la garantie que les employés disposent des outils et aides nécessaires pour répondre à ces attentes, qu'ils soient reconnus et valorisés conformément à leurs objectifs, et qu'ils bénéficient d'un accompagnement ou de conseils lorsque les performances attendues ne sont pas atteintes ;
- une gestion appropriée du nombre d'heures de travail conformément aux normes industrielles et aux exigences réglementaires applicables, dans le cadre de notre engagement à maintenir un environnement de travail sain et sécurisé ;
- une rémunération au moins égale au salaire minimum légal ;
- des congés payés obligatoires ; et
- des relations de confiance avec les représentants des employés élus par ces derniers.

Liberté d'association et de négociation collective

IPL respecte le droit de ses employés à former un syndicat et à y adhérer ou non, sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Lorsque les employés sont représentés par un syndicat légalement reconnu, nous nous engageons à établir un dialogue constructif avec leurs représentants choisis librement. L'entreprise s'engage à négocier en toute bonne foi avec ces représentants.

Diversité et égalité des chances

IPL s'engage à développer une entreprise inclusive et accessible en développant une culture favorable à la diversité. Adopter la diversité, c'est reconnaître, respecter et valoriser les attributs uniques et les différentes caractéristiques de chaque individu. Ces différences peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, le sexe, l'appartenance ethnique, l'origine culturelle, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et les croyances religieuses.

Discrimination et harcèlement

IPL ne tolère pas les comportements déplacés, les traitements injustes ou la victimisation. Le harcèlement n'est pas toléré sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci, dans toute circonstance liée au travail. Les employés d'IPL sont tenus de suivre une formation régulière dans ce domaine.

Communautés et peuples autochtones

IPL s'efforce de comprendre et d'atténuer l'impact de ses activités sur les droits des communautés au sein desquelles elle opère. Nous reconnaissons et respectons les liens que les peuples autochtones entretiennent avec les terres et les eaux. Nous respectons et reconnaissons la déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones et les principes des droits de l'homme relatifs au consentement libre, préalable et éclairé. Nous consultons les propriétaires fonciers traditionnels autochtones dans le cadre de projets situés sur leurs terres traditionnelles afin d'obtenir un accord sur la manière dont le projet devrait se dérouler, et nous leur donnons accès à des procédures appropriées de règlement des griefs et des différends.

Changement climatique

IPL est conscient que le changement climatique et l'engagement mondial pour des émissions nettes à zéro pourraient être amenés à avoir un impact sur ses employés et les communautés dans lesquelles elle opère. IPL prendra donc en compte les principes d'une transition juste dans ses décisions relatives à la décarbonisation.

Tiers

Par le biais d'accords contractuels appropriés et de principes éthiques en matière de passation de marchés, nous attendons de nos consultants, agents, sous-traitants et fournisseurs qu'ils respectent les droits des travailleurs, y compris les droits à la liberté d'association et à la négociation collective, et nous nous efforçons de réduire le risque de l'existence de phénomènes d'esclavage moderne dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous cherchons à influencer les entreprises partenaires et les entreprises indépendantes dans lesquelles nous avons une participation afin qu'elles respectent également nos engagements en matière de droits de l'homme.

Mesures pour le respect de notre engagement

Diligence préalable et audit

IPL s'engage à faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier et de prévenir les risques en matière d'atteinte aux droits de l'homme, encourus par les personnes impliquées dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement, et à réaliser des audits afin d'évaluer le respect de la loi et des principes en matière de droits de l'homme.

Formation

Nous proposons à nos employés des formations sur les droits de l'homme et le développement des compétences.

Engagement des partenaires et communication

Nous nous engageons à collaborer étroitement avec nos partenaires, y compris nos employés, nos clients, nos fournisseurs et leurs employés, ainsi que les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous respectons le droit des défenseurs des droits de l'homme à s'exprimer librement sans crainte de représailles, y compris lorsqu'ils critiquent notre conduite ou celle de nos partenaires commerciaux.

Traitement de réclamations

Nous disposons de canaux accessibles et sécurisés, ouverts à tous les partenaires, pour déposer des plaintes relatives à l'atteinte aux droits de l'homme ou à d'autres sujets. Ces procédures de plainte sont définies dans le code de conduite d'IPL, les accords d'entreprise, la politique de signalements du groupe, la politique de

Politique des droits de l'homme

lanceur d'alerte australienne, et celle applicable selon les pays, ainsi que d'autres politiques en matière de droits de l'homme.

