Dyno Nobel
Pedoman Perilaku Pemasok

DYNO NOBEL®

Isi

Pendahuluan

Tujuan & Cakupan

1. Hak Asasi Manusia & Pekerja

2. Kesehatan, Keselamatan & Lingkungan

3. Tata Kelola Perusahaan & Etika

4. Sistem Manajemen

Pendahuluan

Dyno Nobel Limited dan anak perusahaannya (**Dyno Nobel**) berkomitmen untuk menjalankan bisnis dengan cara yang konsisten dengan nilai-nilai perusahaan kami dan mematuhi hukum negara tempat kami beroperasi.

Kami menandatangani United Nations Global Compact (**UNGC**) dan berkomitmen untuk beroperasi secara konsisten dengan Sepuluh Prinsip UNGC yang terkait dengan hak asasi manusia, standar kerja, lingkungan dan antikorupsi. Prinsip-prinsip ini berasal dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Deklarasi Organisasi Buruh Internasional tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja, Deklarasi Rio tentang Lingkungan Hidup dan Pembangunan, dan Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Anti Korupsi.

Kami berkomitmen untuk berbisnis dengan Para Pemasok yang menunjukkan nilai-nilai serupa dan mematuhi persyaratan yang diuraikan dalam Pedoman Perilaku Pemasok ini (**Pedoman**) serta Kebijakan Hak Asasi Manusia dan menjalankan bisnis sesuai dengan undang-undang negara di tempat mereka beroperasi.

Pedoman ini berlaku untuk semua entitas dan individu yang terlibat dalam penyediaan barang atau jasa kepada Dyno Nobel (Pemasok).

Values

Zero Harm for Everyone Everywhere

Care for the Community & our Environment

Think Customer. Everyone. Every day.

Value people – Respect, Recognise & Reward

Challenge & Improve the Status Quo

Treat the Business as your Own

Deliver on our Promises

Tujuan & Cakupan

Pedoman ini menguraikan standar dan perilaku yang kami harapkan dari Para Pemasok kami dalam menunjukkan komitmen mereka terhadap praktik dan undang-undang penyediaan pasokan yang etis. Pedoman ini selaras dengan tujuan dan nilai kami dan mencerminkan Sepuluh Prinsip UNGC serta kerangka kerja internasional yang berlaku dan kebijakan Dyno Nobel.

Dengan menyetujui untuk mematuhi Pedoman ini, Para Pemasok mengonfirmasi bahwa mereka berkomitmen bekerja dengan Dyno Nobel dan perilaku mereka selaras dengan nilai, tujuan, dan harapan kami. Komitmen Pemasok untuk mematuhi Pedoman akan dipertimbangkan sebagai bagian dari pemilihan dan proses manajemen Dyno Nobel. Para Pemasok dapat diminta untuk mengonfirmasi ulang kepatuhan terhadap Pedoman secara berkala dan Dyno Nobel akan berhak untuk melakukan uji tuntas terhadap Para Pemasok untuk menentukan kepatuhan mereka terhadap ketentuan-ketentuan dalam Pedoman ini.

Pemasok bertanggung jawab untuk mencapai dan menjaga standar yang diuraikan dalam dokumen ini, dan untuk memastikan Pedoman dikomunikasikan dalam organisasinya dan setiap pemasoknya yang terlibat dalam pemasokan produk dan/atau jasa kepada Dyno Nobel.

Pedoman ini mencakup empat bidang utama:

1. Hak Asasi Manusia & Pekerja
2. Kesehatan, Keselamatan & Lingkungan
3. Tata Kelola Perusahaan & Etika
4. Sistem Manajemen

1 Hak Asasi Manusia & Pekerja

Kami berharap Pemasok akan menghormati hak asasi manusia para pekerja mereka (termasuk karyawan dan kontraktor Pemasok) dan memperlakukan mereka dengan bermartabat dan hormat. Pemasok harus menilai dan bertindak atas risiko pelanggaran atau penyalahgunaan hak asasi manusia di seluruh operasi mereka. Hal ini mencakup, tetapi tidak terbatas pada, persyaratan berikut:

