



# **ETIKA**

## **KERJA & BISNIS**





# **ETIKA**

## **KERJA & BISNIS**



---

# MENGGAPAI PERTAMINA EP WORLD CLASS DENGAN AGILE BEHAVIOUR

Etika Kerja & Bisnis (EKB) adalah salah satu fondasi yang digunakan dalam perjalanan PERTAMINA EP (PEP) menuju perusahaan berkelas dunia.

Saat ini PEP dan seluruh pekerjanya sedang menghadapi kondisi dunia yang VUCA, oleh karena itu perusahaan mendorong perilaku seluruh pekerja untuk dapat beradaptasi dengan teknologi yang serba digital, mempersiapkan diri untuk agile, berkolaborasi dengan berbagai fungsi dalam organisasi yang dikontrol dalam sistem Etika Bisnis Kerja.

Semangat dalam menjalankan EKB inilah yang akan membawa PEP dan seluruh pekerjanya meraih cita-cita PERTAMINA EP World Class, untuk kesejahteraan perusahaan dan bangsa.

---

# LEMBAR PENGESAHAN EKB

Komisaris dan Direksi serta seluruh jajaran manajemen PEP berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip Good Corporate Governance pada seluruh proses bisnis PEP. Komitmen tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika.

Etika Kerja & Bisnis (EKB) PEP ini merupakan penjabaran/cerminan/uraian/rinci dari tata nilai Pertamina yang mencakup seperangkat aturan perilaku baik dalam hubungan internal maupun dengan pihak eksternal sebagai upaya dalam membangun budaya baru dan lingkungan kerja yang beretika diseluruh lingkungan bisnis PEP.

Secara periodik, aturan perilaku ini dimutakhirkan sesuai dengan perubahan ketentuan peraturan perundangan maupun kondisi lingkungan perusahaan.

Aturan perilaku yang tertuang dalam Etika Kerja & Bisnis PEP mengikat bagi Komisaris, Direksi dan seluruh pekerja PEP.



Jakarta, Agustus 2018

---

Dewan Komisaris

---

**Syamsu Alam**

(Komisaris Utama)

**Leonard S. Tobing**

(Komisaris)

**Syahrial Mukhtar**

(Komisaris)

**Daniel S. Purba**

(Komisaris)

**Zainal Arifin Mochtar**

(Komisaris)

---

Dewan Komisaris

---

**Nanang Abdul Manaf**

(President Director)

**Achmad Alfian Husein**

(Exploration & New Discovery Director)

**John H. Simamora**

(Development Director)

**Fadjar Harianto Widodo**

(Finance & Business Support Director)

**Chalid Said Salim**

(Production & Operation Director)

---

# DAFTAR ISI

Pesan dari President Director	1
Mengapa PEP perlu Etika Kerja & Bisnis?	3
Siapa yang harus patuh pada EKB?	5
Visi dan Misi PT PERTAMINA EP	6
Nilai-nilai PT PERTAMINA EP: 6 C	7
Komitmen kepada Pemangku Kepentingan	9
Sekilas EKB	11
<b>Kesetaraan &amp; Profesionalisme</b>	<b>14</b>
Kesamaan Kesempatan	15
Pelecehan	16
Penyalahgunaan Psikotropika	17
Hubungan Profesional	18
<b>Integritas Bisnis</b>	<b>20</b>
Benturan Kepentingan	21
Cinderamata & Keramahtamahan	22
Korupsi	24
<b>Pengamanan Data &amp; Informasi</b>	<b>25</b>
Kerahasiaan Data & Informasi	26
Kekayaan Intelektual	27
Record Management	29



---

<b>Politik</b>	<b>29</b>
Aktivitas Politik	30
<b>Finansial, Kinerja &amp; Perlindungan Aset</b>	<b>31</b>
Laporan Keuangan & Kinerja	32
Perlindungan Terhadap Aset Perusahaan	34
<b>Kepedulian Terhadap Komunitas</b>	<b>35</b>
Health, Safety, and the Environment	36
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	37
<b>Persaingan Usaha</b>	<b>38</b>
Iklim Persaingan Usaha	39
Mekanisme Pelaporan atas Dugaan Pelanggaran EKB	40
Komite Etika & GCG dan Pengawas Etika	42
Tugas & Tanggung Jawab Komite Etika & GCG	44
Tugas & Tanggung Jawab Pengawas Etika	46
Daftar Indeks	48

---

# PESAN DARI **PRESIDENT DIRECTOR**



---

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,  
Salam Sejahtera,

PEP dan seluruh pekerjanya mempunyai reputasi yang baik dalam menjalankan kegiatan usaha dengan penuh integritas dalam rangka menuju PEP World Class. Etika Kerja & Bisnis (EKB) ini memuat seperangkat aturan perilaku yang mengatur hubungan internal antara sesama pekerja PEP maupun dengan pihak eksternal.

Untuk menghadapi setiap perubahan lingkungan dan konflik, maka PEP dan seluruh pekerja lebih ditekankan lagi untuk berpedoman kepada tata nilai 6 C Pertamina dan aturan perilaku yang termuat dalam buku EKB ini.

Penilaian terhadap PEP sebagai sebuah perusahaan berkelas dunia akan didasarkan pada konsistensi dan kesungguhan pekerja PEP dalam berperilaku sesuai dengan EKB. Seluruh pekerja PEP diharapkan berperilaku sesuai dengan EKB yang sudah disepakati bersama sehingga dapat terinternalisasi dalam pribadi masing-masing serta menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari budaya kerja PEP.

Seluruh pekerja PERTAMINA EP diharapkan berperilaku sesuai dengan Etika Kerja & Bisnis sehingga dapat terinternalisasi dalam pribadi masing-masing serta menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari budaya kerja PERTAMINA EP.

Untuk menjamin keberhasilan penerapan EKB ini telah ditetapkan mekanisme dan prosedur tata cara pelaporan pelanggaran terhadap EKB. Para pekerja didorong untuk berpartisipasi aktif memberikan pelaporan terhadap setiap pelanggaran yang terjadi. Perusahaan melindungi identitas pelapor dan tidak mentolerir semua bentuk intimidasi atau ancaman terhadap pekerja yang melaporkan.

