

## Dasar Hak Asasi Manusia Kumpulan Pigeon

Kami Kumpulan Pigeon<sup>1</sup> (selepas ini dirujuk sebagai “kami” atau “Kumpulan Pigeon”) akan terus benar-benar memberi tumpuan kepada bayi-bayi dan akan menjalankan aktiviti perniagaan di setiap negara dan wilayah di seluruh dunia agar dunia menjadi tempat yang lebih mesra bayi. Menghormati hak asasi manusia adalah asas aktiviti perniagaan kami seperti terkandung di dalam DNA Kumpulan Pigeon, menerusi falsafah pengurusan “kasih sayang” dan moto syarikat iaitu “Kasih sayang adalah satu-satunya perkara yang menghasilkan kasih sayang”. Kami juga telah menetapkan “Menghormati hak asasi manusia” dalam “Garis Panduan Perolehan CSR” yang menjadi Tatakelakuan aktiviti perolehan bersama rakan perniagaan kami, dan juga telah menetapkan “Menghormati hak asasi manusia” dalam “Kod Etika Korporat” yang merupakan dasar pematuhan asas kami untuk menjalankan aktiviti perniagaan dengan standard etika dan integriti yang tinggi.

Dasar hak asasi manusia Kumpulan Pigeon (selepas ini dirujuk sebagai "Dasar Hak Asasi Manusia") dengan jelas menyatakan komitmen kami untuk menghormati hak asasi manusia seperti yang ditetapkan dalam Kod Etika Korporat dsb., dan menetapkan bagaimana kami akan melaksanakannya secara terperinci.

### Skop Aplikasi

Dasar Hak Asasi Manusia ini terpakai kepada semua eksekutif dan pekerja<sup>2</sup> Kumpulan Pigeon. Kami juga meminta rakan perniagaan kami, termasuk pembekal dan kontraktor, untuk menyokong dan mematuhi Dasar Hak Asasi Manusia ini, bersama-sama dengan Garis Panduan Perolehan CSR kami.

Segala peraturan Kumpulan Pigeon (termasuk peraturan pekerjaan) akan ditafsir dan dikendalikan mengikut Kod Etika Korporat dan Dasar Hak Asasi Manusia ini.

### Komitmen untuk menghormati hak asasi manusia

Kami menghormati hak asasi manusia semua orang (pihak berkepentingan) yang dilibatkan oleh aktiviti perniagaan, produk dan perkhidmatan dan rantai nilai kami termasuk hak asasi manusia yang ditetapkan di dalam “Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia”, “Perjanjian Antarabangsa mengenai Hak Sivil dan Politik”, “Perjanjian Antarabangsa mengenai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya”, Prinsip mengenai hak asasi yang ditetapkan dalam “Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak Asas di Tempat

---

<sup>1</sup>Kumpulan Pigeon merujuk kepada Pigeon Corporation dan semua anak syarikatnya.

<sup>2</sup> Pekerja adalah termasuk pekerja kontrak, pekerja separuh masa, pekerja sambilan, pekerja kontrak jangka tetap dan pekerja sementara.

Kerja” dan juga hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa, termasuk yang termaktub dalam “resolusi Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu yang mengisytiharkan akses kepada persekitaran yang bersih, sihat dan mampan sebagai hak asasi manusia sejagat”.

Sebagai sebuah syarikat penandatangan United Nations Global Compact, kami akan meneruskan usaha kami untuk merealisasikan sepuluh prinsip United Nations Global Compact.

Kami mematuhi undang-undang dan peraturan yang terpakai di negara dan wilayah tempat kami beroperasi, dan menghormati hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa. Apabila berhadapan dengan konflik antara undang-undang negara dan hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa, kami akan mencari cara untuk menghormati hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa seboleh mungkin.

