NUSANTARA REGAS

a joint venture company between PERTAMINA & PGN

PEDOMAN PERILAKU

(*CODE OF CONDUCT*)

NUSANTARA REGAS
a joint venture company between PERTAMINA & PGN

SURAT KEPUTUSAN
Nomor: 079/NR/A000/Kpts/2018

TENTANG
PEDOMAN PERILAKU (*CODE OF CONDUCT*) PT NUSANTARA REGAS

DIREKSI PT NUSANTARA REGAS

Menimbang :

a. Bahwa *Code of Conduct* adalah aturan dasar, standard, etika, praktik Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) sebagai bagian dari usaha pencapaian visi dan misi perusahaan.

b. Bahwa aturan pada *Code of Conduct* merupakan komitmen perusahaan terhadap integritas. Aturan ini menjelaskan bahwa setiap hukum, peraturan atau persyaratan diberlakukan di perusahaan kepada Pekerja PT Nusantara Regas.

c. Bahwa untuk pemberlakuan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) ini diperlukan suatu surat keputusan untuk pengesahan pemberlakuannya di PT Nusantara Regas.

Mengingat :

a. Undang-undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari KKN.

b. Undang-undang No. 31 Tahun 1999 Jo. Undang-undang No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

c. Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

d. Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/2011 Jo. Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-09/MBU/2012 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

e. Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT Nusantara Regas No.16 tanggal 14 April 2010.

f. Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance*).

Surat Keputusan
Nomor: 079/NR/A000/Kpts/2018

MEMUTUSKAN

Menetapkan

PERTAMA : Menyatakan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) tahun 2015 tidak berlaku.

KEDUA : Mengesahkan dan memberlakukan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) revisi tahun 2018 di PT Nusantara Regas.

KETIGA : Menugaskan kepada *Corporate Secretary* selaku *Chief Compliance Officer* (CCO) sebagai penanggung jawab terhadap implementasi Surat Keputusan ini dan apabila diperlukan mengadakan pemutakhiran/penyempurnaan yang disesuaikan dengan perkembangan Perusahaan.

Surat Keputusan ini berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa hal-hal yang belum atau belum cukup diatur dalam surat keputusan ini akan ditetapkan kemudian.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 7 Desember 2018

Direktur Utama

Moch. Taufik Afianto

LEMBAR PENGESAHAN

Kita bersepakat bahwa PT Nusantara Regas dalam menjalankan kegiatannya senantiasa harus sesuai dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik *(Good Corporate Governance)* yang diwujudkan dalam Tata Nilai Perusahaan dan Pedoman Perilaku *(Code of Conduct)*.

Jakarta, 7 Desember 2018

Komisaris Utama	Direktur Utama
Edwin Irwanto Widjaja	Moch. Taufik Afianto
Komisaris	Direktur Operasi dan Komersial
Danny Praditya	Bara Frontasia
Komisaris	Direktur Keuangan dan Umum
Ferry Andrianto	Rigo Supratman

RIWAYAT PERUBAHAN

No	Revisi No	Tanggal	Riwayat Perubahan
1	00	Desember 2012	Terbitan Pertama
2	01	7 Desember 2018	• Penambahan Sub-Bab Latar Belakang, Tujuan, Ruang Lingkup, Pengertian, Referensi, dan Pihak yang wajib mematuhi *Code of Conduct* • Penambahan mengenai perlindungan aset Perusahaan • Penambahan mengenai keterbukaan informasi publik • Perubahan alamat pelaporan *whistleblowing*

DAFTAR ISI

BAB I 1

UMUM 1

A. Latar Belakang 1

B. Tujuan 1

C. Ruang Lingkup 1

D. Pengertian 1

E. Referensi 2

F. Pihak Yang Wajib Mematuhi *Code of Conduct* Nusantara Regas 2

G. Tanggung Jawab 2

BAB II 4

INTEGRITAS DALAM BEKERJA 4

A. Indikator Perilaku 4

B. Perilaku Integritas Insan Nusantara Regas 4

BAB III 9

PERSAINGAN SEHAT 9

A. Persaingan Usaha yang Sehat 9

B. Proses Pengadaan Penyedia Barang/Jasa 9

C. Informasi Pesaing 10

D. Melindungi Aset Perusahaan 10

BAB IV 11

KERAHASIAAN DAN TRANSPARANSI 11

A. Kerahasiaan Data dan Informasi 11

B. Pelaporan Akuntansi dan Keuangan 12

C. Pengelolaan Arsip 12

D. Keterbukaan Informasi Publik 12

BAB V 13

SIKAP PROFESIONAL 13

A. Sikap Kerja Profesional 13

B. Mengungkapkan Masalah 15

C. Pengambilan Keputusan 15

D. Hak Kekayaan Intelektual 16

E. Menghindari Diskriminasi 17

F. Kesempatan Karir yang Sama 17

G. Standard Ketenagakerjaan 17
H. Bebas Narkoba dan Minuman Keras 18
I. Aktivitas Politik 18
J. Media Massa 18
K. Perusahaan Profesi 18
BAB VI 19
KOMITMEN TERHADAP PELANGGAN/KONSUMEN 19
A. Komitmen Terhadap Pelanggan/Konsumen 19
B. Tanggung Jawab Terhadap Standar Pelayanan 19
BAB VII 20
KOMITMEN TERHADAP PEMANGKU KEPENTINGAN LAINNYA 20
A. Komitmen terhadap Pemegang Saham 20
B. Komitmen Terhadap Pekerja 20
C. Komitmen Terhadap Penyedia Barang /Jasa 21
D. Komitmen Terhadap Pemerintah Sebagai Regulator 21
E. Komitmen Terhadap Investor , Kreditur, dan Bank 21
F. Komitmen Terhadap Pemasok LNG 21
G. Komitmen Terhadap Mitra Usaha, Lembaga Penelitian, dan Perguruan Tinggi 21
H. Komitmen Terhadap Kesehatan , Keselamatan, Keamanan (K3) dan Lindung Lingkungan 22
I. Komitmen Terhadap Masyarakat Sekitar dan Tanggung Jawab Sosial 22
BAB VIII 23
PENERAPAN PEDOMAN PERILAKU 23
A. Penanggung Jawab Penerapan Pedoman Perilaku 23
B. Tugas Pokok, Kewenangan Dan Tanggung Jawab CCO 23
C. *Whistle Blowing System* 23
D. Sosialisasi 24

PENGANTAR PEDOMAN PERILAKU

“Integritas menjadi kata kunci keberhasilan insitusi bisnis dalam memenangkan persaingan. Pedoman Perilaku akan membimbing seluruh Insan NR menjadi petarung-petarung yang humanis dan berintegritas, untuk meraih kesuksesan”.

Pedoman perilaku ini adalah bentuk komitmen PT NUSANTARA REGAS (NR) untuk patuh terhadap ketentuan hukum dan standar etika dalam kegiatan operasional dan bisnis, tidak hanya menjadi panduan bagi korporat, tetapi juga bagi Insan NR.

Pedoman ini mendefinisikan bagaimana Insan NR harus berperilaku sebagai perwakilan NR. Pedoman Perilaku membicarakan tanggung jawab Insan NR dengan Perusahaan, dengan pelanggan, pemasok, konsumen dan pemerintah.

Melalui Pedoman Perilaku akan membantu Insan NR berperilaku dengan standar sesuai tuntutan bisnis. Tidak hanya dibutuhkan tekad dan kemauan, juga integritas yang tinggi dari seluruh Insan NR yang mencerminkan nilai-nilai dan reputasi Perusahaan

Sebagai sebuah entitas bisnis, orientasi NR adalah meraih laba. Namun, laba tersebut harus diraih sebagai hasil dari kepercayaan dan kepuasan konsumen, yang diperoleh karena profesionalitas, kejujuran, dan integritas dari seluruhInsan NR dalam menyediakan gas bumi. Hanya institusi bisnis yang sanggup mempertahankan etika dan kejujuran dalam setiap aktivitas bisnis yang akan bisa bertahan, tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Pedoman perilaku ini merupakan panduan bagi:

1. Insan NR
2. Pihak eksternal yang bertindak untuk dan atas nama NR
3. Mitra kerja yang bekerjasama dengan NR

BAB I

UMUM

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan sebuah Perusahaan, diperlukan sebuah acuan yang dapat mengatur interaksi antara manajemen, pegawai, serta pemangku kepentingan lainnya agar dapat berjalan lancar dan sesuai dengan budaya Perusahaan serta nilai-nilai tata kelola Perusahaan yang baik.

Penerapan Pedoman Perilaku/*Code of Conduct* merupakan bagian terpenting dalam implementasi Tata Kelola Perusahaan yang sehat serta penguatan nilai dan budaya yang dimiliki Perusahaan. Pedoman Etika Perusahaan ini mengatur mengenai apa yang patut dan tidak patut, baik dan tidak baik, hal-hal yang terpuji dan yang tercela, serta hal-hal yang dihargai dan tidak dihargai yang dilakukan oleh Insan NR dalam relasinya dengan semua *Stakeholder* Perusahaan.

