

Dasar Hak Asasi Manusia

Dasar Kumpulan Smiths | Etika 114 | Dasar Wajib

Dasar

Smiths Group plc (Smiths) menganggap pencabulan hak asasi manusia sebagai jenayah yang teruk. Tingkah laku yang mengeksploitasi pekerja atau menafikan hak dan faedah yang mereka berhak di sisi undang-undang adalah bercanggah sepenuhnya dengan nilai dan dasar Smith serta tidak akan diterima. Kami menghormati semua hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa di seluruh operasi Smiths. Kami mengiktiraf tanggungjawab penting yang kami ada berkenaan dengan hak asasi manusia dan kami menyokong visi dunia bahawa semua orang boleh menikmati hak asasi manusia sejagat mereka.

Dasar Hak Asasi Manusia Smiths dipandu oleh prinsip hak asasi manusia antarabangsa yang terkandung dalam Perisytiharan Hak Asasi Manusia Sejagat, Perisytiharan Pertubuhan Buruh Antarabangsa tentang Prinsip dan Hak Asas di Tempat Kerja, dan Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu tentang Perniagaan dan Hak Asasi Manusia. Kami mematuhi undang-undang dan peraturan negara dalam setiap pasaran tempat kami beroperasi. Apabila Smiths menghadapi konflik antara hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa dan undang-undang negara, syarikat akan mengikuti proses yang mencari cara untuk menghormati prinsip hak asasi manusia antarabangsa.

Smiths komited untuk beroperasi mengikut piawaian etika tertinggi. Ini termasuk memastikan operasi, pembekal, kontraktor, subkontraktor dan sesiapa sahaja dalam rantaian bekalannya, termasuk mana-mana ejen pengambilan pekerja atau pembekal buruh lain (sementara atau sebaliknya) (secara kolektif "ejen perekrutan") berkongsi komitmen kami terhadap hak asasi manusia dan bebas daripada amalan yang berkaitan dengan pelanggaran hak asasi manusia. Dasar ini terpakai kepada semua orang yang bekerja untuk Smiths atau bagi pihak Smiths, termasuk pekerja anak syarikat dan rakan sekutu Smiths di seluruh dunia dan usaha sama yang Smiths mempunyai kepentingan mengawal, pekerja agensi, pekerja dipinjamkan, sukarelawan, pelatih, kontraktor dan wakil pihak ketiga (dirujuk dalam dasar ini sebagai Kakitangan).

Keselamatan dan kesejahteraan pekerja di seluruh rantaian bekalan kami adalah penting kepada Smiths. Kod Pembekal kami menetapkan jangkaan kami berkenaan dengan penghormatan terhadap hak asasi manusia, termasuk hak buruh, pekerja dalam rantaian bekalan luas kami. Semua pembekal dan kemudahan mereka termasuk subkontraktor dijangka mematuhi piawaian ini. Dalam usaha sama yang Smiths tidak mempunyai kawalan keseluruhan, pemimpin dan pengurus perniagaan tersebut amat

digalakkan untuk menerima pakai piawaian yang sama atau serupa. Sekiranya terdapat sebarang isu hak asasi manusia timbul dalam usaha sama tersebut kami akan bekerjasama secara aktif dengan pemimpin perniagaan untuk menangani dan membetulkan isu tersebut.

Kakitangan Smiths mesti melaporkan sebarang pelanggaran dasar yang sebenar atau berpotensi, sama ada pelanggaran tersebut dilakukan oleh Smiths atau pihak ketiga. Laporan tersebut hendaklah dibuat sama ada kepada pengurus barisan mereka, Sumber Manusia, atau melalui talian penting Smiths Speak Out di: Speakout@smiths.com. Talian penting Smiths Speak Out tersedia untuk semua rakan kongsi perniagaan Smiths termasuk pembekal, ejen pengedar dan semua rakan kongsi perniagaan lain (sama ada ahli Kakitangan Smiths atau tidak) seperti yang dinyatakan dalam Kod Pembekal kami. Smiths juga menjalankan prosedur aduan yang berkesan untuk memastikan Kakitangan boleh mengemukakan rungutan tanpa mengalami sebarang prasangka atau tindakan balas dalam apa-apa jua bentuk. Dasar ini boleh diakses pada halaman dasar Kumpulan dan halaman Etika & Pematuhan intranet Kumpulan Smiths.

