

İnsan Hakları Politikası

Amaç

Incitec Pivot Limited (IPL) İnsan Hakları Politikası, IPL Grubu'nun İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve diğer uluslararası çerçeveler doğrultusunda insan haklarına yaklaşımının ilkelerini ortaya koymaktadır. Bu politika, IPL'in insan hakları yaklaşımının temelini sağlar ve IPL ve her bir iştiraki, çalışanları, yöneticileri, temsilcileri ve yüklenicileri için geçerlidir.

İlkelerimiz:

- İnsan haklarına saygı gösteririz.
- İnsan hakları etkilerimizi değerlendiririz.
- İnsan hakları konularını işimize ve ilişkilerimize entegre etmeye gayret gösteririz.
- İnsan hakları konusunda paydaşlarımızla iletişim kurarız.
- Uygun olduğunda çözüm ve çare sağlarız.
- Şeffaf olmayı ve doğru ve zamanında açıklama yapmayı hedefleriz.

İnsan hakları ilkelerimiz, çalışan güvenliği, sağlığı ve refahı, istihdam koşulları, çeşitlilik, eşitlik, emniyet, çevre yönetimi ve topluluklarımız ve paydaş katılımı ile ilgili olanlar da dahil olmak üzere birçok politika ve prosedür belgesine dahil edilmiştir. Söz konusu politikaların veya prosedür belgelerinin işbu Politika ile çeliştiği durumlarda, IPL'nin İnsan Hakları Politikası geçerli olacaktır.

Taahhüdümüz

IPL, çalışanlarımızın ve faaliyet gösterdiğimiz topluluklardaki kişilerin onuruna, refahına ve insan haklarına saygı gösterir ve destekler. İnsan haklarına olan yaklaşımımız, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ile tutarlıdır. Aynı zamanda UN Global Compact'ın (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi) da imzacı tarafıyız. Amacımız, toplumlarımız üzerinde olumlu bir etki yaratmak ve güvenli ve adil iş yerleri sağlayarak, tedarikçiler dahil olmak üzere işçi haklarına saygı gösteren ve modern köleliğe izin vermeyen veya göz yummayan kuruluşlarla ortaklık yapmak için çalışarak insan haklarına saygı gösterilmesini ve desteklenmesini sağlamaktır.

İnsan hakları savunucularına yönelik tehdit, sindirme ve saldırılara karşı sıfır tolerans gösteririz. Başkaları tarafından işlenen insan hakları ihlallerde suç ortağı olmadığımızdan emin olmak için çalışırız.

Faaliyet gösterdiğimiz her yerde yerel yasalara uyarız. Yerel yasaların insan hakları taahhütlerimizden farklılık gösterdiği durumlarda, insan hakları taahhütlerimizi mümkün olduğu ölçüde hayata geçirmeye çalışırken yerel yasalara uyacağız.

Sağlık ve güvenlik

IPL, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir iş yerine sahip olma haklarına saygı gösterir ve 'Her Yerde, Herkes İçin Sıfır Zarar' hedefine bağlıdır. Faaliyetlerimizi çalışanlarımızın, yüklenicilerimizin, müşterilerimizin ve faaliyetlerimizden veya ürünlerimizden etkilenen tüm kişilerin güvenliğini gözeterek yönetmeye çalışırız.

IPL, ilgili endüstri standartlarına ve düzenleyici gerekliliklere uygun olarak sağlık ve güvenlik yönetim standartları ve sistemleri oluşturmuş ve sürdürmektedir ve güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. IPL, faaliyet gösterdiğimiz topluluklarda değer gören bir kurumsal vatandaş olmak için çaba gösterir ve faaliyetlerimizi ilgili tüm lisans ve yönetmeliklere uygun olarak yürütmeyi taahhüt eder.