Pedoman ini menerangkan prinsip umum perilaku bisnis sesuai undang-undang dan etika yang kita terapkan saat berbisnis. Pedoman ini dapat dilengkapi, tapi tidak dapat digantikan oleh kebijakan dan prosedur yang lebih terperinci. Semua orang yang mewakili NR, Afiliasi dan Anak Perusahaannya, di wajibkan memahami dan mematuhi ketentuan dalam Pedoman ini.

B. Tujuan

Tujuan penyusunan Pedoman Perilaku ini adalah:

1. Menjabarkan nilai-nilai dan standar perilaku selaras dengan visi dan misi Perusahaan.
2. Menjabarkan prinsip-prinsip GCG sebagai landasan perilaku yang harus diikuti oleh Insan NR dalam menjalankan tugas.
3. Menjadi acuan perilaku kepada Insan NR dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing dan berinteraksi dengan *Stakeholders* Perusahaan.

C. Ruang Lingkup

Pedoman ini digunakan sebagai panduan bagi Perusahaan dan seluruh Insan NR dalam menjalankan aktivitas bisnis serta berhubungan dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

D. Pengertian

1. **Aset** adalah sumber ekonomi yang diharapkan memberikan manfaat usaha di kemudian hari yang merupakan hak yang dapat digunakan dalam operasi Perusahaan.
2. ***Chief Compliance Officer* (CCO)** adalah Pejabat yang ditunjuk oleh Direktur Utama yang bertanggungjawab atas program kepatuhan Perusahaan dan memastikan bahwa Dewan Komisaris, Direksi, Manajemen dan pekerja mematuhi peraturan dan ketentuan baik pemerintah, Perusahaan dan ketentuan lain yang berlaku serta perilaku Perusahaan sesuai dengan Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku (Code of Conduct) Perusahaan.

3. ***Code of Conduct*** adalah Pedoman yang menjelaskan etika usaha dan tata perilaku Insan NR untuk melaksanakan praktik-praktik pengelolaan Perusahaan yang baik.
4. **Gratifikasi** adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun diluar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
5. ***Joint Venture*, Merger, Akuisisi** adalah bentuk kerjasama antar beberapa Perusahaan yang bergabung menjadi satu Perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu seperti menyelamatkan Perusahaan yang mengalami kesulitan, membentuk Perusahaan baru, serta memperoleh kekuatan ekonomi yang lebih baik.
6. ***Stakeholder*** adalah pihak-pihak yang berkepentingan dengan Perusahaan karena mempunyai keterkaitan dengan Perusahaan.
7. ***Whistle Blowing System* (WBS)** adalah sistem yang mengelola pengaduan/penyingkapan mengenai perilaku melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak semestinya secara rahasia, anonim dan mandiri *(independent)* yang digunakan untuk mengoptimalkan peran serta Insan NR dan mitra kerja dalam mengungkap pelanggaran yang terjadi di lingkungan NR.

E. Referensi

1. Undang-undang Nomor 19 tahun 2003, tanggal 19 Juni 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN).
2. Undang-undang Nomor 40 tahun 2007, tanggal 16 Agustus tahun 2007 tentang perseroan terbatas.
3. Undang-undang No. 31 Tahun 1999 dan telah diperbaharui dengan Undang-undang No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
4. Peraturan Menteri Negara BUMN No 1 tahun 2011, tanggal 1 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Govenance)* pada Badan Usaha Milik Negara.
5. Peraturan Menteri BUMN No.Per-09/MBU/2012 tanggal 6 Juli 2012 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*).
6. Anggaran Dasar PT Nusantara Regas sebagaimana dalam Akta Notaris No 16 tanggal 14 April 2010 di hadapan Notaris Mariane Vincentia Hamdani, yang ditetapkan sesuai Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-24233.AH.01.01 tanggal 12 Mei 2010 tentang pengesahan Badan Hukum Perseroan.

F. Pihak Yang Wajib Mematuhi *Code of Conduct* Nusantara Regas

Pedoman perilaku ini menjadi panduan bagi:

1) Direksi, Dewan Komisaris, serta seluruh Insan yang bekerja untuk NR yaitu Karyawan Organik, Karyawan Perbantuan, Karyawan Kontrak Jasa dan Karyawan *Outsourcing*
2) Pihak eksternal yang bertindak untuk dan atas nama NR
3) Mitra Kerja yang bekerja sama dengan NR

G. Tanggung Jawab

I. Tanggung Jawab sebagai Pekerja

1) Membaca, memahami, dan mengimplementasikan Pedoman Perilaku ini
2) Mengisi pernyataan kepatuhan terhadap pedoman perilaku setiap tahunnya melalui *Compliance Online System*

3) Melaporkan setiap tindakan yang tidak sesuai dengan hukum dan ketentuan Perusahaan lainnya

II. Tanggung Jawab sebagai Pemimpin

1) Membaca, memahami, dan mengimplementasikan pedoman perilaku ini
2) Mengisi pernyataan kepatuhan terhadap pedoman perilaku setiap tahunnya melalui *Compliance Online System*
3) Melaporkan setiap tindakan yang tidak sesuai dengan hukum dan ketentuan Perusahaan lainnya
4) Memberikan perlindungan bagi pekerja yang melakukan pelaporan

BAB II

INTEGRITAS DALAM BEKERJA

A. Indikator Perilaku

Seorang Insan NR dikatakan berintegritas bila dalam bertindak konsisten dengan nilai-nilai dan kebijakan Perusahaan serta kode etik profesi. Integritas merupakan satunya pikiran, perasaan, sikap, ucapan, dan tindakan secara konsisten pada hari ini, masa lalu, dan masa depan. Indikator dari perilaku berintegritas yang ada di NR adalah sebagai berikut:

1. Memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik
   a. Mengikuti kode etik profesi dan Perusahaan.
   b. Jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya di dalam lingkup atau otoritasnya.
   c. Meluangkan waktu untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan itu tidak melanggar kode etik.

2. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai *(values)* dan keyakinannya
   a. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan.
   b. Berbicara tentang ketidaketisan meskipun hal itu akan menyakiti kolega atau teman dekat.
   c. Jujur dalam berhubungan dengan pelanggan.

3. Bertindak berdasarkan nilai (*values)* meskipun sulit untuk melakukan itu
   a. Secara terbuka mengakui telah melakukan kesalahan.
   b. Berterus terang walaupun dapat merusak hubungan baik.

4. Bertindak berdasarkan nilai *(values)* walaupun ada resiko atau biaya yang cukup besar
   a. Mengambil tindakan atas perilaku orang lain yang tidak etis, meskipun ada resiko yang signifikan untuk diri sendiri dan pekerjaan.
   b. Bersedia untuk mundur atau menarik jasa karena praktek bisnis yang tidak etis.
   c. Menentang orang-orang yang mempunyai kekuasaan demi menegakkan nilai *(values)*.

B. Perilaku Integritas Insan Nusantara Regas

1. Patuh Hukum

Insan NR mematuhi hukum, peraturan dan undang-undang, baik yang berlaku di wilayah tempatnya berada atau sedang ditugaskan, di tingkat Nasional dan Internasional.

Kepatuhan terhadap hukum ini bisa diwujudkan dengan mematuhi standar hukum dan peraturan perundangan yang berlaku terkait dengan kegiatan bisnis gas, hak asasi manusia dan sistem serta prosedur NR.

2. Benturan Kepentingan *(Conflict of Interest)*

Insan NR bertanggungjawab menghindari situasi yang membenturkan kepentingan pribadi (baik langsung maupun tidak langsung), aktivitas di luar, atau kepentingan keuangan, dengan kepentingan Perusahaan, sehingga dapat bertentangan, tampak bertentangan, atau berpotensi bertentangan.

Perusahaan menghargai hak Insan NR mengelola kepentingan, investasi pribadi dan tidak ingin turut campur di dalamnya, selama tidak mengganggu tanggung jawab pekerjaan dan dilaksanakan di luar jam kerja serta tidak berbenturan dengan kepentingan Perusahaan.

Insan NR menggunakan pertimbangan dan akal sehat di dalam menilai apakah sebuah situasi tertentu dapat menimbulkan benturan kepentingan, serta meminta saran apabila ragu. Insan NR juga mengungkapkan semua keadaan yang mungkin dapat menyebabkan munculnya benturan kepentingan, kecuali jika hal tersebut telah diungkapkan secara tertulis dan ditandatangani Insan NR yang bersangkutan.

Perilaku Insan NR untuk menghindari benturan kepentingan dapat diwujudkan melalui; tidak memiliki saham/kepemilikan saham dalam badan usaha yang menjadi mitra atau pesaing Perusahaan dalam jumlah yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Selain itu, suami/istri dan anak Insan NR tidak memiliki usaha yang berhubungan langsung dengan aktivitas Perusahaan yang bisa mempengaruhi proses bisnis.

Untuk menghindari benturan kepentingan, Insan NR tidak memberikan dan menerima pinjaman dari penyedia barang/jasa dan pelanggan. Begitu pula, Insan NR tidak menyalahgunakan harta, fasilitas dan sarana Perusahaan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain.

Insan NR menjalankan kegiatan bisnis secara transparan, wajar, dan dapat dipertanggungjawabkan. Peraturan mungkin dapat diakali, namun hati nurani tidak bisa dikelabuhi. Manfaatkan hati nurani itu sebagai pemutus tertinggi, karena ketentraman hati hanya lahir dari kebersihan perilaku.