Disebabkan sifat perniagaan kami, kami menumpukan usaha kami pada hak asasi manusia yang berkaitan dengan keadaan buruh, seperti yang diterangkan di bawah. Smiths, bagaimanapun, menyedari bahawa hak asasi manusia lain mungkin menjadi keutamaan yang lebih besar dari semasa ke semasa dan kami akan sentiasa menyemak bidang tumpuan kami melalui usaha wajar hak asasi manusia yang berterusan.

Dasar ini merangkumi amalan berikut yang melindungi Hak Asasi Kakitangan:

1. Penghapusan Buruh Paksa/Bukan Sukarela
2. Penghapusan Buruh Kanak-Kanak
3. Layanan kemanusiaan di tempat kerja
4. Kesaksamaan di tempat kerja / penghapusan diskriminasi
5. Hak untuk mendapatkan upah sara hidup
6. Hak untuk bekerja dan bercuti yang munasabah
7. Kebebasan Berpersatuan
8. Tempat kerja yang selamat dan sihat
9. Penginapan yang selamat dan sihat, jika tempat tinggal disediakan untuk pekerja

1. Penghapusan Buruh Paksa atau Bukan Sukarela

Kakitangan tidak boleh tertakluk kepada sebarang bentuk kerja paksa atau kerja wajib atau buruh terikat atau bukan sukarela. Mereka hendaklah mempunyai kebebasan untuk menamatkan pekerjaan mereka pada bila-bila masa tanpa penalti tidak lebih daripada notis yang dinyatakan dalam kontrak pekerjaan mereka atau - jika tidak dinyatakan dalam kontrak pekerjaan mereka atas notis yang munasabah. Dalam apa jua keadaan, sebarang jenis potongan gaji tidak akan digunakan untuk memaksa Kakitangan terus bekerja untuk Smiths. Tiada ahli Kakitangan Smiths boleh dipaksa bekerja sebagai tindakan tatatertib dan dalam keadaan apa-apa pun Kakitangan yang merupakan pekerja

asing tidak akan diugut dengan pengecaman kepada pihak berkuasa bagi memaksa mereka mengambil atau mengekalkan pekerjaan di Smiths.

1.a. Kontrak Pekerjaan: Kakitangan hendaklah diberi terma dan syarat pekerjaan bertulis yang jelas dan telus, termasuk gaji, sebarang potongan yang dibenarkan di sisi undang-undang, waktu bekerja, masa cuti, dan syarat kerja lain. Terma dan syarat utama pekerjaan hendaklah sentiasa dipersetujui sebelum ahli Kakitangan tersebut mula bekerja di Smiths. Kontrak mestilah sentiasa dalam bahasa yang difahami oleh ahli Kakitangan dan termasuk klausa penamatan kontrak.

1.b. Yuran Pengambilan Pekerja dan Deposit: Dalam apa jua keadaan, Kakitangan tidak akan dikenakan sebarang bayaran atau kos lain berkaitan dengan pengambilan mereka untuk bekerja di Smiths, sama ada secara langsung atau tidak langsung. Sebarang yuran pengambilan pekerja hendaklah dibayar oleh Smiths. Selain itu, Kakitangan tidak akan diperlukan pada bila-bila masa untuk membuat deposit atau bayaran keselamatan dengan Smiths atau dengan mana-mana agensi pengambilan pekerja Smiths. Smiths hendaklah menambah sekatan yang sesuai kepada kontraknya dengan agensi perekrut (pada masa semakan atau pembaharuannya) dan mengambil tindakan lain seperti yang diperlukan untuk mencegah pelanggaran peruntukan ini.

