

CODE OF CONDUCT

Pedoman Perilaku

PT PERTAMINA (PERSERO)



Komitmen Implementasi GCG Dewan Komisaris dan Direksi PT PERTAMINA (PERSERO)

Kami, Dewan Komisaris dan Direksi PT PERTAMINA (PERSERO)

Sebagai Insan PERTAMINA, kami meyakini bahwa implementasi Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*) sangat penting dan merupakan pondasi bagi terbentuknya sistem, struktur, dan budaya yang akan menjadi landasan operasional Perusahaan. GCG juga menjadi kekuatan Perusahaan dalam menjalankan bisnis yang berkelanjutan (*sustainable*) dan memiliki keunggulan daya saing untuk menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia.

Sebagai salah satu bentuk komitmen untuk mendukung penerapan GCG, kami menyusun dan menetapkan *Code of Conduct* yang akan menjadi acuan dalam penerapan perilaku usaha dan perilaku kerja di lingkungan Perusahaan secara konsisten.

Pada kesempatan ini kami kembali berkomitmen untuk memastikan penerapan GCG, kepatuhan penerapan kebijakan internal Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kepatuhan penerapan *Code of Conduct*, bertindak bebas dari segala benturan kepentingan, serta berkomitmen dalam upaya pengendalian gratifikasi dan anti suap sesuai visi dan misi Perusahaan.

Jakarta, 16 Desember 2022



Basuki Tjahaja Purnama
Komisaris Utama



Nicke Widyawati
Direktur Utama



Pahala Nugraha Mansury
Wakil Komisaris Utama



Dedi Sunardi
Direktur Penunjang Bisnis



Heru Pambudi
Komisaris



Emma Sri Martini
Direktur Keuangan



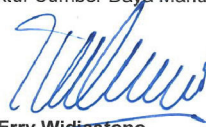
Rida Mulyana
Komisaris



M. Erry Sugiharto
Direktur Sumber Daya Manusia



Alexander Lay
Komisaris Independen



Erry Widiastono
Direktur Logistik & Infrastruktur



Ahmad Fikri Assegaf
Komisaris Independen



A. Salyadi Saputra
Direktur Strategi, Portofolio, dan
Pengembangan Usaha



Iggi Haruman Achsien
Komisaris Independen

DAFTAR ISI



Lembar Pemberlakuan dan Maklumat Komitmen Implementasi GCG Dewan Komisaris dan Direksi PT Pertamina (Persero)	ii
Daftar Isi	vi
Daftar Istilah/Glosarium	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Dasar Pemikiran	1
B. Aspirasi, Visi, dan Misi	2
C. Nilai-Nilai Perusahaan	3
D. Komitmen Perusahaan	5
E. Tujuan	5
F. Manfaat	5
G. Prinsip-Prinsip GCG	6
H. Pihak yang Wajib Mematuhi <i>Code of Conduct</i>	8
I. Tanggung Jawab Insan Pertamina	8
J. Tanggung Jawab Pimpinan Perseroan	8
BAB 2 KEBIJAKAN CODE OF CONDUCT	11
A. Perilaku Usaha	11
1. Hubungan dengan Pekerja	11
2. Hubungan dengan Pelanggan	13
3. Hubungan dengan Pemasok	14

4. Hubungan dengan Kompetitor	15
5. Hubungan dengan Kementerian/Lembaga/Badan Negara dan Pemerintah Daerah	15
6. Hubungan dengan Masyarakat Sekitar	16
7. Hubungan dengan Investor dan Pemegang Saham (<i>Shareholder</i>)	17
8. Hubungan dengan Kreditur	18
9. Hubungan dengan Subholding/Anak Perusahaan/Afiliasi	18
10. Hubungan dengan Media	18
11. Hubungan dengan Komunitas/Organisasi Profesi	19
B. Perilaku Kerja	20
1. Kepatuhan terhadap Hukum	20
2. Benturan Kepentingan	21
3. Pemberian dan Penerimaan Hadiah	21
4. Persamaan dan Penghormatan pada Hak Asasi Manusia (HAM)	22
5. Kesempatan Kerja yang Adil	23
6. Kerahasiaan Data dan Informasi	24
7. Pengawasan dan Penggunaan Aset Perusahaan	25
8. Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan	25
9. Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI)	27
10. Perilaku Etis terhadap Sesama Pekerja	27
11. Penggunaan Media Sosial	28
12. Aktivitas Politik	29
13. Integritas Laporan Keuangan	30
BAB 3 PETUNJUK PELAKSANAAN	31
A. Sosialisasi dan Internalisasi	31
B. Pernyataan Komitmen	32
C. Penyimpangan	32
1. Saluran Pengaduan	33
2. Sanksi Atas Penyimpangan	35
D. Monitoring dan Evaluasi	35
LAMPIRAN	36
Referensi	36
Pernyataan Komitmen Kepatuhan <i>Code of Conduct</i>	38
Pernyataan Komitmen Perlindungan serta Kerahasiaan Data dan Informasi	39

DAFTAR ISTILAH/ GLOSARIUM

1. **Abuse of Power** adalah tindakan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan seorang pejabat untuk kepentingan tertentu, baik untuk kepentingan diri sendiri ataupun pihak selain Pertamina.
2. **Anak perusahaan Pertamina** adalah:
 - a. perusahaan yang sahamnya lebih dari 50% dimiliki oleh Pertamina;
 - b. perusahaan yang jumlah kepemilikan saham gabungannya lebih dari 50% dimiliki oleh Pertamina bersama dengan Badan Hukum/Badan Usaha lain yang terafiliasi dengan Pertamina; atau
 - c. perusahaan yang lebih dari 50% sahamnya dimiliki oleh PT Pertamina (Persero); atau lebih dari 50% suara dalam RUPS dikuasai oleh PT Pertamina (Persero); atau yang jalannya perusahaan, pengangkutan, pemberhentian Direksi dan Komisaris dikendalikan oleh PT Pertamina (Persero).
3. **Compliance Online System** adalah sistem yang dibangun secara terpadu dan terintegrasi dengan sistem *online* yang ada di lingkungan Pertamina, yang merupakan sarana bagi Insan Pertamina untuk menyampaikan laporan terkait dengan program-program pelaporan kepatuhan, khususnya dalam hal ini adalah CoC, Col, LHKPN, Gratifikasi, dan sosialisasi GCG.
4. **Data dan informasi rahasia** adalah data dan informasi yang belum dipublikasikan secara resmi oleh Perusahaan, meliputi rencana bisnis dan strategi Perusahaan, informasi tentang cadangan energi, minyak dan gas, hasil-hasil penelitian dan pengembangan yang digunakan dalam proses produksi, standar dan prosedur operasi Perusahaan, dokumen-dokumen internal yang ditandatangani oleh manajemen Perusahaan, hak kekayaan intelektual ataupun data dan informasi penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja Perusahaan apabila tersebar keluar Pertamina.

5. **Dewan Komisaris** adalah organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.
6. **Direksi** adalah organ Perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.
7. **Diskriminasi** adalah pembedaan perlakuan terhadap sesama berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, dan sebagainya.
8. **Disorientasi** adalah ketidaksesuaian dengan tujuan yang sesungguhnya ingin dicapai.
9. **Perilaku kerja** adalah standar perilaku kerja yang digunakan oleh Insan Pertamina dalam melaksanakan tugas untuk dan atas nama Perusahaan, maupun dalam berinteraksi dan berhubungan dengan sesama rekan kerja serta *stakeholders*.
10. **Perilaku usaha** adalah standar perilaku usaha yang diterapkan Perusahaan sebagai suatu entitas bisnis dalam berinteraksi dan berhubungan dengan *stakeholders*, baik internal maupun eksternal.
11. **Good Corporate Governance (GCG)** adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha dalam memberikan pertanggungjawaban kepada para *shareholders* khususnya.
12. **GCG Soft Structure** adalah seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemangku kepentingan seperti pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan.
13. **Gratifikasi** adalah pemberian dalam arti luas meliputi uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya.

14. **Hadiah/Cinderamata** adalah objek dari penerimaan, pemberian, dan permintaan dalam arti luas, meliputi penerimaan/pemberian/permintaan uang/setara uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya.
15. **Hiburan (*entertainment*)** adalah segala sesuatu yang bersifat menghibur dan menyenangkan hati seperti musik, film, opera, drama, permainan, olahraga, dan wisata.
16. **Holding** adalah perusahaan induk yang membawahi beberapa perusahaan lain dalam satu dan/atau beberapa kelompok bisnis tertentu.
17. **Insan Pertamina** adalah Direksi, Dewan Komisaris, Pekerja Waktu Tertentu, Pekerja Waktu Tidak Tertentu, dan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) yang bekerja di lingkungan Pertamina sebagaimana diatur dalam Standar Perilaku Perusahaan (*Code of Conduct*) PT Pertamina (Persero) dan/atau perubahannya.
18. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)** adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan, dan pencemaran lingkungan.
19. **Knowledge Management** adalah kumpulan perangkat, teknik, dan strategi untuk mempertahankan, membagikan, menganalisis, meningkatkan, dan mengorganisir informasi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan.
20. **Konflik kepentingan (*Conflict of Interest*)** adalah situasi dimana seorang Insan Pertamina yang mendapatkan kekuasaan dan kewenangan memiliki atau diduga memiliki kepentingan pribadi atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya sehingga dapat memengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya.
21. **Media** adalah alat untuk menyampaikan informasi kepada *stakeholders* terkait dengan kegiatan perusahaan dalam bentuk elektronik, cetak, dan internet.
22. **Media Sosial** adalah sebuah media untuk bersosialisasi satu sama lain dan dilakukan secara *online* yang memungkinkan manusia untuk saling berinteraksi tanpa dibatasi ruang dan waktu.

