

Pedoman Perilaku Global Rainforest Alliance

Rainforest Alliance mewujudkan dunia yang lebih berkelanjutan dengan memanfaatkan kekuatan sosial dan pasar untuk melindungi alam dan meningkatkan taraf hidup petani dan masyarakat sekitar hutan.



DAFTAR ISI

PENGANTAR	3
TENTANG KAMI	3
NILAI INTI	3
TIM KAMI	3
PEDOMAN PERILAKU GLOBAL KAMI	3
KEPATUHAN UMUM	4
PEDOMAN PERILAKU DAN KEPATUHAN	4
KEPATUHAN TERHADAP HUKUM DAN ETIKA	4
PEMELIHARAAN PROPERTI RAINFOREST ALLIANCE	4
MEMASTIKAN INTEGRITAS KAMI	5
KONFLIK KEPENTINGAN	5
KEBIJAKAN KERAHASIAAN	6
PELAPORAN DAN PENANGGAPAN ATAS KELUHAN	6
PERLINDUNGAN DATA	8
KEGIATAN POLITIK & PELOBIAN	9
KEBIJAKAN ANTIKORUPSI	9
<i>Hadiah, Keramahtamahan, dan Pinjaman</i>	9
<i>Kebijakan Antisuap</i>	10
<i>Undang-Undang Antisuap Inggris</i>	11
<i>Agen</i>	11
KEBIJAKAN MENGENAI PENYIMPANGAN KEUANGAN	11
KEBIJAKAN PELARANGAN DISKRIMINASI, PELECEHAN, PERUNDUNGAN, DAN KEKERASAN SECARA ILEGAL DI TEMPAT KERJA	11
KEBIJAKAN PEMELIHARAAN DAN PERLINDUNGAN ANAK	13

PENGANTAR

TENTANG KAMI

Rainforest Alliance dan UTZ bergabung pada tahun 2018 dan menggabungkan kekuatan masing-masing untuk membangun masa depan dengan alam yang terlindungi dan keanekaragaman hayati yang berkembang; di mana para petani, pekerja, dan anggota masyarakat hidup dengan makmur; dan penggunaan lahan yang berkelanjutan dan praktik bisnis yang bertanggung jawab merupakan norma.

Dengan menyatukan kedua pihak, Rainforest Alliance dan UTZ melakukan perubahan fundamental terhadap beberapa persoalan sosial dan lingkungan yang sangat mendesak. Bersama-sama, kami menyuarakan pendapat petani dan masyarakat sekitar hutan, memperbaiki kualitas penghidupan, melindungi keanekaragaman hayati, dan masyarakat memitigasi dan beradaptasi dengan perubahan iklim dengan cara yang mantap dan efektif.

Dalam Pedoman Perilaku Global (“Pedoman”) ini, “Rainforest Alliance” mencakup Rainforest Alliance Holding, Inc. (perusahaan 501(c)(3) AS), Rainforest Alliance, Inc., Rainforest Alliance B.V., Stichting Rainforest Alliance, dan setiap anak perusahaan, cabang, dan afiliasinya di seluruh dunia. Semua afiliasi Rainforest Alliance di seluruh dunia telah mengadopsi dan meratifikasi Pedoman ini serta memberlakukannya secara langsung pada karyawan di negaranya masing-masing.

BAGI SIAPA PEDOMAN INI BERLAKU

Pedoman ini berlaku bagi semua staf Rainforest Alliance (termasuk staf yang dipekerjakan melalui sistem Organisasi Pemberi Kerja Profesional/*Professional Employer Organizations* (“PEO”) dan staf sementara), anggota dewan direksi, sukarelawan, pekerja magang, penerima (sub)hibah, lembaga sertifikasi, kontraktor independen, dan pihak ketiga lainnya yang terikat kontrak untuk mematuhi, di mana pun di seluruh dunia. Semua individu yang tunduk pada Pedoman ini disebut sebagai “Anda”. Beberapa ketentuan hanya berlaku pada individu tertentu dan oleh karena itu, Pedoman ini menentukan kelompok pihak yang harus mematuhi ketentuan tersebut.

NILAI INTI

Nilai inti Rainforest Alliance merupakan kunci untuk mencapai misi yang telah ditetapkan, yakni menciptakan dunia yang lebih berkelanjutan dengan memanfaatkan kekuatan sosial dan pasar untuk melindungi alam, serta meningkatkan kehidupan petani dan masyarakat sekitar hutan. Nilai ini merupakan pedoman perilaku bagi Rainforest Alliance yang memandu pekerjaan bersama para kolega dan mitra.

Nilai inti Rainforest Alliance adalah dampak, perubahan, kolaborasi, keterbukaan, dan kepercayaan.

Mematuhi dan menerapkan Nilai Inti Rainforest Alliance adalah cara yang penting bagi staf untuk dapat memastikan budaya Rainforest Alliance tetap kuat.

Budaya yang kuat merupakan komponen yang penting untuk memastikan bahwa Rainforest Alliance memiliki landasan etika dan kepatuhan organisasi yang kuat. Dengan mematuhi Nilai Inti ini, Rainforest Alliance dan UTZ menciptakan budaya yang membuat kami, pada saat bekerja untuk Rainforest Alliance, merasakan:

- perasaan memiliki tujuan untuk memberikan dampak positif terhadap masyarakat dan planet (dampak);
- dorongan untuk memulai, bertindak, dan beradaptasi dengan tantangan dan peluang antara manusia dan planet untuk membawa perubahan positif (perubahan);
- bahwa Rainforest Alliance dan UTZ bekerja secara efektif dengan pihak lain atas dasar nilai bersama, tujuan yang sama, dan demi kebaikan planet dan masyarakat (kerja sama);
- perasaan diikutsertakan karena Rainforest Alliance mendukung budaya yang beragam, setara, dan inklusif, di mana Rainforest Alliance terbuka terhadap semua perspektif (keterbukaan); dan
- bahwa akuntabilitas, rasa hormat, dan transparansi (publik) merupakan pusat dari setiap hubungan yang Rainforest Alliance jalin (kepercayaan).

TIM KAMI

Staf Rainforest Alliance yang berbakat, multibahasa, dan beragam bekerja bahu membahu di seluruh dunia dengan para petani, masyarakat sekitar hutan, pelaku bisnis, peneliti, organisasi sipil, dan pemerintah untuk memenuhi misi bersama.

PEDOMAN PERILAKU GLOBAL KAMI

Keberhasilan kami tidak hanya terwujud karena bakat dan dedikasi tim kami, tetapi juga karena komitmen kami terhadap standar etika dan profesional tertinggi, kepatuhan terhadap hukum yang mengatur operasi kami, dan rasa kerja sama tim dan kolaborasi yang menjunjung keberagaman, kesetaraan, inklusi, kreativitas, inovasi, dan pertumbuhan profesional masing-masing individu.

Pedoman ini disusun sebagai panduan tertulis atas kebijakan, praktik, dan peraturan Rainforest Alliance yang sudah dikembangkan dan mencerminkan nilai inti kami.

Dalam Pedoman ini, “manajemen” mengacu pada Tim Kepemimpinan Eksekutif/*Executive Leadership Team* (ELT), Tim Kepemimpinan/*Leadership Team* (LT), dan Tim Manajemen Senior/*Senior Management Team* (SMT), pengawas, dan individu yang bekerja di Rainforest Alliance, yang telah diberikan tanggung jawab dalam fungsi keuangan dan administrasi dan/atau Sumber Daya Manusia di kantor Rainforest Alliance.

Semua kebijakan, prosedur, dan praktik yang ditetapkan dalam Pedoman ini dapat berubah sewaktu-waktu atas kebijakan Rainforest Alliance, sejauh diizinkan oleh, dan sesuai dengan, hukum yang berlaku. Hanya Tim ELT Rainforest Alliance yang dapat mengubah atau modifikasi kebijakan dalam Pedoman ini. Pernyataan atau perjanjian yang dibuat oleh pihak selain Tim ELT tidak boleh ditafsirkan sebagai perubahan terhadap kebijakan, ataupun menjadi bentuk perjanjian dengan Anda.

