



PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA BISNIS NEW BALANCE

Lingkungan Kerja

1. **Diskriminasi & Pelecehan:** New Balance berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif. New Balance berkomitmen untuk menjalankan praktik ketenagakerjaan yang setara dan tidak menoleransi pelecehan atau diskriminasi dalam bentuk apa pun. Ini termasuk segala diskriminasi atau pelecehan yang berkaitan dengan ras, warna kulit, asal kebangsaan, keturunan, agama, jenis kelamin seseorang (termasuk kehamilan), kredo, cacat fisik atau mental, status perkawinan, kondisi medis, orientasi seksual, identitas gender, usia, atau dasar lain apa pun yang dilindungi oleh hukum.
2. **Kesehatan dan Keselamatan:** New Balance berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan. Semua karyawan diharapkan memahami tindakan keselamatan dan mengikuti kebijakan dan prosedur Perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Karyawan harus segera melaporkan kondisi yang tidak aman kepada manajer, penyelia, atau SDM Anda.
3. **Keamanan Tempat Kerja:** New Balance berkomitmen untuk mencegah kekerasan di tempat kerja dan perilaku yang mengancam. New Balance tidak akan menoleransi tindakan, isyarat, atau pernyataan apa pun, termasuk yang dilakukan melalui email, perangkat lunak pengiriman pesan instan, atau media sosial, yang secara fisik mengancam, mengintimidasi, atau memaksa.
4. **Obat-obatan dan Minuman Beralkohol:** New Balance adalah tempat kerja yang bebas dari narkoba dan alkohol. Ini berlaku untuk semua zat, obat-obatan, alkohol atau pengobatan, legal atau ilegal, yang akan mengganggu kemampuan karyawan untuk secara efektif dan aman melakukan semua fungsi pekerjaan. Karyawan jangan bekerja, kembali bekerja, atau menghadiri acara yang disponsori Perusahaan di bawah pengaruh alkohol atau zat apa pun lainnya. Karyawan tidak boleh menggunakan atau menyimpan alkohol atau zat memabukkan lainnya di properti Perusahaan. Pengecualian untuk alkohol dapat diberikan untuk berbagai acara New Balance yang disetujui secara resmi, tetapi karyawan harus menahan diri untuk mengonsumsi secara berlebihan dan mabuk sepanjang waktu.

Konflik Kepentingan

1. **Konflik Kepentingan:** Karyawan New Balance memiliki tanggung jawab untuk bertindak demi kepentingan terbaik Perusahaan dan menghindari konflik kepentingan atau kesan adanya konflik kepentingan. Konflik kepentingan terjadi apabila kepentingan karyawan di luar mengganggu kepentingan Perusahaan atau tugas terkait pekerjaan karyawan tersebut. New Balance melarang karyawan menggunakan posisi mereka di New Balance untuk keuntungan pribadi atau untuk memperoleh manfaat bagi diri mereka sendiri atau anggota keluarga mereka. Jika Anda memiliki pertanyaan tentang apakah suatu situasi berpotensi menimbulkan konflik kepentingan, silakan hubungi Penasihat Umum atau Wakil Presiden Sumber Daya Manusia.
2. **Pekerjaan di Luar:** New Balance mengakui bahwa karyawan terkadang mencari pekerjaan tambahan di luar Perusahaan. Sumber daya Perusahaan tidak boleh digunakan untuk mendukung pekerjaan di luar. Setiap pekerjaan semacam itu juga harus terjadi di luar jam kerja reguler karyawan dan tidak boleh mengganggu kemampuan karyawan itu untuk melakukan pekerjaan New Balance. Dalam keadaan apa pun, karyawan tidak boleh bekerja dalam kapasitas apa pun (baik sebagai karyawan atau kontraktor independen) untuk pesaing. Karyawan juga dilarang bekerja untuk pelanggan, vendor, pemasok, kontraktor, pemegang lisensi, agen, distributor, atau orang lain maupun entitas lain yang berbisnis



dengan New Balance.