Untuk sesaat, perilaku tidak terpuji mungkin akan melahirkan keuntungan dan kepuasan. Namun, kesuksesan yang langgeng dan berjangka panjang lahir dari komitmen dan konsistensi terhadap kelurusan hati dan tindakan. Sehingga, integritas pribadi harus dipelihara. Tegakkan integritas, karena itulah yang didambakan dan dibanggakan.

3. Suap dan Korupsi

Suap (penyuapan) adalah sebuah tindakan melanggar hukum. Dalam prakteknya suap menjelma dalam berbagai bentuk. Tidak hanya berbentuk uang, tetapi bias berupa segala sesuatu yang bernilai bagi si penerima.

Menghindari suap bukanlah pekerjaan mudah. Dibutuhkan keteguhan dari seluruh Insan NR, karena suap di masyarakat sering dianggap hal yang wajar. Bahkan di sebagian kalangan tertentu justru dianggap tidak wajar jika untuk menyelesaikan pekerjan tidak ada “pelicin”.

Suatu Perusahaan yang mempunyai reputasi dan dapat dipercaya tidak akan melakukan suap. Insan NR tidak akan terlibat di dalam tindakan suap dan/atau korupsi, baik sebagai pihak yang memberi maupun sebagai pihak yang menerima. Sikap ini merupakan harga mati yang tidak bisa ditukar dengan apa pun. Integritas Insan NR akan ditentukan sejauh mana bisa menolak suap atau korupsi.

Korupsi merupakan perbuatan melanggar hukum dengan maksud memperkaya diri sendiri atau orang lain (perseorangan atau korporasi) yang dapat merugikan keuangan atau perekonomian negara. Korupsi dapat berupa penyuapan, penggelapan, pemerasan, perbuatan curang, benturan kepentingan dalam pengadaan, dan gratifikasi.

Segala bentuk korupsi tidak dapat ditolerir dengan alasan apapun. Insan NR dilarang menawarkan, memberi dan/atau menerima sesuatu yang tidak sesuai dengan Peraturan Gratifikasi dengan tujuan memperoleh manfaat/imbalan/ kontraprestasi dan perlakuan istimewa dari pihak-pihak tertentu.

Pemberian gratifikasi diperbolehkan dengan mempertimbangkan kepentingan NR dan memenuhi seluruh kriteria berikut:

a. Telah dianggarkan dan disetujui oleh pejabat Perusahaan yang berwenang;
b. Ditujukan untuk menunjang kepentingan NR ;
c. Bukan untuk menyuap agar memperoleh kelancaran dalam urusan pekerjaan atau perlakuan istimewa;
d. Tidak dalam bentuk uang dan/atau setara uang (voucher, cek, dan giro). Pemberian dalam bentuk uang diperbolehkan dalam rangka *sponsorship* dan dilakukan sesuai ketentuan Perusahaan;
e. Tidak berupa hal-hal yang melanggar hukum dan kesusilaan;
f. Memiliki nilai nominal mata uang yang tidak melebihi Rp 1.000.000 (satu juta rupiah). Batasan nominal ini boleh dilampaui jika pemberian dilakukan untuk keperluan promosi, *sponsorship*, dan *customer gathering*;
g. Benda gratifikasi berlogo NR yang permanen, melekat dan menjadi bagian tidak terpisahkan dari benda tersebut;
h. Tidak dilakukan kepada pihak yang sama atau lebih dari satu kali dalam satu tahun.

4. Hadiah, Jamuan Makan, dan Hiburan

Hadiah,jamuan makan, hiburan, dan fasilitas lainnya sering digunakan untuk memperkuat hubungan bisnis. Jika dipertimbangkan hal tersebut dapat mempengaruhi pengambilan keputusan, Insan NR sebaiknya waspada dan tidak menawarkan atau menerimanya.

Atas pertimbangan kepatuhan hukum, etika, dan kepentingan Perusahaan, Insan NR boleh menerima hadiah, jamuan makan, dan hiburan jika memenuhi seluruh kriteria berikut:

a. Tidak dilakukan oleh pihak yang sama kepada Insan NR sebanyak lebih dari satu kali dalam satu tahun;
b. Jika tidak diterima akan mengganggu hubungan baik antara Perusahaan dengan pihak pemberi;
c. Tidak mengganggu jam kerja Insan NR yang bersangkutan;
d. Tidak melakukan pembicarakan tentang informasi internal dan/atau rahasia yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan;
e. Diterima bersama oleh minimal dua orang Insan NR, jika hal itu berbentuk jamuan makan dan hiburan.

Memberikan hadiah/cinderamata dan *entertainment* bisa diberikan kepada pihak lain dengan syarat; untuk menunjang kepentingan Perusahaan, tidak dimaksudkan untuk menyuap dan telah dianggarkan oleh Perusahaan.

5. Hubungan dengan Aparat Pemerintahan atau Lembaga Pemerintah

Pemerintah mempunyai peranan penting untuk mengakselerasi pertumbuhan dunia bisnis melalui penciptaan lingkungan bisnis yang kondusif bagi dunia usaha. Melalui fungsi mediasi, pemerintah bisa melakukan advokasi, pendampingan dan memberikan insentif dan stimulus agar dunia usaha bisa tumbuh dan berkembang menjadi entitas bisnis yang kokoh dan tangguh.

Hubungan NR dengan Petugas Pemerintah atau Lembaga Pemerintah dilandasi komitmen untuk menjaga dan memelihara hubungan baik yang komunikatif, dengan pertimbangan dan akal sehat untuk kepentingan Perusahaan tanpa melanggar hukum. Jalinan kerjasama antara Perusahaan dengan aparat pemerintah dilakukan secara proporsional untuk mengemban tugas masingmasing dalam kerangka

membangun bangsa dan negara. Dalam menjalin kerjasama sinergis sejauh mungkin menghindarkan saling memanfaatkan satu sama lain.

Dalam konteks ini, Perusahaan melarang pemberian uang/fasilitas/hadiah atau janji kepada petugas pemerintah atau lembaga pemerintah dengan tujuan memperoleh atau memperpanjang perizinan dan sebagainya. Bagi Perusahaan untuk menjalankan bisnis harus memenuhi seluruh perijinan yang ditentukan oleh pemerintah pusat maupun daerah. Namun untuk mendapatkan ijin-ijin tersebut harus dilakukan melalui prosedur baku yang berlaku. Tidak boleh mendapatkan perijinan melalui cara-cara yang tidak dibernarkan oleh ketentuan yang berlaku.

Jika Insan NR dalam melaksanakan pekerjaannya melakukan hubungan kerja dengan perwakilan/instansi Pemerintah, atau diminta memberikan informasi untuk keperluan penyelidikan dan/atau penyidikan, harus dipastikan informasi tersebut diberikan dengan akurat, bertanggungjawab dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Suap kepada aparat Pemerintah atau Lembaga Pemerintah adalah persoalan serius yang berakibat ancaman pidana bagi pihak yang menerima. Banyak kasus semacam ini yang menggerus nurani bangsa.

6. Penipuan dan Pencurian

Insan NR bertanggung jawab untuk mengelola aset Perusahaan sesuai dengan tujuan Perusahaan. Tanggung jawab itu diwujudkan dengan menjaga dan mengamakan aset Perusahaan dari kerugian, kerusakan dan kehilangan. Tangung jawab ini melekat dalam diri Insan NR, sehingga dalam pengelolaan Aset Perusahaan harus dihindarkan dari penggunaan di luar kepentingan Perusahaan.

Dalam perlindungan aset Perusahaan, setiap penipuan, pencurian, dan penggelapan yang terjadi di NR segera diselidiki, dilaporkan, dan setelah dilakukan pemeriksaan yang cukup, akan dikenakan hukuman yang sepantasnya jika terbukti bersalah. Setiap kejadian yang pantas dicurigai sebagai tindak penipuan dan pencurian, harus dilaporkan sesegera mungkin melalui *whistle blowing system* yang berjalan di NR.

Keberanian untuk melakukan deteksi dini adanya penyimpangan harus melekat dalam diri seluruh Insan NR. Melalui keberanian semacam itu, akan menjadi fungsi *control* yang sangat ampuh untuk menghentikan praktek pencurian, penipuan dan penggelapan yang bisa merugikan Perusahaan

7. Pencucian Uang

Pencucian uang *(money laundering)* adalah tindakan yang dilakukan dengan tujuan menyembunyikan atau menyamarkan asal-usul harta kekayaan, yang diketahui atau patut diduga merupakan hasil dari suatu tindak pidana dengan satu atau berbagai cara, agar harta kekayaan tersebut tampak seolah-olah berasal dari kegiatan yang sah/legal.