Pengawas Anda, beserta staf Sumber Daya Manusia, dapat memberikan penjelasan lebih terperinci atas pertanyaan yang tidak terjawab secara lengkap dalam Pedoman ini.

KEPATUHAN UMUM

Rainforest Alliance mematuhi hukum yurisdiksi apa pun yang berlaku.

Dalam beberapa contoh, terdapat konflik antarkhukum yang berlaku atau antara hukum yang berlaku dan Pedoman ini. Jika Anda menghadapi konflik seperti ini, Anda harus berkonsultasi dengan Penasihat Umum untuk memahami cara menyelesaikan konflik tersebut dengan benar. Semua kebijakan dan prosedur yang diuraikan dalam Pedoman ini, termasuk khususnya semua referensi terkait tindakan pendisiplinan dan pemutusan hubungan kerja, akan ditafsirkan sesuai dengan hukum yang berlaku.

PEDOMAN PERILAKU DAN KEPATUHAN

KEPATUHAN TERHADAP HUKUM DAN ETIKA

Rainforest Alliance berkomitmen menegakkan etika, moral, dan standar hukum tertinggi. Reputasi positif Rainforest Alliance dibangun atas dasar prinsip perilaku adil dan etis yang dimiliki tim. Mempertahankan reputasi demi integritas dan keunggulan mengharuskan seluruh anggota tim Rainforest Alliance untuk mematuhi semua peraturan perundangan dan hukum yang berlaku secara tersirat dan tersurat, serta menjunjung standar perilaku dan integritas pribadi tertinggi di tempat kerja dan dalam seluruh aktivitas yang berkaitan dengan Rainforest Alliance. Anda juga harus menghindari untuk perilaku ilegal, tidak jujur, atau tidak etis.

Dengan demikian, Anda harus:

- mematuhi semua hukum, kebijakan, dan prosedur yang berlaku (termasuk tetapi tidak terbatas pada Pedoman ini, kebijakan pelaporan pelanggaran Rainforest Alliance, dan perjanjian kerja, konsultasi, atau perjanjian tertulis lainnya (jika ada)), dan selalu bertindak atas dasar kepentingan terbaik Rainforest Alliance;
- memanfaatkan sumber daya keuangan dan sumber daya Rainforest Alliance lainnya dengan cara yang sah, etis, dan bertanggung jawab;
- tidak terlibat dalam aktivitas apa pun yang melanggar hukum negara tempat Rainforest Alliance beroperasi atau bekerja;
- menentang keras, dan tidak akan menjadi mitra yang bersedia melakukan korupsi, penyuapan, dan tindakan tidak patut atau ilegal lainnya sehubungan dengan keuangan.
- melaporkan kepada manajemen tentang tindakan yang melanggar Pedoman ini, kebijakan, atau prosedur Rainforest Alliance lainnya, dan/atau kemungkinan pelanggaran keselamatan apa pun;
- melaporkan kepada manajemen segala perilaku yang mengancam atau berpotensi kekerasan;
- bersikap kooperatif ketika pihak manajemen

melakukan penyelidikan, dengan tingkat kerahasiaan yang diperlukan; dan

- jika Anda adalah seorang supervisor, Anda memiliki kewajiban tambahan untuk menyelidiki laporan atau dugaan pelanggaran Pedoman ini atau mengajukan laporan atau dugaan pelanggaran tersebut kepada atasan Anda.

Secara umum, pengambilan keputusan dengan baik berdasarkan prinsip etika yang tinggi akan memandu Anda menentukan tindakan yang dapat diterima. Jika timbul situasi di mana pengambilan tindakan yang tepat menjadi sulit dilakukan, maka masalah ini harus didiskusikan dengan supervisor Anda, beserta tim Sumber Daya Manusia.

PEMELIHARAAN PROPERTI RAINFOREST ALLIANCE

Anda mungkin diberikan properti Rainforest Alliance, termasuk tetapi tidak terbatas pada alat, kunci, komputer, peralatan, berkas, materi, dan informasi tertulis (beserta semua salinannya) yang digunakan oleh Anda atau menjadi milik atau dikendalikan oleh Anda. Rainforest Alliance menghendaki Anda untuk menjadi pengelola yang baik atas aset fisik, elektronik, dan informasi yang diberikan. Aset mencakup semua hal yang dimiliki atau digunakan organisasi untuk menjalankan bisnisnya. Rainforest Alliance bergantung pada setiap pihak untuk menggunakan sumber daya perusahaan dengan jujur dan efisien dalam memenuhi misi Rainforest Alliance. Dengan demikian, setiap pihak dipercaya untuk merawat dan menjaga aset tersebut, melindunginya dari kehilangan, kerusakan, pencurian, pemborosan, dan perawatan/penggunaan yang tidak semestinya. Anda diharuskan bersikap proaktif dalam menjaga aset Rainforest Alliance.

Rainforest Alliance meminta semua individu untuk memberikan akses terhadap aset Rainforest Alliance guna memastikan keamanannya. Selain itu, Anda juga diharapkan untuk:

- tidak membagikan informasi rahasia Rainforest Alliance, atau mengumpulkan, menyimpan, menggunakan, mengalihbagikan, atau mengungkapkan informasi pribadi jika tidak diperlukan;
- tidak berekspektasi bahwa penggunaan sumber daya Rainforest Alliance dapat menjamin privasi Anda; mengetahui bahwa apa pun yang Anda tulis, kirim, unduh, atau simpan pada sistem Rainforest Alliance akan menjadi properti organisasi dan Rainforest Alliance dapat memantau penggunaan sistemnya;
- tidak mengizinkan pihak lain untuk mengakses perangkat elektronik atau kredensial Anda;
- tidak menggunakan fasilitas *online* yang tidak aman dan, sebagai gantinya, memaksimalkan keamanan kata sandi dan mematuhi persyaratan autentikasi dua faktor Rainforest Alliance;
- tidak meninggalkan perangkat, seperti laptop, tanpa pengawasan selama perjalanan atau di tempat terbuka yang mudah dicuri.
- tidak mengunduh perangkat lunak atau aplikasi tidak resmi pada perangkat Rainforest Alliance; dan
- tidak menonaktifkan, melemahkan, atau mengelabui kendali keamanan.

Penggunaan aset fisik Rainforest Alliance seperti ponsel, laptop, mesin pencetak, alamat email, dan fasilitas internet, untuk tujuan pribadi diizinkan, tetapi tidak diperkenankan mengganggu pekerjaan (Anda atau orang lain) dan tidak boleh digunakan dengan cara yang melanggar kebijakan Rainforest Alliance atau hukum yang berlaku.

Setelah Anda tidak lagi bekerja untuk Rainforest Alliance atau kapan pun ketika diminta, semua properti Rainforest Alliance harus dikembalikan. Rainforest Alliance akan mengambil segala tindakan yang dianggap perlu untuk mendapatkan kembali propertinya.

MEMASTIKAN INTEGRITAS KAMI

Kami telah menyusun kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan transparansi, integritas, dan akuntabilitas di seluruh program kami:

- [Kemandirian finansial](#): aturan Rainforest Alliance untuk penerimaan donasi.
- [Pengambilan keputusan](#): cara kami memastikan keputusan yang diambil secara mandiri dan transparan.
- [Pengungkapan informasi](#): aturan yang dijalankan agar terhindar dari konflik kepentingan apa pun.
- [Pengawasan dan akuntabilitas](#): cara kami meninjau suatu keputusan dan mengajukan laporan kepada badan internasional yang turut memeriksa ulang prosedur Rainforest Alliance.
- [Umpan balik pemangku kepentingan](#): tentang program pertanian dan kehutanan berkelanjutan serta program lainnya.
- [Kebijakan pelaporan pelanggaran](#): prosedur kami untuk melaporkan tindakan ilegal atau tidak etis terkait keuangan, Pedoman ini, atau aspek pekerjaan lainnya.
- Penguatan budaya dan anggota: melalui [Kebijakan Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi](#) Rainforest Alliance. Rainforest Alliance percaya bahwa lingkungan yang beragam, setara, inklusif, dan mudah dijangkau merupakan komponen penting dalam semua aspek pekerjaan untuk menciptakan dunia tempat manusia dan alam dapat tumbuh selaras. Kami yakin bahwa tenaga kerja dan aliansi kami mencerminkan keberagaman masyarakat dan wilayah geografis tempatnya bekerja.