Pelanggaran terhadap penerapan EKB akan dikenakan konsekuensi sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Dengan ridho Allah SWT, penerapan EKB ini akan menjadikan kita mampu mewujudkan visi PERTAMINA EP menjadi Perusahaan E & P kelas dunia.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

President Director  
PT PERTAMINA EP

---

## MENGAPA PEP PERLU ETIKA KERJA & BISNIS (EKB)?

Undang-undang Nomor 22 tahun 2001 membawa perubahan besar dalam industri migas di Indonesia. Pemberlakuan undang-undang tersebut menetapkan adanya pemisahan antara usaha migas sektor hulu dan hilir. Kondisi tersebut mengharuskan PT PERTAMINA (PERSERO) untuk mendirikan PT PERTAMINA EP (PEP) sebagai anak perusahaan di sektor hulu yang mengelola usaha eksplorasi dan eksploitasi migas di Indonesia.

Sejak berdiri sebagai entitas bisnis sendiri pada tanggal 17 September 2005, PEP telah mengupayakan program transformasi melalui Quality First Transformation Program. Melalui program transformasi ini, PEP berupaya membangun budaya baru menuju perusahaan berkelas dunia.

Dalam pelaksanaan program transformasinya, PEP menggunakan manusia, proses dan teknologi. EKB adalah salah satu wujud dari sisi manusia yang terkait dengan pembentukan budaya.

Sejalan dengan program tersebut, dirasakan sudah saatnya untuk memiliki standar mengenai perilaku apa yang harus diikuti dan diharapkan dari seluruh pekerja PEP. Standar perilaku inilah yang disebut sebagai Etika Kerja & Bisnis (EKB). EKB ini merupakan landasan berpikir dan bertindak seluruh pekerja PEP.

Penerapan EKB merupakan komitmen dasar perusahaan untuk mencapai PEP World Class. Keberhasilan penerapan EKB akan menjadi salah satu tonggak pencapaian keberhasilan program transformasi dalam membangun budaya baru yang mencerminkan PEP sebagai perusahaan yang berkelas dunia.

---

## SIAPA YANG HARUS PATUH PADA EKB?

BOC, BOD, Manajemen, Pekerja dan Pekarya serta pihak ketiga yang bekerja mengatasnamakan PEP memahami, mematuhi dan menjalankan EKB dalam seluruh kegiatan bisnis perusahaan, tanpa ada pengecualian. Pelanggaran terhadap EKB dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku.

PEP wajib memberitahukan EKB ini kepada perusahaan dan pihak ketiga yang akan melakukan kerja sama bisnis.

Dalam kerja sama bisnis di wilayah kerja milik PEP, atau PEP merupakan pihak mayoritas, EKB harus dipatuhi dan diterapkan. Namun jika PEP bukan merupakan pihak mayoritas, PEP akan menyarankan untuk menerapkan prinsip-prinsip yang sama.

  


visi

**MENJADI  
PERUSAHAAN  
EKSPLOKASI DAN  
PRODUKSI MINYAK  
DAN GAS BUMI  
KELAS DUNIA**



misi

Melaksanakan pengusahaan sektor hulu minyak dan gas dengan penekanan pada aspek komersial dan operasi yang baik serta tumbuh dan berkembang bersama lingkungan hidup.



## TATA NILAI PERTAMINA EP

### CLEAN (BERSIH)

Dikelola secara profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas. Berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik.

### COMPETITIVE (KOMPETITIF)

Mampu berkompetisi dalam skala regional maupun internasional, mendorong pertumbuhan melalui investasi, membangun budaya sadar biaya dan menghargai kinerja.

### CONFIDENT (PERCAYA DIRI)

Berperan dalam pembangunan ekonomi nasional, menjadi pelopor dalam reformasi BUMN, dan membangun kebanggaan bangsa.

### CUSTOMER FOCUSED (FOKUS PADA PELANGGAN)

Berorientasi pada kepentingan pelanggan dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan

### COMMERCIAL (KOMERSIAL)

Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.

### CAPABLE (BERKEMAMPUAN)

Dikelola oleh pemimpin dan pekerja yang profesional dan memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun kemampuan riset dan pengembangan.

Tata Nilai 6 C merupakan nilai-nilai yang menjadi landasan moral PEP dalam menjalankan misi dan mewujudkan visi menjadi PEP World Class.

Pemahaman dan penerapan EKB sebagai penjabaran dari tata nilai 6C, merupakan wujud nyata dukungan dan komitmen pekerja dalam membangun budaya baru PEP. Kebersamaan dalam penerapan EKB akan membangun rasa kesatuan dari setiap pekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang beretika menuju perilaku bisnis kelas dunia.

---

# KOMITMEN KEPADA PEMANGKU KEPENTINGAN

## Pemegang Saham

Memberikan nilai tambah bagi pemegang saham melalui peningkatan laba yang berkesinambungan dan dividen yang besar bagi pemegang saham.

## Pelanggan

Mengutamakan kepercayaan dan kepuasan pelanggan melalui peningkatan mutu produk sesuai harapan pelanggan secara berkesinambungan.

## Pekerja

Memberikan kesempatan pengembangan karir dan kompetensi tanpa adanya diskriminasi sesuai dengan talenta dan kinerjanya. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang dinamis, harmonis dan seimbang.

## Mitra Kerja dan Mitra Usaha

Meningkatkan iklim saling percaya, menghargai dan memupuk kebersamaan dengan mitra sesuai dengan kaidah-kaidah bisnis melalui hubungan yang saling menguntungkan, mengutamakan pencapaian hasil yang optimal sesuai standar yang terbaik serta menerapkan praktik-praktik usaha yang sehat sesuai ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

## Masyarakat

Melaksanakan program sosial dan kemasyarakatan untuk memberdayakan potensi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar serta menjaga kelestarian lingkungan.

## Pemerintah

Membina hubungan dan komunikasi yang baik dengan pemerintah, baik pusat maupun daerah, melalui komitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.



---

## SEKILAS EKB

EKB mencakup seperangkat aturan perilaku yang dimiliki oleh pekerja PEP, baik dalam hubungan internal/ antara sesama pekerja PEP maupun dengan pihak eksternal.