Tindak pencucian uang bisa mengancam stabilitas dan integritas sistem perekonomian dan sistem keuangan. Pencucian uang ini pada gilirannya bisa mengganggu kehidupan berbangsa dan bernegara. Untuk itu NR tidak mentolelir tindakan pencucian uang yang dilakukan di lingkungan Perusahaan. Pencucian uang ini akan mendistorsi proses bisnis Perusahaan yang transparan dan akuntabel. Yang disebut dengan pencucian uang adalah Tindakan yang dilakukan dengan tujuan menyembunyikan atau menyamarkan asal-usul harta kekayaan yang diketahui atau patut diduga merupakan hasil dari suatu tindak pidana dengan satu atau lebih cara-cara berikut:

a. Memindahtempatkan;
b. Mentransfer;
c. Mengalihkan;

d. Membelanjakan;
e. Membayarkan;
f. Menghibahkan;
g. Menitipkan;
h. Mengubah bentuk;
i. Menukar dengan mata uang atau surat berharga lain.

BAB III

PERSAINGAN SEHAT

Banyak Perusahaan raksasa berguguran dengan hadirnya pemain baru yang menawarkan produk dan layanan yang lebih unggul dari sisi teknologi, pelayanan maupun harga. Realitas semacam ini yang mendorong ribuan Perusahaan berskala besar di dunia melakukan transformasi agar bisa bertahan di era persaingan yang makin kompetitif. NR kini tengah tumbuh menjadi Perusahaan penyedia gas bumi, memiliki kesempatan untuk terus menata diri agar bisa keluar sebagai pemenang dalam persaingan.

Bagi Perusahaan, persaingan yang sehat justru menjadi tantangan sekaligus peluang untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan pelanggan dan menciptakan nilai tambah bagi *Stakeholders*. Perusahaan memandang, persaingan secara positif, menjadi *elan vit*a untuk berlomba-lomba memberikan pelayanan yang optimal dalam menyediakan gas bumi bagi pelanggan.

A. Persaingan Usaha yang Sehat

NR mendukung persaingan usaha yang sehat dan memacu peningkatan kinerja serta kreativitas bisnis, untuk memberikan yang terbaik bagi pelanggan dan para pemangku kepentingan. Maka, Insan NR harus memastikan bahwa kegiatan bisnis Perusahaan patuh pada Undang Undang Persaingan Usaha dan Anti Monopoli yang berlaku di Indonesia dan peraturan setempat dimana Perusahaan menjalankan kegiatan bisnis atau operasionalnya.

Insan NR harus waspada terhadap upaya yang mengarah kepada persaingan usaha yang tidak sehat yang mungkin tidak disadari. Guna menjaga persaingan yang adil, Insan NR hanya melakukan praktik bisnis yang etis dan tidak akan menyebarkan informasi sensitif apapun kepada pihak lain. Semua yang dilakukan Perusahaan selalu berdasarkan kejujuran, kepercayaan, dan keterbukaan. Untuk memenangkan persaingan dalam menyediakan gas bumi, tidak hanya dari sisi pelayanan. Yang lebih mendasar, adalah bagaimana menjamin suplai gas bagi konsumen. Soal harga gas bagi kalangan industri tidak terlalu menjadi masalah, sejauh jaminan suplai gas bisa dijamin. Namun di atas logika bisnis tersebut, untuk memastikan Perusahaan mampu memberikan jaminan pasokan gas, dibutuhkan konsistensi Insan NR untuk menerapkan standar dan tata nilai yang tinggi untuk memuaskan kebutuhan pelanggan. Konsistensi itu akan menjadi kunci sukses bagi Perusahaan untuk mendapatkan nilai tambah. Jika ragu bahwa tindakannya akan bertentangan dengan prinsip persaingan usaha yang sehat, Insan NR diminta untuk berkoordinasi lebih dulu dengan Fungsi Legal/Hukum setempat sebelum melakukan kerja sama dalam suatu joint venture, merger, akuisisi, atau melakukan strategi pemasaran tertentu.

B. Proses Pengadaan Penyedia Barang/Jasa

NR mendukung persaingan usaha yang sehat dengan mengadakan proses pengadaan Penyedia barang dan jasa yang transparan, dan meminta para calon Penyedia Barang/Jasa yang berminat untuk mengikuti proses pengadaan di Perusahaan. Perusahaan melaksanakan pengadaan barang dan jasa berdasarkan prinsip prinsip kompetitif, transparan, adil, wajar dan akuntabel. Prinsip-prinsip ini tidak bisa ditawar-tawar oleh Perusahaan untuk menjamin kualitas penyediaan barang dan jasa untuk mendorong tumbuhnya iklim persaingan sehat yang dibutuhkan bagi perekonomian nasional.

Dalam pengadaan barang dan jasa, penentuan penyedia barang dan jasa harus didasarkan pada mutu produk, layanan purna jual, garansi, prestasi, asuransi dan rekam jejak dengan mengutamakan kepentingan Perusahaan.

Sementara untuk memberikan kepastian kepada penyedia barang/jasa, Perusahaan menghormati hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian perikatan dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, sebagaimana pengguna, untuk mendapatkan barang dan jasa yang berkualitas juga dilakukan evaluasi dan memberikan tindakan tegas kepada penyedia barang dan jasa yang berperilaku tidak etis.

C. Informasi Pesaing

Dalam rangka mendorong profesionalisme, NR memperbolehkan dan mendukung Insan NR menjadi anggota serta pimpinan Perusahaan pelaku usaha dan profesi lainnya di bisnis gas. Pada Perusahaan pelaku usaha dan profesi ini, memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang sangat dibutuhkan bagi Insan NR untuk meningkatkan kompetensi. Sesuai sifat pekerjaannya, Insan NR dapat mengumpulkan, berbagi, dan menggunakan informasi terkait para pesaing harus dilakukan dengan cara yang legal dan etis. Seperti halnya Perusahaan menghargai dan melindungi informasi non publiknya sendiri. Insan NR juga menghormati informasi non publik Perusahaan lain. Dalam kontek ini, secara tegas NR menggariskan, pengumpulan informasi pesaing hanya dibolehkan untuk diakses melalui informasi yang tersedia untuk umum atau melalui riset yang etis. Mengakses informasi pesaing yang sifatnya rahasia dan dilindungi peraturan serta perundang-undangan tidak diperbolehkan. Dibutuhkan integritas yang tinggi untuk mendapatkan informasi dari pesaing. Insan NR harus bisa membedakan mana informasi yang bisa diakses dan mana yang tidak boleh diakses. Insan NR tidak boleh mendapatkan informasi pesaing, dengan cara yang bertentangan

dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Dalam mengumpulkan informasi pesaing, Perusahaan bisa menggunakan jasa pihak ke tiga, sejauh pihak ke tiga tersebut mendapatkan dengan cara yang etis dan tidak bertentangan dengan peraturan dan perundangundangan.

D. Melindungi Aset Perusahaan

NR berkomitmen untuk menjaga seluruh aset Perusahaan untuk digunakan sesuai dengan peruntukan dan manfaat yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Seluruh pihak NR wajib menjaga aset Perusahaan dan dilarang menyalahgunakan aset Perusahaan untuk kepentingan pribadi.

BAB IV

KERAHASIAAN DAN TRANSPARANSI

Keterbukaan kini menjadi arus utama. Terbuka mencerminkan kejujuran dan ketulusan. Dengan jujur dan tulus akan bisa memberikan yang terbaik dalam berkarya dan berkreativitas. Dengan keterbukaan, Perusahaan akan mudah mendapat kepercayaan, karena tidak ada yang disembunyikan dalam menyediakan gas bumi bagi masyarakat.

Namun ibarat sebuah rumah tangga, tidak semua masalah bisa dibuka secara luas. Masalah privasi, tentu wajib dilindungi, bila rumah tangga akan tetap langgeng dan harmonis. Hal yang sama juga pada institusi bisnis. Untuk operasional Perusahaan yang bersifat spesifik, tentu harus dilindungi. Karena kalau tidak, ibarat pohon, perusahan itu mudah diterpa oleh angin. Bila akarnya tidak kuat, maka pohon tersebut akan mudah tumbang. Disinilah dibutuhkan kearifan dari seluruh *stakeholders* dalam memaknai kerahasiaan dan keterbukaan. Berilah kebebasan kepada masing-masing institusi bisnis untuk mendefinisikan pada aspek mana keterbukaan itu bisa dibuka secara transparan. Pada aspek mana data dan informasi Perusahaan yang harus dilindungi. Disini tidak boleh salah kaprah.

A. Kerahasiaan Data dan Informasi

Data dan informasi Perusahaan adalah aset penting yang harus dilindungi dari akses pihak luar Perusahaan yang tidak berkepentingan. Banyak Perusahaan, khususnya Perusahaan terbuka yang mempublikasikan data dan informasi mengenai kinerja Perusahaan kepada publik. Namun data dan informasi yang berkait dengan fundamental Perusahaan, banyak institusi bisnis melakukan perlindungan secara selektif. Insan NR (NR) dilarang membocorkan data dan informasi rahasia apapun kepada pihak ketiga (baik secara langsung maupun tidak langsung) berkenaan dengan transaksi bisnis atau informasi internal Perusahaan lain, demi kepentingan pribadi apapun.

Insan NR diminta segera melapor kepada pemimpin fungsi tertinggi jika mengetahui hilangnya data dan informasi Perusahaan, serta dilarang keras memperjualbelikan data dan informasi internal Perusahaan. Semua pihak eksternal yag memiliki akses dengan Perusahaan wajib diberitahukan tentang perlunya menjaga kerahasiaan, serta dipantau untuk memastikan data dan informasi sensitif tersebut digunakan sebagaimana mestinya.