23. **Mitra kerja Pertamina** adalah mitra dalam mengadakan pekerjaan seperti penyedia barang/jasa, media, serta rekanan kerja lainnya.
24. **Moral Hazard** adalah keadaan yang berkaitan dengan sifat, pembawaan, dan karakter manusia yang dapat menambah besarnya kerugian perusahaan dibanding dengan risiko rata-rata.
25. **Pekerja** adalah tenaga kerja Warga Negara Indonesia yang bekerja dan menerima upah dalam hubungan kerja dengan Perusahaan.
26. **Pemangku kepentingan (Stakeholders)** adalah pihak-pihak yang berkepentingan dengan BUMN karena memiliki hubungan hukum dengan BUMN sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN dan/atau perubahannya.
27. **Penyimpangan** adalah sikap, tindakan, atau perbuatan yang menyimpang dari *Code of Conduct*.
28. **Penyuapan** adalah menawarkan, menjanjikan, memberikan, menerima, atau meminta keuntungan yang tidak semestinya dari nilai apa pun (berupa keuangan atau non keuangan), langsung atau tidak langsung, terlepas dari lokasi, merupakan pelanggaran peraturan perundang-undangan, sebagai bujukan atau hadiah untuk orang yang bertindak atau menahan diri dari bertindak terkait kinerja dari tugas orang tersebut.
29. **Perjanjian Kerja Bersama (PKB)** adalah perjanjian dari hasil perundingan antara Perusahaan dan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
30. **Perusahaan** adalah PT Pertamina (Persero).
31. **Pimpinan Pertamina** adalah pejabat level Manajer/setara ke atas di Perusahaan.
32. **Prinsip-prinsip GCG** adalah hal-hal dasar yang dianut dalam mengelola Perusahaan secara baik berdasarkan unsur TARIF yang meliputi: Keterbukaan (*Transparency*), Akuntabilitas (*Accountability*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Independensi (*Independency*), dan Kewajaran (*Fairness*).
33. **Regulator** adalah lembaga/instansi pembuat kebijakan atau peraturan.
34. **Shareholder** adalah pihak yang memiliki saham pada Perusahaan.

35. **Sistem Manajemen Anti Penyuapan** adalah dokumen tertulis yang memuat langkah-langkah yang diperlukan untuk mengelola anti penyuapan di Perusahaan dan dirancang untuk mengembangkan dan menumbuhkan budaya anti penyuapan pada Perusahaan.
36. **Sistem Tata Kerja (STK)** adalah suatu sistem terstruktur yang mengatur penyelenggaraan kegiatan tertentu dari perusahaan, yang terdiri dari kebijakan, prosedur kerja, proses kerja individu, petunjuk operasi alat dan peralatan, atau standar beserta hasil pelaksanaannya yang ditetapkan oleh manajemen Pertamina, dalam menunjang pencapaian visi, misi dan tata nilai Pertamina.
37. **Code of Conduct** adalah sekumpulan komitmen yang terdiri dari perilaku usaha dan perilaku kerja yang disusun sebagai acuan bagi Pertamina dan Insan Pertamina dalam menerapkan nilai dan budaya Perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.
38. **Whistleblowing System (WBS)** adalah kanal pengaduan yang dikelola secara rahasia, anonim, dan mandiri/independen yang digunakan untuk mengoptimalkan peran serta Insan Pertamina dan pihak lain dalam mengungkap *fraud & irregularities* yang terjadi di lingkungan Perusahaan dan perusahaan afiliasi.

1

PENDAHULUAN

GCG menjadi salah satu pilar penting memperkuat Perusahaan dalam perkembangan bisnis dan peningkatan citra Perusahaan



A. DASAR PEMIKIRAN

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi salah satu kebutuhan penting dalam rangka memperkuat Perusahaan dalam perkembangan bisnis global, peningkatan citra Perusahaan, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan

Perusahaan pada masa yang akan datang. Penerapan GCG juga dipandang sebagai salah satu konsep, gagasan, dan proses yang dapat membantu Perusahaan meningkatkan kinerja dan nilai (*value*) Perusahaan serta meningkatkan akuntabilitas publik dan kepercayaan investor. Pada dasarnya, keberhasilan penerapan GCG sangat ditentukan oleh komitmen dari seluruh jajaran Perusahaan, kesiapan dan kelengkapan organ pendukung Perusahaan (*infrastructure* GCG), serta kebijakan GCG lainnya (*soft structure* GCG) dengan tetap memperhatikan kesesuaian, karakter bisnis, dan kebutuhan Perusahaan.

PT Pertamina (Persero) menyadari arti pentingnya penerapan GCG tidak hanya bagi pemegang saham (*Shareholders*) tetapi juga segenap pemangku kepentingan (*Stakeholders*) lainnya. Oleh karena itu, Pertamina berkomitmen untuk menerapkan GCG secara konsisten, salah satunya dengan menyusun Standar Perilaku Perusahaan (*Code of Conduct*). *Code of Conduct* merupakan bagian dari GCG untuk mendukung keberhasilan Perusahaan. Pelaksanaan GCG perlu dilandasi dengan tanggung jawab dan integritas yang tinggi.

Standar Perilaku Perusahaan merupakan sekumpulan komitmen yang terdiri dari perilaku usaha dan perilaku kerja yang disusun sebagai acuan bagi Insan Pertamina dalam menerapkan nilai dan budaya Perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan bisnis.

B. ASPIRASI, VISI, DAN MISI



Aspirasi

Menjadi perusahaan global energi terdepan dengan nilai pasar US\$100B



Visi

Menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia



Misi

Menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat



C. NILAI-NILAI PERUSAHAAN

Insan Pertamina yang bertindak mewakili Pertamina harus memastikan dirinya berperilaku sesuai dengan Tata Nilai AKHLAK BUMN yang dianut oleh Pertamina sebagai berikut.



Amanah, yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan.



Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.



Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan.



Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.



Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.



Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Berikut panduan perilaku AKHLAK dan contoh perilaku spesifik Pertamina:

Nilai-Nilai Utama	Panduan Perilaku	Contoh Perilaku Spesifik Pertamina
Amanah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi janji dan komitmen. 2. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan. 3. Berpegang teguh pada nilai moral dan etika. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan hingga tuntas.
Kompeten	<ol style="list-style-type: none"> 4. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. 5. Membantu orang lain belajar. 6. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Berani mengambil keputusan secara cepat dan tepat berdasarkan risiko yang terukur. 3. Mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja serta kepedulian kepada orang lain, lingkungan sosial, dan alam sebagai <i>way of life</i>. 4. Melayani dengan hati tanpa batas.
Harmonis	<ol style="list-style-type: none"> 7. Menghargai setiap orang apa pun latar belakangnya. 8. Suka menolong orang lain. 9. Membangun lingkungan kerja yang kondusif. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Saling membantu dan mendukung untuk kepentingan perusahaan.
Loyal	<ol style="list-style-type: none"> 10. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan negara. 11. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar. 12. Patuh kepada pimpinan selama tidak bertentangan dengan hukum dan etika. 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Berkontribusi lebih melampaui harapan untuk membangun dan meningkatkan kapasitas nasional. 7. Pantang menyerah menghadapi tantangan dan harapan. 8. Rela berkorban untuk mencapai tujuan perusahaan.
Adaptif	<ol style="list-style-type: none"> 13. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik. 14. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi. 15. Bertindak proaktif. 	<ol style="list-style-type: none"> 9. Kreatif dan inovatif dalam menghasilkan solusi dan nilai tambah. 10. Menunjukkan semangat, antusiasme, dan energi positif.
Kolaboratif	<ol style="list-style-type: none"> 16. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. 17. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. 18. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama. 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Bersinergi secara agresif untuk memberikan nilai tambah sebesar-besarnya untuk perusahaan dan <i>stakeholder</i> lain. 12. Mencari solusi terbaik dalam menghadapi perbedaan kepentingan yang terjadi.

D. KOMITMEN PERUSAHAAN

Pertamina berkomitmen untuk secara konsisten menerapkan *Code of Conduct* dalam menjalankan usahanya. Untuk mencapai hal tersebut maka:

1. Insan Pertamina harus berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan standar perilaku yang tercantum dalam *Code of Conduct* ini;
2. Pimpinan Perusahaan bertanggung jawab memastikan bahwa *Code of Conduct* ini dipatuhi dan dijalankan dengan baik oleh seluruh Insan Pertamina secara konsisten; serta
3. Seluruh mitra kerja Pertamina memahami dan menaati ketentuan yang diatur dalam *Code of Conduct* ini serta menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati perusahaan.

E. TUJUAN

Tujuan penyusunan *Code of Conduct* ini adalah sebagai berikut.

1. Sebagai landasan bagi Perusahaan untuk menerapkan perilaku kerja dan perilaku usaha yang efektif.
2. Sebagai acuan perilaku bagi seluruh Insan Pertamina dalam melakukan tugas dan tanggung jawab serta dalam berinteraksi dengan *Stakeholders* Perusahaan.
3. Sebagai sarana untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja positif yang mendukung perilaku berintegritas dari Insan Pertamina.
4. Sebagai komitmen bersama untuk mewujudkan pelaksanaan aspirasi, visi, dan misi Perusahaan secara profesional dan beretika dalam melakukan kegiatan bisnis Perusahaan.
5. Mengembangkan hubungan yang harmonis, sinergi, saling menguntungkan antara Insan Pertamina, Perusahaan, atau *Stakeholders* lainnya berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
6. Meminimalisir risiko potensi terjadinya konflik kepentingan maupun permasalahan hukum akibat kelalaian yang dilakukan oleh Insan Pertamina.

F. MANFAAT


Penerapan *Code of Conduct* secara konsisten diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Insan Pertamina
 - a. Memberikan acuan kepada Insan Pertamina mengenai perilaku yang diharapkan atau yang dilarang dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kewenangannya di Perusahaan.
 - b. Menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai AKHLAK sehingga akan meningkatkan kinerja dan produktivitas Insan Pertamina secara menyeluruh.
2. Perusahaan
 - a. Mendorong kegiatan operasional Perusahaan agar lebih efisien, efektif, dan patuh terhadap peraturan perundang-undangan dan Sistem Tata Kerja (STK) yang berlaku.
 - b. Meningkatkan reputasi Perusahaan dengan memberikan kepastian dan perlindungan kepada para *Stakeholders* dalam berinteraksi dengan Perusahaan, yang pada akhirnya mewujudkan keberhasilan usaha.
3. *Shareholders*

Menambah keyakinan bahwa Perusahaan dikelola secara amanah, berdasarkan prinsip kehati-hatian, efisien, transparan, akuntabel, dan *fair* untuk mencapai tingkat profitabilitas yang diharapkan oleh *Shareholders* dengan tetap memerhatikan kepentingan Perusahaan.
4. *Stakeholders* lainnya
 - a. Menciptakan hubungan yang harmonis, sinergi dan saling menguntungkan antara *Stakeholders* lainnya dengan Perusahaan yang berlandaskan prinsip-prinsip korporasi dan etika bisnis yang sehat.
 - b. Memberikan kepastian dan perlindungan kepada para *Stakeholders* dalam berinteraksi dengan Perusahaan yang pada akhirnya akan menciptakan kesejahteraan sosial-ekonomi bagi masyarakat dan pihak lain yang terkait.