EKB disusun secara jelas, singkat, konsisten dan berlaku di seluruh lingkungan kerja PEP yang berisi informasi-informasi penting terkait dengan aturan perilaku yang terdiri atas 3 bagian utama.

Bagian pertama berisi latar belakang dan aturan-aturan dasar implementasi EKB. Bagian kedua yang merupakan inti dari EKB, berisi aturan perilaku yang dijabarkan dalam definisi, batasan, apa yang harus dilakukan (do) dan apa yang tidak boleh dilakukan (don't). Bagian ketiga berisi informasi mengenai komite dan pengawas etika serta tata cara dan prosedur mematuhi EKB.

EKB merupakan referensi bagi pekerja yang mengalami keragu-raguan dalam menjalankan kegiatan bisnis pada situasi-situasi tertentu. Sebagai sebuah dokumen yang bersifat umum, EKB tidak bisa menjawab semua pertanyaan atau permasalahan yang muncul. Dalam kasus-kasus tertentu, diperlukan pertimbangan yang tepat sehingga tindakan yang diambil tidak mempengaruhi reputasi PEP.

EKB bukan sekadar menggambarkan bagaimana PEP melaksanakan kegiatan bisnisnya. Lebih jauh lagi, ini adalah upaya PEP dalam membangun budaya baru yang mendapat dukungan penuh dari BOD dan manajemen senior dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang beretika di seluruh lingkungan bisnis PEP.

---

Tanggung jawab keberhasilan penerapan EKB ini ada di pundak seluruh pekerja PEP.

Oleh karena itu, seluruh pekerja diwajibkan membaca, memahami dan mematuhi EKB ini. EKB diharapkan dapat memberi informasi yang cukup dalam menghadapi situasi bisnis sehari-hari. Ini merupakan bukti kuat komitmen PEP untuk menyatukan seluruh pekerja PEP dalam prinsip dan komitmen bersama menuju perilaku bisnis kelas dunia.

# 7 PILAR ETIKA KERJA & BISNIS



## 1. Kesetaraan & Profesionalisme

Kesamaan Kesempatan  
Pelecehan  
Penyalahgunaan Psikotropika  
Hubungan Profesional



## 2. Integritas Bisnis

Benturan Kepentingan  
Cinderamata & Keramahtamahan  
Korupsi



## 3. Pengamanan Data & Informasi

Kerahasiaan Data & Informasi  
Kekayaan Intelektual  
Record Management



## 4. Politik

Aktivitas Politik



## 5. Finansial, Kinerja & Perlindungan Aset

Laporan Keuangan & Kinerja  
Perlindungan Terhadap Aset Perusahaan



## 6. Kepedulian Terhadap Komunitas

Health, Safety, and the Environment  
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan



## 7. Persaingan Usaha

Iklim Persaingan Usaha

---

# 1. Kesetaraan & Profesionalisme



Proses menuju PEP World Class dibangun melalui pengembangan pekerja PEP yang profesional berlandaskan tata nilai, berintegritas, berwawasan luas dan saling menghargai serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

## **Kesetaraan & Profesionalisme**

- a. Kesamaan Kesempatan
- b. Pelecehan
- c. Penyalahgunaan Psikotropika
- d. Hubungan Profesional

### **a. Kesamaan Kesempatan**

*PEP akan memastikan bahwa keputusan mengenai ketenagakerjaan didasarkan pada kompetensi, kinerja dan faktor-faktor terkait*

PEP menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pekerja dan calon pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mengembangkan kemampuan dan talentanya.



- Berperilaku secara adil dan saling menghormati dalam setiap interaksi antara sesama rekan kerja dan dengan pihak luar sesuai dengan tata nilai perusahaan.
- Pastikan bahwa keputusan kepegawaian meliputi pengangkatan pekerja, evaluasi, promosi, pelatihan, konsekuensi, pengembangan karir, remunerasi dan pengakhiran hubungan kerja telah dilakukan berdasarkan pertimbangan bisnis dan kinerja (merit).

---

 **Don't**

Tidak mentolerir segala bentuk diskriminasi.

**b. Pelecehan**

*Segala bentuk pelecehan di tempat kerja tidak dapat ditolerir oleh perusahaan*

Pelecehan dapat terjadi jika kata-kata, tindakan atau perilaku dari pekerja mengakibatkan intimidasi, sikap bermusuhan dan lingkungan kerja yang ofensif.

PEP berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbebas dari pelecehan terhadap agama, suku, ras, hubungan pribadi, warna kulit, kewarganegaraan, jenis kelamin, orientasi seksual, usia dan keterbatasan fisik.

Segala bentuk pelecehan seperti perkataan yang kasar, kekerasan fisik, intimidasi, perbuatan tidak menyenangkan dan sikap bermusuhan tidak dapat ditolerir oleh perusahaan. Kebijakan ini berlaku untuk pekerja, mitra kerja, mitra usaha dan konsumen.

 **Do**

- Menghargai perbedaan gender, suku, agama, ras dan antar kelompok/ golongan.
- Menciptakan suasana saling menghormati antara pekerja, mitra kerja, mitra usaha dan konsumen.
- Memberikan teguran kepada seseorang yang melakukan pelecehan untuk segera menghentikan dan tidak mengulangi perbuatan tersebut.

 **Don't**

- Jangan melakukan intimidasi, bersikap bermusuhan atau memperlakukan orang lain.
- Jangan berasumsi bahwa perilaku yang diterima di suatu lingkungan kerja dapat diterima juga di lingkungan kerja yang lain.

---

### c. Penyalahgunaan Psikotropika

*PEP melarang penyalahgunaan pemakaian, kepemilikan, pendistribusian dan perdagangan obat-obatan terlarang (psikotropika) di lingkungan kerja karena dapat merusak citra perusahaan.*

Obat-obatan terlarang berpotensi menimbulkan kecelakaan, keteledoran, kinerja di bawah standar, moral pekerja yang buruk atau merusak citra perusahaan yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja.

PEP melarang penyalahgunaan pemakaian, kepemilikan, pendistribusian dan perdagangan obat-obatan terlarang (psikotropika) di lingkungan kerja.



#### **Do**

- Mengingatkan rekan kerja untuk terbebas dari obat-obatan terlarang.
- Melaporkan kepada Manajemen terhadap dugaan penyalahgunaan obat-obatan terlarang.



