



# Prinsip-Prinsip Hubungan Kerja

Maret 2011

## PEMAHAMAN PRINSIP-PRINSIP HUBUNGAN KERJA

Kami, British American Tobacco p.l.c. dan anak-anak perusahaan kami telah mengembangkan pemahaman akan Prinsip-Prinsip Hubungan Kerja dalam kaitannya dengan hak asasi manusia.

British American Tobacco adalah Kelompok Perusahaan yang terdesentralisasi dan setiap perusahaan memiliki kebebasan secara luas untuk bertindak. Namun demikian, di dalam kerangka kerja tersebut, kami berkeinginan untuk menerapkan Prinsip-Prinsip tersebut terkait dengan hubungan kerja. Kami berharap setiap Perusahaan di dalam Kelompok memahami Prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang ditetapkan dan dapat menerapkannya pada setiap kesempatan dengan cara dan waktu yang sesuai dengan kondisi setempat. Pada beberapa bidang dengan senang hati kami sampaikan bahwa Prinsip-prinsip ini telah menjadi praktik yang ada saat ini. Untuk bidang-bidang yang belum, prinsip ini diharapkan dapat menjadi langkah dalam mengembangkannya pada kebijakan dan prosedur yang diterapkan secara setempat. Kebijakan dan prosedur yang dikembangkan di tingkat pasar hendaknya sejalan dengan Prinsip-Prinsip ini, yang tentunya juga harus mempertimbangkan aspek politik, ekonomi, undang-undang dan praktik ketenagakerjaan, serta konteks budaya di lokasi setiap Perusahaan beroperasi. Dalam hal ini, Prinsip-prinsip tersebut merupakan aspirasi kita, dan jika tujuan tersebut belum terpenuhi atau langsung tercapai, harus ada upaya yang tinggi untuk mencapainya.

### MENGAPA KITA MEMERLUKAN PRINSIP-PRINSIP TERSEBUT?

Secara historis, British American Tobacco telah menerapkan berbagai kebijakan yang bertujuan pada:

- Praktik yang baik di setiap pasar setempat; dan
- Konsisten dengan tanggung jawab dan kewajiban yang diisyaratkan dalam ketentuan pemerintah setempat.

Selain itu, kita selalu serius menghargai orang-orang kita dan perkembangan mereka, memastikan tata kelola

perusahaan yang baik, penguatan perekonomian lokal, dan menjadi anggota yang dihormati dalam komunitas yang lebih luas. Perkembangan Prinsip tersebut menunjukkan adanya komitmen kita pada praktik hubungan kerja yang baik dan posisi kita sebagai pilihan tempat bekerja yang baik pada tiap lokasi. Prinsip tersebut tidak dimaksudkan untuk menjadi bagian dari kontrak kerja setiap orang, karena merupakan tujuan kita yang akan selalu dievaluasi dan dikembangkan.

### APA YANG MENJADI TANGGUNG JAWAB KITA?

Pada pusat operasional kami, hal yang utama adalah bagaimana menjalankan hubungan yang baik dengan para karyawan. Tujuan kami dengan Prinsip-prinsip ini, adalah untuk menciptakan tujuan pada bidang ketenagakerjaan yang sesuai dengan situasi yang kami hadapi. Namun kamipun dapat melihat potensi yang kami miliki untuk memengaruhi para mitra bisnis dalam jaringan pasokan kami – dan tanggung jawab kami untuk berdialog dengan mereka yang memang berada di dalam lingkup pengaruh kami. Ketika menghadapi masalah yang terkait hubungan kerja yang kompleks dan mencakup banyak hal, tanggung jawab dalam menghadapinya dibagi di antara berbagai bagian masyarakat yang berbeda-beda. Tanggung jawab utama berada pada pemerintah untuk mengembangkan dan meningkatkan standar peraturan, ketentuan dan ketaatan akan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah tersebut .

### PROSES PENYUSUNAN PRINSIP

Dalam menyusun Prinsip-prinsip ini, kami beranjak dari sumbangsih pemikiran yang internasional dan juga mempertimbangkan berbagai masukan pandangan dari kelompok eksternal.

Secara internal, kami juga telah berkonsultasi (dimana relevan) dengan kelompok pekerja dan perwakilan karyawan dengan maksud baik untuk mengintegrasikan

Prinsip-prinsip ini ke dalam budaya perusahaan kita (jika memang belum diintegrasikan).

