

PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM

KEPUTUSAN DIREKSI PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM

NOMOR: 0014 .K/DIR/2025

TENTANG

**PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA BISNIS
PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM**

DIREKSI PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM

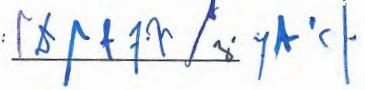
Menimbang : a. bahwa untuk mendukung visi-misi Perusahaan dan sesuai dengan isi nilai - nilai (*core values*) di lingkungan PT PLN (Persero);
b. bahwa untuk mendukung penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan Kepatuhan (*Compliance*), dinilai perlu penetapan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis yang berlaku di PT PLN Batam;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Direksi PT PLN Batam tentang Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis di PT PLN Batam.

Mengingat : 1. Surat Edaran Menteri BUMN nomor SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara;
2. Anggaran Dasar PT PLN Batam;
3. Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham secara Sirkuler PT PLN Batam Nomor 3 tanggal 10 April 2025;
4. Keputusan Direksi PT PLN Batam Nomor 001.K/010/DIR/2000 tentang Pemberlakuan Peraturan PT PLN (Persero) di Lingkungan PT PLN Batam;
5. Keputusan Direksi PT PLN Batam Nomor 00058.K/DIR/2020 tentang Budaya Perusahaan;
6. Keputusan Direksi PT PLN Batam Nomor 00009.K/DIR/2021 tentang Penetapan visi dan Misi Perusahaan;
7. Peraturan Direksi PT PLN Batam Nomor 00022.P/DIR/2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja PLN Batam beserta perubahannya;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKSI PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM TENTANG PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA BISNIS PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM.

PERTAMA ...

Paraf: 

PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM

KEPUTUSAN DIREKSI PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM

NOMOR: 004 .K/DIR/2025

TENTANG

**PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA BISNIS
PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM**

DIREKSI PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM

- Menimbang : a. bahwa untuk mendukung visi-misi Perusahaan dan sesuai dengan isi nilai - nilai (*core values*) di lingkungan PT PLN (Persero);
- b. bahwa untuk mendukung penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan Kepatuhan (*Compliance*), dinilai perlu penetapan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis yang berlaku di PT PLN Batam;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Direksi PT PLN Batam tentang Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis di PT PLN Batam.
- Mengingat : 1. Surat Edaran Menteri BUMN nomor SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara;
2. Anggaran Dasar PT PLN Batam;
3. Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham secara Sirkuler PT PLN Batam Nomor 3 tanggal 10 April 2025;
4. Keputusan Direksi PT PLN Batam Nomor 001.K/010/DIR/2000 tentang Pemberlakuan Peraturan PT PLN (Persero) di Lingkungan PT PLN Batam;
5. Keputusan Direksi PT PLN Batam Nomor 00058.K/DIR/2020 tentang Budaya Perusahaan;
6. Keputusan Direksi PT PLN Batam Nomor 00009.K/DIR/2021 tentang Penetapan visi dan Misi Perusahaan;
7. Peraturan Direksi PT PLN Batam Nomor 00022.P/DIR/2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja PLN Batam beserta perubahannya;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKSI PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM TENTANG PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA BISNIS PT PELAYANAN LISTRIK NASIONAL BATAM.

PERTAMA ...

Paraf _____

- PERTAMA** : Keputusan ini adalah sebagai Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis di Perusahaan.
- KEDUA** : Penetapan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis PT PLN Batam adalah sebagaimana tercantum pada Lampiran ini dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KETIGA** : Dengan berlakunya Keputusan Direksi ini, maka Keputusan Direksi Nomor 0010.K/DIR/2024 tentang Pedoman Perilaku Dan Etika Bisnis PT Pelayanan Listrik Nasional Batam tanggal 1 Maret 2024 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.
- KEEMPAT** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian hari terdapat kesalahan atau kekeliruan di dalamnya, maka akan diperbaiki serta disempurnakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Batam
Pada tanggal : 7 Mei 2025

DIREKTUR UTAMA,



KWIN FO

Paraf _____

DAFTAR ISI

I	Pernyataan Komitmen Dewan Direksi dan Dewan Komisaris	3
II	Visi dan Misi	5
III	Tata Nilai Perusahaan	6
IV	Konflik Kepentingan	8
V	Pemberian dan Penerimaan Gratifikasi (Hadiah, Jamuan, Hiburan dan Pemberian Donasi)	11
VI	Komitmen, Kepedulian, dan Partisipasi Terhadap Pengelolaan Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan, dan Lingkungan	16
VII	Kesempatan Yang Sama Untuk Mendapatkan Pekerjaan dan Promosi	18
VIII	Integritas Laporan Keuangan	19
IX	Perlindungan Informasi Perusahaan dan <i>Intangible Asset</i>	21
X	<i>Whistle Blowing System (WBS)</i>	23
XI	Perlindungan Harta Perusahaan	25
XII	Kegiatan Sosial dan Politik	26
XIII	Etika Terkait Dengan <i>Stakeholder</i>	28
XIV	Mekanisme Penegakan Pedoman Perilaku Termasuk Pelaporan Atas Pelanggaran	32
XV	Pelanggaran dan Sanksi	35
XVI	Penguatan Budaya Manajemen Risiko	36
XVII	Implementasi <i>Code of Conduct (Coc)</i>	38

PENGANTAR DIREKTUR UTAMA

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, PT Pelayanan Listrik Nasional Batam (PT PLN Batam) kembali memperbarui Buku Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) ini. Pembaruan ini merupakan langkah penting dalam menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan dan tantangan yang terus berkembang, serta menjawab kebutuhan stakeholder yang semakin kompleks.

Pedoman perilaku adalah kompas yang mengarahkan setiap langkah, terlebih di era digital yang penuh disrupsi, pedoman ini menjadi landasan etika yang kokoh, memastikan bahwa setiap tindakan kita selaras dengan nilai-nilai inti perusahaan yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Pedoman ini juga menjadi rujukan dalam menghadapi tantangan seperti transformasi digital, keberlanjutan energi, dan perubahan regulasi yang dinamis.

Saya mengajak seluruh insan PT PLN Batam untuk menjadikan pedoman ini sebagai bagian integral dari budaya kerja kita. Mari kita junjung tinggi integritas dalam setiap keputusan dan tindakan, karena kepercayaan adalah aset terbesar perusahaan. Kita harus memperkuat kolaborasi dan sinergi antar unit maupun fungsi, memanfaatkan teknologi dan inovasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Tidak kalah pentingnya bahwa kita harus selalu meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), memastikan bahwa setiap aktivitas operasional tidak hanya memberikan manfaat ekonomi, tetapi juga memberikan dampak positif bagi pegawai, keluarganya serta lingkungan dan masyarakat sekitar.

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh karyawan PT PLN Batam atas dedikasi dan kontribusi yang telah diberikan. Mari terus berinovasi, beradaptasi, dan bekerja sama untuk mewujudkan visi PT PLN Batam sebagai Menjadi Penyedia Listrik Terbaik dan Solusi Terintegrasi di Asia Tenggara.



KWIN FO

BAB I

PERNYATAAN KOMITMEN DEWAN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS

Dewan Direksi dan Dewan Komisaris PT PLN Batam dengan ini menyatakan komitmen yang teguh dan berkelanjutan terhadap penerapan, pengawasan, dan penegakan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis perusahaan. Kami menyadari sepenuhnya bahwa pedoman ini bukan sekadar rangkaian aturan, melainkan fondasi moral dan etika yang menjadi kompas bagi setiap insan PT PLN Batam dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam rangka melaksanakan tugas yang mulia.