İşçi ilişkileri

IPL, faaliyetlerinin tamamında çalışanların haklarına ve onuruna saygı gösterir ve çocuk işçi çalıştırmayı, bedava işçilik dahil olmak üzere zorla çalıştırmayı, borç karşılığı işçi çalıştırmayı, modern kölelik biçimlerini ve insan kaçakçılığını yasaklar. IPL aşağıdakileri taahhüt eder:

- çalışanlarının performans beklentileri konusunda açık ve net olmak ve çalışanların bu beklentileri yerine getirmek için gerekli araçlara ve desteğe sahip olmalarını, hedeflerine ulaştıklarında uygun şekilde takdir edilmelerini ve ödüllendirilmelerini sağlamak ve performans beklentilerinin karşılanmadığı durumlarda çalışanlara koçluk veya danışmanlık sağlamak;
- güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama taahhüdümüz kapsamında ilgili endüstri standartlarına ve yasal gerekliliklere uygun olarak çalışma saatlerini uygun şekilde yönetmek;
- asgaride yasal asgari ücreti karşılayan ücret;
- zorunlu ücretli tatil ve
- seçilmiş çalışan temsilcileri ile iyi niyet çerçevesinde ilişkiler.

Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık

IPL, çalışanlarımızın misilleme, gözdağı veya taciz korkusu olmadan sendika kurma, sendikaya katılma veya katılmama hakkına saygı gösterir. Çalışanların yasal olarak tanınmış bir sendika tarafından temsil edildiği durumlarda, özgürce seçtikleri temsilcileriyle yapıcı bir diyalog kurmayı taahhüt ederiz. Şirket, bu temsilcilerle iyi niyet çerçevesinde pazarlık yapmayı taahhüt eder.

Çeşitlilik ve fırsat eşitliği

IPL, çeşitliliği kucaklayan bir kültür geliştirerek kapsayıcı ve erişilebilir bir organizasyon oluşturmayı taahhüt eder. Çeşitliliği kucaklamak, her bireyin kendine özgü niteliklerini ve farklı özelliklerini tanımak, bunlara saygı duymak ve değer vermek demektir. Bu farklılıklara cinsiyet, etnik köken, kültürel geçmiş, yaş, engellilik durumu, cinsel yönelim ve dini inanç dahildir, ancak bunlarla sınırlı değildir.

Ayrımcılık ve Taciz

IPL uygunsuz davranışlara, haksız muameleye veya zorbalığa tolerans göstermez. İş yerinde veya iş yeri dışında işle ilgili herhangi bir durumda tacize tolerans gösterilmez. IPL çalışanlarının bu alanda düzenli eğitim almaları zorunludur.

Topluluklar ve Yerli halklar

IPL, faaliyet gösterdiğimiz toplulukların hakları üzerindeki etkilerimizi anlamaya ve azaltmaya çalışır. Yerli halkların toprak ve su ile olan bağlantılarını kabul eder ve buna saygı duyarız. BM Yerli Halkların Hakları Bildirgesine ve Özgür, Önceden ve Bilgiye Dayalı Rızaya ilişkin insan hakları ilkelerine uyar ve kabul ederiz. Geleneksel topraklarında yer alan projeler için geleneksel Yerli toprak sahiplerine danışarak projenin nasıl ilerlemesi gerektiği konusunda anlaşmaya varmaya çalışır ve uygun şikayet ve uyuşmazlık çözüm süreçlerine erişim sağlarız.

İklim Değişikliği

İklim değişikliğinin ve küresel Net Sıfır emisyon taahhüdünün IPL'nin çalışanlarını ve faaliyet gösterdiği toplumlari etkileyeceğinin bilincinde olan IPL, karbonsuzlaştırmaya ilişkin kararlarında adil geçiş ilkelerini dikkate alacaktır.