## PRINSIP-PRINSIP HUBUNGAN KERJA KAMI

### 1. KEBERAGAMAN

British American Tobacco bertekad untuk menyediakan peluang yang sama bagi setiap karyawan. Keyakinan dan standar hubungan kerja kami menetapkan bahwa kami tidak melakukan diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, usia, kelas sosial, agama, kebiasaan merokok, orientasi seksual, politik, atau kecacatan, saat membuat keputusan dalam mempekerjakan, mempromosikan, atau, memberhentikan karyawan atau calon karyawan – terkait dengan persyaratan yang melekat dari peran tugas yang akan dijalankan. Tujuan mendasarnya adalah untuk memastikan adanya profil tenaga kerja yang mewakili keberagaman yang ada dengan mengedepankan persamaan hubungan kerja. Kami juga memperhatikan ketentuan perundang-undangan setempat yang terkait dengan diskriminasi positif.

### 2. TANGGAP DAN KETERBUKAAN

#### 2.1 Komunikasi Internal

Rasa memiliki, dan kepercayaan karyawan pada British American Tobacco ditingkatkan melalui fokus kita dalam pelaksanaan komunikasi internal, kebanggaan akan merek kita dan menjadi bagian dari Grup Perusahaan yang dihormati oleh masyarakat. Kami juga memiliki tujuan untuk terbuka dan transparan serta memberikan informasi terkait bisnis dan industri secara berkala, dapat dipercaya, dan relevan, melalui berbagai saluran komunikasi internal agar dapat diakses oleh semua karyawan. Kebijakan pengungkapan/komunikasi ini turut mempertimbangkan kewajiban terhadap kerahasiaan Bisnis dan kepentingan kompetitif lainnya. Selain daripada itu, kami secara aktif mendorong dan mendukung ide-ide dan informasi di antara Perusahaan Operasional kami dan karyawan mereka.

#### 2.2 Pembinaan Hubungan dan Kemitraan

Representasi dan Kebebasan Berasosiasi: Kami menghargai kebebasan berasosiasi dan kebebasan tidak berasosiasi. Kami memahami hak-hak karyawan untuk diwakili oleh Serikat Pekerja yang disetujui oleh perusahaan setempat atau perwakilan terpercaya lainnya, dan bahwa perwakilan tersebut, jika ada, untuk berkonsultasi dalam kerangka kerja undang-undang, peraturan, hubungan serta praktik ketenagakerjaan, dan prosedur perusahaan yang berlaku. Kami memahami aktivitas badan perwakilan pekerja yang dikenal seperti Serikat Pekerja (yang sah) dan memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan aktivitas mereka sesuai prosedur yang telah disetujui.

### 3. TANGGUNG JAWAB

#### 3.1 Tanggung Jawab Perusahaan

##### 3.1.1 Perlakuan yang wajar di Tempat Kerja

Kami mendukung mendorong terciptanya iklim saling percaya untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyampaikan pertanyaan dan masalah yang timbul selama mereka melakukan pekerjaan dan mencoba untuk mendapatkan solusi yang cepat yang dapat diterima oleh semua pihak yang terkait. Untuk mencapai tujuan ini, kami berusaha untuk memastikan bahwa karyawan memahami prosedur penyampaian keluhan dan juga tindak disipliner dan mengetahui bagaimana menggunakannya.

Pekerja paruh waktu merupakan elemen penting dan dari keseluruhan bauran ketenagakerjaan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan dan siklus bisnis setempat. Dalam bentuk hubungan kerja ini, kami akan selalu bertindak di dalam kerangka hukum dan praktik ketenagakerjaan setempat. Perusahaan British American Tobacco tidak memiliki kebijakan untuk mempekerjakan tenaga paruh waktu guna mencegah mereka untuk tidak menerima benefit yang diisyaratkan oleh pemerintah dan perusahaan.

### **3.1.2 Rasa hormat di Tempat Kerja**

British American Tobacco menolak semua unsur pelecehan dan penindasan dan kami berkomitmen untuk meniadakan tindakan atau sikap seperti tersebut di tempat kerja.

