Versi 8.0.1 (2025)

# TATAKELAKUAN

Tatakelakuan kami menetapkan standard untuk memastikan keadaan kerja dalam rantaian bekalan adalah selamat, pekerja dilayan dengan hormat dan bermaruah, serta operasi perniagaan dijalankan secara bertanggungjawab terhadap alam sekitar dan beretika.

Best Buy menganggap Tatakelakuan ini sebagai inisiatif yang merangkumi keseluruhan rantaian bekalan.

Penting dalam usaha menerima pakai Tatakelakuan ini adalah memahami bahawa semua aktiviti perniagaan mestilah beroperasi dengan cara yang mematuhi sepenuhnya undang-undang, peraturan dan pengawalaturan yang berkuat kuasa[1]. Selaras dengan standard yang diiktiraf di peringkat antarabangsa seperti yang disenaraikan di bawah Rujukan dokumen ini dan berdasarkan amalan terbaik dalam rantaian bekalan global, unsur Tata ini mungkin melangkaui pematuhan undang-undang untuk memajukan tanggungjawab sosial dan alam sekitar serta etika perniagaan. Dalam keadaan apa-apa pun, mematuhi Tatakelakuan tidak melanggar undang-undang yang berkuat kuasa. Akan tetapi, jika terdapat standard yang berbeza antara Tata dan undang-undang yang berkuat kuasa, mentakrifkan pematuhan sebagai memenuhi keperluan yang paling ketat.

Peruntukan Tata ini diperoleh daripada dan menghormati standard yang diiktiraf di peringkat antarabangsa termasuk:

- Garis Panduan OECD bagi Perusahan Multinasional
- Prinsip Panduan UN mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia
- Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak Asas di Tempat Kerja
- Konvensyen Asas ILO
- Deklarasi Hak Asasi Manusia Sejagat UN

[1] Tatakelakuan ini tidak bertujuan untuk mewujudkan hak yang baharu atau tambahan bagi pihak ketiga, termasuk bagi pekerja.

Tatakelakuan ini terdiri daripada lima bahagian:

- Bahagian A, B, dan C: Standard untuk Buruh, Kesihatan dan Keselamatan serta Alam Sekitar, masing-masing.
- Bahagian D: Standard berkaitan dengan etika perniagaan.
- Bahagian E: Unsur sistem yang boleh diterima untuk menguruskan keakuran terhadap Tatakelakuan ini.

# A. BURUH

Peserta komited untuk menghormati hak asasi manusia bagi pekerja dan melayan mereka secara bermaruah. Ini diterima pakai kepada pembekal langsung dan tidak langsung serta semua golongan pekerja termasuk pekerja sementara, pehijrah, pelajar, pekerja kontrak, pekerja tetap atau mana-mana golongan pekerja yang lain.

Standard buruh adalah seperti berikut:

## 1) Larangan Kerja Paksa

Buruh paksa dalam apa jua bentuk, termasuk tetapi tidak terhad kepada, buruh terikat (termasuk ikatan hutang) atau buruh inden, buruh penjara tanpa rela atau eksploitatif, perhambaan atau pemerdagangan orang adalah tidak dibenarkan. Ini termasuklah membawa, melindungi, merekrut, memindahkan atau menerima orang dengan cara ancaman, paksaan, kekerasan, penculikan atau penipuan untuk kerahan tenaga atau perkhidmatan. Tidak boleh wujud sekatan yang tidak munasabah terhadap kebebasan pergerakan pekerja di tempat pekerjaan atau penginapan selain sekatan yang tidak wajar untuk masuk atau keluar daripada kemudahan yang disediakan oleh syarikat termasuk, jika berkenaan, asrama atau tempat tinggal pekerja. Sebagai sebahagian daripada proses pengambilan pekerja, semua pekerja mesti diberi perjanjian pekerjaan bertulis dalam bahasa ibunda mereka, atau dalam bahasa yang boleh difahami oleh pekerja, yang mengandungi penerangan tentang terma dan syarat pekerjaan. Pekerja asing mesti diberikan perjanjian pekerjaan sebelum pekerja berangkat dari negara asalnya dan tidak ada penggantian atau perubahan(-perubahan) yang dibenarkan dalam perjanjian pekerjaan semasa ketibaan di negara penerima kecuali perubahan ini dibuat untuk memenuhi undang-undang tempatan dan memberikan syarat yang sama atau lebih baik. Semua kerja hendaklahlah secara sukarela dan pekerja bebas untuk meninggalkan pekerjaan pada bila-bila masa atau menamatkan perkhidmatan mereka tanpa penalti jika notis yang munasabah diberikan, yang hendaklah dinyatakan dengan jelas dalam kontrak pekerja. Peserta hendaklah mengekalkan dokumentasi mengenai semua pekerja yang keluar. Majikan, ejen dan subejen tidak boleh menahan atau memusnahkan, menyembunyikan atau merampas identiti atau dokumen imigresen, seperti dokumen pengenalan yang dikeluarkan oleh kerajaan, pasport atau permit kerja. Walau apa pun perkara di atas, majikan hanya boleh memegang dokumentasi jika perlu untuk mematuhi undang-undang tempatan. Dalam kes ini, pekerja tidak boleh dilarang untuk mengakses dokumen mereka dalam apa-apa keadaan pun. Pekerja tidak perlu membayar yuran pengambilan pekerja atau ejen atau subejen atau yuran lain yang berkaitan bagi pekerjaan mereka. Jika mana-mana yuran tersebut didapati telah dibayar oleh pekerja, bayaran tersebut akan dibayar balik kepada pekerja berkenaan.

