Versi 8.0.1 (2025)

PEDOMAN PERILAKU

Pedoman Perilaku menetapkan standar yang bertujuan untuk memastikan bahwa kondisi kerja dalam rantai pasokan aman, dan bahwa kegiatan bisnis dilakukan secara bertanggung jawab, etis, dan menghormati hak asasi manusia dan lingkungan.

Best Buy menganggap Kode Etik kami sebagai inisiatif rantai pasokan secara keseluruhan. Setidaknya, kami mewajibkan pemasok tingkat berikutnya untuk mengakui dan menerapkan Kode Etik tersebut.

semua kegiatannya, harus beroperasi dengan sepenuhnya mematuhi undang-undang, aturan, dan peraturan yang berlaku[1]. Selaras dengan standar yang diakui secara internasional sebagaimana tercantum dalam Referensi dokumen ini, dan mengacu pada praktik terbaik dalam rantai pasokan global, elemen Pedoman Perilaku ini dapat melampaui kepatuhan hukum untuk memajukan tanggung jawab sosial dan lingkungan serta etika bisnis. Dalam keadaan apapun, mematuhi Pedoman Perilaku tidak boleh melanggar undang-undang yang berlaku. Namun demikian, jika terdapat standar yang berbeda antara Pedoman Perilaku dan undang-undang yang berlaku, mendefinisikan kesesuaian sebagai pemenuhan persyaratan yang paling ketat.

Ketentuan Pedoman Perilaku ini berasal dari dan menghormati standar yang diakui secara internasional, termasuk:

- Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional
- Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia
- Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja
- Konvensi Dasar ILO
- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB

Pedoman Perilaku ini terdiri atas lima bagian:

[1] Pedoman Perilaku ini tidak dimaksudkan untuk menciptakan hak pihak ketiga baru dan tambahan, termasuk bagi pekerja.

- Bagian A, B, dan C : Masing-masing adalah Standar untuk Tenaga Kerja, Kesehatan dan Keselamatan, dan Lingkungan.
- Bagian D : Standar yang berkaitan dengan etika bisnis.
- Bagian E: Elemen sistem yang dapat diterima untuk mengelola kesesuaian dengan Pedoman Perilaku ini.

A. TENAGA KERJA

Peserta berkomitmen untuk menghormati hak asasi manusia pekerja, dan memperlakukan mereka dengan bermartabat. Ini berlaku untuk pemasok langsung dan tidak langsung, serta semua pekerja termasuk pekerja sementara, migran, pelajar, kontrak, karyawan langsung, dan jenis pekerja lainnya.

Standar tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1) Larangan Kerja Paksa

Tenaga kerja paksa dalam bentuk apapun, termasuk namun tidak terbatas pada, tenaga kerja terikat (termasuk ikatan utang) atau tenaga kerja kontrak, tenaga kerja penjara paksa atau eksploitatif, perbudakan, atau perdagangan manusia tidak diizinkan. Ini termasuk mengangkut, menyembunyikan, merekrut, memindahkan, atau menerima orang dengan cara ancaman, paksaan, pemaksaan, penculikan, atau penipuan untuk tenaga kerja atau layanan. Tidak boleh ada pembatasan yang tidak masuk akal atas kebebasan bergerak pekerja di fasilitas termasuk pembatasan yang tidak masuk akal untuk masuk atau keluar dari fasilitas yang disediakan perusahaan meliputi, jika berlaku, asrama atau tempat tinggal pekerja. Sebagai bagian dari proses perekrutan, semua pekerja harus diberi perjanjian kerja tertulis dalam bahasa asli mereka, atau dalam bahasa yang dapat dipahami pekerja, yang berisi deskripsi syarat dan ketentuan kerja. Pekerja migran asing harus menerima perjanjian kerja sebelum pekerja berangkat dari negara asalnya dan tidak akan ada substitusi atau perubahan(-perubahan) yang diizinkan dalam perjanjian kerja saat tiba di negara penerima kecuali jika perubahan ini dilakukan untuk memenuhi hukum setempat dan memberikan ketentuan yang setara atau lebih baik. Semua pekerjaan harus bersifat sukarela, dan pekerja harus bebas untuk meninggalkan pekerjaan kapan saja atau memutuskan hubungan kerja mereka tanpa penalti jika ada pemberitahuan yang wajar, yang harus dinyatakan dengan jelas dalam kontrak pekerja. Peserta harus menyimpan dokumentasi tentang semua pekerja yang meninggalkan perusahaan. Perusahaan, agen, dan sub-agen tidak boleh menyimpan atau menghancurkan, menyembunyikan, atau menyita dokumen identitas atau imigrasi, seperti tanda pengenal yang diterbitkan pemerintah, paspor, atau izin kerja. Meskipun demikian, perusahaan hanya dapat menyimpan dokumentasi jika diperlukan untuk mematuhi hukum setempat. Dalam hal ini, pekerja tidak boleh ditolak untuk mengakses dokumen mereka. Pekerja tidak wajib membayar biaya perekrutan agen atau sub-agen perusahaan atau biaya terkait lainnya untuk pekerjaan mereka. Jika biaya tersebut ternyata telah dibayar oleh pekerja, biaya tersebut harus dibayarkan kembali kepada pekerja.