Komitmen kami terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis ini meliputi:

1. Kepatuhan Terhadap Hukum dan Peraturan, berkomitmen memastikan bahwa setiap tindakan perusahaan selaras dengan hukum dan peraturan yang berlaku di setiap tingkat yurisdiksi tempat beroperasi. Kepatuhan adalah inti dari prinsip-prinsip Dewan Direksi dan Dewan Komisaris yang tidak dapat ditawar, dan kami akan memastikan bahwa setiap tindakan perusahaan berada dalam koridor hukum yang jelas.
2. Integritas dan Transparansi, Kami berjanji untuk menjunjung tinggi integritas dalam setiap interaksi bisnis dan mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip kejujuran, keadilan, dan objektivitas. Transparansi akan menjadi landasan dalam memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada seluruh pemangku kepentingan.
3. Penghargaan terhadap Karyawan dan Mitra Bisnis, mengakui bahwa karyawan dan mitra bisnis adalah aset berharga dan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, mendukung pertumbuhan karyawan, dan menjalin kemitraan yang saling menguntungkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan aman, serta membangun interaksi yang saling menguntungkan dan berkelanjutan.
4. Konservasi Lingkungan dan Tanggung Jawab Sosial, bertanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat di mana beroperasi. Berkomitmen untuk mengintegrasikan praktik bisnis berkelanjutan dan tanggung jawab sosial ke dalam keputusan dan operasi perusahaan. Mengintegrasikan praktik bisnis yang terbaik dan berkontribusi positif terhadap masyarakat di sekitar wilayah operasional kami.
5. Keamanan Informasi, menjaga keamanan informasi perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan melibatkan upaya maksimal untuk melindungi data dan informasi yang dimiliki oleh perusahaan.

6. Komitmen menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) secara konsisten, termasuk akuntabilitas, tanggung jawab, dan kewajaran, untuk memastikan bahwa perusahaan dikelola secara profesional dan transparan.
7. Komitmen adaptasi terhadap Perubahan dan Inovasi dengan mendorong inovasi dan untuk menjawab tantangan dan keberlangsungan usaha perusahaan dengan kinerja Terbaik yang berpegang pada nilai-nilai etika yang telah ditetapkan.
8. Kami, Dewan Direksi dan Dewan Komisaris, berkomitmen penuh menjadi teladan dalam menerapkan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis ini, serta memastikan bahwa setiap insan PT PLN Batam memahami dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam setiap tindakan. Kami percaya bahwa dengan menjunjung tinggi etika dan integritas, PT PLN Batam akan terus tumbuh dan memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara."

Batam, 7 Mei 2025

Direksi,



KWIN FO

Direktur Utama

Komisaris,



DODY TRISUNU

Komisaris Utama merangkap
Komisaris Independen

BAB II
VISI DAN MISI

VISI

Menjadi Penyedia Listrik Terbaik dan Solusi Terintegrasi di Asia Tenggara.

MISI

Kami menyediakan tenaga listrik secara efisien dan andal serta jasa lainnya dalam bidang energi untuk meningkatkan kualitas hidup dan ekonomi masyarakat melalui pelayanan yang baik dan bertumpu pada Sumber Daya Manusia.

MOTTO:

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.

BAB III

TATA NILAI PERUSAHAAN

Tata nilai PT PLN Batam merupakan panduan bagi seluruh insan, dalam pola pikir, sikap dan perilaku sehari-hari dalam bekerja untuk memberikan kontribusi kepada Perusahaan. Berdasarkan Surat Edaran Kementerian BUMN tanggal 01 Juli 2020, nomor SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia BUMN, PT PLN Batam menerapkan Core Values AKHLAK sebagai Tata Nilai Perusahaan melalui Keputusan Direksi Nomor 00058.K/DIR/2020 sebagai Pedoman Perilaku, dengan isi sebagai berikut:

6 (enam) Nilai Utama AKHLAK

- **Amanah**
Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- **Kompeten**
Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- **Harmonis**
Saling peduli dan menghargai perbedaan.
- **Loyal**
Beredikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
- **Adaptif**
Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- **Kolaboratif**
Membangun kerja sama yang sinergis.

PANDUAN PERILAKU AKHLAK

Nilai Utama	Panduan Perilaku
Amanah	<ul style="list-style-type: none"> - Memenuhi Janji & Komitmen - Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
Kompeten	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik
Harmonis	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif
Loyal	<ul style="list-style-type: none"> - Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, perusahaan, dan Negara - Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar - Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika
Adaptif	<ul style="list-style-type: none"> - Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik - Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi - Bertindak Proaktif
Kolaboratif	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

BAB IV

KONFLIK KEPENTINGAN

A. KONFLIK KEPENTINGAN

1. PT PLN Batam harus dapat menghindari konflik kepentingan atau potensi terjadinya konflik kepentingan yang dapat merugikan kepentingan PT PLN Batam dan mendorong terciptanya iklim persaingan usaha yang tidak sehat.
2. Insan PLN Batam tidak boleh memanfaatkan jabatan/kewenangannya untuk kepentingan pribadi, orang lain maupun kelompok untuk tujuan tertentu.
3. Dewan Komisaris dan Dewan Direksi PT PLN Batam diwajibkan untuk mengungkapkan kepemilikan atau keberadaan saham-sahamnya di perusahaan lain.
4. Konflik kepentingan terdiri dari:
 - a. Konflik Kepentingan dalam Proses Pengadaan Barang dan/atau Jasa;
 - b. Konflik Kepentingan dalam Rangkap Jabatan;
 - c. Konflik Kepentingan dalam Kegiatan Sampingan;
 - d. Konflik Kepentingan dalam Proses Perkara di Pengadilan;
 - e. Konflik Kepentingan dalam Hubungan Kekerabatan;
 - f. Konflik Kepentingan dalam Kegiatan Audit;
 - g. Konflik Kepentingan dalam Pelaksanaan dan Tindak Lanjut Pengawasan;
 - h. Konflik Kepentingan dalam Kegiatan Kepegawaian;
 - i. Konflik Kepentingan dalam Kegiatan Keuangan;
 - j. Konflik Kepentingan dalam Kegiatan Pembelajaran; dan
 - k. Konflik Kepentingan dalam Kegiatan Audit.
 - l. Konflik Kepentingan mencakup baik konflik kepentingan yang aktual maupun yang potensial. Dalam hal jika konflik belum terjadi, tetapi ada potensi untuk itu, harus menghindarinya.
 - m. Konflik Kepentingan penggunaan aset perusahaan (misalnya, kendaraan, peralatan, informasi) untuk kepentingan pribadi atau pihak lain.
 - n. Konflik Kepentingan penggunaan data perusahaan, penggunaan kecerdasan buatan, dan hal lainnya yang berhubungan dengan teknologi informasi.

B. PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Menunjuk Keputusan Direksi PT PLN Batam Nomor 00051.K/DIR/2019 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan PT PLN Batam, serangkaian tindakan yang harus dilakukan sebagai langkah lanjutan dalam menangani potensi konflik kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah:

1. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana pegawai memiliki kepentingan.
2. Mengalihkan tugas dan tanggung jawab pegawai yang bersangkutan.
3. Membatasi akses pegawai atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan.
4. Mutasi pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki konflik kepentingan.
5. Mengintensifkan pengawasan terhadap pegawai tersebut.
6. Pelatihan berkala tentang konflik kepentingan.
7. Pelaporan yang aman dan rahasia bagi pegawai yang ingin melaporkan potensi konflik kepentingan.

C. PENCEGAHAN TERJADINYA SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menghindari terjadinya Situasi Benturan Kepentingan, Pegawai:

1. Tidak ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi *Conflict of Interest* (COI).
2. Tidak memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban perusahaan.
3. Tidak menduduki jabatan yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan dan dilarang menurut peraturan perundang-undangan, seperti:
 - ✓ Pengurus parpol dan/atau anggota legislatif dan/atau sedang dalam proses calon legislatif.
 - ✓ Kepala/wakil kepala daerah dan/atau sedang dalam proses calon kepala/wakil kepala daerah.