3. **Anggota Keluarga:** New Balance adalah perusahaan milik keluarga dan kami bangga dengan warisan khas kami. Anggota keluarga yang sama dapat bekerja di New Balance dan di lokasi umum yang sama. Namun, yang penting adalah menghindari konflik kepentingan dan favoritisme, atau bahkan kesan tersebut. Oleh karena itu, karyawan tidak boleh memegang posisi di New Balance yang akan mengharuskan atau memungkinkan karyawan untuk mengawasi secara langsung atau tidak langsung atau memengaruhi syarat dan ketentuan pekerjaan anggota keluarga. Contoh syarat atau ketentuan kerja termasuk promosi, pemutusan hubungan kerja, disiplin dan kompensasi. Tidak ada anggota keluarga karyawan yang bekerja di departemen Sumber Daya Manusia atau Penggajian yang dipekerjakan oleh New Balance.
4. **Hubungan antarpribadi:** New Balance melarang hubungan romantis antara karyawan di mana salah satu karyawan langsung atau tidak langsung, mengawasi yang lain atau dapat memengaruhi syarat atau ketentuan pekerjaan karyawan tersebut. Contoh syarat atau ketentuan kerja termasuk promosi, pemutusan hubungan kerja, disiplin dan kompensasi. Eksekutif New Balance (Wakil Presiden dan posisi yang lebih tinggi) serta semua anggota departemen Sumber Daya Manusia dan Penggajian, dilarang terlibat dalam hubungan romantis dengan karyawan Perusahaan, bagaimana pun struktur jenjang posisi mereka.
5. **Hadiah:** Untuk menghindari kesan tidak patut, New Balance melarang karyawan menerima hadiah, bantuan, hiburan, pembayaran atau pinjaman apa pun untuk diri mereka sendiri atau anggota keluarga mereka dari pihak mana pun yang melakukan atau berusaha berbisnis dengan New Balance dengan nilai lebih dari USD\$50. New Balance sangat tidak menyarankan pemberian hadiah kepada pelanggan, vendor, pemasok, kontraktor, pemegang lisensi, agen, distributor atau pihak lain yang berbisnis dengan New Balance. Karyawan yang ingin memberikan hadiah (kepada pelanggan, vendor, pemasok, kontraktor, lisensi, agen, atau distributor potensial atau aktual) harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari Penasihat Umum. Dalam keadaan apa pun, hadiah tidak boleh diberikan atau diterima dari pemerintah atau pejabat kuasi pemerintah atau anggota keluarga mereka.
6. **Layanan Dewan**
 - a. **Dewan Lembaga Nirlaba:** New Balance mendorong karyawan untuk memberikan sumbangsih kepada komunitas mereka. Seorang karyawan dapat bekerja pada dewan nirlaba atau penasihat, asalkan layanan tersebut tidak mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan New Balance. Seorang karyawan tidak boleh bertindak atau terkesan bertindak di dewan sebagai perwakilan dari New Balance tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari Penasihat Umum.
 - b. **Dewan Lembaga Berlaba:** Karyawan dapat melayani di dewan organisasi nirlaba dengan persetujuan tertulis sebelumnya dari Chief Executive Officer dan Penasihat Umum. Tidak ada karyawan yang boleh menjabat di dewan pesaing, pelanggan, vendor, pemasok, kontraktor, pemegang lisensi, agen, distributor New Balance, atau entitas lain mana pun yang berbisnis dengan New Balance.

Praktik Bisnis Global

1. **Antipenyuapan dan Antikorupsi:** New Balance berkomitmen terhadap standar integritas tertinggi dan berupaya menghindari kesan tidak patut. Perusahaan dengan tegas melarang segala bentuk penyuaipan serta korupsi dan akan mengambil semua langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa penyuaipan dan korupsi tidak terjadi dalam kegiatan bisnis kita. Karyawan dilarang secara langsung atau tidak langsung membuat, menjanjikan, mengizinkan atau menawarkan sesuatu yang

bernilai kepada pejabat pemerintah atau non-pemerintah atau pihak ketiga mana pun atas nama Perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang tidak patut, mendapatkan atau mempertahankan bisnis, atau mengarahkan bisnis ke orang atau entitas lain. Larangan ini mencakup pembayaran kepada pihak ketiga di mana karyawan mengetahui, atau memiliki alasan untuk mengetahui, bahwa pihak ketiga akan menggunakan sebagian dari pembayaran tersebut untuk suap.