2) Pekerja Muda

Pekerja anak tidak boleh digunakan pada tahap produksi apapun. Istilah “anak” mengacu pada setiap orang yang berusia di bawah 15 tahun, atau di bawah usia untuk menyelesaikan

pendidikan wajib, atau di bawah usia minimum untuk bekerja di negara tersebut, mana saja yang paling tinggi. Pekerja di bawah usia 18 tahun (Pekerja Muda) tidak akan melakukan pekerjaan yang mungkin membahayakan kesehatan atau keselamatan mereka, termasuk sif malam dan lembur. Peserta harus memastikan pengelolaan yang tepat bagi pekerja mahasiswa melalui pemeliharaan catatan mahasiswa yang tepat, uji tuntas yang ketat dari mitra pendidikan, dan perlindungan hak-hak mahasiswa sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Peserta harus menerapkan mekanisme yang sesuai untuk memverifikasi usia pekerja. Penggunaan program pembelajaran di tempat kerja yang sah, yang mematuhi semua undang-undang dan peraturan, didukung. Peserta harus memberikan dukungan dan pelatihan yang sesuai kepada semua pekerja mahasiswa. Jika tidak ada hukum setempat, tingkat upah untuk pekerja mahasiswa, intern, dan magang harus setidaknya sama dengan tingkat upah pekerja tingkat pemula lainnya yang melakukan tugas yang sama atau serupa. Jika pekerja anak teridentifikasi, bantuan/remediasi harus diberikan.

3) Jam Kerja

Jam kerja tidak boleh melebihi batas maksimum yang ditetapkan oleh hukum setempat. Selanjutnya, minggu kerja tidak boleh lebih dari 60 jam per minggu, termasuk lembur, kecuali dalam situasi darurat atau tidak biasa. Semua lembur bersifat sukarela. Pekerja harus diizinkan setidaknya satu hari libur setiap tujuh hari.

4) Upah dan Tunjangan

Kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja harus mematuhi semua undang-undang upah yang berlaku, termasuk yang berkaitan dengan upah minimum, jam lembur, dan tunjangan yang diwajibkan secara hukum. Semua pekerja akan menerima gaji setara untuk pekerjaan dan kualifikasi yang setara. Pekerja akan menerima kompensasi lembur dengan tarif upah yang lebih besar dari tarif per jam biasa. Pemotongan dari upah sebagai tindakan disipliner tidak akan diizinkan. Untuk setiap periode gaji, pekerja harus diberi laporan upah yang tepat waktu dan dapat dipahami yang mencakup informasi yang memadai untuk memverifikasi kompensasi yang akurat untuk pekerjaan yang dilakukan. Semua penggunaan tenaga kerja sementara, pengiriman, dan alih daya harus berada dalam batas hukum setempat.

