

Kebijakan Hak Asasi Manusia Pigeon Group

Kami, Pigeon Group¹ (selanjutnya disebut "Kami" atau "Pigeon Group"), berkomitmen untuk terus memperhatikan bayi dengan sungguh-sungguh dan melakukan kegiatan bisnis di berbagai negara dan wilayah di seluruh dunia untuk menjadikan dunia ini tempat yang lebih ramah bagi bayi. Dalam DNA Pigeon, dengan “Cinta” sebagai filosofi dan “Hanya cinta yang dapat melahirkan cinta” sebagai moto kami, penghormatan terhadap hak asasi manusia merupakan hal yang mendasar dalam kegiatan bisnis Pigeon Group. Penghormatan terhadap hak asasi manusia diatur dalam Kode Etik Perusahaan kami, yang merupakan kebijakan dasar tentang kepatuhan dalam menjalankan kegiatan bisnis dengan standar etika dan integritas yang tinggi, juga diatur dalam Pedoman Pengadaan CSR kami, yang merupakan pedoman tindakan dengan mitra bisnis dalam kegiatan pengadaan.

Kebijakan Hak Asasi Manusia Pigeon Group (selanjutnya disebut “Kebijakan Hak Asasi Manusia”) mendefinisikan dengan jelas komitmen kami terhadap penghormatan hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Kode Etik Perusahaan, dan menjelaskan bagaimana kami menerapkannya secara konkret.

Lingkup Kebijakan Hak Asasi Manusia

Kebijakan Hak Asasi Manusia berlaku untuk semua pejabat dan karyawan Pigeon Group². Kami juga mewajibkan mitra bisnis kami, termasuk pemasok dan kontraktor, untuk mendukung dan mematuhi Kebijakan Hak Asasi Manusia bersama dengan Pedoman Pengadaan CSR kami.

Semua peraturan dan regulasi Pigeon Group (termasuk peraturan ketenagakerjaan) ditafsirkan dan diterapkan sesuai dengan Kode Etik Perusahaan dan Kebijakan Hak Asasi Manusia.

Komitmen Kami untuk Menghormati Hak Asasi Manusia

Kami berkomitmen untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia dari mereka (pemangku kepentingan) yang terkena dampak kegiatan bisnis, produk dan layanan, serta value chain kami, termasuk hak asasi manusia yang tercantum dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Pakta Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik, serta Pakta Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, hak asasi yang tercantum dalam Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak

¹ Pigeon Group mengacu pada Pigeon Corporation dan semua anak perusahaannya.

² Karyawan termasuk karyawan kontrak dengan penugasan khusus, karyawan paruh waktu, pekerja sambilan, karyawan dengan kontrak waktu tertentu dan karyawan yang dikirim oleh agen penempatan kerja.

Dasar Ketenagakerjaan³, serta hak asasi manusia universal untuk mengakses lingkungan yang bersih, sehat, dan berkelanjutan, sebagaimana tercantum dalam Resolusi Majelis Umum PBB.

Sebagai pihak yang menandatangani Global Compact PBB, kami akan terus berupaya untuk mewujudkan sepuluh prinsip Global Compact PBB.

Kami mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku serta menghormati hak asasi manusia yang diakui secara internasional di negara dan wilayah tempat kami berbisnis. Ketika dihadapkan pada pertentangan antara hak asasi manusia yang diakui oleh hukum setiap negara dan hak asasi manusia yang diakui secara internasional, kami akan berupaya semaksimal mungkin untuk menghormati prinsip-prinsip hak asasi manusia yang diakui secara internasional.

Pelaksanaan Komitmen Kami

Kami akan menerapkan komitmen kami untuk menghormati hak asasi manusia dengan cara yang konsisten sesuai dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia. Kami akan menghindari kegiatan bisnis yang dapat menyebabkan dampak negatif terhadap hak asasi manusia, atau yang dapat mendorong atau berkontribusi terhadap dampak negatif tersebut. Ketika kegiatan bisnis kami menyebabkan, mendorong atau berkontribusi terhadap dampak negatif pada hak asasi manusia, kami akan mengatasinya dengan itikad baik. Kami berupaya untuk mencegah atau mengurangi dampak negatif terhadap hak asasi manusia yang terkait langsung dengan kegiatan bisnis, produk, atau layanan kami melalui hubungan bisnis kami.

Tata Kelola Hak Asasi Manusia

Dewan Direksi membuat keputusan mengenai hal-hal yang penting untuk menghormati komitmen kami terhadap hak asasi manusia dan kami mempromosikan inisiatif hak asasi manusia sesuai dengan keputusan tersebut. Inisiatif untuk menghormati hak asasi manusia dilaksanakan di bawah pengawasan human rights owner yang ditunjuk oleh ketua Komite Manajemen Risiko, yang melaporkan secara berkala kepada Dewan Direksi mengenai status inisiatif tersebut. Dewan Direksi melaksanakan pemantauan dan hal-hal lain yang diperlukan terkait dengan kepatuhan terhadap Kebijakan Hak Asasi Manusia dan proses uji tuntas hak asasi manusia.