G. PRINSIP-PRINSIP GCG

Code of Conduct ini merupakan salah satu wujud komitmen Pertamina untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara. Prinsip-prinsip GCG Perusahaan yang dimaksud sebagai berikut.



Transparansi (*Transparency*)

Menjamin pengungkapan informasi materiil dan relevan mengenai kinerja, kondisi keuangan, dan informasi lainnya secara terbuka, jelas, memadai, akurat, dapat dibandingkan dan tepat waktu, serta mudah diakses oleh *Stakeholders* sesuai dengan haknya.



Akuntabilitas (*Accountability*)

Menjamin kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban seluruh Insan Pertamina yang memungkinkan pengelolaan Perusahaan terlaksana secara efektif. Akuntabilitas merujuk kepada kewajiban Insan Pertamina atau fungsi kerja Pertamina berkaitan dengan pelaksanaan wewenang yang dimiliki dan/ atau pelaksanaan tanggung jawab yang dipercayakan oleh Perusahaan kepadanya.



Kemandirian (*Independency*)

Dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip GCG.



Bertanggung jawab (*Responsibility*)

Menjamin aktivitas bisnis dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip korporasi yang sehat, pemenuhan kewajiban terhadap pemerintah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, bekerja sama secara aktif untuk manfaat bersama dan berusaha untuk dapat memberikan kontribusi yang nyata kepada masyarakat.



Kewajaran (*Fairness*)

Menjamin perlakuan yang adil dan setara dalam memenuhi hak-hak *shareholders* dan *stakeholders* sesuai ketentuan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

H. PIHAK YANG WAJIB MEMATUHI CODE OF CONDUCT

Pihak-pihak yang wajib mematuhi dan melaksanakan *Code of Conduct* sebagai berikut.

1. Pekerja Waktu Tertentu (PWT), Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) dan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) yang bekerja di lingkungan Pertamina.
2. Direksi dan Dewan Komisaris PT Pertamina (Persero).
3. *Shareholders* Pertamina.
4. *Stakeholders* Pertamina.
5. Mitra kerja Pertamina.

I. TANGGUNG JAWAB INSAN PERTAMINA

Insan Pertamina memiliki tanggung jawab sebagai berikut.

1. Memberikan pernyataan komitmen atas kepatuhan terhadap *Code of Conduct* minimal 1 (satu) tahun sekali.
2. Mempelajari dan memahami secara detail *Code of Conduct* yang berkaitan dengan pekerjaannya.
3. Memahami prosedur pelaporan penyimpangan terhadap *Code of Conduct*.
4. Melaporkan dugaan penyimpangan *Code of Conduct* melalui saluran *Whistleblowing System* yang telah disediakan oleh Perusahaan.
5. Bekerja sama dalam setiap tahapan penanganan dugaan penyimpangan terhadap *Code of Conduct*.

J. TANGGUNG JAWAB PIMPINAN PERSEROAN

Pimpinan Perusahaan memiliki tanggung jawab sebagai berikut.

1. Membangun, memelihara, dan mengimplementasikan budaya kepatuhan terhadap *Code of Conduct* melalui:
 - a. Secara pribadi mendorong pelaksanaan atas kepatuhan terhadap *Code of Conduct*;
 - b. Senantiasa melakukan pengawasan mengenai program-program yang bertujuan untuk mendorong kepatuhan Insan Pertamina terhadap *Code of Conduct*; serta

- c. Menjadi panutan dengan memberikan contoh-contoh yang baik dalam bersikap maupun bertindak sehari-hari.
 2. Memastikan setiap Insan Pertamina mengerti bahwa kepatuhan atas *Code of Conduct* sama pentingnya dengan pencapaian kinerja.
 3. Mendorong setiap Insan Pertamina untuk memahami prosedur pelaporan penyimpangan terhadap *Code of Conduct* dan/atau melaporkan apabila menemukan penyimpangan terhadap *Code of Conduct*.
 4. Menjadikan kepatuhan terhadap *Code of Conduct* sebagai salah satu aspek dalam mengevaluasi dan memberikan penghargaan kepada Insan Pertamina.
 5. Mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan terhadap *Code of Conduct*.
 6. Memberikan perlindungan terhadap setiap pekerja yang melakukan pelaporan pelanggaran atas *Code of Conduct*.
7. Berlaku adil dan mendukung perusahaan untuk memberikan sanksi terhadap pekerja di lingkungannya yang melakukan pelanggaran atas *Code of Conduct*.



”

Code of Conduct
merupakan bagian
dari GCG untuk
mendukung
keberhasilan
Perusahaan



2

KEBIJAKAN CODE OF CONDUCT

Kebijakan *Code of Conduct* merupakan penjabaran nilai-nilai Perseroan yang memuat standar perilaku bagi Insan Pertamina.



Kebijakan *Code of Conduct* merupakan penjabaran nilai-nilai Perusahaan yang memuat standar perilaku bagi Insan Pertamina dalam melaksanakan kegiatan bisnis, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta berinteraksi dan berhubungan

dengan *Stakeholders* lainnya dengan tetap menjaga profitabilitas dan keberlanjutan Perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.

Beberapa hal yang perlu diatur dalam *Code of Conduct* untuk membangun hubungan dengan *Stakeholders*, baik internal maupun eksternal sebagai berikut.

A. PERILAKU USAHA

Perilaku usaha adalah standar perilaku usaha yang diterapkan Perusahaan sebagai suatu entitas bisnis dalam berinteraksi dan berhubungan dengan *Stakeholders*, baik internal maupun eksternal.

1. Hubungan dengan Pekerja

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan pekerja sebagai berikut.

- a. Mematuhi ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan ketentuan-ketentuan lain yang mengatur hubungan dengan pekerja.

- b. Memberikan kesempatan yang sama dan mendukung potensi yang dimiliki oleh pekerja tanpa adanya diskriminasi terhadap seseorang atau sekelompok orang karena etnik, suku, ras, kebangsaan, agama, jenis kelamin, usia, penyandang disabilitas, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, bahasa, keyakinan, politik, dan/atau perbedaan lainnya.
- c. Memberikan kesempatan yang sama dalam hal rekrutmen, promosi, remunerasi dan pengembangan karir yang wajar sesuai dengan sistem dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
- d. Menghargai setiap inovasi, inisiatif, kreativitas yang memberikan nilai tambah bagi Perusahaan serta pendapat dan aspirasi pekerja selama tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku di Perusahaan dan tanpa membedakan etnik, suku, ras, kebangsaan, agama, jenis kelamin, usia, penyandang disabilitas, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, bahasa, keyakinan, politik, dan/atau perbedaan lainnya.
- e. Menjamin keamanan, kesehatan, dan keselamatan pekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, nyaman, produktif, kondusif, serta terbebas dari segala bentuk kemungkinan kondisi yang dapat membahayakan keamanan, kesehatan, dan keselamatan pekerja.
- f. Memberlakukan sistem penghargaan (*reward*) kepada pekerja yang berprestasi dan memberikan sanksi (*punishment*) kepada pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan ketentuan Perusahaan lainnya.
- g. Menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, tekanan, intimidasi, kekerasan, dan pelecehan dalam bentuk apapun untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, menghargai perbedaan dan kesetaraan, serta menjunjung tinggi hak asasi manusia untuk mendorong kinerja, pertumbuhan, dan keberlangsungan perusahaan.



2. Hubungan dengan Pelanggan

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan pelanggan sebagai berikut.

- a. Memenuhi kebutuhan pelanggan dengan mematuhi standar mutu produk dan memberikan pelayanan yang terbaik.
- b. Berupaya secara optimal dalam melakukan pengembangan produk dan layanan melalui riset dan inovasi dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dan sumber daya Perusahaan untuk menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial.
- c. Mengembangkan kapabilitas agar mampu berkompetisi, baik dalam skala regional maupun internasional.
- d. Menerima masukan dan/atau keluhan dari pelanggan untuk ditindaklanjuti dalam rangka peningkatan pelayanan.
- e. Meningkatkan layanan kepada pelanggan dengan mengacu pada hasil evaluasi survei kepuasan pelanggan serta masukan dan/atau keluhan yang disampaikan pelanggan.
- f. Memberikan pemahaman kepada pelanggan mengenai barang dan/atau jasa (produk) Perusahaan secara jelas dan mudah dipahami melalui sarana komunikasi yang ditetapkan dan diakui oleh Perusahaan.

- g. Menjaga komunikasi secara aktif, baik, dan profesional melalui sarana komunikasi untuk menjalin hubungan jangka panjang dengan pelanggan.
- h. Memastikan pelaksanaan pemenuhan kebutuhan pelanggan atas produk dan jasa Perusahaan dilakukan sesuai dengan perjanjian melalui penerapan Sistem Manajemen Terintegrasi Mutu, Lingkungan, dan K3, serta peraturan perundang-undangan dan ketentuan/peraturan lain yang berlaku.

3. Hubungan dengan Pemasok

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan pemasok, sebagai berikut.

- a. Memastikan bahwa dalam pelaksanaan pengadaan barang atau jasa telah mengikuti dan mematuhi seluruh peraturan pengadaan barang dan jasa yang ditetapkan Perusahaan, termasuk kredibilitas dan reputasi calon penyedia barang dan jasa.
- b. Memastikan bahwa penyedia barang dan jasa telah memenuhi standar yang ditetapkan Perusahaan melalui kualifikasi berdasarkan kualitas barang atau jasa, biaya yang kompetitif, waktu, pelayanan purna jual, representatif, dan kemudahan/keuntungan lain yang dapat diperoleh Perusahaan.
- c. Melakukan evaluasi atas penyedia barang dan jasa serta memberikan sanksi/ tindakan tegas kepada penyedia barang dan jasa yang berperilaku tidak etis atau tidak memberikan layanan sesuai kesepakatan/kontrak yang disepakati bersama.
- d. Tidak menyalahgunakan wewenang atau jabatan dalam proses pengadaan barang dan jasa dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan Perusahaan.
- e. Memastikan ketentuan dan informasi terkait pengadaan barang dan jasa telah tersedia serta sesuai dengan kebutuhan kerja sama bisnis dengan tetap menjaga kerahasiaan informasi.

- f. Melaksanakan hubungan kerja sesuai dengan nilai-nilai etika, keprofesionalan, dan dalam batas-batas toleransi yang berlaku di masyarakat.

4. Hubungan dengan Kompetitor

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan kompetitor sebagai berikut.