1.c. Pinjaman dan Pendahuluan: Kadangkala, dan dalam keadaan terhad, Smiths mengikut budi bicara mutlaknya boleh memberi pinjaman kepada pekerja (contohnya, untuk membayar tiket perjalanan musim). Dalam apa jua keadaan, Kakitangan tidak boleh dipaksa bekerja untuk membayar hutang yang terhutang kepada Smiths atau kepada mana-mana agensi yang Smiths mendapatkan sumber tenaga kerja.

1.d. Penjagaan Dokumen Peribadi: Smiths melarang keras rampasan atau penahanan pasport atau dokumen pengenalan peribadi lain atau dokumen perjalanan Kakitangan. Dalam keadaan apa pun, penahanan dokumen pengenalan peribadi tidak akan digunakan untuk memaksa seorang anggota Kakitangan untuk terus bekerja secara langsung atau tidak langsung untuk Smiths. Ia hanya dibenarkan untuk Smiths, atau untuk subkontraktor buruh Smiths, untuk menjaga dokumen pengenalan Kakitangan jika ia atas permintaan ahli Kakitangan sendiri (contohnya, untuk tujuan penyimpanan yang selamat) atau untuk membuat salinan untuk tujuan pentadbiran, dengan syarat dokumen tersebut akan dikembalikan serta-merta kepada anggota Kakitangan tersebut atas permintaan mereka.

1.e. Kebebasan Bergerak: pergerakan Kakitangan tidak boleh dihadkan secara tidak munasabah. Kakitangan tidak boleh dihadkan secara fizikal di ruang kerja atau tempat penginapan yang disediakan oleh Smiths atau oleh mana-mana subkontraktornya, dan sebarang langkah paksaan juga tidak boleh digunakan untuk menyekat kebebasan pergerakan mana-mana kakitangan. Untuk mengelakkan keraguan, sebarang sekatan ke atas pergerakan yang dikenakan atas sebab keselamatan (contohnya, dalam keadaan pekerja bekerja di zon perang) tidak akan melanggar dasar ini.

