

DIREKSI  
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk.

PERATURAN DIREKSI  
No. 16 /PD/CMPD/2015

TENTANG  
PEDOMAN ETIKA BISNIS DAN PERILAKU (*CODE OF CONDUCT*)

DIREKSI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk.

- Menimbang :
- a. bahwa mengimplementasikan *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan suatu keharusan dan arahnya menuju implementasi yang terukur. Oleh karena itu, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk mengintegrasikan budaya perusahaan dengan etika bisnis dan perilaku menjadi Pedoman prinsip-prinsip, nilai-nilai standard tentang etika bisnis dan perilaku (*Code of Conduct*) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
  - b. bahwa *Code of Conduct* merupakan referensi utama tentang sikap atau tindakan yang wajib dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan Insan BTN dalam menjalankan aktivitas bisnis.
  - c. bahwa implementasi *Code of Conduct* merupakan kewajiban bagi Pengurus dan Pegawai Bank. Oleh karena itu, *Code of Conduct* ini akan selalu dijadikan pedoman dalam penyusunan kebijakan, manual/prosedur maupun praktik manajemen yang ada pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Penerapan *Code of Conduct* yang konsisten akan menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk adalah bank yang menjunjung tinggi GCG dan budaya perusahaan.
  - d. bahwa sehubungan dengan huruf a s.d. c tersebut di atas, maka perlu diatur dan dituangkan dalam suatu Peraturan Direksi.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Republik Indonesia No.8 Tahun 1995, tanggal 10 Nopember 1995 tentang Pasar Modal;
  2. Undang-Undang Republik Indonesia No. 28 Tahun 1999, tanggal 19 Mei 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
  3. Undang-Undang No. 7 Tahun 1992, tanggal 25 Maret 1992 tentang Perbankan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 Tahun 1998;
  4. Undang-Undang Republik Indonesia No. 31 Tahun 1999 tanggal 16 Agustus 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2001;

5. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, tanggal 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 tahun 2003, tanggal 28 April 2003 tentang Keuangan Negara;
7. Undang-Undang Republik Indonesia No.19 Tahun 2003, tanggal 19 Juni 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;
8. Undang-Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2007, tanggal 16 Agustus 2007 tentang Perseroan Terbatas;
9. Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2008, tanggal 13 Oktober 2008 tentang Partai Politik;
10. Undang-Undang No. 8 tahun 2012, tanggal 11 Mei 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.24 Tahun 1992, tanggal 29 April 1992 tentang Penyesuaian Bentuk Hukum Bank Tabungan Negara menjadi Perusahaan Perseroan (Persero);
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 71 Tahun 2000, tanggal 21 Agustus 2000 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 45 tahun 2005, tanggal 25 Oktober 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara;
14. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara No.PER-01/MBU/2011, tanggal 1 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara;
15. Peraturan Bank Indonesia No.8/4/PBI/2006, tanggal 30 Januari 2006 sebagaimana diubah dengan Peraturan Bank Indonesia No. 8/14/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum;
16. Peraturan Bank Indonesia No.11/33/PBI/2009, tanggal 7 Desember 2009 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah;
17. Surat Edaran Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No. SE-15/MBU/2008 tanggal 31 Juli 2008 tentang Ketentuan Terkait Pemilu Legislatif Bagi BUMN;
18. Surat Edaran Bank Indonesia No.9/12/DPNP/ Tahun 2007, tanggal 30 Mei 2007 Perihal Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum;
19. Surat Edaran Bank Indonesia No.12/13/DPBs Tahun 2010, tanggal 30 April 2010 Perihal Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah;
20. Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Tahunan PT. Bank

Tabungan Negara (Persero) Tbk Nomor 51 tanggal 24 Maret 2015 juncto Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan Nomor 25 tanggal 13 Mei 2015;

21. Ketetapan Direksi No.06/DIR/DK/2009, tanggal 27 Mei 2009 tentang Pedoman *Good Corporate Governance* PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.;
22. Ketetapan Direksi Nomor 02/KD/DIR/SPMD/2015, tanggal 05 Mei 2015 tentang Struktur Organisasi Kantor Pusat PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sebagaimana diubah dengan Ketetapan Direksi Nomor 05/KD/DIR/SIPD/2015;
23. Peraturan Direksi No. 14/PD/DSP/2009, tanggal 4 Desember 2009 tentang Penanganan Media Massa dan Pengaturan Juru Bicara
24. Surat Edaran Direksi No. 43/DIR/CMO/2011, tanggal 28 November 2011 indeks 152/P/HC-ENG/2011 perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai dan indeks 151/P/HC-ENG/2011 perihal Kelembagaan Hubungan Industrial dan Hubungan Antar Lembaga
25. Surat Edaran Direksi No. 43/DIR/CMO/2011, tanggal 28 November 2011 tentang Standard Operating Procedure Human Capital Management PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk

- Memperhatikan :
- Persetujuan Direksi melalui Memo No. 1674/M/CMPD/GCG/VIII/2015 tanggal 6 Agustus 2015
  - Persetujuan Dewan Komisaris melalui Surat No. 134/KOM/BTN/XII/2015 tanggal 16 Desember 2015

### MEMUTUSKAN

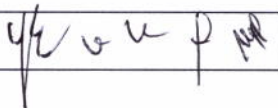
- Menetapkan : **PERATURAN DIREKSI TENTANG PEDOMAN ETIKA BISNIS DAN PERILAKU (CODE OF CONDUCT)**

#### Pasal 1 Definisi

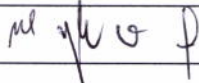
Dalam Peraturan Direksi yang dimaksud dengan :

1. Bank adalah PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
2. *Code of Conduct* adalah Prinsip-prinsip GCG, *beliefs*, nilai-nilai, norma, standard, perilaku yang menjadi arahan pembuatan keputusan, prosedur dan sistim suatu organisasi sedemikian rupa sehingga berkontribusi terhadap kesejahteraan para pemangku kepentingan utama, dan menghormati hak dari setiap konstituen yang terpengaruh oleh operasinya.
3. Insan Bank adalah setiap orang yang terdiri dari Dewan Komisaris, Direksi, Pegawai dan Non Pegawai di lingkungan Bank sesuai dengan fungsinya masing-masing.
4. Pengurus adalah Dewan Komisaris dan Direksi Bank.