Kebebasan pekerjaan

Para pekerja tidak boleh menjadi subjek dalam segala bentuk kerja paksa, yang diwajibkan, terikat, terikat kontrak, perbudakan, atau perdagangan manusia. Hal ini mencakup mentransportasi, menyembunyikan, membatasi pergerakan, merekrut, mentransfer atau menerima orang melalui ancaman, kekerasan, paksaan, pengelabuan, penculikan, atau penipuan untuk tujuan pekerjaan atau jasa. Para pekerja harus bebas mengutarakan kekhawatiran mereka tentang kondisi kerja tanpa hukuman.

Semua pekerja harus memiliki kebebasan untuk menentukan dan menghentikan pekerjaan mereka secara adil.

Pekerja anak

Para Pemasok tidak boleh menggunakan pekerja anak pada tingkat mana pun dalam rantai pasokan. Pemekerjaan anak adalah pekerjaan yang merampas anak-anak dari masa kanak-kanak mereka, potensi dan harkat martabat mereka, dan berbahaya terhadap perkembangan fisik dan mental. Pemekerjaan anak mencakup pekerjaan yang mengganggu sekolah mereka atau berbahaya dan merugikan anak-anak secara mental, fisik, atau moral.

Jam kerja

Para pemasok harus memastikan para pekerja tidak dipaksa untuk bekerja melebihi jumlah jam kerja yang diperbolehkan oleh undang-undang setempat.

Semua pekerjaan lembur harus sepenuhnya sukarela kecuali merupakan bagian dari perjanjian kerja bersama yang diakui secara hukum. Tidak ada pekerja yang harus bekerja lembur dengan ancaman hukuman, pemecatan, atau pelaporan kepada pihak berwenang. Tidak ada pekerja yang diharuskan bekerja lembur sebagai tindakan disipliner, atau karena gagal memenuhi kuota produksi.

Upah & tunjangan

Para pemasok harus mematuhi minimal semua undang-undang yang mengatur upah setempat, kompensasi kerja lembur, dan tunjangan yang diwajibkan secara hukum.

Pembayaran upah harus dilakukan secara berkala dan langsung kepada para pekerja dan tidak boleh terlambat, ditangguhkan, atau ditahan. Hanya pemotongan, pembayaran di muka, dan pinjaman yang diizinkan oleh undang-undang yang berlaku yang diperbolehkan, dan jika dilakukan atau diberikan, tindakan hanya dapat dilakukan dengan persetujuan dan pemahaman penuh para pekerja.

Para Pemasok harus menyediakan informasi yang jelas dan transparan kepada para pekerja tentang jumlah jam kerja, nominal gaji, dan perhitungan pemotongan yang memenuhi undang-undang.

Semua pekerja harus memegang kendali terhadap pemasukan mereka. Para Pemasok tidak boleh menggunakan pemotongan upah sebagai tindakan disipliner, atau membuat pekerja terikat terhadap pemberi kerja atau pekerjaan mereka. Para Pemasok tidak boleh mengikat pekerja dengan utang atau kerja paksa untuk membayar utang. Pengelabuan dalam komitmen upah, pembayaran, pembayaran di muka, dan peminjaman dilarang.

Biaya perekrutan, deposit & pembayaran jaminan

Para pekerja tidak boleh diharuskan membayar biaya perekrutan atau biaya terkait pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mencakup biaya dan pengeluaran perekrutan agen yang terkait dengan perjalanan, pemrosesan dokumen resmi, dan visa kerja baik di negara asal maupun di negara tuan rumah.

Para pekerja kapan pun tidak boleh diharuskan membayar deposit atau pembayaran jaminan.

Jika biaya atau pengeluaran demikian ditemukan telah dibayarkan, jumlah tersebut harus dikembalikan kepada pekerja.

Kontrak pekerjaan

Para pekerja harus disediakan kontrak tertulis yang menunjukkan secara jelas hak dan tanggung jawab mereka terkait upah, jam kerja, dan kondisi kerja serta pekerjaan lainnya.