5) Larangan Diskriminasi/Larangan Pelecehan/Perlakuan Manusiawi

Peserta harus berkomitmen terhadap tempat kerja yang bebas dari pelecehan dan diskriminasi yang melanggar hukum. Tidak boleh ada perlakuan kasar atau tidak manusiawi termasuk kekerasan, kekerasan berbasis gender, pelecehan seksual, kekerasan seksual, hukuman badan, paksaan mental atau fisik, perundungan, mempermalukan di depan publik, atau pelecehan verbal terhadap pekerja; juga tidak boleh ada ancaman perlakuan tersebut. Perusahaan tidak boleh terlibat dalam diskriminasi atau pelecehan berdasarkan ras, warna kulit, usia, jenis kelamin, orientasi seksual, identitas atau ekspresi gender, etnis atau asal kebangsaan, disabilitas, kehamilan, agama, afiliasi politik, keanggotaan serikat pekerja, status veteran yang terjamin, informasi genetik yang dilindungi, atau status perkawinan dalam praktik perekrutan dan ketenagakerjaan, seperti upah, promosi, hadiah, dan akses ke

pelatihan. Kebijakan dan prosedur disipliner untuk mendukung persyaratan ini harus ditetapkan dan dikomunikasikan dengan jelas kepada pekerja. Pekerja harus diberi akomodasi yang wajar untuk praktik keagamaan dan disabilitas. Selain itu, pekerja atau calon pekerja tidak boleh menjalani tes medis, termasuk tes kehamilan atau keperawanan, atau pemeriksaan fisik yang dapat digunakan dengan cara yang diskriminatif. Ini disusun dengan mempertimbangkan Konvensi Diskriminasi ILO (Pekerjaan dan Jabatan) (No.111).

6) Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama

Komunikasi terbuka dan keterlibatan langsung antara pekerja dan manajemen adalah cara yang paling efektif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja dan kompensasi. Pekerja dan/atau perwakilan mereka akan dapat menyampaikan dan membagikan gagasan serta kekhawatiran secara terbuka kepada manajemen terkait kondisi kerja dan praktik manajemen tanpa takut akan diskriminasi, pembalasan, intimidasi, atau pelecehan. Selaras dengan prinsip-prinsip ini, peserta harus menghormati hak semua pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja pilihan mereka sendiri, untuk berunding secara kolektif, dan untuk terlibat dalam perkumpulan yang damai serta menghormati hak pekerja untuk menahan diri dari kegiatan tersebut. Apabila hak kebebasan berserikat dan perundingan bersama dibatasi oleh undang-undang dan peraturan yang berlaku, pekerja akan diizinkan untuk memilih dan bergabung dengan bentuk perwakilan pekerja alternatif yang sah.

B. KESEHATAN DAN KESELAMATAN

Peserta menyadari bahwa selain meminimalkan insiden cedera dan penyakit terkait pekerjaan, lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan, konsistensi produksi, serta retensi dan semangat kerja pekerja. Peserta juga menyadari bahwa masukan dan pendidikan pekerja berkelanjutan sangat penting untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

Standar kesehatan dan keselamatan adalah sebagai berikut:

1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Potensi pekerja untuk terpapar bahaya kesehatan dan keselamatan (bahan kimia, listrik dan sumber energi lainnya, kebakaran, kendaraan, dan bahaya jatuh, dll.) harus diidentifikasi dan dinilai, ditanggulangi dengan menggunakan Hierarki Pengendalian. Apabila bahaya tidak dapat dikendalikan secara memadai dengan cara ini, pekerja akan menerima alat pelindung diri dan materi pendidikan yang sesuai dan terawat baik tentang risiko yang terkait dengan bahaya ini. Langkah-langkah tanggap gender harus diambil, seperti tidak menempatkan wanita hamil dan ibu menyusui dalam kondisi kerja, yang dapat berbahaya bagi mereka atau anak mereka dan untuk menyediakan akomodasi yang wajar bagi ibu menyusui.