#### **Don't**

- Tidak menyalahgunakan pemakaian, memiliki, memperdagangkan dan mendistribusikan obat-obatan terlarang.
- Hindari mengonsumsi minuman keras terutama pada jam kerja yang dapat berakibat buruk langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

---

#### d. Hubungan Profesional (1/2)

*Pekerja dituntut untuk bersikap profesional dalam berinteraksi dengan pihak internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan perusahaan*

PEP menyadari bahwa pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada profesionalisme pekerja dalam melakukan kegiatan bisnis. Oleh karena itu dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, pekerja dituntut untuk bersikap saling percaya, jujur, tulus amanah, saling mengingatkan dan memberi masukan, solid dan bersinergi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam berinteraksi dengan para pelanggan, para mitra kerja dan mitra usaha, pekerja dituntut untuk bersikap adil dan jujur, dengan ketaatan yang penuh terhadap kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian/kontrak serta ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.



#### **Do**

- Bersikap saling menghargai, transparan dan bertoleransi.
- Mengingatkan dan membina pekerja yang melakukan perbuatan tercela.
- Membangun keyakinan dan kapabilitas diri dan tim dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.
- Memiliki sense of business, sense of urgency dan sense of crisis.



#### **Don't**

- Tidak iri dan dengki terhadap sesama rekan kerja.
- Tidak bergunjing/ bergosip tentang keburukan orang lain.
- Tidak bersikap arogan dan tidak adil.
- Tidak override (ikut campur pekerjaan yang sudah didelegasikan).



- Mematuhi ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku dalam menjalin hubungan kerja dengan para pelanggan, mitra kerja dan mitra usaha khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, HSE, kekayaan intelektual dan korupsi.
- Mendengar dan memahami kebutuhan para pelanggan dan mitra kerja dalam menjalin hubungan kerja yang saling menguntungkan.
- Bersikap proaktif dalam menghadapi perubahan.
- Selalu meningkatkan kualitas diri dalam melaksanakan tugas.
- Berani mengambil keputusan dengan risiko yang terkalkulasi serta berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.



- Tidak mementingkan diri sendiri atau kelompok.
- Jangan saling mencurigai, menghambat proses kerja dan kinerja orang lain.



---

## 2. Integritas Bisnis



PEP menjalankan seluruh kegiatan bisnisnya secara transparan, wajar, dapat dipertanggungjawabkan dan bersikap independen.

### **Integritas Bisnis**

- a. Benturan Kepentingan
- b. Cideramata & Keramahtamahan
- c. Korupsi

#### **a. Benturan Kepentingan**

*Pekerja harus menghindari situasi yang dapat menimbulkan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan*

Benturan kepentingan merupakan penyalahgunaan kewenangan seorang pekerja yang dapat mempengaruhi obyektivitas pelaksanaan tugasnya. Benturan kepentingan terjadi ketika pekerja mengutamakan kepentingan pribadi atau keluarga di atas kepentingan bisnis perusahaan.

Pekerja harus menghindari situasi yang dapat menimbulkan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, namun demikian perusahaan menghargai hak pekerja untuk mengelola kepentingan, investasi pribadi dan tidak ingin turut campur di dalamnya selama tidak mengganggu tanggung jawabnya sebagai pekerja dan dilaksanakan diluar jam kerja serta tidak berbenturan dengan kepentingan bisnis perusahaan.



- Hindari benturan kepentingan, baik hubungan langsung maupun tidak langsung dengan mitra kerja dan mitra usaha yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.
- Menyampaikan ke atasan apabila mengalami atau melihat potensi adanya benturan kepentingan dalam pekerjaan yang dilakukan.



- Melaporkan kegiatan bisnis pribadi pekerja di luar perusahaan maupun hubungan dengan pihak lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.

#### **b. Cinderamata & Keramahtamahan(1/2)**

*Pemberian atau penerimaan cinderamata dan keramahtamahan hanya dapat dilakukan atas nama perusahaan dalam bentuk cinderamata, jamuan makan serta acara khusus dengan batasan dan otorisasi yang ditetapkan oleh direksi*

Secara umum PEP menyadari bahwa memberi atau menerima cinderamata dan keramahtamahan dapat menimbulkan terjadinya benturan kepentingan serta menurunnya kepercayaan atas integritas perusahaan. Namun demikian untuk tujuan membangun hubungan baik serta memberikan nilai tambah terhadap citra perusahaan, pemberian atau penerimaan cinderamata dan keramahtamahan dapat dilakukan dalam bentuk cinderamata dan jamuan makan, jika:

- Tidak bertentangan dengan peraturan dan perundangan yang berlaku
- Dilakukan atas nama perusahaan
- Tidak mempengaruhi proses pengambilan keputusan bisnis.
- Nilainya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

- 
- Dilaporkan kepada pimpinan fungsi masing-masing dalam kurun waktu 10 hari kerja.
  - Secara periodik Direksi menetapkan batasan, otorisasi serta kebijakan pengendalian terkait pelaporan pemberian atau penerimaan cinderamata dan keramahtamahan.

## **b. Cinderamata & Keramahtamahan(2/2)**

### *Larangan pemberian atau penerimaan cinderamata dan keramahtamahan*

PEP tidak memperkenankan penerimaan atau pemberian berupa: Pemberian atau penerimaan yang bertentangan dengan ketentuan/ peraturan perundangan yang berlaku.

- Uang tunai atau yang setara dengan uang.
- Parsel.
- Layanan pribadi.
- Dilakukan bukan atas nama perusahaan.



### **Do**

- Laporkan kepada atasan jika memberi atau menerima cinderamata dan keramahtamahan dalam jumlah dan nilai berapa pun dalam kurun waktu yang diijinkan.
- Waspada dalam hal penerimaan cinderamata dan keramahtamahan karena dapat menimbulkan benturan kepentingan.



### **Don't**

- Tidak menerima atau memberi cinderamata dan keramahtamahan yang menyimpang dari ketentuan/ peraturan perundangan yang berlaku.