Paraf:



5. Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.
6. Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar. Dewan Komisaris adalah Pengawas Bank BTN yang terdiri dari Komisaris Utama dan sekurang-kurangnya 3 (tiga) Anggota Komisaris yang diangkat oleh RUPS.
7. Pegawai adalah Pegawai Tetap dan Pegawai dengan status tertentu..
8. Pegawai Tetap adalah Pegawai yang diangkat dan/atau ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direksi sebagai pegawai tetap.
9. Pegawai dengan Status Tertentu adalah kandidat yang telah memenuhi persyaratan dan telah lulus seleksi yang diadakan oleh Bank, dan diterima sebagai pegawai kontrak, dengan masa kontrak yang akan disesuaikan dengan peraturan yang berlaku dan dengan tujuan jabatan yang menjadi kebutuhan Bank saat itu.
10. Nasabah adalah pihak yang menggunakan jasa Bank, termasuk pihak yang tidak memiliki rekening namun memanfaatkan jasa Bank untuk melakukan transaksi keuangan (walk-in customer).
11. Partai politik adalah organisasi yang bersifat nasional dan dibentuk oleh sekelompok warga Negara Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kehendak dan cita-cita untuk memperjuangkan dan membela kepentingan politik anggota masyarakat, bangsa dan Negara, serta memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
12. Kegiatan politik adalah suatu sikap yang berhubungan dengan kekuasaan yang dilakukan dengan cara-cara tertentu dan dengan dengan maksud tertentu untuk menunjukkan dukungannya terhadap anggota legislative dan/atau partai politik tertentu.
13. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas yang meliputi pemberian uang, barang, rabat (diskon), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan Cuma-Cuma dan fasilitas lainnya, yang terkait dengan hubungan kerja atau kedinasan antara pemberi dengan pengurus dan pegawai yang menerima, dan/atau semata-mata karena keterkaitan dengan jabatan atau kedudukan pengurus dan pegawai tersebut, baik yang diterima di dalam maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
14. Suap adalah perbuatan seseorang berupa memberi uang sogok/ menyogok/ memberi hadiah atau janji yang diberikan atau diterima dalam bentuk apapun kepada seseorang yang berpengaruh atau berhubungan dengan jabatannya dengan tujuan ingin mendapatkan sesuatu untuk kepentingan pribadi atau korporasi.
15. *Good Corporate Governance* (GCG) adalah sistem tata kelola perusahaan yang baik.
16. Pemerasan adalah suatu perbuatan untuk memperoleh sesuatu dengan cara melawan hukum seperti tekanan atau paksaan.
17. Divisi adalah Unit Kerja di Kantor Pusat yang secara struktural berada dibawah Direksi.

Paraf: 

18. Compliance Division selanjutnya disebut CMPD adalah unit kerja di Kantor Pusat yang secara struktural berada di bawah Direksi yang melaksanakan fungsi kepatuhan.
19. Benturan kepentingan adalah perbedaan antara kepentingan ekonomis Bank dengan kepentingan ekonomis pribadi pemilik, anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, Pejabat Eksekutif, dan/atau pihak terkait dengan Bank.

## **Pasal 2** **Maksud dan Tujuan**

(1) Maksud *Code of Conduct* adalah:

1. Memberikan pemahaman akan prinsip-prinsip GCG dalam budaya perusahaan yang dinyatakan kedalam etika dan perilaku bisnis yang sesuai Visi dan Misi Bank.
2. Mendorong seluruh insan Bank berperilaku sesuai GCG dan nilai-nilai budaya perusahaan Bank.
3. Menciptakan iklim kerja yang nyaman dan harmonis dalam lingkungan Bank.
4. Mencegah terjadinya penyimpangan atau *fraud* yang berisiko terhadap reputasi Bank.

(2) Tujuan *Code of Conduct* adalah:

1. Menjaga komitmen dalam melaksanakan Visi dan Misi Bank sesuai dengan nilai-nilai budaya dalam etika dan perilaku bisnis Bank.
2. Menjaga citra Bank di mata masyarakat melalui kinerja Bank yang baik dengan memperhatikan perilaku dan etika berbisnis yang sehat dan berkelanjutan.
3. Menjaga hubungan dengan pihak eksternal yang harmonis dan saling menguntungkan.
4. Memberikan pedoman dalam pengelolaan benturan kepentingan dan pengendalian gratifikasi.
5. Sebagai acuan dalam beraktivitas politik sesuai dengan GCG dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

## **Pasal 3** **Pedoman Kebijakan Etika Bisnis dan Perilaku (*Code of Conduct*)**

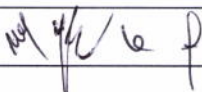
Pedoman Kebijakan *Code of Conduct* sebagaimana dimaksud pada lampiran Peraturan Direksi ini berisi sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan
2. Bab II Kebijakan Standar Etika Bisnis
3. Bab III Kebijakan Standar Perilaku
4. Bab IV Penerapan & Penegakan

## **Pasal 4** **Ketentuan Penutup**

- (1) Peraturan Direksi ini berlaku terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- (2) Dengan berlakunya Peraturan Direksi ini maka Peraturan Direksi No. 30/PD/CSD/2010 tanggal 22 Desember 2010 tentang Pedoman Etika Bisnis dan Perilaku Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk; PD No. 31/PD/CSD/2010 tanggal 22 Desember 2010 tentang Pedoman Penanganan

Paraf:



Benturan Kepentingan (Conflict of Interest) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk; Peraturan Direksi No. 32/PD/CSD/2010 tanggal 22 Desember 2010 tentang Aktivitas Politik oleh Komisaris, Direksi dan Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi.

- (3) Peraturan pelaksanaan Peraturan Direksi ini akan diatur kemudian oleh Direksi.
- (4) Agar para pejabat/pegawai/petugas yang bersangkutan dapat mengetahuinya, maka peraturan ini akan dimuat dalam Lembaran Pengumuman Bank.

Demikian Peraturan Direksi ini dibuat untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaannya.

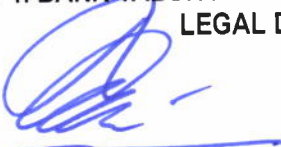
Ditetapkan di : Jakarta  
Pada Tanggal : 31 Desember 2015

**DIREKSI**  
**PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk.**

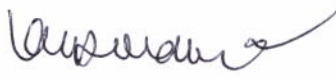
Ttd	Ttd
<u>Maryono</u>	<u>Iman Nugroho Soeko</u>
Direktur Utama	Direktur

Dimuat dalam Lembaran Pengumuman Bank  
Nomor : 90/XII/2015  
Diumumkan : di Jakarta  
Pada tanggal : 31 Desember 2015  
Salinan sesuai dengan aslinya

**PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk**  
**LEGAL DIVISION**



Yossi Istanto  
Kepala Divisi



Ari Kurniaman  
Kepala Departemen

**LEMBAR IDENTITAS PARAF**  
**PENGESAHAN PD CODE OF CONDUCT**  
**PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK.**

No.	Nama	Jabatan	Paraf
1.	Yossi Istanto	Kepala Divisi LGD	
2.	Sudaryo Bagyo U	Kepala Divisi CMPD	
3.	Ari Kurniaman	Kepala Departemen	
4.	Wilson Arafat	Kepala Departemen	

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, yang selanjutnya disebut Bank memahami makna penting implementasi tata kelola perusahaan (GCG). Dalam meningkatkan nilai-nilai perusahaan ke dalam perilaku dan etika bisnis yang sesuai dengan prinsip-prinsip GCG dan *Corporate Culture* disusun suatu pedoman etika dan perilaku bisnis (*Code of Conduct*) Bank.