## 2) Pekerja Muda

Buruh kanak-kanak tidak boleh digunakan dalam sebarang peringkat proses perkilangan. Istilah "kanak-kanak" merujuk kepada mana-mana individu yang berumur bawah 15 tahun atau di bawah umur yang ditetapkan untuk melengkapkan pendidikan wajib atau di bawah umur minimum untuk pekerjaan di negara tersebut, yang mana paling tinggi. Pekerja di bawah umur 18 tahun (Pekerja Muda) tidak boleh melakukan kerja yang mungkin menjejaskan kesihatan atau keselamatan mereka, termasuk syif malam dan kerja lebih masa. Peserta hendaklah memastikan terdapat pengurusan untuk pekerja golongan pelajar yang sepatutnya melalui penyelenggaraan rekod pelajar yang betul, melaksanakan usaha wajar ke atas rakan pembimbing dan perlindungan hak pelajar selaras dengan undang-undang dan peraturan yang berkuat kuasa. Peserta hendaklah melaksanakan mekanisme yang sesuai untuk mengesahkan usia pekerja. Perlaksanaan program latihan yang diiktiraf di tempat kerja yang sah serta mematuhi semua undang-undang dan peraturan, adalah disokong. Peserta hendaklah menyediakan sokongan dan latihan yang bersesuaian kepada semua pekerja golongan pelajar. Sekiranya tiada undang-undang tempatan, kadar upah untuk pekerja golongan pelajar, pelatih dan perantis hendaklah sekurang-kurangnya pada kadar upah yang sama seperti pekerja peringkat permulaan lain, yang melakukan tugas yang sama atau serupa. Jika pekerja kanak-kanak dikenal pasti, bantuan/pemulihan akan disediakan.

## 3) Waktu Bekerja

Waktu bekerja tidak boleh melebihi had maksimum yang ditetapkan oleh undang-undang tempatan. Selanjutnya, minggu kerja tidak boleh melebihi 60 jam seminggu, termasuk kerja waktu lebih masa, kecuali dalam situasi kecemasan atau luar biasa. Semua kerja lebih masa adalah secara sukarela. Pekerja hendaklah dibenarkan sekurang-kurangnya sehari cuti bagi setiap tujuh hari.

## 4) Upah dan Faedah

Pampasan yang dibayar kepada pekerja hendaklah mematuhi undang-undang upah yang berkuat kuasa, termasuk yang berkaitan dengan upah minimum, waktu lebih masa dan manfaat yang telah diberi mandat secara sah. Semua pekerja hendaklah menerima gaji yang sama untuk kerja dan kelayakan yang sama. Pekerja hendaklah diberikan pampasan untuk kerja lebih masa pada kadar bayaran yang lebih tinggi daripada kadar jam yang biasa. Pemotongan gaji sebagai tindakan disiplin tidak dibenarkan. Bagi setiap tempoh pembayaran gaji/upah, pekerja hendaklah diberi penyata upah yang boleh difahami dan tepat pada masanya. Ia hendaklah mengandungi maklumat yang mencukupi untuk menentusahkan pampasan yang tepat bagi kerja yang dilaksanakan. Semua penggunaan buruh sementara, buruh penghantaran dan buruh sumber luar hendaklah dalam had undang-undang tempatan.