2. **Kepatuhan kepada Peraturan Perdagangan Internasional:**
 - a. **Kebijakan Antiboikot** – Karyawan New Balance tidak boleh mendukung atau bekerja sama dengan boikot yang tidak disetujui terhadap negara lain.
 - b. **Embargo Perdagangan** – Karyawan New Balance harus mematuhi semua undang-undang yang berlaku tentang embargo dagang, termasuk undang-undang impor, ekspor, dan transshipment.
3. **Hukum Persaingan (Antitrust):** Sebagian besar negara memiliki undang-undang "antimonopoli", "persaingan," atau "perlindungan konsumen" yang berkembang dengan baik yang dirancang untuk mendorong dan melindungi persaingan bebas dan adil. Undang-undang ini mengatur hubungan New Balance dengan pengecer, termasuk praktik penetapan harga, diskon, persyaratan kredit, tunjangan promosi, distributor eksklusif, hubungan pemegang waralaba, hubungan pemegang lisensi, pembatasan untuk membawa produk yang bersaing, pemutusan hubungan kerja dan banyak praktik lainnya. Mereka juga secara ketat mengatur hubungan antara New Balance dan pesaing kita, pemasok, dan entitas lain yang berbisnis dengan kita. Konsekuensi dari pelanggaran undang-undang tersebut mungkin berat. New Balance berkomitmen untuk mematuhi undang-undang antimonopoli dan persaingan. Sebagai aturan umum, karyawan New Balance harus membatasi kontak dengan pesaing dan harus selalu menghindari subjek seperti penetapan harga atau syarat dan ketentuan penjualan lainnya, pelanggan dan pemasok. Karena penerapan undang-undang ini untuk situasi tertentu dapat menjadi rumit, karyawan yang memiliki pertanyaan harus menghubungi Penasihat Umum.
4. **Keluhan Instansi Pemerintah dan Pihak Ketiga lainnya:** Kadang-kadang, seorang pelamar, pelanggan, atau karyawan saat ini atau sebelumnya dapat mengajukan — atau mengancam untuk mengajukan — keluhan terhadap New Balance dengan pemerintah atau melalui pihak ketiga lainnya. Setiap karyawan yang dihubungi atau diberi tahu tentang keluhan pihak pemerintah atau pihak ketiga harus segera menghubungi Penasihat Umum atau Wakil Presiden Sumber Daya Manusia. New Balance melarang segala bentuk pembalasan terhadap karyawan yang membuat atau melaporkan pengaduan. Perusahaan berkomitmen untuk bekerja sama sepenuhnya dalam penyelidikan lembaga pemerintah atau pertanyaan atau keluhan dari pihak ketiga.
5. **Permintaan Informasi dari Pemerintah:** New Balance berkomitmen untuk bekerja sama sepenuhnya dengan penyelidikan pemerintah atau permintaan informasi. Jika seorang karyawan diminta oleh pejabat pemerintah untuk memberikan informasi Perusahaan (baik tertulis atau lisan) untuk penyelidikan pemerintah atau tujuan lain — atau jika perwakilan pemerintah mengunjungi tempat kerja Anda untuk meminta catatan, dokumen, atau informasi Perusahaan lainnya — karyawan tersebut harus memberi tahu Penasihat Umum atau Wakil Presiden Sumber Daya Manusia segera. Karyawan harus selalu memberikan informasi yang benar, akurat, dan tidak boleh mencoba menghalangi, memengaruhi, atau menghambat permintaan informasi. Karyawan juga tidak boleh mengubah, memalsukan, memutilasi, menutupi, membuang atau memusnahkan dokumen atau catatan apa pun yang terkait dengan permintaan, penyelidikan, atau proses hukum pemerintah.
6. **Berurusan secara Adil dan Jujur:** New Balance berusaha untuk mengungguli pesaing kita secara adil dan jujur. Kami mencari keunggulan kompetitif melalui kinerja dan produk yang unggul, bukan melalui praktik bisnis yang tidak etis atau ilegal. Mencuri atau menggunakan informasi hak milik, memiliki rahasia dagang atau informasi rahasia yang diperoleh tanpa persetujuan pemilik, atau membujuk pengungkapan informasi tersebut oleh karyawan atau orang lain, adalah tindakan yang dilarang. Kami menghormati hak-hak dan berurusan secara adil dengan semua pelanggan, pemasok, pesaing, dan



karyawan Perusahaan. Karyawan dilarang mengambil manfaat secara tidak benar dari siapa pun, baik melalui manipulasi, menyembunyian, penyalahgunaan informasi rahasia, penyimpangan fakta material, penyuaipan maupun praktik bisnis yang lainnya yang tidak adil. Karyawan juga tidak boleh membantu karyawan lain, konsultan, kontraktor independen, atau pihak ketiga lainnya untuk mengambil keuntungan secara tidak adil dari siapa pun dengan cara ini.