- ✓ Menjabat sebagai Pejabat pada Lembaga, anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN, anggota Direksi pada BUMN dan atau perusahaan lainnya.
 - ✓ Tidak menjabat sebagai anggota Direksi pada BUMN lain.
4. Tidak memangku jabatan rangkap sebagai anggota Dewan Komisaris pada beberapa Badan Usaha Milik Swasta.
 5. Tidak melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan.
 6. Tidak mengijinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun.
 7. Tidak menerima refund dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi *Conflict of Interest* (COI).
 8. Tidak bersikap diskriminatif dan tidak adil serta kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pengadaan barang dan/atau jasa.
 9. Tidak memanfaatkan informasi dan data perusahaan untuk kepentingan di luar perusahaan.
 10. Tidak terlibat langsung/tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing dan/atau perusahaan mitra kerja atau calon mitra kerja lainnya.
 11. Tidak dengan sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang dan/atau jasa di PT PLN Batam, yang pada saat dilaksanakannya yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan pengadaan barang dan/atau jasa.
 12. Dilarang memanfaatkan dan menggunakan hak cipta Perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau menghambat perkembangan PT PLN Batam.
 13. Menghindari transaksi finansial antar pegawai/mitra kerja/vendor yang dapat menimbulkan potensi *conflict of interest* (konflik kepentingan).

BAB V
PEMBERIAN DAN PENERIMAAN GRATIFIKASI
(HADIAH, JAMUAN, HIBURAN DAN PEMBERIAN DONASI)

Merujuk Keputusan Direksi PT PLN Batam Nomor 00053.K/DIR/2021, PT PLN Batam telah menetapkan Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan PT PLN Batam. Dalam peraturan tersebut diatur bahwa:

1. Semua **Insan PLN Batam** dan/atau **Keluarga** dilarang menawarkan atau memberikan suap, gratifikasi, uang pelicin dalam bentuk apapun.
2. Semua **Insan PLN Batam** dan/atau **Keluarga** dilarang meminta atau menerima secara langsung ataupun tidak langsung gratifikasi dari *Stakeholders*, Mitra Kerja dan/atau Pihak Ketiga karena jabatan **Insan PLN Batam** dan berlawanan dengan kewajiban atau tugas **Insan PT PLN Batam** yang diterima di dalam negeri maupun luar negeri dan yang dilakukan melalui sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
3. Semua **Insan PLN Batam** dan/atau **Keluarga** bertanggung jawab mencegah dan mengupayakan sistem pencegahan korupsi di lingkungan Perusahaan.
4. **Insan PLN Batam** dan/atau **Keluarga** wajib melakukan penolakan secara sopan dan santun terhadap gratifikasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Keputusan Direksi tersebut, serta memberikan penjelasan terkait Keputusan Direksi tersebut kepada pihak pemberi.
5. **Insan PLN Batam** harus melaporkan kepada Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) atas penerimaan, permintaan dan/atau penolakan gratifikasi sesuai Keputusan Direksi tersebut.

Ketentuan-ketentuan tentang Gratifikasi adalah sebagai berikut:

A. JENIS GRATIFIKASI

PT PLN Batam telah mengatur dengan membedakan beberapa jenis gratifikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gratifikasi yang wajib dilaporkan

Gratifikasi yang berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, serta merupakan penerimaan dalam bentuk apapun yang diperoleh **Insan PT PLN Batam** dari pihak-pihak yang diduga memiliki keterkaitan dengan jabatan penerima atau tidak sah secara hukum, antara lain:

- a. Diberikan kepada anggota keluarga karena memiliki konflik kepentingan;
 - b. Penyelenggaraan pernikahan, kelahiran, baptis, khitanan, dan potong gigi, atau upacara adat/agama lain di atas Rp 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) ;
 - c. Penerimaan terkait dengan musibah atau bencana lebih dari Rp 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) per pemberi ;
 - d. Sesama pegawai pada pisah sambut, pensiun, promosi, dan ulang tahun (tidak berbentuk uang) di atas Rp 300.000 (Tiga Ratus Ribu Rupiah) atau dengan total pemberian diatas Rp 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) dalam 1 tahun dari pemberi yang sama;
 - e. Sesama rekan kerja di atas (tidak dalam bentuk uang) Rp 200.000 (Dua Ratus Ribu Rupiah) atau dengan total pemberian diatas Rp 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) dalam 1 tahun dari pemberi yang sama;
 - f. Hidangan atau sajian khusus;
 - g. Prestasi yang diikuti dengan biaya perusahaan;
 - h. Seminar kit dan alat tulis yang diperoleh dari kegiatan resmi kedinasan seperti rapat, seminar, workshop, konferensi, pelatihan atau kegiatan lain sejenis yang khusus; dan
 - i. Keuntungan/manfaat yang diterima karena ada konflik kepentingan.
2. Gratifikasi yang tidak wajib dilaporkan
- Gratifikasi yang berlaku umum, tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku, dipandang sebagai wujud ekspresi keramahtamahan/penghormatan dalam hubungan sosial dalam batasan nilai yang wajar serta pemberian yang berada dalam ranah adat-istiadat, kebiasaan dan norma yang ada dalam masyarakat dalam nilai batas yang wajar, antara lain:
- a. Diberikan karena hubungan keluarga, sepanjang tidak memiliki konflik kepentingan;
 - b. Penyelenggaraan pernikahan, kelahiran, baptis, khitanan, dan potong gigi, atau upacara adat/agama lain paling banyak dengan batasan nilai pembelian Rp 1.000.000 (Satu Juta Rupiah);

- c. Penerimaan terkait dengan musibah atau bencana maksimal Rp 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) per pemberi;
 - d. Sesama pegawai pada pisah sambut, pensiun, promosi, dan ulang tahun (tidak berbentuk uang) paling banyak Rp 300.000 (Tiga Ratus Ribu Rupiah) dengan total pemberian Rp 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) dalam 1 tahun dari pemberi yang sama;
 - e. Hidangan atau sajian yang berlaku umum;
 - f. Prestasi yang diikuti dengan biaya sendiri;
 - g. Seminar kit yang berbentuk seperangkat modul dan alat tulis serta sertifikat yang diperoleh dari kegiatan resmi kedinasan seperti rapat, seminar, workshop, konferensi, pelatihan atau kegiatan lain sejenis yang berlaku umum; dan
 - h. Keuntungan/manfaat yang berlaku umum.
3. Gratifikasi yang terkait kedinasan lainnya

Gratifikasi yang diterima oleh **Insan PLN Batam** dan ditujukan atau diperuntukkan kepada PT PLN Batam, bukan kepada personal yang mewakili PT PLN Batam.

B. PEMBERIAN GRATIFIKASI DIATUR SEBAGAI BERIKUT

- 1. Pemberian dengan tujuan suap/dianggap suap tidak diperbolehkan dalam artian pemberian kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dalam hubungan dengan jabatannya dan berlawanan dengan tugas dan kewajibannya dilarang untuk dilakukan oleh setiap **Insan PLN Batam**.
- 2. Selanjutnya pemberian selain terkait hal tersebut dapat dilakukan apabila memenuhi ketentuan yang berlaku.

C. PELAPORAN GRATIFIKASI

Penerimaan, penolakan dan permintaan gratifikasi wajib dilaporkan oleh Insan PLN Batam kepada Unit Pengelola Gratifikasi (UPG) dengan mengisi formulir atau melalui aplikasi *Compliance Online System (COS)* disertai dokumen pendukung paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah tanggal penerimaan atau ke KPK dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal gratifikasi diterima.

