SURAT KEPUTUSAN BERSAMA

Nomor : SDM /KPTS / 217 / 2022
Nomor : SK-09 /DK.VII/ 07/2022

TENTANG

PEDOMAN PERILAKU (*CODE OF CONDUCT*)
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka pelaksanaan Surat Holding Perkebunan Nusantara PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Nomor : DSDM/PTPN.ANP/1453/2022 tanggal 27 April 2022 untuk melakukan penyesuaian Pedoman Perilaku (*Code Of Conduct*) dengan ketentuan terkait Penerapan Kebijakan Berprilaku Saling Menghargai Di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*) Di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara VII;
b. bahwa dalam rangka tindak lanjut hasil assessment GCG tahun 2021 untuk melakukan penyesuaian Pedoman Perilaku (*Code Of Conduct*) dengan menambahkan penjelasan terkait penghormatan terhadap Hak Intelektual;
c. bahwa penyesuaian pedoman sebagaimana dimaksud dalam huruf **a** dan **b** tersebut di atas, perlu dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi PT Perkebunan Nusantara VII.

Mengingat :

1. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. AHU-0056472.AH.01.02 Tahun 2019 tanggal 23 Agustus 2019 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara VII;
2. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara dan Direktur Utama Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III Selaku Para Pemegang Saham PT Perkebunan Nusantara VII Nomor:$\frac{SK-49/MBU/02/2019}{HES/SKPTS/R/15/2019}$ tanggal 11 Februari 2019 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-Anggota Dewan Komisaris PT Perkebunan Nusantara VII;
3. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara dan Direktur Utama Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III Selaku Para Pemegang Saham PT Perkebunan Nusantara VII Nomor:$\frac{SK-188/MBU/06/2020}{DSDM/SKPTS/R/109/2020}$ tanggal 9 Juni 2020 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-Anggota Dewan Komisaris PT Perkebunan Nusantara VII;
4. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara dan Direktur Utama Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III Selaku Para Pemegang Saham PT Perkebunan Nusantara VII No: $\frac{SK-154/MBU/05/2021}{DPPS/SKPTS/R/88/2021}$ tanggal 19 Mei 2021 tentang tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-Anggota Direksi PT Perkebunan Nusantara VII:
5. Surat Keputusan Direksi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Nomor : DPPS/SKPTS/R/46/2021 tanggal 24 Maret 2021 tentang Pemberhentian dan Penempatan Anggota Anggota Senior Executive Vice President PT PerkebunanNusantara VII
6. Surat Keputusan Direksi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Nomor : DSDM/SKPTS/R/101/2022 tanggal 24 Mei 2022 tentang Pemberhentian dan Penempatan Senior Executive Vice President PT Perkebunan Nusantara VII

Perkebunan Nusantara
Gateway to Infinity

ptpn 7

Surat Keputusan Bersama No : $\frac{SDM\ /\ Kpts\ /217\ /\ 2021}{SK-09\ /DK.VII/\ 07\ /2021}$ *tgl 6 Juli 2022*

Memperhatikan

1. Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Nomor : $\frac{SKR\ /\ KPTS\ /04\ /\ 2021}{SK-04/DK.VII/03/2021}$ tanggal 2 Maret 2021 tentang Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) PT Perkebunan Nusantara VII (Persero);
2. Surat Edaran Direksi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Nomor : DSDM/SE/49/2022 tanggal 27 April 2022 Perihal Penerapan *Respectful Workplace Policy* (RWP);
3. Surat Edaran Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Nomor: SDM/SE/017/2022 tanggal 17 Mei 2022 tentang Penerapan Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*Respecful Workplace Policy*) di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara VII;
4. Surat Direktur Holding Perkebunan Nusantara PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Nomor : DSDM/PTPN.ANP/1453/2022 tanggal 27 April 2022 Perihal Penerapan *Respectful Workplace Policy* (RWP);

M E M U T U S K A N :

Menetapkan :

Pertama : Mencabut dan menyatakan tidak berlaku lagi Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Nomor : $\frac{SKR\ /\ KPTS\ /04\ /\ 2021}{SK-04/DK.VII/03/2021}$ tanggal 2 Maret 2021 tentang Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) PT Perkebunan Nusantara VII (Persero)

Kedua : Memberlakukan Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi PT Perkebunan Nusantara VII tentang Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) PT Perkebunan Nusantara VII serta ketentuan sebagaimana tersebut dalam lampiran Surat Keputusan Bersama ini dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : BANDAR LAMPUNG
PADA TANGGAL : 6 J U L I 2022

DEWAN KOMISARIS	D I R E K S I
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII DEWAN KOMISARIS	PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII DIREKSI
NURHIDAYAT	**RYANTO WISNUARDY**
Komisaris Utama	**Direktur**

Surat Keputusan ini disampaikan kepada :
Bagian/ Unit PTPN VII

CODE OF CONDUCT
PEDOMAN PERILAKU

PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

No :SDM/ KPTS /217/2022
No : SK-09/DK.VII/07/2022

ptpn 7

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI i

BAB I PENDAHULUAN 1
1. Pengertian Pedoman Perilaku 1
2. Visi dan Misi Perusahaan 1

BAB II NILAI- NILAI PERUSAHAAN 2

BAB III KOMITMEN DAN SIKAP DEWAN KOMISARIS, DIREKSI, SEVP & KARYAWAN 3
1. Komitmen Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan Karyawan 3
2. Sikap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan Karyawan 5

BAB IV KODE ETIK PERUSAHAAN (KEWAJIBAN) 8
1. Pengamanan Harta Benda 8
2. Kerahasiaan Informasi 8
3. Keterbukaan Informasi 9
4. Kepemilikan Informasi dan *Intangible Asset* 9
5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja 10
6. Kesempatan Kerja yang Sama 10
7. Hak atas Kekayaan Intelektual (HAKI) 10
8. *Respecfull Workspace Policy* 11

BAB V KODE ETIK PERUSAHAAN (LARANGAN) 12
1. Benturan Kepentingan 12
2. Kegiatan Politik 13
3. Jamuan Bisnis 13
4. Hadiah, Donasi, Cendera Mata, dan Sumbangan 13
5. Perbuatan Tercela 14

BAB VI HUBUNGAN DENGAN *STAKEHOLDER* LAINNYA 15
1. Perilaku terhadap Rapat Umum Pemegang Saham 15
2. Perilaku terhadap Rekanan,Kreditur dan Lembaga Keuangan 15
3. Perilaku terhadap Pelanggan/Pembeli 16
4. Perilaku terhadap Pesaing 17
5. Perlilaku terhadap Pemerintah 17
6. Perilaku terhadap Masyarakat dan Lingkungan 18
7. Perilaku terhadap Civitas Akademika 18
8. Perilaku terhadap Media Publik dan Organisasi Kemasyarakatan 18

BAB VII PENERAPAN DAN PENEGAKAN PEDOMAN PERILAKU 20
1. Pemantauan Pelaksanaan Pedoman Perilaku 20
2. Komitmen dan Tanggung Jawab 20
3. Ketaatan terhadap Pedoman Perilaku 20
4. Pelaporan Pelangaran Pedoman Perilaku 21
5. Sanksi atas Pelanggaran Pedoman Perilaku 21

BAB VIII PENUTUP 22

Lampiran Surat Pernyataan Kesanggupan Kepatuhan terhadap Pedoman Perilaku 22

BAB I - PENDAHULUAN

1. Pengertian Pedoman Perilaku

Pengelolaan perusahaan tidak dapat dilepaskan dari aturan-aturan main yang selalu harus diterima dalam pergaulan sosial, baik aturan hukum maupun aturan moral atau etika.