*Code of Conduct* merupakan suatu pedoman yang berfungsi sebagai:

1. Kodifikasi atau kompilasi kebijakan, peraturan pegawai yang menetapkan standar perilaku baik bagi Pengurus maupun Pegawai dalam mewujudkan GCG dan budaya kerja Bank.
2. Acuan bagi setiap insan Bank dalam berperilaku yang baik dan profesional untuk mengatur diri sendiri atas dasar kepentingan bersama dengan semua *stakeholders*.
3. Dasar dalam menetapkan produk jasa serta berbagai kegiatan yang dilakukan oleh Bank dipandang telah memenuhi pedoman etika bisnis dan perilaku Bank yang ditetapkan.
4. Acuan untuk menjaga hubungan yang baik antara insan Bank dengan pihak-pihak luar yang terkait berlandaskan prinsip-prinsip GCG serta penerapan etika dan perilaku bisnis.

Penerapan *Code of Conduct* merupakan keharusan dan wajib dipatuhi oleh setiap insan Bank secara konsisten yang menunjukkan bahwa Bank menjunjung nilai-nilai budaya serta etika bisnis dan perilaku dalam menjalankannya.

Sebagai pedoman etika dan perilaku bisnis Bank, *Code of Conduct* sejalan dengan visi dan misi yang ingin dicapai oleh Bank dan didukung oleh nilai-nilai yang dijunjung tinggi sesuai budaya kerja Bank (*corporate culture*) yang berlaku.

## 1.2. Maksud dan Tujuan Pedoman *Code of Conduct*

Maksud *Code of Conduct* adalah:

1. Memahami prinsip-prinsip GCG dan budaya kerja serta memahami etika dan perilaku bisnis sesuai Visi dan Misi Bank.
2. Mendorong setiap insan Bank berperilaku yang baik sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja Bank.
3. Menciptakan iklim kerja yang nyaman dan harmonis dalam lingkungan Bank.
4. Mencegah terjadinya penyimpangan atau *fraud* yang berisiko terhadap reputasi Bank.



Tujuan *Code of Conduct* adalah:

1. Menjaga komitmen dalam melaksanakan Visi dan Misi Bank sesuai dengan nilai-nilai budaya dalam etika dan perilaku bisnis Bank.
2. Menjaga citra Bank di mata masyarakat melalui kinerja Bank yang baik dengan memperhatikan perilaku dan etika berbisnis yang sehat dan berkesinambungan.
3. Menjaga hubungan dengan pihak eksternal yang harmonis dan saling menguntungkan.
4. Memberikan pedoman dalam pengelolaan benturan kepentingan dan pengendalian gratifikasi.
5. Sebagai acuan dalam beraktivitas politik sesuai dengan GCG dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

### 1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup *Code of Conduct* ini mencakup:

- (1) Standar etika dan perilaku yang berlaku bagi Pengurus dan Pegawai dalam menjalankan segenap aktifitas bisnis.
- (2) Standar etika dan perilaku dalam melakukan interaksi antara Komisaris, Direksi dan pegawainya dengan seluruh stakeholder.
- (3) Penjabaran nilai budaya kerja Bank ke dalam pedoman etika dan perilaku bisnis yang selaras dengan visi dan misi Bank.

### 1.4. Prinsip Dasar

*Code of Conduct* Bank dirumuskan berdasarkan pada prinsip-prinsip GCG dan budaya kerja Bank (*corporate culture*).

### 1.5. Komitmen Melaksanakan *Code of Conduct*

Manajemen Bank wajib menunjukkan komitmen kuat serta memberikan teladan yang baik terkait implementasi *Code of Conduct*. Pelaksanaan *Code of Conduct* membutuhkan tidak hanya komitmen yang tinggi dari pihak manajemen, namun juga diperlukan konsistensi dari segenap Pengurus dan Pegawai Bank. Dalam rangka membangun komitmen yang dimaksud, seluruh Direksi dan Pegawai Bank wajib mempelajari, meresapi dan memahami dengan sungguh-sungguh segenap filosofi *Code of Conduct* sebelum membubuhkan tanda tangan persetujuan lembar "Pernyataan Sikap Insan Bank BTN Tentang *Code of Conduct*" (PAKTA INTEGRITAS), sesuai format pada lampiran Peraturan Direksi ini untuk selanjutnya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pernyataan ini berlaku sampai dengan Direksi dan Pegawai Bank yang bersangkutan tidak lagi bekerja di Bank.

## BAB II

### KEBIJAKAN STANDAR ETIKA BISNIS

Sebagai standar perilaku pegawai dan etika bisnis Bank, Code of Conduct sangat sejalan dengan visi dan misi yang ingin dicapai oleh Bank BTN dan didukung oleh nilai-nilai yang dijunjung tinggi sehingga dapat menunjang terciptanya budaya kerja yang kuat (*strong corporate culture*). Namun demikian, etika selalu menjadi bagian dalam hidup masyarakat secara lebih luas. Etis tidaknya suatu perilaku sangat tergantung dari standar persepsi masyarakat sekitarnya. Dengan demikian masalah etika sangat erat hubungannya dengan persepsi sosial dari kondisi dimana perilaku tersebut dilakukan. Adapun standar etika bisnis yang menjadi pedoman seluruh insan Bank, sebagai berikut:

#### 2.1. Etika Bank dengan Pegawai

##### 2.1.1. Keadilan Perlakuan Terhadap Pegawai

Bank menjunjung tinggi persamaan hak pegawai dan tidak mentolerir perlakuan diskriminatif.

Setiap pegawai berhak meniti karir yang terbaik di Bank berdasarkan:

- 1 Kompetensi dan kinerja yang ditunjukkan, tanpa memandang faktor SARA, jenis kelamin, hubungan pertemanan, keluarga/sanak famili, maupun faktor subjektif lainnya.
- 2 Sebagai upaya Bank untuk senantiasa meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai, setiap pegawai diberikan peluang untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan serta pengembangan diri pegawai lainnya yang sejalan dengan kompetensi dan/atau kebutuhan bisnis Bank.
- 3 Pengambilan keputusan mengenai segenap persoalan kepegawaian senantiasa dilakukan secara objektif, berlandaskan data-data dan fakta-fakta yang dapat dipertanggungjawabkan dan informasi lainnya sesuai ketentuan, seperti keputusan penerimaan pegawai, pengembangan karir, pemberian fasilitas-fasilitas Bank, keputusan operasional perbankan, dan lain sebagainya.
- 4 Semua keputusan yang diambil mengenai pegawai dimaksud harus dilandasi dengan tujuan memberikan yang terbaik bagi Bank, dan tidak semata-mata bagi kepentingan pribadi pegawai atau pihak lainnya.
- 5 Pegawai merupakan aset yang sangat penting dan berharga, oleh karena itu, Bank memberikan kondisi kerja yang baik dan aman bagi pegawai, melindungi pegawai dari

segala bentuk kemungkinan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan ditempat kerja.

- 6 Bank melarang segala bentuk pelecehan dan intimidasi termasuk ikut aksi yang ilegal, baik yang dilakukan terhadap atasan, bawahan maupun rekan sekerja. Pelecehan tersebut berupa berbagai sikap meremehkan/memandang rendah yang didasari perbedaan suku bangsa, agama, warna kulit, jenis kelamin, usia, asal usul ataupun ketidakmampuan pribadi baik dilakukan melalui komentar, gurauan, dan/atau tindakan semacamnya.
- 7 Bank harus mengupayakan untuk selalu dapat memenuhi janji atau persetujuan yang telah disepakati dengan para pegawainya.
- 8 Ketentuan lainnya mengenai karir Pegawai mengacu pada ketentuan yang diatur oleh Human Capital Division.