## 5) Tanpa Diskriminasi/Bukan Gangguan/Layanan Berperikemanusiaan

Peserta hendaklah komited terhadap tempat kerja yang bebas daripada gangguan dan diskriminasi yang menyalahi undang-undang. Tiada sebarang layanan kasar atau tidak berperikemanusiaan termasuk sebarang keganasan, gangguan seksual, penderaan seksual,

hukuman dera, paksaan mental atau fizikal, pembulian, memalukan dalam khalayak ramai atau penderaan secara lisan terhadap pekerja; malah ancaman untuk melakukan layanan sedemikian juga tidak dibenarkan. Syarikat tidak boleh terlibat dalam diskriminasi atau gangguan yang berdasarkan bangsa, warna kulit, umur, jantina, orientasi seksual, identiti atau ekspresi jantina, keetnikan atau negara asal, ketidakupayaan, kehamilan, agama, hubungan politik, keahlian kesatuan, status veteran yang dilindungi, maklumat genetik yang dilindungi atau status perkahwinan dalam amalan pengambilan pekerja dan pekerjaan seperti upah, kenaikan pangkat, ganjaran dan kemudahan kepada latihan. Dasar dan prosedur disiplin yang menyokong keperluan ini hendaklah ditakrifkan dengan jelas dan dihebahkan kepada semua pekerja. Pekerja hendaklah diberi tempat yang sesuai untuk amalan keagamaan dan kekurangan upaya. Selain itu, pekerja atau bakal pekerja tidak sepatutnya diminta menjalani ujian perubatan, termasuk kehamilan atau ujian keperawanan atau pemeriksaan fizikal yang boleh digunakan dengan cara yang menimbulkan diskriminasi. Ini disediakan dengan mempertimbangkan Konvensyen Diskriminasi ILO (Pekerjaan dan Pekerjaan) (No.111).

### 6) Kebebasan Berpersatuan dan Perundingan Kolektif

Komunikasi terbuka dan penglibatan langsung antara pekerja dan pengurusan adalah cara paling berkesan untuk menyelesaikan isu tempat kerja dan pampasan. Pekerja dan/atau wakil mereka hendaklah boleh berkomunikasi secara terbuka serta berkongsi idea dan kebimbangan dengan pihak pengurusan mengenai keadaan kerja dan amalan pengurusan tanpa berasa takut akan diskriminasi, tindakan balas, ugutan atau gangguan. Sejajar dengan prinsip-prinsip ini, peserta hendaklah menghormati hak semua pekerja untuk membentuk dan menyertai kesatuan sekerja pilihan mereka sendiri, untuk menjalankan perundingan kolektif dan untuk terlibat dalam perhimpunan aman serta menghormati hak pekerja untuk menahan diri daripada aktiviti sedemikian. Jika hak kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif dihadkan oleh undang-undang dan peraturan yang terpakai, pekerja hendaklah dibenarkan untuk memilih dan menyertai bentuk perwakilan pekerja yang sah ganti.

# B. KESIHATAN DAN KESELAMATAN

Peserta mengakui bahawa selain meminimumkan kejadian kecederaan dan penyakit berkaitan kerja, persekitaran bekerja yang selamat dan sihat akan meningkatkan kualiti produk dan perkhidmatan, keseragaman pengeluaran serta pengekalan dan moral pekerja. Peserta juga mengakui bahawa input dan pendidikan pekerja yang berterusan adalah penting untuk mengenal pasti serta menyelesaikan isu kesihatan dan keselamatan di tempat kerja.

Standard kesihatan dan keselamatan seperti berikut:

## 1) Kesihatan dan Keselamatan Pekerjaan

Potensi pekerja untuk terdedah kepada bahaya kesihatan dan keselamatan (bahan kimia, elektrik dan sumber tenaga lain, kebakaran, kenderaan dan bahaya jatuh, dsb.) hendaklah dikenal pasti dan dinilai, dikurangkan menggunakan Hierarki Kawalan. Apabila bahaya tidak dapat dikawal dengan secukupnya melalui cara-cara ini, pekerja hendaklah diberi peralatan perlindungan diri yang diselenggarakan dengan baik dan sesuai serta bahan pendidikan mengenai risiko yang dihadapi oleh mereka berkaitan dengan bahaya ini. Langkah responsif jantina hendaklah diambil, seperti tidak mempunyai wanita hamil dan ibu yang menyusu dalam keadaan bekerja, yang boleh membahayakan mereka atau anak mereka dan untuk menyediakan penginapan yang munasabah untuk ibu yang menyusu.