---

### c. Korupsi

*Segala bentuk korupsi tidak dapat ditolerir dengan alasan apapun.*

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

Dalam melakukan transaksi finansial dengan pihak pemerintahan atau pihak lain di luar perusahaan, pekerja PEP dilarang menawarkan, memberi dan/ atau menerima sesuatu yang berharga untuk tujuan memperoleh manfaat atau perlakuan istimewa dari pihak-pihak tersebut.

Kebijakan mengenai korupsi ini berlaku untuk pekerja, mitra kerja, mitra usaha dan konsumen.



#### **Do**

- Berhati-hati/waspada dalam pemberian atau penerimaan cinderamata dan keramah-tamahan dari dan untuk pejabat pemerintah atau rekan bisnis lainnya.
- Jika terjadi keragu-raguan dalam pemberian atau penerimaan cinderamata dapat berkonsultasi dengan atasan fungsi masing-masing.



#### **Don't**

- Jangan menawarkan atau menerima sesuatu yang berharga (uang, barang atau jasa) yang menyimpang dari ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

---

## 3. Pengamanan Data & Informasi



PEP mengelola dan menjaga kerahasiaan data dan informasi bisnis dengan baik serta memanfaatkannya secara optimal hanya untuk kepentingan perusahaan.

### **Pengamanan Data & Informasi**

- a. Kerahasiaan Data & Informasi
- b. Kekayaan Intelektual
- c. Record Management

#### **a. Kerahasiaan Data & Informasi**

*Seluruh pekerja wajib menjaga kerahasiaan data dan informasi yang bersifat rahasia.*

Seluruh pekerja wajib menjaga kerahasiaan data dan informasi yang bersifat rahasia yang terkait dengan kegiatan bisnis perusahaan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku, kecuali pengungkapan data dan informasi setelah mendapatkan ijin dari pihak yang berwenang.



#### **Do**

- Menyerahkan semua data yang berhubungan dengan perusahaan pada saat pemutusan hubungan kerja.
- Konsultasikan dengan fungsi Legal & Relations sebelum memberi, menyampaikan atau menyetujui untuk menerima atau menyampaikan data & informasi yang rahasia.



#### **Don't**

- Tidak membocorkan data dan informasi yang bersifat rahasia.
- Tidak menyebarluaskan data dan informasi tanpa ijin perusahaan kepada pihak lain yang tidak berkepentingan baik selama bekerja maupun setelah pengakhiran hubungan kerja.
- Hindari rasa ingin tahu yang berlebihan terhadap data dan informasi yang berada diluar kewenangan

---

## b. Kekayaan Intelektual

*Pekerja harus selalu memperhatikan dalam menciptakan, melindungi dan mengeksploitasi kekayaan intelektual perusahaan dan menghindari pelanggaran terhadap kekayaan intelektual orang lain.*

Kekayaan intelektual merupakan kekayaan tidak berwujud yang merupakan hasil dari kreativitas seperti hak paten, hak cipta dan merk dagang.

Pekerja harus mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur hak kepemilikan kekayaan intelektual.

Hak kekayaan intelektual adalah aset yang berharga dan harus dilindungi serta hak kekayaan intelektual orang lain harus dihargai. Pekerja harus selalu memperhatikan dalam menciptakan, melindungi dan mengeksploitasi kekayaan intelektual perusahaan serta menghindari pelanggaran terhadap kekayaan intelektual orang lain.



### Do

- Pastikan seluruh pekerja mengetahui kewajiban mengenai kepemilikan dan kerahasiaan dari kekayaan intelektual perusahaan.
- Laporkan kepada fungsi Legal & Relations jika mengetahui pihak ketiga menggunakan kekayaan intelektual perusahaan tanpa persetujuan.



### Don't

- Tidak menggunakan produk ilegal.
- Tidak mengambil dan menggunakan kekayaan intelektual milik pihak lain tanpa ijin.

---

### c. Record Management

*semua dokumen harus dikelola dengan tertib dan aman.*

Kekayaan intelektual merupakan kekayaan tidak berwujud yang merupakan hasil dari kreativitas seperti hak paten, hak cipta dan merk dagang.

*Record Management* adalah sistem dokumentasi yang meliputi pencatatan, penyimpanan dan pencarian terhadap semua dokumen hasil kegiatan bisnis. bentuk dokumen dapat berupa elektronik misalnya: *file, email*, aplikasi, audio, video, maupun fisik misalnya: *flashdisk, compact disk*, dokumen yang dicetak diatas kertas, sampel, core, cutting. perusahaan harus mengelola dokumen secara tertib dan aman sesuai dengan siklusnya sehingga memudahkan penelusurannya pada saat diperlukan.



#### **Do**

- Mengidentifikasi, mengelompokkan dan menyimpan dokumen-dokumen yang terkait pekerjaan dengan menggunakan fasilitas perusahaan.
- Memastikan seluruh informasi yang terkait dengan bisnis perusahaan dikelola dengan baik dan tertib.
- Mengelola seluruh dokumen perusahaan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.
- Menyerahkan semua dokumen kepada pejabat pengganti pada saat mutasi atau pemutusan hubungan kerja.



#### **Don't**

- Tidak sembarangan atau ceroboh dalam menyimpan, meletakkan dan mengelola dokumen.
- Tidak menyimpan atau menggunakan dokumen perusahaan untuk kepentingan pribadi.

---

## 4. Politik



PEP dikelola secara profesional dan tidak terkait dengan kegiatan politik.

Politik

- Aktivitas Politik

### a. Aktivitas Politik

*PEP bersikap netral terhadap aktivitas politik.*

PEP bersikap netral terhadap aktivitas politik dan memberi kesempatan kepada setiap pekerja untuk menyalurkan aspirasi politiknya, namun apabila pekerja memutuskan untuk berpartisipasi dalam kegiatan politik maka harus mematuhi ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.



**Do**

- Menggunakan hak pilih sesuai dengan aspirasi.
- Menyampaikan secara bijaksana bahwa PEP bersikap netral terhadap aktivitas politik.



**Don't**

- Tidak memberikan sumbangan dalam bentuk apa pun untuk kegiatan partai politik.
- Tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan golongan/partai politik tertentu.
- Tidak membawa, memperlihatkan, memasang serta mengedarkan simbol, gambar dan atribut partai politik di lingkungan perusahaan.
- Hindari merangkap jabatan sebagai pengurus partai politik dan/ atau legislatif.