2) Kesiapan Darurat

Potensi situasi dan peristiwa darurat harus diidentifikasi dan dinilai, dan dampaknya diminimalkan dengan menerapkan rencana darurat dan prosedur tanggapan, termasuk pelaporan darurat, prosedur pemberitahuan dan evakuasi karyawan, pelatihan pekerja, dan latihan.
Latihan kedaruratan harus dilaksanakan setidaknya setiap tahun atau sebagaimana diwajibkan oleh hukum setempat, mana pun yang lebih ketat. Rencana darurat juga harus mencakup peralatan deteksi dan pemadaman kebakaran yang sesuai, jalan keluar yang jelas dan tidak terhalang, fasilitas keluar yang memadai, informasi kontak untuk penanggap darurat, dan rencana pemulihan. Rencana dan prosedur tersebut akan berfokus untuk meminimalkan bahaya terhadap kehidupan, lingkungan, dan properti.

3) Cedera dan Penyakit Kerja

Prosedur dan sistem harus diterapkan untuk mencegah, mengelola, melacak, dan melaporkan cedera dan penyakit kerja, termasuk ketentuan untuk mendorong pelaporan pekerja, mengklasifikasikan dan mencatat kasus cedera dan penyakit, memberikan perawatan medis yang diperlukan, menyelidiki kasus, dan menerapkan tindakan korektif untuk menghilangkan penyebabnya, dan memfasilitasi kembalinya pekerja ke tempat kerja. Peserta harus mengizinkan pekerja untuk menjauhkan diri dari bahaya yang akan segera terjadi, dan tidak kembali hingga situasi dimitigasi, tanpa takut akan pembalasan.

4) Kebersihan Industri

Paparan pekerja terhadap zat kimia, biologis, dan fisik harus diidentifikasi, dievaluasi, dan dikendalikan sesuai dengan Hierarki Pengendalian. Ketika bahaya tidak dapat dikendalikan secara memadai, pekerja harus diberi dan menggunakan alat pelindung diri yang tepat dan terawat baik secara gratis. Peserta harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat kepada pekerja, yang harus dipelihara melalui pemantauan berkelanjutan dan sistematis terhadap kesehatan dan lingkungan kerja pekerja. Peserta harus memberikan pemantauan kesehatan kerja untuk mengevaluasi secara rutin apakah kesehatan pekerja dirugikan akibat paparan kerja. Program perlindungan kesehatan kerja harus berkelanjutan dan mencakup materi pendidikan tentang risiko yang terkait dengan paparan bahaya di tempat kerja.

5) Pekerjaan yang Menuntut Secara Fisik

Paparan pekerja terhadap bahaya tugas yang menuntut secara fisik, termasuk penanganan material secara manual dan pengangkatan barang yang berat atau berulang, waktu berdiri yang lama, serta tugas perakitan yang sangat berulang atau memaksa harus diidentifikasi, dievaluasi, dan dikendalikan.

6) Pengamanan Mesin

Produksi dan mesin lain harus dievaluasi untuk bahaya keselamatan. Pelindung fisik, sambungan, dan penghalang harus disediakan dan dipelihara dengan baik di tempat mesin yang bisa menimbulkan bahaya cedera bagi pekerja.

7) Sanitasi, Makanan, dan Perumahan

Pekerja harus diberi akses mudah ke fasilitas toilet yang bersih, air minum dan penyiapan makanan sanitasi, penyimpanan, dan fasilitas makan. Asrama pekerja yang disediakan oleh Peserta atau agen tenaga kerja harus dijaga agar tetap bersih dan aman, dan dilengkapi jalan keluar darurat yang sesuai, air panas untuk mandi dan pancuran, pencahayaan yang memadai, dan ventilasi yang memadai, akomodasi yang diamankan secara individu untuk menyimpan barang pribadi dan berharga, dan ruang pribadi yang wajar beserta hak masuk dan keluar yang wajar.