> Code of Conduct merupakan pedoman bagi Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII dalam bersikap dan berperilaku untuk melaksanakan tugas sehari-hari serta dalam berinteraksi dengan rekan sekerja, mitra usaha & pihak lain yang berkepentingan

Pembentukan citra yang baik terkait erat dengan perilaku perusahaan dalam berinteraksi atau berhubungan dengan para stakeholder. Perilaku perusahaan secara nyata tercermin pada perilaku Dewan Komisaris, Direksi, *Senior Executive Vice President* (SEVP) dan karyawannya. Dalam mengatur perilaku inilah, perusahaan perlu menyatakan secara tertulis nilai-nilai etika yang menjadi kebijakan dan standar perilaku yang diharapkan atau bahkan diwajibkan bagi Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan perusahaan.

Pernyataan dan pengkomunikasian nilai-nilai tersebut dituangkan dalam *Code of Conduct*. Dengan demikian, *Code of Conduct* merupakan pedoman bagi seluruh Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII dalam bersikap dan berperilaku untuk melaksanakan tugas sehari-hari serta dalam berinteraksi dengan rekan sekerja, mitra usaha dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Dengan memperhatikan potensi yang dimiliki oleh perusahaan dan nilai-nilai budaya yang dianut oleh perusahaan, maka PT Perkebunan Nusantara VII telah menetapkan visi dan misinya sebagai berikut:

VISI

Visi PT Perkebunan Nusantara VII adalah menjadi perusahaan agribisnis yang tangguh dengan tata kelola yang baik.

MISI

1. **Menjalankan usaha perkebunan karet, kelapa sawit, teh dan tebu dengan menggunakan teknologi budidaya dan proses pengolahan yang berkelanjutan, lestari dan ramah lingkungan.**
2. **Menghasilkan produksi bahan baku dan bahan jadi untuk industri yang bermutu tinggi untuk pasar domestik dan pasar ekspor.**
3. **Mewujudkan daya saing produk yang dihasilkan melalui tata kelola usaha yang efektif guna menumbuhkembangkan perusahaan.**
4. **Mengembangkan usaha industri yang terintegrasi dengan bisnis inti (karet, kelapa sawit, teh dan tebu) dengan menggunakan teknologi terbaru.**
5. **Melakukan pengembangan bisnis berdasarkan potensi sumberdaya yang dimilki perusahaan.**
6. **Memelihara keseimbangan kepentingan *stakeholders* untuk menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif.**

BAB II - NILAI-NILAI PERUSAHAAN

PT Perkebunan Nusantara VII dalam mengembangkan kegiatan usaha membutuhkan Nilai-Nilai Utama (*Core Values*), yang dapat menjadi acuan bagi Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Nilai-Nilai Utama perusahaan telah ditetapkan oleh Kementerian BUMN dan diberlakukan oleh Holding Perkebunan Nusantara PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) dengan uraian sebagai berikut :

1. **Amanah**
   Definisi : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
   Panduan Perilaku :
   1) Memenuhi janji dan komitmen.
   2) Bertanggungjawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan.
   3) Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

2. **Kompeten**
   Definisi : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
   Panduan Perilaku :
   1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
   2) Membantu orang lain belajar.
   3) Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

3. **Harmonis**
   Definisi : Saling peduli dan menghargai perbedaan.
   Panduan Perilaku :
   1) Menghargai setiap orang ataupun latar belakangnya.
   2) Suka menolong orang lain
   3) Membangun lingkungan kerja

4. **Loyal**
   Definisi : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
   Panduan perilaku :
   1) Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara.
   2) Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
   3) Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

5. **Adaptif**
   Definisi : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
   Panduan Perilaku :
   1) Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
   2) Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
   3) Bertindak proaktif.

6. **Kolaboratif**
   Definisi : Membangun kerja sama yang sinergis.
   Panduan perilaku :
   1) Membuka kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
   2) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
   3) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

BAB III - KOMITMEN & SIKAP DEWAN KOMISARIS, DIREKSI, SEVP & KARYAWAN

1. Komitmen Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan Karyawan

Upaya mewujudkan GCG dalam suatu perusahaan akan membutuhkan komitmen dari seluruh Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan. Komitmen tersebut tertuang dalam perumusan dan penetapan visi, misi, tujuan serta pemilihan strategi yang diikuti dengan penetapan kebijakan yang menjadikan GCG sebagai landasan operasionalnya. Dengan dilaksanakannya komitmen tersebut diharapkan akan menciptakan nilai tambah tidak saja bagi perusahaan, tetapi juga bagi Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan sehingga kepentingan Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dapat diselaraskan dengan tujuan perusahaan.

Untuk mendukung terciptanya tujuan perusahaan maka :
- Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan akan bekerja secara Profesional
- Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan Bekerja Kreatif dan Inovatif
- Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan mendukung penerapan Good Corporate Governance

Pemilik perusahaan yang telah mempercayakan modalnya pada perusahaan, berkepentingan atas pengembalian investasi (*return on investment*) yang menarik dalam bentuk deviden, dilain pihak Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan berkepentingan atas penghasilan yang layak.

Untuk mendukung terciptanya tujuan perusahaan, maka Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan akan mengimplementasikan komitmen tersebut dalam pengelolaan perusahaan sehari-hari, yaitu :

1) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan Karyawan akan Bekerja secara Profesional

Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII sama-sama bertindak untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Profesional dalam hal ini, artinya Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus dapat memahami, menghayati dan melaksanakan hal yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan memanfaatkan keahlian maupun potensi diri pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif, efisien dan optimal.

Untuk mengimplementasikan sikap profesionalisme, maka Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan sepakat terhadap beberapa hal di bawah ini :

(1) Seluruh Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan baik individu maupun kelompok tidak diperkenankan bekerja dengan tidak optimal, tetapi harus selalu berupaya menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan hasil yang bermutu tinggi, karena dengan hasil kerja yang terbaik akan memberikan hasil yang baik pula.

(2) Seluruh Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dalam perusahaan, baik individu maupun kelompok, harus selalu berupaya mengembangkan keahlian dan potensi diri yang dimiliki melalui pendidikan yang diselenggarakan perusahaan, atau dengan belajar sendiri

sehingga dapat bekerja mandiri dan percaya diri karena keahlian dan potensi diri adalah merupakan modal berharga bagi seorang profesional.

(3) Seluruh Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus bekerja disiplin, selalu mendahulukan kewajiban dari pada hak dan berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi tantangan dan kesempatan, serta tidak menghitung jasa yang diberikan kepada perusahaan namun melupakan darma bakti untuk perusahaan. Oleh karenanya harus dipahami prinsip "Jangan tanyakan apa yang telah diberikan perusahaan kepada anda tetapi tanyakan apa yang telah anda berikan kepada perusahaan"

2) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan Karyawan Bekerja Kreatif dan Inovatif.

Selain dari sikap profesionalisme yang harus dimiliki, Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan juga bertekad untuk bekerja kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas masing-masing.