7. **Kegiatan dan Kontribusi Politik:** Karyawan didorong untuk terlibat dalam masalah yang penting bagi bisnis dan komunitas kita. Namun, kegiatan politik diatur dengan hati-hati oleh hukum, dan ada panduan serta larangan ketat yang mengatur partisipasi karyawan dalam kegiatan politik atas nama New Balance atau menggunakan sumber daya New Balance. Karena alasan itu, semua kegiatan politik atas nama Perusahaan harus dimulai atau disetujui terlebih dahulu oleh Penasihat Umum.
 - a. Karyawan harus melakukan kegiatan politik pribadi pada waktu mereka sendiri dengan sumber daya mereka sendiri. Demi menghormati orang lain, karyawan tidak boleh mempromosikan pandangan atau keyakinan politik pribadi (termasuk dengan mem-posting atau mendistribusikan pemberitahuan atau materi lain) di lokasi atau situs web Perusahaan. Karyawan juga tidak boleh mengemukakan bahwa mereka berbicara untuk Perusahaan atau bahwa New Balance mendukung pandangan pribadi karyawan.
 - b. Karyawan tidak diizinkan memberikan kontribusi keuangan langsung kepada kandidat politik mana pun atas nama New Balance.
 - c. Pelobian umumnya didefinisikan sebagai kontak dengan pejabat terpilih atau pemerintah mengenai masalah legislatif atau peraturan yang berdampak pada Perusahaan. New Balance diwajibkan untuk mengikuti persyaratan pelaporan yang ketat terkait pelobian. Penasihat Umum harus menyetujui kegiatan lobi apa pun atas nama Perusahaan, termasuk mempertahankan pelobi atau firma pelobi eksternal.
8. **Integritas Produk:** New Balance berkomitmen untuk memproduksi dan menjual produk menggunakan standar kualitas, gaya, desain, dan kain yang tinggi. Selain standar yang kami publikasikan, semua produk harus diuji, dikemas, diberi label, dipasarkan, diiklankan, dan dijual sesuai dengan persyaratan industri dan hukum yang berlaku.
9. **Hubungan Media:** Semua pertanyaan media harus diarahkan kepada tim Hubungan Masyarakat New Balance. Karyawan tidak boleh berbicara kepada wartawan atau anggota media lainnya atas nama New Balance kecuali diberi kewenangan. Setiap karyawan yang berbicara langsung kepada wartawan tanpa terlebih dahulu menghubungi bagian Hubungan Masyarakat, berisiko memberikan informasi yang salah, mengungkapkan strategi hak milik, atau merusak reputasi Perusahaan.
10. **Konsultan, Kontraktor Independen dan Penyedia Layanan Lainnya:** Hubungan bisnis harus tepat, sesuai hukum dan didokumentasikan. Biaya dan ketentuan material lainnya harus ditetapkan dalam perjanjian tertulis yang telah disetujui oleh Departemen Hukum New Balance sebelumnya. Dalam hal apa pun biaya tidak boleh melebihi apa yang biasa dan umum dilakukan di industri kami.
11. **Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan:** New Balance berkomitmen untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia karyawan dan pekerja kami dalam rantai pasokan kami dan untuk melindungi lingkungan di masyarakat tempat kami menjalankan bisnis. Kami berharap pemasok kami mematuhi standar tinggi yang sama. Kode Etik Pemasok New Balance mensyaratkan pemasok agar menghormati hak-hak semua karyawan, untuk meminimalkan dampak terhadap lingkungan, menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat, serta mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan semua karyawan. Semua karyawan New Balance memiliki tanggung jawab untuk menjunjung tinggi dan mendukung kepatuhan terhadap Kode Etik Pemasok New Balance.
12. **Kebijakan Perjalanan dan Hiburan:** New Balance mengakui pentingnya perjalanan dalam menjalankan bisnis Perusahaan, serta pengorbanan yang cukup besar yang dilakukan oleh karyawan yang bepergian



untuk Perusahaan. New Balance mengganti biaya perjalanan bisnis yang diperlukan dan biaya hiburan yang wajar sesuai dengan kebijakan yang dipublikasikan.