Kontrak pekerjaan harus disediakan dalam bahasa yang pekerja pahami, dan Para Pemasok harus menyediakan para pekerja mitra dengan kontrak pekerjaan mereka sebelum diberangkatkan. Jika seorang pekerja tidak bisa membaca, kontrak harus dibacakan kepadanya untuk memastikan pekerja tersebut memahami isinya.

Penggunaan perjanjian tambahan dan praktik substitusi kontrak (penggantian kontrak asli atau ketentuan kontrak mana pun dengan yang lebih tidak menguntungkan) dilarang keras.

Agen perekrutan tenaga kerja & perekru

Saat mensubkontrakkan perekrutan dan penerimaan kerja diperlukan, perusahaan-perusahaan harus memastikan bahwa agen tenaga kerja yang mereka gunakan beroperasi secara legal, bersertifikasi atau berlisensi dari pihak berwenang yang kompeten, dan tidak terlibat dalam perilaku menipu atau lainnya yang menciptakan risiko pekerja paksa atau perdagangan untuk eksploitasi pekerja bagi para pekerja.

Penyimpanan dokumen

Dilarang keras merampas atau menahan dokumen identitas pekerja atau benda berharga lainnya, termasuk izin kerja dan dokumen perjalanan, seperti paspor.

Penyimpanan dokumen pribadi tidak boleh digunakan untuk mengikat pekerja terhadap pekerjaan atau membatasi kebebasan mereka untuk bergerak.

Antidiskriminasi, pelecehan & perundungan

Semua kondisi pekerjaan harus berdasarkan kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, bukan berdasarkan karakteristik pribadi seperti gender, asal usul etnis, agama, usia, disabilitas, status pernikahan, keanggotaan serikat pekerja atau afiliasi politik. Para Pemasok harus mempromosikan peluang dan perlakuan pekerja yang setara sepanjang proses perekrutan dan selama masa kerja. Para Pemasok tidak boleh mendiskriminasi pekerja mana pun karena atribut yang dilindungi secara hukum. Atribut yang dilindungi secara hukum mencakup ras atau warna, usia, disabilitas atau kekurangan, kepercayaan atau aktivitas agama, gender atau identitas gender, status hubungan, preferensi seksual, kehamilan, tanggung jawab keluarga, pandangan politik, dan keanggotaan atau aktivitas serikat pekerja.

Kondisi kerja pekerja migran (termasuk namun tidak terbatas pada upah, tunjangan, dan akomodasi) tidak boleh kurang menguntungkan dibandingkan yang tersedia bagi warga negara setempat.

Para Pemasok harus memperlakukan semua pekerja secara adil, etis, hormat, dan dengan martabat, serta memiliki perlindungan aktif terhadap diskriminasi, pelecehan, dan perundungan secara langsung maupun tidak langsung.

Kebebasan bergerak dan kebebasan pribadi

Kebebasan bergerak para pekerja tidak boleh dibatasi secara tidak wajar. Para pekerja tidak boleh secara fisik dibatasi dari tempat kerja atau lokasi terkait, seperti tempat tinggal yang dioperasikan oleh pemberi kerja atau perekrut; tindakan memaksa lainnya pun tidak boleh digunakan untuk membatasi kebebasan bergerak atau kebebasan pribadi para pekerja.

Kondisi Kerja dan Tinggal

Para Pemasok harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan higienis yang tidak membahayakan kesehatan, dengan mempertimbangkan pengetahuan industri dan bahaya yang relevan. Para pekerja harus mendapatkan pelatihan yang memadai dan teratur untuk melakukan pekerjaan mereka secara aman. Alat pelindung diri harus disediakan dan para pekerja dilatih untuk menggunakannya secara benar.

Jika Para Pemasok menyediakan akomodasi, akomodasi tersebut harus bersih, aman dan memenuhi kebutuhan dasar para pekerja, termasuk ruangan dan fasilitas yang memadai seperti air minum bersih, air mengalir panas dan dingin untuk mencuci, ventilasi, toilet dan, jika diperlukan, fasilitas bersih untuk penyimpanan dan penyiapan makanan. Para pekerja berhak menolak akomodasi atau pekerjaan yang tidak aman.