Kreatifitas dan inovasi dapat dimiliki seseorang dengan cara belajar sendiri dari buku, dan pengalaman sendiri atas praktek bisnis yang sehat serta belajar dari pengetahuan/ pengalaman orang lain, sehingga Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan sepakat merealisasikannya dengan cara:

(1) Sama-sama menanamkan pada diri masing-masing keinginan berkreasi dan berinovasi sehingga termotivasi untuk belajar dan mengembangkan kapasitas dalam melakukan perbaikan-perbaikan tugas secara berkesinambungan

(2) Berupaya membuktikan bahwa masing-masing diri bermakna bagi kehidupan, dimana keberadaan setiap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dirasakan manfaatnya oleh lingkungan kerja, ataupun perusahaan yang dapat menimbulkan rasa puas dan bangga sebagai hasil utama.

(3) Berbagi pengetahuan dan pengalaman antar rekan sekerja atau antar unit atau bagian yang memerlukan, dari seseorang yang memiliki kreasi dan inovasi yang dapat diimplementasikan pada bidang tugasnya masing-masing.

(4) Memiliki kemauan keras untuk belajar tanpa diperintah dan tidak bersifat menunggu.

3) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan Karyawan Mendukung Penerapan Good Corporate Governance

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) akan mendorong perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang unggul dan nilai tambah ekonomi pemegang saham dan para stakeholder, termasuk Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan.

Penerapan prinsip-prinsip GCG bukan hanya di Kantor Direksi tetapi meliputi seluruh jajaran perusahaan baik pada Bagian dan Unit. Prinsip-prinsip GCG akan tercermin dalam implementasi *Code of Conduct* (Pedoman Perilaku). Karena penerapan GCG akan berdampak kepada peningkatan nilai termasuk bagi Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan, maka seluruh Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan perusahaan sepakat dan bertekad mendukung penerapan GCG pada PT Perkebunan Nusantara VII.

2. Sikap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan Karyawan

Menjalankan bisnis berdasarkan standar sikap/perilaku adalah suatu hal yang penting dalam rangka menjaga dan meningkatkan reputasi perusahaan. Reputasi perusahaan dibangun dari perilaku masing-masing sumber daya manusia yang melaksanakannya. Perilaku tersebut berkaitan dengan perkataan, perbuatan, hasil produk/jasa, tindakan serta perlakuan terhadap orang lain. Sikap/perilaku dari sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan perusahaan dan berkelanjutan jika ada dukungan dari masing-masing sumber daya manusia.

Menyadari peran sikap/perilaku dalam rangka menjaga dan meningkatkan reputasi perusahaan, maka Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan akan mempertahankan/memelihara dan mengimplementasikan sikap/perilaku yang telah dimiliki dalam menjalankan tugas sehari-hari, yaitu:

1) Saling Percaya

Berfikir positif dan terbuka akan membentuk rasa saling percaya antara sesama karyawan, antara atasan dengan bawahan maupun antar sektoral. Dengan berfikir positif, akan menumbuhkan sikap melihat orang lain pertama-tama dari sisi keberhasilan dan keunggulannya, bukan dari sisi keburukan atau kelemahannya serta melihat karyawanan dari sisi manfaat, bukan dari sisi berat/sulitnya, sehingga tidak berburuk sangka kepada siapapun.

> Atasan memberi tugas kepada bawahan, sama halnya dengan memberi kepercayaan kepada bawahan bukan untuk memberatkan

Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan menyadari, jika rasa saling percaya yang dimiliki tetap dipelihara, dikembangkan, dan diimplementasikan akan memberikan manfaat, yaitu :

a. Menghilangkan sifat saling curiga dan sifat adu domba atau provokasi.
b. Dapat mencegah sifat iri hati dan mencegah cara-cara persaingan tidak sehat.
c. Dapat mencegah sifat menjelek-jelekkan rekan atau pimpinan kepada orang lain.
d. Dapat meminimalkan emosi.

Apabila atasan memberi tugas kepada bawahan, sama halnya dengan memberi kepercayaan kepada bawahan, bukan sebaliknya untuk memberatkan.

Kepercayaan yang diberikan jangan disalahgunakan karena kepercayaan yang hilang akan sulit diperoleh kembali.

2) Saling Bekerjasama

Pekerjaan yang berat bisa menjadi ringan apabila ada kerjasama antara Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dalam arti yang positif, sehingga hambatan yang timbul dalam tugas dapat diatasi karena adanya kebulatan tekad dan kerja sama yang baik.

> Pekerjaan yang berat bisa menjadi ringan apabila ada kerjasama, sehingga hambatan yang timbul dapat diatasi

Sepandai apapun seseorang dalam perusahaan jika tidak memiliki sifat kebersamaan tidak mungkin dapat mencapai tujuan karena masing-masing bekerja dengan cara dan kepentingan sendiri.

Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus mempunyai persepsi yang sama terhadap visi dan misi perusahaan, dan untuk mencapainya masing-masing berkewajiban menggalang kerja sama yang sehat serta saling mengkomunikasikan segala permasalahan yang timbul dalam tugas.

Harus dihayati prinsip untuk menumbuhkan kerja sama yang baik yaitu bahwa "Masalahmu adalah Masalahku dan Kepentinganku adalah Kepentinganmu" serta "Jika kita berada di depan jangan lupa melihat ke belakang". Prinsip ini berarti bahwa jika kita memperoleh ketrampilan atau pengetahuan yang baru dari pendidikan dan pelatihan bukanlah untuk diri sendiri, tetapi bagilah kepada rekan sekerja yang membutuhkan. Keunggulan yang kita miliki wajib dibagi kepada rekan, tetapi kita juga harus mengakui dan menghargai keunggulan orang lain dan menyadari kelemahan kita sehingga kita tidak segan belajar dari rekan yang memiliki keunggulan tersebut.

3) Saling Berjiwa Besar.

Kekuatan seseorang terletak pada kebesaran jiwanya, artinya seorang atasan harus mau dan siap menerima kritikan dan tidak hanya memberi perintah.

> Seorang bawahan tidak hanya tahu mengkritik tetapi mau mendengar teguran tanpa prasangka buruk dan melaksanakan perbaikan dengan lapang dada

Menerima kritik, saran atau ide bukan menunjukkan suatu kebodohan, tetapi harus diterima sebagai masukan dalam mempertimbangan pengambilan keputusan.

Sebaliknya seorang bawahan tidak hanya tahu mengkritik tetapi harus bersikap "Mendengar dengan nurani melaksanakan dengan sungguh hati", artinya mau mendengar teguran tanpa prasangka buruk dan melaksanakan perbaikan dengan lapang dada. Dengan demikian Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus mampu berinteraksi dengan orang yang kedudukannya lebih tinggi, setara atau lebih rendah.

4) Saling Peduli

> Seorang atasan yang bersikap tidak menanggapi keluhan bawahan dengan tujuan untuk menghindari konflik bukan merupakan tindakan penyelesaian, tetapi keluhan harus ditampung, dipelajari dan diambil solusinya

Saling peduli antara atasan dengan bawahan dan lingkungan kerja harus selalu dipelihara dalam menjalankan tugas karena kepedulian hanya dapat memberikan makna jika diikuti dengan tindakan nyata. Seorang atasan yang bersikap tidak menanggapi keluhan bawahan dengan tujuan untuk menghindari konflik bukan merupakan tindakan penyelesaian, tetapi keluhan harus ditampung, dipelajari dan diambil solusinya.

Memelihara, memperbaiki serta peduli terhadap aset perusahaan.