### **2.1.2. Penugasan dan Aktivitas Pegawai di Luar Bank**

1. Bank tidak memperkenankan pegawai terikat perjanjian kerja dengan pemberi kerja lain selama jam kerja.
2. Pegawai yang melakukan kegiatan diluar kegiatan dinas dalam jam kerja, dengan atau tanpa mendapatkan honor, maka kegiatan dimaksud harus mendapatkan ijin tertulis dari atasan langsung serta melampirkan surat keterangan kegiatan. Sedangkan untuk kegiatan yang dikategorikan sebagai narasumber atau trainer, maka pegawai yang bersangkutan harus melampirkan surat keterangan permohonan dari lembaga terkait.
3. Bank dapat memperkenankan pegawai untuk mengaktualisasikan diri diluar Bank yang tidak berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di Bank dengan harus memenuhi kriteria sebagai berikut:
  - a. Perkumpulan/klub/organisasi dimaksud diakui Pemerintah
  - b. Perkumpulan/klub/organisasi dimaksud sesuai dengan nilai-nilai Bank.
  - c. Pegawai tidak menyalahgunakan fasilitas Bank dalam melakukan kegiatannya.
  - d. Aktivitas-aktivitas tersebut tidak berpengaruh terhadap pengurangan jam, dan/atau konsentrasi kerja pegawai dan/atau tidak mengabaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai Bank.
  - e. Dilakukan dengan tujuan pengembangan diri dan/atau pengisian waktu luang.
4. Ketentuan lainnya mengenai Penugasan dan aktivitas pegawai di luar Bank mengacu pada ketentuan yang diatur oleh Human Capital Division.

### 2.1.3. Larangan Keterlibatan Pegawai Dalam Aktivitas Bisnis Surat Berharga Bank

- 1 Pegawai dilarang terlibat dalam perdagangan surat-surat berharga Bank bila ia memiliki informasi material dan bukan bersifat umum (*inside information*) tentang Bank.
- 2 Pegawai tidak boleh memperdagangkan saham Bank pada saat ia mengetahui adanya informasi material yang bukan bersifat umum atau bila informasi itu diketahui umum akan mempengaruhi harga saham Bank di bursa saham.
- 3 Seluruh pegawai harus tunduk kepada ketentuan yang diatur terpisah mengenai perdagangan surat-surat berharga Bank untuk kepentingan pribadi, pegawai pimpinan Bank juga terikat kepada ketentuan hukum yang berkaitan dengan perdagangan surat-surat berharga Bank untuk kepentingan pribadi.
- 4 Kebijakan Bank dan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia melarang pegawai melakukan perdagangan surat-surat berharga Bank apabila pegawai memiliki informasi material yang bukan bersifat umum seperti:
  - a. Didapat dari sumber-sumber internal Bank
  - b. Merupakan pelanggaran atas kesetiaan dan kerahasiaan terhadap pemilik informasi, misalnya, *inside information*, seperti angka-angka keuangan intern, rencana akuisisi, divestasi, perusahaan patungan, informasi produk baru, informasi tentang debitor, atau informasi yang berkaitan dengan kegiatan penjaminan proses emisi saham dan lain sebagainya.
  - c. Seorang pegawai meneruskan dan/atau menyampaikan *inside information* kepada pihak manapun yang dicurigai dapat menyalahgunakannya untuk kepentingan perdagangan surat berharga atau meneruskannya ke pihak lain, kendatipun pegawai dimaksud tidak menerima imbalan finansial atas kegiatan itu.
- 5 Pegawai tidak boleh menggunakan posisi sebagai pegawai untuk memperoleh perlakuan istimewa dalam membeli atau menjual surat berharga/saham/forex untuk kepentingan sendiri atau keluarga, kecuali ditetapkan lain oleh Perusahaan.
- 6 Setiap pegawai harus tunduk pada seluruh hukum, ketentuan, dan peraturan yang terkait dengan perdagangan surat berharga/saham perusahaan dan surat berharga/saham perusahaan lain yang dapat terpengaruh oleh kegiatan bisnis perusahaan.
- 7 Ketentuan lainnya mengenai larangan keterlibatan Pegawai dalam Aktivitas Bisnis Surat Berharga Bank mengacu pada ketentuan yang diatur oleh Corporate Secretary Division.

#### 2.1.4. Kedisiplinan Pegawai

- 1 Bank mengatur kedisiplinan waktu kerja pegawai, sebagai berikut:
  - a. Pegawai wajib hadir dan melaksanakan pekerjaan sesuai jam kerja yang telah ditetapkan Bank. Ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai di tempat kerja harus mendapatkan ijin dari atasan dan akan mempengaruhi penilaian kinerja pegawai.
  - b. Pegawai wajib memanfaatkan jam kerja secara optimal demi kepentingan Bank.
- 2 Ketentuan lainnya mengenai kedisiplinan Pegawai mengacu pada ketentuan yang diatur oleh Human Capital Division.

#### 2.1.5. Lingkungan Kerja

1. Bank memberikan pegawai lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman. Setiap pegawai harus mematuhi kebijakan dan ketentuan yang berkaitan dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Pegawai wajib menciptakan dan/atau menjaga kebersihan, keamanan dan kenyamanan lingkungan fisik kerja dan/atau tidak melakukan aktivitas-aktivitas yang dapat mengganggu konsentrasi kerja individu lainnya. Lingkungan kerja diupayakan bebas dari segala bentuk polusi (suara, udara dan lain-lain polusi) yang dapat mempengaruhi konsenterasi kerja.
3. Pegawai wajib menjaga lingkungan kerja yang terbebas dari praktik-praktik perjudian, penyalahgunaan narkoba dan peredaran narkoba, psikotropika, obat-obatan, zat adiktif terlarang dan kegiatan-kegiatan lainnya yang bertentangan dengan etika dan peraturan perundang-undangan.
4. Kesehatan dan keselamatan kerja seluruh pegawai menjadi perhatian utama Perusahaan. Setiap pegawai harus mematuhi kebijakan dan ketentuan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Ketentuan lainnya mengenai lingkungan kerja mengacu pada ketentuan yang diatur oleh Human Capital Division.

#### 2.1.6. Saluran Aspirasi Pegawai

1. Bank memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menyampaikan aspirasinya, baik secara individual maupun secara kolektif melalui serikat pekerja .
2. Bank melindungi hak pegawai untuk memilih/dipilih atau tidak memilih/dipilih menjadi anggota serikat pekerja.

## 2.2. Etika Bank Dengan Nasabah

- a. Bank mengutamakan kepuasan dan kepercayaan nasabah. Oleh karena itu, Bank melakukan beberapa hal sebagai berikut:
  - (1) Menawarkan produk dan jasa sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.
  - (2) Memberikan layanan terbaik kepada nasabah dan menindaklanjuti keluhan nasabah secara *fair* tanpa diskriminasi.
  - (3) Melakukan promosi yang berkesinambungan secara sehat, *fair*, jujur, tidak menyesatkan dan diterima oleh norma-norma yang berlaku umum di masyarakat.
- b. Pegawai wajib mendukung Bank dalam upaya untuk mencapai kepuasan dan kepercayaan nasabah.