Üçüncü taraflar

Uygun sözleşme düzenlemeleri ve etik satın alma ilkeleri aracılığıyla danışmanlarımızdan, aracılarımızdan, yüklenicilerimizden ve tedarikçilerimizden örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakları da dahil olmak üzere işçi haklarına saygı göstermelerini bekler ve tedarik zincirlerimizde modern kölelik olması riskini azaltmaya çalışırız. Ortak girişim ortaklarımızı ve hakimiyetimizde olmayan iştirak ettiğimiz şirketleri de insan haklarını koruma taahhütlerimize saygı göstermeleri için etkilemeye çalışırız.

Taahhüdümüzü yerine getirmeye yönelik eylemler

Durum Tespiti ve Denetim

IPL, iş ve tedarik zincirlerimizdeki insanlara yönelik insan hakları risklerini tespit etmek ve önlemek için araç olarak durum tespitini kullanmayı ve hukuka ve insan hakları ilkelerine uygunluğu değerlendirmek için araç olarak denetimler gerçekleştirmeyi taahhüt eder.

Eğitim

Çalışanlarımız için insan hakları ile ilgili eğitim ve kapasite geliştirme sağlarız.

Paydaş katılımı ve iletişimi

Çalışanlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve bunların çalışanları ile faaliyet gösterdiğimiz topluluklar da dahil olmak üzere paydaşlarımızla anlamlı bir etkileşim içinde olmayı taahhüt ederiz. İnsan hakları savunucularının, bizim davranışlarımızı veya iş ortaklarımızın davranışlarını eleştirdikleri durumlar da dahil olmak üzere, cezalandırılma korkusu olmadan özgürce konuşma haklarına saygı gösteririz.

Çareler

Tüm paydaşlarımızın insan hakları ve diğer konularla ilgili şikayetlerini iletebilecekleri erişilebilir ve güvenli kanallarımız bulunmaktadır. Bu şikayet mekanizmaları IPL'nin Davranış Kuralları, Kurumsal Anlaşmalar, Grup İhbar Politikası, Avustralya İhbar Politikası ve insan haklarıyla ilgili diğer politikalarda belirtilmiştir.

Sömürüye dayalı işçi çalıştırma uygulamaları ve modern kölelik de dahil olmak üzere, bize bildirilen veya tespit ettiğimiz insan hakları ihlallerini ortadan kaldırmak için mümkün olan en kısa sürede harekete geçmeyi taahhüt ederiz. İnsan hakları üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olduğumuzu veya katkıda bulunduğumuzu tespit ettiğimiz durumlarda, meşru süreçler yoluyla bu etkinin ortadan kaldırılmasını sağlayacak veya bu konuda iş birliği yapacağız.

Yönetişim

İnsan Hakları Çalışma Grubu tarafından desteklenen IPL'nin Etik Komitesi, IPL'nin insan hakları risklerine verdiği tepki üzerinde operasyonel gözetim ve sorumluluğa sahiptir. IPL'nin Denetim ve Risk Yönetimi Komitesi ile Sağlık, Güvenlik, Çevre ve Topluluklar Komitesi, IPL'nin insan hakları risklerine verdiği tepkiyi denetleme sorumluluğuna sahiptir.

Çalışanlar için Rehberlik ve Raporlama

IPL, tüm çalışanlar arasında açık ve dürüst iletişime değer verilen ve saygı duyulan iş yerleri yaratmak için çaba gösterir. Şirket, faaliyet gösterdiği her yerde yürürlükteki iş ve istihdam yasalarına uymayı taahhüt eder. Bu politikanın içeriği ile yasalar, gelenekler veya iş yerindeki uygulamalar arasında çelişki olduğunu düşünen ya da bu politikanın veya yerel yasaların olası bir ihlalini gizli olarak bildirmek isteyen çalışanlar:

İnsan Hakları Politikası

- Müdürleri veya amirleriyle konuşmalıdır - genellikle ilk olarak iletişime geçilecek en uygun kişilerdir;
- IPL'nin Grup Baş Hukuk Müşaviri veya Riskten Sorumlu Başkanla görüşmelidir;
- IPL Etik Komitesi ile ethical@incitecpivot.com.au adresinden iletişime geçmelidir;
- IPL İhbar Hattı ile iletişime geçmelidir veya
- Uygun durumlarda (bir personelle ilgili konularda) İnsan Kaynakları personeli ile iletişime geçmelidir.