■ Uji Tuntas Hak Asasi Manusia

³ Standar ketenagakerjaan inti ILO meliputi kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama; pelarangan segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib; penghapusan pekerja anak secara efektif; penghilangan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan; dan kondisi kerja yang aman dan sehat.

Kami melakukan uji tuntas hak asasi manusia, termasuk proses-proses berikut ini, untuk memastikan bahwa kami bertanggung jawab dalam mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan bagaimana kami menangani dampak negatif terhadap hak asasi manusia.

- Mengidentifikasi dan menilai dampak buruk aktual atau potensial terhadap hak asasi manusia yang mungkin terlibat baik melalui kegiatan kami sendiri maupun sebagai hasil dari hubungan bisnis kami.
- Mengadopsi hasil evaluasi tersebut ke dalam proses internal perusahaan untuk mencegah atau mengurangi dampak negatif, dan kami akan melacak dan memverifikasi efektivitas dari tindakan yang diambil.
- Mengkomunikasikan kepada para pemangku kepentingan tentang bagaimana mengatasi dampak negatif terhadap hak asasi manusia.

Ketika harus memberi prioritas pada tindakan terhadap dampak negatif terhadap hak asasi manusia, upayakan terlebih dahulu untuk mencegah dan mengurangi dampak yang paling serius atau apabila penanganannya tertunda dapat menyebabkan kerugian yang tidak dapat diperbaiki.

■ Pemulihan

Jika kami mengidentifikasi bahwa kami telah menyebabkan, memfasilitasi, atau berkontribusi terhadap dampak negatif pada hak asasi manusia, kami akan melakukan pemulihan melalui prosedur yang adil. Apabila kegiatan bisnis, produk, atau layanan kami terkait langsung dengan dampak negatif terhadap hak asasi manusia melalui hubungan bisnis kami, kami akan bekerja sama dengan mitra bisnis kami untuk mengurangi dampak negatif tersebut.

■ Mekanisme Penanganan Keluhan

Menetapkan mekanisme penanganan keluhan yang efektif di tingkat bisnis untuk individu dan masyarakat yang mungkin terkena dampak negatif dari hak asasi manusia, atau berpartisipasi dalam mekanisme penanganan keluhan⁴ yang dibentuk oleh asosiasi industri atau sejenisnya.

Pejabat dan karyawan Pigeon Group (termasuk mereka yang telah pensiun kurang dari satu tahun) dapat melaporkan atau berkonsultasi tentang pelanggaran hak asasi manusia melalui saluran 'Locket Speak Up' Pigeon (baik saluran internal maupun eksternal) atau saluran yang ditetapkan oleh perusahaan-perusahaan dalam Grup Pigeon.

⁴ Roundtable for Sustainable Palm Oil (RSPO) mengoperasikan sebuah sistem untuk menerima keluhan terhadap anggota RSPO. Untuk informasi lebih lanjut, kunjungi situs web pengaduan RSPO di <https://rspo.my.site.com/Complaint/s/>.

Para mitra bisnis kami dapat melaporkan atau berkonsultasi mengenai pelanggaran kebijakan Hak Asasi Manusia dengan mengirimkan email atau mengirim surat ke "Pigeon Partners Line" (baik melalui saluran internal maupun eksternal).

■ **Pelatihan**

Memberikan pelatihan yang diperlukan kepada pejabat dan karyawan Pigeon Group untuk memastikan bahwa kebijakan hak asasi manusia dipahami dan diterapkan secara efektif.

■ **Dialog**

Kami melakukan dialog dan konsultasi secara tulus dengan para pemangku kepentingan yang terkena dampak bisnis kami.

■ **Komunikasi dan pengungkapan informasi**

Kami menjelaskan dan mengungkapkan komitmen kami untuk menghormati hak asasi manusia di situs web Pigeon Corporation dan Communication on Progress dari Global Compact PBB, antara lain.

Area hak asasi manusia yang diprioritaskan

Kami menghormati semua hak asasi manusia yang diakui secara internasional di seluruh value chain kami, dan dalam konteks kegiatan bisnis dan hubungan bisnis Grup Pigeon, kami mengakui bahwa hak asasi manusia berikut sebagai area hak asasi manusia prioritas tinggi, dan kami telah menetapkan kebijakan kami secara khusus untuk mengatasi isu-isu ini.

Kami juga mewajibkan mitra bisnis kami, termasuk pemasok dan kontraktor, untuk mematuhi kebijakan-kebijakan berikut.