- a. Menjalankan kegiatan bisnis Pertamina dengan memerhatikan kaidah persaingan yang sehat dan beretika sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku seperti Undang-Undang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat di Indonesia.
- b. Menghindari kerja sama dengan kompetitor yang dapat merugikan pelanggan dan/atau pelaku usaha lainnya serta kerja sama yang mengarah pada praktik-praktik usaha yang tidak sehat.
- c. Menjaga hubungan baik dengan kompetitor dengan tidak melakukan persaingan usaha yang tidak sehat serta mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Menjalankan kegiatan bisnis secara adil, etis, serta tidak menyebarkan informasi sensitif dan rahasia dalam bentuk apa pun kepada pihak lain.
- e. Melakukan *market research* untuk mengetahui posisi kompetitor serta menjadikan perusahaan kompetitor sebagai pembanding (*benchmark*) guna meningkatkan kinerja Perusahaan.
- f. Menjalankan kegiatan promosi dan pemasaran secara berkesinambungan yang dilakukan secara sehat, adil, jujur dan tidak menjatuhkan kompetitor.

5. Hubungan dengan Kementerian/Lembaga/Badan Negara dan Pemerintah Daerah

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan Kementerian/Lembaga/Badan Negara dan Pemerintah Daerah sebagai berikut.

- a. Senantiasa membina hubungan dan komunikasi yang harmonis dengan Kementerian/Lembaga/Badan Negara dan Pemerintah Daerah baik selaku pihak regulator ataupun sebagai *Stakeholders*.
- b. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dengan perubahan-perubahannya yang berkaitan dengan usaha Perusahaan seperti persyaratan usaha, perizinan, maupun ketentuan lainnya.
- c. Memegang teguh prinsip-prinsip GCG dan tidak melakukan hal-hal yang dapat disalahtafsirkan dalam setiap proses pelaporan, pernyataan, dan permohonan yang ditujukan kepada instansi dan pejabat Kementerian/Lembaga/Badan Negara dan Pemerintah Daerah.
- d. Mengharuskan seluruh mitra kerja Pertamina yang menjadi representasi Perusahaan mematuhi *Code of Conduct* dalam berinteraksi dengan Kementerian/Lembaga/Badan Negara dan Pemerintah Daerah.

6. Hubungan dengan Masyarakat Sekitar

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan masyarakat sekitar sebagai berikut.

- a. Berkomitmen menjaga hubungan baik serta melakukan pengembangan masyarakat untuk mendukung aktivitas operasional Perusahaan.
- b. Menghargai setiap aktivitas kemitraan yang memberikan kontribusi kepada masyarakat dan meningkatkan nilai sosial dan citra Perusahaan.
- c. Menjalani kerja sama dengan organisasi, lembaga masyarakat, dan instansi pemerintahan untuk menjalankan program tanggung jawab sosial dan lingkungan yang sejalan dengan prinsip GCG.
- d. Menghargai dan menghormati masyarakat di sekitar wilayah operasi Perusahaan dengan menjunjung tinggi nilai, norma, budaya, dan peraturan yang berlaku di masyarakat, serta berupaya melestarikan kearifan budaya lokal.



lingkungan sekitar untuk memberikan nilai tambah bagi kehidupan masyarakat sekitar wilayah operasi Perusahaan dengan menjalankan sosialisasi program tanggung jawab sosial dan lingkungan yang dimiliki Perusahaan.

f. Menjaga sikap netral perusahaan

di masyarakat dalam aspek politik dengan tidak terlibat aktivitas politik praktis dan/atau kegiatan-kegiatan bermuatan politik dan/atau terkait dengan partai politik dan afiliasinya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

7. Hubungan dengan Investor dan Pemegang Saham (*Shareholder*)

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan investor dan pemegang saham sebagai berikut.

- a. Melaksanakan arahan, aspirasi, dan keputusan *Shareholders* yang diambil secara sah dalam RUPS dengan sikap amanah, jujur, bijaksana, teliti, adil, serta memberikan manfaat maksimal sesuai harapan pemegang saham.
- b. Dalam membuat pelaporan, pernyataan, dan pengungkapan informasi kepada *Shareholders* harus dilakukan dengan transparan, jelas, akurat, konsisten, lengkap, serta tidak mengandung multitafsir.
- c. Mematuhi hak-hak pemegang saham dengan tetap menjaga kejelasan akuntabilitas dan independensi dalam kegiatan operasional Perusahaan yang menjadi tanggung jawab Direksi sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar Perusahaan.

8. Hubungan dengan Kreditur

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan kreditur sebagai berikut.

- a. Berkomitmen menyediakan data dan informasi yang aktual, akurat, dan dapat dipercaya sesuai kebutuhan dengan tetap mengacu pada ketentuan peraturan dan/atau kebijakan yang berlaku di Perusahaan.
- b. Berkomitmen untuk menghormati dan memenuhi hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam perjanjian dan ketentuan/peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Berkomitmen untuk menghormati dan memenuhi hak-hak kreditur sesuai dengan perjanjian, kebijakan Perusahaan, dan ketentuan/peraturan perundang-undangan yang berlaku.

9. Hubungan dengan *Subholding*/Anak Perusahaan/Afiliasi

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan *Subholding*/anak perusahaan/afiliasi sebagai berikut.

- a. Menjaga dan menjalin hubungan bisnis dengan *Subholding*/anak perusahaan/afiliasi sesuai dengan anggaran dasar dan *corporate charter*/ketentuan bersama yang disepakati dalam RUPS dalam kerangka hubungan bisnis yang wajar.
- b. Menghormati kepentingan bisnis masing-masing pihak melalui perjanjian kerja sama yang saling menguntungkan.
- c. Membangun sinergi bersama dengan *Subholding*/anak perusahaan/afiliasi dalam berbagai kegiatan bisnis dan sosial dengan mematuhi kebijakan dan/atau peraturan Perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

10. Hubungan dengan Media

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan media sebagai berikut.

- a. Menjadikan media massa sebagai mitra kerja dengan mengedepankan prinsip keterbukaan dan saling menghormati

sehingga Perusahaan akan selalu memberikan informasi yang akurat, relevan, berimbang dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan, serta tidak melanggar kode etik jurnalistik.

- b. Menerima dan mempertimbangkan kritik/saran yang disampaikan melalui media dengan tetap mempertimbangkan aspek risiko dan biaya.
- c. Pemberian Informasi kepada media disampaikan oleh pekerja Pertamina sesuai otorisasi dan kewenangan yang telah mendapat persetujuan atau ditunjuk oleh manajemen ataupun pihak lain yang memiliki otoritas. Informasi yang disampaikan juga telah mendapatkan persetujuan untuk dipublikasikan.

11. Hubungan dengan Komunitas/Organisasi Profesi

Perilaku yang diharapkan dalam berhubungan dengan komunitas/ organisasi profesi sebagai berikut.

- a. Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk ikut serta dalam komunitas/organisasi profesi selama tidak mengabaikan tugas dan tanggung jawab pekerja di Perusahaan.
- b. Senantiasa menjalin hubungan profesi seluas-luasnya dengan komunitas/ organisasi profesi untuk meningkatkan wawasan, *hardskill*, dan *softskill*.
- c. Menjalinkan hubungan dengan komunitas/organisasi profesi secara aktif, menetapkan prioritas keterlibatan dan berkontribusi meningkatkan kualitas komunitas/organisasi profesi selama tidak mengganggu/bertentangan dengan tugas dan tanggung jawab di Perusahaan.
- d. Menjalinkan kerja sama dengan komunitas/organisasi profesi untuk mendukung pencapaian tujuan Perusahaan.
- e. Mematuhi standar etika hubungan antaranggota yang diatur dalam komunitas/organisasi profesi.

B. PERILAKU KERJA

Perilaku kerja adalah standar perilaku kerja yang digunakan oleh Insan Pertamina dalam melaksanakan tugas untuk dan atas nama Perusahaan, maupun dalam berinteraksi dan berhubungan dengan sesama rekan kerja serta *Stakeholders*.

1. Kepatuhan terhadap Hukum

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Secara konsisten mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, baik di Negara Republik Indonesia maupun di lingkungan Perusahaan, dalam melaksanakan setiap kegiatan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.
- b. Menghindari setiap tindakan dan perilaku yang dapat berpotensi menimbulkan pelanggaran terhadap hukum dan kesusilaan.
- c. Tidak melakukan *fraud* atau terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan penipuan dan/atau ketidakjujuran dalam bentuk apa pun baik atas nama individu, kelompok, maupun dengan mengatasnamakan Perusahaan.
- d. Senantiasa menjaga citra Perusahaan, baik secara individu maupun dalam rangka menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.
- e. Tidak melibatkan dan/atau mengatasnamakan Perusahaan dalam kegiatan apa pun, baik atas nama individu maupun kelompok yang berpotensi dapat merusak citra dan/atau menimbulkan kerugian bagi Perusahaan.
- f. Memahami hukum dan peraturan yang berlaku dalam konteks pekerjaan termasuk dengan bidang terkait lainnya.
- g. Mengedepankan musyawarah untuk mufakat dalam menyelesaikan setiap permasalahan. Jika musyawarah mufakat tidak tercapai, maka permasalahan tersebut dapat diselesaikan secara hukum.

2. Benturan Kepentingan

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Menghindari segala kegiatan pribadi yang berbenturan atau berpotensi menimbulkan benturan kepentingan dengan tugas dan tanggungjawabnya di Perusahaan, khususnya kegiatan-kegiatan pribadi yang berdampak negatif bagi Perusahaan maupun memengaruhi keputusan/*judgement* yang akan dilakukan sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila Insan Pertamina memiliki hubungan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, maka wajib melaporkannya melalui saluran pelaporan yang diatur oleh Perusahaan.
- b. Tidak bekerja pada perusahaan lain baik sebagai Dewan Komisaris, Direksi, Pekerja, atau Konsultan yang memiliki benturan kepentingan dengan Perusahaan, kecuali apabila telah mendapatkan penugasan atau izin tertulis dari Perusahaan.
- c. Menghindarkan diri dari tindakan penyalahgunaan jabatan, informasi Perusahaan, sumber daya/*aset/resources* Pertamina, hak milik intelektual, waktu, dan fasilitas Pertamina yang digunakan untuk memperoleh keuntungan pribadi.
- d. Menghindarkan diri dari situasi/keadaan yang dapat mengakibatkan Insan Pertamina berada dalam posisi yang bertentangan atau berkompetisi dengan kebijakan dan kegiatan bisnis Perusahaan.
- e. Menghindarkan diri dari rapat pengambilan keputusan apabila memiliki situasi benturan kepentingan.
- f. Insan Pertamina membuat pernyataan tahunan terkait benturan kepentingan.
- g. Patuh pada pedoman *Conflict of Interest* apabila menghadapi situasi yang berpotensi *Conflict of Interest*.