D. PERLAKUAN PENERIMAAN GRATIFIKASI DILAKUKAN DENGAN CARA

1. Gratifikasi milik penerima.
2. Diberikan kepada Negara.
3. Disumbangkan kepada yayasan/panti sosial kemasyarakatan.

E. MEKANISME PERLINDUNGAN SAKSI/PELAPOR

1. Pelapor yang patuh terhadap ketentuan gratifikasi berhak untuk mendapatkan upaya perlindungan dari PT PLN Batam berupa:
 - ✓ Perlindungan dari tindakan balasan atau perlakuan yang bersifat administratif kepegawaian yang tidak objektif dan merugikan pelapor seperti namun tidak terbatas pada penurunan *grade*, penurunan penilaian, usulan pemindahan tugas/mutasi atau hambatan karir lainnya
 - ✓ Pemindahan tugas/mutasi bagi pelapor dalam hal timbul intimidasi atau ancaman fisik terhadap pelapor.
 - ✓ Bantuan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan.
2. Upaya perlindungan sebagaimana dimaksud dalam butir 1 di atas diberikan dalam hal:
 - ✓ Adanya intimidasi, ancaman, pendiskreditan atau perlakuan yang tidak lazim lainnya baik dari pihak internal maupun eksternal.
 - ✓ Pelapor menyampaikan permohonan secara tertulis kepada Direksi melalui UPG, dalam evaluasinya UPG dapat berkoordinasi dengan Kepala Satuan Pengawas Internal sebagai pengelola UPG.

F. SANKSI ATAS PELANGGARAN

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pedoman Gratifikasi ini akan dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Disiplin Pegawai dan Sistem Penilaian Kinerja (Unit/Organisasi) yang berlaku di lingkungan PT PLN Batam.

G. PEMBERIAN DONASI

PT PLN Batam memberikan donasi hanya terkait dengan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan sekitarnya dan donasi tersebut tidak terkait dengan politik atau untuk

mempengaruhi kepentingan bisnis Perseroan. Segala donasi yang diberikan oleh PT PLN Batam dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karenanya PT PLN Batam mengharuskan setiap pemberian donasi yang bertujuan untuk membantu senantiasa dilakukan melalui pengajuan proposal kepada Pejabat yang berwenang. Donasi untuk tujuan lain hanya boleh dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VI

KOMITMEN, KEPEDULIAN, DAN PARTISIPASI TERHADAP PENGELOLAAN KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA, KEAMANAN, DAN LINGKUNGAN

PT PLN Batam berkomitmen "Tidak ada yang lebih penting dari Jiwa Manusia", artinya PT PLN Batam:

1. Meyakini bahwa perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada seluruh pegawai PT PLN Batam dan mitra kerja merupakan prioritas tertinggi dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Menjalankan Budaya Peduli, Taat, dan Tanggap dalam mendukung pelaksanaan perlindungan K3, yaitu:
 - a. Peduli artinya seluruh Insan PLN Batam mulai dari manajemen puncak selaku *role model* hingga pegawai di lapangan pada unit terkecil beserta seluruh pegawai mitra kerja berkomitmen dan bertanggung jawab secara berkesinambungan untuk memastikan nilai dan aspek K3 menjadi bagian tidak terpisahkan dari seluruh proses bisnis.
 - b. Taat artinya setiap pekerja di PT PLN Batam mematuhi regulasi, prosedur, dan instruksi kerja yang berlaku sesuai dengan urutan pekerjaan yang telah ditentukan dan disahkan.
 - c. Tanggap artinya setiap pekerja di PT PLN Batam proaktif dalam pengambilan keputusan/ kebijakan K3 dengan cepat dan tepat terhadap *unsafe action* dan *unsafe condition* berdasarkan data K3 (termasuk evaluasi akar masalah), identifikasi bahaya, penilaian bahaya, dan pengendalian risiko pekerjaan, serta melakukan *continuous improvement* secara aktif.
3. Menjalankan komitmen untuk menghentikan sementara pekerjaan jika ditemukan ketidaksesuaian K3 pada setiap pekerjaan dengan menerapkan mekanisme SWA (*Stop Working Authority*).
4. Menjadikan aspek K3 sebagai suatu kebutuhan dalam melaksanakan aktivitas dan bukan hanya sekedar pemenuhan terhadap peraturan semata.
5. Hal tersebut di atas merupakan perwujudan dari tata nilai PT PLN Batam yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dalam upaya membangun Budaya K3 di Perusahaan.



PT PLN Batam juga menerapkan Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) untuk melindungi seluruh aset dan instalasi ketenagalistrikan dari segala hal yang mengganggu keamanan baik dari sisi internal maupun eksternal perusahaan guna menjamin stabilitas dan keberlangsungan pasokan listrik ke seluruh pelanggan.

Di sisi aspek lingkungan, PT PLN Batam terus berkomitmen agar setiap aktivitas penyediaan listrik merupakan aktivitas yang ramah lingkungan dengan berperan aktif secara berkesinambungan dan berkelanjutan mematuhi peraturan lingkungan hidup yang berlaku, melakukan pelestarian lingkungan hidup dengan pengelolaan sumber daya alam secara efisien serta berusaha mencegah terjadinya pencemaran terhadap lingkungan yang berasal dari proses maupun hasil akhir dari produksi listrik.

BAB VII

KESEMPATAN YANG SAMA UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN DAN PROMOSI

PT PLN Batam menjunjung tinggi kesetaraan dan keberagaman dalam berkarir untuk mendukung kemajuan dan kesuksesan Perusahaan. Diawali dengan memberikan kesempatan yang sama untuk menjadi pegawai PT PLN Batam melalui rekrutmen dan seleksi pegawai secara profesional untuk mendapatkan yang terbaik guna memudahkan dalam mempersiapkan untuk menjadi pemimpin Perusahaan. Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama dalam mengembangkan keterampilan dan bakatnya. PT PLN Batam terus-menerus melakukan pemetaan dan *assessment*, pemilihan dan penetapan *talent* yang selanjutnya dikembangkan sesuai kebutuhan masing-masing guna mempersiapkan sukses jabatan yang dirangkai dalam Program *Talent Pool* dan Manajemen Suksesi Jabatan.

Atasan pegawai wajib melakukan pembinaan karir bawahannya dan mempersiapkan suksesor yang kelak harus mampu menjadi penerus dalam jabatan-jabatan tertentu untuk mengendalikan perusahaan. Pengelola *Human Capital Management* mempersiapkan data *talent* dan suksesor dengan *tools* yang diperlukan.

Pemilihan dan penempatan pegawai menjadi pejabat dilakukan melalui pendekatan profesional berdasarkan potensi, kompetensi, rekam jejak (*integritas dan success story*) dan *traits/resilience/daya tahan dan daya juang* serta memperhatikan kesesuaian profil individu (*personality character*) dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Semua pegawai PT PLN Batam mendapat kesempatan yang sama dalam mendapatkan pengembangan individu guna memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan melalui pembelajaran, penugasan dan kegiatan lain yang didukung dengan standar, prosedur dan ketentuan internal perusahaan dalam Sistem Pembelajaran. Sistem Pembelajaran ini digunakan sebagai acuan untuk memelihara, meningkatkan dan mengembangkan kualitas pegawai PT PLN Batam guna memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan (*stakeholder*).

Tujuan Sistem Pembelajaran ini untuk mendapatkan Insan PLN Batam yang profesional, berintegritas, bersemangat, berdaya tahan dan daya juang tinggi guna mendukung peningkatan nilai korporasi yang berkelanjutan serta menjadikan PT PLN Batam pilihan bagi pencari kerja.