Perlakuan manusiawi

Para Pemasok harus menyediakan tempat kerja yang bebas dari segala bentuk perlakuan kasar atau tidak manusiawi.

Kebijakan dan prosedur disipliner harus didefinisikan dan dikomunikasikan secara jelas kepada semua pekerja, dan tidak boleh mencakup tindakan disipliner yang tidak manusiawi, termasuk semua hukuman fisik, kekerasan mental atau fisik, atau pelecehan verbal terhadap pekerja; termasuk tidak diperbolehkan sanksi yang mengakibatkan pemotongan upah, pengurangan tunjangan, atau pekerjaan wajib.

Dilarang keras menggunakan ancaman kekerasan, pelecehan, dan intimidasi fisik atau seksual terhadap pekerja, keluarganya atau rekan dekatnya.

Kebebasan berasosiasi dan perundingan bersama

Pemasok harus memastikan kepatuhan terhadap undang-undang setempat dalam perundingan bersama dan menghargai hak-hak karyawan untuk berunding bersama.

Para pekerja harus diperbolehkan untuk berasosiasi secara bebas dengan orang lain, membentuk dan bergabung (atau menolak bergabung) dalam organisasi pilihan mereka, dan berunding bersama tanpa gangguan, diskriminasi, pembalasan, atau pelecehan.

Fasilitas disediakan untuk cara sejajar untuk asosiasi dan perundingan yang independen dan bebas dimana hak kebebasan berasosiasi dan berunding dibatasi menurut undang-undang.

Perwakilan pekerja tidak didiskriminasi dan memiliki akses teratur untuk melakukan fungsi perwakilannya di tempat kerja.

Pelatihan

Para Pemasok harus mempertimbangkan menyediakan pelatihan tentang perdagangan manusia dan hak asasi manusia kepada semua pekerja untuk memastikan mereka sepenuhnya memahami relevansi dan pentingnya topik-topik ini.

2 Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan

Kami berekspektasi bahwa Para Pemasok akan:

menetapkan dan menjaga standar serta sistem manajemen kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja sesuai dengan hukum, standar industri, dan persyaratan perundang-undangan yang berlaku.

mengidentifikasi dan menilai bahaya terhadap kesehatan dan keselamatan dan lingkungan serta mengendalikan semua ini sebagai bagian dari proses manajemen risiko keseluruhan.

menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para pekerja, pelanggan, dan pengunjung, serta mendorong perilaku yang aman.

menyediakan pelatihan kesehatan dan keselamatan yang teratur dan tercatat untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang aman dan sehat.

menjalankan kegiatan operasional sesuai dengan semua lisensi dan peraturan lingkungan yang relevan.

menghargai masyarakat di mana mereka dan Dyno Nobel beroperasi, nilai-nilai mereka, dan warisan budaya mereka, serta mempertimbangkan mereka saat beroperasi.

mempromosikan penggunaan sumber daya dan energi yang efisien, dan bekerja untuk meminimalisir dampak terhadap lingkungan, termasuk pengurangan limbah dan meminimalisir emisi gas rumah kaca. Kami mendorong Para Pemasok untuk berkolaborasi dengan kami guna menemukan solusi yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan untuk masa depan.

bekerja sama dengan permintaan Dyno Nobel untuk informasi kinerja kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja, termasuk pelaporan emisi GHG Cakupan 3.