8) Komunikasi Kesehatan dan Keselamatan

Peserta harus memberikan informasi dan pelatihan kesehatan dan keselamatan tempat kerja yang sesuai kepada pekerja dalam bahasa pekerja atau dalam bahasa yang dapat dipahami pekerja untuk semua bahaya tempat kerja yang diidentifikasi yang dihadapi pekerja, termasuk namun tidak terbatas pada bahaya mekanis, listrik, kimia, kebakaran, dan fisik. Informasi terkait kesehatan dan keselamatan harus dipasang dengan jelas di fasilitas atau ditempatkan di lokasi yang dapat diidentifikasi dan dapat diakses oleh pekerja. Informasi dan pelatihan kesehatan harus mencakup konten tentang risiko tertentu terhadap demografi yang relevan, seperti jenis kelamin dan usia, jika berlaku. Pelatihan akan diberikan kepada semua pekerja sebelum awal pekerjaan dan secara rutin setelahnya. Pekerja harus didorong untuk mengemukakan kekhawatiran kesehatan dan keselamatan tanpa pembalasan.

C. LINGKUNGAN

Di seluruh fungsi bisnis, Peserta mengakui bahwa tanggung jawab lingkungan merupakan bagian integral dalam memproduksi produk kelas dunia. Peserta harus mengidentifikasi dampak lingkungan dan meminimalkan dampak buruk pada masyarakat, lingkungan, dan sumber daya alam, sekaligus menjaga kesehatan dan keselamatan masyarakat.

Standar lingkungan adalah sebagai berikut:

1) Izin dan Pelaporan Lingkungan

Semua izin lingkungan yang diperlukan (misalnya pemantauan pembuangan), persetujuan, dan pendaftaran harus diperoleh, dipelihara, dan terus diperbarui serta persyaratan operasional dan pelaporan harus diikuti.

2) Pencegahan Polusi dan Konservasi Sumber Daya

Emisi dan pembuangan polutan dan produksi limbah harus diminimalkan atau dihilangkan pada sumber atau dengan praktik seperti menambahkan peralatan pengendalian polusi; memodifikasi produksi, pemeliharaan, dan proses fasilitas; atau dengan cara lain. Penggunaan sumber daya alam, termasuk air, bahan bakar fosil, mineral, dan produk hutan perawan, akan dilestarikan dengan praktik seperti memodifikasi produksi, proses pemeliharaan dan fasilitas, substitusi bahan, penggunaan kembali, konservasi, daur ulang, atau cara lainnya.

3) Zat Berbahaya

Bahan kimia, limbah, dan bahan lain yang menimbulkan bahaya bagi manusia atau lingkungan harus diidentifikasi, diberi label, dan dikelola untuk memastikan penanganan, pemindahan, penyimpanan, penggunaan, daur ulang atau penggunaan kembali, dan pembuangan yang aman. Data limbah berbahaya harus dilacak dan didokumentasikan.

4) Limbah Padat

Peserta harus menerapkan pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, mengelola, mengurangi, dan secara bertanggung jawab membuang atau mendaur ulang limbah padat (tidak berbahaya). Data limbah harus dilacak dan didokumentasikan.

5) Emisi Udara

Emisi udara dari bahan kimia organik volatil, aerosol, korosif, partikulat, zat penipis ozon, dan

produk sampingan pembakaran yang dihasilkan dari operasi harus ditandai, dipantau, dikendalikan, dan diperlakukan sebagaimana diperlukan sebelum pembuangan. Zat penipis ozon harus dikelola secara efektif sesuai dengan Protokol Montreal dan peraturan yang berlaku. Peserta harus melakukan pemantauan rutin terhadap kinerja sistem kontrol emisi udaranya.

6) Pembatasan Material

Peserta harus mematuhi semua undang-undang, peraturan, dan persyaratan pelanggan yang berlaku mengenai larangan atau pembatasan zat tertentu dalam produk dan manufaktur, termasuk pelabelan untuk daur ulang dan pembuangan.

7) Manajemen Air

Peserta harus menerapkan program pengelolaan air yang mendokumentasikan, menggolongkan, dan memantau sumber air, penggunaan, dan pembuangan; mencari peluang untuk melestarikan air; dan mengontrol saluran kontaminasi. Semua air limbah harus dikarakterisasi, dipantau, dikendalikan, dan diolah sebagaimana diperlukan sebelum pelepasan atau pembuangan. Peserta harus melakukan pemantauan rutin terhadap kinerja sistem pengolahan dan pengurungan air limbahnya untuk memastikan kinerja optimal dan kepatuhan terhadap peraturan.