BAB VIII

INTEGRITAS LAPORAN KEUANGAN

A. Kebijakan Akuntansi dan Keuangan

PT PLN Batam memiliki sistem/kebijakan akuntansi yang memadai yang digunakan sebagai pedoman untuk pengakuan, pengukuran dan penyajian setiap transaksi keuangan yang terjadi. Perusahaan menjamin bahwa semua transaksi keuangan yang terjadi telah dicatat sesuai dengan kebijakan akuntansi Perusahaan. Seluruh transaksi keuangan yang terjadi mendapat otorisasi dari manajemen yang menyatakan bahwa:

1. Manajemen bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan;
2. Laporan Keuangan telah disusun dan disajikan sesuai dengan Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum (PABU) di Indonesia;
3. Semua informasi dalam Laporan Keuangan telah dimuat secara lengkap dan benar;
4. Laporan keuangan tidak mengandung informasi atau fakta material yang tidak benar serta tidak menghilangkan informasi atau fakta material.

Perseroan memastikan bahwa semua kebijakan dan peraturan yang terkait dengan akuntansi merujuk pada PABU di Indonesia telah diterapkan secara konsisten yang meliputi:

1. Standar Akuntasi Keuangan (SAK) yang dikeluarkan oleh Dewan Standar Akuntasi Keuangan Ikatan Akuntansi Indonesia (DSAK IAI) yang meliputi Pernyataan Standar Akuntasi Keuangan (PSAK) dan Interpretasi Standar Akuntasi Keuangan (ISAK).
2. SAK yang dikeluarkan oleh Dewan Standar Akuntansi Syariah — Ikatan Akuntan Indonesia (DSAS-IAI).
3. Ketentuan Akuntansi Keuangan yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Perseroan mempunyai komitmen untuk mengungkapkan semua informasi relevan (*full disclosure*) dalam Laporan Keuangan kepada semua pihak yang berkepentingan secara adil dan transparan berdasarkan PABU di Indonesia, sehingga para pengguna Laporan Keuangan akan dapat menggunakan informasi yang diungkapkan dalam Laporan Keuangan dalam peroses pengambilan keputusan.

4. Transaksi Afiliasi

Pada umumnya transaksi perseroan dengan pihak-pihak terafiliasi berdasarkan prinsip kesetaraan (*arms length relationship*), sehingga kepentingan pemegang saham minoritas serta perseroan tidak dirugikan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perseroan selalu mengungkapkan transaksi yang signifikan dengan pihak-pihak terafiliasi dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CLAK) sesuai dengan ketentuan PABU di Indonesia.

BAB IX

PERLINDUNGAN INFORMASI PERUSAHAAN DAN *INTANGIBLE ASSET*

Pengungkapan informasi secara lengkap, akurat dan tepat waktu merupakan salah satu prinsip dasar transparansi dalam *Good Corporate Governance* (GCG). Asas keterbukaan Informasi Publik adalah:

1. Informasi publik bersifat terbuka dan dapat diakses.
2. Informasi publik yang dikecualikan bersifat ketat dan terbatas.
3. Informasi publik harus dapat diperoleh dengan cepat, tepat waktu, biaya ringan dan cara sederhana.
4. Informasi publik yang dikecualikan bersifat rahasia sesuai Undang – Undang, kepatutan dan kepentingan umum yang setelah dipertimbangkan bahwa menutup lebih besar manfaatnya daripada membukanya atau sebaliknya.

Adapun tujuan Pengaturan Keterbukaan Informasi Publik adalah:

1. Mewujudkan pelayanan informasi publik yang transparan, efektif, efisien, akuntabel.
2. Terwujudnya pelayanan informasi publik yang layak sesuai asas-asas umum pemerintahan dan korporasi.
3. Menyajikan layanan informasi yang berkualitas.
4. Terwujudnya perlindungan dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan pelayanan informasi Publik.

PT PLN Batam menetapkan pengelolaan informasi publik dengan menunjuk Pejabat Pengelola Dokumentasi dan Informasi. Perseroan menetapkan informasi-informasi tertentu sebagai informasi rahasia. Informasi yang termasuk rahasia adalah informasi non publik, yaitu informasi yang oleh Perseroan belum diungkapkan atau belum tersedia secara umum bagi publik. Informasi lain yang termasuk rahasia adalah informasi pribadi Pekerja. Data-data pribadi harus ditangani secara bertanggung jawab serta dijaga ketat kerahasiaannya, dan hanya digunakan untuk tujuan yang semestinya. Perusahaan juga mengatur data-data yang tidak masuk dalam kategori informasi publik diantaranya adalah Data Induk Pelanggan, Sistem Manajemen Data Base, dokumen kontrak sesuai jangka waktu kontrak, data kepegawaian dan data aset.

Setiap Pekerja harus bertindak hati-hati agar tidak membocorkan kerahasiaan informasi tersebut, baik disengaja maupun tidak disengaja. Pekerja harus memeriksa agar setiap kertas kerja dan dokumen yang dibuat, difotokopi, difaksimili, disimpan dan dibuang telah mempertimbangkan risiko akan kemungkinan pihak yang tidak berwenang memiliki akses terhadap informasi tersebut. Seluruh Pekerja wajib memperlakukan informasi yang bersifat rahasia (*confidential*) yang diperolehnya dalam menjalankan tugasnya dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Pengungkapan informasi penting milik Perseroan kepada *stakeholders* hanya dapat dilakukan oleh pejabat yang berwenang sesuai kapasitasnya atau dilakukan dengan persetujuan tertulis dari Direksi yang memberikan wewenang kepada Pejabat Pengelola Informasi Publik.
2. Pegawai PT PLN Batam tidak mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia kepada *stakeholders* yang tidak berhak mengetahui informasi tersebut, baik selama maupun setelah berhenti bekerja pada Perseroan.
3. Pegawai PT PLN Batam hanya dapat mengungkapkan informasi penting kepada *stakeholders* setelah mendapat ijin dari pejabat perusahaan yang berwenang atau atas perintah pengadilan.
4. Pegawai PT PLN Batam dilarang mendiskusikan suatu informasi yang bersifat rahasia dari Perseroan kepada pihak keluarga (istri/suami, anak dan keluarga lainnya) atau kepada Insan PLN Batam Perseroan lain yang tidak seharusnya mengetahui informasi tersebut
5. Pegawai PT PLN Batam yang berhenti bekerja agar menyerahkan seluruh data yang dimiliki kepada Perusahaan.

BAB X

WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)

Whistle blowing adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, atau peraturan perusahaan atau perbuatan lain yang dapat merugikan Perusahaan maupun pemangku kepentingan.

Pelaku tindak pelanggaran (terlapor) adalah personil atau badan hukum baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal Perusahaan yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, penyembunyian tindakan pelanggaran dan korupsi.

PT PLN Batam memberikan jaminan perlindungan dan kerahasiaan terhadap setiap pelapor pengaduan/pengungkapan meliputi:

1. Kerahasiaan identitas pelapor (nama, alamat, nomor telepon, faksimili, *email*, unit kerja, dan lain-lain).
2. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau lembaga.
3. Perlindungan dari tekanan, penundaan kenaikan pangkat/jabatan, pemecatan, gugatan hukum, harta benda hingga tindakan fisik. Perlindungan tersebut tidak hanya berlaku bagi pelapor akan tetapi dapat diperluas sampai dengan anggota keluarga pelapor.

Program WBS bukan ditujukan untuk mencari kesalahan pegawai namun menumbuhkan kesadaran pada setiap pegawai untuk melakukan pencegahan pelanggaran terhadap disiplin perusahaan, kode etik dan penyalahgunaan wewenang yang dapat merugikan Perusahaan.