Dalam mendukung komitmen NR menjaga data dan informasi, Insan NR:

1. dilarang membocorkan data dan informasi rahasia apa pun kepada pihak lain;
2. dilarang memanfaatkan data dan informasi rahasia Perusahaan untuk keuntungan pribadi, kerabat, dan pihak lain;
3. harus segera melaporkan kepada pimpinan jika mengetahui hilangnya data dan informasi Perusahaan; dan
4. wajib memastikan bahwa semua pihak eksternal yang memiliki akses sementara dengan Perusahaan wajib menjaga kerahasiaan data dan informasi Perusahaan.

B. Pelaporan Akuntansi dan Keuangan

Seluruh transaksi bisnis Perusahaan harus direfleksikan dalam laporan keuangan yang akurat dan wajar. Penyajiannya harus mengikuti standar akuntansi keuangan dan prinsip-prinsip pelaporan keuangan yang lazim berlaku. Semua pencatatan yang dibuat untuk tujuan akuntansi atau pelaporan harus secara akurat mencerminkan setiap transaksi tanpa mengandung informasi yang menyesatkan. Harus dapat dipastikan semua berkas telah lengkap, akurat, tepat waktu, mencerminkan keadaan yang sebenarnya, dapat dipahami, dan dapat dilacak sampai transaksinya. Keakuratan laporan finansial sering digunakan sebagai pertimbangan pengambilan keputusan, maka merupakan tanggung jawab kita untuk memberikan hanya informasi yang benar, akurat, lengkap, objektif, relevan, tepat waktu, dan dapat dipahami.

C. Pengelolaan Arsip

Arsip harus dikelola dengan benar agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Semua arsip disimpan selama jangka waktu yang telah ditentukan dalam jadwal penyimpanan arsip, dan dimusnahkan sesuai kebijakan penyimpanan arsip yang berlaku. Penyimpanan arsip juga harus dilakukan dengan memperhatikan kepentingan proses pengadilan dan penyelidikan oleh pihak yang berwenang, sehingga secara tertib dan aman dikelola sesuai dengan siklusnya.

D. Keterbukaan Informasi Publik

NR berkewajiban untuk menyajikan layanan informasi publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. NR terbuka dalam menyajikan informasi seperti profil pemimpin NR dari jajaran direksi hingga Dewan Komisaris, tujuan bisnis NR, dan informasi kontak Perusahaan.

BAB V

SIKAP PROFESIONAL

Kompetisi bisnis membutuhkan profesional-profesional di berbagai bidang yang handal. Di era sekarang ini, institusi bisnis akan cepat gulung tikar, bila tidak memiliki orang-orang yang profesional. Tidak berlebihan, bila banyak Perusahaan memburu profesional-profesional yang handal, meski untuk itu harus membayar dengan mahal. Disini menunjukkan profesional menjadi nadi bagi sebuah Perusahaan untuk bisa tumbuh dan berkembang untuk mencapai visi dan misinya.

Sebutan profesional bukanlah disematkan oleh diri pribadi kita. Sebutan profesional itu merupakan penilaian seseorang karena kedalaman keahlian dan pengetahuan, pengalaman dan jam terbang, moral dan komitmennya terhadap bidang dan profesi yang digeluti. Semua itu tidak bisa diperoleh secara instan, tetapi melalui proses dan tahapan yang panjang, seleksi dan adopsi untuk mencapai tingkatan seorang profesional.

NR yang fokus dalam bisnis regasifikasi dan distribusi gas, menyadari betul perlunya Perusahaan dioperasionalkan oleh profesionalprofesional di bidang gas dan pendukung lainnya dalam menciptakan nilai tambah. Untuk itu Perusahaan memiliki komitmen untuk terus mendorong

karyawannya meningkatkan profesionalisme melalui penempatan, penugasan dan pendidikan serta pelatihan. Komitmen ini ditancapkan karena Perusahaan mempunyai obsesi bisnis gas, agar dikelola oleh profesional-profesional yang handal.

A. Sikap Kerja Profesional

Insan NR di dalam proses interaksi dengan sesama rekan kerja, dituntut untuk bersikap saling percaya, tulus, ikhlas, saling mengingatkan dan member masukan, dan bersinergi untuk mencapai visi dan misi Perusahaan. Pencapaian tujuan Perusahaan bergantung pada profesionalisme Insan NR dalam melakukan pekerjaannya.

Insan NR selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi (keahlian/*skill*, pengetahuan/*knowledge*, sikap/*attitude*) dengan bekerja memenuhi sasaran kerja yang ditentukan, dengan tanggung jawab dan itikad baik.

Insan NR berperilaku disiplin, tidak meninggalkan aktivitas kerja sebelum waktunya tanpa izin atasan, dan atau tidak melakukan aktivitas lain untuk kepentingan pribadi atau pihak di luar Perusahaan selama jam kerja tanpa izin. Insan NR menjaga kerahasiaan dokumen dan informasi mengenai

Perusahaan. Sesama Insan NR tidak melakukan penekanan atau intimidasi, penghinaan, pelecehan atau provokasi, dan tidak memicu persaingan yang tidak sehat.

Menjadi Seorang Profesional

Menjadi seorang profesional itu membutuhkan sebuah proses. Berikut tips untuk bisa membentuk pribadi professional:

1. Kembangkan Keahlian *(expert)*
   Untuk menjadi seorang profesional dibutuhkan proses pembelajaran secara terus menerus baik melalui proses kerja maupun pelatihan secara sistematis. Proses pembelajaran ini juga bisa melalui Perusahaan-Perusahaan profesi sebagai tempat untuk pertukaran pengalaman dan informasi.

2. Kembangkan Semangat Kompetisi
   Kompetisi harus melekat dalam diri seorang profesional. Kompetisi justru harus menjadi pemacu untuk meningkatkan kualitas diri. Kompetitor bukanlah musuh, tetapi justru harus menjadi *partner* untuk mengejar nila inilai yang lebih tinggi.

3. Kembangkan Karya *Excellence*
   Seorang profesional harus bekerja untuk menghasilkan karya-karya *excellence*. Kualitas menjadi orientasi kerja bagi seorang profesional.

4. Kembangkan Kematangan Pribadi
   Ahli saja tentu tidak cukup. Dibutuhkan kematangan pribadi untuk menghadapi berbagai permasalahan dalam berbagai situasi. Kematangan emosional akan menentukan tingkat profesional seseorang.

5. Kembangkan Citra Diri
   Mengembangkan citra diri sebagai seorang profesional sangat penting. Namun citra diri yang dikembangkan harus berbasis pada prestasi dan *track record.*

6. Kembangkan *Relations*
   Seorang profesional bekerja bukan hanya dengan dirinya sendiri, tetapi dengan sejawat maupun dengan staf. Karena itu seorang profesional harus mengasah kemampuan bersosialisasi, bergaul dan berkomunikasi agar dapat diterima bagi lingkungannya.

7. Kembangkan Penampilan
   Yang membedakan seseorang profesional adalah penampilan. Penampilan disini selain masalah fisik juga pada kepercayaan diri dalam menghadapi setiap masalah dengan beraneka ragam situasi.

8. Kembangkan Kehidupan Yang Seimbang
   Seorang profesional yang handal akan bisa menyeimbangkan kehidupannya agar bisa mencapai kebahagiaan. Tanpa keseimbangan, seorang professional hanya akan seperti mesin.

9. Kembangkan Standar Yang Tinggi
   Dalam bekerja, seorang profesional menerapkan standar tinggi, khususnya pada nilai-nilai moral yang agung. Reputasi itu bisa diperoleh melalui penerapan etika dan nilai moral yang tinggi.

Sebagai atasan, Insan NR menjadi panutan (*role model*) dalam tindakan dan tutur kata serta bersikap adil dan terbuka terhadap bawahannya. Dalam proses pengambilan kebijakan harus selalu berusaha melaksanakan koordinasi dan hubungan kerja sama (*teamwork*) yang harmonis, memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan diri serta mematuhi dan menghormati kesepakatan kerja bersama, juga menilai kinerja bawahan secara objektif berdasarkan kriteria yang jelas, dan tidak memanfaatkan posisi atau jabatan untuk kepentingan pribadi, kelompok, atau pihak lain.

Sebagai bawahan, Insan NR bersikap hormat dan santun kepada atasan serta loyal kepada Perusahaan dalam setiap pelaksanaan tugas, patuh dan konsekuen terhadap hukum, kebijakan (*policy*), dan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang sudah ditetapkan. Tidak melakukan tindakan di luar kewenangannya, selalu disiplin dalam melaksanakan setiap tugas, serta selalu mematuhi dan menghormati Peraturan Perusahaan. Ketika berinteraksi dengan para pelanggan, mitra kerja dan mitra usaha, Insan NR dituntut bersikap adil dan jujur, dengan ketaatan penuh terhadap kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian/kontrak serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

B. Mengungkapkan Masalah

Jika melihat suatu masalah yang berpotensi menjadi penyimpangan atau pelanggaran, Insan NR harus berani melaporkannya. Jika memiliki pertanyaan tentang bagaimana perilaku yang tepat atau jika mengetahui adanya perilaku yang meragukan, harus berani mengungkapkan. Pengungkapan masalah akan memberikan kesempatan bagi Perusahaan untuk menangani dan memperbaikinya.