Melindungi Informasi dan Reputasi Perusahaan

1. **Informasi Rahasia dan Hak Kekayaan Intelektual:** Jika tidak ada otorisasi yang ditegaskan secara tertulis, karyawan tidak boleh menggunakan atau mengungkapkan rahasia dagang, informasi rahasia, atau kekayaan intelektual milik New Balance. Karyawan harus memperlakukan informasi hak milik Perusahaan, termasuk yang terkait dengan pelanggan dan produk, sebagai rahasia dan tidak melakukan apa pun untuk membahayakan atau tanpa disadari mengungkapkan informasi rahasia tersebut, termasuk melalui penggunaan media sosial. Informasi hak milik termasuk kekayaan intelektual seperti rahasia dagang, paten, merek dagang, dan hak cipta, serta rencana bisnis dan pemasaran, gagasan teknik dan manufaktur, desain, basis data, catatan, serta data atau laporan non-publik. Penggunaan atau penyebaran informasi ini secara tidak sah, dilarang dan bisa juga ilegal serta mengakibatkan hukuman perdata atau pidana. Semua karyawan harus mematuhi perjanjian kerahasiaan dan larangan pengungkapan yang ditandatangani sebelum dan selama bekerja di New Balance.
2. **Pengungkapan Informasi Keuangan:** Karyawan tidak boleh mengungkapkan informasi keuangan New Balance, selain data yang telah dipublikasikan, tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari Chief Financial Officer.
3. **Barang Milik Perusahaan:** Semua karyawan harus melindungi aset New Balance dan memastikan penggunaan yang efisien. Pencurian, kecerobohan dan pemborosan, dilarang. Semua aset Perusahaan hanya akan digunakan untuk tujuan bisnis yang sah.
4. **Keamanan IT:** Semua karyawan harus mematuhi panduan keamanan teknologi informasi yang ditetapkan oleh Perusahaan. Secara khusus, sangat penting bahwa kata sandi dibuat dengan hati-hati, sering diubah, digunakan secara diam-diam dan dijaga kerahasiaannya, karena ini adalah bentuk utama autentikasi pengguna untuk memberikan akses ke sistem informasi New Balance.
5. **Privasi dan Perlindungan Informasi Pribadi:** New Balance berkomitmen untuk melindungi informasi yang dapat diidentifikasi secara pribadi (personally identifiable information - PII) dan informasi rahasia lainnya yang dikumpulkan atau dikelola oleh Perusahaan tentang konsumen, pelanggan, karyawan, pemasok, dan individu lain. PII adalah segala informasi yang berkaitan dengan individu yang diidentifikasi atau dapat diidentifikasi, seperti nama, alamat, alamat email, nomor telepon, nomor identifikasi pemerintah, nomor ID karyawan dan informasi kartu kredit atau rekening bank. PII dapat mencakup informasi mengenai ras, jenis kelamin, usia, orientasi seksual, agama, atau kondisi medis. Ini juga dapat mencakup pengidentifikasi komputer dan perangkat seluler, riwayat transaksi pelanggan, riwayat pekerjaan dan informasi demografis. Semua karyawan New Balance bertanggung jawab untuk menjaga dan mengamankan catatan bisnis yang berisi PII, termasuk informasi yang diakses atau disimpan secara elektronik, sesuai dengan semua undang-undang yang berlaku. Karyawan harus menyimpan catatan yang berisi PII secara aman setiap saat dan menggunakan data hanya untuk tujuan bisnis yang sah. Kegagalan untuk melakukannya dapat mengakibatkan pertanggungjawaban hukum atau merusak hubungan New Balance dengan karyawan, pelanggan, pemasok dan konsumen, serta reputasi Perusahaan. Semua karyawan New Balance bertanggung jawab untuk mematuhi hukum yang berlaku untuk mengumpulkan, menyimpan, mentransfer dan menggunakan PII. Ini termasuk memahami dan mematuhi semua undang-undang dan peraturan privasi serta perlindungan data lokal yang berlaku di negara tempat karyawan bekerja atau tempat informasi disimpan dan mematuhi aturan yang berlaku untuk transfer PII secara internasional. Pelanggaran atau pengungkapan PII yang diketahui atau dicurigai harus segera dilaporkan kepada Penasihat Umum, Wakil Presiden Senior



Sumber Daya Manusia, atau tim Keamanan Teknologi Informasi.