2. **Penghapusan Buruh Kanak-Kanak:** Smiths tidak akan menggaji sesiapa di bawah umur 16 tahun. Smiths menghendaki subkontraktornya untuk tidak menggunakan kakitangan di bawah umur 16 tahun untuk kerja berkaitan Smiths. Jika perniagaan Smith, atau undang-undang mana-mana negara tempat orang itu akan bekerja, telah menetapkan had umur melebihi umur 16 tahun maka had itu akan dikenakan. Smiths akan mengambil langkah yang munasabah memastikan umur kakitangan sebelum individu tersebut mula bekerja di Smiths. Apabila mereka yang berumur di bawah 18 tahun bekerja, mereka tidak boleh melakukan kerja yang berbahaya dari segi mental, fizikal, sosial atau moral atau memudaratkan atau mengganggu persekolahan mereka dengan menghalang mereka daripada menghadiri sekolah.
3. **Layanan Berperikemanusiaan di tempat kerja:** Smiths dan mana-mana agensi pengambilan yang bekerja bagi pihak Smiths (dalam keadaan di mana Kakitangan diambil bekerja oleh agensi pengambilan pekerja) hendaklah melayan semua pekerja dan ahli Kakitangan dengan bermaruah dan hormat. Tempat kerja Smiths hendaklah pada setiap masa bebas daripada sebarang bentuk layanan yang kasar atau tidak berperikemanusiaan. Smiths mahupun ejen pengambilannya (dalam keadaan Kakitangan diambil bekerja oleh ejen perekrutan) tidak boleh mengamalkan sebarang tindakan tatatertib yang tidak berperikemanusiaan, termasuk hukuman dera, paksaan mental atau fizikal, gangguan, ugutan atau penderaan lisan terhadap Kakitangan. Mereka juga tidak boleh menggunakan sekatan yang mengakibatkan kerja wajib. Penggunaan atau ancaman keganasan fizikal, gangguan dan ugutan terhadap anggota Kakitangan atau keluarganya atau rakan rapatnya, adalah dilarang sama sekali dan Smiths hendaklah memastikan bahawa tiada prosedur tatatertib dijalankan kecuali dengan cara yang sesuai, mengikut undang-undang, dan atas sebab perniagaan yang sah.
4. **Kesaksamaan di tempat kerja / penghapusan diskriminasi:** Kakitangan akan dilayan secara adil dan sama rata, tanpa diskriminasi atau berat sebelah berdasarkan kewarganegaraan atau status undang-undang (ini juga terpakai kepada sesiapa yang terlibat dalam proses pengambilan pekerja). Smiths tidak boleh terlibat dalam atau menyokong, dan hendaklah mengambil langkah-langkah yang munasabahnya diperlukan untuk menghalang agensi pengambilan daripada terlibat dalam, sebarang amalan diskriminasi atau berat sebelah dalam pengambilan, imbuhan, akses kepada latihan, kenaikan pangkat, pemberhentian atau persaraan berdasarkan jantina (termasuk penugasan semula jantina), status perkahwinan, status keluarga, kepercayaan agama, ketidakupayaan, umur, alasan kaum (bangsa, warna kulit, kewarganegaraan atau asal etnik, termasuk keahlian komuniti pengembara), maklumat genetik, status veteran, kehamilan, orientasi seksual, tanggungan, penyakit, pendidikan, kelas sosial, penyertaan kesatuan sekerja dan/atau pandangan politik atau mana-mana ciri lain yang dilindungi oleh undang-undang yang terpakai. Khususnya, perhatian diberikan kepada hak pekerja yang paling terdedah kepada diskriminasi. Warganegara tidak akan dilayan lebih baik daripada pekerja asing (termasuk, berkaitan dengan pampasan, faedah dan penginapan).
5. **Hak untuk mendapatkan upah sara hidup:** Semua anggota Kakitangan akan dibayar sekurang-kurangnya gaji minimum yang diperlukan oleh undang-undang yang berkenaan dan akan menerima faedah yang dimandatkan dari segi undang-undang. Upah hendaklah dibayar terus ke akaun bank

mereka tanpa potongan (selain potongan yang dikehendaki oleh undang-undang), contohnya, potongan untuk cukai pendapatan, atau potongan yang dibuat dengan persetujuan awal pihak yang tidak luar biasa atau tidak munasabah. Gaji hendaklah dibayar secara berkala mengikut terma pekerjaan individu tersebut. Smiths mahupun mana-mana agensi yang Smiths dapatkan sumber tenaga kerja tidak akan mendapatkan kawalan ke atas pendapatan Kakitangan atau akaun bank mereka. Dalam apa jua keadaan, gaji tidak boleh dipotong sebagai tindakan tatatertib.

6. **Hak untuk bekerja dan bercuti yang munasabah:** Smiths hendaklah mematuhi undang-undang yang terpakai mengenai waktu bekerja dan kelayakan cuti. Kecuali jika undang-undang yang terpakai menghendaki atau membenarkan sebaliknya, Syarikat akan menjangkakan waktu kerja standard tidak melebihi 48 jam seminggu dan waktu lebih masa tidak melebihi 12 jam seminggu. Begitu juga, Smiths akan mematuhi semua tempoh rehat yang dimandatkan oleh undang-undang yang terpakai, atau dasar Smiths.
7. **Kebebasan Berpersatuan:** Smiths menghormati hak Kakitangan untuk kebebasan berpersatuan dan hendaklah mematuhi undang-undang yang terpakai yang mengawal hak pekerja untuk bebas bergaul, untuk menubuhkan kesatuan sekerja atau organisasi buruh lain, dan/atau untuk memohon secara kolektif kepada Smiths berkenaan dengan syarat pekerjaan dan keadaan kerja. Smiths tidak akan mengenakan tindakan disiplin atau tindakan balas terhadap mana-mana ahli Kakitangan yang ingin menggunakan haknya untuk kebebasan berpersatuan termasuk keahlian dalam mana-mana kesatuan sekerja atau organisasi buruh atau penyertaan dalam mana-mana aktiviti lain yang dilindungi undang-undang. Smiths tidak akan berusaha untuk mengawal, secara langsung atau tidak langsung, mana-mana kesatuan sekerja atau organisasi buruh yang anggota Kakitangan ingin cipta atau sertai. Smiths tidak akan menghendaki Kakitangan menyertai mana-mana kesatuan sekerja atau organisasi buruh tertentu kecuali setakat keahlian tersebut diberi mandat sama ada oleh undang-undang yang terpakai atau melalui perjanjian buruh yang tawar-menawar secara kolektif dengan kesatuan sekerja atau organisasi buruh tersebut.