Keberanian mengungkapkan masalah melekat dalam diri seorang professional yang ingin memberikan karya terbaik. Keberanian semacam ini merefleksikan sikap sportivitas yang harus mereka miliki sebagai bagian dari *social control* terhadap lingkungannya. Bukankah lingkungan yang bersih, transparan dan akuntabel perlu diciptakan agar kondusif terhadap tumbuhnya profesionalitas secara kolegial.

C. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan mempunyai fungsi sentral bagi sebuah institusi bisnis. Tanpa sebuah keputusan, bagaimana sebuah institusi bisnis bisa bergerak. Keputusan menjadi arah dan petunjuk bagi seluruh Insan NR untuk menjalankan roda bisnis. Semakin tepat keputusan diambil oleh manajemen, maka akan semakin baik pencapain target yang akan diraih. Memang pengambilan keputusan membutuhkan seni tersendiri. Apalagi dalam kondisi sulit yang membutuhkan waktu pengambilan keputusan secara cepat. Disinilah tantangan *level* manajemen mana pun untuk berani mengambil keputusan.

Dalam pekerjaan sehari-hari seringkali keputusan harus dibuat guna menentukan arah kebijakan, yang harus dipatuhi oleh seluruh Insan NR. Berikut tips untuk mengambil keputusan yang efektif:

1. Reputasi Perusahaan Terlindungi
   Dalam mengambil keputusan yang terburuk pun, reputasi Perusahaan harus menjadi prioritas yang dilindungi. Reputasi Perusahaan adalah nyawanya Perusahaan yang harus diselamatkan.

2. Tindakan Diambil Bagi Kepentingan Perusahaan
   Dalam kondisi sesulit apa pun, pengambilan keputusan bukan dimaksudkan untuk menyenangkan atau mengakomodir kepentingan tertentu. Keputusan di ambil semata-mata hanya untuk kepentingan Perusahaan.

3. Semua Tindakan Mematuhi Hukum Serta Mandat, Peraturan Dan Kebijakan Perusahaan
   Pengambilan keputusan diusahakan tidak melampui dari ketentuan peraturan dan perundang undangan yang berlaku. Pengambilan keputusan apa pun harus selaras dengan kebijakan Perusahaan

4. Semua Tindakan Dilakukan Dengan Penuh Tangung Jawab Terhadap Masyarakat Sekitar
   Pengambilan keputusan pada level manajemen manapun diusahakan sekecil mungkin tidak merugikan masyarakat. Sebagai stakeholders, masyarakat khususnya di sekitar wilayah operasi harus menjadi prioritas untuk mendapat perlindungan.

5. Kegiatan Operasi Perusahaan Bersifat Aman Dan Tidak Membahayakan Manusia Atau Lingkungan
   Peduli lingkungan harus menjadi prioritas dalam pengambilan keputusan. Dengan cara begitu pengambilan keputusan tidak akan membahayakan manusia.

6. Rekan Kerja Tidak Didiskriminasi Atau Dirugikan
   Memang setiap keputusan diambil tidak bisa menyenangkan semua pihak. Namun secara arif dan bijaksana, pengambilan keputusan dijauhkan dari diskriminasi atau merugikan rekan kerja.

7. Berdasarkan Fakta Dan Bukan Dugaan Atau Asumsi
   Pengambilan keputusan tidak boleh dilakukan berdasarkan instuisi. Pengambilan keputusan harus berdasarkan data dan fakta yang akurat. Kalaupun menggunakan asumsi, harus berbasis pada data dan fakta yang bisa dipertanggungjawabkan.

Memang dalam penentuan keputusan biasanya diawali dengan perdebatan, sehingga memicu terjadinya perbedaan pendapat. Sebagai Perusahaan yang menghargai banyak aspirasi, perbedaan pendapat tidak dilarang. Namun, ketika keputusan sudah diambil, semua harus patuh dan tunduk untuk melaksanakan keputusan tersebut.

D. Hak Kekayaan Intelektual

Kekayaan intelektual merupakan kekayaan atas segala hasil produksi kecerdasan daya pikir seperti teknologi, pengetahuan, seni sastra, gubahan lagu, karya tulis, karikatur dan lainnya yang berguna bagi manusia. Hak kekayaan intelektual ini dilindungi oleh undang-undang sebagai hak privat *(property right).* Hak kekayaan intelektual merupakan kekayaan yang tidak berwujud yang merupakan hasil dari kreativitas. Misalnya, hak paten, hak cipta, dan merek dagang. Ide-ide dan pengetahuan yang dikembangkan Perusahaan adalah aset berharga yang memberi sumbangsih bagi daya saing dan keuntungan Perusahaan.

1. Hak Cipta
   a. Buku, pamflet dan semua hasil karya tulis lainnya;
   b. Ceramah, kuliah, pidato dan sebagainya;
   c. Karya pertunjukan seperti musik, karawitan, drama, tari, pewayangan, pantomim dan karya siaran antara lain untuk media radio, televisi, film dan rekaman;
   d. Ciptaan musik dan tari (koreografi), dengan atau tanpa teks;
   e. Segala bentuk seni rupa seperti seni lukis dan seni patung;
   f. Karya arsitektur;
   g. Peta;
   h. Karya sinematografi;
   i. Karya fotografi;
   j. Terjemahan, tafsir, saduran, dan penyusunan bunga rampai.

2. Hak Kekayaan Industri (*Industrial Property Rights*), yang mencakup :
   a. Paten;
   b. Desain Industri *(Industrial Design);*
   c. Merek *(Trademark);*
   d. Penanggulangan praktik persaingan curang (*repression of unfair competition);*
   e. Desain tata letak sirkuit terpadu (*layout design of integrated circuit*);
   f. Rahasia dagang (*Trade secret);*
   g. Perlindungan Varietas Tanaman (*Plant Variety Protection*).

NR sangat menghargai hak intelektual. Untuk memanfaatkan hak intelektual pihak lain, Perusahaan akan mengacu pada ketentuan peraturan dan perundang-undangan. Begitu pula sebaliknya, Perusahaan dalam pengembangkan teknologi regasifikasi dan distribusi gas, harus juga dilindungi dari pihak-pihak

yang tidak berwenang untuk mengakses hak intelektual dimaksud. Atau bila ada pihak-pihak yang ingin memanfaatkan teknologi yang dikembangkan oleh Perusahaan, harus mendapat ijin dan persetujuan dari Perusahaan.

E. Menghindari Diskriminasi

Setiap orang berhak mendapatkan kesempatan kerja dan mendapat perlakukan yang sama di tempat kerja. NR berkomitmen menjaga lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan. Karya dan kreativitas para Insan NR adalah aset Perusahaan yang paling penting. Maka, Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang saling percaya, berinteraksi dengan adil, penuh rasa hormat, sopan, dan terbuka. Perusahaan tidak akan membiarkan terjadinya diskriminasi terhadap seseorang karena etnis, ras, kebangsaan, agama, jenis kelamin, usia, kecacatan, orientasi seksual, atau alasan-alasan lain.

Dalam penerimaan pegawai baru, sebaiknya pada proses wawancara manajemen tidak menanyakan hal-hal yang bersifat pribadi yang tidak relevan kepada pelamar sebagaimana berikut:

1. Asal-usul dirinya dan keluarga
2. Agama yang dianut
3. Status pernikahan
4. Status kehamilan
5. Telah memiliki anak

Pertanyaan semacam itu tampaknya hal yang lumrah. Namun pertanyaan tersebut menimbulkan kesan ada diskriminasi.

F. Kesempatan Karir yang Sama

NR menjunjung tinggi kesempatan yang setara dan keanekaragaman, yang merupakan aspek penting dalam kesuksesan Perusahaan. Setiap pekerja memiliki kesempatan setara untuk mengembangkan keterampilan dan bakatnya. NR akan memastikan keputusan-keputusan,

misalnya mempekerjakan seseorang, mengevaluasi, memberikan promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja, hanya dilakukan berdasarkan kualifikasi, kinerja, dan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

G. Standard Ketenagakerjaan

NR menciptakan lingkungan kerja yang layak dan professional serta kompensasi yang adil bagi para pekerja. NR juga akan mematuhi standar ketenagakerjaan, tenaga kerja yang masih di bawah umur dan pemaksaan kerja tidak diizinkan. Hubungan kerja harus dibina berdasarkan norma yang diakui dalam praktik hukum nasional.

Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenaga Kerjaan

1. Pelayanan pelatihan kerja, dengan 3 (tiga) indikator meliputi:
   a. Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi;
   b. Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat;
   c. Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan.

2. Pelayanan penempatan tenaga kerja, dengan 1 (satu) indikator berupa:
   a. Pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan.

3. Pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan 1 (satu) indikator berupa:
   a. Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).

4. Pelayanan kepesertaan Jamsostek, dengan 1 (satu) indikator berupa:
   a. Peserta/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek aktif.