3. Pemberian dan Penerimaan Hadiah

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Tidak memberikan atau menjanjikan, baik langsung maupun tidak langsung hadiah kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan

Perusahaan, dimana pemberian atau janji tersebut diketahui atau patut diduga digunakan untuk memengaruhi atau menggerakkan para pihak tersebut melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya.

- b. Tidak menerima hadiah atau janji, baik langsung maupun tidak langsung dari pihak-pihak yang berhubungan dengan Perusahaan, dimana penerimaan hadiah atau janji tersebut diketahui atau patut diduga digunakan untuk memengaruhi atau menggerakkan Insan Pertamina melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya.
- c. Dalam memberikan donasi/sumbangan terkait dengan tanggung jawab Pertamina terhadap lingkungan sekitarnya, Insan Pertamina harus mendapatkan otorisasi yang sesuai dan dapat dipertanggungjawabkan dengan jelas.
- d. Segala bentuk pemberian kepada *Stakeholders* Perusahaan serta penerimaan hadiah/gratifikasi oleh Insan Pertamina harus mengacu pada Pedoman Pengendalian Gratifikasi Pertamina.

4. Persamaan dan Penghormatan pada Hak Asasi Manusia (HAM)

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Menghindari tindakan diskriminasi terhadap seseorang karena etnis, ras, kebangsaan, warna kulit agama, jenis kelamin, usia, penyandang disabilitas, status sosial, dan ekonomi dalam aktivitas perusahaan yang meliputi namun tidak terbatas pada rekrutment dan seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, pengupahan dan pemberian manfaat, promosi/ demosi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta dalam interaksi sosial di lingkungan kerja.
- b. Menghindari tindakan intimidasi dalam pelaksanaan pekerjaan di lingkungan Perseroaan.
- c. Saling menghormati hak asasi manusia secara universal berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Tidak berbuat sesuatu yang bertentangan dengan kesopanan atau melanggar kesusilaan di tempat kerja atau di tempat lain.

- e. Menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan (dalam bentuk fisik, verbal, non verbal, visual maupun emosional yang membuat pekerja merasa terintimidasi, terhina, tersinggung, direndahkan, atau dipermalukan) dalam rangka menciptakan lingkungan yang inklusif, menghargai perbedaan dan kesetaraan, serta menjunjung tinggi hak asasi manusia untuk mendorong kinerja, pertumbuhan, dan keberlangsungan perusahaan.

5. Kesempatan Kerja yang Adil

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Dalam aktivitas perusahaan yang meliputi namun tidak terbatas pada rekrutment dan seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, pengupahan/pemberian kompensasi dan pemberian manfaat, promosi/demosi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta dalam interaksi sosial di lingkungan kerja dilakukan secara adil tanpa memandang latar belakang agama/kepercayaan, ras, suku bangsa, hubungan pribadi (pertemanan dan kekerabatan), warna kulit, kewarganegaraan, jenis kelamin, umur, status sosial dan ekonomi, penyandang disabilitas, atau karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum.
- b. Dalam membuat suatu keputusan yang berkaitan dengan Insan Pertamina, telah berdasarkan pada kriteria kemampuan dan kualifikasi (seperti pendidikan, pengalaman, kompetensi dan lain-lain).
- c. Menaati peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk peraturan yang mengatur kebebasan untuk berserikat, berkumpul, dan mengemukakan pendapat.
- d. Menegakkan hukum dan tata kelola perusahaan dengan konsisten tanpa membedakan agama/kepercayaan, ras, suku bangsa, hubungan pribadi (pertemanan dan kekerabatan), warna kulit, kewarganegaraan, jenis kelamin, umur atau karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum.

6. Kerahasiaan Data dan Informasi

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Tidak memberikan data dan informasi rahasia Perusahaan tanpa seizin pejabat yang berwenang.
- b. Tidak menyebarkan data dan informasi kepada pihak lain yang tidak berkepentingan, baik selama bekerja maupun setelah tidak lagi bekerja di Perusahaan (termasuk pada pasangan (suami/istri), orang tua, anak, kerabat, dan lainnya).
- c. Wajib menyerahkan semua data yang berhubungan dengan Perusahaan pada saat tidak bekerja lagi di Perusahaan.
- d. Menghormati hak-hak kepemilikan data dan informasi perusahaan lain dan mengharuskan Insan Pertamina untuk menaati semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah hak kepemilikan data dan informasi.
- e. Diperkenankan mengumpulkan data dan informasi mengenai perusahaan lain selama data dan informasi tersebut didapatkan dari sumber-sumber yang sah, seperti pihak yang berwenang di perusahaan tersebut, media massa, atau informasi publik dari perusahaan tersebut.
- f. Melarang pengumpulan data dan informasi eksternal yang dilakukan secara tidak sah, seperti memata-matai, mencuri data dan informasi, atau memalsukan identitas diri.
- g. Diperkenankan melakukan perubahan atau penghapusan data berdasarkan otorisasi pejabat berwenang sesuai prosedur yang telah ditetapkan Perusahaan.
- h. Menghormati hak pribadi Insan Pertamina dengan menggunakan, menjaga, dan menyimpan data pribadi mereka sesuai dengan petunjuk dan prosedur yang berlaku.
- i. Memberikan informasi yang relevan dan proporsional kepada *Stakeholders* dengan tetap mempertimbangkan kepentingan Perusahaan.

7. Pengawasan dan Penggunaan Aset Perusahaan

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Mengikuti standar akuntansi dan pelaporan yang berlaku umum dalam mencatat dan melaporkan aset Perusahaan.
- b. Menggunakan aset Perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan Perusahaan.
- c. Memelihara dan melindungi seluruh aset Perusahaan serta bertanggung jawab dalam mengawasi penggunaan aset Perusahaan.
- d. Melindungi seluruh aset Perusahaan, baik fisik, keuangan, dan lainnya dari penggunaan-penggunaan yang tidak sah, penggelapan dan kecurangan (*fraud*), bahaya moral (*moral hazard*), dan penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*).
- e. Tidak menggunakan aset Perusahaan selain untuk kepentingan Perusahaan.
- f. Menerapkan proses pengendalian yang efektif dan efisien atas penggunaan aset Perusahaan untuk menghindarkan diri dari kerugian yang mungkin terjadi pada masa mendatang.
- g. Berkewajiban untuk melaporkan indikasi maupun terjadinya kecurangan (*fraud*) di lingkungan Perusahaan melalui mekanisme *Whistleblowing System*.

8. Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Mengimplementasikan praktik-praktik kepemimpinan yang mengutamakan aspek *Health, Safety, Security, and Environmental (HSSE)*, *Process Safety* dan *Asset Integrity* melalui tugas dan tanggung jawab yang jelas.
- b. Mematuhi seluruh peraturan yang berlaku terkait aspek HSSE termasuk peraturan internal, perundangan nasional dan internasional, standar dan *best practices* pada seluruh kegiatan usaha dan operasional Perusahaan.

- c. Meningkatkan secara terus-menerus kesadaran dan kompetensi aspek HSSE seluruh pekerja dan mitra kerja untuk memastikan perilaku yang aman dan berwawasan lingkungan.
- d. Memastikan dan mengembangkan implementasi *Sustainability Pertamina Expectations for HSSE Management Excellence (SUPREME)* secara efektif, efisien, dan memadai sebagai sistem manajemen aspek HSSE yang terintegrasi di Perusahaan dengan berbasis risiko, serta berorientasi pada proses dan kinerja.
- e. Mengelola potensi bahaya dan risiko kecelakaan termasuk *major accident hazard* terkait kegiatan operasional Perusahaan dengan memastikan kecukupan mitigasi yang dibutuhkan melalui penggunaan peralatan yang standar, pengendalian proses secara aman, sumber daya manusia yang kompeten, implementasi *Contractor Safety Management System*, serta memastikan sistem tanggap darurat dan krisis telah disiapkan sehingga keberlangsungan bisnis dapat terjaga.



- f. Mengelola insiden melalui investigasi dan belajar dari kejadian untuk mencegah kejadian serupa pada masa mendatang, serta secara transparan mengomunikasikan kepada pemangku kepentingan yang relevan.
- g. Melakukan perbaikan berkelanjutan dan meningkatkan kepuasan pelanggan dengan mengedepankan aspek HSSE melalui keterlibatan aktif dari setiap pekerja dalam pemantauan, evaluasi, dan perbaikan kinerja HSSE secara berkelanjutan.

- h. Mengikutsertakan, menjalin relasi, komunikasi, dan bersinergi dengan seluruh pemangku kepentingan yang relevan terkait aspek HSSE untuk mendukung operasional Perusahaan yang berwawasan HSSE.
- i. Melaksanakan praktik-praktik bisnis yang berwawasan ramah lingkungan.

9. Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI)

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Memiliki kewajiban untuk melindungi HAKI Perusahaan.
- b. Menggunakan HAKI Perusahaan dan menyampaikannya pada pihak lain (apabila diperlukan) sesuai prosedur resmi yang ditetapkan oleh Perusahaan.
- c. Menginformasikan hasil karya yang dihasilkan oleh Insan Pertamina selama berkaitan dengan bisnis/operasi Perusahaan.
- d. Melakukan pendaftaran atas hasil karya yang dapat diproses menjadi HAKI Perusahaan.
- e. Menghormati HAKI pihak lain.
- f. Berpartisipasi aktif dalam pengembangan proses/produk serta menjadikan informasi terkait proses/produk sebagai milik Perusahaan, bukan milik pribadi.

10. Perilaku Etis terhadap Sesama Pekerja

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Hubungan sesama Pekerja
 - 1). Membangun hubungan yang baik antara sesama Insan Pertamina, seperti memberi manfaat satu sama lain bagi kemajuan Perusahaan.
 - 2). Tidak melakukan intimidasi terhadap sesama pekerja untuk kepentingan tertentu, baik pribadi atau pihak lain, internal maupun eksternal.
 - 3). Tidak melakukan tindakan ataupun ucapan yang mengandung unsur-unsur pelecehan/*bullying* terhadap fisik suku, agama, ras, adat istiadat, jenis kelamin, dan hal-hal

lain yang bertentangan dengan norma-norma kesopanan dan kesusilaan.

