

# Política de Derechos Humanos

---

## Propósito

La Política de Derechos Humanos de Incitec Pivot Limited (IPL) establece los principios del enfoque del Grupo IPL en materia de derechos humanos de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros marcos internacionales. Esta política proporciona la base del enfoque de IPL sobre derechos humanos y abarca tanto a IPL como a cada una de sus filiales, sus empleados, directores, agentes y contratistas.

## Nuestros Principios:

1. Respetamos los derechos humanos.
2. Evaluamos nuestros impactos en el ámbito de los derechos humanos.
3. Nos esforzamos por integrar cuestiones sobre derechos humanos a nuestras actividades comerciales y en las relaciones con los demás.
4. Conversamos con los grupos de interés sobre temas de derechos humanos.
5. Proporcionamos remedios y rectificaciones cuando sea apropiado.
6. Nuestro objetivo es ser transparentes y ofrecer información precisa y oportuna.

Nuestros principios de derechos humanos están integrados en múltiples políticas y documentos procedimentales, incluidos aquellos relacionados con la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados, las condiciones de empleo, la diversidad, la igualdad, la seguridad, la gestión ambiental y el compromiso con nuestras comunidades y grupos de interés. Cuando dichas políticas o documentos procedimentales sean incompatibles con esta Política, prevalecerá la Política de Derechos Humanos de IPL.

## Compromiso

IPL respeta y apoya la dignidad, el bienestar y los derechos humanos de nuestros empleados y de las comunidades en las que operamos. Nuestro enfoque en materia de derechos humanos es consistente con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. También somos signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Nuestro objetivo es tener un impacto positivo en nuestras comunidades y garantizar que se respeten y defiendan los derechos humanos, proporcionando lugares de trabajo seguros y justos, colaborando con organizaciones, incluidos los proveedores, que respetan los derechos de los trabajadores y no permiten ni aprueben la esclavitud moderna.

## ***Política sobre Derechos Humanos***

---

Tenemos tolerancia cero frente a las amenazas, las intimidaciones y los ataques contra los defensores de los derechos humanos. Trabajamos para asegurarnos de que no seamos cómplices de abusos en materia de derechos humanos cometidos por otros

Cumplimos con la legislación local en todos los lugares donde operamos. Cuando la legislación local difiera de nuestros compromisos en materia de los derechos humanos, cumpliremos con la legislación local mientras nos esforzaremos, en la medida de lo posible, por cumplir nuestro compromiso con los derechos humanos.

## **Salud y seguridad**

IPL respeta los derechos de sus empleados a contar con un lugar de trabajo seguro y saludable, y se compromete a lograr la meta de "Cero daños para todos, en todas partes" (Zero Harm for Everyone, Everywhere). Nos esforzamos por gestionar nuestras actividades dando especial atención a la seguridad de nuestros empleados, contratistas, clientes y de todas las personas afectadas por el impacto de nuestras operaciones o productos.

IPL ha establecido y mantiene estándares y sistemas de gestión en salud y seguridad que cumplen con los estándares y requisitos reglamentarios pertinentes del sector, y se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable. IPL se esfuerza por ser un ciudadano corporativo valorado en las comunidades donde realiza sus operaciones, y se compromete a llevar a cabo sus actividades comerciales en cumplimiento con todas las licencias y regulaciones pertinentes.

## **Relaciones laborales**

IPL respeta los derechos y la dignidad de los empleados en todas sus operaciones y prohíbe el trabajo infantil, el trabajo forzado, incluido el trabajo en condiciones de servidumbre, la esclavitud moderna y la trata de seres humanos. IPL se compromete a proporcionar:

- Claridad respecto a las expectativas de rendimiento de sus empleados, y a garantizar que cuenten con las herramientas y el apoyo necesarios para cumplir con dichas expectativas, sean reconocidos y recompensados adecuadamente cuando alcancen sus objetivos, y reciban formación y asesoramiento cuando su rendimiento no cumpla con las expectativas previstas;
- Una gestión adecuada del número de las horas de trabajo en cumplimiento con los estándares y requisitos reglamentarios pertinentes del sector, como parte de nuestro compromiso de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable;
- una remuneración que, como mínimo, cumpla con el salario mínimo legal;
- vacaciones pagadas obligatorias; y
- relaciones de buena fe con los representantes electos de los empleados.