8) Konsumsi Energi dan Emisi Gas Rumah Kaca

Peserta harus menetapkan dan melaporkan sasaran pengurangan gas rumah kaca absolut di seluruh perusahaan. Konsumsi energi dan semua Cakupan 1, 2, dan kategori signifikan emisi gas rumah kaca Cakupan 3 harus dilacak, didokumentasikan, dan dilaporkan secara publik. Peserta harus mencari metode untuk meningkatkan efisiensi energi dan untuk meminimalkan konsumsi energi dan emisi gas rumah kaca mereka.

D. ETIKA

Untuk memenuhi tanggung jawab sosial dan meraih keberhasilan di pasar, Peserta dan agennya harus menjunjung standar etika tertinggi, termasuk hal berikut:

1) Integritas Bisnis

Standar integritas tertinggi harus ditegakkan dalam semua interaksi bisnis. Peserta harus memiliki kebijakan toleransi nol untuk melarang setiap dan semua bentuk penyuapan, korupsi, pemerasan, dan penggelapan.

2) Tidak Ada Keuntungan yang Tidak Patut

Suap atau cara lain untuk memperoleh keuntungan yang tidak pantas atau tidak patut tidak akan dijanjikan, ditawarkan, diizinkan, diberikan, atau diterima. Larangan ini mencakup menjanjikan, menawarkan, mengizinkan, memberikan, atau menerima barang berharga, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pihak ketiga, untuk mendapatkan atau mempertahankan bisnis, mengarahkan bisnis kepada siapa pun, atau mendapatkan keuntungan yang tidak patut. Prosedur pemantauan, penyimpanan catatan, dan penegakan hukum akan diterapkan untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang antikorupsi.

3) Pengungkapan Informasi

Semua transaksi bisnis harus dilakukan secara transparan dan tercermin secara akurat pada pembukuan dan catatan bisnis Peserta. Informasi terkait tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, praktik lingkungan, kegiatan bisnis, struktur, situasi keuangan, dan kinerja peserta akan diungkapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan praktik industri yang berlaku. Pemalsuan catatan atau pengungkapan kondisi atau praktik yang menyesatkan dalam rantai pasokan tidak dapat diterima.

4) Kekayaan Intelektual

Hak kekayaan intelektual harus dihormati. Pemindahan teknologi dan pengetahuan teknis akan dilakukan dengan cara yang melindungi hak kekayaan intelektual, serta informasi pelanggan dan pemasok akan dilindungi.

5) Bisnis, Periklanan, dan Persaingan yang Adil

Standar bisnis, periklanan, dan persaingan yang adil harus ditegakkan.

6) Perlindungan Identitas dan Larangan Pembalasan

Program yang memastikan kerahasiaan, anonimitas, dan perlindungan pemasok dan pelapor[2] karyawan akan dijaga, kecuali jika dilarang oleh hukum. Peserta harus memiliki proses yang dikomunikasikan kepada personel mereka agar dapat menyampaikan kekhawatiran tanpa takut akan pembalasan.

7) Pengadaan Mineral yang Bertanggung Jawab

Peserta harus menerapkan kebijakan dan melaksanakan uji tuntas pada sumber dan rantai pengawasan tantalum, timah, tungsten, emas, dan kobalt dalam produk yang mereka produksi untuk memastikan secara wajar bahwa produk tersebut dipasok dengan cara yang sesuai dengan Panduan Organisasi untuk Kerja Sama dan Pengembangan Ekonomi (Organisation for Economic Co-operation and Development/OECD) untuk Rantai Pasokan Mineral yang Bertanggung Jawab dari Wilayah Terdampak Konflik dan Berisiko Tinggi atau kerangka uji tuntas yang setara dan diakui.

8) Privasi

Peserta akan berkomitmen untuk melindungi harapan privasi yang wajar dari informasi pribadi setiap orang yang berbisnis dengan mereka, termasuk pemasok, pelanggan, konsumen, dan karyawan. Peserta akan mematuhi undang-undang privasi dan keamanan informasi serta persyaratan regulasi saat informasi pribadi dikumpulkan, disimpan, diproses, dikirimkan, dan dibagikan.