- 4). Tidak melakukan ancaman fisik maupun nonfisik terhadap pekerja lainnya.
 - 5). Tidak melakukan tindakan permusuhan ataupun segala bentuk provokasi terhadap sesama pekerja untuk kepentingan tertentu, baik pribadi atau pihak lain, internal maupun eksternal.
 - 6). Menghindari segala bentuk persaingan tidak sehat dan pemanfaatan jabatan untuk kepentingan tertentu.
 - 7). Memiliki sikap terbuka dan saling menghargai terhadap kemungkinan adanya perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) dalam merumuskan suatu keputusan.
 - 8). Menjaga kehormatan Insan Pertamina di dalam dan di luar Perusahaan, baik di lingkungan kerja maupun media sosial.
- b. Hubungan Atasan dan Bawahan
- 1). Selalu bersikap saling menghormati dan menghargai satu sama lain.
 - 2). Saling menghargai perbedaan ide atau pendapat yang disampaikan.
 - 3). Berdasarkan prinsip-prinsip profesionalisme dan menghindari aspek *like and dislike* serta *objective* pada kinerja
 - 4). Menggunakan bahasa yang sopan dan tidak mengandung unsur diskriminasi terhadap jenis kelamin, suku, ras, dan agama/kepercayaan.

11. Penggunaan Media Sosial

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Menyampaikan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara bebas dan bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Tidak bertindak mewakili Perusahaan dalam mengunggah materi dan/atau membuat pernyataan di media termasuk di media

sosial, kecuali pihak-pihak yang memiliki tugas dan kewenangan yang diberikan oleh Perusahaan.

- c. Menyampaikan ekspresi dengan intonasi positif dan konstruktif bagi Perusahaan (termasuk produk Perusahaan) melalui unggahan materi dan pernyataan di akun media sosial pribadi maupun akun lain yang dimiliki.
- d. Dilarang mengekspresikan hal-hal terkait pandangan, penilaian, dan kepentingan pribadi yang dapat menimbulkan citra negatif bagi Perusahaan.
- e. Bertindak bijaksana dalam berbagi informasi, khususnya yang berkaitan dengan Perusahaan di media sosial.
- f. Tidak menulis, memublikasikan, dan mengunggah konten pornografi, SARA, kebencian, dan hal-hal lain yang diatur dalam peraturan dan norma yang berlaku.
- g. Tidak menulis, memublikasikan, dan mengunggah materi yang dilindungi hak cipta atau hak kekayaan intelektual, kecuali telah memenuhi ketentuan yang berlaku.
- h. Tidak memamerkan gaya hidup mewah atau pamer harta kekayaan di Media Sosial yang dapat menciderai azas kepatutan dan kepantasan sebagai pekerja BUMN sehingga membuat pencitraan yang kurang baik bagi perusahaan.

12. Aktivitas Politik

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Tidak melakukan kegiatan politik di lingkungan Perusahaan, memberikan sumbangan, dan bantuan lain dalam bentuk apa pun yang mengatasnamakan Perusahaan, termasuk penggunaan sarana, fasilitas, serta dana Perusahaan untuk kepentingan partai politik.
- b. Tidak membawa, memasang, mempertontonkan, serta mengenakan simbol, gambar, dan/atau ornamen partai politik di lingkungan kantor tempat kerja/fasilitas umum lain milik Perusahaan.
- c. Tidak membawa dan/atau menggunakan logo/symbol Perusahaan dan menggunakan sebutan jabatan di Perusahaan dalam aktivitas/partisipasi politik apapun.

- d. Wajib menghindari, menghentikan dan/atau mengganti kegiatan-kegiatan yang berpotensi disalahgunakan oleh pribadi/kelompok/golongan tertentu untuk kegiatan politik praktis dalam rangka pemilihan eksekutif dan pemilihan legislatif.
- e. Dapat menjadi pengurus partai politik dan/atau calon/anggota legislatif atau calon/Pimpinan Daerah/Pemerintahan dengan mengajukan PHK sebagai pekerja atau diakhiri hubungan kerjanya dengan Pertamina.
- f. Tidak ikut serta sebagai pengawas/saksi sebagai wakil dari partai politik dan lembaga pemerintah dalam pelaksanaan pemilihan umum/pemilihan kepala daerah (Pemilu/Pilkada).
- g. Tidak ikut serta dalam kampanye pemilihan eksekutif dan pemilihan legislatif, baik kampanye secara fisik maupun virtual melalui sosial media.
- h. Setiap Insan Pertamina baik sebagai atasan ataupun sesama rekan kerja dilarang melakukan pemaksaan kepada pekerja lainnya untuk mengikuti pilihan politik tertentu sehingga dapat membatasi hak individu yang bersangkutan untuk dapat menyalurkan aspirasi politiknya.

13. Integritas Laporan Keuangan

Perilaku Insan Pertamina yang diharapkan sebagai berikut.

- a. Bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian laporan keuangan konsolidasi PT Pertamina (Persero) dan entitas anak perusahaan (Grup).
- b. Menyusun dan menyajikan laporan keuangan konsolidasi sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku di Indonesia.
- c. Memastikan semua informasi dalam laporan keuangan konsolidasi telah dimuat secara lengkap dan benar.
- d. Memastikan laporan keuangan konsolidasi tidak mengandung informasi atau fakta material yang tidak benar dan tidak menghilangkan informasi atau fakta material.
- e. Bertanggung jawab atas sistem pengendalian internal grup.

3

PETUNJUK PELAKSANAAN

Berkomitmen
mensosialisasikan
Code of Conduct
mengenai etika
yang sesuai dengan
budaya AKHLAK



A. SOSIALISASI DAN INTERNALISASI

Pertamina berkomitmen untuk melaksanakan sosialisasi dan internalisasi *Code of Conduct* untuk meningkatkan pemahaman Insan Pertamina mengenai etika yang

sesuai dengan budaya AKHLAK dan prinsip-prinsip GCG dalam aktivitas Perusahaan. Pelaksanaan sosialisasi dan internalisasi dilakukan secara efektif, menyeluruh, dan berkala dengan memerhatikan hal-hal sebagai berikut.

1. Sosialisasi *Code of Conduct* dikoordinasikan oleh fungsi *Compliance Holding*, termasuk dalam program orientasi pekerja baru dan penyegaran secara berkala bagi seluruh pekerja Pertamina serta mitra kerja Pertamina.
2. Menjadikan penerapan standar perilaku sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari praktik bisnis dan penilaian kinerja seluruh pekerja Pertamina.
3. Membangun komitmen terhadap *Code of Conduct* bagi seluruh mitra kerja yang terkait dengan Pertamina salah satunya dengan pakta integritas.
4. Melengkapi peraturan Perusahaan dengan sanksi atas pelanggaran yang terjadi dan membangun sistem untuk memantau penerapan *Code of Conduct*.

5. Mengembangkan *Code of Conduct* dan jika diperlukan dapat dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai kebijakan dan peraturan Perusahaan.

Proses internalisasi dapat dilakukan secara manual atau tatap muka melalui buku saku, sosialisasi, dan/atau rapat koordinasi. Selain itu, proses internalisasi dapat dilakukan melalui media informasi atau media digital, baik secara *offline* maupun *online*. Keberhasilan implementasi *Code of Conduct* perlu didukung dengan semangat, komunikasi, dan komitmen bersama untuk melaksanakannya dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Fungsi *Compliance* bertindak sebagai fungsi pengawasan atas ketaatan pemenuhan pernyataan komitmen guna memastikan seluruh Insan Pertamina telah membaca dan memahami *Code of Conduct*.

B. PERNYATAAN KOMITMEN

1. Seluruh Insan Pertamina wajib membaca dan memahami isi *Code of Conduct*.
2. Seluruh Insan Pertamina wajib mengisi pernyataan komitmen pribadi setelah membaca *Code of Conduct* dalam *Compliance Online System*.

C. PENYIMPANGAN

Penyimpangan merupakan sikap, tindakan, atau perbuatan yang menyimpang dari *Code of Conduct*. Bentuk penyimpangan meliputi beberapa hal sebagai berikut.

1. Ketidaksiplinan.
2. Penggelapan.
3. Penyampaian informasi, data, atau dokumen rahasia Pertamina, baik kepada *Stakeholders* internal maupun eksternal melalui media digital atau siber.
4. Pemalsuan laporan keuangan untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan Pertamina secara materiil maupun nonmateriil.
5. Penyalahgunaan aset Pertamina untuk kepentingan pribadi, kerabat, atau saudara.
6. Penyalahgunaan narkoba dan psikotropika, menjual/membeli/meminum minuman keras di lingkungan kerja, serta mengedarkan/

menjual/membeli/memakai obat-obatan terlarang atau obat-obatan lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan/fasilitas Perusahaan.

7. Tindakan korupsi.
8. Penyalahgunaan wewenang/jabatan sehingga menyebabkan kerugian bagi Perusahaan.
9. Segala bentuk penyimpangan terhadap standar etika, kebijakan internal Pertamina, Perjanjian Kerja Bersama, serta tindakan *fraud* lainnya.
10. Penyampaian informasi yang mengandung unsur pornografi, SARA, kebencian, dan materi yang mengandung hak kekayaan intelektual kecuali telah mengikuti peraturan yang berlaku dan informasi lainnya yang diatur dalam peraturan dan norma yang berlaku, pada sarana atau media yang disediakan dan diakui oleh Perusahaan.
11. Tindakan diskriminasi, intimidasi, pelecehan/*harassment*, dan tindakan lainnya baik dalam bentuk fisik, verbal, non verbal, visual, maupun emosional yang tidak sesuai dengan Hak Asasi Manusia (HAM) dan dilakukan oleh Insan Pertamina kepada pihak internal dan eksternal.
12. Penggunaan data dan informasi eksternal yang dilakukan secara tidak sah dengan melakukan pencurian data untuk keperluan pemalsuan identitas diri, memata-matai, dan keperluan lainnya.
13. Keikutsertaan Insan Pertamina dalam kegiatan politik dalam bentuk apa pun termasuk penggunaan sarana, fasilitas, atribut, dana Perusahaan, dan bentuk lainnya untuk kepentingan partai politik.