## 2.3. Etika Bank Dengan Penyedia Barang Dan Jasa

Bank dalam melaksanakan pengadaan barang dan jasa wajib berdasarkan prinsip-prinsip efisien, efektif, kompetitif, transparan, adil dan akuntabel. Perilaku etis yang diharapkan dilaksanakan dalam proses pengadaan barang dan jasa serta dalam berhubungan dengan penyedia barang dan jasa adalah sebagai berikut:

1. Pemilihan penyedia barang dan jasa harus didasari atas penilaian kemampuan, prestasi, dan berdasarkan kepatuhan serta obyektifitas di bidang standar harga, kualitas, ketersediaan, persyaratan serta pelayanan yang diberikan oleh rekanan/pemasok. Ketentuan yang harus diperhatikan, antara lain:
  - a. Pemilihan penyedia barang dan jasa dilakukan sesuai dengan ketentuan internal Bank, dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat mutu barang atau jasa terbaik dan efisien pembelian yang optimal melalui perbandingan mutu dan tingkat harga yang ditawarkan rekanan-rekanan Bank. Kerahasiaan harga harus benar-benar dijamin.
  - b. Kegiatan konsultasi harus dilakukan dengan mengacu kepada prinsip dan kriteria yang obyektif. Konsultasi dan negosiasi oleh pihak Bank harus dilakukan pihak secara resmi dengan pihak yang mewakili kepentingan rekanan/pemasok.
2. Bank tidak memperlakukan secara istimewa penyedia barang dan jasa yang telah menjadi nasabah Bank. Demikian pula halnya, Bank tidak akan memberikan perlakuan khusus dengan cara menjanjikan dan/atau mengancam dengan merujuk kepada potensi dan hubungan bisnisnya yang telah terjalin dengan Bank.

3. Melaksanakan pembayaran kepada penyedia barang dan jasa tepat waktu sepanjang invoice yang diterbitkan dilengkapi dengan dokumen pendukung dan sesuai dengan jumlah yang telah disepakati.
4. Menjatuhkan sanksi terhadap penyedia barang dan jasa yang melakukan pelanggaran.
5. Memelihara komunikasi yang baik dengan penyedia barang dan jasa termasuk menindaklanjuti keluhan dan keberatan.
6. Memanfaatkan hubungan baik dengan penyedia barang dan jasa sebagai *market intelligent* dan *competitor intelligent*.
7. Menerapkan teknologi pengadaan barang dan jasa terkini melalui *e-procurement*.
8. Setiap pegawai Bank dilarang meminta dan/atau menerima kompensasi, baik secara finansial dan maupun non finansial untuk kepentingan pribadi.
9. Penyedia barang dan jasa dianjurkan memahami dan mengikuti ketentuan Bank berkaitan dengan pengadaan barang dan jasa dari pihak ekstern, termasuk *Code of Conduct* yang berlaku. Sebagai contoh, penyedia barang dan jasa yang mendapatkan dokumen Bank harus menjaga kerahasiaan Bank.
10. Ketentuan lainnya mengenai Pengadaan barang dan jasa mengacu pada ketentuan yang diatur oleh *Procurement & General Service Division*.

#### 2.4. Etika Bank Dengan Pesaing

Bank menempatkan pesaing sebagai pendorong peningkatan kinerja secara berkesinambungan.

Oleh karena itu, Bank senantiasa melakukan beberapa hal, antara lain:

1. Bank patuh terhadap ketentuan Undang-Undang anti monopoli.
2. Melakukan *market research* untuk mengetahui posisi pesaing.
3. Melakukan persaingan yang sehat dan kompetitif dengan mengedepankan keunggulan produk dan layanan yang bermutu.

#### 2.5. Etika Bank Dengan Mitra Kerja

Bank menjunjung tinggi sikap saling percaya dan menghargai, serta menjunjung tinggi kebersamaan dengan mitra kerja sesuai dengan kaidah-kaidah bisnis yang berlaku. Oleh karena itu, Bank melakukan beberapa hal, diantaranya adalah:

1. Membuat kesepakatan kerja sama yang saling menguntungkan dengan mitra kerja.
2. Menjunjung tinggi aturan dan prosedur yang telah disepakati.
3. Mengutamakan pencapaian hasil optimal sesuai standar terbaik.

4. Membangun komunikasi secara intensif dengan mitra kerja untuk senantiasa meningkatkan kinerja secara berkesinambungan.

## 2.6. Etika Bank Dengan Pemerintah Dan Regulator

Bank berkomitmen mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan cara:

1. Pegawai wajib mempelajari, memahami, dan mentaati setiap ketentuan, kebijakan dan/atau peraturan baik internal maupun eksternal termasuk ketentuan BI, OJK dan perundang-undangan yang berlaku serta ketentuan otoritas dan regulator lainnya
2. Pegawai harus menyadari untuk tidak bekerja sama dengan nasabah dan/atau pihak ketiga yang melanggar hukum, diantaranya adalah:
  - a. Menghindari semaksimal mungkin terjadinya proses pencucian uang yang diperoleh dari aktivitas melawan hukum seperti perdagangan obat bius, terorisme, organisasi kriminal, penipuan dan bentuk pendapatan dari kejahatan lainnya.
  - b. Mewaspada dan melaporkan setiap transaksi yang diduga merupakan kegiatan pencucian uang.
3. Penyimpangan, kelalaian atau pelanggaran pegawai terhadap ketentuan, kebijakan, dan peraturan internal maupun eksternal termasuk ketentuan BI, OJK dan perundang-undangan yang berlaku serta ketentuan otoritas dan regulator lainnya dikenakan sanksi sesuai dengan prosedur yang berlaku.
4. Membina hubungan dan komunikasi yang baik dengan Pemerintah Pusat dan Daerah, Otoritas Jasa Keuangan, dan Bank Indonesia.
5. Menerapkan standar terbaik (*best practices*) dengan memperhatikan peraturan yang berlaku mengenai kualitas pelayanan, produk dan jasa, kesehatan, keselamatan, serta lingkungan.
6. Menghindari praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dalam berhubungan dengan Pemerintah dan Regulator.