## **Libertad sindical y negociación colectiva**

IPL respeta los derechos de sus empleados de formar, afiliarse o no afiliarse, a sindicatos de trabajo sin tener miedo a sufrir represalias, intimidación u hostigamiento. Cuando los empleados estén representados por un sindicato legalmente reconocido, nos comprometemos a entablar un diálogo constructivo con sus representantes libremente elegidos. La Empresa se compromete a negociar de buena fe con dichos representantes.

## **Diversidad e igualdad de oportunidades**

IPL se compromete a construir una organización inclusiva y accesible a través del desarrollo de una cultura que apoye la diversidad. Apoyar la diversidad significa reconocer, respetar y valorar los atributos únicos y las características diferentes de cada persona. Estas diferencias pueden incluir, entre otras el género, la etnicidad el origen cultural, la edad, la discapacidad, la orientación sexual y las creencias religiosas.

## Discriminación y acoso

IPL no acepta los comportamientos inadecuados, el trato injusto ni la victimización. No se permite el acoso en el lugar de trabajo, ni en cualquier otra circunstancia relacionada con el trabajo fuera del mismo. Se requiere que los empleados de IPL reciban formación habitual sobre este tema.

## Comunidades y pueblos indígenas

La intención de IPL es comprender y mitigar las repercusiones que generamos en los derechos de las comunidades en las que operamos nuestro negocio. Reconocemos y respetamos las conexiones de los pueblos indígenas con las tierras y las aguas. Respetamos y reconocemos la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y los principios sobre derechos humanos de Consentimiento Libre, Previo e Informado. Consultamos a los propietarios tradicionales de las tierras indígenas, en el caso de proyectos ubicados en sus tierras tradicionales para llegar a un acuerdo sobre cómo debe desarrollarse el proyecto, y proporcionarles acceso a los procedimientos adecuados para la presentación de posibles reclamos y la resolución de conflictos.

## Cambio climático

Consciente de que el cambio climático y el compromiso global con las emisiones netas cero afectarán a los empleados de IPL y a las comunidades en las que operamos, IPL tendrá en cuenta los principios de una transición justa en sus decisiones relativas a la descarbonización.

## Terceras personas

Mediante acuerdos contractuales adecuados y principios éticos de contratación, esperamos que los consultores, agentes, contratistas y proveedores respeten los derechos de los trabajadores, incluidos los derechos de libre afiliación sindical y negociación colectiva, y trabajamos para mitigar el riesgo de que la esclavitud moderna forme parte de cadenas de suministro de IPL. Es nuestra intención influir en los socios de empresas conjuntas y empresas no controladas en las que participamos para que también respeten nuestro compromiso de defender los derechos humanos.

## Acciones para cumplir con nuestro compromiso

### Diligencia debida y auditoría

IPL se compromete a utilizar de la diligencia debida como medio para identificar y prevenir riesgos relacionados con los derechos humanos en nuestras operaciones y cadenas de suministro, y a realizar auditorías para evaluar el cumplimiento con las leyes y los principios de derechos humanos.

### Formación

Proporcionamos formación en materia de derechos humanos y desarrollo de habilidades para nuestros empleados.

### Compromiso y comunicación con grupos de interés

Estamos comprometidos con el establecimiento de un auténtico compromiso con nuestros grupos de interés, incluidos nuestros empleados, clientes, proveedores y sus trabajadores, así como las comunidades en las que operamos. Respetamos los derechos de los defensores de los derechos humanos de hablar libremente sin miedo a represalias, incluso cuando critiquen nuestra conducta o la de nuestros socios comerciales.

### Remediación

Contamos con canales accesibles y seguros abiertos a todos los grupos de interés para que presenten sus quejas en relación con los derechos humanos y otros temas. Estos mecanismos de reclamación se encuentran en el Código de Conducta de IPL, los Acuerdos de Empresa, la Política sobre Denuncias de Irregularidades del

## ***Política sobre Derechos Humanos***

---

Grupo, la Política sobre Denuncias de Irregularidades de Australia y otras políticas relacionadas con los derechos humanos.

Nos comprometemos a actuar lo antes posible para remediar cualquier violación de los derechos humanos que se nos informe o que identifiquemos, incluyendo prácticas de explotación laboral y la esclavitud moderna. En donde identifiquemos haber causado o contribuido a causar un impacto adverso en materia de derechos humanos, proporcionaremos o cooperaremos en su remediación a través de procesos legítimos.

