

# Kebijakan Hak Asasi Manusia

---

## Tujuan

Kebijakan Hak Asasi Manusia Incitec Pivot Limited (IPL) memaparkan prinsip-prinsip pendekatan Grup IPL terhadap hak asasi manusia sejalan dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan kerangka kerja internasional lainnya. Kebijakan ini memberikan fondasi bagi pendekatan hak asasi manusia yang dimiliki IPL dan berlaku bagi IPL dan setiap anak perusahaan, karyawan, direktur serta agen dan kontraktornya.

## Prinsip-Prinsip Kami:

1. Kami menghormati hak asasi manusia.
2. Kami menilai dampak hak asasi manusia kami.
3. Kami berupaya untuk memadukan pertimbangan hak asasi manusia ke dalam bisnis dan hubungan kami.
4. Kami melibatkan para pemangku kepentingan di bidang hak asasi manusia.
5. Kami memberikan pemulihan dan penggantian ketika diperlukan.
6. Kami berusaha untuk transparan dan melakukan pengungkapan secara akurat dan tepat waktu.

Prinsip-prinsip hak asasi manusia yang kami miliki terkandung dalam berbagai dokumen kebijakan dan prosedur, termasuk dokumen-dokumen yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, kondisi kerja, keberagaman, kesetaraan, keamanan, manajemen lingkungan serta keterlibatan komunitas dan para pemangku kepentingan kami. Dalam hal dokumen kebijakan dan prosedur tersebut tidak sejalan dengan Kebijakan ini, Kebijakan Hak Asasi Manusia IPL akan berlaku.

## Komitmen

IPL menghormati dan mendukung martabat, kesejahteraan, dan hak asasi manusia dari para karyawan serta orang-orang yang menjadi bagian dari komunitas di mana kami beroperasi. Pendekatan kami terhadap hak asasi manusia sejalan dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja, dan Panduan Prinsip PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia. Kami juga adalah penandatangan Perjanjian Global PBB (UN Global Compact). Tujuan kami adalah memberikan dampak positif pada komunitas kami dan memastikan hak asasi manusia dihormati dan ditegakkan dengan menciptakan tempat kerja yang aman dan adil, melakukan kerja sama dengan berbagai organisasi, termasuk pemasok yang menghormati hak pekerja dan tidak mengizinkan atau membiarkan perbudakan modern.

## Kebijakan Hak Asasi Manusia

---

Kami tidak menoleransi pengancaman, pengintimidasian, dan penyerangan terhadap pembela hak asasi manusia. Kami berupaya untuk memastikan bahwa kami tidak terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh pihak lain.

Kami mematuhi hukum setempat di mana pun kami beroperasi. Dalam hal hukum setempat berbeda dengan komitmen hak asasi manusia yang kami miliki, kami akan mematuhi hukum setempat sambil berupaya untuk mewujudkan komitmen hak asasi manusia yang kami miliki semaksimal mungkin.

## Kesehatan dan keselamatan

IPL menghormati hak karyawan atas tempat kerja yang aman dan sehat serta berkomitmen terhadap tujuan 'Bahaya Nol untuk Semua Orang, di Mana Saja' ('Zero Harm for Everyone, Everywhere'). Kami berupaya mengelola aktivitas kami dengan memperhatikan keselamatan karyawan, kontraktor, dan pelanggan kami serta semua orang yang terkena dampak atas operasi atau produk kami.

IPL telah membuat dan memelihara standar dan sistem pengelolaan kesehatan dan keselamatan sesuai dengan standar industri terkait dan persyaratan peraturan pemerintah serta berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. IPL berupaya menjadi warga korporat yang memiliki peran penting dalam komunitas di mana kami beroperasi, dan berkomitmen untuk beroperasi sesuai dengan seluruh izin dan peraturan terkait.