---

## 5. Finansial, Kinerja & Perlindungan Aset



PEP mencatat dan melaporkan transaksi bisnis secara akurat, lengkap, dapat dipertanggungjawabkan dan dipercaya serta mengelola dan melindungi aset perusahaan dalam rangka menjamin kelangsungan usahanya.

Finansial, Kinerja & Perlindungan Aset

- Laporan Keuangan & Kinerja
- Perlindungan Terhadap Aset Perusahaan

### a. Laporan Keuangan & Kinerja (1/2)

*Seluruh transaksi bisnis perusahaan harus direfleksikan dalam laporan keuangan perusahaan secara akurat dan wajar.*

Seluruh transaksi bisnis perusahaan harus direfleksikan dalam laporan keuangan perusahaan secara akurat dan wajar. Penyajian laporan keuangan tersebut harus mengikuti standar akuntansi keuangan dan prinsip-prinsip pelaporan keuangan yang lazim berlaku.

Tanggung jawab pencatatan transaksi secara jujur dan akurat melekat pada seluruh pekerja PEP yang terkait dalam pelaksanaan pencatatan transaksi, sebagai contoh: expense report, tank ticket, timesheets, job logs, dan activity reports.

Efektivitas pengendalian internal merupakan critical success factor untuk menyajikan laporan keuangan yang tepat, wajar dan akurat, mencegah terjadinya pemborosan dan kecurangan terhadap penggunaan dana dan aset perusahaan serta mengendalikan pelaksanaan strategi bisnis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

---

Strategi bisnis perusahaan dijabarkan dan diterapkan dalam indikator kinerja kunci yang relevan, tepat, wajar dan komprehensif.

Setiap pekerja wajib mematuhi sistem pengendalian internal dan bertanggung jawab terhadap pencapaian sasaran kinerja.



- Lakukan pencatatan dan pelaporan secara lengkap, jujur, teliti, akurat dan tepat waktu.
- Pastikan semua transaksi telah mendapatkan persetujuan dari pihak yang memiliki otoritas untuk menyetujui.
- Menjaga dan mengelola pencatatan transaksi yang telah disetujui secara rinci dan akurat.
- Lakukan komparasi secara periodik antara pencatatan dengan fisik aset, rencana kerja dengan realisasinya dilengkapi dengan analisa varian dan tindakan yang tepat untuk perbaikan.
- Bekerjasama dengan auditor dalam menjawab pertanyaan, menyediakan dokumentasi dan melakukan klarifikasi transaksi serta melaporkan data yang dimintanya.
- Laporkan segera jika terjadi pelanggaran ataupun kelemahan dalam pelaksanaan audit, akuntansi dan pengendalian internal.
- Patuhi prinsip akuntansi yang lazim berlaku.



- Jangan melanjutkan transaksi yang belum disetujui.

---

## b. Perlindungan Terhadap Aset Perusahaan

*Aset perusahaan merupakan aset berharga yang dikelola dan/ atau dikuasai oleh perusahaan yang digunakan hanya untuk kepentingan bisnis dan tujuan perusahaan*

Aset perusahaan merupakan aset berharga yang dikelola dan/ atau dikuasai oleh perusahaan baik berupa aset fisik maupun non-fisik yang digunakan hanya untuk kepentingan bisnis dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, aset perusahaan harus dijaga dan dikelola dengan baik untuk mempertahankan manfaatnya.



### Do

- Menjaga dan merawat aset atau inventaris perusahaan serta menggunakannya secara efektif & efisien untuk kepentingan perusahaan.
- Menggunakan sumber daya manusia dan aset perusahaan secara optimal.
- Lakukan pengendalian administrasi aset dan inventaris.



### Don't

- Tidak memanfaatkan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi.
- Tidak membuat laporan, catatan dan transaksi yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.

---

## 6. Kepedulian Terhadap Komunitas



PEP selalu mengutamakan aspek keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan.

Kepedulian Terhadap Komunitas

- Health, Safety, and the Environment
- Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

### a. Health, Safety, And The Environment

*Sistem manajemen dan teknologi HSE selalu diterapkan dalam setiap kegiatan operasi pep sesuai standar nasional dan internasional.*

PEP berkomitmen untuk mencapai yang terbaik dalam semua kegiatan bisnisnya termasuk kinerja HSE.

PEP selalu mengutamakan aspek keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan dengan berupaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, semburan liar/ *blow out*, pencemaran/ perusakan lingkungan.



#### Do

- Berbudaya HSE secara terintegrasi dalam setiap tahapan kegiatan antara lain desain, konstruksi, procurement, operasi dan pasca operasi.
- Mentaati ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.



#### Don't

- Jangan menugaskan pekerja yang tidak terlatih, tidak kompeten, kurang istirahat, kondisi tidak sehat dalam pengawasan medis.
- Jangan melakukan pembiaran dan bersikap tidak peduli ketika melihat penyimpangan atau pelanggaran aspek HSE.

---

## b. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

*pep berperan serta dalam meningkatkan kualitas kehidupan & lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perusahaan, komunitas setempat maupun masyarakat pada umumnya.*

PEP mempunyai kepedulian untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan, sosial dan lingkungan dalam menjalankan kegiatan usahanya sesuai ketentuan yang berlaku.



**Do**

- Cepat tanggap dalam memberikan bantuan kepada masyarakat sekitar yang terkena musibah bencana alam (banjir, gempa, dll) yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
- Memberikan pelatihan keterampilan kepada masyarakat di sekitar daerah operasi.
- Membantu daerah di sekitar lokasi operasi perusahaan dalam bentuk infrastruktur, fasilitas umum, fasilitas sosial, disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.



**Don't**

---

## 7. Persaingan Usaha



PEP menyadari pentingnya kegiatan rantai suplai secara efektif, efisien, kompetitif, transparan, adil, bertanggung jawab, mendukung dan menumbuhkembangkan kemampuan nasional serta berwawasan lingkungan.

Persaingan Usaha:

- Iklim Persaingan Usaha

### a. Iklim Persaingan Usaha

*pep mewujudkan iklim usaha yang kondusif melalui persaingan usaha yang sehat. .*

PEP mewujudkan iklim usaha yang kondusif melalui persaingan usaha yang sehat serta tunduk dan patuh kepada ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.