## **Gobernanza**

El Comité de Ética de IPL se encarga de la supervisión operativa y la responsabilidad de la respuesta de IPL a los riesgos relacionados con los derechos humanos, con el apoyo del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos. El Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos y el Comité de Salud, Seguridad, Medioambiente y Comunidades de IPL tienen la responsabilidad de supervisar la respuesta de IPL a los riesgos relacionados con los derechos humanos.

## **Guía e información para los empleados**

IPL se esfuerza para crear un entorno de trabajo donde se valore y respete la comunicación abierta y honesta entre los empleados. La empresa se compromete a cumplir con la legislación laboral y de empleo aplicables en los lugares donde opera. Cualquier empleado que considere que ha surgido un conflicto entre los contenidos de esta política y el de las leyes, costumbres o prácticas de su lugar de trabajo, o que desee informar de manera confidencial sobre una potencial infracción a esta política o a la legislación local, deberá hacer lo siguiente:

- Hablar con su gerente o supervisor, esta persona, por lo general, es el primer punto de contacto más adecuado;
- Hablar con el Consejero General del Grupo IPL o con el Director de Riesgos;
- Contactar con el Comité de Ética en [ethical@incitecpivot.com.au](mailto:ethical@incitecpivot.com.au) ;
- Ponerse en contacto con la Línea de Denuncias de Irregularidades de IPL; o bien,
- En circunstancias adecuadas (cuando involucre al personal), ponerse en contacto con el personal de Recursos Humanos.

## Información de la documentación

El Consejero General del Grupo es responsable de mantener la información de la documentación relacionada con esta política.

## Definiciones

**Tabla 0-1** incluye los términos y definiciones pertinentes que se refieren al contenido de este documento, a menos que tengamos un glosario en la intranet.

Término (abreviatura)	Definición
Grupo IPL	Todas las subsidiarias y entidades jurídicas relacionadas de Incitec Pivot Ltd, y todas las empresas conjuntas en las que Incitec Pivot Ltd, o una de sus subsidiarias o entidades jurídicas relacionadas, tenga una participación mayoritaria.

*Tabla 0-1 – Definiciones*

## Cumplimiento e Información de conformidad

Los documentos que figuran en la **Tabla 0-2** contienen la información de cumplimiento utilizada para desarrollar el contenido.

Referencias	Fecha
Declaración Universal de los Derechos Humanos	1948
Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	1998, modificada en 2022
Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP)	2007
Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.	2011
Pacto Mundial de las Naciones Unidas	IPL se unió a él en 2022

*Tabla 0-2 – Información sobre cumplimiento*

## Documentos relacionados

La información que figura en la **Tabla 0-3** se trata de documentos internos de IPL directamente relacionados a esta política.

ID/número	Tipo	Título
	Política	IPL Code of Conduct (Código de Conducta de IPL) (El documento solo está disponible en inglés)
	Política	Anti-Discrimination and Harassment Policy (Política de No Discriminación y Acoso) (El documento solo está disponible en inglés).
	Política	Australian Whistleblower Policy (Política sobre Denuncias de Irregularidades de Australia) (El documento solo está disponible en inglés).

ID/número	Tipo	Título
	Política	Climate Change Policy (Política sobre el Cambio Climático) (El documento solo está disponible en inglés).
	Política	Diversity Policy (Política sobre Diversidad) (El documento solo está disponible en inglés).
	Política	Group Whistleblower Policy (Política sobre Denuncias de Irregularidades del Grupo) (El documento solo está disponible en inglés).
	Política	Modern Slavery Policy (Política de Esclavitud Moderna) (El documento solo está disponible en inglés).
	Política	Sanctions Policy (Política sobre Sanciones) (El documento solo está disponible en inglés).
	Política	Sustainable Communities Policy (Política sobre Comunidades Sostenibles) (El documento solo está disponible en inglés).

*Tabla 0-3 – Documentos relacionados*

## Información sobre cambios

La información en la **Tabla 0-5** es un resumen de la información sobre los cambios realizados a la última versión de esta política.

Versión	Fecha	Detalles
2		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificada para hacer referencia a los compromisos asumidos como miembro firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.</li> <li>- Actualizada para incluir las referencias a los instrumentos legales internacionales.</li> <li>- Actualizada para establecer el orden de precedencia de las políticas de IPL en materia de derechos humanos, aclarando que la Política de Derechos Humanos prevalecerá en caso de surgir alguna inconsistencia.</li> </ul>
1	Mayo 2019	Adopción de la Política sobre Derechos Humanos de IPL

*Tabla 0-4 – Información sobre cambios*