- **Larangan diskriminasi:** kami melarang diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, kewarganegaraan, jenis kelamin, usia, agama, identitas gender atau orientasi seksual, disabilitas, keanggotaan serikat pekerja, latar belakang etnis atau sosial, atau karakteristik pribadi lainnya dalam semua aspek ketenagakerjaan dan lingkungan kerja, termasuk rekrutmen, perekrutan, penugasan dan alokasi kerja, promosi, kompensasi, pelatihan, serta tunjangan. Semua karyawan harus diberikan kesempatan yang sama.
- **Larangan pelecehan:** sebagai pengakuan bahwa pelecehan⁵ merupakan penghinaan terhadap martabat pribadi, kami melarang segala bentuk pelecehan verbal dan non-verbal, termasuk pelecehan seksual, pelecehan kekuasaan, pelecehan rasial, hukuman fisik, dan

⁵ Pelecehan adalah perilaku yang dianggap tidak dapat dibenarkan atau tidak pantas atas dasar karakteristik pribadi sebagaimana ditetapkan dalam 'Larangan diskriminasi'.

bentuk-bentuk pelecehan fisik atau mental lainnya yang merugikan martabat pribadi. Kami mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan mengatasi pelecehan di tempat kerja.

- **Pelarangan pekerja anak di bawah umur dan perlindungan pekerja muda:** pekerja anak tidak hanya merampas waktu yang mereka habiskan sebagai anak-anak, tetapi juga merampas potensi, kesempatan pendidikan dan martabat mereka, dan memiliki dampak negatif pada perkembangan fisik dan mental mereka. Kami tidak menggunakan, tidak mendukung, dan tidak menyetujui penggunaan atau melibatkan pekerja anak⁶ di bawah usia 15 tahun melalui seluruh value chain kami, termasuk kegiatan bisnis kami sendiri, pemasok, dan kontraktor. Kami tidak akan melibatkan, mendukung, atau mengizinkan pekerjaan berbahaya, merugikan, kerja malam, atau lembur bagi pekerja muda di bawah usia 18 tahun.
- **Larangan kerja paksa:** Kerja paksa merujuk pada semua jenis pekerjaan di mana pekerja dipaksa di bawah ancaman hukuman atau ancaman balasan, dan bukan merupakan pilihan yang dibuat oleh pekerja atas kehendak sendiri. Kerja paksa merupakan pelanggaran hak asasi manusia untuk bekerja atas kehendak sendiri dan memilih pekerjaan secara bebas. Kami tidak menggunakan, tidak mendukung, dan tidak mengakui bentuk-bentuk kerja paksa apa pun, termasuk kerja paksa, kerja karena utang⁷, perbudakan modern, dan perdagangan manusia, di seluruh value chain kami, yang mencakup kegiatan bisnis kami sendiri, pemasok, dan kontraktor.
 - ✧ Kami menerapkan ketenagakerjaan berdasarkan persetujuan atas kehendak sendiri karyawan dan ketentuan kerja yang terdokumentasi.
 - ✧ Kami tidak memungut biaya apa pun dari karyawan dan pelamar kerja terkait dengan perekrutan dan penerimaan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagaimana diatur dalam Standar Ketenagakerjaan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).

⁶ Di negara-negara di mana usia kerja minimum secara hukum ditetapkan pada usia 14 atau 16 tahun ke atas, pekerja anak didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh anak-anak di bawah usia kerja minimum yang ditetapkan oleh undang-undang negara tersebut. Namun, jika usia seorang anak menyelesaikan pendidikan wajib belajar lebih tinggi dari usia minimum untuk bekerja menurut undang-undang, maka pekerja anak didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh anak-anak di bawah usia untuk menyelesaikan pendidikan wajib belajar.

⁷ Kerja karena utang adalah ketika pekerja dipaksa bekerja dalam kondisi seperti budak untuk melunasi utang diri sendiri, orang tua, atau kerabat.