Apabila terdapat berita negatif mengenai perusahaan, maka menjadi kewajiban untuk meluruskannya. Inilah sifat saling peduli yang harus dimiliki oleh Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan sehingga citra perusahaan dapat dipelihara dan dipertahankan dengan baik.

5) Saling Mengingatkan

Sesama Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus saling mengingatkan agar tidak lalai dalam pelaksanaan tugas dan tetap menjunjung tinggi disiplin kerja serta saling mendorong untuk bertanggungjawab pada tugasnya

Selalu saling mengingatkan antara sesama untuk mencegah rekan sekerja melakukan tindakan-tindakan yang berakibatkan merugikan perusahaan adalah merupakan sikap perilaku yang harus dimiliki oleh setiap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan. Sesama Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus saling mengingatkan agar tidak lalai dalam pelaksanaan tugas dan tetap menjunjung tinggi disiplin kerja serta saling mendorong untuk bertanggungjawab pada tugasnya.

Tidak hanya memperhitungkan waktu, tetapi melupakan bakti kepada perusahaan dan saling mengingatkan dalam bertindak agar selalu mengacu kepada aturan perilaku adalah merupakan cerminan perilaku yang dapat menumbuhkan rasa saling mengingatkan satu sama lain agar tidak bertindak merugikan citra perusahaan.

BAB IV - KODE ETIK PERUSAHAAN (KEWAJIBAN)

Bab ini memuat pedoman perilaku berkenaan dengan pengamanan harta benda perusahaan, kerahasiaan informasi, keterbukaan informasi, kepemilikan informasi dan *intangible asset,* kesehatan dan keselamatan kerja, dan kesempatan kerja yang sama, yang merupakan kewajiban dan harus ditaati oleh Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII.

1. Pengamanan Harta Benda Perusahaan

Harta benda perusahaan adalah segala aset berupa aset bergerak, tidak bergerak, dana, uang atau yang disetarakan dengan uang serta informasi maupun dokumen milik perusahaan.

Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus sama-sama menyadari kontribusi jasa yang telah diterima bersama keluarga masing-masing dari perusahaan, maka sudah sewajarnya menjadi tanggung jawab bersama untuk menjaga dan memelihara harta benda perusahaan, dengan cara :

1) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus menjaga dan mengamankan aset perusahaan dan dokumen dari kemungkinan kerusakan, kehilangan/pencurian, perampokan, kebakaran dan tindakan manipulasi, kecurangan maupun penyalahgunaan.
2) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan tidak menggunakan harta benda perusahaan untuk kepentingan dan atau aktivitas politik atau pihak ketiga lainnya.
3) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan tidak menggunakan aset dan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi dan keluarganya.
4) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dilarang memprovokasi, menyuruh atau ikut bersama pihak lain dengan niat /maksud menguasai atau memiliki sebagian atau seluruhnya aset perusahaan.
5) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan menjaga dan memelihara dokumen dan aset perusahaan dari kemungkinan kerusakan.

2. Kerahasiaan Informasi

Informasi adalah aset penting perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara bersama sehingga tidak jatuh kepada pihak-pihak yang tidak berkepentingan, dengan cara:

1) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan tidak membocorkan data dan informasi mengenai aset perusahaan kepada media publik, instansi swasta, organisasi, lembaga publik lainnya, kecuali karena sudah ditugaskan atau mendapat izin.
2) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan tidak membocorkan rahasia perusahaan yang menyangkut keuangan, strategi bisnis, kepegawaian, teknologi yang dimiliki, produktivitas dan data lainnya yang dapat merugikan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, atau yang dapat membuat citra perusahaan menjadi buruk.
3) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan tidak dibenarkan menggunakan data dan informasi perusahaan untuk kepentingan politik.

4) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus memastikan bahwa kerahasiaan informasi perusahaan tetap terjaga sampai tiba saatnya untuk diungkapkan kepada publik yang berkepentingan.
5) Kecuali disyaratkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, anggaran dasar dan/atau peraturan perusahaan, auditor eksternal, auditor internal, dan komite Dewan Komisaris, Direksi, SEVP lainnya jika ada, harus merahasiakan informasi yang diperoleh sewaktu melaksanakan tugasnya.
6) Informasi, yang berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan perusahaan merupakan informasi rahasia yang berkenaan dengan perusahaan, harus dirahasiakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan perusahaan
7) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan yang akan pensiun/berhenti harus menyerahkan data/dokumen yang terkait rahasia perusahaan kepada pihak perusahaan untuk diamankan.

3. **Keterbukaan Informasi**

Perusahaan wajib mengungkapkan informasi penting dalam Laporan Tahunan dan Laporan Keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan secara tepat waktu, akurat, jelas dan obyektif, sesuai Undang-Undang Nomor 14 tahun 2008 dan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011 jo. Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-09/MBU/2012.

4. **Kepemilikan Informasi dan Intangible Asset**

Informasi dan segala *intangible asset*, termasuk hasil riset, dan teknologi yang diperoleh atas penugasan dan/atau atas beban perusahaan menjadi milik perusahaan yang harus dituangkan dalam perjanjian. Kategori sebagai *intangible asset* adalah aset perusahaan tanpa wujud fisik yang dapat teridentifikasi dan mempunyai nilai (non moneter).

5. **Hak atas Kekayaan Intelektual (HAKI)**

Perusahaan berkomitmen menghargai pemilik hak kekayaan intelektual yang dilindungi oleh undang-undang kekayaan intelektual. Kekayaan intelektual berarti kreasi pikiran seperti inovasi, literatur dan karya-karya artistik, penemuan-penemuan serta simbol, gambar dan desain yang digunakan dalam perdagangan termasuk hak cipta, merek dagang, hak paten dan hak-hak lainnya.

Pengelolaan hak atas kekayaan intelektual dilakukan adalah dengan cara :

1) Insan Perusahaan harus berpartisipasi secara aktif untuk melindungi hak atas kekayaan intelektual milik Perusahaan;
2) Insan Perusahaan yang turut serta/bekerja dalam pengembangan suatu proses atau produk yang akan digunakan oleh Perusahaan, harus memperlakukan informasi yang terkait dengan proses atau produk tersebut sebagai milik Perusahaan baik selama masa kerja maupun setelah Insan Perusahaan tidak bekerja lagi di Perusahaan yang harus dituangkan dalam perjanjian;
3) Insan Perusahaan harus menginformasikan hasil karya yang dihasilkannya baik selama maupun diluar jam kerja yang sesuai dengan tugasnya, difasilitasi dan/atau dibiayai oleh Perusahaan, maka Perusahaan berhak atas seluruh manfaat (exclusive benefits) dari paten dan lain-lain yang terkait dengan hasil karya tersebut;