- Melakukan proses pengadaan secara terbuka, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan serta melibatkan pemasok yang memiliki kinerja baik.
- Keputusan dalam kegiatan rantai suplai serta pemilihan mitra kerja dilakukan secara profesional.
- Mempertimbangkan aspek legal dan lingkungan dalam setiap pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan rantai suplai dan pemilihan mitra usaha.
- Membuat perjanjian (kontrak) kerja tertulis dengan pemasok, yang menjabarkan secara jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- Memenuhi kewajiban sesuai dengan kontrak kerja yang diperjanjikan.

---

 **Don't**

- Tidak mengarahkan spesifikasi kepada merk dan produk tertentu yang dapat mengakibatkan timbulnya persaingan usaha yang tidak sehat.
- Hindari bersikap subyektif dalam menentukan mitra kerja/ supplier.

## MEKANISME PELAPORAN ATAS DUGAAN PELANGGARAN EKB

Semua pekerja memiliki hak dan kewajiban untuk melapor apabila ada dugaan pelanggaran terhadap EKB, baik yang dilakukan oleh sesama pekerja atau pihak-pihak yang terkait, secara sengaja atau tidak sengaja, yang dapat mempengaruhi reputasi perusahaan. Hak pelaporan ini harus dipergunakan secara bertanggung jawab dan dilakukan hanya apabila diyakini terjadi pelanggaran, bukan pelaporan yang bertujuan untuk menjatuhkan seseorang.

Pelaporan terhadap pelanggaran EKB bisa dilakukan melalui surat atau email kepada atasan langsung, Pengawas Etika dan/ atau Komite Etika & GCG.

Setiap pelaporan yang masuk akan diperhatikan secara serius dan akan ditindak lanjuti. Kerahasiaan pelapor akan dilindungi. Jika terbukti terjadi pelanggaran terhadap EKB, sanksi akan diberikan sesuai ketentuan yang berlaku.

Atasan langsung harus menanggapi laporan pelanggaran yang masuk secara serius dan melaksanakan tindak lanjut serta melaporkannya kepada Pengawas Etika dan/ atau Komite Etika dan GCG.

Jika atasan langsung terlibat dalam dugaan pelanggaran atau tidak menanggapi pelaporan yang diberikan, pekerja dapat melaporkan kepada Pengawas Etika dan/ atau Komite Etika & GCG.

---

Perusahaan tidak memberi toleransi terhadap segala macam bentuk intimidasi yang terkait dengan pelaporan yang benar.

Pertanyaan, isu, masukan, saran dan pelaporan dapat dilakukan melalui email dengan alamat [pep-etika@pertamina.com](mailto:pep-etika@pertamina.com) atau contact PEP melalui website [www.pep.pertamina.com/wbs](http://www.pep.pertamina.com/wbs).

Khusus terkait cinderamata dan keramahtamahan baik pemberian maupun penerimaan, berlaku ketentuan pelaporan bagi seluruh pekerja sesuai ketentuan perusahaan yang ditetapkan oleh Direksi secara periodik.



---

## KOMITE ETIKA & GCG DAN PENGAWAS ETIKA

Dalam rangka implementasi EKB, perusahaan membentuk Komite Etika & GCG yang berperan penting dalam mewujudkan internalisasi nilai-nilai perusahaan kedalam setiap individu pekerja melalui pengawasan dan tindak lanjut bekerja sama dengan fungsi terkait (Atasan Langsung, HR, Legal).

Komite Etika & GCG terdiri atas seorang ketua merangkap anggota, sekretaris merangkap anggota dan 12 orang anggota. Pengawas Etika terdiri atas Pengawas Etika di Kantor Pusat dan Pengawas Etika di di Asset.

Pengawas Etika di Kantor Pusat dirangkap oleh Komite Etika & GCG. Untuk menjamin kesinambungan peran Komite Etika & GCG dan Pengawas Etika, keanggotaan ditetapkan berdasarkan fungsi jabatan tertentu di dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa tugas dan wewenang koordinator atau anggota Komite Etika & GCG serta Pengawas Etika melekat pada jabatan, bukan pada orang yang menjabat.

Komite Etika & GCG dan Pengawas Etika diangkat dan diberhentikan oleh President Director. Penyebaran Pengawas Etika sangat diperlukan untuk memastikan keselarasan dan kepatuhan terhadap EKB di seluruh PEP. Anggota Komite Etika tidak dapat mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada orang di luar Komite Etika.

Anggota Komite Etika & GCG tidak dapat mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada orang di luar Komite Etika & GCG Keputusan yang telah dikeluarkan oleh Komite Etika hanya bias dibatalkan apabila ada keputusan tertulis dari seluruh anggota Komite Etika dan GCG. Salinan dari pembatalan keputusan tersebut harus disampaikan kepada President Director.

---

## TUGAS & TANGGUNG JAWAB KOMITE ETIKA & GCG

1. Mempersiapkan perangkat, mekanisme dan sistem yang dibutuhkan dalam implementasi Etika Kerja & Bisnis
2. Mengevaluasi dan mengembangkan secara berkesinambungan Etika Kerja & Bisnis di lingkungan Pertamina EP
3. Mengawasi dan memastikan pelaksanaan Etika Kerja & Bisnis berjalan dengan baik di seluruh wilayah kerja Pertamina EP
4. Mensosialisasikan Etika Kerja & Bisnis agar dapat dipahami, dipatuhi dan dilaksanakan dalam setiap aktivitas kerja
5. Membantu tugas Direksi dalam pembinaan dan pengawasan efektifitas penerapan praktik GCG di Perusahaan sebagai upaya meningkatkan nilai Pemegang Saham, termasuk sosialisasi dan internalisasi
6. Melakukan evaluasi terhadap efektivitas penerapan GCG oleh Organ Utama dan Organ Pendukung dan memberikan masukan penyempurnaan serta upaya-upaya pemantapannya
7. Memberikan rekomendasi peningkatan penerapan GCG di Perusahaan, sesuai dengan asas-asas GCG di bidang energi
8. Meningkatkan keyakinan para stakeholders bahwa Perusahaan dikelola dengan baik, profesional dan terpercaya
9. Mengevaluasi dan melakukan penyempurnaan terhadap pedoman-pedoman yang berkaitan dengan pelaksanaan GCG sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali atau disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan.
10. Membuat rencana kerja dan laporan tahunan pelaksanaan GCG bersama fungsi terkait, sebagai bagian dari Laporan Tahunan Perusahaan.