- ✧ Kami tidak menerima dan menyimpan uang jaminan, paspor, atau dokumen identifikasi lainnya dari karyawan⁸.
- **Kondisi kerja, termasuk upah dan jam kerja:** Kami akan mematuhi kesepakatan dengan karyawan yang mencakup kondisi kerja, termasuk upah dan jam kerja, sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku di setiap negara serta perjanjian kerja berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku.
 - ✧ Perusahaan membayar karyawan/pekerja dengan upah layak yang memenuhi upah minimum yang sah dan memperhitungkan standar yang diperlukan bagi karyawan/pekerja dan keluarganya untuk mempertahankan kehidupan yang layak.
 - ✧ Kami tidak menggunakan pemotongan gaji sebagai tindakan hukuman yang tidak didasarkan pada kondisi dan batasan yang disepakati oleh karyawan dan manajemen sesuai dengan hukum dan peraturan atau undang-undang setiap negara, dan kami membayar upah lembur sesuai dengan hukum yang berlaku.
 - ✧ Kami akan mematuhi jam kerja yang ditetapkan oleh undang-undang setiap negara atau yang disepakati oleh karyawan dan manajemen sesuai dengan hukum yang berlaku.
 - ✧ Kami akan berupaya mengurangi dan menghilangkan kerja berlebihan dan jam kerja yang panjang. Kami akan memberikan cuti yang diatur oleh undang-undang setiap negara atau cuti yang disepakati serikat kerja berdasarkan hukum yang berlaku⁹.
 - ✧ Memberitahukan kondisi kerja kepada karyawan/pekerja secara tertulis (termasuk catatan elektromagnetik).
- **Kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama:** kami menghormati hak semua karyawan untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang mereka pilih sendiri tanpa rasa takut akan intimidasi atau pembalasan, serta kebebasan untuk tidak bergabung dengan serikat pekerja sesuai dengan undang-undang setiap negara.
 - ✧ Kami melarang segala bentuk campur tangan terhadap serikat pekerja dan tidak melakukan diskriminasi atas dasar organisasi serikat pekerja, keanggotaan, atau kegiatan serikat pekerja terkait dengan aspek-aspek seperti lamaran kerja, promosi, pemecatan, atau keputusan pemindahan.

⁸ Dalam kasus penyimpanan yang bersifat pengecualian untuk tujuan keamanan, hal ini hanya boleh dilakukan atas permintaan dan dengan persetujuan karyawan, dan karyawan atau pekerja harus dapat menggunakannya kapan saja..

⁹ Untuk pekerja di negara atau wilayah yang tidak memiliki undang-undang hari libur atau di mana undang-undang setempat tentang hari libur tidak berlaku untuk pekerja, akan diberikan setidaknya satu hari libur (24 jam) per minggu atau paling tidak empat hari libur dalam rentang empat minggu.

- ✧ Perundingan bersama adalah proses sukarela di mana pemberi kerja dan karyawan mendiskusikan dan menegosiasikan hubungan industrial, khususnya yang berkaitan dengan kondisi kerja dan penyesuaian hubungan antara pemberi kerja dan karyawan. Kami mendorong dialog dan negosiasi yang jujur dan konstruktif dengan perwakilan serikat pekerja dan perwakilan yang dicalonkan oleh karyawan. Untuk memastikan negosiasi yang tulus, perwakilan serikat pekerja dan perwakilan yang ditunjuk oleh karyawan diberikan informasi yang diperlukan untuk negosiasi yang bermakna.
- ✧ Menghormati hak karyawan untuk menyampaikan keluhan dengan mudah.
- **Kesehatan dan keselamatan kerja:** kami mematuhi undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja, peraturan, dan standar industri yang berlaku untuk bisnis kami dan menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawan/pekerja dan kontraktor kami. Untuk mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit akibat kerja, perusahaan mengoperasikan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di lokasi-lokasi produksinya dan berupaya untuk terus meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan kerja.
- **Masyarakat adat dan masyarakat setempat:** kami menghormati hak-hak masyarakat adat dan masyarakat setempat atas tanah, wilayah, dan sumber daya yang mereka miliki, tempati, atau gunakan secara sah atau secara adat, atau yang telah digunakan atau diperoleh dalam rantai pasok pertanian yang terkait dengan kegiatan bisnis kami, termasuk minyak kelapa sawit dan pulp. Kami juga menghormati warisan budaya, pengetahuan tradisional, dan praktik-praktik masyarakat adat dan komunitas lokal.
 - ✧ Kami menghormati konsultasi dengan itikad baik melalui badan perwakilan masyarakat adat dan masyarakat setempat serta Persetujuan Atas Dasar Informasi di Awal Tanpa Paksaan (PADIATAPA) untuk proyek-proyek yang berdampak pada tanah, wilayah, dan sumber daya mereka.
 - ✧ Perusahaan tidak akan merelokasi atau menggusur secara paksa masyarakat adat dan masyarakat setempat dari tanah atau wilayah mereka dan tidak akan terlibat dalam relokasi atau penggusuran paksa masyarakat adat dan masyarakat setempat dari tanah atau wilayah mereka tanpa persetujuan atas dasar informasi di awal tanpa paksaan atau tanpa persetujuan ganti rugi yang adil dan layak. Kami mendukung hak orang-orang yang terkena dampak relokasi dan pemukiman kembali akibat bisnis kami untuk menerima kompensasi yang memadai.

Ketentuan pelengkap

1. Kebijakan hak-hak asasi manusia ini diimplementasikan mulai 14 Mei 2024.