KONFLIK KEPENTINGAN

Konflik Pribadi

Konflik kepentingan terjadi ketika seseorang yang bertanggung jawab untuk bertindak untuk kepentingan terbaik Rainforest Alliance memiliki kepentingan atau kesetiaan lain yang dapat memengaruhi atau mengganggu, atau dapat terlihat memengaruhi atau mengganggu, kemampuannya untuk bertindak atas kepentingan terbaik Rainforest Alliance. Sebagai contoh, konflik terjadi ketika Anda dapat memengaruhi atau mengambil keputusan terkait kontrak, pengadaan, perekrutan dan pemberian kerja, atau kegiatan bisnis lainnya, sekaligus menjalin hubungan dengan bisnis atau orang yang dipekerjakan atau terlibat.

Rainforest Alliance mewajibkan adanya standar perilaku yang mencegah dan membatasi dugaan, kemungkinan, dan kebenaran adanya konflik kepentingan. Rainforest Alliance meminta Anda agar tidak melibatkan diri dalam situasi yang mendorong terciptanya konflik atas tindakan Anda, baik itu berupa konflik yang nyata, potensial, ataupun dugaan, tanpa mengungkapkan informasi tersebut kepada Rainforest Alliance.

Staf dan anggota dewan direksi diminta untuk mengisi [formulir Pengungkapan Konflik Kepentingan dan Pemahaman Pedoman Perilaku](#) pada awal masa kerja atau pemberian jasanya, setiap tahun setelahnya, dan kapan pun terjadinya kemungkinan, dugaan, atau kebenaran konflik. Orang selain staf dan anggota dewan harus mengungkapkan konflik sesuai dengan proses yang diatur dalam perjanjiannya dengan Rainforest Alliance. Pemahaman Anda tentang Pedoman Perilaku ini dan penyerahan Formulir Pengungkapan (atau bentuk pengungkapan lainnya) menunjukkan bahwa Anda telah memahami dan menyetujui Kebijakan Konflik Kepentingan yang tersedia. Jika Anda tidak dapat mengungkapkan kebenaran, dugaan, atau anggapan akan adanya konflik kepentingan, maka Anda dapat dikenakan tindakan pendisiplinan, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja atau kerja sama.

Komite internal (yang terdiri dari CEO, CFO, dan GC Rainforest Alliance) memeriksa pengungkapan konflik kepentingan staf dan dewan lalu mengirimkan usulan keputusannya untuk disetujui Komite Audit dan Risiko Dewan Direksi secara berkala. Jika Anda tidak mematuhi keputusan yang disetujui, maka Anda dapat dikenakan tindakan pendisiplinan, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja atau kerja sama.

Anda disarankan untuk membaca Kebijakan Konflik Kepentingan Rainforest Alliance, yang dapat ditemukan di situs web Rainforest Alliance. [Kebijakan Konflik Kepentingan Rainforest Alliance](#). Kebijakan dan Formulir Pengungkapan Konflik Kepentingan dan Pemahaman Pedoman Perilaku Tahunan (berikut contoh konflik) juga tersedia pada intranet Rainforest Alliance.

Beberapa contoh konflik kepentingan dapat mencakup, tetapi tidak terbatas pada:

- mengadvokasi secara publik posisi atau strategi yang dapat membahayakan kepentingan atau hubungan Rainforest Alliance;
- memberikan informasi kepemilikan dengan pihak lain di luar organisasi tanpa meminta izin Rainforest Alliance terlebih dahulu untuk melakukan hal tersebut;
- menjalin hubungan romantis atau seksual antarsejawat, dengan supervisor atau bawahan, atau perilaku tidak pantas lainnya yang dapat menciptakan konflik kepentingan atau tindakan keberpihakan. Individu yang memiliki hubungan seperti ini harus memberitahukan staf Sumber Daya Manusia atau, jika melibatkan staf Sumber Daya Manusia, departemen legal. Alternatif solusi atau pengaturan lain terkait pekerjaan yang memungkinkan dapat dibicarakan; dan
- individu yang memiliki hubungan kekerabatan, yang terlibat dalam hubungan pengawasan/pelaporan satu dengan yang lainnya atau bagian dari komite pemberian pekerjaan, ketika seorang kerabat dipertimbangkan untuk posisi tersebut.

Staf Rainforest Alliance harus waspada dalam mengidentifikasi dan menghindari konflik. Dengan demikian, selalu tanyakan kepada diri Anda, apakah kepentingan pribadi atau hubungan saya dapat memengaruhi keputusan yang saya ambil? Selain itu, apakah hal ini terlihat demikian bagi orang lain? Jika ya, maka ini adalah kemungkinan konflik kepentingan. Selalu cari bantuan ketika Anda merasa ragu.

KEBIJAKAN KERAHASIAAN

Anda mungkin menerima atau menjadi tahu tentang informasi rahasia atau informasi sensitif yang berkaitan dengan Rainforest Alliance atau kegiatan, karyawan, donor, klien, atau pemangku kepentingannya yang lain, atau individu atau organisasi terkait dengan Rainforest Alliance. Perihal kegiatan Anda dengan Rainforest Alliance dan seterusnya, Anda harus merahasiakannya dan tidak mengomunikasikan, mengungkapkan, ataupun memanfaatkannya, baik secara langsung atau tidak langsung, tanpa persetujuan tertulis dari Rainforest Alliance. Informasi yang telah atau menjadi tersedia untuk umum yang bukan atas kesalahan Anda tidak dianggap sebagai informasi rahasia.

Segala permintaan informasi (pribadi) mengenai karyawan, konsultan, atau vendor dari pihak luar (termasuk regulator, lembaga hukum, anggota keluarga, dan lembaga keuangan) harus dialihkan kepada staf Sumber Daya Manusia untuk dilakukan penyesuaian yang tepat. Dalam kondisi apa pun, Anda tidak diperkenankan untuk memberikan informasi pribadi karyawan atau informasi lainnya kepada pihak lain ini. Hubungi staf Sumber Daya Manusia jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut.

Semua informasi rahasia dan sensitif yang Anda tangani atau terima dalam pekerjaan sehari-hari Anda adalah properti Rainforest Alliance. Semua berkas, dokumen, dan data berbasis komputer, termasuk salinannya, harus dikembalikan ke Rainforest Alliance setelah berakhirnya hubungan kerja.

Setiap orang yang melanggar kebijakan ini mengenai informasi rahasia atau sensitif akan dikenakan tindakan pendisiplinan, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja atau kerja sama, dan tindakan hukum, meskipun pihak yang diduga melakukannya tidak memperoleh keuntungan dari pengungkapan informasi tersebut.

Anda harus mematuhi kewajiban kerahasiaan Pedoman ini dan kewajiban kerahasiaan dalam perjanjian apa pun yang Anda sepakati dengan Rainforest Alliance. Jika terjadi konflik, ketentuan dalam perjanjian Anda yang akan berlaku.

PELAPORAN DAN PENANGGAPAN ATAS KELUHAN

Kewajiban melapor – Anda memiliki suara di Rainforest Alliance

Rainforest Alliance percaya bahwa Anda adalah bagian tak terpisahkan dalam menjaga integritas Rainforest Alliance. Anda memiliki peran penting dalam memastikan tingginya kualitas budaya, reputasi, dan merek Rainforest Alliance. Anda wajib angkat bicara jika:

- Anda tidak yakin mengenai rangkaian tindakan yang harus diambil dan memerlukan petunjuk terkait kepatuhan terhadap Pedoman ini atau kebijakan Rainforest Alliance;
- Anda yakin bahwa pelanggaran telah terjadi atau akan terjadi;
- Anda yakin bahwa Anda telah terlibat dalam suatu pelanggaran;
- Anda menduga atau mengetahui adanya kekerasan/ancaman kekerasan; adanya senjata di tempat kerja; dan tanda-tanda timbulnya tekanan ekstrem/kebencian/ketidakpuasan/kemarahan/perilaku irasional karyawan, tamu, atau kontraktor. Pelaporan mengenai pelanggaran harus dilakukan secepat mungkin, spesifik, dan terperinci; atau
- jika terjadi sesuatu yang tidak semestinya.