### **Pelaksanaan komitmen**

Kami akan melaksanakan komitmen untuk menghormati hak asasi manusia dengan cara yang konsisten dengan “Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia”. Kami akan mengelakkan aktiviti perniagaan kami menyebabkan atau menyumbang kepada kesan negatif hak asasi manusia namun sekiranya ia berlaku kami akan menangani kesan negatif terhadap hak asasi manusia dengan ikhlas. Kami akan berusaha untuk mencegah atau mengurangkan kesan negatif terhadap hak asasi manusia yang berkaitan secara langsung akibat hubungan perniagaan kami menerusi aktiviti perniagaan, produk atau perkhidmatan.

### **Tadbir urus untuk menghormati hak asasi manusia**

Lembaga Pengarah akan membuat keputusan mengenai perkara yang penting untuk memenuhi komitmen menghormati hak asasi manusia dan akan mempromosikan inisiatif untuk menghormati hak asasi manusia. Inisiatif untuk menghormati hak asasi manusia dijalankan di bawah arahan pengurus hak asasi manusia yang dilantik oleh Pengerusi Jawatankuasa Pengurusan Risiko yang akan melaporkan status inisiatif kepada Lembaga Pengarah secara berkala. Lembaga Pengarah akan memantau status pematuhan Dasar dan usaha wajar hak asasi manusia.

#### **■ Usaha Wajar Hak Asasi Manusia**

Kami akan menjalankan usaha wajar hak asasi manusia untuk mengenal pasti, mencegah, mengurangkan dan bertanggungjawab ke atas cara kami menangani kesan negatif hak asasi manusia termasuk proses berikut.

- Kami akan mengenal pasti dan menilai kesan negatif hak asasi manusia yang sebenar dan berpotensi akibat penglibatan kami menerusi aktiviti perniagaan dan hubungan perniagaan kami.

- Kami akan mengambil tindakan untuk mencegah atau mengurangkan kesan negatif dan menjejaki serta mengesahkan keberkesanan tindak balas kami dengan memasukkan hasil penilaian ke dalam proses dalaman.
- Menyampaikan kepada pihak berkepentingan bagaimana kami menangani kesan negatif hak asasi manusia.

Sekiranya tindak balas terhadap kesan negatif hak asasi manusia mesti diutamakan, mula-mula kami akan berusaha untuk mencegah atau mengurangkan kesan yang paling teruk atau yang kelewatan tindak balas boleh mengakibatkan akibat yang tidak boleh diperbaiki.

#### ■ Menyelamat

Jika kami mendapati bahawa kami telah menyebabkan, menyumbang atau terlibat dalam kesan negatif hak asasi manusia, kami akan meneruskan penyelamatan melalui proses yang sewajarnya. Jika hubungan perniagaan dengan kami menerusi aktiviti perniagaan, produk atau perkhidmatan kami dikaitkan secara langsung dengan kesan negatif hak asasi manusia, kami akan bekerjasama dengan rakaniaga kami untuk mengurangkan kesan negatif tersebut.

#### ■ Mekanisma proses aduan

Mewujudkan mekanisma proses aduan yang berkesan di peringkat perniagaan untuk individu dan komuniti yang mungkin mengalami kesan negatif hak asasi manusia, atau mengambil bahagian dalam mekanisma proses aduan<sup>3</sup> yang ditubuhkan oleh organisasi industri dsb.

Eksekutif dan pekerja Kumpulan Pigeon (termasuk mereka yang telah bersara dalam tempoh satu tahun) boleh melaporkan pelanggaran Dasar Hak Asasi Manusia ini kepada Kaunter Luahan Perasaan (Speak-up Desk) Pigeon<sup>4</sup> (sama ada kaunter hubungan dalaman Pigeon atau kaunter hubungan luaran Pigeon boleh dipilih), atau laporan / rundingan juga boleh dibuat ke kaunter yang ditetapkan oleh setiap syarikat Kumpulan Pigeon.