## Hubungan tenaga kerja

IPL menghormati hak dan martabat karyawan pada seluruh operasinya dan melarang penggunaan pekerja anak, pekerja paksa, termasuk pekerja kontrak, pekerja terikat, bentuk perbudakan modern dan perdagangan manusia. IPL berkomitmen untuk memberikan:

- kejelasan berkenaan dengan ekspektasi kinerja karyawan, dan memastikan bahwa karyawan memiliki alat dan dukungan yang dibutuhkan untuk memenuhi ekspektasi tersebut, mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang sesuai jika tujuan mereka tercapai, dan mendapatkan pelatihan atau bimbingan jika ekspektasi kinerja tidak terpenuhi;
- manajemen jumlah jam kerja yang tepat sesuai dengan standar industri terkait dan persyaratan peraturan, sebagai bagian dari komitmen kami untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- kompensasi yang, sekurang-kurangnya, memenuhi ketentuan upah minimum;
- libur berbayar wajib; dan
- hubungan dengan perwakilan karyawan terpilih berlandaskan itikad baik.

## Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama

IPL menghormati hak karyawan untuk membentuk, bergabung atau tidak bergabung dalam serikat pekerja tanpa rasa takut akan pembalasan, intimidasi, atau pelecehan. Dalam hal para karyawan diwakili oleh serikat pekerja yang diakui secara hukum, kami berkomitmen untuk membangun dialog konstruktif dengan perwakilan yang telah mereka pilih secara bebas. Perusahaan berkomitmen untuk melakukan perundingan dengan perwakilan tersebut berlandaskan itikad baik.

## Keberagaman dan kesempatan yang setara

IPL berkomitmen untuk membangun organisasi yang inklusif dan dapat diakses melalui pengembangan budaya yang menerima keberagaman. Menerima keberagaman berarti mengakui, menghormati, dan menghargai sifat unik dan karakteristik yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan ini dapat meliputi, tetapi tidak terbatas pada, gender, etnis, latar belakang budaya, usia, disabilitas, orientasi seksual, dan keyakinan beragama.

## Diskriminasi dan Pelecehan

IPL tidak menoleransi perilaku tidak pantas, perlakuan tidak adil, atau viktimisasi. Pelecehan tidak ditoleransi di tempat kerja atau dalam situasi pekerjaan apa pun di luar tempat kerja. Karyawan IPL wajib mengikuti pelatihan rutin dalam bidang ini.

## Komunitas dan masyarakat Adat

IPL berupaya memahami dan melakukan mitigasi terhadap dampak yang kami timbulkan pada hak-hak komunitas di mana kami beroperasi. Kami mengakui dan menghormati hubungan masyarakat Adat dengan tanah dan air. Kami menghormati dan mengakui Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Masyarakat Adat dan prinsip hak asasi manusia berupa Persetujuan Atas Dasar Informasi Awal Tanpa Paksaan. Kami berkonsultasi dengan pemilik tanah tradisional Adat berkenaan dengan proyek yang berlokasi di tanah tradisional mereka untuk mendapatkan kesepakatan mengenai bagaimana seharusnya proyek tersebut dilanjutkan, serta memberikan akses terhadap proses penanganan keluhan dan sengketa dengan tepat.

## Perubahan Iklim

Mengingat perubahan iklim dan komitmen global terhadap emisi Nol Bersih akan mempengaruhi karyawan IPL dan komunitas di mana perusahaan beroperasi, IPL akan mempertimbangkan prinsip transisi yang tepat dalam keputusan perusahaan mengenai dekarbonisasi.

## Pihak ketiga

Melalui pengaturan kontraktual yang tepat dan prinsip pengadaan yang etis, kami meminta konsultan, agen, kontraktor, dan pemasok kami untuk menghormati hak-hak pekerja, termasuk hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama, dan kami berupaya melakukan mitigasi terhadap risiko perbudakan modern dalam rantai pasokan kami. Kami berupaya memberikan pengaruh pada mitra perusahaan modal ventura dan perusahaan yang tidak kami kendalikan di mana kami berpartisipasi, agar juga menghormati komitmen kami untuk menegakkan hak asasi manusia.