3 Tata Kelola Perusahaan & Etika

Kami berekspektasi bahwa Para Pemasok akan:

menjalankan bisnis secara etis dan bertanggung jawab.

mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku tentang penyuapan, pembayaran yang tidak patut, penipuan, korupsi, dan praktik bisnis yang dilarang.

memberitahu Dyno Nobel jika mengetahui konflik kepentingan aktual atau potensial yang relevan bagi Dyno Nobel. Tergantung keadaan, Para Pemasok mungkin harus menempatkan langkah-langkah yang sesuai untuk mengelola konflik kepentingan.

melaksanakan uji tuntas yang sesuai dalam pemasokan produk dan jasa, dan untuk memastikan praktik penyediaan pasokan mereka etis, menghargai hak asasi manusia dan mematuhi undang-undang yang relevan.

secara jelas mendokumentasikan, menyatakan, dan menyerahkan untuk disetujui segala perjanjian subkontrak sebelum dimulai.

melindungi privasi pribadi, mematuhi undang-undang privasi yang berlaku, dan mengamankan data pribadi dari akses atau penggunaan yang tidak berwenang.

memiliki semua langkah-langkah wajar yang diperlukan untuk melindungi sistem dan data teknologi informasi (termasuk Dyno Nobel) yang digunakan terkait dengan aktivitas operasional bisnis Pemasok, dan menetapkan, menjaga, menerapkan dan mematuhi kontrol, kebijakan dan prosedur teknologi informasi, keamanan informasi, keamanan siber, perlindungan data, pemulihan bencana dan kelanjutan bisnis yang wajar.

4 Sistem Manajemen

Dyno Nobel berekspektasi Para Pemasoknya untuk mengembangkan, menerapkan, menjaga, dan mengomunikasikan kebijakan dan prosedur yang konsisten dengan Pedoman ini dan juga untuk menjaga sistem dan dokumentasi manajemen yang sesuai untuk menunjukkan kepatuhan terhadap Pedoman ini. Hal ini mencakup sistem dan proses yang ada untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko perbudakan modern dalam aktivitas operasional dan rantai pasokan Pemasok. Akuntabilitas dan tanggung jawab manajemen untuk memastikan implementasi dan pengoperasian efektif dari sistem manajemen harus didefinisikan secara jelas.

Para Pemasok harus mengambil langkah-langkah yang wajar untuk memastikan Para Pemasok mengetahui dan mematuhi prinsip-prinsip Pedoman ini.

Dyno Nobel memiliki pendekatan peningkatan bekerlanjutan dan mendorong Para Pemasoknya untuk memikul tanggung jawab untuk terus-menerus meningkatkan pendekatannya terhadap hak asasi manusia, kepatuhan sosial, dan perilaku etis.

Mekanisme pengaduan

Para Pemasok harus memiliki sistem dan proses yang ada yang memungkinkan para pekerja, pemasok, dan anggota komunitas mereka di tempat mereka beroperasi memiliki kemampuan untuk secara percaya diri dan anonim mengajukan kekhawatiran. Sistem dan proses ini harus secara jelas dikomunikasikan, diakses, pantas secara budaya, sensitif terhadap gender, dan tersedia dalam bahasa (atau bahasa-bahasa) yang para pekerja pahami.

Para Pemasok harus menerapkan proses untuk menginvestigasi dan mengatasi keluhan dengan tepat waktu dan patut dan yang memastikan tidak ada pembalasan dalam bentuk apa pun.

Keberagaman pemasok

Di Dyno Nobel, kami terus bekerja untuk mengembangkan cara-cara membuat rantai pasokan yang lebih beragam dan berkelanjutan dan untuk mendukung masyarakat di tempat kami beroperasi.

Kami semangat bekerja dengan Para Pemasok yang mempromosikan keberagaman dan inklusi dengan rantai pasokan dan tenaga kerja.

Umum

Apabila undang-undang atau peraturan yang berlaku lebih ketat daripada Pedoman ini, undang-undang atau peraturan tersebut yang didahulukan.

Jika Pedoman ini berlawanan dengan ketentuan kontrak apa pun antara Dyno Nobel dan Pemasok, dan ketentuan kontrak lebih ketat daripada Pedoman ini, Pemasok harus mematuhi ketentuan kontrak.

Kepastian & kepatuhan

Dyno Nobel melakukan uji tuntas berbasis risiko terhadap Para Pemasoknya untuk memastikan kepatuhan terhadap Pedoman ini dan persyaratan pengadaan yang etis serta persyaratan kepatuhan sosial kami. Aktivitas uji tuntas mencakup, namun tidak terbatas pada, kuesioner penilaian mandiri, kunjungan lokasi, audit lokasi, dan pemetaan rantai pasokan. Aktivitas uji tuntas ini dapat dilakukan oleh Dyno Nobel atau oleh pihak ketiga yang dilibatkan oleh Dyno Nobel.