Rainforest Alliance ingin mendengar keluhan Anda. Penting untuk angkat bicara dalam situasi tersebut karena tindakan ini bersifat benar dan dapat membantu Rainforest Alliance menangani potensi masalah dengan cepat. Kewajiban angkat bicara tidak hanya timbul jika ada dugaan pelanggaran, tetapi juga saat Anda khawatir akan keselamatan diri sendiri atau orang lain, atau jika Anda memerlukan panduan untuk menentukan rangkaian tindakan yang tepat. Keluhan harus dilaporkan secara bertanggung jawab dan dengan iktikad baik.

Anda harus selalu angkat bicara jika merasa pelanggaran telah terjadi. Namun, Anda tidak wajib memperoleh cukup informasi untuk memastikan, dan tidak diperkenankan melakukan investigasi sendiri. Sebaliknya, Anda hanya wajib melaporkan apa yang Anda amati dengan iktikad yang baik.

Jika Anda tidak yakin mengenai tindakan yang harus dilakukan dalam situasi tertentu, ada sumber daya yang tersedia, termasuk Supervisor, unit Kepatuhan Internal Global, Legal, dan tim Sumber Daya Manusia yang dapat memandu Anda sesuai dengan prosedur internal yang tersedia untuk menyampaikan keluhan.

TABEL 1

Gambaran umum berbagai kebijakan dan alur pelaporannya

Kebijakan	Pelaporan Awal	Pilihan Saluran Pelaporan Alternatif
Kebijakan pekerjaan	Supervisor	Bagian Sumber Daya Manusia
Kebijakan yang melarang diskriminasi, pelecehan, perundungan, dan kekerasan di tempat kerja	Supervisor	Bagian Sumber Daya Manusia
Kebijakan antikorupsi	Supervisor	Kepatuhan Internal Global
Penyimpangan keuangan	Supervisor	Kepatuhan Internal Global
Pelanggaran oleh pihak terikat kontrak (entitas tidak bersertifikasi)	Supervisor	Kepatuhan Internal Global
Kebijakan Penjagaan Kelompok Rentan dan Perlindungan (Anak)	Supervisor	Kepatuhan Internal Global
Pelanggaran terkait kebijakan dan prosedur Rainforest Alliance	Supervisor	Kepatuhan Internal Global
Kerahasiaan	Supervisor	Legal
Konflik Kepentingan	Supervisor	Legal
Kebijakan Politik dan Pelobian	Supervisor	Legal
Pelanggaran terkait entitas bersertifikasi	Supervisor	Penjaminan
Pengaduan keluhan melalui mekanisme Kebijakan Pelaporan Pelanggaran (Belanda)	Anggota Tim Kepemimpinan, Ketua Dewan Pekerja jika Tim Kepemimpinan terlibat, atau Penasihat Eksternal	
Pengaduan keluhan melalui mekanisme Kebijakan Pelaporan Pelanggaran (semua entitas lainnya)	Penasihat Umum	Komite Audit dan Risiko Dewan
Perlindungan Data	Supervisor	Legal

Keluhan harus disampaikan pertama kali kepada supervisor Anda. Jika keluhan berkaitan dengan atau melibatkan supervisor Anda, Anda dapat menyampaikan laporan secara langsung ke pihak lain di tingkat lebih tinggi yang tercantum di bawah ini. Staf juga disarankan untuk memanfaatkan Kebijakan Pelaporan Pelanggaran yang berlaku atau melakukan pelaporan melalui saluran siaga Rainforest Alliance jika merasa tidak nyaman untuk melapor kepada supervisor atau jika ingin tetap anonim.

Supervisor dan personel lainnya yang memiliki peran kepemimpinan *harus* mendengarkan dan menangani keluhan dengan serius, mengelola keluhan dengan tingkat kerahasiaan yang sesuai, menghubungi pakar terkait dalam Rainforest Alliance jika diminta, dan melakukan tindakan responsif yang tepat. Setiap supervisor atau manajer yang menerima keluhan atau informasi mengenai pelanggaran seperti tertera dalam Pedoman ini dengan iktikad baik, harus segera melaporkannya ke supervisor di tingkat selanjutnya, atau ke departemen yang dicantumkan dalam tabel di bawah ini. Supervisor dan manajer dapat dikenakan tindakan penegakan disiplin jika tidak melaporkan informasi tersebut dengan tepat dan cepat.

Kebijakan Tanpa Tindak Balasan

Rainforest Alliance tidak akan menoleransi tindak pembalasan ('viktimsasi' atau 'pembalasan'), atau ancaman dilakukannya pembalasan karena mengemukakan keluhan dengan iktikad baik atau berpartisipasi dalam suatu investigasi dengan iktikad baik. Rainforest Alliance memiliki Kebijakan Pelaporan Pelanggaran dan mekanisme keluhan yang berlaku untuk Anda dan mendorong semua pihak untuk mengemukakan keluhan dengan iktikad baik. Tentu saja, keluhan yang sengaja dipalsukan dan dibuat dengan maksud jahat dapat menyebabkan diberlakukannya tindakan penegakan disiplin, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja atau kerja sama.

Kebijakan Pelaporan Pelanggaran

Rainforest Alliance memberlakukan dua Kebijakan Pelaporan Pelanggaran. Kebijakan Pelaporan Pelanggaran Rainforest Alliance, Inc., yang dapat ditemukan di [tautan ini](#), tersedia untuk semua staf. Namun demikian, karyawan Rainforest Alliance B.V. dan Stichting Rainforest Alliance, harus mematuhi Kebijakan Pelaporan Pelanggaran yang diuraikan dalam [Buku Panduan Karyawan](#).

Saluran Siaga

Rainforest Alliance memiliki saluran siaga pihak ketiga yang tersedia untuk semua jenis keluhan. Jika, karena alasan apa pun, Anda merasa tidak nyaman berbicara dengan supervisor, saluran pelaporan alternatif, atau melalui prosedur Kebijakan Pelaporan Pelanggaran, maka Anda dapat menggunakan saluran siaga ini. Nomor saluran siaga ini dapat ditemukan terpampang di kantor Rainforest Alliance, di laman integritas Rainforest Alliance dalam situs webnya, atau di intranet Rainforest Alliance.

Keluhan yang Diterima dari Luar Rainforest Alliance

Keluhan yang diterima dari pihak selain karyawan Rainforest Alliance (seperti konsultan, karyawan organisasi mitra, pemangku kepentingan, dll.) juga harus dilaporkan kepada supervisor atau sesuai dengan departemen yang tercantum dalam tabel di atas.

Jika pengaduan mengenai pelanggaran telah disampaikan, pihak manajemen akan, sebagaimana mestinya, (1) melakukan investigasi dengan tepat waktu, (2) mendokumentasikan dan melaporkan hasil investigasi, apa adanya, kepada pemimpin senior, dan (3) melakukan tindakan yang tepat berdasarkan fakta dan kondisi, termasuk (jika sesuai) tindakan perbaikan guna mencegah pelanggaran terulang, tindakan penegakan disiplin karyawan hingga pemutusan hubungan kerja atau pemutusan perikatan, dan tindak lanjut ke otoritas penegak hukum. Rainforest Alliance akan sebaik mungkin menjaga kerahasiaan hasil investigasi terhadap keluhan.

Investigasi

Rainforest Alliance akan secara menyeluruh menginvestigasi semua keluhan yang layak untuk diselidiki. Kami akan berusaha keras melindungi kerahasiaan sebaik mungkin atau jika diwajibkan oleh hukum. Rainforest Alliance dapat menanggukakan pekerjaan seseorang yang sedang diinvestigasi, selama prosedur investigasi berlangsung, jika dianggap perlu dan diperbolehkan oleh hukum. Jika diperlukan berdasarkan keadaan, tuduhan dapat dilaporkan kepada otoritas terkait, misalnya layanan sosial atau kepolisian. Orang yang sedang diinvestigasi juga dapat dikenakan tindakan pendisiplinan, atau pemutusan hubungan kerja atau kerja sama.