Belge Bilgileri

Grup Baş Hukuk Müşaviri işbu politikayla ilgili belge bilgilerini muhafaza etmekten sorumludur.

Tanımlar

Tablo 0-1 intranette sözlüğümüz yok ise bu belgenin içeriğiyle ilgili terimleri ve tanımları içerir.

Terim (Kısaltma)	Tanım
IPL Grubu	Incitec Pivot Ltd'nin tüm iştirakleri ve bağlı tüzel kişilikleri ve Incitec Pivot Ltd'nin veya iştiraklerinden veya bağlı tüzel kişiliklerinden birinin kontrol hissesine sahip olduğu tüm ortak girişimler.

Tablo 0-1 – Tanımlar

Uyum ve Uygunluk Bilgileri

Tablo 0-2'deki belgelerde içeriği geliştirmek için kullanılan uyum bilgileri yer almaktadır.

Referans	Tarih
İnsan Hakları Evrensel Beyanname	1948
ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi	1998, değişik 2022
BM Yerli Halkların Hakları Bildirgesi (UNDRIP)	2007
BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri	2011
BM Küresel İlkeler Sözleşmesi	IPL 2022'de katıldı

Tablo 0-2 – Uyum bilgileri

İlgili Belgeler

Tablo 0-3'te yer alan bilgiler, işbu politikayla doğrudan ilgili olan IPL dahili belgeleridir.

Kimlik/No	Tipi	Başlık
	Politika	IPL Code of Conduct (IPL Davranış Kuralları) (Belge yalnızca İngilizce dilinde mevcuttur)
	Politika	Anti-Discrimination and Harassment Policy (Ayrımcılığı ve Tacizi Önleme Politikası) (Belge yalnızca İngilizce dilinde mevcuttur)
	Politika	Australian Whistleblower Policy (Avustralya İhbar Politikası) (Belge yalnızca İngilizce dilinde mevcuttur)
	Politika	Climate Change Policy (İklim Değişikliği Politikası) (Belge yalnızca İngilizce dilinde mevcuttur)
	Politika	Diversity Policy (Çeşitlilik Politikası) (Belge yalnızca İngilizce dilinde mevcuttur)
	Politika	Group Whistleblower Policy (Grup İhbar Politikası) (Belge yalnızca İngilizce dilinde mevcuttur)

Kimlik/No	Tipi	Başlık
	Politika	Modern Slavery Policy (Modern Kölelik Politikası) (Belge yalnızca İngilizce dilinde mevcuttur)
	Politika	Sanctions Policy (Yaptırım Politikası) (Belge yalnızca İngilizce dilinde mevcuttur)
	Politika	Sustainable Communities Policy (Sürdürülebilir Topluluklar Politikası) (Belge yalnızca İngilizce dilinde mevcuttur)

Tablo 0-3 – İlgili belgeler

Değişiklik bilgileri

Tablo 0-5'te yer alan bilgiler, bu politikanın en son sürümüne ilişkin değişiklik bilgilerinin bir özetidir.

Sürüm	Tarih	Detaylar
2		<ul style="list-style-type: none">- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin imzacı tarafı olarak verilen taahhütlere atıfta bulunmak üzere değiştirilmiştir.- Uluslararası yasal belgelere yapılan atıfları içerecek şekilde güncellenmiştir.- IPL'nin insan haklarıyla ilgili politikaları için öncelik sırası sağlamak üzere güncellenmiştir ve herhangi bir tutarsızlık durumunda İnsan Hakları Politikasının geçerli olacağı açıklığa kavuşturulmuştur.
1	Mayıs 2019	İnsan Hakları Politikasının kabulü

Tablo 0-4 – Değişiklik bilgileri