5. Pelayanan pengawasan ketenagakerjaan, dengan 2 (dua) indikator meliputi:
   a. Pemeriksaan Perusahaan;
   b. Pengujian peralatan di Perusahaan.

H. Bebas Narkoba dan Minuman Keras

Insan NR bebas dari penyalahgunaan narkoba dan minuman keras. Insan NR dilarang menyalahgunakan pemakaian, kepemilikan, pendistribusian, perdagangan narkotika dan obat-obatan terlarang (psikotropika) serta penyalahgunaan minuman keras.

I. Aktivitas Politik

Perusahaan menghormati hak politik Insan NR. Sehingga, Insan NR dibolehkan mengekspresikan aspirasi politiknya dengan cara-cara yang elegan, tidak mengganggu ketertiban dan tanggung jawab pekerjaannya, serta pekerjaan Insan NR yang lain. Namun, sebagai korporasi, NR bersikap netral, tidak berpartisipasi secara langsung maupun tidak langsung dalam aktivitas politik kepartaian dan tidak memberikan donasi atau kontribusi dalam bentuk apapun.

J. Media Massa

Perusahaan berusaha untuk selalu memberikan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. NR memandang media massa sebagai mitra dalam mengembangkan reputasi Perusahaan. Hanya Insan NR yang sifat pekerjaannya berkaitan dengan media massa yang diperbolehkan untuk menjalin hubungan atau menanggapi pertanyaan dari media massa atas nama NR.

K. Perusahaan Profesi

NR mendukung Insan NR berpartisipasi aktif dalam kegiatan Perusahaan sesuai profesinya. Keterlibatan dalam Perusahaan profesi akan memberikan manfaat positif bagi Perusahaan, di antaranya akan membuat Perusahaan selalu mendapat informasi tentang perkembangan paling mutakhir dari bisnis yang dijalankan. Namun, dalam berinteraksi dengan Perusahaan profesi, Insan NR diminta selalu waspada terhadap terbukanya kemungkinan terjadinya situasi yang menyebabkan benturan kepentingan.

BAB VI

KOMITMEN TERHADAP PELANGGAN/KONSUMEN

NR menempatkan pelanggan/pembeli gas sebagai prioritas. Untuk itu, NR berkomitmen untuk menjaga hubungan dengan pelanggan dengan menyediakan standar pelayanan yang tinggi, tidak saja dari aspek *safety*, tetapi juga jaminan pasokan untuk menjamin kelangsungan produktivitas industri.

Pelanggan tentu membutuhkan komitmen yang tinggi dari Perusahaan untuk menjalin interaksi yang baik. Mulai dari pengadaan LNG, regasifikasi, ketersediaan infrastruktur, dan distribusi gas, membutuhkan penanganan dengan standar tinggi, menjadi mata rantai untuk bisa memberikan pelayanan kepada pelanggan.

A. Komitmen Terhadap Pelanggan/Konsumen

Pelanggan, mata rantai *marketing* terakhir yang paling menentukan masa depan Perusahaan. Infrastruktur gas belum bisa dibangun, bila belum ada ketersediaan pasokan dan calon pembeli (pelanggan) gas. Karena itu dalam kaitan dengan pelanggan, NR mengedepankan layanan prima, sikap proaktif dan cepat tanggap terhadap permasalahan gas yang dihadapi pelanggan.

Tuntutan pelanggan yang cukup menonjol kepada Perusahaan penyedia gas adalah jaminan pasokan gas. Masalah jaminan pasokan merupakan masalah sensitif, karena ini menyangkut kelangsungan produksi mesin-mesin industri. Bila pasokan gas tidak terjamin, bisa dipastikan pelanggan akan bisa menderita kerugian, karena mesin-mesin industri tidak bisa berputar.

Menyadari hal demikian, NR memberikan prioritas untuk bisa memberikan jaminan pasokan gas dengan layanan yang berstandar keamanan tinggi. Perusahaan menjalankan bisnis selain melakukan kegiatan regasifikasi, juga distribusi gas dan penyimpanan dengan pelayanan standar tinggi. Dalam kegiatan bisnis, Perusahaan memastikan keselamatan pelanggan menjadi prioritas.

Selain menerapkan standar bisnis gas yang tinggi, Perusahaan juga mengembangkan perilaku etis, seperti, bersikap santun dan profesional dengan memberikan *excellent service*. Menyampaikan informasi spesifikasi gas dan layanan, serta keselamatan secara lengkap dan akurat.

Sementara untuk memahami dan memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan, Perusahaan harus proaktif dan cepat tanggap. Setiap keluhan pelanggan, harus cepat direspon agar terjadi komunikasi yang kontsruktif dalam rangka perbaikan standar pelayanan yang prima.

B. Tanggung Jawab Terhadap Standar Pelayanan

Bisnis NR adalah regasifikasi, distribusi dan penyimpanan gas. Semua itu membutuhkan standar pelayanan dan keselamatan yang tinggi. Dari sisi ini, Perusahaan akan berusaha menghindari resiko terhadap manusia dan lingkungan, serta kerugian atau kerusakan dalam mendistribusikan gas.

BAB VII

KOMITMEN TERHADAP PEMANGKU KEPENTINGAN LAINNYA

Aktivitas Perusahaan yang sepenuhnya berlandaskan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang terdiri dari keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), kemandirian (*independency*), serta kewajaran (*fairness*), menunjukkan NR memiliki kepedulian dan komitmen terhadap pemangku kepentingan. Secara umum pemangku kepentingan bisa dikelompokan menjadi dua. Pertama, pemangku kepentingan primer atau *key stakeholders*, adalah mereka yang pada akhirnya terpengaruh, baik secara positif atau negatif atas tindakan Perusahaan.

Kedua, pemangku kepentingan sekunder, yaitu orang atau Perusahaan yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh tindakan Perusahaan. Pemahaman mengenai pemangku kepentingan ini diperlukan bagi Perusahaan agar bisa membangun komitmen secara proporsional.

A. Komitmen terhadap Pemegang Saham

NR adalah Perusahaan patungan yang pemegang sahamnya adalah PT Pertamina (Persero) dan PT Perusahaan Gas Negara Tbk. Sebagai institusi bisnis yang mandiri, Perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan nilai tambah bagi pemegang saham dan melindungi hak-hak pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Kepada para pemegang saham, Perusahaan akan memberikan perlakukan yang setara (adil) sesuai dengan jumlah dan jenis saham yang dimiliki untuk dapat menggunakan hak-haknya sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Perusahaan akan menyediakan informasi yang dibutuhkan pemegang saham secara lengkap, akurat, tepat waktu dan mudah diakses sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku melalui satu pintu sekretaris Perusahaan.

B. Komitmen Terhadap Pekerja

NR menghargai pekerja sebagai aset Perusahaan tanpa melihat ras, agama, suku, warna kulit, hambatan fisik, gender, usia, untuk terus meningkatkan kapasitasnya melalui pendidikan dan pelatihan secara konsisten. NR memberikan penghargaan terhadap pekerja yang berprestasi dan mengenakan sanksi yang tegas terhadap pekerja yang melalaikan tugas atau melanggar ketentuan Perusahaan. Demikian pula, Insan NR selalu memperlakukan sesama Insan NR sesuai prinsip bahwa semua manusia adalah sama, tanpa membedakan suku bangsa maupun jabatan dengan memperhatikan tata krama.

Perusahaan juga mempunyai komitmen memberikan kesempatan yang sama dalam soal remunerasi, promosi dan penghargaan kepada pekerja sesuai dengan kinerja, kompetensi dan loyalitas. Sementara dalam kaitan kebebasan dalam berPerusahaan, Perusahaan melindungi hak pekerja untuk memilih atau tidak memilih menjadi anggota serikat pekerja.

Sebagai Perusahaan yang mengutamakan keselamatan kerja, Perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, kondusif serta bebas dari segala bentuk tekanan dan intimidasi. Begitu pula untuk memberikan kepastian kepada pekerja, Perusahaan melaksanakan Peraturan Perusahaan secara konsisten.

C. Komitmen Terhadap Penyedia Barang /Jasa

NR memelihara komunikasi yang baik dengan penyedia barang/jasa atau rekanan sebagai mitra strategis yang berperan menjamin ketersediaan pasokan barang dan jasa yang dibutuhkan untuk kelancaran operasi Perusahaan. Perusahaan melaksanakan pengadaan barang jasa berdasarkan prinsip-prinsip kompetitif, transparan, adil, wajar dan akuntabel.

Dalam penentuan penyedia barang dan jasa, Perusahaan akan mengutamakan pada mutu produk, layanan purna jual, garansi, prestasi dan rekam jejak dengan mendahulukan kepentingan Perusahaan. Sedangkan untuk memberikan kepastian kepada penyedia barang dan jasa, Perusahaan menghormati hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian perikatan dan ketentuan perundangundangan.

Untuk menjamin kualitas barang dan jasa, Perusahaan melakukan evaluasi atas penyedia barang dan jasa serta memberikan tindakan tegas kepada penyedia barang dan jasa yang berperilaku tidak etis.