## 2) Kesediaan Kecemasan

Situasi dan kejadian kecemasan yang berpotensi hendaklah dikenal pasti dan dinilai dan kesannya diminimumkan dengan melaksanakan pelan kecemasan dan prosedur tindak balas termasuk pelaporan kecemasan, prosedur pemberitahuan dan pemindahan pekerja, latihan pekerja dan latih tubi. Latihan kecemasan hendaklah dilaksanakan sekurang-kurangnya setiap tahun atau seperti yang diperlukan oleh undang-undang tempatan, yang mana lebih ketat. Rancangan kecemasan juga hendaklah merangkumi peralatan pengesanan dan pencegahan kebakaran yang sesuai, jalan keluar yang jelas dan tidak terhalang, kemudahan keluar yang mencukupi, maklumat hubungan untuk pegerak balas kecemasan dan rancangan pemulihan. Pelan dan prosedur yang sedemikian hendaklah memfokuskan pada usaha meminimumkan kemudaratan kepada nyawa, alam sekitar dan harta benda.

## 3) Kecederaan dan Penyakit Pekerjaan

Prosedur dan sistem hendaklah diwujudkan untuk mencegah, mengurus, mengesan dan melaporkan kecederaan dan penyakit pekerjaan, termasuk peruntukan untuk menggalakkan pekerja membuat laporan, mengenal pasti dan merekodkan kes kecederaan dan penyakit, menyediakan rawatan perubatan yang diperlukan, menyiasat kes dan melaksanakan tindakan

pembetulan untuk menghapuskan puncanya dan membantu proses pekerja kembali bekerja. Peserta hendaklah membenarkan pekerja mengeluarkan diri mereka daripada bahaya yang akan berlaku dan tidak kembali sehingga keadaan dikurangkan, tanpa rasa takut akan tindakan balas.

### 4) Kebersihan Industri

Pendedahan pekerja kepada agen kimia, biologi dan fizikal hendaklah dikenal pasti, dinilai dan dikawal mengikut Kawalan Hierarki. Apabila bahaya tidak dapat dikawal dengan secukupnya, pekerja hendaklah disediakan dan dilindungi dengan penggunaan peralatan pelindung diri yang sesuai dan diselenggarakan dengan baik secara percuma. Peserta hendaklah menyediakan pekerja dengan persekitaran kerja yang selamat dan sihat, yang hendaklah dikekalkan melalui pemantauan berterusan, sistematik kesihatan pekerja dan persekitaran kerja. Peserta hendaklah menyediakan pemantauan kesihatan pekerjaan untuk menilai secara rutin jika kesihatan pekerja terjejas akibat pendedahan pekerjaan. Program perlindungan kesihatan pekerjaan hendaklah diteruskan dan termasuk bahan pendidikan mengenai risiko yang berkaitan dengan bahaya tempat kerja.

### 5) Pekerjaan yang Menuntut Tenaga Fizikal

Pendedahan pekerja terhadap bahaya tugas yang menuntut tenaga fizikal, termasuk pengendalian bahan secara manual dan mengangkat barangan yang berat atau berulang, berdiri dalam tempoh yang lama dan tugas pemasangan yang sangat kerap berulang atau menggunakan tenaga hendaklah dikenal pasti, dinilai dan dikawal.

### 6) Langkah Keselamatan Mesin

Mesin pengeluaran dan mesin lain hendaklah dinilai bagi bahaya keselamatan. Pengadang fizikal, saling kunci dan penyekat hendaklah disediakan dan diselenggarakan dengan baik di tempat yang terdapatnya pendedahan bahaya kecederaan kepada pekerja.

### 7) Sanitasi, Makanan dan Perumahan

Pekerja hendaklah diberi akses yang mudah kepada kemudahan tandas yang bersih, air yang boleh diminum dan kemudahan penyediaan, penyimpanan dan tempat makan yang bersih. Asrama pekerja yang disediakan oleh Peserta atau ejen buruh hendaklah diselenggarakan agar bersih dan selamat dan disediakan dengan jalan keluar kecemasan yang sesuai, air panas untuk mandi, pencahayaan dan pemanasan serta pengudaraan berhawa dingin yang mencukupi, tempat yang selamat secara individu untuk menyimpan barang peribadi dan bernilai dan ruang peribadi yang mencukupi di samping keistimewaan masuk dan keluar yang munasabah.