4) Insan Perusahaan yang telah membuat penemuan/inovasi, dapat melapor kepada atasannya. Jika penemuan/inovasi tersebut, secara keseluruhan atau sebagian, menggunakan fasilitas Perusahaan atau berkaitan dengan kegiatan yang telah direncanakan atau dilakukan Perusahaan maka hak milik atas kekayaan intelektual atas penemuan tersebut sepenuhnya menjadi milik Perusahaan yang harus dituangkan dalam perjanjian;
5) Apabila Perusahaan memutuskan untuk tidak menggunakan penemuan/inovasi tersebut, maka pegawai yang bersangkutan, dengan mendapatkan persetujuan dari Direksi, dimungkinkan untuk menjadikan penemuan/inovasinya sebagai hak kekayaan intelektual pribadi;
6) Insan Perusahaan harus menghormati hak kekayaan intelektual pihak lain karena setiap penggunaan yang tidak sah atas hak milik intelektual orang lain dapat mengakibatkan Perusahaan menanggung gugatan hukum secara perdata dan ganti rugi.
7) Tidak diperkenankan Menyampaikan atau membocorkan informasi mengenai suatu produk baru atau jasa sebelum permohonan paten dilakukan atau keputusan untuk tidak membuat permohonan dilakukan secara resmi oleh Perusahaan.
8) Tidak diperkenankan memperkenalkan suatu produk atau jasa baru, atau nama produk atau jasa baru, sebelum pengecekan mengenai pelanggaran paten atau merk dagang.
9) Tidak diperkenankan membicarakan hak kekayaan intelektual maupun informasi yang terkait dengan hak kekayaan intelektual Perusahaan dengan pelanggan atau pemasok tanpa melalui prosedur resmi yang telah ditetapkan Perusahaan.
10) Tidak diperkenankan mempekerjakan seseorang yang sebelumnya bekerja di perusahaan kompetitor tanpa memberikan perlindungan dan pencegahan agar orang tersebut tidak membocorkan atau menggunakan hak milik informasi competitor tersebut.

6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Selalu mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja serta menyadari bahwa pengelolaan keselamatan kerja yang prima serta tanggung jawab terhadap kebersihan lingkungan kerja sangat penting bagi keberhasilan jangka panjang. Oleh karenanya Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan senantiasa mengambil tindakan yang tepat untuk menghindari terjadinya kecelakaan di tempat kerja dan memelihara kebersihan lingkungan kerja, dengan cara :

1) Memastikan bahwa aset dan lokasi usaha serta fasilitas perusahaan, memenuhi peraturan perundang-undangan berkenaan dengan kesehatan dan keselamatan kerja serta pelestarian lingkungan.
2) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merusak lingkungan dan harus sama-sama bertanggung jawab menciptakan lingkungan tempat kerja yang tertata harmonis dan selalu bersih baik secara lahir maupun batin yaitu sikap tulus, jujur, dapat membedakan hal baik/buruk, benar/salah, serta halal/haram.
3) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan sama-sama bertanggung jawab terhadap kondisi kantor, lokasi kerja, alat produksi atau fasilitas lain serta mematuhi peraturan yang berlaku berkenaan dengan keselamatan dan kesehatan kerja pada lingkungannya masing-masing.
4) Dalam pembukaan lahan baru, Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan mengacu kepada peraturan perundangan mengenai lingkungan hidup.

5) Khusus untuk unit yang mengelola pabrik, bengkel dan pusat kesehatan/balai pengobatan harus mengacu kepada sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

7. **Kesempatan Kerja Yang Sama**

Karyawan juga merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, Direksi, SEVP atau pejabat yang berwenang senantiasa menawarkan kesempatan yang seluas-luasnya kepada karyawan untuk maju sesuai dengan prestasi yang ditunjukkan dan kualitas yang telah ditetapkan, dengan cara :

1) Memperkerjakan karyawan, menetapkan besarnya gaji, memberikan pelatihan, menetapkan jenjang karir, serta menentukan persyaratan kerja lainnya, tanpa memperhatikan latar belakang etnik, agama, jenis kelamin, usia, cacat tubuh yang dipunyai seseorang, atau keadaan khusus lainnya yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan.
2) Berkomitmen terhadap program Pemerintah Wajib Belajar Sembilan Tahun dan Perlindungan Anak dengan tidak memperkerjakan anak dibawah umur dalam setiap proses bisnis.
3) Menyediakan lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk tekanan (pelecehan) yang mungkin timbul sebagai akibat perbedaan watak, keadaan pribadi, dan latar belakang kebudayaan seseorang.
4) Memberikan penghargaan atas prestasi hasil kerja individu atau kerja sama tim yang menciptakan sinergi demi kepentingan perusahaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

8. ***Respecfull Workspace Policy (RWP)***

Perusahaan wajib menerapkan *Respecfull Workspace Policy,* yang didalamnya mengatur tentang lingkungan kerja yang aman, menghargai serta melindungi harkat dan martabat manusia, mengedepankan sikap saling menghormati, bebas dari diskriminasi, pengucilan atau pembatasan, perundungan dan pelecehan serta berbagai bentuk kekerasan lainnya baik mental maupun fisik bagi seluruh pekerja dan pihak pihak terkait dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kondusif dan produktif untuk mendorong keberlanjutan perusahaan dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.

BAB V - KODE ETIK PERUSAHAAN (LARANGAN)

Bab ini memuat pedoman perilaku yang berkenaan dengan benturan kepentingan, kegiatan politik, jamuan makan, hadiah, cendera mata, sumbangan, dan perbuatan tercela, yang merupakan larangan bagi segenap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII

1. Benturan Kepentingan

Semua Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus menghindari benturan kepentingan (*conflict of interest*). Benturan kepentingan adalah suatu keadaan konflik antara kepentingan ekonomis perusahaan dengan kepentingan ekonomis pribadi pemegang saham, anggota Dewan Komisaris, Direksi, SEVP serta karyawan. Benturan kepentingan pribadi dan keluarga dengan kepentingan perusahaan yang dihindari adalah sebagai berikut:

1) Khusus untuk Dewan Komisaris dilarang memangku jabatan rangkap sebagai Anggota Direksi BUMN/BUMD lain, Badan Usaha Milik Swasta atau jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Dewan Komisaris, Direksi, SEVP partai politik dan/atau calon/anggota legislatif dan/atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dan/atau jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.
2) Antar para anggota Dewan Komisaris dan antara anggota Dewan Komisaris dengan anggota Direksi tidak boleh ada hubungan keluarga sedarah atau hubungan karena perkawinan sampai dengan derajat ke-3 (ketiga), baik menurut garis lurus maupun garis ke samping.
3) Khusus untuk Anggota Direksi dilarang memangku jabatan sebagai Anggota Direksi pada BUMN/BUMD, Badan Usaha Milik Swasta, Anggota Dewan Komisaris pada Badan Usaha Milik Negara, Jabatan Struktural dan Fungsional pada Instansi/Lembaga Pemerintah Pusat/ Daerah atau jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pengurus partai politik dan/atau calon/anggota legislatif dan/atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dan/atau jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.
4) Antar para anggota Direksi dan antara anggota Direksi dengan anggota Dewan Komisaris dilarang memiliki hubungan keluarga sampai dengan derajat ketiga, baik menurut garis lurus maupun garis kesamping, termasuk hubungan yang timbul karena perkawinan.
5) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus menghindari posisi atau situasi yang memungkinkan terjadinya atau berpotensi menimbulkan benturan kepentingan dengan kepentingan perusahaan.
6) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dilarang untuk menanamkan modal/investasi atau ikatan bisnis dengan pihak lainnya yang mempunyai keterkaitan bisnis dengan perusahaan baik langsung maupun tidak langsung yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.