D. Komitmen Terhadap Pemerintah Sebagai Regulator

NR mematuhi dan mendukung peraturan perundangundangan yang terkait dengan operasional Perusahaan termasuk di dalamnya ketaatan terhadap pembayaran pajak, retribusi, masalah ketenagakerjaan dan lindung lingkungan hidup.

Perusahaan tidak akan memanfaatkan hubungan baik dengan pemerintah untuk memperoleh kesempatan bisnis dengan cara yang tidak etis. Perusahaan juga mendukung program nasional maupun regional khususnya di bidang teknologi, pendidikan, sosial, ekonomi, dan budaya. Selain itu juga selalu berkomunikasi dan menjaga hubungan beretika dengan pemerintah, sehingga setiap kebijakan pemerintah dapat diantisipasi dengan baik demi kemajuan dan kelangsungan Perusahaan.

E. Komitmen Terhadap Investor , Kreditur, dan Bank

NR mengupayakan keamanan terhadap investasi yang dilakukan oleh investor. NR melakukan pinjaman dengan kreditur yang resmi dan memiliki reputasi baik, serta tidak mempunyai benturan kepentingan dengan Perusahaan. NR juga menjamin setiap pinjaman dengan agunan yang memadai dan legal, serta selalu mengelola dana pinjaman secara efektif sesuai peruntukannya.

F. Komitmen Terhadap Pemasok LNG

Bisnis regasifikasi dan distribusi gas bumi sangat erat kaitannya dengan ketersediaan LNG dari pemasok. Untuk itu Perusahaan selalu senantiasa melakukan upaya menjalin kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan dengan para pemasok LNG. Perusahaan mempunyai komitmen untuk berperilaku etis dengan para pemasok gas.

Perusahaan akan terus melakukan kerjasama yang baik, harmonis serta saling menguntungkan sesuai dengan ketentuan perjanjian jual beli gas dan ketentuan perundang-undangan. Bila terjadi sengketa, Perusahaan mengutamakan negosiasi guna musyawarah untuk mufakat. Cara-cara penyelesaian masalah melalui jalur hukum merupakan cara paling akhir digunakan dalam penyelesaian sengketa.

G. Komitmen Terhadap Mitra Usaha, Lembaga Penelitian, dan Perguruan Tinggi

NR menjaga kualitas hubungan dengan mitra usaha strategis dan tidak melakukan kerja sama yang dapat merugikan Perusahaan, pelanggan, maupun masyarakat. NR juga menjadikan hasil-hasil

penelitian yang relevan sebagai referensi dalam peningkatan kinerja dan bersikap akomodatif terhadap kebutuhan penelitian dan kemajuan pendidikan.

H. Komitmen Terhadap Kesehatan , Keselamatan, Keamanan (K3) dan Lindung Lingkungan

Merupakan tanggung jawab NR untuk menciptakan tempat bekerja yang aman dan sehat serta menyediakan perlengkapan dan perlindungan kerja yang sesuai bagi semua Insan NR dan kontraktor, untuk mencegah terjadinya kecelakaan, cedera, dan wabah penyakit di tempat kerja. NR akan melakukan kegiatannya dengan memperhatikan lindung lingkungan.

Semua Insan NR harus tanggap terhadap insiden dan keadaan darurat yang disebabkan oleh gangguan keamanan, kecelakaan, pencemaran, bencana alam dan lainnya. Semua Insan NR juga wajib menciptakan keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja.

I. Komitmen Terhadap Masyarakat Sekitar dan Tanggung Jawab Sosial

NR mendukung keterlibatan Insan NR melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam pengembangan masyarakat dan pelestarian alam di lingkungan tempatnya ditugaskan.

Perusahaan mensosialisasikan dan mengoptimalkan pengembangan CSR bagi masyarakat. Perusahaan juga memberi kesempatan kepada masyarakat yang ingin mengetahui kegiatan CSR dalam batas tertentu, dan untuk mempromosikan produk setempat dalam acara Perusahaan. Dalam pelaksanaan CSR tidak melakukan tindakan-tindakan yang mengarah kepada diskriminasi masyarakat berdasar suku, agama dan antar golongan.

BAB VIII

PENERAPAN PEDOMAN PERILAKU

A. Penanggung Jawab Penerapan Pedoman Perilaku

Untuk memastikan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct)* terimplementasikan dalam tingkah laku sehari-hari, menjadi tanggung jawab Sekretaris Perusahaan sebagai pejabat *Chief Compliance Officer* (CCO). Sebagaimana Surat Keputusan Direktur Utama NR No.084/NR/A000/Kpts/2018, tanggal 7 Desember 2018, memerintahkan, Sekretaris Perusahaan memantau penerapan dan penegakan *Code Of Conduct* dan peraturan Perusahaan lainnya di Perusahaan dengan tugas pokok, kewenangan dan tanggung jawab sebagaimana terlampir dalam surat perintah.

Pejabat CCO bertanggung jawab atas program kepatuhan Perusahaan, berfungsi sebagai badan independen dan obyektif yang melakukan kajian dan evaluasi permasalahan kepatuhan dalam Perusahaan. Memastikan bahwa direksi, manajemen dan pekerja mematuhi peraturan dan ketentuan dari pemerintah, Perusahaan dan ketentuan lain yang berlaku, serta perilaku Perusahaan sesuai dengan Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku Insan NR (*Code of Conduct).*

B. Tugas Pokok, Kewenangan Dan Tanggung Jawab CCO

1. Memantau penerapan dan penegakkan *Code of Conduct* serta peraturan Perusahaan lainnya di Perusahaan.
2. Mengelola isu-isu kepatuhan di dalam Perusahaan dan meyakinkan bahwa Perusahaan dan para pekerjanya telah mematuhi *Code of Conduct* dan peraturan Perusahaan lainnya.
3. Bekerjasama dengan fungsi terkait dalam Perusahaan: Internal Audit, SDM, Hukum, Keuangan, *Security* dan fungsi-fungsi lain untuk mendukung pelaksanaan tugas pejabat CCO.
4. Bekerjasama dengan instansi terkait diluar Perusahaan untuk mendukung pelaksanaan tugas pejabat CCO apabila dipandang perlu.
5. Melaporkan hasil penerapan dan penegakkan *Code of Conduct* dan peraturan Perusahaan lainnya kepada Direktur Utama.

C. *Whistle Blowing System*

Whistle Blowing System adalah sistem yang mengelola pengaduan/penyingkapan perilaku melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak semestinya, yang dilakukan secara rahasia, anonim, dan mandiri (*independent*) yang digunakan untuk mengoptimalkan peran serta Insan NR dan mitra kerja dalam mengungkap pelanggaran yang terjadi di lingkungan NR.

Saat ini, pengelolaan WBS NR masih digabung dengan WBS Pertamina. Sesuai dengan yang tercantum pada ketentuan Tata Kerja *Whistleblowing* PT Pertamina (Persero) bahwa ruang lingkup pengelolaan WBS Pertamina diberlakukan bagi Insan Pertamina yang berada di kantor pusat, Unit-unit operasi, Anak Perusahaan, dan afiliasinya. Dengan begitu *Whistle Blowing System* pada NR akan mengacu pada WBS Pertamina.

Pelaporan melalui *whistle blowing system* dilakukan dengan prinsip anonim, rahasia, dan *independent*. *Whistle Blowing System* ditujukan pada pelaporan atas dugaan terjadinya pelanggaran hukum seperti korupsi, suap, benturan kepetingan, pencurian, kecurangan/*fraud*, serta pelanggaran hukum dan peraturan Perusahaan.

Agar kegiatan bisnis atau operasional NR berjalan dengan bersih sesuai dengan nilai Integritas dalam tata nilai unggulan Perusahaan, Insan NR diminta untuk berpartisipasi aktif dalam melaporkan setiap dugaan terjadinya kecurangan yang diketahui oleh Insan NR.

Whistle Blowing System ditujukan pada pelaporan atas dugaan terjadinya pelanggaran hukum sebagai berikut:

1. Korupsi
2. Suap.
3. Benturan Kepentingan
4. Pencurian
5. Kecurangan/*Fraud*
6. Pelanggaran Hukum Atau Peraturan Perusahaan

Pelaporan tersebut harus dilengkapi data yang relevan dan ditujukan untuk kepentingan Perusahaan, bukan untuk menjatuhkan seseorang. Pelaporan dapat dilakukan kepada pejabat CCO, prosedur pelaporan *Whistle Blowing System* dapat dilakukan melalui WBS Pertamina dengan informasi sebagai berikut:

- Telepon : 62-21-3815909, 62-21-3815910, 62-21-3815911
- SMS : 62-811-1750612
- Faksimili : 62-21-3815912
- Website : *http://pertaminaclean.pertamina.com*
- E-mail : *pertaminaclean@tipoffs.com.sg*
- Kotak Surat : PO.Box 7077/JkpSA, Jakarta 10350

D. Sosialisasi

Pedoman perilaku ini akan terus menerus disosialisasikan oleh Perusahaan melalui Fungsi *Compliance – Corporate Secretary*. Pengkajian dan penyempurnaan Pedoman Perilaku akan dilakukan secara berkala. Insan NR dapat memberikan masukan dan saran untuk penyempurnaan Pedoman Perilaku ini kepada Fungsi *Compliance – Corporate Secretary*.