## 8) Komunikasi Kesihatan dan Keselamatan

Peserta hendaklah menyediakan pekerja dengan maklumat dan latihan kesihatan dan keselamatan tempat kerja yang sesuai dalam bahasa pekerja atau dalam bahasa yang boleh difahami oleh pekerja bagi semua bahaya tempat kerja yang terdedah kepada pekerja termasuk tetapi tidak terhad kepada bahaya mekanikal, elektrik, kimia, kebakaran serta bahaya fizikal. Maklumat berkaitan kesihatan dan keselamatan hendaklah dipaparkan dengan jelas di sekitar kemudahan yang boleh dikenal pasti dan diakses oleh pekerja. Maklumat dan latihan kesihatan hendaklah termasuk kandungan mengenai risiko khusus kepada demografi yang berkaitan, seperti jantina dan umur, jika berkenaan. Latihan hendaklah disediakan kepada semua pekerja sebelum bermulanya kerja dan secara tetap selepas itu. Pekerja hendaklah digalakkan untuk membangkitkan sebarang kebimbangan kesihatan dan keselamatan tanpa pembalasan.

# C. ALAM SEKITAR

Merentasi semua fungsi perniagaan, Peserta sedar bahawa tanggungjawab alam sekitar adalah penting dalam pengeluaran produk yang bertaraf dunia. Peserta akan mengenal pasti kesan alam sekitar dan meminimumkan kesan buruk terhadap masyarakat, alam sekitar dan sumber semula jadi asli, sambil melindungi kesihatan dan keselamatan orang awam.

Standard alam sekitar adalah seperti berikut:

## 1) Permit dan Pelaporan Alam Sekitar

Semua permit alam sekitar yang diperlukan (misalnya pemantauan buangan), kelulusan dan pendaftaran hendaklah diperoleh, diselenggarakan dan dipastikan terkini dan keperluan operasi dan laporannya hendaklah dipatuhi.

## 2) Pencegahan Pencemaran dan Pemuliharaan Sumber

Pelepasan dan buangan bahan cemar dan pembentukan sisa hendaklah diminimumkan atau dihapuskan daripada sumber atau melalui amalan seperti menambah peralatan kawalan pencemaran, mengubah proses pengeluaran, penyelenggaraan dan kemudahan atau dengan cara lain. Penggunaan sumber semula jadi termasuk air, bahan fosil, galian dan produk hutan dara, hendaklah dipulihara oleh amalan seperti mengubah suai proses pengeluaran, penyelenggaraan dan kemudahan, penggantian bahan, penggunaan semula, pemuliharaan, kitar semula atau cara lain.

## 3) Bahan Berbahaya

Bahan kimia, sisa dan bahan lain yang berbahaya hendaklah dikenal pasti dan diuruskan untuk memastikan pengendalian, pergerakan, penyimpanan, penggunaan, pengitaran semula atau penggunaan semula dan pelupusan yang selamat. Data sisa berbahaya hendaklah dijejaki dan didokumenkan.

## 4) Sisa Pepejal

Para peserta hendaklah melaksanakan pendekatan sistematik untuk mengenal pasti, mengurus, mengurangkan dan melupuskan atau mengitar semula sisa pepejal dengan cara yang bertanggungjawab (tidak berbahaya). Data sisa hendaklah dijejaki dan didokumenkan.

## 5) Pelepasan Udara

Pelepasan udara bagi bahan kimia organik meruap, aerosol, bahan kakis, zarahan, bahan penyusut ozon dan produk sampingan pembakaran yang terhasil daripada operasi hendaklah dicirikan, dipantau secara rutin, dikawal dan dirawat seperti yang diperlukan sebelum dibuang. Bahan penyusut ozon diuruskan secara efektif selaras dengan Protokol Montreal dan peraturan yang berkuat kuasa. Peserta hendaklah menjalankan pemantauan prestasi sistem kawalan pelepasan udara mereka secara rutin.

## 6) Sekatan Bahan

Peserta hendaklah mematuhi semua undang-undang, peraturan dan keperluan pelanggan yang berkaitan dengan larangan atau sekatan bahan tertentu dalam produk dan atau perkilangan, termasuk pelabelan untuk kitar semula dan pelupusan.

## 7) Pengurusan Air

Peserta hendaklah melaksanakan program pengurusan air yang boleh merekodkan, membezakan dan memantau sumber air, penggunaan dan buangan, mencari peluang untuk memulihara air dan mengawal saluran pencemaran. Semua air buangan hendaklah dikenal pasti, dipantau, dikawal dan dirawat yang diperlukan sebelum pelepasan atau pelupusan. Peserta akan menjalankan pemantauan rutin prestasi sistem rawatan dan pembetungan air buangannya untuk memastikan prestasi dan pematuhan pengawalaturan yang optimum.