Untuk memastikan bahwa setiap pengambilan keputusan dilakukan secara objektif dalam perusahaan maka semua Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan diwajibkan untuk mengungkapkan kepada lembaga pengawas independen atas semua kepentingannya pada pihak lain, yang mempunyai

keterkaitan bisnis dengan perusahaan dan diminta tidak terlibat dalam pengambilan keputusan yang akan menimbulkan benturan kepentingan

2. Kegiatan Politik

Kegiatan yang berkaitan dengan politik, Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dibatasi oleh hal-hal sebagai berikut:

1) Perusahaan tidak berafiliasi ke partai politik manapun di seluruh dunia.
2) Perusahaan tidak memperkenankan dana, fasilitas dan sumber daya perusahaan disumbangkan kepada partai atau kandidat partai maupun non partai.
3) Setiap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan sebagai pribadi tidak dihalangi untuk menyalurkan aspirasi politiknya
4) Keputusan yang diambil oleh seorang Dewan Komisaris, Direksi, SEVP atau karyawan untuk memberikan kontribusi dalam bentuk waktu, uang atau sumber daya personalnya bagi kampanye atau aktivitas politik merupakan konsekuensi dan resiko bagi yang bersangkutan.

3. Jamuan Bisnis

Semua Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan jamuan bisnis adalah sebagai berikut:

1. Dapat menerima atau memberikan jamuan bisnis atau *entertainment* untuk menjalin kerjasama dengan calon/pelanggan, supplier dan mitra bisnis, tetapi dilakukan di tempat-tempat terhormat dan tidak menimbulkan citra negatif.
2. Tidak diperkenankan menerima jamuan bisnis atau *entertainment* jika mempengaruhi objektivitas dan profesionalisme. Karena itu, harus dapat menilai sendiri bahwa jamuan bisnis atau *entertainment* tersebut tidak akan menimbulkan suatu kewajiban yang berakibat munculnya konflik kepentingan.

4. Hadiah, Donasi, Cendera Mata dan Sumbangan

Semua Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dalam memandang hal yang berkaitan dengan hadiah, cindera mata, dan sumbangan adalah sebagai berikut:

1) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dilarang untuk menerima baik langsung maupun tidak langsung sesuatu yang berharga dari pelanggan/rekanan atau seorang pejabat pemerintah dan pihak lain untuk mempengaruhi atau sebagai imbalan atas pekerjaan/jasa yang telah dilakukan dan tindakan lain, kecuali dilaporkan ke KPK sesuai peraturan perundang-undangan.
2) Perusahaan dapat memberikan kepada tiap pelanggan/mitra/stakeholder dalam rangka menjaga hubungan baik sesuai dengan kebijakan perusahaan maksimal Rp1.000.000,00 selama 1 (satu) tahun kalender.
3) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan maupun anggota keluarganya yang langsung maupun tidak langsung dilarang menerima uang atau yang disetarakan, hadiah atau pemberian

dengan bentuk dan nilai tertentu yang diketahui atau patut diduga pemberian tersebut diberikan dalam kaitannya dengan jabatan orang yang bersangkutan.

4) Perusahaan dapat memberikan uang atau yang disetarakan dalam batas kewajaran/ kepatutan untuk amal atau tujuan sosial seperti:
   a. Perkawinan Dewan Komisaris, Direksi, SEVP /karyawan atau putra/putri Dewan Komisaris, Direksi, SEVP /karyawan.
   b. Khitanan putra/putri Dewan Komisaris, Direksi, SEVP /karyawan.
   c. Sumbangan pada saat Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan atau suami/istri, orang tua/mertua, putra/putri mendapat musibah.
5) Pemberian donasi hanya dapat dilakukan untuk tujuan amal, kegiatan keagamaan dan tujuan sosial lainnya dalam batas yang disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Perbuatan Tercela

Semua Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dalam memandang hal yang berkaitan dengan perbuatan tercela adalah sebagai berikut :

1) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dilarang menawarkan, menerima atau mengarahkan orang lain melakukan penyuapan dalam cara dan bentuk apapun untuk kepentingan apapun yang diyakini dan dianggap dapat menimbulkan benturan kepentingan.
2) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan tidak memanfaatkan posisi dan wewenangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang diyakini dapat digolongkan sebagai korupsi, kolusi dan nepotisme.
3) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dilarang menggunakan, menyuruh menggunakan atau menjadi penjual maupun perantara penjualan narkotika dan obat-obat terlarang, minuman keras, dan komoditas sejenis.
4) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dilarang untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan norma-norma agama dan etika kesusilaan.

BAB VI - HUBUNGAN DENGAN STAKEHOLDER LAINNYA

Bab ini memuat pedoman perilaku yang berkenaan dengan hubungan antara Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan dengan *stakeholder* yang merupakan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pihak-pihak yang berkepentingan tersebut antara lain adalah RUPS, rekanan, kreditur dan lembaga keuangan, pelanggan/pembeli, pesaing, instansi pemerintah, civitas akademika, masyarakat & lingkungan, media publik dan organisasi kemasyarakatan.

1. Perilaku Terhadap Rapat Umum Pemegang Saham

1) Meningkatkan secara optimal dan berkesinambungan nilai pemegang saham (*shareholder value*) seperti tingkat laba, tingkat pertumbuhan, dan kepentingan lain dari pemegang saham sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2) Menciptakan dan mengembangkan peluang bisnis guna meningkatkan kemajuan perusahaan.
3) Menerapkan dengan sungguh-sungguh prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) termasuk dalam pencatatan serta pelaporan transaksi bisnis sesuai prinsip akuntansi yang lazim.

2. Perilaku Terhadap Rekanan, Kreditur dan Lembaga Keuangan

1) Perilaku Terhadap Rekanan

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha adalah adanya suatu hubungan yang baik dan saling menguntungkan dengan para rekanan. Untuk itu, setiap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing membina hubungan dan memberikan perhatian kepada para rekanan dengan melakukan hal-hal sebagai berikut :

(1) Memperlakukan rekanan sebagai mitra.

Perusahaan melalui Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus memperlakukan rekanan/pemasok sebagai mitra kerja dan bukan sebagai objek untuk mengharapkan atau untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Perusahaan mempunyai kepentingan terhadap rekanan dalam hal penyediaan barang dan jasa yang berkesinambungan dengan kualitas dan harga yang menguntungkan, misalnya pengadaan pupuk, alat-alat pertanian dan lain-lain. Disisi lain, rekanan berkepentingan terhadap pemasokan barang dan jasa berkesinambungan dengan mendapatkan keuntungan yang layak. Dalam hal ini ada hubungan yang saling membutuhkan yang harus tetap dipelihara dengan cara saling hormat menghormati dan saling percaya mempercayai serta mematuhi aturan-aturan yang telah disepakati bersama.

(2) Memberi perlakuan yang sama terhadap semua rekanan

(2.1) Proses Menjadi Rekanan

Memberikan hak yang sama kepada setiap orang atau badan usaha untuk menjadi rekanan perusahaan bagi yang telah memenuhi persyaratan teknis dan administrasi yang

ditetapkan perusahaan maupun persyaratan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah setempat.

(2.2) Proses Pelelangan

Memberi kesempatan yang sama kepada semua rekanan untuk mengikuti lelang atau tender atas pengadaan barang dan jasa, perawatan atau pembangunan fasilitas. Untuk itu, sejak pengumuman penawaran sampai dengan proses pelelangan atau tender harus dilakukan secara terbuka sesuai pedoman pengadaan barang dan jasa yang ditetapkan.

(2.3) Proses Pembayaran

Memberi perlakuan yang adil dalam hal pembayaran kepada rekanan yaitu dengan cara mendahulukan pembayaran kepada rekanan yang lebih dahulu mengajukan tagihan jika telah disertai bukti-bukti yang lengkap.