## 2.7. Etika Bank Dengan Masyarakat

Bank berkomitmen untuk memberikan kontribusi positif dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial dengan menitikberatkan pada keseimbangan terhadap aspek ekonomi, sosial dan lingkungan dengan melaksanakan beberapa hal, diantaranya adalah:

1. Pengembangan bidang sosial, yaitu kegiatan-kegiatan yang berdampak pada peningkatan kualitas kehidupan sosial, budaya, keagamaan dan kesejahteraan sosial, seperti halnya:



- a. Pendidikan, berupa peningkatan layanan, kemudahan, dan infrastruktur pendidikan.
  - b. Kesehatan, diantaranya mencakup peningkatan gizi serta infrastruktur kesehatan.
  - c. Seni dan Budaya, mencakup pelestarian seni dan budaya serta peningkatan infrastruktur seni dan budaya
  - d. Olahraga, mencakup peningkatan prestasi dan infrastruktur olahraga.
  - e. Keagamaan, mencakup peningkatan infrastruktur keagamaan.
2. Mendukung upaya pelestarian lingkungan, melalui kegiatan yang berdampak pada peningkatan kenyamanan dan kelestarian lingkungan, antara lain meliputi: manajemen lingkungan, penanganan limbah, penanganan lahan kritis, reboisasi, reklamasi lahan, infrastruktur air bersih dan pengairan, pengendalian polusi udara, air dan tanah, kebisingan, air dan sanitasi, lingkungan pemukiman (drainase dan penanganan banjir), serta penghematan energi dan penggunaan energi alternatif.
  3. Pengembangan ekonomi masyarakat melalui kegiatan yang berdampak pada peningkatan peluang kerja dan peluang usaha, peningkatan pendapatan dan penurunan kemiskinan di masyarakat.
  4. Kegiatan lainnya yang bersifat insidental, yaitu meliputi kegiatan-kegiatan untuk meringankan beban masyarakat akibat musibah atau kondisi perekonomian tertentu, seperti bantuan terhadap korban gempa atau bencana alam lainnya dan bantuan untuk meringankan beban masyarakat akibat kenaikan harga bahan pokok.
  5. Ketentuan lainnya mengenai etika Bank dengan masyarakat mengacu pada ketentuan yang diatur oleh Corporate Secretary Division.

## 2.8. Etika Bank Dengan Media Massa

Bank menjadikan media masa sebagai mitra kerja dan media dalam melakukan promosi dalam rangka membangun citra yang baik, dengan cara:

1. Memberikan informasi yang relevan dan berimbang kepada media massa, baik informasi yang bersifat umum, khusus, strategis maupun sensitif.
2. Bank menunjuk juru bicara yang mewakili Bank dalam berkomunikasi dengan media, yaitu:
  - a. Direktur Utama dan Direktur
  - b. Corporate Secretary
  - c. Kepala Cabang
3. Alat komunikasi Bank dengan media massa terdiri dari *press conference*, *press release*, *interview* dan *media inquiry*

4. Menerima dan menindaklanjuti kritik-kritik membangun yang disampaikan melalui media massa, namun tetap memperhatikan aspek risiko dan biaya.

### **2.9. Etika Bank Dengan Organisasi Profesi**

Bank membina hubungan kerjasama yang baik dengan organisasi profesi dan regulasi dalam rangka *sharing* informasi, pengalaman dan berdiskusi tentang perkembangan bisnis, serta mencari solusi terbaik dalam menyelesaikan permasalahan yang menjadi kepentingan bersama, dengan cara:

1. Membuat kesepakatan bersama mengenai standar etika yang berlaku pada sesama anggota organisasi profesi dan regulasi.
2. Menjunjung tinggi sikap kemitraan dan kesetaraan terhadap sesama anggota organisasi profesi dan regulasi.

**BAB III**  
**KEBIJAKAN STANDAR PERILAKU**

**3.1. Tuntunan Perilaku Bisnis**

Berikut daftar sebagian dari perilaku yang tergolong Patut dan Tidak Patut. Perilaku yang Patut adalah perilaku yang harus dilakukan oleh setiap insan Bank karena sejalan dengan prinsip-prinsip GCG dan bermanfaat positif mewujudkan visi dan misi Bank. Perilaku yang Tidak Patut tidak boleh dilakukan oleh setiap insan Bank. Dalam daftar perilaku berikut, terdapat perilaku yang tidak bisa dimasukkan kedalam daftar namun diharapkan insan Bank memahami dari contoh tersebut perilaku semacam apa yang tidak patut.

PATUT	TIDAK PATUT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membangun kerjasama yang sinergis dengan seluruh Stakeholder.</li> <li>• Mendorong kolaborasi yang produktif untuk mencapai tujuan Bank.</li> <li>• Menunjukkan kejujuran yang tinggi dan hanya melakukan yang benar</li> <li>• Bersikap rendah hati dan menguasai tatakrama namun pantang membungkus fakta dengan ketidakjujuran.</li> <li>• Mampu menjadi pendengar dan pemerhati yang baik.</li> <li>• Mampu mengungkapkan pendapat, mempresentasikan wacana dan berinteraksi dengan <i>stakeholders</i> dengan efektif.</li> <li>• Memahami dengan tepat batasan tentang hal yang dapat dikomunikasikan dan kepada siapa boleh disampaikan sehingga tidak menyampaikan sesuatu rahasia.</li> <li>• Mumpuni dalam memilih sarana komunikasi.</li> <li>• Menepati jadwal berkomunikasi.</li> <li>• Menyatakan adanya benturan kepentingan dan bersikap sesuai peraturan tentang benturan kepentingan</li> <li>• Mahir memanfaatkan teknologi informasi.</li> <li>• Memahami isi SOP dan bersikap peduli dalam mengawasi pelaksanaan SOP.</li> <li>• Terlibat dalam membahas kemungkinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempersulit kerjasama dengan Stakeholder dalam mencapai tujuan Bank.</li> <li>• Menjadi <i>free rider</i> dalam tim.</li> <li>• Mendukung / tidak peduli tentang kebohongan disekitarnya, bahkan mungkin ambil bagian didalamnya.</li> <li>• Bersifat tidak jujur, sombong atau <i>abusive</i> (memanfaatkan kewibawaan dan posisi/ tanggung jawabnya untuk tujuan yang salah).</li> <li>• Tidak menghargai hak orang lain atau mengabaikan kewajiban sosial sehingga berpotensi merusak nama baik bank.</li> <li>• Bersikap diam atau apatis ketika seharusnya menggali keinginan (minat) nasabah, masyarakat, teman sejawat maupun tim.</li> <li>• Menyampaikan hal yang seharusnya dirahasiakan atau terlalu banyak bicara atau terlalu diam sehingga menimbulkan "<i>distrust</i>" dengan segala inefisiensi dan bahayanya bagi Bank.</li> <li>• Memilih berkomunikasi dengan lisan ketika yang dibutuhkan komunikasi via tulisan atau sebaliknya.</li> <li>• Menunda berkomunikasi sehingga keputusan terlambat atau tidak semestinya.</li> <li>• Menyembunyikan fakta adanya benturan kepentingan.</li> </ul>