- 
11. Menelaah praktik-praktik terbaik GCG di Perusahaan lain untuk dapat diimplementasikan di Pertamina EP.
  12. Mengumpulkan laporan pelanggaran Etika Kerja & Bisnis dan memberi rekomendasi sanksi kepada atasan langsung pejabat berwenang sesuai peraturan yang berlaku.
  13. Memberi rekomendasi terhadap contoh teladan implementasi Etika Kerja & Bisnis beserta reward/ award yang layak diberikan kepada Pekerja atau tim kerja.
  14. Memberi rekomendasi mengenai isu-isu yang berkenaan dengan Etika Kerja & Bisnis kepada fungsi-fungsi terkait (atasan langsung, HR, Legal, IA, HSSE).
  15. Komite Etika & GCG, memantau kinerja para Pengawas Etika di Asset dan menindaklanjuti pelanggaran-pelanggaran Etika Kerja & Bisnis yang terjadi di Pusat dan Asset, sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

---

# TUGAS & TANGGUNG JAWAB PENGAWAS ETIKA

## **Secara Umum**

- Memastikan pelaksanaan EKB berjalan dengan baik
- Mensosialisasikan EKB agar dapat dipahami, dipatuhi dan dilaksanakan dalam setiap aktivitas kerja
- Selain menjadi panutan, tindakan nyata yang bisa dilakukan secara langsung oleh tiap individu Pengawas Etika adalah menghidupkan budaya untuk saling mengingatkan antar pekerja di lingkungan kerja masing-masing untuk mencegah terjadinya pelanggaran Etika Kerja & Bisnis.

## **Peran di Kantor Pusat**

- Pengawas Etika Kantor Pusat memantau penerapan EKB di lingkungan kerjanya dan mengumpulkan laporan pelanggaran, rekomendasi prestasi pekerja/tim kerja yang terjadi melalui email, mencari fakta pendukung untuk setiap laporan yang masuk serta mengakselerasikan laporan tersebut dalam forum koordinasi berkala Komite Etika GCG.

---

# DAFTAR INDEKS

<b>A</b>					
Activity reports	32	HSE	19, 36		
Aktivitas politik	30	Hubungan internal & eksternal		9,10	
Analisa varian	33	Hubungan profesional	18, 19		
Arogan	18	<b>I</b>			
Aset perusahaan	34	Iklim usaha	39		
Atribut partai politik	30	Ikut campur	18		
Audit	33	Infrastruktur	37		
<b>B</b>		Integritas bisnis	20		
Bantuan kepada masyarakat	37	Intimidasi	16		
Bencana alam	37	Investasi pribadi	21		
Benturan kepentingan	21, 22, 23	Iri dan dengki	18		
<b>C</b>		<b>J</b>			
Cinderamata	22,23	Job logs	32		
<b>D</b>		<b>K</b>			
Data & informasi	26	Kebakaran	36		
Diskriminasi	15	Kecelakaan kerja	36		
Dokumen perusahaan	28	Kecurangan	32		
<b>E</b>		Kegiatan politik	29		
Evaluasi	15	Kekayaan Intelektual	19, 27		
Expense report	32	Kekerasan fisik	16		
<b>F</b>		Kemasyarakatan	10		
Fasilitas perusahaan	28, 30	Kepedulian	35		
Finansial & perlindungan aset	31	Kepuasan pelanggan	9		
<b>G</b>		Keputusan bisnis	22		
Gratifikasi	24	Kerahasiaan data & informasi	25		
<b>H</b>		Keramahtamahan	22, 23, 24		
Hak cipta	27	Kesamaan kesempatan	15		
HAKI	27	Kesehatan kerja & lingkungan	36		
Hak paten	27	Keselamatan kerja	36		
Hasil kreativitas	27	Kesetaraan	14		



Komite Etika	41, 42, 43, 44, 45, 46	Pengakhiran hubungan kerja	15, 26
Konflik	21	Pengamanan data & informasi	26
Konsekuensi	15	Pengawas Etika	42, 43, 44, 45, 46
Korupsi	19, 24	Pengembangan karir	15
Kualitas kehidupan	37	Penggelapan	24
<b>L</b>		Penyuapan	24
Laporan keuangan	32, 33	Perbuatan curang	24
Layanan pribadi	23	Perbuatan tercela	18
Lingkungan	36	Perkataan yang kasar	16
Lingkungan kerja	15, 16, 17	Perlakuan istimewa	24
<b>M</b>		Persaingan usaha	38, 39
Masyarakat	10, 37	Politik	29, 30
Mekanisme pelaporan	40	Produk ilegal	27
Merk dagang	27	Profesionalisme	13, 14, 18
Minuman keras	17	Promosi	15
Mitra kerja dan mitra usaha	10	Psikotropika	17
Musibah	37	<b>R</b>	
Mutasi	28	Rantai suplai	38, 39
<b>O</b>		Record management	28
Obat-obatan terlarang	17	Remunerasi	15
Override	18	<b>S</b>	
<b>P</b>		SARA	16
Parsel	23	Sekilas EKB	11, 12
Partai politik	30	Sumbangan	30
Pelatihan	15	<b>T</b>	
Pelecehan	16	Tanggung Jawab Sosial	37
Pengembangan pekerja	14	Teknologi HSE	36
Pemasok	39	Timesheet	32
Pemegang saham	9	Toleransi	18, 41
Pemerasan	24	Transparan	18, 20, 38, 39
Pencatatan transaksi	32, 33	<b>U</b>	
Pencemaran	36	Uang	23, 24
Pengadaan	24, 39		





**PT PERTAMINA EP**

Standard Chartered Tower 12th Floor,  
Jl. Prof. DR. Satrio no.164, South Jakarta 12950 - Indonesia



Phone +62 215797 4000 Fax. +62 21 5794 6221



[www.pep.pertamina.com](http://www.pep.pertamina.com)