## Tindakan untuk memenuhi Komitmen Kami

### Uji Tuntas dan Audit

IPL berkomitmen untuk menggunakan uji tuntas sebagai sarana untuk mengidentifikasi dan mencegah risiko hak asasi manusia terhadap orang-orang dalam bisnis dan rantai pasokan kami, serta menyelenggarakan audit sebagai sarana untuk menilai kepatuhan terhadap hukum dan prinsip-prinsip hak asasi manusia.

### Pelatihan

Kami memberikan pelatihan dan peningkatan kemampuan yang berkaitan dengan hak asasi manusia kepada karyawan kami.

### Keterlibatan dan komunikasi pemangku kepentingan

Kami berkomitmen untuk menjalin keterlibatan yang berarti dengan para pemangku kepentingan kami, termasuk karyawan, pelanggan, dan pemasok kami beserta para pekerja mereka, dan komunitas di mana kami beroperasi. Kami menghormati hak-hak yang dimiliki pembela hak asasi manusia untuk berbicara secara bebas tanpa rasa takut akan hukuman, termasuk dalam hal mereka menyampaikan kritik terhadap tindakan kami atau tindakan rekan bisnis kami.

### Remediasi

Kami memiliki saluran yang aman dan dapat diakses yang terbuka bagi semua pemangku kepentingan untuk menyampaikan pengaduan sehubungan dengan hak asasi manusia dan permasalahan lainnya. Mekanisme pengaduan tersebut diatur dalam Kode Etik, Perjanjian Perusahaan, Kebijakan Pelapor Grup, Kebijakan Pelapor Australia dan kebijakan hak asasi manusia terkait lainnya.

## Kebijakan Hak Asasi Manusia

---

Kami berkomitmen untuk bertindak secepat mungkin dalam memperbaiki pelanggaran hak asasi manusia yang dilaporkan kepada kami atau teridentifikasi oleh kami, termasuk praktik eksploitasi tenaga kerja dan perbudakan modern. Dalam hal kami mengidentifikasi bahwa kami telah menyebabkan atau memberikan kontribusi yang berdampak buruk pada hak asasi manusia, kami akan melakukan remediasi atau bekerjasama untuk remediasi melalui proses yang sah.

## Tata Kelola

Komite Etik IPL melakukan pengawasan operasional dan bertanggung jawab atas respons IPL terhadap risiko hak asasi manusia, yang didukung oleh Kelompok Kerja Hak Asasi Manusia. Komite Manajemen Audit dan Risiko dan Komite Kesehatan, Keselamatan, Lingkungan dan Komunitas IPL bertanggung jawab untuk mengawasi respons IPL terhadap risiko hak asasi manusia.

## Pedoman dan Pelaporan bagi Karyawan

IPL berupaya untuk menciptakan tempat kerja yang menghargai dan menghormati komunikasi yang jujur dan terbuka di antara para karyawan. Perusahaan berkomitmen untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan dan perikatan kerja yang berlaku di lokasi mana pun kami beroperasi. Setiap karyawan yang meyakini adanya pertentangan antara isi kebijakan ini dan hukum yang berlaku, kebiasaan atau praktik di tempat kerja mereka, atau secara rahasia ingin melaporkan adanya potensi pelanggaran terhadap kebijakan ini atau hukum setempat, wajib:

- Berbicara dengan manajer atau supervisor – seringkali ini adalah pihak yang paling tepat untuk dihubungi pertama kali;
- Berbicara kepada Penasihat Umum Grup atau Pejabat Tertinggi Risiko di IPL;
- Menghubungi Komite Etik IPL di [ethical@incitecpivot.com.au](mailto:ethical@incitecpivot.com.au);
- Menghubungi Saluran Khusus Pelapor milik IPL; atau
- Dalam keadaan yang tepat (dalam hal berkenaan dengan masalah personalia), menghubungi personel Sumber Daya Manusia.