Adapun ketentuan lebih lanjut mengenai kategori, tingkat penyimpangan, sanksi, serta mekanisme penegakan sanksi penyimpangan diatur lebih detail dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1. Saluran Pengaduan

Perusahaan berkomitmen untuk menjaga dan melindungi seluruh aset Perusahaan agar kegiatan bisnis/operasionalnya berjalan sesuai dengan nilai Amanah dalam Tata Nilai AKHLAK, dengan menyediakan saluran *Whistleblowing System*.

Insan Pertamina waiib berpartisipasi aktif melaporkan setiap dugaan terjadinya penyimpangan yang diketahuinya. Pelaporan dilakukan dengan dukungan data yang relevan dan lengkap sebagai *evidence* serta ditujukan untuk kepentingan Pertamina, bukan untuk menjatuhkan seseorang.

Pelaporan dapat disampaikan secara langsung kepada *Whistleblowing System* Pertamina melalui saluran-saluran berikut.



 +62-21-381-5909/5910/5911

 +62-21-381-5912

 **pertaminaclean@tipoffs.com.sg**

 0811 861 5000

 **<https://pertaminaclean.tipoffs.info>**

 Pertamina Clean,
PO BOX 2600 JKP 10026

” Pertamina melalui fungsi Internal Audit melakukan pengelolaan terhadap saluran *Whistleblowing System* yang dilakukan dengan adanya penanganan terhadap setiap pelaporan pelanggaran yang diajukan oleh Dewan Komisaris, Direksi, Insan Perusahaan dan/atau *Stakeholders* Perusahaan berkaitan dengan pelanggaran *Code of Conduct*. Penjelasan dan ketentuan lebih lanjut diatur dalam Pedoman Pengelolaan Pengaduan PT Pertamina(Persero).

2. Sanksi Atas Penyimpangan

Sanksi atas penyimpangan terhadap *Code of Conduct* sebagai berikut.

- a. Insan Pertamina yang terbukti melakukan penyimpangan dapat dikenakan tindakan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam kebijakan internal Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- b. Mitra kerja Pertamina yang terbukti melakukan penyimpangan akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan Perusahaan.
- c. Jika penyimpangan yang terjadi merupakan pelanggaran hukum, Pertamina dapat mempertimbangkan untuk melaporkan kepada pihak yang berwajib.
- d. Sifat dari tindakan indisipliner yang diambil tergantung pada keseriusan penyimpangan yang dilakukan serta situasi terkait, yaitu sanksi sesuai dengan ketentuan Perusahaan yang berlaku dengan sanksi maksimum berupa PHK.

D. MONITORING DAN EVALUASI

Perusahaan melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap penerapan *Code of Conduct* dengan melaksanakan *GCG Assessment* secara berkala serta melalui masukan dari Insan Pertamina.

Code of Conduct ini akan selalu diperbaiki atas dasar rekomendasi dan saran dari hasil *Assessment* atau evaluasi *GCG*, pengaduan *Whistleblowing System*, rekomendasi PKB, peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta disesuaikan dengan perkembangan hukum, sosial, norma, dan perjalanan bisnis Perusahaan.



LAMPIRAN



REFERENSI

1. Undang-undang Republik Indonesia No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297).
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).
3. Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang Perusahaan Terbatas.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.45 Tahun 2005 Tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 117, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4556).
5. Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) pada BUMN serta pembaharuannya yaitu Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) pada BUMN.

6. Peraturan Menteri BUMN PER-05/MBU/04/2021 tanggal 08 April 2021 Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
7. Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN No. SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) pada BUMN.
8. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 02 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 06 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 02 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi.
9. Surat Komisi Pemberantasan Korupsi No. B.1341/01-13/03/2019 tanggal 15 Maret 2017 tentang Pedoman dan Batasan Gratifikasi.
10. Surat Edaran Menteri BUMN No.SE-2/MBU/07/2019 tentang Pengelolaan Badan Usaha Milik Negara yang Bersih Melalui Implementasi Pencegahan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dan Penanganan Benturan Kepentingan serta Penguatan Pengawasan Intern.
11. Surat Edaran Menteri BUMN No.SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Value*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
12. Surat Edaran Menteri BUMN No.SE-12/M3U/10/2020 tentang larangan keterlibatan Direksi, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, dan karyawan BUMN Group (BUMN, Anak Perusahaan BUMN, dan Perusahaan afiliasi BUMN) dan penggunaan sumber daya BUMN group dalam kegiatan politik praktis pemilihan kepala daerah (PILKADA).
13. Surat Edaran Menteri BUMN No.SE-3/MBU/04/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*) di Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
14. Pedoman Etika Bisnis Perusahaan KNKG.
15. *Code of Corporate Governance* (CoCG) Pertamina.
16. Pedoman Pengelolaan Pengaduan No.A9-001/J00000/2022-S9.
17. Anggaran Dasar Pertamina yang berlaku.

PERNYATAAN KOMITMEN KEPATUHAN CODE OF CONDUCT

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa saya telah membaca dan memahami *Code of Conduct* PT Pertamina (Persero). Saya juga menyadari bahwa setiap Insan Pertamina harus mematuhi *Code of Conduct* secara keseluruhan. Oleh karena itu, saya berkomitmen untuk:

1. melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan Perusahaan sesuai dengan *Code of Conduct*;
2. mendukung pelaksanaan penegakan dan melakukan upaya untuk menjamin kepatuhan terhadap *Code of Conduct* di lingkungan unit kerja saya;
3. melaporkan pelanggaran terhadap *Code of Conduct* apabila saya menemukan, mengetahui, atau melihat pelanggaran tersebut; serta
4. memahami dan menerima sanksi atas pelanggaran terhadap aturan yang ditetapkan pada *Code of Conduct* dan kebijakan lainnya yang berlaku di Perusahaan.

Demikian komitmen ini saya nyatakan dengan penuh kesadaran dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

....., 20...

(.....)

PERNYATAAN KOMITMEN PERLINDUNGAN SERTA KERAHASIAAN DATA DAN INFORMASI

Saya menyatakan dengan sebenarnya untuk melindungi dan menjaga kerahasiaan data dan informasi Perusahaan dengan tunduk dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di Perusahaan selama saya berstatus atau tidak lagi bersatus sebagai tenaga kerja Pertamina dengan berkomitmen untuk:

1. tidak menyebarluaskan data dan informasi rahasia Perusahaan kepada pihak ketiga dan/atau pihak lain yang tidak berkepentingan;
2. tidak menggunakan dan menyalahgunakan data dan informasi rahasia Perusahaan yang dapat merugikan Perusahaan untuk tujuan apa pun dan dengan cara apa pun;
3. tidak akan menyalin dan memperbanyak data dan informasi rahasia yang diterima tanpa seizin pejabat yang berwenang; serta
4. tidak memberikan akses terhadap data dan informasi rahasia yang diberikan kepada saya melalui sistem informasi Perusahaan untuk dipergunakan oleh pihak ketiga dan/atau pihak yang tidak berkepentingan tanpa sepengetahuan dan seizin pejabat yang berwenang.

Saya mengakui bahwa informasi dan data rahasia Perusahaan merupakan sepenuhnya hak milik Perusahaan dan/atau tetap di bawah penguasaan serta pengawasan Pertamina. Saya akan mengembalikan seluruh data dan informasi yang saya dapat/terima selama bekerja di Perusahaan dalam bentuk dokumen rahasia, baik cetak dan elektronik milik Perusahaan dan/atau bentuk lainnya yang tersimpan dan terdokumentasikan di dalam cakram *optic*, *USB drive*, *server*, dan media penyimpanan lainnya. Saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk ganti rugi, gugatan, dan bentuk sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di Perusahaan apabila saya melakukan pelanggaran terhadap pernyataan komitmen perlindungan dan kerahasiaan data dan informasi ini.

Demikian komitmen ini saya nyatakan dengan penuh kesadaran dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

....., 20...

(.....)

”

*penerapan
GCG sangat
ditentukan oleh
komitmen dari
seluruh jajaran
Perusahaan*





CORPORATE SECRETARY
PT PERTAMINA (PERSERO)

Graha Pertamina,
Gedung Fastron Lantai 20
Jalan Medan Merdeka Timur No. 10-13
Jakarta Pusat 10110

3

PETUNJUK PELAKSANAAN

Berkomitmen
mensosialisasikan
Code of Conduct
mengenai etika
yang sesuai dengan
budaya AKHLAK



A. SOSIALISASI DAN INTERNALISASI

Pertamina berkomitmen untuk melaksanakan sosialisasi dan internalisasi *Code of Conduct* untuk meningkatkan pemahaman Insan Pertamina mengenai etika yang

sesuai dengan budaya AKHLAK dan prinsip-prinsip GCG dalam aktivitas Perusahaan. Pelaksanaan sosialisasi dan internalisasi dilakukan secara efektif, menyeluruh, dan berkala dengan memerhatikan hal-hal sebagai berikut.

1. Sosialisasi *Code of Conduct* dikoordinasikan oleh fungsi *Compliance Holding*, termasuk dalam program orientasi pekerja baru dan penyegaran secara berkala bagi seluruh pekerja Pertamina serta mitra kerja Pertamina.
2. Menjadikan penerapan standar perilaku sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari praktik bisnis dan penilaian kinerja seluruh pekerja Pertamina.
3. Membangun komitmen terhadap *Code of Conduct* bagi seluruh mitra kerja yang terkait dengan Pertamina salah satunya dengan penandatanganan pakta integritas.
4. Melengkapi peraturan Perusahaan dengan sanksi atas pelanggaran yang terjadi dan membangun sistem untuk memantau penerapan *Code of Conduct*.

5. Mengembangkan *Code of Conduct* dan jika diperlukan dapat dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai kebijakan dan peraturan Perusahaan.

Proses internalisasi dapat dilakukan secara manual atau tatap muka melalui buku saku, sosialisasi, dan/atau rapat koordinasi. Selain itu, proses internalisasi dapat dilakukan melalui media informasi atau media digital, baik secara *offline* maupun *online*. Keberhasilan implementasi *Code of Conduct* perlu didukung dengan semangat, komunikasi, dan komitmen bersama untuk melaksanakannya dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Fungsi *Compliance* bertindak sebagai fungsi pengawasan atas ketaatan pemenuhan pernyataan komitmen guna memastikan seluruh Insan Pertamina telah membaca dan memahami *Code of Conduct*.

B. PERNYATAAN KOMITMEN

1. Seluruh Insan Pertamina wajib membaca dan memahami isi *Code of Conduct*.
2. Seluruh Insan Pertamina wajib mengisi pernyataan komitmen pribadi setelah membaca *Code of Conduct* dalam *Compliance Online System*.