Para Pemasok harus memberitahu Dyno Nobel sesegera mungkin jika mengetahui pelanggaran aktual atau potensi pelanggaran terhadap Pedoman ini.

Jika Dyno Nobel memiliki alasan yang masuk akal untuk mencurigai pelanggaran terhadap Pedoman ini, Dyno Nobel dapat mengharuskan Pemasok untuk menyediakan informasi tambahan dan/atau menjalani audit atau investigasi.

Para Pemasok diharapkan bekerja sama dengan menyediakan informasi dan akses yang lengkap dan akurat kepada para pekerja yang diharuskan secara wajar untuk memfasilitasi aktivitas dan investigasi uji tuntas Dyno Nobel.

Jika Dyno Nobel menentukan Pemasok telah melanggar pedoman ini, Dyno Nobel dapat mengharuskan Pemasok tersebut untuk menerapkan tindakan perbaikan atau rencana remediasi. Pemasok akan menangani tindakan perbaikan secara tepat waktu dan patut.

Dalam keadaan tertentu, Dyno Nobel dapat menangguhkan atau menghentikan hubungan bisnis Pemasok dengan Dyno Nobel. Ini mencakup situasi di mana Pemasok gagal untuk mengoreksi atau memperbaiki pelanggaran atau ketidakpatuhan secara tepat waktu atau patut.

Informasi Tambahan

Untuk informasi selengkapnya tentang Pedoman, atau untuk membahas setiap pertanyaan yang mungkin Anda miliki tentang Pedoman dan penerapannya terkait keterlibatan Anda dengan Dyno Nobel, silakan hubungi perwakilan Dyno Nobel Anda. Selain itu, Anda dapat mengirimkan pertanyaan atau masukan melalui halaman Hubungi Kami di situs web kami - https://www.incitecpivot.com.au/contact-us

Melaporkan kekhawatiran

Laporan setiap pelanggaran atau dugaan pelanggaran terhadap Pedoman dapat disampaikan kepada perwakilan Dyno Nobel Anda. Jika tidak memungkinkan atau patut, kekhawatiran dapat diajukan melalui sistem whistleblower Dyno Nobel.

Sistem Whistleblower Dyno Nobel

Dyno Nobel menyediakan sistem whistleblower yang dikelola secara eksternal yang tersedia bagi karyawan dan pihak ketiga eksternal. Sistem ini bersifat rahasia dan laporan dapat tetap anonim, jika diinginkan. Sistem ini tersedia 24 jam selama 7 hari seminggu dan tersedia dalam beberapa bahasa. Sistem ini dapat diakses melalui saluran berikut:

Online
http://dynonobel.ethicspoint.com

From a mobile device using a QR Code

Phone lines:

Australia	1800 743 483 or 1800 452 415
Benin	01 6150 9982
Cameroon	6568 72972
Canada	866 908 7235 or 866 251 0211
Chile	Dial 800 360 312 first. At the prompt, dial 866 251 0211
France	0 800 99 23 60
Indonesia	001 8031 002 2573
Papua New Guinea	00 086 1198
Singapore	800 852 3055
South Africa	080 001 0727
United States of America	866 908 7235 or 866 251 0211
Mexico	001 844 485 3113
Turkey	From an outside line, dial 0811 288 0001. At the English prompt, dial 866 251 0211

Peninjauan

Pedoman ini dapat ditinjau secara tahunan dan dapat diperbarui dari waktu ke waktu.

Dokumen terkait

- Kebijakan Hak Asasi Manusia
- Pedoman Perilaku Dyno Nobel
- Kebijakan Kesehatan, Keselamatan, Lingkungan & Masyarakat
- Kebijakan Anti-Suap dan Pembayaran Tidak Layak Grup Dyno Nobel