Rakan perniagaan Kumpulan Pigeon boleh membuat laporan atau rundingan sebarang pelanggaran Dasar Hak Asasi Manusia ini melalui e-mel atau pos (surat) kepada “Talian Rakan Pigeon” (sama ada kaunter hubungan dalaman Pigeon atau kaunter hubungan luaran Pigeon boleh dipilih)

#### ■ Pendidikan

---

<sup>3</sup> RSPO (Meja Bulat mengenai Minyak Sawit Lestari) mengendalikan pendaftaran sistem aduan terhadap ahli RSPO. Untuk maklumat lanjut, sila lawati Portal Aduan RSPO (<https://rspo.my.site.com/Complaint/s/>).

<sup>4</sup> Kaunter Luahan Perasaan juga tersedia dalam pelbagai bahasa dan membolehkan anda membuat laporan / rundingan tanpa nama.

Kami akan menyediakan latihan yang diperlukan kepada eksekutif dan pekerja Kumpulan Pigeon untuk memastikan Dasar Hak Asasi Manusia ini difahami dan dilaksanakan dengan berkesan.

■ **Dialog**

Kami akan melibatkan diri secara serius dalam dialog dan perundingan dengan pihak berkepentingan yang menerima kesan oleh perniagaan kami.

■ **Penerangan / Pendedahan maklumat**

Kami akan menerangkan dan mendedahkan inisiatif kami menghormati hak asasi manusia di laman web Pigeon Corporation dan dalam Communication on Progress di United Nation Global Compact.

**Bidang hak asasi manusia berkeutamaan tinggi**

Walaupun kami menghormati semua hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa di seluruh rangkaian nilai kami, kami mengiktiraf hak asasi manusia berikut sebagai isu berkeutamaan tinggi dari sudut pandangan aktiviti perniagaan dan perhubungan perniagaan dengan Kumpulan Pigeon, dan telah menetapkan dasar kami secara terperinci untuk menangani isu terbabit.

Kami juga meminta rakan perniagaan kami termasuk pembekal dan kontraktor, untuk mematuhi dasar di bawah.

- **Larangan diskriminasi** : Kami melarang diskriminasi berdasarkan kaum, warna kulit, kewarganegaraan, jantina, umur, agama, identiti jantina atau orientasi seksual, ketidakupayaan, keahlian kesatuan buruh, asal etnik atau sosial atau ciri peribadi yang lain dalam semua aspek pekerjaan dan tempat kerja, termasuk perekrutan, penggajian, penugasan, kenaikan pangkat, ganjaran, latihan dan kebajikan dan memberi peluang yang sama kepada semua pekerja.
- **Larangan Gangguan** : Menyedari bahawa gangguan<sup>5</sup> adalah perbuatan yang menjatuhkan maruah seseorang individu kami melarang semua bentuk gangguan, buli, penderaan dan perbuatan lain yang menjatuhkan maruah individu, sama ada secara lisan atau bukan lisan, termasuk gangguan seksual, gangguan kuasa, gangguan kaum, gangguan fizikal atau mental seperti hukuman badan dll. Kami mengambil langkah untuk mencegah dan membetulkan gangguan di tempat kerja.
- **Larangan buruh kanak-kanak dan perlindungan pekerja muda** : Buruh kanak-kanak tidak hanya meragut masa mereka sebagai kanak-kanak, tetapi juga potensi, peluang pendidikan

---

<sup>5</sup> Gangguan ialah perbuatan tidak wajar atau tidak sesuai berdasarkan ciri peribadi yang ditakrifkan dalam "larangan diskriminasi".

dan maruah mereka, dan memberi kesan negatif kepada perkembangan fizikal dan mental mereka. Kami tidak akan sama sekali menggunakan, bersubahat atau bertolak ansur dengan buruh kanak-kanak<sup>6</sup> di bawah umur 15 tahun di sepanjang rantaian nilai kami termasuk di dalam aktiviti perniagaan, pembekal dan kontraktor kami sendiri. Kami tidak akan melibatkan diri, bersubahat atau bertolak ansur menggunakan pekerja muda di bawah umur 18 tahun dalam kerja berbahaya, syif malam atau kerja lebih masa.