## Informasi Dokumen

Penasihat Umum Grup bertanggung jawab atas pemeliharaan informasi dokumen yang berkaitan dengan kebijakan ini.

## Definisi

**Tabel 0-1** memuat istilah dan definisi yang berkaitan dengan isi dokumen ini kecuali jika kami memiliki daftar istilah nya di intranet.

Istilah (Singkatan)	Definisi
Grup IPL	Semua anak perusahaan dan badan hukum Incitec Pivot Ltd yang terkait, dan semua perusahaan modal ventura di mana Incitec Pivot Ltd, atau salah satu dari anak perusahaan atau badan hukum terkait darinya, memegang kepentingan pengendali.

*Tabel 0-1 – Definisi*

## Informasi Kepatuhan dan Kesesuaian

Dokumen dalam **Tabel 0-2** berisi informasi kepatuhan yang digunakan untuk menyusun isi kebijakan ini.

Referensi	Tanggal
Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia	1948
Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja	1998, diubah 2022
Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Masyarakat Adat (UNDRIP)	2007
Panduan Prinsip PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia	2011
Perjanjian Global PBB	IPL bergabung pada 2022

*Tabel 0-2 – Informasi kepatuhan*

## Dokumen Terkait

Informasi yang tercantum dalam **Tabel 0-3** adalah dokumen internal IPL yang secara langsung berkaitan dengan kebijakan ini.

ID/Nomor	Jenis	Judul
	Kebijakan	IPL Code of Conduct (Kode Etik IPL) (Dokumen hanya tersedia dalam Bahasa Inggris)
	Kebijakan	Anti-Discrimination and Harassment Policy (Kebijakan Antidiskriminasi dan Pelecehan) (Dokumen hanya tersedia dalam Bahasa Inggris)
	Kebijakan	Australian Whistleblower Policy (Kebijakan Pelapor di Australia) (Dokumen hanya tersedia dalam Bahasa Inggris)
	Kebijakan	Climate Change Policy (Kebijakan Perubahan Iklim) (Dokumen hanya tersedia dalam Bahasa Inggris)

ID/Nomor	Jenis	Judul
	Kebijakan	Diversity Policy (Kebijakan Keberagaman) (Dokumen hanya tersedia dalam Bahasa Inggris)
	Kebijakan	Group Whistleblower Policy (Kebijakan Pelapor dalam Grup) (Dokumen hanya tersedia dalam Bahasa Inggris)
	Kebijakan	Modern Slavery Policy (Kebijakan Perbudakan Modern) (Dokumen hanya tersedia dalam Bahasa Inggris)
	Kebijakan	Sanctions Policy (Kebijakan Sanksi) (Dokumen hanya tersedia dalam Bahasa Inggris)
	Kebijakan	Sustainable Communities Policy (Kebijakan Komunitas Berkelanjutan) (Dokumen hanya tersedia dalam Bahasa Inggris)

Tabel 0-3 – Dokumen terkait

## Informasi Perubahan

Informasi dalam [Tabel 0-5](#) adalah ikhtisar informasi perubahan pada versi terakhir kebijakan ini.

Versi	Tanggal	Rincian
2		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diubah untuk mengacu pada komitmen yang dibuat selaku anggota penandatanganan Perjanjian Global PBB.</li> <li>- Diperbarui untuk memuat referensi instrumen hukum internasional.</li> <li>- Diperbarui untuk memberikan urutan prioritas pada kebijakan-kebijakan IPL terkait hak asasi manusia, dengan memperjelas bahwa Kebijakan Hak Asasi Manusia yang berlaku dalam hal terdapat inkonsistensi.</li> </ul>
1	Mei 2019	Adopsi Kebijakan Hak Asasi Manusia IPL

Tabel 0-4 – Informasi perubahan