---

[2] Definisi pelapor: Siapa pun yang mengungkapkan perilaku tidak pantas oleh karyawan atau pejabat perusahaan, atau pejabat publik atau badan resmi.

E. SISTEM MANAJEMEN

Peserta harus mengadopsi atau menetapkan sistem manajemen dengan lingkup yang terkait dengan isi Pedoman Perilaku ini. Sistem manajemen akan dirancang untuk memastikan: (a) kepatuhan terhadap undang-undang, peraturan, dan persyaratan pelanggan yang berlaku terkait operasi dan produk peserta; (b) kesesuaian dengan Pedoman Perilaku ini; dan (c) identifikasi dan penanggulangan risiko operasional terkait Pedoman Perilaku ini. Hal ini juga akan memfasilitasi peningkatan berkelanjutan.

Sistem manajemen harus berisi elemen-elemen berikut:

1) Komitmen Perusahaan

Peserta harus menetapkan pernyataan kebijakan hak asasi manusia, kesehatan dan keselamatan, lingkungan dan etika yang menegaskan komitmen Peserta terhadap uji tuntas dan peningkatan berkelanjutan, yang didukung oleh manajemen eksekutif. Pernyataan kebijakan harus dipublikasikan dan dikomunikasikan kepada pekerja dalam bahasa yang mereka pahami melalui saluran yang dapat diakses.

2) Akuntabilitas dan Tanggung Jawab Manajemen

Peserta harus secara jelas mengidentifikasi eksekutif senior dan perwakilan(-perwakilan) perusahaan yang bertanggung jawab untuk memastikan penerapan sistem manajemen dan program terkait. Manajemen senior meninjau status sistem manajemen secara berkala.

3) Persyaratan Hukum dan Pelanggan

Peserta harus menerapkan atau menetapkan proses untuk mengidentifikasi, memantau, dan memahami undang-undang, peraturan, dan persyaratan pelanggan yang berlaku, termasuk persyaratan Pedoman Perilaku ini.

4) Penilaian Risiko dan Manajemen Risiko

Peserta harus mengadopsi atau menetapkan proses untuk mengidentifikasi risiko kepatuhan hukum, lingkungan, kesehatan dan keselamatan[3] kerja, serta etika, termasuk risiko dampak hak asasi manusia dan lingkungan yang parah, yang terkait dengan operasi Peserta. Peserta harus menentukan signifikansi relatif untuk setiap risiko dan penerapan pengendalian

[3] Area yang harus disertakan dalam penilaian risiko untuk kesehatan dan keselamatan lingkungan adalah area produksi, gudang dan fasilitas penyimpanan, peralatan pendukung pabrik/fasilitas, laboratorium dan area pengujian, fasilitas sanitasi (kamar mandi), dapur/kafetaria, dan perumahan/asrama pekerja.

prosedural dan fisik yang sesuai untuk mengendalikan risiko yang diidentifikasi dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan.

5) Tujuan Peningkatan

Peserta harus menetapkan tujuan kinerja, target, dan rencana implementasi tertulis untuk meningkatkan kinerja sosial, lingkungan, serta kesehatan dan keselamatan Peserta, termasuk penilaian berkala kinerja Peserta dalam mencapai tujuan tersebut.

6) Pelatihan

Peserta harus menetapkan program bagi manajer pelatihan dan pekerja untuk menerapkan kebijakan, prosedur, dan tujuan peningkatan Peserta serta memenuhi persyaratan hukum dan peraturan yang berlaku.

7) Komunikasi

Peserta harus menetapkan proses untuk menyampaikan informasi yang jelas dan akurat tentang kebijakan, praktik, harapan, dan kinerja Peserta kepada pekerja, pemasok, dan pelanggan.

8) Keterlibatan Pekerja/Pemangku Kepentingan dan Akses ke Upaya Perbaikan

Peserta harus menetapkan proses untuk komunikasi dua arah yang berkelanjutan dengan pekerja, perwakilan mereka, dan pemangku kepentingan lainnya jika relevan atau diperlukan. Proses tersebut harus bertujuan untuk mendapatkan umpan balik tentang praktik dan kondisi operasional yang dicakup oleh Pedoman Perilaku ini, dan untuk mendorong peningkatan berkelanjutan. Pekerja akan diberi lingkungan yang aman untuk memberikan pengaduan dan umpan balik tanpa takut akan pembalasan.