- **Larangan Buruh Paksa :** Buruh paksa ialah apa-apa kerja di mana pekerja dipaksa di bawah ancaman hukuman atau pembalasan dan pekerja itu tidak bekerja secara sukarela. Buruh paksa melanggar hak asasi manusia asas untuk bekerja secara sukarela dan bebas memilih kerja. Kami tidak akan sama sekali menggunakan, bersubahat atau bertolak ansur dengan segala bentuk buruh paksa seperti buruh ditangkap, buruh terhutang<sup>7</sup>, perhambaan moden, pemerdagangan manusia dll. di sepanjang rantaian nilai kami termasuk di dalam aktiviti perniagaan, pembekal dan kontraktor kami sendiri.
  - ✧ Kami menggaji pekerja berdasarkan persetujuan mereka secara sukarela dan terma dan syarat pekerjaan yang didokumenkan.
  - ✧ Kami tidak mengutip sebarang yuran atau kos yang berkaitan dengan perekrutan, secara langsung atau tidak langsung daripada pekerja dan pemohon pekerjaan seperti yang ditetapkan di bawah Piawaian Buruh Antarabangsa Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO).
  - ✧ Kami tidak menyimpan deposit keselamatan, pasport atau dokumen pengenalan lain pekerja<sup>8</sup>.
- **Syarat kerja, termasuk gaji dan waktu kerja :** Kami mematuhi undang-undang negara terpakai dan perjanjian dengan pekerja, termasuk perjanjian pengurusan buruh berdasarkan undang-undang, berkenaan syarat-syarat kerja, termasuk gaji dan waktu kerja.
  - ✧ Kami membayar pekerja upah (gaji untuk kehidupan) yang memenuhi gaji minimum yang sah dan mengambil kira tahap yang diperlukan untuk pekerja serta keluarga mereka untuk mengekalkan kehidupan yang sesuai.

---

<sup>6</sup>Di negara di mana umur bekerja minimum yang sah adalah 14 tahun atau 16 tahun atau lebih, buruh kanak-kanak ditakrifkan sebagai buruh kanak-kanak di bawah umur bekerja minimum yang ditetapkan oleh undang-undang domestik yang berkaitan. Walau bagaimanapun, jika umur kanak-kanak menamatkan pendidikan wajib adalah lebih tinggi daripada umur bekerja minimum yang sah, kanak-kanak di bawah umur menamatkan pendidikan wajib akan ditakrifkan sebagai buruh kanak-kanak.

<sup>7</sup>Buruh terhutang ialah apabila seorang dipaksa bekerja di bawah keadaan seperti hamba untuk membayar hutang mereka sendiri atau ibu bapa atau saudara-mara mereka.

<sup>8</sup>Jika dokumen pengenalan disimpan selain untuk tujuan penyimpanan yang selamat, ia akan disediakan kepada pekerja pada bila-bila masa berdasarkan permintaan dan persetujuan tulen pekerja.