Pengaduan disampaikan oleh Pelapor melalui salah satu atau beberapa media yang disediakan oleh PLN Batam, antara lain sebagai berikut:

1. *Whistleblowing System* pada website <https://cos.pln.co.id>;
2. Telepon, *Short Message Service* (SMS) atau Whatsapp ke nomor resmi Pengaduan Pelanggaran di 08119861901;
3. Email ke wbpln@pln.co.id;
4. Surat kepada Executive Vice President Kepatuhan PT PLN (Persero) Kantor Pusat Jalan Trunojoyo Blok M - I No. 135 Kebayoran Baru, Jakarta 12160;
5. Pengaduan langsung oleh Pelapor kepada pengelola WBS pada Satuan Kerja fungsi kepatuhan; dan/atau
6. Media PLN Batam lainnya yang akan diinformasikan lebih lanjut secara tertulis oleh Satuan



Kerja Fungsi Kepatuhan.

BAB XI
PERLINDUNGAN HARTA PERUSAHAAN

- A. Segenap Insan PLN Batam senantiasa melindungi dan memanfaatkan aset properti Perseroan secara efisien dengan:**
 - 1. Menggunakannya sesuai jabatan, kewenangan dan lingkup pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
 - 2. Menggunakan sesuai dengan peruntukannya dan menjaga keutuhan serta fungsinya dan menghindarkan penggunaan di luar kepentingan Perusahaan.
 - 3. Menjaga dan mengamankan harta Perusahaan dari kerusakan, kehilangan dan klaim oleh pihak ketiga.
 - 4. Mendayagunakan aset properti Perusahaan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
 - 5. Menyerahkan kembali aset properti Perseroan yang berada di bawah kendalinya setelah masa tugas berakhir.

- B. Penghormatan Hak atas Kekayaan Intelektual**
 - 1. Berpartisipasi secara aktif untuk melindungi hak atas kekayaan intelektual milik Perusahaan;
 - 2. Seluruh Insan PLN Batam harus menginformasikan hasil karya yang dihasilkannya baik selama maupun di luar jam kerja, jika hasil karya tersebut terkait dengan bisnis atau operasi Perusahaan, namun tidak berlaku terhadap inovasi atau hak yang didaftarkan atas nama pribadi;
 - 3. Menghormati hak kekayaan intelektual pihak lain;
 - 4. Turut serta/bekerja dalam pengembangan suatu proses atau produk yang akan digunakan oleh Perusahaan, atau Insan PLN Batam yang memiliki hak atas hasil karya tersebut, harus memperlakukan informasi yang terkait dengan proses atau produk tersebut sebagai milik Perusahaan baik selama masa kerja maupun setelah tidak bekerja lagi untuk Perusahaan.

BAB XII

KEGIATAN SOSIAL DAN POLITIK

I. KEGIATAN POLITIK

Segenap Insan PLN Batam, selaku warga negara, memiliki hak asasi untuk berkumpul, berserikat, berorganisasi dan menyalurkan aspirasi politik dan sosialnya. Perseroan tidak memaksa, mempengaruhi atau mengarahkan partisipasi individu dalam berkontribusi di bidang politik. Perseroan menghargai hak setiap Insan PLN Batam untuk menggunakan hak-hak politiknya sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Namun demikian, Perseroan memberi batasan keterlibatan kepada segenap Insan PLN Batam Perseroan dalam aktivitas politik dan sosial, yakni:

1. Wajib menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya, bertindak dan bersikap profesional serta netral.
2. Insan PLN Batam dilarang menjadi anggota dan terlibat secara langsung dalam partai politik.
3. Tidak diperkenankan menjadi pengurus partai politik.
4. Dilarang menggunakan jabatan, aset, maupun fasilitas Perusahaan untuk mendukung aktivitas dan kepentingan politik tertentu.
5. Dilarang menggunakan atribut partai atau organisasi sosial kemasyarakatan dalam lingkungan kerja Perusahaan.
6. Insan PLN Batam yang ingin aktif menjadi anggota dan/atau pengurus dari suatu partai politik, dan/atau anggota dewan legislatif harus mengundurkan diri sebagai Pekerja Perusahaan.

II. KEGIATAN SOSIAL

Perseroan menyadari pentingnya hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar terlebih dengan sifat industri peng usahaan panas bumi yang memanfaatkan sumber daya alam. Insan PLN Batam menjunjung tinggi nilai-nilai komunitas dimana Perusahaan beroperasi. Sebagai bagian dari warga masyarakat secara umum Perusahaan menghargai hak setiap Insan PLN Batam untuk terlibat dalam aktivitas sosial. Beberapa

penekanan terkait dengan aktivitas sosial, yaitu:

1. Dapat mengikuti kegiatan sosial sepanjang tidak mengganggu pekerjaan atau jam kerja yang bersangkutan atau mengakibatkan pertentangan kepentingan Perusahaan.
2. Aktivitas sosial yang dilakukan sedapat mungkin memberikan nilai dan citra positif bagi Perusahaan.
3. Aktivitas sosial yang dilakukan tidak berpengaruh terhadap konsentrasi kerja serta tetap memprioritaskan tugas dan tanggung jawab sebagai Pekerja.
4. Kegiatan sosial dan organisasi yang diikuti adalah kumpulan yang diakui oleh Pemerintah.

BAB XIII

ETIKA TERKAIT DENGAN STAKEHOLDER

PT PLN Batam mengatur Etika Kepemimpinan, hubungan dengan Pelanggan, hubungan dengan Mitra Kerja/Pemasok, hubungan dengan Pesaing, hubungan dengan Investor, hubungan dengan Pemerintah, hubungan dengan Masyarakat, hubungan dengan Media Massa, hubungan dengan Organisasi Profesi/Institusi Pendidikan, dan hubungan dengan Penegak Hukum.

A. Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin, Insan PLN Batam harus menginspirasi dan memberikan keteladanan perilaku sesuai dengan tata nilai dan etika bisnis yang berlaku di Perusahaan serta mempelopori pembaharuan dan modernisasi perusahaan melalui pemikiran *out of the box*. Selain itu juga harus dapat memastikan semua unsur Perusahaan berkerja sama secara sinergis guna mendapatkan kinerja unggul dan meningkatkan pelayanan publik. Insan PLN Batam sebagai pemimpin harus membina kader, mengembangkan kompetensi dan karir Insan PLN Batam dan juga dapat mengantisipasi kondisi *turbulence* dan lingkungan yang selalu berubah dengan gesit (*agility*) dan fleksibel. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Insan PLN Batam sebagai pemimpin berorientasi pada bisnis yang mengedepankan keberlanjutan perusahaan, menjaga citra perusahaan serta meningkatkan nilai perusahaan (*value added*).

B. Sikap Korporasi terhadap Hubungan Konsumen

Insan PLN Batam mengutamakan kepuasan dan menjaga kepercayaan konsumen serta menjalin komunikasi edukatif yang sehat, ramah, adil, jujur, dan tidak menyesatkan. Insan PLN Batam memiliki pengetahuan terkait produk dan layanan perusahaan dan proaktif memberikan informasi terkini yang dibutuhkan konsumen. Insan PLN Batam juga berkomitmen untuk memenuhi standar mutu pelayanan terbaik, sesuai standar mutu pelayanan yang telah disepakati dan menegakkan integritas layanan publik. Insan PLN Batam terus berusaha memperbaiki proses layanan untuk memenuhi hak konsumen dengan cara memberikan solusi yang saling menguntungkan antara konsumen dan perusahaan. Insan PLN Batam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen tanpa membedakan latar belakang konsumen, tanpa pamrih dengan berorientasi pada

kepentingan perusahaan.