7.a. Perundingan Kolektif: Smiths akan melibatkan diri dalam rundingan dengan niat baik dengan mana-mana kesatuan sekerja yang diberi kuasa dan diiktiraf di sisi undang-undang, organisasi buruh atau wakil Kakitangan lain mengenai syarat pekerjaan dan keadaan kerja lain, dan akan mengambil tindakan yang semunasabahnya diperlukan untuk membantu memastikan bahawa agensi pengambilan juga terlibat dalam rundingan niat baik. Smiths tidak akan terlibat atau menyokong mana-mana amalan buruh yang tidak adil atau kelakuan lain yang bertujuan untuk menakut-nakutkan atau memaksa mana-mana anggota Kakitangan daripada terlibat dalam aktiviti yang dilindungi undang-undang berkaitan dengan sebarang perundingan kolektif atau tindakan buruh kolektif.

8. **Tempat kerja yang selamat dan sihat:** Smiths hendaklah menyediakan persekitaran tempat kerja yang selamat dan sihat untuk Kakitangan dan hendaklah mengambil langkah berkesan untuk mencegah kemungkinan kemalangan dan kecederaan kepada kesihatan dan kesejahteraan anggota Kakitangan dengan meminimumkan, setakat yang munasabah boleh dilaksanakan, dan dengan kerjasama semua Kakitangan, punca bahaya yang wujud di tempat kerja. Semua Kakitangan: (i) akan menerima

keselamatan dan arahan kesihatan dan keselamatan khusus pekerjaan semasa mereka bekerja dengan Smiths; dan (ii) hendaklah mempunyai akses kepada kemudahan sanitari dan air minuman yang bersih.

9. **Penginapan yang selamat dan sihat:** Kediaman wajib di kediaman yang dikendalikan oleh majikan atau perekrut tidak boleh menjadi syarat pekerjaan. Sebarang penginapan yang disediakan kepada Kakitangan hendaklah selamat dan hendaklah memenuhi piawaian penginapan yang munasabah, yang termasuk memastikan bilangan penghuni menyediakan privasi yang munasabah dan selamat dan bersih. Penginapan sedemikian hendaklah memenuhi semua undang-undang kesihatan, keselamatan dan perancangan tempatan, undang-undang lain yang berkaitan, dan dasar Smiths.

Smiths membangunkan dasar hak asasi manusia pertamanya pada 2018 di bawah tajaan kepimpinan Sumber Manusia dan Etika & Pematuhan. Dasar ini telah disemak pada tahun 2022. Dasar dan amalan Smiths dikemas kini untuk mengambil kira isu baharu yang dibangkitkan serta kesedaran dan kebiasaan yang semakin meningkat dalam perniagaan tentang kesan hak asasi manusia daripada keputusan kami. Dasar ini diperbaharui untuk memastikan ia kekal aktif dan topikal dan memastikan dasar ini disampaikan secara kerap.

Dasar lain yang berkaitan

Kod Etika Perniagaan Smiths
Kod Pembekal Smiths
Dasar Pekerjaan Adil Smiths
Dasar Pengambilan Pekerja
Dasar Ejen Pengambilan Pekerja