PERLINDUNGAN DATA

Kami berkomitmen melindungi informasi pribadi staf kami dan semua orang yang bekerja sama dengan kami. Kami memiliki [Kebijakan Privasi](#) yang berlaku secara eksternal dan menjelaskan cara kami menangani informasi pribadi yang kami kumpulkan dan olah dari seluruh dunia, dan Kebijakan Perlindungan Data Pribadi yang menetapkan prinsip-prinsip kami untuk mengolah informasi pribadi secara bertanggung jawab.

Jika Anda menangani informasi pribadi atau menemukannya secara tidak sengaja, lakukan apa pun yang Anda bisa untuk menanganinya dengan benar dan mematuhi undang-undang privasi dan perlindungan data di mana pun kami bekerja.

Kami menetapkan prinsip-prinsip utama untuk dipertimbangkan saat menangani data pribadi:

1. Keabsahan, keadilan, dan transparansi

Kapan pun Anda mengolah data pribadi, Anda harus memiliki alasan yang baik untuk melakukannya (keabsahan). Alasan untuk mengolah data dapat mencakup, misalnya:

- orang yang datanya akan diolah (subjek data) telah memberikan persetujuan kepada Anda untuk melakukannya;
- Anda memiliki data untuk menyusun draf perjanjian atau untuk pelaksanaannya; dan
- data tersebut diperlukan untuk memenuhi kewajiban hukum RA.

Prinsip keadilan harus diterapkan bersama dengan keabsahan. Artinya Anda hanya boleh menangani data pribadi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh orang terkait serta tidak salah menangani dan tidak menyalahgunakan data yang Anda kumpulkan (keadilan).

Bersikaplah jelas, terbuka, dan jujur kepada subjek data mengenai siapa Anda, serta mengapa dan bagaimana Anda mengolah data pribadinya (transparansi).

2. Pembatasan tujuan

Data pribadi hanya boleh digunakan untuk tujuan bisnis yang spesifik dan sah. Artinya data yang dikumpulkan untuk satu tujuan spesifik tidak boleh digunakan untuk tujuan baru yang tidak sesuai. Jika sewaktu-waktu Anda ingin menggunakan data yang telah dikumpulkan untuk tujuan baru (selain tujuan asli), maka Anda harus memastikan agar penggunaan baru tersebut kompatibel dengan tujuan awal Anda atau mencari dasar hukum (baru) untuk penggunaan barunya, atau secara khusus meminta persetujuan dari subjek data.

3. Minimalisasi Data

Hanya kumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi tujuan Anda. Jangan mengumpulkan data pribadi yang tidak secara langsung berkaitan dengan tujuan Anda atau lebih banyak data pribadi daripada yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan Anda.

4. Akurasi

Anda bertanggung jawab melakukan langkah-langkah yang wajar guna memastikan agar data pribadi terkait akurat dan, jika diperlukan, terus diperbarui.

5. Pembatasan penyimpanan

Jangan menyimpan data pribadi dengan jangka waktu lebih lama daripada yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pengolahan data.

6. Transparansi dan kerahasiaan

Anda bertanggung jawab menjaga integritas dan kerahasiaan data yang dapat Anda akses, serta secara umum mengamankannya dari ancaman internal atau eksternal. Anda harus melakukan tindakan wajar untuk melindungi data dari pengolahan yang tidak sah atau melanggar hukum dan kehilangan, kehancuran, atau kerusakan yang tidak disengaja.

7. Akuntabilitas

Rainforest Alliance melakukan tindakan dan memiliki catatan yang sesuai untuk membuktikan kepatuhan

kami terhadap prinsip-prinsip pengolahan data. Otoritas perlindungan data dapat meminta bukti ini kapan pun. Dokumentasi adalah kuncinya karena dapat menghasilkan jejak audit yang dapat diikuti otoritas terkait jika kami perlu membuktikan pengumpulan dan pengolahan data yang bertanggung jawab.

KEGIATAN POLITIK & PELOBIAN

Rainforest Alliance dilarang melakukan pelobian. Pelobian didefinisikan sebagai upaya berpartisipasi atau mengintervensi (secara langsung atau tidak langsung) dalam, atau berkontribusi terhadap, kampanye partai politik atau politik apa pun atas nama (atau menentang) siapa pun kandidat untuk jabatan publik terpilih, baik di Amerika Serikat (AS) atau di mana pun. Rainforest Alliance dilarang keras terlibat dalam kegiatan yang mendukung atau menentang siapa pun kandidat untuk jabatan publik. Anda bertanggung jawab untuk mencegah timbulnya kesan bahwa Rainforest Alliance berpartisipasi dalam kegiatan tersebut tanpa izin dari Direktur, unit Kepatuhan Internal Global. Rainforest Alliance diperbolehkan menyelenggarakan kegiatan edukasi terkait misinya dengan pegawai pemerintah. Rainforest Alliance juga diperbolehkan melakukan pelobian untuk menyesuaikan undang-undang secara global, jika pelobian ini berhubungan langsung dengan misinya dan tidak menjadi bagian penting dari kegiatan atau anggarannya. Semua kegiatan pelobian semacam ini harus dilaporkan dalam formulir pengungkapan tahunan Rainforest Alliance yang relevan kepada otoritas pajak Amerika Serikat (AS).

Sebagai pihak perorangan, Anda dapat terlibat dalam kegiatan politik dengan sumber daya Anda dan waktu Anda sendiri, dengan mematuhi hukum yang berlaku dan kebijakan dan peraturan Rainforest Alliance. Untuk menghindari keraguan, kegiatan tersebut tidak boleh dilakukan selama jam kerja Rainforest Alliance atau tidak boleh menggunakan fasilitas, perlengkapan, atau sumber daya lainnya dari Rainforest Alliance, termasuk (misalnya) telepon, komputer, alamat e-mail, ruang kantor, majalah dinding, dan alat tulis.

Sebagai contoh, Anda tidak boleh merespons atau meneruskan e-mail tentang kampanye atau kegiatan politik dengan menggunakan akun e-mail Rainforest Alliance, dan Anda harus memperjelas dalam segala situasi bahwa kegiatan Anda dilakukan murni sesuai kapasitas pribadi dan tidak mengatasnamakan atau berhubungan dengan Rainforest Alliance.

Komunikasi dan pernyataan advokasi harus sesuai dengan posisi dan bukti yang ditetapkan Rainforest Alliance, dan jika ada keraguan, harus didiskusikan dengan supervisor Anda.

Berikut ini adalah beberapa contoh kegiatan yang, jika dilakukan atas nama atau berhubungan dengan Rainforest Alliance dapat dianggap sebagai pelobian yang tidak diizinkan:

- mendukung atau menilai kandidat;
- memberikan pernyataan lisan atau tertulis yang mendukung atau menentang kandidat politik;
- memberi atau meminta kontribusi kepada atau untuk kandidat atau organisasi politik;

- memberikan fasilitas, aset, atau sumber daya (termasuk daftar kontak) untuk memengaruhi pemilihan; atau
- mengutus karyawan Rainforest Alliance untuk suatu kampanye atau meminta perwakilan Rainforest Alliance untuk membicarakan seorang kandidat.

Pertanyaan tentang kegiatan politik atau pelobian harus disampaikan kepada Penasihat Umum.

KEBIJAKAN ANTIKORUPSI

Kebijakan Rainforest Alliance menyatakan bahwa setiap orang yang bertindak atas nama Rainforest Alliance harus sepenuhnya mematuhi semua undang-undang antikorupsi dan antisuap, termasuk undang-undang antipenyuapan daerah serta Undang-Undang Antipraktik Korupsi Asing (“FCPA”) AS, Undang-Undang Antisuap Inggris (jika berlaku), dan semua peraturan perundang-undangan antikorupsi dan antisuap lainnya di tiap negara tempat Rainforest Alliance beroperasi. Persyaratan dalam Pedoman ini berlaku, walaupun undang-undang daerah memperbolehkan perilaku bisnis yang dilarang oleh Pedoman ini.