- ✧ Kami tidak akan menggunakan pemotongan gaji sebagai langkah hukuman yang tidak berdasarkan syarat dan had yang dipersetujui oleh buruh dan pengurusan berdasarkan undang-undang dan peraturan setiap negara dan kami akan membayar gaji tambahan berdasarkan undang-undang dan peraturan untuk kerja lebih masa.
  - ✧ Kami akan mematuhi waktu bekerja yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan setiap negara atau seperti yang dipersetujui oleh pekerja dan pihak pengurusan berdasarkan undang-undang.
  - ✧ Kami akan berusaha untuk mengurangkan dan menamatkan kerja berlebihan dan waktu kerja yang panjang. Kami akan memberikan cuti seperti yang ditetapkan oleh undang-undang setiap negara atau seperti yang dipersetujui oleh pekerja dan pihak pengurusan berdasarkan undang-undang<sup>9</sup>.
  - ✧ Kami akan memberitahu pekerja tentang syarat-syarat kerja secara bertulis (termasuk rekod digital).
- **Kebebasan Berpersatuan dan Hak untuk Perundingan Kolektif:** Kami mematuhi dan menghormati undang-undang setiap negara dengan memastikan semua pekerja mempunyai hak untuk membentuk dan menyertai kesatuan sekerja pilihan mereka dan kebebasan untuk tidak menyertai kesatuan sekerja, tanpa rasa takut akan ugutan atau tindakan balas.
  - ✧ Kami melarang sebarang campur tangan dengan kesatuan sekerja dan tidak mendiskriminasi berdasarkan organisasi kesatuan sekerja, keahlian atau aktiviti kesatuan sekerja berkaitan hal-hal seperti permohonan pekerjaan, kenaikan pangkat, pemecatan atau keputusan pertukaran.
  - ✧ Perundingan kolektif ialah proses sukarela di mana majikan dan pekerja berbincang dan berunding hal ehwal pekerjaan terutamanya mengenai syarat-syarat kerja dan aturan hubungan antara majikan dan pekerja. Kami menggalakkan dialog dan rundingan yang jujur dan membina dengan wakil kesatuan sekerja dan wakil yang dicalonkan oleh pekerja. Untuk melaksanakan rundingan yang jujur, kami menyediakan wakil kesatuan pekerja dan wakil yang dicalonkan oleh pekerja dengan maklumat yang diperlukan untuk rundingan yang bermakna.
  - ✧ Kami menghormati hak pekerja untuk menghantar aduan dengan mudah.
- **Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan :** Kami mematuhi undang-undang keselamatan dan kesihatan, peraturan dan piawaian industri yang terpakai untuk aktiviti perniagaan kami dan menyediakan tempat kerja yang selamat dan sihat untuk pekerja dan kontraktor kami. Untuk

---

<sup>9</sup> Bagi negara / kawasan yang tidak mempunyai undang-undang mengenai cuti atau bagi pekerja yang undang-undang tempatan mengenai cuti tidak terpakai, mereka akan diberi cuti sekurang-kurangnya satu hari (24 jam) seminggu atau sekurang-kurangnya 4 hari cuti untuk kerja 4 minggu.

mengelakkan kemalangan, kecederaan dan penyakit yang berkaitan dengan kerja, kami mengendalikan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tapak pengeluaran dan berusaha untuk terus meningkatkan prestasi keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

- **Orang Asal dan Komuniti Tempatan** : Kami menghormati hak ke atas tanah, kawasan dan sumber orang asal dan komuniti tempatan dengan memastikan bahawa rantai bekalan pertanian yang berkaitan dengan operasi kami, termasuk minyak sawit dan pulpa, dimiliki atau diduduki, digunakan atau diperolehi secara sah atau wajar. Kami juga menghormati warisan budaya, pengetahuan tradisional dan amalan masyarakat orang asal dan komuniti tempatan.
  - ✧ Kami menghormati persetujuan awal (FPIC; bebas, sebelum dan termaklum) bahawa projek yang memberikan kesan terhadap tanah, wilayah dan sumber orang asal dan komuniti tempatan memerlukan perundingan dengan niat baik dengan badan perwakilan mereka sendiri.
  - ✧ Kami tidak akan melakukan atau terlibat dengan pemindahan paksa atau pengusiran orang asal dan komuniti tempatan dari tanah atau wilayah mereka tanpa persetujuan mereka secara bebas dan termaklum atau tanpa pampasan yang adil dan saksama. Kami menyokong hak orang yang menerima kesan akibat pemindahan dan penempatan semula menerusi daripada perniagaan kami untuk mendapatkan pampasan yang sewajarnya.

Peruntukan tambahan

1. Dasar Hak Asasi Manusia ini akan berkuat kuasa mulai 14 Mei 2024.