C. Hubungan dengan Mitra Kerja/Pemasok

Dalam menjalin relasi dengan mitra kerja/pemasok, Insan PLN Batam selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dan melakukan penilaian secara obyektif, transparan dan akuntabel baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi pekerjaan mitra kerja/pemasok. Dalam berinteraksi dengan mitra kerja/pemasok, Insan PLN Batam senantiasa berpedoman pada ketentuan-ketentuan yang berlaku. Insan PLN Batam menjalin komunikasi secara jujur dan efektif dengan tetap menjaga kerahasiaan data dan informasi serta selalu berusaha menjalin kerja sama yang saling menguntungkan. Insan PLN Batam berkomitmen untuk memenuhi hak dan kewajiban serta apabila terdapat penyimpangan dari perjanjian kontrak kerja sama, PT PLN Batam memberikan sanksi sesuai dengan kesepakatan. Selain hal itu, dalam menjalin hubungan dengan mitra kerja/pemasok, Insan PLN Batam menghindari penilaian yang bersifat subyektif dan diskriminatif serta hal-hal yang menyebabkan munculnya konflik kepentingan.

D. Hubungan dengan Pesaing

Dalam menjalin hubungan dengan pesaing, Insan PLN Batam melakukan persaingan yang sehat dengan mengandalkan keunggulan produk dan pelayanan. Berkaitan dengan hal itu, Insan PLN Batam selalu menjaga kerahasiaan data dan informasi perusahaan. Insan PLN Batam memandang pesaing sebagai pemacu peningkatan diri untuk menjadi lebih baik. Selain itu, Insan PLN Batam berkomitmen untuk bertindak secara profesional dalam kaitannya menjalin hubungan dengan pesaing. Insan PLN Batam juga menghindari melakukan persekongkolan dengan pihak pesaing untuk merugikan perusahaan.

E. Hubungan dengan Investor

Insan PLN Batam melakukan usaha agar dapat memilih investor yang terpercaya, kredibel dan bertanggung jawab dengan melakukan analisa secara komprehensif selanjutnya membuat perjanjian kerja yang saling menguntungkan dan berorientasi pada peningkatan nilai perusahaan (*value added*). Insan PLN Batam berkomitmen untuk menjaga kepercayaan investor dan memberikan peluang yang sama kepada semua calon investor. Insan PLN Batam selalu menjalin komunikasi secara jujur dan efektif dengan tetap menjaga kerahasiaan data dan informasi serta menyediakan informasi yang aktual,

akurat dan prospektif.

F. Hubungan dengan Pemerintah

PT PLN Batam turut berperan dalam memberikan dukungan dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian nasional dan dalam membangun sinergi antar BUMN. PT PLN Batam berkomitmen untuk meningkatkan secara optimal dan berkesinambungan nilai pemegang saham (*shareholder value*) melalui tingkat laba dan tingkat pertumbuhan yang ditetapkan pemerintah sebagai pemegang saham serta menyajikan laporan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip pelaporan keuangan yang berlaku. Insan PLN Batam senantiasa memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan yang diperlukan dalam pengambilan keputusan pemerintah yang dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan dan peningkatan perekonomian nasional. PT PLN Batam berupaya untuk mendukung program dan menjaga kepercayaan Pemerintah dengan selalu membina hubungan yang harmonis dan konstruktif. Insan PLN Batam bertindak secara profesional dan menyediakan laporan data secara benar dan akurat dengan memperhatikan ketentuan Perusahaan dan bukan untuk kepentingan pribadi.

G. Hubungan dengan Masyarakat

Insan PLN Batam memelihara dan mengembangkan hubungan baik dengan masyarakat. Salah satu bentuk usaha PT PLN Batam dalam hal ini adalah dengan melaksanakan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan memberi bantuan masyarakat yang membutuhkan. PT PLN Batam juga berkomitmen untuk menghormati tata nilai daerah dan menjaga kelestarian serta kebersihan lingkungan dimana Insan PLN Batam hadir.

H. Hubungan dengan Media Massa

Dalam menjalin hubungan dengan media massa, Insan PLN Batam menjaga dan mengutamakan citra Perusahaan dengan memberikan informasi yang aktual, relevan dan berimbang serta menerima dan menindaklanjuti masukan yang membangun dengan memperhatikan aspek risiko dan biaya. PT PLN Batam juga senantiasa membina hubungan baik dan proaktif dalam rangka mensosialisasikan peran, kebijakan dan keberhasilan Perusahaan.

I. Hubungan dengan Organisasi Profesi dan Institusi Pendidikan

Dalam menjalin hubungan dengan organisasi profesi/institusi pendidikan, PT PLN Batam

menjalin kerja sama secara berkelanjutan untuk memperoleh informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. PT PLN Batam menerapkan standar-standar dan sertifikasi yang disepakati bersama. Selain itu, PT PLN Batam juga memberikan kesempatan yang sama kepada organisasi profesi/institusi pendidikan dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat.

J. Hubungan dengan Penegak Hukum

Insan PLN Batam menjaga dan mengutamakan kepentingan Perusahaan serta bertindak secara obyektif, transparan dan taat aturan. PT PLN Batam senantiasa menjalin kerja sama dengan lembaga-lembaga penegak hukum dalam upaya menjaga keamanan dan keselamatan aset Perusahaan serta optimalisasi penegakan hukum. Disamping itu, PT PLN Batam juga melaksanakan program konsultatif dan bantuan hukum sesuai peraturan yang berlaku.

BAB XIV

MEKANISME PENEGAKAN PEDOMAN PERILAKU TERMASUK PELAPORAN ATAS PELANGGARAN

Penerapan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis ini menjadi tanggung jawab seluruh Insan PLN Batam. Dewan Komisaris dan Direksi bertanggung jawab atas penerapan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis ini di lingkungan Perusahaan. Pihak-pihak yang Wajib Melaksanakan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis PT PLN Batam, mulai dari:

1. Mulai dari Komisaris, Direksi, pemimpin Unit sampai dengan pegawai;
2. Anak Perusahaan;
3. Perusahaan Afiliasi; dan
4. Pihak ketiga (konsultan, pemasok IPP, mitra kerja, kontraktor, AKLI, konsul, dan Tenaga Alih Daya).

Pegawai wajib menjalankan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis, memahami kebijakan PT PLN Batam, dan berkomitmen terhadap integritas dan menghindari pelanggaran.

Memahami kebijakan PT PLN Batam:

- a. Pahami kebijakan perusahaan.
- b. Pelajari rincian kebijakan.
- c. Bila ada pertanyaan mengenai kebijakan agar menghubungi Pejabat terkait.

Mengungkapkan masalah:

- a. Segera ungkapkan bila ada potensi atau tindakan pelanggaran terhadap kebijakan PT PLN Batam.
- b. Laporkan sesuai prosedur yang berlaku.

Kewajiban Pemimpin terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis

1. Bertanggung jawab atas terwujudnya penerapan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan yang menyadarkan pegawai atas tugas dan tanggung jawabnya.
2. Mendorong terbangunnya perilaku etis dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapai kinerja individu dan kinerja perusahaan yang terbaik.
3. Mencegah terjadinya masalah kepatuhan:

- a. Sosialisasikan kebijakan yang berlaku.
 - b. Sediakan Fasilitas Informasi untuk memahami semua kebijakan yang berlaku.
 - c. Atasan Langsung wajib melakukan pembinaan disiplin Pegawai yang menjadi tanggung jawabnya secara langsung.
4. Mendeteksi permasalahan:
- a. Mengembangkan sistem pengaduan yang efektif.
5. Melakukan pengontrolan secara berkala untuk meminimalkan pelanggaran.
- Merespon permasalahan:
- a. Melakukan tindakan koreksi.
 - b. Perusahaan harus memberikan penghargaan kepada pegawai yang menjadi teladan di tempat kerja.
 - c. Melaporkan sesuai prosedur yang berlaku.