Rainforest Alliance meyakini bahwa kepatuhan sepenuhnya terhadap Kebijakan Antikorupsi dapat memperkuat efisiensi operasi dan menjaga integritas Rainforest Alliance. Di pasar global, praktik persaingan tidak sehat dan korupsi merupakan perbuatan yang tidak etis dan tidak berkelanjutan.

Larangan Rainforest Alliance’s terhadap penyusunan berlaku untuk semua pembayaran yang tidak layak, tanpa memandang jumlah atau tujuannya, termasuk pembayaran “fasilitasi” (atau uang pelicin).

Anda wajib menghubungi supervisor langsung Anda, unit Kepatuhan Internal Global, atau Penasihat Umum kapan pun Anda merasa mengetahui atau terlibat dalam perilaku yang berpotensi menimbulkan masalah berdasarkan undang-undang antikorupsi dan antisuap yang berlaku.

Hadiah, Keramah-tamahan, dan Pinjaman

Anda tidak boleh menawarkan atau menerima sesuatu yang bernilai dan dapat memengaruhi cara Anda mengambil keputusan untuk atau dari sumber eksternal saat menjalankan bisnis Rainforest Alliance atau saat bertindak dengan cara apa pun atas nama Rainforest Alliance. Dalam konteks Pedoman ini, “sesuatu yang bernilai” mencakup hadiah dan pinjaman melebihi 50 dolar AS, tetapi tidak termasuk (1) barang bernilai kecil seperti makanan dan minuman dalam pertemuan bisnis dan, (2) dengan syarat mendapatkan izin terlebih dahulu dari supervisor langsung atau bagian Sumber Daya Manusia, akomodasi yang wajar dan proporsional saat menjalankan bisnis Rainforest Alliance dan hiburan sederhana dalam konteks bisnis. Akan tetapi Anda tidak boleh menerima atau menawarkan keramah-tamahan yang berlebihan atau mewah. Keramah-tamahan yang berlebihan atau mewah dapat memicu pelanggaran berdasarkan undang-undang antikorupsi dan antisuap yang berlaku. Anda juga dilarang menerima hadiah atau imbalan dari calon vendor, pemasok, atau kontraktor.

TABEL 2

Panduan Rainforest Alliance untuk Memberikan dan Menerima Hadiah

Umumnya Diperbolehkan	Umumnya Tidak Diperbolehkan	Tidak Diperbolehkan
Hadiah bernilai kecil (yang mengandung logo perusahaan)	Hadiah untuk pegawai pemerintah	Hadiah mewah
Jamuan bisnis yang dihadiri perwakilan organisasi pemberi dan perwakilan Rainforest Alliance	Hadiah dalam jumlah banyak	Hadiah yang dimaksudkan untuk memengaruhi keputusan bisnis
Hadiah yang tidak tahan lama bernilai tidak melebihi 50 dolar AS	Hadiah bernilai melebihi 50 dolar AS	Hadiah dari pegawai pemerintah atas percepatan layanan
	Kompensasi atau honorarium	Hadiah yang diminta
		Hadiah yang dapat dianggap suap
		Hadiah uang tunai

Ada kalanya menolak hadiah dianggap tidak sopan menurut budaya setempat. Dalam situasi seperti ini, staf terkait dapat menerima hadiah dan menghubungi unit Kepatuhan Internal Global atau bagian Sumber Daya Manusia, yang akan mengarahkan Anda untuk mengurus hadiah tersebut sebagaimana mestinya.

Anda dapat menawarkan atau menerima hadiah yang tidak diminta, selain uang, dengan nilai yang wajar:

- dan tidak menciptakan persepsi (atau kesan tersirat) bahwa pemberi hadiah berhak untuk mendapatkan perlakuan istimewa dalam bentuk apa pun. Hadiah seperti ini dapat berupa bunga, parsel buah, makanan, dan hadiah wajar lainnya untuk merayakan acara spesial;
- dan tidak akan memengaruhi, atau terlihat memengaruhi, kemampuan Anda untuk bertindak guna memberikan manfaat terbaik kepada Rainforest Alliance; dan
- seperti barang periklanan atau promosi (kalender, pulpen, mug, topi, kaos).

Jika memungkinkan, ketika menerima hadiah, bagikan hadiah tersebut kepada karyawan lain di kantor. Hadiah mewah tidak boleh diterima. Karyawan tidak boleh menerima kompensasi atau honorarium dari entitas yang saat ini atau berpotensi berbisnis dengan Rainforest Alliance tanpa persetujuan tertulis sebelumnya. Menawarkan atau menerima uang tunai (dalam jumlah berapa pun) sangat dilarang.

Harap laporkan semua hadiah yang ditawarkan dan diterima dengan nilai melebihi 50 dolar AS kepada Direktur Kepatuhan Internal Global untuk mendapatkan persetujuan [di sini](#). Jika Anda ditawarkan hadiah yang dirasa tidak pantas, tolak dengan sopan dan jelaskan mengapa hadiah tersebut tidak dapat diterima berdasarkan kebijakan Rainforest Alliance. Jika Anda menerima hadiah karena tidak berkesempatan untuk menolaknya, diskusikan dengan Direktur Kepatuhan Internal Global untuk mendapatkan panduan lebih lanjut.

Kebijakan Antisuap

Tidak ada satu pun yang bertindak untuk atau atas nama Rainforest Alliance yang boleh (secara langsung atau tidak langsung) menawarkan, melakukan, menjanjikan, menerima, menyetujui, atau mengizinkan Pemberian Terlarang dalam bentuk apa pun.

Dalam konteks Pedoman ini, “Pemberian Terlarang” adalah segala bentuk penawaran, hadiah, pembayaran, janji untuk membayar, atau otorisasi pembayaran uang atau benda apa pun yang bernilai, termasuk donasi amal, secara langsung atau tidak langsung, kepada Pegawai Pemerintah, partai politik, agen, atau pihak ketiga untuk tujuan memengaruhi tindakan atau keputusan apa pun dari Pegawai Pemerintah dalam cakupan kapasitas resminya. Terkadang dan dalam situasi sangat terbatas, kenyamanan, hiburan, dan bentuk layanan sosial lainnya dapat diberikan kepada karyawan atau Pegawai Pemerintah jika diizinkan berdasarkan hukum yang berlaku dan dengan persetujuan terlebih dahulu dari Penasihat Umum.

Dalam konteks Pedoman ini, “Pegawai Pemerintah” adalah:

- a. siapa pun pegawai atau karyawan pemerintah atau departemen pemerintah (baik eksekutif, legislatif, yudisial, ataupun administratif) atau lembaga atau instrumen pemerintah tersebut, termasuk lembaga pemerintah daerah atau bisnis yang dimiliki atau dikelola pemerintah;
- b. seseorang yang bertindak dalam kapasitas resmi untuk atau atas nama pemerintah, departemen, lembaga, atau instrumen pemerintah tersebut;
- c. seseorang yang memegang jabatan legislatif, administratif, atau yudisial, baik yang diangkat ataupun dipilih;
- d. seseorang yang menjalankan fungsi pemerintahan, termasuk untuk lembaga pemerintah atau badan usaha pemerintah;
- e. agen, penasihat, atau konsultan untuk orang tersebut;
- f. pejabat partai politik atau kandidat untuk jabatan publik; atau

- g. pengurus, karyawan, atau orang yang bertindak dalam kapasitas resmi untuk atau atas nama organisasi publik internasional (yakni organisasi internasional apa pun yang didirikan oleh negara, pemerintah, atau organisasi publik internasional lainnya, termasuk (misalnya) Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Bank Dunia).