## 8) Penggunaan Tenaga dan Pelepasan Gas Rumah Hijau

Peserta hendaklah menubuhkan dan melaporkan terhadap matlamat pengurangan gas rumah hijau seluruh korporat mutlak. Penggunaan tenaga dan semua Skop 1, 2 dan kategori penting pelepasan gas rumah hijau Skop 3 hendaklah dijejaki, didokumenkan dan dilaporkan secara terbuka. Peserta hendaklah mencari kaedah untuk mempertingkatkan kecekapan tenaga serta meminimumkan penggunaan tenaga dan pelepasan gas rumah hijau mereka.

# D. ETIKA

Demi memenuhi tanggungjawab sosial dan mencapai kejayaan dalam pasaran, Peserta dan ejen mereka hendaklah mendukung standard etika yang tertinggi, termasuklah:

## 1) Integriti Perniagaan

Standard integriti tertinggi hendaklah didukung dalam semua interaksi perniagaan. Peserta hendaklah mengamalkan dasar toleransi sifar untuk menghalang semua dan apa jua bentuk sogokan, rasuah, pemerasan dan penggelapan wang.

## 2) Tiada Kelebihan yang Tidak Wajar

Sogokan atau cara lain untuk mendapatkan kelebihan yang tidak wajar atau salah tidak boleh dijanjikan, ditawarkan, dibenarkan, diberikan atau diterima. Larangan ini mencakupi tindakan menjanjikan, menawarkan, membenarkan, memberikan atau menerima sebarang benda yang mempunyai nilai, sama ada secara langsung atau tidak langsung melalui pihak ketiga, untuk mendapatkan atau mengekalkan perniagaan, perniagaan langsung kepada mana-mana individu atau pun mendapatkan kelebihan yang tidak wajar. Prosedur pemantauan, penyimpanan rekod dan penguatkuasaan hendaklah dilaksanakan bagi memastikan pematuhan terhadap undang-undang antirasuah.

## 3) Pendedahan Maklumat

Semua urusan perniagaan hendaklah dilakukan dengan telus dan dicatatkan dengan tepat pada buku kira-kira dan rekod perniagaan Peserta. Maklumat berkaitan dengan buruh, kesihatan dan keselamatan, amalan alam sekitar, aktiviti perniagaan, struktur, situasi kewangan dan prestasi peserta hendaklah didedahkan selaras dengan peraturan yang berkaitan dan amalan industri yang lazim. Pemalsuan rekod atau salah nyataan keadaan atau amalan dalam rantaian bekalan tidak boleh diterima.

## 4) Harta Intelektual

Hak harta intelek hendaklah dihormati. Pemindahan teknologi dan pengetahuan hendaklah dilakukan dengan cara yang melindungi hak harta intelektual dan maklumat pelanggan hendaklah dilindungi.

## 5) Perniagaan, Pengiklanan dan Persaingan yang Adil

Standard perniagaan, pengiklanan dan persaingan yang adil hendaklah dipatuhi.

## 6) Perlindungan Identiti dan Tiada Pembalasan

Program yang memastikan kerahsiaan, ketanpanamaan dan perlindungan pemberi maklumat bagi pembekal dan pekerja[2] hendaklah dikekalkan, melainkan dilarang oleh undang-undang. Peserta hendaklah mempunyai proses komunikasi supaya kakitangan mereka boleh mengemukakan sebarang kebimbangan tanpa berasa takut akan menerima tindakan balas.

## 7) Perolehan Mineral yang Bertanggungjawabncarian Sumber Mineral yang Bertanggungjawab

Peserta akan menggunakan dasar dan melaksanakan usaha wajar pada sumber dan rantaian penjagaan tantalum, timah, tungsten, emas dan kobalt dalam produk yang mereka hasilkan untuk memastikan dengan wajar bahawa ia disumberkan dengan cara yang selaras dengan Panduan Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) untuk Rantaian Bekalan Mineral yang Bertanggungjawab daripada Kawasan Terjejas Konflik dan Berisiko Tinggi atau rangka kerja usaha wajar yang setara dan diiktiraf.

## 8) Privasi

Peserta hendaklah menyatakan kesanggupan untuk melindungi jangkaan wajar privasi maklumat peribadi setiap orang yang berurusan dengan mereka, termasuk pembekal, pelanggan, pengguna dan pekerja. Peserta hendaklah mematuhi undang-undang keselamatan privasi dan maklumat serta keperluan peraturan apabila maklumat peribadi dikumpulkan, disimpan, diproses, dipindahkan dan dikongsi.

---

[2] Takrifan pemberi maklumat: Mana-mana individu yang membuat pendedahan mengenai kelakuan yang tidak wajar oleh pekerja atau pegawai syarikat, atau oleh pegawai awam atau badan awam.