Nous nous engageons à agir aussi rapidement que possible pour remédier à toute violation des droits de l'homme qui nous est signalée ou que nous avons identifiée, y compris les pratiques d'exploitation de la main-d'œuvre et l'esclavage moderne. Si nous constatons avoir causé ou contribué à un impact négatif sur les droits de l'homme, nous prendrons des mesures pour y remédier ou nous coopérerons à cette fin par le biais de procédures légales.

Gouvernance

Le comité d'éthique d'IPL est chargé de la supervision opérationnelle et de la responsabilité de la réponse d'IPL face aux risques en matière de droits de l'homme. Il est soutenu par le groupe de travail des droits de l'homme. Le comité d'audit et de gestion des risques et le comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des communautés d'IPL sont chargés de superviser la réponse d'IPL aux risques liés aux droits de l'homme.

Orientations et rapports pour les salariés

IPL s'efforce de créer des environnements de travail où la communication ouverte et honnête entre tous les employés est valorisée et respectée. L'entreprise s'engage à respecter les lois applicables en matière de travail et d'emploi partout où elle opère. Tout employé qui estime être en situation de conflit entre le contenu de cette politique et les lois, coutumes ou pratiques en vigueur sur son lieu de travail, ou qui souhaite signaler de manière confidentielle une violation potentielle de cette politique ou des lois locales, doit :

- Parler à son manager ou supérieur hiérarchique : il s'agit souvent de la meilleure personne à contacter en premier lieu ;
- S'adresser au directeur juridique du groupe IPL ou au responsable de la gestion des risques ;
- Contacter le comité d'éthique IPL à ethical@incitecpivot.com.au ;
- Contacter le service d'assistance téléphonique IPL pour les signalements ; ou
- Dans des circonstances appropriées (lorsqu'il s'agit d'une question relative au personnel), contacter les ressources humaines.

Informations sur le document

Le directeur juridique du groupe est responsable de la conservation des documents relatifs à cette politique.

Définitions

Le **Tableau 0-1** inclut des termes et des définitions en rapport avec le contenu du présent document, sauf si le glossaire est disponible sur l'intranet.

Terme (Abréviation)	Définition
Groupe IPL	Toutes les filiales et personnes morales liées à Incitec Pivot Ltd, ainsi que tous les groupements d'entreprises dans lesquels Incitec Pivot Ltd, ou l'une de ses filiales ou personnes morales liées, détient une participation majoritaire.

Tableau 0-1 – Définitions

Informations sur la conformité et le respect de la réglementation

Les documents du **Tableau 0-2** énumèrent les informations relatives à la conformité qui ont été utilisées pour l'élaboration du contenu.

Référence	Date
Déclaration universelle des droits de l'homme	1948
Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail	1998, modifiée en 2022
Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP)	2007
Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	2011
Pacte mondial des Nations unies	Adhésion d'IPL en 2022

Tableau 0-2 – Informations relatives à la conformité

Documents connexes

Les informations énumérées dans le **Tableau 0-3** sont des documents internes d'IPL directement liés à la présente politique.

ID/Numéro	Type	Titre
	Politique	IPL Code of Conduct (Code de conduite IPL) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Anti-Discrimination and Harassment Policy (Politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Australian Whistleblower Policy (Politique australienne en matière de signalement) (Ce document est uniquement disponible en anglais)

ID/Numéro	Type	Titre
	Politique	Climate Change Policy (Politique relative au changement climatique) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Diversity Policy (Politique de diversité) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Group Whistleblower Policy (Politique de signalement du groupe) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Modern Slavery Policy (Politique relative à l'esclavage moderne) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Sanctions Policy (Politique de sanctions) (Ce document est uniquement disponible en anglais)
	Politique	Sustainable Communities Policy (Politique des communautés durables) (Ce document est uniquement disponible en anglais)

Tableau 0-3 – Documents connexes

Modifier les informations

Les informations contenues dans le **Tableau 0-5** sont un résumé des informations relatives aux modifications apportées à la dernière version de cette politique.

Version	Date	Détails
2		<ul style="list-style-type: none"> - Modifié pour faire référence aux engagements pris en tant que membre signataire du Pacte mondial des Nations unies. - Mise à jour pour inclure les références aux instruments juridiques internationaux. - Mise à jour de l'ordre de priorité des politiques d'IPL en matière de droits de l'homme, précisant que la politique en matière de droits de l'homme prévaut en cas d'incohérence.
1	Mai 2019	Adoption de la politique d'IPL en matière de droits de l'homme

Tableau 0-4 – Modifier les informations