Pembayaran fasilitasi dapat menciptakan budaya korupsi di dalam Rainforest Alliance karena tindakan ini membiasakan sikap yang mewajarkan permintaan dan bujukan dari pegawai publik. Rainforest Alliance memberlakukan toleransi nol terhadap Pembayaran Fasilitasi, meskipun nilainya kecil, kecuali saat Anda menghadapi bahaya yang mengancam keselamatan atau kebebasan diri sendiri atau orang lain, sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

Dalam konteks Pedoman ini, "Pembayaran Fasilitasi" adalah pembayaran apa pun (biasanya secara tunai) untuk mendorong Pegawai Pemerintah melakukan atau mempercepat tugas yang sebenarnya sudah menjadi kewajibannya tanpa pembayaran tambahan, seperti (misalnya) ketika Pegawai Pemerintah meminta uang tunai sebesar 30 dolar AS untuk memproses visa "lebih cepat" sementara biaya resmi untuk pemrosesan visa sudah dibayarkan sebelumnya, dan permintaan ini bukan merupakan biaya tambahan yang diizinkan secara hukum untuk percepatan. Selain itu, pembayaran fasilitasi juga mencakup pembayaran untuk memenuhi permintaan ilegal dari Pegawai Pemerintah agar memberikan izin atau lisensi, atau dari pemasok yang merupakan badan usaha milik negara yang menyediakan jasa seperti listrik, air, pemuatan kargo, dan layanan telepon.

Jika menerima permintaan Pembayaran Fasilitasi dan Anda merasa keselamatan atau kebebasan diri sendiri atau orang lain terancam, maka permintaan tersebut tidak perlu ditolak, tetapi segera dibayar. Setelah melakukan Pembayaran Fasilitasi dalam situasi seperti ini, permintaan dan pembayaran tersebut harus dilaporkan secepat mungkin, dan tanda terima harus diperoleh jika memungkinkan. Jika kesehatan atau keselamatan Anda tidak terancam, Anda harus mempertanyakan keabsahan permintaan tersebut, meminta kesempatan untuk berbicara dengan pejabat atasan, dan selalu melaporkan permintaan tersebut kepada Penasihat Umum Rainforest Alliance.

Undang-Undang Antisuap Inggris

Selain melarang suap pegawai publik (menurut FCPA), Undang-Undang Antisuap Inggris juga melarang penyuapan dalam transaksi bisnis antarswasta. Undang-undang ini menetapkan bahwa kegiatan menawarkan atau menerima keuntungan atau manfaat apa pun dengan maksud untuk mendorong dilakukannya atau memberikan imbalan atas pelanggaran terhadap kepercayaan, iktikad baik, atau ketidakberpihakan, adalah suatu "pelanggaran". Jika Anda menawarkan atau menerima sesuatu yang bernilai yang melanggar kebijakan tersebut, maka tindakan ini dianggap sebagai pelanggaran Undang-Undang Antisuap Inggris (jika berlaku).

Berdasarkan undang-undang ini, jika berlaku, jika suap ditawarkan oleh rekanan Rainforest Alliance untuk

menjalankan bisnis Rainforest Alliance, maka *organisasi* ini dapat dimintai pertanggungjawabannya karena tidak mematuhi. "Rekanan" adalah siapa pun yang memberikan jasa kepada Rainforest Alliance, termasuk agen, konsultan, perantara, dan pemasok.

Undang-Undang Antisuap Inggris berlaku bagi siapa pun yang menjalankan bisnis di Inggris, di mana pun ia berada. Dengan demikian, undang-undang ini mencakup pelanggaran yang dilakukan di dalam dan luar Inggris.

Agen

Semua agen Rainforest Alliance harus memahami dan menegakkan kebijakan antikorupsi Rainforest Alliance. Setiap pengeluaran yang dibayarkan oleh Agen sehubungan dengan perihal yang dibahas dalam Pedoman ini harus dicatat secara akurat pada pembukuan dan catatan Rainforest Alliance, dengan perincian yang jelas tentang jumlah dan alasan pengeluaran tersebut. Dilarang keras melakukan pembayaran secara tunai untuk pengeluaran ini.

KEBIJAKAN MENGENAI PENYIMPANGAN KEUANGAN

Integritas dan kredibilitas keuangan Rainforest Alliance sangat penting bagi donor, penyandang dana, pemerintah, mitra, dan klien Rainforest Alliance. Rainforest Alliance memiliki sejumlah kendali internal yang dirancang untuk memastikan keakuratan catatan keuangan dan mencegah korupsi, penipuan, dan keborosan. Kendali ini dapat ditemukan di Kebijakan dan Prosedur pada intranet dan mencakup (misalnya): Perbankan dan Kewenangan Penanda Tangan; Laporan Pengeluaran Bisnis dan Keuangan Donor; dan sebagainya. Anda bertanggung jawab untuk memahami dan mengikuti kebijakan ini.

Komitmen Rainforest Alliance terhadap tanggung jawab keuangan mewajibkan perwakilannya menjalankan bisnis sesuai dengan kendali, kebijakan, dan prosedur keuangan Rainforest Alliance, hukum yang berlaku, dan persyaratan penyandang dana/donor, serta melindungi dan menjaga aset Rainforest Alliance.

Jika Anda berpartisipasi dalam manajemen atau pelaporan administrasi atau keuangan, Anda harus mengikuti prinsip akuntansi yang diterima secara umum, memastikan agar pembukuan dan catatan Rainforest Alliance dan afiliasi secara akurat dan lazim menunjukkan semua transaksi, mencatat semua pendanaan secara tepat, mengikuti kebijakan dan prosedur internal Rainforest Alliance, memenuhi persyaratan auditor eksternal Rainforest Alliance, dan meyakinkan donor bahwa investasinya aman dan digunakan dengan benar.

KEBIJAKAN PELARANGAN DISKRIMINASI, PELECEHAN, PERUNDUNGAN, DAN KEKERASAN SECARA ILEGAL DI TEMPAT KERJA

Rainforest Alliance berkomitmen mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis dan memperlakukan satu sama lain dengan penuh hormat dan bermartabat. Karyawan Rainforest Alliance berhak bekerja dalam suasana

profesional yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, perundungan, dan kekerasan yang ilegal.

Kebijakan kami yang menentang diskriminasi, pelecehan, perundungan, dan kekerasan secara ilegal di tempat kerja berlaku bagi semua staf di tempat kerja serta di semua fungsi, operasi, dan kegiatan Rainforest Alliance. Kebijakan ini terdiri dari tiga bagian, yang menetapkan peraturan Rainforest Alliance dalam menentang (1) diskriminasi ilegal di tempat kerja, (2) pelecehan dan perundungan ilegal, dan (3) kekerasan di tempat kerja.

Diskriminasi Ilegal

Rainforest Alliance mendukung kesempatan kerja yang setara (tanpa diskriminasi ilegal) baik dalam perekrutan, pemberian kerja, pemberian kompensasi, pemberian tunjangan, dan pemutusan hubungan kerja, maupun semua syarat dan ketentuan ketenagakerjaan lainnya. Kami melarang segala bentuk diskriminasi ilegal terhadap staf di tempat kerja.

Peraturan di semua wilayah yurisdiksi Rainforest Alliance melarang diskriminasi pekerjaan berdasarkan ciri atau karakteristik tertentu dari pelamar dan karyawan. Ciri atau karakteristik tertentu yang dilindungi dari diskriminasi berbeda-beda di setiap wilayah yurisdiksi.

- Contoh umum ciri dan karakteristik yang "dilindungi" meliputi ras, asal kebangsaan, agama, gender, identitas gender, orientasi seksual, kondisi disabilitas, dan rencana kehamilan/reproduksi.
- Yurisdiksi tertentu juga melindungi ciri dan karakteristik tambahan, seperti pengungkapan gender, status pernikahan/keluarga, informasi genetik, status veteran militer, status kewarganegaraan, pandangan/keyakinan politik, dan usia.

Semua staf, anggota dewan, dan konsultan (jika berlaku) Rainforest Alliance harus mematuhi peraturan perundangan antidiskriminasi yang berlaku, baik dalam perekrutan/pemberian kerja dan selama masa kerja, penetapan nilai kompensasi, evaluasi bawahan, dan pemutusan hubungan kerja. Rainforest Alliance dapat mendisiplinkan, memberhentikan sementara, atau memutus hubungan kerja atau pemutusan perikatan siapa pun yang melakukan diskriminasi ilegal.