### **3.1.3 Restrukturisasi**

British American Tobacco melakukan restrukturisasi dalam cara yang bertanggung jawab. Setiap Perusahaan Operasional kami di seluruh dunia yang terlibat dalam proses restrukturisasi akan menjelaskan prakarsa yang membuat perubahan yang dibutuhkan kepada karyawannya dan semua kelompok dan badan yang terkait, sesuai dengan hukum dan peraturan setempat. Kami tidak dapat menawarkan jaminan pekerjaan seumur hidup, namun kewajiban pemutusan hubungan kerja hanya akan dilakukan setelah semua kemungkinan ditinjau secara menyeluruh. Jika situasi tersebut terjadi, kami akan menerapkan pendekatan dan prosedur setempat secara bertanggung jawab untuk menyelesaikan situasi ini, termasuk pemberian uang pesangon dan tindakan lainnya sesuai dengan ketentuan setempat.

### **3.1.4 Anti-Eksploitasi**

Tenaga kerja anak-anak: British American Tobacco tidak membenarkan atau mempekerjakan tenaga kerja anak-anak. Kami akan memastikan bahwa:

- Kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan anak-anak selalu menjadi hal yang terpenting;
- Praktik yang dilakukan oleh anak-anak untuk pengembangan keterampilan kejuruan (mis. dalam kerja pertanian) tidak bertentangan dengan atau mengganggu perkembangan pendidikan mereka, termasuk kehadiran di sekolah;
- Perkembangan anak-anak dalam kelompoknya dan negara paling baik dijalankan melalui pendidikan.

Tenaga Kerja Paksa: Tenaga kerja terikat atau paksa sama sekali tidak dapat diterima, juga persyaratan untuk menyerahkan surat identitas atau melakukan pembayaran sebagai syarat untuk bekerja. Jika perundang-undangan nasional atau prosedur ketenagakerjaan mewajibkan penggunaan dokumen identitas, hal tersebut akan digunakan secara ketat sesuai dengan prosedur dan perundang-undangan setempat.

Kami tidak membenarkan eksploitasi atau pemanfaatan tidak sah atas tenaga kerja imigran.

## **3.2 Tanggung Jawab Karyawan**

### **3.2.1 Standar Perilaku Bisnis**

Ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tata kelola perusahaan kita dan dirancang sebagai sebuah kerangka kerja bagi pembuatan keputusan bagi semua karyawan.

Karyawan merupakan pelaku utama penegakannya dan diharapkan dapat mematuhi standar tersebut.

### **3.2.2 Penggunaan Sistem Perusahaan yang baik**

Perusahaan British American Tobacco menerapkan banyak sistem dalam pencapaian tujuan bisnisnya. Dalam pelaksanaannya, kami memercayakan penggunaan sistem dan fasilitas tersebut kepada karyawan. Karyawan bertanggung jawab untuk mengenali sistem tersebut dan mengikuti semua prosedur operasional dan kerahasiaan termasuk hal-hal yang terkait dengan penggunaan pribadi atas sistem tersebut. British American Tobacco akan memberikan pelatihan tentang penggunaan sistem serta kepatuhan atas kebijakannya dan karyawan harus meminta pelatihan lebih lanjut jika diperlukan.

Penggunaan sistem tersebut akan dipantau dari waktu ke waktu untuk memastikan penggunaan yang sah dan tujuan yang sesuai dengan kebijakan British American Tobacco dan peraturan setempat.

Karyawan akan diminta untuk memberikan sarannya guna meningkatkan pelatihan maupun sistem itu sendiri.

### **3.2.3 Tanggung Jawab atas Kinerja**

Kami mengharapkan karyawan kami untuk memberikan kontribusi yang berarti dan nyata demi keberhasilan British American Tobacco dan tempat mereka di dalam perusahaan.

Karenanya karyawan akan bertanggung jawab atas hasil kinerja mereka. Oleh karena itu, kami memberikan kejelasan kepada karyawan tentang harapan kami terhadap mereka serta masukan atas kinerja mereka. Mekanisme mengenai hal ini akan ditentukan sebagaimana mestinya pada tingkatan setempat. Jika kinerja pekerjaan yang buruk terus berlanjut, dan telah melampaui mekanisme dan peluang untuk memperbaiki atau meningkatkannya, perusahaan British American Tobacco akan memutuskan hubungan kerja, dengan memperhatikan kerangka kerja hukum dan prosedur hubungan tenaga kerja perusahaan yang berlaku.