C. PENYIMPANGAN

Penyimpangan merupakan sikap, tindakan, atau perbuatan yang menyimpang dari *Code of Conduct*. Bentuk penyimpangan meliputi beberapa hal sebagai berikut.

1. Ketidaksiplinan.
2. Penggelapan.
3. Penyampaian informasi, data, atau dokumen rahasia Pertamina, baik kepada *Stakeholders* internal maupun eksternal melalui media digital atau siber.
4. Pemalsuan laporan keuangan untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan Pertamina secara materiil maupun nonmateriil.
5. Penyalahgunaan aset Pertamina untuk kepentingan pribadi, kerabat, atau saudara.
6. Penyalahgunaan narkotika dan psikotropika, menjual/membeli/meminum minuman keras di lingkungan kerja, serta mengedarkan/

menjual/membeli/memakai obat-obatan terlarang atau obat-obatan lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan/fasilitas Perusahaan.

7. Tindakan korupsi.
8. Penyalahgunaan wewenang/jabatan sehingga menyebabkan kerugian bagi Perusahaan.
9. Segala bentuk penyimpangan terhadap standar etika, kebijakan internal Pertamina, Perjanjian Kerja Bersama, serta tindakan *fraud* lainnya.
10. Penyampaian informasi yang mengandung unsur pornografi, SARA, kebencian, dan materi yang mengandung hak kekayaan intelektual kecuali telah mengikuti peraturan yang berlaku dan informasi lainnya yang diatur dalam peraturan dan norma yang berlaku, pada sarana atau media yang disediakan dan diakui oleh Perusahaan.
11. Tindakan diskriminasi, intimidasi, pelecehan/*harassment*, dan tindakan lainnya baik dalam bentuk fisik, verbal, non verbal, visual, maupun emosional yang tidak sesuai dengan Hak Asasi Manusia (HAM) dan dilakukan oleh Insan Pertamina kepada pihak internal dan eksternal.
12. Penggunaan data dan informasi eksternal yang dilakukan secara tidak sah dengan melakukan pencurian data untuk keperluan pemalsuan identitas diri, memata-matai, dan keperluan lainnya.
13. Keikutsertaan Insan Pertamina dalam kegiatan politik dalam bentuk apa pun termasuk penggunaan sarana, fasilitas, atribut, dana Perusahaan, dan bentuk lainnya untuk kepentingan partai politik.

Adapun ketentuan lebih lanjut mengenai kategori, tingkat penyimpangan, sanksi, serta mekanisme penegakan sanksi penyimpangan diatur lebih detail dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1. Saluran Pengaduan

Perusahaan berkomitmen untuk menjaga dan melindungi seluruh aset Perusahaan agar kegiatan bisnis/operasionalnya berjalan sesuai dengan nilai Amanah dalam Tata Nilai AKHLAK, dengan menyediakan saluran *Whistleblowing System*.

Insan Pertamina waiib berpartisipasi aktif melaporkan setiap dugaan terjadinya penyimpangan yang diketahuinya. Pelaporan dilakukan dengan dukungan data yang relevan dan lengkap sebagai *evidence* serta ditujukan untuk kepentingan Pertamina, bukan untuk menjatuhkan seseorang.

Pelaporan dapat disampaikan secara langsung kepada *Whistleblowing System* Pertamina melalui saluran-saluran berikut.



 +62-21-381-5909/5910/5911

 +62-21-381-5912

 **pertaminaclean@tipoffs.com.sg**

 0811 861 5000

 **<https://pertaminaclean.tipoffs.info>**

 Pertamina Clean,
PO BOX 2600 JKP 10026

” Pertamina melalui fungsi Internal Audit melakukan pengelolaan terhadap saluran *Whistleblowing System* yang dilakukan dengan adanya penanganan terhadap setiap pelaporan pelanggaran yang diajukan oleh Dewan Komisaris, Direksi, Insan Perusahaan dan/atau *Stakeholders* Perusahaan berkaitan dengan pelanggaran *Code of Conduct*. Penjelasan dan ketentuan lebih lanjut diatur dalam Pedoman Pengelolaan Pengaduan PT Pertamina(Persero).

2. Sanksi Atas Penyimpangan

Sanksi atas penyimpangan terhadap *Code of Conduct* sebagai berikut.

- a. Insan Pertamina yang terbukti melakukan penyimpangan dapat dikenakan tindakan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam kebijakan internal Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- b. Mitra kerja Pertamina yang terbukti melakukan penyimpangan akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan Perusahaan.
- c. Jika penyimpangan yang terjadi merupakan pelanggaran hukum, Pertamina dapat mempertimbangkan untuk melaporkan kepada pihak yang berwajib.
- d. Sifat dari tindakan indisipliner yang diambil tergantung pada keseriusan penyimpangan yang dilakukan serta situasi terkait, yaitu sanksi sesuai dengan ketentuan Perusahaan yang berlaku dengan sanksi maksimum berupa PHK.

D. MONITORING DAN EVALUASI

Perusahaan melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap penerapan *Code of Conduct* dengan melaksanakan GCG *Assessment* secara berkala serta melalui masukan dari Insan Pertamina.

Code of Conduct ini akan selalu diperbaiki atas dasar rekomendasi dan saran dari hasil *Assessment* atau evaluasi GCG, pengaduan *Whistleblowing System*, rekomendasi PKB, peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta disesuaikan dengan perkembangan hukum, sosial, norma, dan perjalanan bisnis Perusahaan.



LAMPIRAN



REFERENSI

1. Undang-undang Republik Indonesia No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297).
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).
3. Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang Perusahaan Terbatas.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.45 Tahun 2005 Tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 117, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4556).
5. Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) pada BUMN serta pembaharuannya yaitu Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) pada BUMN.

6. Peraturan Menteri BUMN PER-05/MBU/04/2021 tanggal 08 April 2021 Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
7. Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN No. SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) pada BUMN.
8. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 02 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 06 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 02 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi.
9. Surat Komisi Pemberantasan Korupsi No. B.1341/01-13/03/2019 tanggal 15 Maret 2017 tentang Pedoman dan Batasan Gratifikasi.
10. Surat Edaran Menteri BUMN No.SE-2/MBU/07/2019 tentang Pengelolaan Badan Usaha Milik Negara yang Bersih Melalui Implementasi Pencegahan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dan Penanganan Benturan Kepentingan serta Penguatan Pengawasan Intern.
11. Surat Edaran Menteri BUMN No.SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Value*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
12. Surat Edaran Menteri BUMN No.SE-12/M3U/10/2020 tentang larangan keterlibatan Direksi, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, dan karyawan BUMN Group (BUMN, Anak Perusahaan BUMN, dan Perusahaan afiliasi BUMN) dan penggunaan sumber daya BUMN group dalam kegiatan politik praktis pemilihan kepala daerah (PILKADA).
13. Surat Edaran Menteri BUMN No.SE-3/MBU/04/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*) di Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
14. Pedoman Etika Bisnis Perusahaan KNKG.
15. *Code of Corporate Governance* (CoCG) Pertamina.
16. Pedoman Pengelolaan Pengaduan No.A9-001/J00000/2022-S9.
17. Anggaran Dasar Pertamina yang berlaku.

PERNYATAAN KOMITMEN KEPATUHAN CODE OF CONDUCT

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa saya telah membaca dan memahami *Code of Conduct* PT Pertamina (Persero). Saya juga menyadari bahwa setiap Insan Pertamina harus mematuhi *Code of Conduct* secara keseluruhan. Oleh karena itu, saya berkomitmen untuk:

1. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan Perusahaan sesuai dengan *Code of Conduct*;
2. Mendukung pelaksanaan penegakan dan melakukan upaya untuk menjamin kepatuhan terhadap *Code of Conduct* di lingkungan unit kerja saya;
3. Melaporkan pelanggaran terhadap *Code of Conduct* apabila saya menemukan, mengetahui, atau melihat pelanggaran tersebut; serta
4. Memahami dan menerima sanksi atas pelanggaran terhadap aturan yang ditetapkan pada *Code of Conduct* dan kebijakan lainnya yang berlaku di Perusahaan.

Demikian komitmen ini saya nyatakan dengan penuh kesadaran dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

....., 20...

(.....)

PERNYATAAN KOMITMEN PERLINDUNGAN SERTA KERAHASIAAN DATA DAN INFORMASI

Saya menyatakan dengan sebenarnya untuk melindungi dan menjaga kerahasiaan data dan informasi Perusahaan dengan tunduk dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di Perusahaan selama saya berstatus atau tidak lagi bersatus sebagai tenaga kerja Pertamina dengan berkomitmen untuk:

1. Tidak menyebarkan data dan informasi rahasia Perusahaan kepada pihak ketiga dan/atau pihak lain yang tidak berkepentingan;
2. Tidak menggunakan dan menyalahgunakan data dan informasi rahasia Perusahaan yang dapat merugikan Perusahaan untuk tujuan apa pun dan dengan cara apa pun;
3. Tidak akan menyalin dan memperbanyak data dan informasi rahasia yang diterima tanpa seizin pejabat yang berwenang; serta
4. Tidak memberikan akses terhadap data dan informasi rahasia yang diberikan kepada saya melalui sistem informasi Perusahaan untuk dipergunakan oleh pihak ketiga dan/atau pihak yang tidak berkepentingan tanpa sepengetahuan dan seizin pejabat yang berwenang.

Saya mengakui bahwa informasi dan data rahasia Perusahaan merupakan sepenuhnya hak milik Perusahaan dan/atau tetap di bawah penguasaan serta pengawasan Pertamina. Saya akan mengembalikan seluruh data dan informasi yang saya dapat/terima selama bekerja di Perusahaan dalam bentuk dokumen rahasia, baik cetak dan elektronik milik Perusahaan dan/atau bentuk lainnya yang tersimpan dan terdokumentasikan di dalam cakram *optic*, *USB drive*, *server*, dan media penyimpanan lainnya. Saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk ganti rugi, gugatan, dan bentuk sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di Perusahaan apabila saya melakukan pelanggaran terhadap pernyataan komitmen perlindungan dan kerahasiaan data dan informasi ini.

Demikian komitmen ini saya nyatakan dengan penuh kesadaran dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

....., 20...

(.....)

”

*Penerapan
GCG sangat
ditentukan oleh
komitmen dari
seluruh jajaran
Perusahaan*





CORPORATE SECRETARY
PT PERTAMINA (PERSERO)

Graha Pertamina,
Gedung Fastron Lantai 20
Jalan Medan Merdeka Timur No. 10-13
Jakarta Pusat 10110