9) Audit dan Penilaian

Peserta harus melakukan evaluasi mandiri secara berkala untuk memastikan kesesuaian dengan persyaratan hukum dan peraturan, isi Pedoman Perilaku, dan persyaratan kontraktual pelanggan yang terkait dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

10) Proses Tindakan Perbaikan

Peserta wajib menetapkan proses perbaikan kekurangan secara tepat waktu yang diidentifikasi oleh penilaian, inspeksi, penyelidikan, dan peninjauan internal atau eksternal.

11) Dokumentasi dan Catatan

Peserta harus membuat dan memelihara dokumen dan catatan untuk memastikan kepatuhan dan kesesuaian peraturan dengan persyaratan perusahaan bersama dengan kerahasiaan yang

sesuai untuk melindungi privasi.

12) Tanggung Jawab Pemasok

Peserta harus menetapkan proses untuk menyampaikan persyaratan Pedoman Perilaku kepada pemasok dan memantau kepatuhan pemasok terhadap Pedoman Perilaku.

REFERENSI

Referensi berikut digunakan dalam menyiapkan Pedoman Perilaku ini dan dapat menjadi sumber informasi tambahan yang berguna. Referensi berikut dapat disetujui atau tidak didukung oleh masing-masing Peserta:

Standar dan Konvensi:

- Konvensi Dasar ILO
    - Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No.87)
    - Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No.98)
    - Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No.29)
    - Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No.105)
    - Konvensi Usia Minimum, 1973 (No.138)
    - Konvensi ILO tentang Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerja Anak, 1999 (No. 182)
    - Konvensi Remunerasi yang Setara, 1999 (No.100)
    - Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111)
    - Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No.155), dan Kerangka Promosi, 2006 (No.187)
- Panduan Uji Tuntas OECD untuk Rantai Pasokan Mineral Yang Bertanggung Jawab dari Wilayah Konflik dan Berisiko Tinggi
- Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional
- Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia
- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia
- Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Melawan Korupsi
- Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Anak
- Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan
- Global Compact Perserikatan Bangsa-Bangsa

Referensi Berguna Lainnya:

- Undang-undang Perlindungan Konsumen dan Reformasi Wall Street Dodd-Frank
- Sistem Manajemen & Audit Ramah Lingkungan
- Inisiatif Perdagangan Etis
- Pedoman Praktik ILO dalam Keselamatan dan Kesehatan
- ISO 14001 dan standar terkait – Manajemen lingkungan
- ISO 45001:2018 - Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja
- Asosiasi Perlindungan Kebakaran Nasional
- Akuntabilitas Sosial Internasional (SAI)
    - SA 8000
- Peraturan Akuisisi Federal Amerika Serikat

RIWAYAT DOKUMEN

Versi 1.0 – Dirilis Oktober 2004.

Versi 1.1 – Dirilis Mei 2005. Revisi tata letak halaman minor; tidak ada perubahan konten.

Versi 2.0 – Dirilis Oktober 2005 dengan revisi beberapa ketentuan.

Versi 3.0 – Dirilis Juni 2009 dengan revisi beberapa ketentuan.

Versi 4.0 – Dirilis April 2012 dengan revisi beberapa ketentuan.

Versi 5.0 – Dirilis November 2014 dengan revisi beberapa ketentuan.

Versi 5.1 – Dirilis Maret 2015 dengan revisi A1 yang akan berlaku pada 1 Januari 2016.

Versi 6.0 – Dirilis Januari 2018 dengan revisi beberapa ketentuan.

Versi 7.0 – Dirilis Januari 2021 dengan revisi beberapa ketentuan.

Versi 8.0 – Dirilis Januari 2024 dengan revisi beberapa ketentuan.

Versi 8.0.1 – Dirilis November 2025 dengan revisi minor pada Bagian Pendahuluan.