## **3.3 Tanggung Jawab Bersama**

### **3.3.1 Tanggung Jawab Lingkungan**

British American Tobacco telah memberlakukan sistem pengelolaan dan Pemantauan lingkungan, kesehatan, dan keselamatan kerja dan berusaha untuk mencapai indikator target dan kinerja tahunan di setiap area utama pengelolaan lingkungan. Perusahaan maupun karyawan memiliki peran yang tidak terpisahkan dari pencapaian dan pemeliharaan standar tersebut.

### **3.3.2 Tempat Konstruktif di dalam Masyarakat**

Kontribusi masyarakat: British American Tobacco berpikir secara global namun juga merupakan bagian dari masyarakat setempat. Karenanya kami mendorong karyawan kami untuk berperan aktif dalam komunitas bisnis maupun masyarakat setempat.

Tingkat dan jenis dukungan yang diberikan perusahaan dan karyawan setempat adalah sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan lokal tersebut. Kontribusi ekonomi: British American Tobacco berusaha menciptakan peluang bagi pengembangan keterampilan bagi karyawan dan masyarakat di tempat mereka beroperasi. Kami juga memiliki tujuan untuk bekerja secara selaras dengan tujuan pengembangan dan prakarsa dari pemerintah setempat.

### **3.3.3 Keamanan Informasi Bisnis**

Keamanan informasi bisnis memiliki tantangan dan memerlukan kerjasama yang efektif dalam semua aspek dari bisnis, mitra bisnis, karyawan, dan perwakilan karyawan. Kebijakan semua unsur keamanan informasi meliputi seluruh elemen bisnis seperti: arsip, data elektronik, email, data pribadi yang dipegang oleh Perusahaan, proses informasi dan pengelolaan data, pertimbangan hukum dan audit, dan sistem komunikasi (telepon, faks, internet, dll.). Kebijakan kami adalah untuk memaksimalkan bisnis melalui pemanfaatan informasi, dengan memastikan bahwa informasi tersebut dapat dipercaya dan tersedia bagi semua pihak yang membutuhkannya. Sangat penting untuk memastikan bahwa semua karyawan menyadari sepenuhnya tanggung jawab pribadi mereka yang terkait dengan hal ini. Kami akan menghormati privasi data tenaga kerja berdasarkan persyaratan perundang-undangan yang berlaku dan keamanan dan kepentingan bisnis.

### **3.3.4 Pengembangan dan Pembelajaran Pribadi**

Kami mengembangkan dan menyampaikan inisiatif-inisiatif pelatihan dan pengembangan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan setiap Perusahaan dan karyawannya. Kami bertujuan untuk menumbuhkan rasa bangga dalam bekerja untuk British American Tobacco dan menjadi tempat bekerja pilihan di mana pun kami beroperasi.

Meskipun kami memberikan penekanan dan sarana yang luas untuk pelatihan serta peluang untuk pengembangan, karyawan didorong untuk bertanggung jawab terhadap pengembangan diri mereka sendiri.

### 3.4 Mitra Bisnis Tepercaya

Meskipun kami tidak bertanggung jawab atas standar praktik kerja di seluruh rantai pasokan kami, kami berusaha memengaruhi mitra bisnis kami untuk menghindari:

- Mempekerjakan anak-anak khususnya di salah satu proses industri mana pun atau proses pertanian yang menggunakan bahan kimia (selain benar-benar untuk magang);
- Menjual rokok kepada orang yang belum dewasa;
- Pemanfaatan tenaga kerja paksa atau imigran ilegal;
- Kondisi kerja yang tidak memenuhi standar kesehatan, keselamatan, atau kebersihan British American Tobacco;
- Penolakan akses ke atau pemberlakuan tidak wajar atas prosedur pengaduan keluhan yang transparan;
- Semua bentuk diskriminasi, pelecehan, penyalahgunaan, atau penindasan yang melanggar hukum.
- Meskipun setiap organisasi mitra bertanggung jawab atas pengelolaan praktik kerjanya sendiri sesuai dengan standar bisnis, nilai, dan kerangka kerja perundang-undangan setempatnya sendiri, kami akan bekerja sama dengan mereka untuk merangkul Prinsip-prinsip ini. Kepentingan pemegang saham minoritas British American Tobacco: Kami akan meminta perhatian Direktur perusahaan, dimana kami memiliki pemegang saham minoritas, tentang penyertaan konten dari Prinsip-prinsip ini dan, jika konten tersebut belum ada, mendorong mereka untuk menerapkannya.