Dalam konteks tertentu, untuk mematuhi peraturan perundangan antidiskriminasi ini, diperlukan penyediaan akomodasi yang wajar (misalnya mengakomodasi peribadahan atau kondisi disabilitas karyawan dengan membuat perubahan yang wajar pada tugas atau jadwal kerja). Rainforest Alliance menyediakan semua akomodasi yang layak untuk staf sebagaimana diwajibkan oleh hukum. Setiap karyawan yang mengajukan permohonan akomodasi harus menyampaikan kebutuhannya kepada supervisor, pihak manajemen, atau bagian Sumber Daya Manusia.

Pelecehan Ilegal

"Pelecehan ilegal" merupakan perilaku ofensif yang dapat merendahkan, menghina, atau mempermalukan orang lain. Pelecehan terhadap staf Rainforest Alliance dalam bentuk apa pun, baik karena gender, identitas dan pengungkapan gender, kemampuan fisik, penampilan fisik, etnis, ras, asal kebangsaan, afiliasi politik, usia, agama, atau karakteristik dilindungi lainnya dilarang

oleh Rainforest Alliance. Pelecehan dapat bersifat verbal maupun fisik.

"Pelecehan" tidak mencakup pelaksanaan fungsi manajemen yang wajar (misalnya memberikan petunjuk atau arahan yang wajar, memberikan kritik dan konseling yang membangun, menegakkan standar tempat kerja, dan mengambil tindakan perbaikan dan penegakan disiplin).

Pelecehan seksual merupakan jenis perilaku terlarang yang spesifik dan mencakup rayuan seksual yang tidak dikehendaki, permintaan bantuan seksual, atau perilaku verbal atau fisik lain yang bersifat seksual yang memengaruhi pekerjaan seseorang, secara tidak wajar mengganggu kinerja pekerjaan seseorang, atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi atau ofensif.

Pelecehan ilegal dapat terjadi antara supervisor dan bawahan, di antara sesama pekerja, atau dengan pihak ketiga. Contoh perilaku yang dapat dianggap sebagai pelecehan yang melanggar hukum adalah pembentukan stereotipe negatif, penghinaan, ancaman, intimidasi, tindakan bermusuhan, pengungkapan atau penyebaran materi yang merendahkan martabat di tempat kerja, rayuan atau ajakan seksual yang tidak diinginkan, perilaku seksual yang tidak pantas, sentuhan yang tidak dikehendaki, bahasa atau gerak tubuh yang tidak senonoh, lelucon seksual, dan ekshibisionisme.

Anda harus mematuhi hukum yang berlaku untuk menentang pelecehan di tempat kerja. Rainforest Alliance dapat mendisiplinkan, memberhentikan sementara, atau memutus hubungan kerja siapa pun yang melakukan pelecehan ilegal.

Perundungan

Rainforest Alliance melarang perundungan di tempat kerja terhadap staf Rainforest Alliance, apa pun motifnya. Perundungan adalah perilaku kasar yang mencakup setidaknya dua dari tiga unsur berikut ini: (a) perilaku mengancam, mempermalukan, atau mengintimidasi, (b) gangguan, pengucilan, atau sabotase kerja yang menghalangi penyelesaian pekerjaan, dan (c) pelecehan verbal yang ekstrem atau berulang. Rainforest Alliance akan mendisiplinkan atau memutuskan hubungan kerja atau keterlibatan siapa pun yang ditemukan melakukan perundungan atau melakukan perilaku kasar yang dilarang dalam Pedoman ini.

Penting untuk membedakan antara perundungan dan pengawasan secara wajar di tempat kerja. Tindakan pengawasan yang wajar mencakup pemberian umpan balik kinerja, pemantauan atau pembatasan informasi sensitif untuk alasan bisnis yang sah, penetapan tujuan yang kuat, pemberian nasihat atau penegakan disiplin terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, dan penyelidikan potensi pelanggaran.

Perbedaan pendapat, konflik antarpribadi, dan masalah sesekali dalam hubungan kerja merupakan bagian yang tak terelakkan dari hubungan kerja dan tidak selalu merupakan perundungan di tempat kerja.

Kekerasan di Tempat Kerja

Rainforest Alliance tidak akan menoleransi kekerasan di tempat kerja, termasuk tindakan atau ancaman kekerasan apa pun oleh karyawan, konsultan atau kontraktor, atau siapa pun di wilayah Rainforest Alliance, saat menjalankan bisnis Rainforest Alliance, atau di acara atau kegiatan fungsional lainnya.

"Kekerasan di tempat kerja" meliputi perilaku yang mengancam, mengintimidasi, atau memaksa; dengan sengaja melukai seseorang secara fisik; melontarkan ucapan yang mengancam; berperilaku agresif atau bermusuhan yang menimbulkan rasa takut yang beralasan akan cedera atau membuat seseorang tertekan secara emosional; dengan sengaja merusak properti milik Rainforest Alliance atau milik karyawan; membawa senjata ketika berada di properti Rainforest Alliance atau ketika sedang menjalankan bisnis Rainforest Alliance; dan menguntit (termasuk perilaku yang mirip dengan menguntit).

Perilaku kekerasan atau ancaman kekerasan dalam bentuk apa pun, baik tersirat maupun langsung, dilarang di Rainforest Alliance. Siapa pun yang menunjukkan perilaku kekerasan dapat dikenai tuntutan pidana dan akan didisiplinkan hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja atau pemutusan perikatan.

KEBIJAKAN PENJAGAAN KELOMPOK RENTAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

Rainforest Alliance berupaya menjaga kesejahteraan kelompok rentan yang dijumpai, sebagai bagian dari pekerjaan Rainforest Alliance. Kelompok rentan mencakup anak-anak, remaja di bawah usia 18 tahun, dan orang dewasa yang rentan, yang berisiko lebih tinggi mengalami kekerasan, pelecehan, dan diskriminasi karena kerentanan yang meningkat berdasarkan karakteristik seperti gender, etnis, kondisi disabilitas, seksualitas, situasi sosial ekonomi, atau kepercayaan. Istilah orang dewasa rentan juga secara luas berarti orang dewasa yang menerima perawatan pribadi, medis, atau harian, baik di rumah, rumah sakit, panti jompo, pusat penitipan anak, penjara, ataupun lokasi lainnya.

Kami menjunjung tinggi tanggung jawab dan kewajiban untuk memastikan bahwa kami, sebagai organisasi, serta siapa pun yang mewakili kami, tidak dengan cara apa pun membahayakan, menyalahgunakan, atau melakukan tindakan apa pun yang melibatkan segala bentuk perbudakan, perdagangan manusia, eksploitasi, atau praktik kerja paksa untuk mengeksploitasi anak-anak atau kelompok rentan lainnya, atau menyebabkan mereka terpapar risiko.

Rainforest Alliance meyakini bahwa kesejahteraan kelompok rentan yang kami jumpai harus diprioritaskan. Hak asasi mereka harus dihormati. Oleh karena itu, setiap dampak negatif terhadap hak tersebut harus dilaporkan sesuai dengan mekanisme pelaporan yang ditetapkan dalam Pedoman ini.

Setiap saat kita harus:

- menolak segala bentuk eksploitasi dan/atau penyalahgunaan;
- waspada terhadap tanda-tanda kekerasan, pelecehan, atau diskriminasi;
- menjaga batasan yang pantas dengan pihak-pihak yang berinteraksi dengan kita;
- menyertakan prinsip-prinsip perlindungan ke dalam pekerjaan Rainforest Alliance dan melaksanakannya jika diperlukan; dan
- mematuhi semua undang-undang, peraturan, atau adat istiadat yang berlaku dan kebijakan Rainforest Alliance terkait fotografi, pembuatan film, atau kegiatan lain yang menangkap gambar kelompok rentan.

Kita tidak boleh:

- menunjukkan keberpihakan atau memperlakukan seseorang secara tidak adil di antara para penerima manfaat atau komunitas penerima manfaat;
- menempatkan diri sendiri dalam situasi yang berpotensi membahayakan reputasi, yang dapat ditafsirkan secara keliru oleh pihak lain, seperti menghabiskan waktu berlebihan sendirian dengan kelompok rentan dan jauh dari orang lain; atau
- mencuri atau menahan aset keuangan atau fisik, misalnya sebagai imbalan atas partisipasi dalam proyek Rainforest Alliance.