2) Perilaku Terhadap Kreditur dan Lembaga Keuangan

Sebesar apapun peranannya, kreditur merupakan salah satu *stakeholder* yang penting bagi perusahaan, terutama bagi perusahaan yang memerlukan pasokan modal. Untuk itu, perusahaan harus membina hubungan kerjasama yang baik dengan dengan cara :

a. Keterbukaan dalam informasi penggunaan pinjaman, sehingga kreditur tidak ragu dalam pengambilan keputusan,
b. Melaksanakan kewajiban kepada kreditur sesuai dengan komitmen yang telah disepakati bersama.
c. Melakukan pinjaman dengan kreditur yang resmi dan memiliki reputasi baik, serta tidak mempunyai benturan kepentingan dengan perusahaan.
d. Menjamin setiap pinjaman dengan agunan yang memadai dan legal.
e. Mengelola dana pinjaman secara efektif sesuai peruntukannya.
f. Menuangkan kesepakatan dalam dokumen tertulis yang disusun berdasarkan itikad baik dan saling menguntungkan.
g. Memberikan informasi keadaan perusahaan dengan jujur kepada kreditur dan bank.

3. Perilaku Terhadap Pelanggan/Pembeli

Pelanggan merupakan stakeholder yang sangat penting bagi perusahaan sehingga kepuasan menjadi kunci penting untuk pelanggan. Tanpa pelanggan, perusahaan tidak mungkin dapat tumbuh dan berkembang bahkan mengancam keberlangsungan usaha. Untuk itu setiap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus memiliki perilaku unggul agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, sebagai berikut :

a. Bekerja dengan mengutamakan kualitas pelayanan kepada pelanggan

Setiap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama selalu mengupayakan penyempurnaan secara terus menerus karyawan yang dipercayakan kepadanya sehingga mampu memberikan pelayanan yang ramah, cepat, tepat, akurat serta selalu membina hubungan bisnis yang bersahabat, jujur dan terbuka.

b. Memberikan kesempatan yang sama kepada semua pembeli yang terdaftar untuk mengikuti tender ataupun penawaran langsung atas penjualan komoditi perusahaan sesuai pedoman/ketentuan yang berlaku di perusahaan.

c. Memberikan informasi yang benar, jelas dan jujur mengenai mutu komoditi perusahaan pada saat penyerahan barang dengan terlebih dahulu melakukan analisa bersama yang dilakukan oleh surveyor independen jika diperlukan, sehingga tidak ada hal-hal yang disembunyikan untuk mengelabui pelanggan demi keuntungan jangka pendek, namun menimbulkan kesulitan besar bagi perusahaan dikemudian hari.

d. Mempersiapkan kuantitas komoditi perusahaan kepada pelanggan, mengacu kepada ketentuan yang tercantum dalam kontrak penjualan.

4. Perilaku terhadap Pesaing

a. Menghargai persaingan yang sehat dan beretika, sesuai ketentuan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.

b. Menjadikan perusahaan lainnya sebagai pembanding (benchmark) guna meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Menghormati keberadaan seluruh pesaing dan menjaga hubungan yang baik dan saling menghormati.

d. Tidak akan mengembangkan hubungan bisnis dan kerja sama dengan pesaing yang dapat merugikan pelanggan.

e. Tidak memperkenankan individu perusahaan untuk ikut serta baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kepemilikan perusahaan pesaing yang dapat menimbulkan konflik kepentingan.

f. Tidak memperkenankan individu perusahaan untuk ikut serta baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kepengurusan perusahaan pesaing.

5. Perilaku Terhadap Pemerintah

Dalam berhubungan dengan Pemerintah, perilaku Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan diwujudkan dalam bentuk sikap/perilaku antara lain :

1) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus berperilaku etis jika berhubungan/berkomunikasi dengan instansi pemerintah.

2) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus selalu mematuhi aturan pemerintah yang mempunyai kaitan dengan operasional perusahaan, antara lain :

   a. Kepatuhan terhadap Undang-Undang Perpajakan.

   b. Kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan

   c. Kepatuhan terhadap Undang-Undang Lingkungan Hidup

   d. Kepatuhan terhadap Undang-Undang Perlindungan Konsumen

   e. Kepatuhan terhadap Peraturan lainnya dari Pemerintah

6. Perilaku Terhadap Masyarakat dan Lingkungan

1) Perilaku Terhadap Masyarakat

Wilayah kerja PT Perkebunan Nusantara VII yang tersebar dengan masyarakat beragam komunitas. Perusahaan harus berupaya menjunjung tinggi nilai komunitas setempat sehingga Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan diharapkan bersikap dan berperilaku yang dapat mendorong terciptanya suasana yang harmonis serta mewujudkan tanggungjawab sosial perusahaan kepada masyarakat setempat, dengan cara:

a. Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus menjadi warga yang baik dan suri teladan di tengah-tengah lingkungan masyarakat setempat serta tidak menjadi kelompok eksklusif yang dapat menimbulkan kecemburuan sosial.

b. Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus berupaya mendukung langkah-langkah yang diambil oleh komunitas setempat dalam program peningkatan bidang pendidikan, kesehatan, taraf hidup masyarakat setempat, agama dan budaya. Dukungan yang diberikan dapat berupa dana pembinaan usaha kecil yang dananya telah dianggarkan oleh perusahaan dan telah disetujui RUPS melalui Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (CSR) atau berupa skill sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

2) Perilaku Terhadap Lingkungan

Kemajuan pendidikan membuat masyarakat semakin kritis dan menyadari akan adanya bahaya kerusakan lingkungan dari hadirnya perusahaan beroperasi di wilayah mereka. Sikap tidak perduli lingkungan dari perusahaan akan dapat berakibat penolakan masyarakat terhadap kehadiran perusahaan. Dengan demikian, Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus bersikap peduli terhadap lingkungan hidup masyarakat setempat dan sama-sama menjaga/memelihara kelestarian alam, terutama pada unit usaha yang memiliki pabrik, bengkel, dan pusat kesehatan/balai pengobatan.

Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus cermat dalam pengelolaan limbah pabrik, bengkel dan pusat kesehatan/balai pengobatan serta selalu berpatokan kepada standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Di samping itu, harus cepat tanggap jika ada pengaduan masyarakat tentang pengaruh negatif limbah perusahaan kepada masyarakat.

7. Perilaku terhadap Civitas Akademika

1) Akomodatif terhadap kebutuhan penelitian dan kemajuan pendidikan.
2) Menjadikan hasil-hasil penelitian yang relevan sebagai referensi dalam peningkatan kinerja

8. Perilaku terhadap Media Publik dan Organisasi Kemasyarakatan

1) Menyediakan informasi yang relevan dan akurat tentang perusahaan bagi media massa dengan tetap mengacu kepada ketentuan yang berlaku.
2) Tidak melayani wartawan atau media massa yang melakukan aktivitas untuk kepentingan pribadi atau yang bertentangan dengan undang-undang pokok tentang pers.