Sosialisasi dilakukan sebagai upaya untuk memperkenalkan, menyebarluaskan informasi mengenai Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis kepada seluruh Insan PLN Batam maupun pihak eksternal Perseroan dengan tujuan agar setiap individu paham dan mengerti serta dapat mengimplementasikan pedoman ini. Sosialisasi ini merupakan tahapan penting dari penetapan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis. Perseroan berkomitmen untuk melaksanakan sosialisasi secara efektif dan menyeluruh dengan ketentuan hal-hal sebagai berikut:

- a. Melakukan sosialisasi Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis kepada seluruh Insan PLN Batam Perseroan.
- b. Pihak eksternal Perseroan serta melakukan penyegaran secara berkala.
- c. Setiap Insan PLN Batam dapat mengakses Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis melalui website.
- d. Setiap *stakeholders'* dapat mengakses Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis melalui website.
- e. Setiap Pekerja harus menandatangani formulir pernyataan komitmen untuk kepatuhan secara periodik.
- f. Melakukan evaluasi atas pencapaian atau pemahaman kepada Insan PLN Batam baik pada masa orientasi maupun masa bekerja.
- g. Mengkaji secara berkala terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis dalam rangka mengembangkan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis dan jika diperlukan dapat dijabarkan



lebih lanjut dalam berbagai kebijakan dan Peraturan Perusahaan.

BAB XV

PELANGGARAN DAN SANKSI

Insan PLN Batam yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Perusahaan. Jenis sanksi dan mekanisme pemberian sanksi mengacu kepada peraturan kepegawaian yang berlaku di Perusahaan.

Selanjutnya terkait dengan pelaporan, penanganan dan penegakan pelanggaran, Perseroan mengembangkan sistem pelaporan pelanggaran yang diatur dalam Pengelolaan WBS.

BAB XVI

PENGUATAN BUDAYA MANAJEMEN RISIKO

Budaya risiko merupakan elemen kunci dalam tata kelola perusahaan yang baik. Penguatan budaya risiko bertujuan untuk menciptakan kesadaran dan tanggung jawab dalam mengelola risiko di seluruh tingkatan organisasi. Pedoman ini disusun sebagai acuan bagi seluruh karyawan dalam memahami, menerapkan, dan memperkuat budaya risiko untuk menciptakan budaya sadar risiko di seluruh tingkatan organisasi.

PT Pelayanan Listrik Nasional Batam berkomitmen untuk menerapkan budaya manajemen risiko dalam setiap aspek operasional dan strategis guna memastikan keberlanjutan bisnis serta pelayanan yang optimal bagi pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

Kebijakan ini berlaku bagi seluruh unit usaha, anak perusahaan, dan pemangku kepentingan yang terlibat dalam operasional PLN Batam. Setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk memahami, mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian, perusahaan harus memiliki budaya sadar risiko yang kuat. Budaya ini mendorong seluruh karyawan untuk memahami, mengidentifikasi, mengelola, dan mengkomunikasikan risiko secara proaktif. Untuk memperkuat budaya tersebut, perusahaan menerapkan berbagai program yang melibatkan seluruh lapisan organisasi.

1. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan terhadap risiko di setiap level organisasi.
2. Mendorong keterlibatan aktif dalam pengelolaan risiko.
3. Menyediakan forum komunikasi risiko yang terbuka dan konstruktif.
4. Memberikan apresiasi terhadap pencapaian dalam pengelolaan risiko.
5. Menanamkan pola pikir bahwa risiko bukan untuk dihindari, tetapi dikelola secara efektif.

Prinsip-prinsip Penerapan Manajemen Risiko

1. Integrasi, Manajemen risiko harus menjadi bagian dari seluruh proses bisnis, strategi, dan pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan dan Komitmen, Pimpinan harus memberikan contoh dalam penerapan

manajemen risiko serta memastikan adanya komitmen dari seluruh lapisan organisasi.

3. Tanggung Jawab Kolektif, Setiap individu dalam organisasi, dari level tertinggi hingga terendah, memiliki peran dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko.
4. Pendekatan Proaktif, Mengelola risiko secara preventif sebelum berkembang menjadi ancaman yang lebih besar bagi perusahaan.
5. Transparansi dan Akuntabilitas, Pelaporan risiko harus dilakukan secara terbuka, jelas, dan bertanggung jawab untuk memastikan tindakan mitigasi yang efektif.
6. Berbasis Data dan Fakta, Pengambilan keputusan dalam pengelolaan risiko harus didukung oleh data yang akurat dan analisis berbasis fakta.
7. Peningkatan Berkelanjutan, Manajemen risiko harus terus dievaluasi dan diperbaiki seiring dengan perubahan lingkungan bisnis dan regulasi.
8. Kepatuhan terhadap Regulasi, Memastikan bahwa manajemen risiko sejalan dengan kebijakan pemerintah, regulasi industri, dan standar internasional yang berlaku.

Strategi penguatan budaya dapat dilakukan dari beberapa aspek berikut

1. Kepemimpinan dan Komitmen. Pimpinan perusahaan harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap penerapan budaya risiko melalui kebijakan, keputusan, dan tindakan nyata, menjadi contoh dalam penerapan budaya risiko. Menjadikan budaya risiko sebagai bagian dari visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan.
2. Pelatihan dan Edukasi. Mengadakan pelatihan rutin bagi karyawan di semua tingkatan agar memahami konsep manajemen risiko. Meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan dalam mengidentifikasi serta mengelola risiko di lingkungan kerjanya.
3. Integrasi ke dalam Proses Bisnis. Menggabungkan prinsip manajemen risiko ke dalam seluruh proses operasional, pengambilan keputusan, dan perencanaan strategis. Membangun sistem yang memungkinkan risiko dapat diidentifikasi, dinilai, dan dikelola dalam setiap aktivitas bisnis.
4. Sistem Pelaporan dan Evaluasi. Menerapkan sistem pelaporan risiko yang jelas, terstruktur, dan mudah diakses oleh seluruh unit kerja. Mendorong komunikasi terbuka mengenai risiko tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif yang tidak perlu. Melakukan pemantauan dan audit berkala terhadap efektivitas penerapan budaya risiko. Menyesuaikan strategi manajemen risiko berdasarkan evaluasi dan perkembangan lingkungan bisnis.
5. Penghargaan dan Sanksi. Memberikan apresiasi kepada individu atau unit yang berhasil menerapkan budaya risiko dengan baik. Menerapkan sanksi bagi pihak yang lalai atau tidak mengindahkan kebijakan manajemen risiko.

BAB XVII

IMPLEMENTASI CODE OF CONDUCT

1. Tindakan Simbolik Kolektif

Yel-Yel

Semangat Pagi (Pagi Pagi Pagi)

PLN (BerAKHLAK, Andal, Terbaik)

PLN Batam (*Bright People bright Future*)

2. Pembacaan Visi, Misi, dan Tata Nilai

VISI

Menjadi Penyedia Listrik Terbaik dan Solusi Terintegrasi di Asia Tenggara.

MISI

Kami menyediakan tenaga listrik secara efisien dan andal serta jasa lainnya dalam bidang energi untuk meningkatkan kualitas hidup dan ekonomi masyarakat melalui pelayanan yang baik dan bertumpu pada Sumber Daya Manusia.

TATA NILAI

1. Amanah
2. Kompeten
3. Harmonis
4. Loyal
5. Adaptif
6. Kolaboratif

3. Sharing Session

Penyampaian pesan manajemen, keynote motivasi, sharing pekerjaan/permasalahan yang membutuhkan solusi, atau penyampaian progress pekerjaan oleh atasan seluruh jajaran.

4. Do'a.