Akuntansi dan Catatan

1. **Akuntansi:** Catatan yang akurat dan integritas keuangan sangat penting bagi bisnis New Balance. New Balance diperlukan untuk menetapkan dan memelihara prosedur akuntansi yang tepat. Perusahaan harus menyimpan pembukuan dan catatan yang akurat yang mencerminkan semua aset, kewajiban, dan transaksi perusahaan. Perusahaan juga harus memastikan penggunaan dana yang tepat. Karyawan tidak boleh membuat pernyataan palsu, entri yang menyesatkan atau buatan, atau kelalaian materi atau penyimpangan dalam pembukuan, catatan keuangan atau dokumen atau komunikasi lain apa pun. Karyawan yang bertanggung jawab atas penyusunan laporan keuangan Perusahaan dan pengungkapan publik, atau yang memberikan informasi sebagai bagian dari proses itu, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pengungkapan dan informasi tersebut lengkap, akurat dan sesuai dengan kontrol dan prosedur pengungkapan Perusahaan.
2. **Bekerja sama dengan auditor:** Karyawan diharuskan untuk bekerja sama sepenuhnya dengan, dan memberikan informasi yang lengkap serta akurat kepada auditor internal dan auditor eksternal independen, serta manajemen. Karyawan tidak boleh secara tidak patut memengaruhi, memaksa, memanipulasi, atau menyesatkan auditor internal atau auditor eksternal independen terkait dengan laporan keuangan Perusahaan, praktik akuntansi, atau kontrol internal.

Kebijakan Umum

1. **Tindakan Disiplin:** New Balance mengharapkan semua karyawan agar bekerja pada level tinggi, untuk menjadi penjaga nilai-nilai Perusahaan kita dan mematuhi standar serta kebijakan kita. New Balance akan mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kinerja setiap karyawan. Dalam situasi di mana kinerja atau perilaku di bawah harapan, tindakan disiplin dapat diambil, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja. Setiap pelanggaran Kode Etik ini akan mengakibatkan tindakan disiplin, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.
2. **Kebijakan Tanpa Pembalasan Dendam:** New Balance melarang segala bentuk disiplin, pembalasan, intimidasi, atau balas dendam atas pelaporan dengan niat baik tentang pelanggaran atau potensi pelanggaran Pedoman ini, serta untuk mengajukan klaim atau bekerja sama dalam penyelidikan terkait.
3. **Pengabaian:** New Balance berhak, sesuai kebijaksanaannya, mengesampingkan penerapan kebijakan yang diatur dalam Kode Etik ini jika dimungkinkan dan untuk mengamendemen, memodifikasi atau mengubah Kode Etik ini. Pengabaian kebijakan ini hanya dapat diotorisasi dengan persetujuan dari Chief Executive Officer dan Penasihat Umum.

Melaporkan Pelanggaran

1. **Prosedur pelaporan:** Setiap karyawan yang meyakini telah mengalami atau menyaksikan perilaku yang melanggar Pedoman ini, hukum, atau kebijakan Perusahaan lainnya harus segera melaporkan insiden tersebut. Karyawan dapat melaporkan melalui [Speak Up NB](#), hotline etika dan kepatuhan global Perusahaan. Karyawan juga dapat melaporkan secara langsung ke Penasihat Umum atau Wakil Presiden Senior Sumber Daya Manusia. Perusahaan akan segera dan secara menyeluruh menyelidiki semua laporan pelanggaran yang dilakukan secara diam-diam dan rahasia apabila mungkin.



Dokumen Referensi

- [Speak Up NB](#)
- [Pedoman Pengelolaan Zat Terbatas New Balance](#)
- [Pedoman Perilaku Pemasok New Balance](#)
- [Pedoman Standar Pemasok New Balance](#)

ID Versi	Tanggal Perubahan	Penulis	Komentar
1.0	10.04.18	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	N/A
2.0	01.08.19	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	N/A