## E. SISTEM PENGURUSAN

Peserta hendaklah menerima pakai atau mewujudkan sistem pengurusan yang skopnya berkaitan dengan kandungan Tatakelakuan ini. Sistem pengurusan akan direka bentuk untuk memastikan: (a) pematuhan terhadap undang-undang, peraturan dan keperluan pelanggan yang berkenaan, yang berkaitan dengan operasi dan produk peserta; (b) pematuhan terhadap Tatakelakuan ini; serta (c) pengenalpastian dan pengurangan risiko operasi yang berkaitan dengan Tatakelakuan ini. Ia juga hendaklah memudahkan penambahbaikan yang berterusan.

Sistem pengurusan hendaklah mengandungi beberapa unsur berikut:

### 1) Komitmen Syarikat

Peserta hendaklah mewujudkan penyataan dasar hak asasi manusia, kesihatan dan keselamatan, alam sekitar dan etika yang mengesahkan komitmen Peserta terhadap usaha wajar dan penambahbaikan berterusan, yang disahkan oleh pengurusan eksekutif. Pernyataan dasar hendaklah didedahkan kepada umum dan disampaikan kepada pekerja dalam bahasa yang mereka fahami melalui saluran yang boleh diakses.

### 2) Akauntabiliti dan Tanggungjawab Pengurusan

Peserta dengan jelas mengenal pasti eksekutif kanan dan wakil(-wakil) syarikat yang bertanggungjawab untuk memastikan pelaksanaan sistem pengurusan dan program yang berkaitan. Pengurusan kanan menyemak semula status sistem pengurusan secara berkala.

### 3) Keperluan Undang-undang dan Pelanggan

Peserta hendaklah menerima pakai atau mewujudkan proses untuk mengenal pasti, memantau dan memahami keperluan undang-undang, peraturan dan pelanggan yang berkenaan, termasuk keperluan Tatakelakuan ini.

### 4) Penilaian Risiko dan Pengurusan Risiko

Peserta hendaklah menerima pakai atau mewujudkan proses untuk mengenal pasti pematuhan undang-undang, alam sekitar, kesihatan dan keselamatan[3] serta risiko amalan dan etika buruh, termasuk risiko hak asasi manusia yang teruk dan kesan alam sekitar, yang dikaitkan dengan operasi Peserta. Peserta hendaklah menentukan kepentingan relatif bagi setiap risiko serta

[3] Kawasan yang perlu dicakupi dalam penilaian risiko kesihatan dan keselamatan alam sekitar ialah kawasan pengeluaran, gudang dan kemudahan penyimpanan, peralatan sokongan kilang/kemudahan, kawasan makmal dan ujian, kemudahan sanitasi (bilik mandi), dapur/kafeteria dan perumahan/asrama pekerja.

pelaksanaan prosedur dan kawalan fizikal yang sesuai untuk mengawal risiko yang dikenal pasti dan memastikan pematuhan terhadap pengawalaturan.

### 5) Objektif Penambahbaikan

Peserta hendaklah menetapkan objektif prestasi, sasaran dan pelan pelaksanaan prestasi bertulis untuk meningkatkan prestasi sosial, alam sekitar, serta kesihatan dan keselamatan Peserta, termasuk penilaian prestasi Peserta secara berkala dalam mencapai objektif tersebut.

### 6) Latihan

Peserta hendaklah mewujudkan program untuk melatih pengurus dan pekerja bagi melaksanakan dasar, prosedur dan objektif penambahbaikan Peserta dan untuk memenuhi keperluan undang-undang dan pengawalaturan yang berkuat kuasa.

### 7) Komunikasi

Peserta hendaklah mewujudkan proses untuk menyampaikan maklumat dengan jelas dan tepat mengenai dasar, amalan, jangkaan dan prestasi Peserta kepada pekerja, pembekal dan pelanggan.

### 8) Penglibatan Pekerja/Pemegang Kepentingan dan Akses Kepada Remedi

Peserta hendaklah mewujudkan proses untuk komunikasi dua hala yang berterusan dengan pekerja, wakil mereka dan pihak berkepentingan lain jika relevan atau perlu. Proses hendaklah bertujuan untuk mendapatkan maklum balas mengenai amalan operasi dan syarat yang dilindungi oleh Tata ini dan untuk memupuk penambahbaikan berterusan. Pekerja hendaklah diberikan persekitaran yang selamat untuk memberikan rungutan dan maklum balas tanpa rasa takut akan tindakan balas atau pembalasan.