<p>perbaiki cara kerja bagi menambah daya saing Bank.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendukung inovasi teknologi dan cara kerja untuk meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi.</li> <li>• Membantu kelestarian lingkungan hidup.</li> <li>• Fokus dan teliti dalam mendengarkan dan memahami yang disampaikan client / rekan sekerja, bawahan dan pimpinan.</li> <li>• Mempertimbangkan kepentingan masyarakat (pemakai jasa nasabah dan masyarakat sekitar serta lingkungan hidup). Karena bila kegiatan yang disupport Bank bertentangan dengan kepentingan masyarakat dan lingkungan sekitar, Bank bisa kelak terimbas masalahnya.</li> <li>• Berusaha menemukan win win solution bagi bank dan nasabah.</li> <li>• Memahami jati diri, memiliki <i>will power</i>, bersikap <i>professional</i> dan <i>competitive</i> serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sesuai tujuan Bank.</li> <li>• Bersikap peduli, terbuka, dan jujur tentang performanya dan performa bank keseluruhan.</li> <li>• Mendasarkan keputusan pada pertimbangan yang benar.</li> <li>• Tidak menerima maupun memberi suap dan menjauhi pengaruh suap dan sejenisnya (dalam bentuk apapun).</li> <li>• Aktif berusaha mewujudkan <i>continuous improvement</i> sehingga dirinya semakin berhasil memberikan yang terbaik bagi pelayanan bank terhadap masyarakat</li> <li>• Bersikap visioner dan proaktif serta berkeinginan keras membawa bank ke posisi yang lebih baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak bisa atau ceroboh dalam memanfaatkan teknologi bagi menunjang pekerjaannya.</li> <li>• Melakukan inovasi karena menghindar SOP atau untuk mencederai bukti.</li> <li>• Melakukan inovasi yang mengurangi efisiensi / daya saing Bank.</li> <li>• Melakukan pembiaran terhadap perilaku yang berdampak negatif terhadap lingkungan.</li> <li>• Tidak fokus dan teliti dalam mendengarkan dan memahami yang disampaikan client / rekan sekerja, bawahan dan pimpinan.</li> <li>• Melakukan pelayanan yang menguntungkan nasabah tetapi berpotensi merugikan bank dan masyarakat.</li> <li>• Tidak berusaha sebagai <i>problem solver</i> sehingga hasil yang dicapai menjauhi harapan lingkungan.</li> <li>• Mementingkan segolongan atau suatu partai politik tertentu dalam keputusan/kegiatannya.</li> <li>• Tidak memahami tanggung jawabnya atau menghindari tanggung jawab.</li> <li>• Tidak transparan atau mengakali pengukuran kinerja sehingga kemampuan yang sebenarnya tidak diketahui; menyembunyikan kelemahan kinerjanya atau akibat <i>negative</i> dari kinerjanya.</li> <li>• Hanya bekerja bila diawasi atau diperintah atau diajari, bersikap ceroboh atau malas atau curang sehingga bank dirugikan.</li> <li>• Terlibat atau mendukung kegiatan suap, dsbnya.</li> <li>• Menolak kesempatan untuk mengembangkan diri melalui training maupun penugasan dan penempatan baru.</li> <li>• Membiarkan bank melemah atau kehilangan kesempatan bertumbuh atau tidak commit terhadap target kinerja yang telah disepakatinya.</li> </ul>
---	---

### 3.2. Penanganan Benturan Kepentingan

Dalam menjalankan aktifitas bisnis yang mengacu kepada prinsip-prinsip GCG, maka Bank wajib melakukan pengelolaan terhadap terjadinya benturan kepentingan (*Conflict of Interest*). Pengelolaan benturan kepentingan ditujukan untuk menciptakan iklim kerja yang selalu mengedepankan kepentingan Bank di atas kepentingan pribadi serta meningkatkan hubungan baik dengan pemasok, pelanggan, dan pihak-pihak pemangku kepentingan lainnya.

#### 3.2.1. Bentuk Hubungan Yang Dapat Menimbulkan Benturan Kepentingan

Benturan kepentingan dapat terjadi karena adanya hubungan dalam bentuk hubungan kekeluargaan, hubungan kepemilikan, hubungan keuangan, dan hubungan kepengurusan antara Pengurus dan/atau Pegawai Bank dengan pemegang saham, nasabah/debitur, vendor, mitra kerja dan/atau pihak lainnya dalam rangka bisnis bank.

##### (1) Hubungan Kekeluargaan

Hubungan keluarga sampai dengan derajat kedua baik vertikal maupun horizontal yang meliputi:

- a. Orang tua kandung / tiri / angkat;
- b. Saudara kandung/ tiri / angkat beserta suami dan istrinya;
- c. Anak kandung / tiri / angkat;
- d. Kakek / nenek kandung / tiri / angkat;
- e. Cucu kandung / tiri / angkat;
- f. Saudara kandung / tiri / angkat dari orangtua beserta suami atau istrinya;
- g. Suami / istri;
- h. Mertua;
- i. Besan;
- j. Suami / istri dari anak kandung / tiri / angkat;
- k. Kakek atau nenek dari suami atau istri;
- l. Suami / istri dari cucu kandung / tiri / angkat;
- m. Saudara kandung / tiri / angkat dari suami atau istri beserta suami atau istrinya.

##### (2) Hubungan Kepemilikan

Hubungan kepemilikan adalah apabila Pengurus dan/atau Pegawai Bank menjadi pemegang saham pada perusahaan lain yang memiliki hubungan dalam rangka bisnis bank sehingga menjadi pemegang saham pengendali dan/atau dapat mengendalikan perusahaan tersebut.

(3) Hubungan Keuangan

Hubungan keuangan adalah apabila Pengurus dan/atau Pegawai Bank menerima penghasilan, bantuan keuangan atau pinjaman dari pemegang saham, nasabah/debitur, vendor, mitra kerja dan pihak lainnya dalam rangka bisnis bank .

(4) Hubungan Kepengurusan

Hubungan kepengurusan adalah apabila Pengurus dan/atau Pegawai Bank menduduki jabatan sebagai Pengurus atau Pejabat Eksekutif pada perusahaan lain yang memiliki hubungan dalam rangka bisnis bank.

**3.2.2. Prinsip Penanganan Benturan Kepentingan**

Dalam hal terjadi benturan kepentingan, Pengurus dan Pegawai Bank harus melaksanakan prinsip sebagai berikut:

- a. Wajib mengutamakan kepentingan ekonomis Bank dan menghindarkan Bank dari kerugian yang mungkin timbul atau kemungkinan berkurangnya keuntungan Bank;
- b. Wajib mengungkapkan kondisi benturan kepentingan tersebut.
- c. Pemilik benturan kepentingan tidak boleh terlibat dalam seluruh tahapan/aktivitas pengambilan keputusan dimaksud.

**3.2.3. Menciptakan Keterbukaan Penanganan dan Pengawasan Benturan Kepentingan**

- a. Pengurus dan Pegawai Bank harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekedar terbatas pada mengikuti undang-undang dan peraturan tetapi juga harus menaati nilai-nilai bebas kepentingan (*disinterestedness*), tidak berpihak dan memiliki integritas sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja Bank BTN.
- b. Tindak lanjut atas pengaduan masyarakat terkait benturan kepentingan mengacu pada ketentuan *Whistle Blowing System*.
- c. Setiap Pengurus dan Pegawai Bank harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi benturan kepentingan sesuai ketentuan Bank.
- d. Setiap semester, Divisi/Regional Office/Kantor Cabang melaporkan aktivitas/transaksi yang mengandung benturan kepentingan yang terjadi pada unitnya masing-masing.

**3.2.4. Upaya Penanganan Benturan Kepentingan**

Penanganan benturan kepentingan meliputi hal-hal sebagai berikut:

- (1) Pengungkapan (*Disclosure*)

Dalam hal Benturan Kepentingan tidak dapat dihindari, setiap Pengurus dan Pegawai Bank memiliki kewajiban untuk mengungkapkannya secara tertulis. Setiap proses pengungkapan Benturan Kepentingan harus didokumentasikan secara baik sesuai mekanisme yang berlaku.