3) Memperhatikan aspirasi dari organisasi kemasyarakatan sepanjang tidak bertentangan dengan tujuan perusahaan dan atau mengganggu operasi perusahaan, serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4) Tidak melayani perwakilan atau pihak yang mengatasnamakan organisasi kemasyarakatan yang melakukan aktivitas untuk kepentingan pribadi atau bertentangan dengan hukum dan norma kepatutan.
5) Individu perusahaan tidak diperkenankan untuk berprofesi sebagai wartawan dan pengurus organisasi media massa, pengurus dan anggota Lembaga Swadaya Masyarakat dan Organisasai Kemasyarakatan, serta bertindak untuk kepentingan media massa, LSM, dan Ormas, kecuali pengurus media internal, LSM/ Assosiasi Sosial dan Profesi.

BAB VII - PENERAPAN & PENEGAKAN PEDOMAN PERILAKU

1. Pemantauan Pelaksanaan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*)

Perangkat perusahaan yang bertugas mengawasi pelaksanaan Pedoman Perilaku *(Code of Conduct)* terdiri atas unsur dari Dewan Komisaris, Direksi dan apabila diperlukan dapat menyertakan pihak independen.

2. Komitmen dan Tanggungjawab

Setiap insan perusahaan harus memiliki komitmen untuk dapat menyelaraskan diri dengan sistem nilai dan budaya kerja di perusahaan. Oleh karena itu, seluruh Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan wajib menempa diri untuk menyamakan dan menyatukan keyakinan dan tekad agar dapat menerapkan sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai perusahaan, yang dikodifikasikan dalam *Code of Conduct*. Keberhasilan penerapan Pedoman Perilaku *(Code of Conduct)* merupakan tanggung jawab dari Dewan Komisaris, Direksi, SEVP, Kepala Bagian, Manajer Unit di lingkungan unit kerja masing-masing. Untuk itu segenap pejabat puncak memiliki tanggung jawab dalam memberikan pemahaman penerapan *Code of Conduct* kepada pegawai di lingkungan unit kerja masing masing. Sebagai bagian dalam upaya pemberian pemahaman pegawai dalam penerapan *Code of Conduct* maka:

1) *Code of Conduct* disosialisasikan kepada seluruh karyawan perusahaan melalui pejabat pimpinan masing-masing sehingga dapat dipahami dan diterapkan dengan tepat, baik dan benar.
2) Setiap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan perusahaan menyatakan kesanggupan menerima, memahami, dan setuju untuk mematuhi *Code of Conduct* pada formulir pernyataan secara elektronik dan mencetak fisik formulir guna ditandatangani, dikumpulkan dan diarsipkan pada masing-masing unit kerja sebagai bukti komitmen seluruh karyawan perusahaan
3) *Code of Conduct* merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja setiap insan perusahaan sehingga tiap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus mengetahui bahwa ketidakpatuhan terhadap *Code of Conduct* dapat mempengaruhi hasil penilaian kinerja dan jenjang karir di perusahaan.
4) Formulir pernyataan harus diperbaharui dan ditandatangani kembali setiap tahun atau bila terjadi perubahan jabatan baik Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan.

3. Ketaatan Terhadap Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*)

1) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan wajib membaca, memahami dan menghayati setiap butir pedoman perilaku dengan baik dan benar.
2) Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan sama-sama bertanggung jawab mewujudkan setiap butir pedoman perilaku ini kedalam perilaku pribadi masing-masing.
3) Setiap bawahan wajib meminta penjelasan kepada atasannya apabila terdapat ketidakjelasan baginya untuk berperilaku yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya, sebaliknya atasan harus dapat memberikan penjelasan yang baik dan benar.

4. Pelaporan Pelanggaran Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*)

Melaporkan seseorang atau rekan sekerja dapat menimbulkan konflik batin bagi pelapor, tetapi segenap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan harus berfikir positif untuk kepentingan yang lebih besar yakni perusahaan. Aturan dalam pedoman perilaku ini dapat dilaksanakan apabila ada keberanian untuk melaporkan atas adanya pelanggaran, maka diwajibkan:

1) Dewan Komisaris/Direksi/SEVP/karyawan yang mengetahui atau mencurigai adanya Dewan Komisaris/Direksi/SEVP/karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap pedoman perilaku, wajib menyampaikan pengaduan dengan bukti yang cukup kepada Pengelola *Whistle Blowing System*. Laporan dari pihak luar wajib diterima sepanjang didukung bukti dan identitas yang jelas dari pelapor.
2) Pengelola *Whistle Blowing System* yang bertugas menerima laporan tersebut wajib melindungi kerahasiaan identitas karyawan yang melaporkan pelanggaran untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan yang dilakukan terlapor atau pihak lain kepada pelapor.

5. Sanksi atas Pelanggaran Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*)

Kepada Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) dalam tingkatan apapun akan diberikan sanksi disiplin atau sanksi lainnya sesuai peraturan yang berlaku dengan pengaturan sebagai berikut:

a. Sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran diputuskan oleh Manajer/Kepala Bagian/ SEVP/ Direksi sesuai dengan tingkat kesalahannya setelah mendapat laporan atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. □
b. Direksi/SEVP memberikan arahan atas tindakan pembinaan, sanksi disiplin dan/atau tindakan lainnya serta pencegahan yang harus dilaksanakan oleh Manajer/Kepala Bagian di Unit/Bagian masing-masing. □
c. Sanksi bagi SEVP yang melakukan pelanggaran diputuskan oleh Direksi.
d. Sanksi bagi Direksi yang melakukan pelanggaran diputuskan oleh Dewan Komisaris.
e. Sanksi bagi Dewan Komisaris yang melakukan pelanggaran diputuskan oleh Pemegang Saham.
f. Bila Mitra Kerja atau Pemangku Kepentingan lain yang melakukan pelanggaran, maka akan dikenakan ketentuan sebagaimana yang tertuang dalam kontrak. Apabila terkait dengan tindak pidana dapat diteruskan kepada pihak yang berwajib.

BAB VIII - PENUTUP

Setiap tahun seluruh Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan diwajibkan secara tertulis untuk menyatakan kesanggupan mentaati dan melaksanakan setiap butir pedoman perilaku ini, yang diwujudkan dalam suatu pernyataan kepatuhan yang ditandatangani oleh setiap Dewan Komisaris, Direksi, SEVP dan karyawan sebagai salah satu syarat kelanjutan hubungan kerja dengan perusahaan.

Pedoman perilaku ini merupakan bagian dari pedoman pelaksanaan *Good Corporate Governance* yang disusun PT Perkebunan Nusantara VII sebagai standar perilaku yang harus dipatuhi. Aturan-aturan dalam buku pedoman ini dapat diperbaharui atau direvisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan/atau perkembangan organisasi perusahaan.

LAMPIRAN

ptpn 7

PERNYATAAN KESANGGUPAN KEPATUHAN TERHADAP PEDOMAN PERILAKU

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:
Nomor Pokok Karyawan	:
Jabatan	:
Pangkat / Golongan	:
Unit Kerja	:

Menyatakan telah membaca seluruh butir-butir Pedoman Perilaku (*Code of Conduct)* PT Perkebunan Nusantara VII sehingga menyadari bahwa *Code of Conduct* ini merupakan hal penting untuk menjaga dan meningkatkan reputasi atau kinerja perusahaan.

Maka saya berjanji akan menjadi pemimpin teladan yang patuh dan bertindak sesuai ketentuan yang dijelaskan dalam *Code of Conduct* serta setuju diambil tindakan sesuai dengan peraturan yang berlaku atas setiap pelanggaran terhadap ketentuan tersebut.

....., (Tgl-Bln-Tahun)

Yang menyatakan

(.....)