### 9) Audit dan Penilaian

Peserta hendaklah menjalankan penilaian kendiri secara berkala untuk memastikan keakuran terhadap keperluan undang-undang dan peraturan, kandungan Tatakelakuan dan keperluan kontrak pelanggan yang berkaitan dengan tanggungjawab sosial dan alam sekitar.

### 10) Proses Tindakan Pembetulan

Peserta hendaklah mewujudkan satu proses untuk membetulkan kelemahan yang tepat pada masanya yang dikenal pasti melalui penilaian, dalaman atau luaran, pemeriksaan, penyiasatan dan kajian semula dalaman.

## 11) Dokumentasi dan Rekod

Peserta hendaklah mencipta dan menyelenggara dokumen dan rekod untuk memastikan kepatuhan pengawalaturan dan keakuran kepada keperluan syarikat seiring dengan kerahsiaan yang wajar untuk melindungi privasi.

## 12) Tanggungjawab Pembekal

Peserta hendaklah mewujudkan satu proses untuk menyampaikan keperluan Tatakelakuan kepada pembekal dan memantau pematuhan pembekal terhadap Tatakelakuan.

## RUJUKAN

Rujukan yang berikut digunakan semasa menyediakan Tatakelakuan ini dan mungkin menjadi sumber maklumat tambahan yang berguna. Rujukan yang berikut mungkin disokong atau mungkin tidak disokong oleh setiap Peserta:

**Standard dan Konvensyen:**

- Konvensyen Asas ILO
    - Kebebasan Berpersatuan dan Perlindungan Hak untuk Menganjur Konvensyen, 1948 (No.87)
    - Hak untuk Menganjur dan Konvensyen Perundingan Kolektif, 1949 (No.98)
    - Konvensyen Buruh Paksa, 1930 (No.29)
    - Konvensyen Pemansuhan Kerja Paksa, 1957 (No.105)
    - Konvensyen Umur Minimum, 1973 (No.138)
    - Bentuk Buruh Kanak-Kanak Terburuk, 1999 (No.182)
    - Konvensyen Ganjaran Sama Rata, 1999 (No.100)
    - Konvensyen Diskriminasi (Pekerjaan dan Pekerjaan), 1958 (No.111)
    - Konvensyen Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 1981 (No.155) dan Rangka Kerja Promosi, 2006 (No.187)
- Panduan Usaha Wajar OECD untuk Rantaian Bekalan Bahan Galian dari Kawasan Terjejas Konflik dan Berisiko Tinggi
- Garis Panduan OECD bagi Perusahan Multinasional
- Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB) mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia
- Deklarasi Hak Asasi Manusia Sejagat
- Konvensyen Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu Menentang Rasuah
- Konvensyen Bangsa-bangsa Bersatu mengenai Hak Asasi Kanak-kanak
- Konvensyen Bangsa-bangsa Bersatu mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita
- Global Compact Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu

**Rujukan Berguna Lain:**

- Dodd-Frank Wall Street Reformasi dan Akta Perlindungan Pengguna
- Pengurusan Eko & Sistem Audit
- Inisiatif Perdagangan Beretika
- Tata Amalan ILO dalam Keselamatan dan Kesihatan
- ISO 14001 dan standard berkaitan – Pengurusan alam sekitar
- ISO 45001:2018 - Sistem pengurusan kesihatan dan keselamatan pekerjaan
- Persatuan Perlindungan Kebakaran Negara
- Akauntabiliti Sosial Antarabangsa (SAI)
    - SA 8000
- Peraturan Pemerolehan Persekutuan Amerika Syarikat

## SEJARAH DOKUMEN

Versi 1.0 – Dikeluarkan pada bulan Oktober 2004.

Versi 1.1 – Dikeluarkan pada bulan Mei 2005. Semakan kecil berkenaan reka letak halaman; tiada perubahan kandungan.

Versi 2.0 – Dikeluarkan pada bulan Oktober 2005 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 3.0 – Dikeluarkan pada bulan Jun 2009 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 4.0 – Dikeluarkan pada bulan April 2012 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 5.0 – Dikeluarkan pada bulan November 2014 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 5.1– Dikeluarkan pada bulan Mac 2015 dengan semakan pada A1 berkuat kuasa 1 Januari 2016.

Versi 6.0 – Dikeluarkan pada bulan Januari 2018 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 7.0 – Dikeluarkan pada bulan Januari 2021 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 8.0 – Dikeluarkan pada bulan Januari 2024 dengan semakan pada berbilang peruntukan.

Versi 8.0.1 – Dikeluarkan pada bulan November 2025 dengan pindaan kecil pada Preambule.