## 4. TEMPAT KERJA

### 4.1 Kesejahteraan Fisik dan Material

Terdiri dari:

#### 4.1.1 Jam Kerja yang Wajar

Hampir tak terelakkan bahwa pada sebagian besar peran pada waktu tertentu kebutuhan bisnis memerlukan periode kerja yang lebih intensif dibandingkan periode waktu kerja lainnya. Namun, kami mengakui dan mendukung kebutuhan karyawan untuk menyeimbangkan antara kepentingan kerja dengan pribadi serta mendorong adanya fleksibilitas jika memungkinkan.

#### 4.1.2 Kebijakan Kekeluargaan

Kami mendorong perusahaan setempat untuk menelaah dan menerapkan kebijakan kekeluargaan keluarga yang relevan dan sesuai dengan praktik setempat.

#### 4.1.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Semua perusahaan British American Tobacco akan memiliki dan mematuhi, kebijakan dan prosedur kesehatan serta keselamatan kerja internal dan peraturan nasional untuk memastikan lingkungan kerja yang aman. Kami berkomitmen untuk bekerja sama dengan karyawan kami guna memastikan bahwa standar kesehatan dan keselamatan kerja terpelihara dan ditingkatkan. Proses ini melibatkan penerapan sistem pengelolaan dan Pemantauan lingkungan, kesehatan, dan keselamatan kerja yang efektif.

Kami akan terus menerus berupaya memaksimalkan keamanan dan keselamatan kerja fisik karyawan kami di mana pun mereka dipekerjakan. Kami akan memastikan bahwa standar dan kebijakan itu dapat dipahami dan pelatihan akan diberikan sehingga semua karyawan memahami persyaratan dan permasalahan mengenai kesehatan, keselamatan, dan keamanan sehubungan dengan pekerjaan/posisi mereka.

### 4.2 Remunerasi dan Tunjangan yang Wajar, Jelas, dan Kompetitif

British American Tobacco menyadari kebutuhan tentang perlunya kebijakan remunerasi yang kompetitif dan kebijakan ini telah dirancang sedemikian rupa untuk memastikan adanya perbedaan yang nyata di antara individu dan tim di dalam perusahaan, menggunakan kriteria seperti: kualifikasi, keterampilan, kinerja, kontribusi, dan tanggung jawab.

British American Tobacco menggunakan instrumen yang objektif dalam menentukan tingkat dan kepangkatan/senioritas peran dalam bisnis dengan cara metode evaluasi pekerjaan yang dirumuskan dengan baik, yang menetapkan peran, bidang, dan posisi dan rentang gaji selanjutnya. Hal tersebut kemudian dibandingkan dengan pasar tenaga kerja lokal untuk memastikan tingkat kompetitifnya.

Kondisi pasar setempat merupakan titik rujukan utama untuk menetapkan remunerasi di setiap Perusahaan Operasional. British American Tobacco akan mematuhi perundang-undangan yang menentukan upah minimum nasional; namun, strategi kami akan memastikan bahwa tingkat upah kami kompetitif di area setempat.

Kami menggunakan remunerasi dan penghargaan aktif untuk membangun dan memelihara motivasi dan budaya kinerja yang tinggi. Pendekatan kami didasarkan pada bauran finansial dan non-finansial, serta dorongan atau insentif jangka panjang dan pendek. Setiap Perusahaan Operasional memiliki peluang untuk menyusun bentuk penghargaan berdasarkan situasi setempat. Semua karyawan diberikan informasi yang jelas untuk setiap periode pengupahan, termasuk setiap dan semua potongan dari gaji mereka.

#### 4.3 Bakat, Kinerja, dan Peluang yang Sama

Jika memungkinkan kami akan mengisi lowongan secara internal, meskipun kami tidak menutup kesempatan untuk mencari talenta eksternal agar dapat memberikan peluang bagi pemikiran, ide, dan pengalaman baru. Strategi penerimaan tenaga kerja kami didasarkan pada mempertahankan dan menarik talenta yang paling sesuai di semua tingkat bisnis dan ini tercermin dalam pendekatan tujuan kami yang objektif dalam hal penerimaan dan pemilihan karyawan. Pendekatan tersebut berdasarkan pada persyaratan pekerjaan yang diperlukan (baik saat ini maupun di masa mendatang), sesuai dengan kemampuan dan potensi individu.