Prinsip dasar mengenai pengungkapan Benturan Kepentingan adalah sebagai berikut:

- a. Semua proses bisnis atau pengambilan keputusan tetap mengikuti Peraturan perundang undangan, peraturan Regulator maupun peraturan internal yang berlaku.
- b. Pemilik benturan kepentingan tidak boleh terlibat dalam seluruh tahapan/aktivitas pengambilan keputusan dimaksud.
- c. Keputusan diambil melalui forum rapat sebagaimana ketentuan yang berlaku dengan notula yang mencakup minimal hal-hal sebagai berikut:
  - Nama pihak yang memiliki benturan kepentingan;
  - Masalah pokok benturan kepentingan;
  - Pertimbangan pengambilan keputusan.
- d. Notula pada butir (c) di atas wajib diadministrasikan oleh Pihak yang memiliki kewenangan memutus benturan kepentingan dimaksud.
- e. Pimpinan (dhi. Kepala Divisi Supervisi/Kepala Cabang/Direksi) wajib mengalihkan tugas dan tanggung jawab pemilik benturan kepentingan kepada Direktur/Pejabat Eksekutif/Pegawai yang tidak memiliki benturan kepentingan sesuai dengan ketentuan internal Bank yang berlaku.
- f. Prosedur keputusan dan persetujuan atas benturan kepentingan yang dimiliki oleh Direksi, Pejabat Eksekutif dan/atau Pegawai Bank dijelaskan lebih rinci dalam Surat Edaran Direksi.

(2) Melalui Sarana Pengaduan WBS (*Whistle Blowing System*)

Pengurus dan/atau Pegawai Bank yang mengetahui adanya indikasi benturan kepentingan yang tidak diproses sesuai ketentuan sebagaimana di atas wajib menyampaikan melalui sarana pengaduan *Whistle Blowing System* (WBS).

Pengurus dan/atau Pegawai Bank yang terbukti dengan sengaja tidak melaporkan situasi benturan kepentingan yang dihadapinya dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan internal Bank yang berlaku.

### 3.3. Pengendalian Gratifikasi

- 3.3.1. Seluruh Pejabat dan Pegawai Bank dilarang untuk memberikan atau menjanjikan Gratifikasi baik langsung maupun tidak langsung yang dianggap pemberian suap kepada pegawai negeri

atau penyelenggara Negara apabila pemberian tersebut berhubungan dengan jabatannya dan berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya.

- 3.3.2. Seluruh Pejabat dan Pegawai Bank dilarang menerima atau meminta Gratifikasi yang dianggap suap baik langsung maupun tidak langsung dari pihak manapun dalam rangka mempengaruhi kebijakan/keputusan/perlakuan Pejabat dan Pegawai Bank sesuai jabatan, wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki.
- 3.3.3. Seluruh Pejabat dan Pegawai Bank wajib menolak Gratifikasi yang dianggap suap baik yang diterima secara langsung maupun tidak langsung.
- 3.3.4. Kategori dan tata cara pelaporan gratifikasi diatur lebih rinci dalam Surat Edaran Direksi.

### 3.4. Kegiatan Politik

#### 3.4.1. Hak Politik

Bank menjamin dan menghargai hak Pengurus dan Pegawai Bank untuk menggunakan hak-hak politiknya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Bank tidak akan memaksakan kehendak/membatasi hak Pengurus dan Pegawai Bank sebagai individu untuk dapat menyalurkan aspirasi politiknya.

#### 3.4.2. Aktivitas Yang Dibenarkan

Pengurus dan Pegawai Bank secara pribadi dapat menyampaikan aspirasi politik secara bebas tanpa tekanan dari pihak manapun sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 3.4.3. Aktivitas Yang Dilarang

- (1) Pengurus dan Pegawai Bank dilarang untuk menjadi pengurus partai politik dan/atau calon/anggota legislative
- (2) Pengurus dan Pegawai Bank dilarang untuk ikut serta dalam kampanye Pemilu dan/atau menjadi pelaksana kampanye Pemilu.
- (3) Pengurus dan Pegawai Bank dilarang memberikan sumbangan dan bantuan lain dalam bentuk apapun termasuk penggunaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Bank untuk kegiatan Pemilu Presiden maupun anggota legislative.
- (4) Berdasarkan Undang Undang tentang Pemilu Anggota DPR, DPD dan DPRD, Pengurus dan Pegawai Bank yang menjadi pelaksana kampanye dapat dikenai sanksi pidana dan penjara sebagaimana diatur dalam Undang Undang yang berlaku.



#### 3.4.4. Pengunduran Diri dan Pemberhentian dari kegiatan politik

Pengurus dan Pegawai Bank yang menjadi Pengurus Partai Politik/dan/atau menjadi calon/anggota legislatif diharuskan mengundurkan diri dan/atau diberhentikan dari kedudukannya masing-masing dan mendapatkan hak sesuai ketentuan internal Bank yang berlaku.

## BAB IV

### PENERAPAN DAN PENEGAKAN

4.1. Penanganan atas pelanggaran *Code of Conduct* dilakukan melalui penyelidikan berdasarkan fakta-fakta yang dapat dipertanggungjawabkan. Sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran berdasarkan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

4.1.1. Dilihat dari akibat tindakan, yaitu:

- (1) melanggar hukum dan peraturan perundang-undangan;
- (2) menimbulkan kerugian bagi Bank baik finansial maupun non finansial;
- (3) mengganggu kelancaran proses atau prosedur kerja Bank;
- (4) mengganggu keamanan dan/atau keselamatan pegawai dan/atau individu lainnya;
- (5) mencemarkan nama baik pegawai dan/atau individu;
- (6) melanggar asas kesusilaan, kejujuran, keadilan dan/atau melanggar hak-hak orang lain dan martabat individu.

4.1.2. Dilihat dari derajat kesengajaan dan motif tindakan. Hal ini dilakukan dengan mengetahui sejauh mana tindakan pelanggaran dilakukan secara sengaja atau tidak sengaja serta mempertimbangkan motif dari tindakan baik secara finansial maupun non finansial termasuk apakah sebelumnya pegawai telah diingatkan atas tindakan tersebut.

4.2. Seluruh pegawai dalam tingkatan apapun, apabila jelas terbukti melakukan pelanggaran terhadap ketentuan *Code of Conduct* maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan disiplin pegawai yang diatur oleh Human Capital Division.

**LAMPIRAN:**

**PERNYATAAN SIKAP INSAN BANK BTN TENTANG *CODE OF CONDUCT***

**PERNYATAAN SIKAP INSAN BANK BTN TENTANG CODE OF CONDUCT  
(PAKTA INTEGRITAS)**

Dengan ini saya bernama ...../NIP..... menyatakan:

1. Mengetahui prinsip GCG dan bersedia menegakkannya.
2. Berkomitmen sepenuhnya melaksanakan *Code of Conduct* Bank BTN.
3. Bersedia menerima konsekuensi sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku di BTN.

Demikian komitmen ini saya nyatakan dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari siapapun.

.....20

(.....)