

COUNTRY SUPPLEMENT:
INDONESIA



PETRONAS

PETRONAS CODE OF CONDUCT AND BUSINESS ETHICS

***PERATURAN TAMBAHAN
UNTUK NEGARA MENGENAI
PERATURAN PERILAKU DAN
ETIKA BISNIS PETRONAS: INDONESIA***

The PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics Country Supplement: Indonesia is a specific reference for use in Indonesia. It does not describe all applicable laws or PETRONAS policies, or give full details on any particular law or policy. It does not constitute legal advice. It does not constitute or create a contract of employment. PETRONAS reserves the right to modify, revise, cancel or waive any policy, procedure or condition without notice and without revision of the Code. Moreover, the provisions of the Code may be modified by PETRONAS to adapt them to local laws and conditions.

CONTENTS

COUNTRY SUPPLEMENT: INDONESIA

1. Language	2
2. Serious Pecuniary Indebtedness	2
3. Borrowing Money	2
4. Living Beyond Official Emoluments and Legitimate Private Means.....	3
5. Information Security	4
6. Absence Without Leave or Without Reasonable Cause	4
7. Dress Code	5
8. Disciplinary Process	6
9. Disciplinary Punishments.....	6
10. Punishing Authority.....	7
11. Conflicts	7

COUNTRY SUPPLEMENT: INDONESIA

1. LANGUAGE

1.1.

For the purpose of Part 1 paragraph 1.4 of CoBE, the CoBE is prepared in both English and Bahasa Indonesia. In the event of a conflict, the Indonesian version will govern.

2. SERIOUS PECUNIARY INDEBTEDNESS

2.1.

For the purpose of this Section, the term “serious pecuniary indebtedness” means the state of an employee’s indebtedness which, having regard to the amount of debt incurred by him/her has actually caused financial hardship to him/her.

An employee will be deemed to be in serious pecuniary indebtedness where:-

- a) he/she is a judgment debtor, for as long as the judgment sum remains unsettled; or
- b) he/she is a bankrupt or an insolvent wage earner, for as long as he/she remains as a bankrupt or for as long as any judgment sum against him/her in favour of the Receiver (Kurator) remains unsatisfied, as the case may be.

2.2.

Serious pecuniary indebtedness from whatever cause will be regarded as necessarily impairing the efficiency and effectiveness of an employee.

2.3.

An employee will avoid habitual indebtedness unless he/she proves that such indebtedness or insolvency is the result of circumstances beyond his/her control and does not result from extravagances or dissipation.

2.4.

An employee will be required to disclose the full extent of his/her serious pecuniary indebtedness to PETRONAS at the earliest opportunity when such indebtedness is known to him/her.

2.5.

An employee who obtains an annulment of his/her bankruptcy may be treated as having fully restored his/her credit standing.

3. BORROWING MONEY

3.1.

You may borrow from banks, non-bank financial institutions or borrowing companies registered under Bank Indonesia or the Indonesian Financial Services Authority (BAPEPAM-LK/Otoritas Jasa Keuangan-OJK) or incur

debt through acquiring goods by means of hire purchase agreements or other arrangements, provided that:

- a) such banks, non-bank financial institutions or borrowing companies from which you borrow are not directly or indirectly subject to your official authority;
- b) such borrowings do not lead to public scandal or be subject to construal that you have abused your position for our private advantage; or
- c) the aggregate of your debts does not or is not likely to cause you serious pecuniary indebtedness as defined under Section 2.

3.2.

You may not borrow from any other person engaged in the business of illegal money lending.

3.3.

You must comply with the limitations on borrowing set out in the Code.

4. LIVING BEYOND OFFICIAL EMOLUMENTS AND LEGITIMATE PRIVATE MEANS

4.1.

Where in the opinion of PETRONAS an employee is or appears to be:-

- a) maintaining a standard of living which is beyond his/her official emoluments and other legitimate private means, if any; or
- b) in control of or in possession of pecuniary resources or property, movable or immovable, the value of which is disproportionate to, or which could not reasonably be expected to have been acquired by the employee with his/her official emoluments and any legitimate private means; or
- c) experiencing an allegation or issue of corruption or malpractice as a result of employee's lifestyle.

Subject to the requirements of applicable law, PETRONAS may call upon the employee to explain in writing how he/she is able to maintain the said standard of living or how he/she acquired his/her pecuniary resources or property and also may be required to make declaration of his/her assets which may include assets belonging to his/her family/household. Such declarations as aforesaid should be made to your Human Resource Department.

4.2.

Failure to make the asset declaration as required under Section 4.1. is viewed by PETRONAS as a lack of commitment on the part of the employee to uphold

PETRONAS' policy on maintaining the highest standard of integrity, openness and transparency.

4.3.

For the purpose of this Section, "assets" includes property of any description, whether movable or immovable, as may be prescribed by PETRONAS from time-to-time.

- a) In respect of immovable property, assets include:-
 - i. land, including land occupied under temporary occupation licence;
 - ii. all types of residence such as houses, flats, apartments and condominiums; and
 - iii. building, including a shop or portion of a shop, office space or stall.
- b) In respect of movable property, assets include:-
 - i. any form of cash wherever deposited or retained;
 - ii. shares, stocks, debentures, bonds or other securities;

- iii. any form of trade, business or commercial licence permits; and
- iv. any other movable property, including all types of motor vehicles, jewellery, club memberships, household furniture and sports equipment.

5. INFORMATION SECURITY

You must comply with the PETRONAS Information Security Policy in effect from time-to-time.

6. ABSENCE WITHOUT LEAVE OR WITHOUT REASONABLE CAUSE

6.1.

An employee who is absent will, at the earliest opportunity, inform the officer of PETRONAS to whom he/she reports of his/her absence and the cause for his/her absence.

6.2.

The disciplinary process and consequences for absence without leave or without reasonable cause will make reference to the prevailing laws and regulations in Indonesia (which law currently applicable is Law No 13 of 2003 concerning Manpower) and/or PETRONAS' regulation and/or policy.

6.3.

Should there be any termination of employment resulting from the disciplinary process as mentioned above, PETRONAS will be entitled to recover from the former employee concerned all sums due from the employee to PETRONAS.

7. DRESS CODE

All employees should be neatly, appropriately and decently attired during office working hours. Provocative and improper attire is not allowed.

7.1. MALE EMPLOYEES

- a) All male employees must wear appropriate long sleeved shirts. Shirts must be tucked in, except Batik.
- b) Male executives are no longer be required to wear neck ties to work except when required to do so for official business meeting and/or functions.
- c) Casual printed shirts, T-shirts, sweatpants, jeans, exercise pants (sport pants), track bottom, all types of shorts, and any spandex or form fitting pants, such as cycling shorts, are not allowed.

- d) Footwear must be appropriate and suitable. Slippers, flat sandals/slip-ons, loafers, thongs, flip-flops, sport shoes, athletic shoes, sneakers, rubber boots or clogs are not allowed. Exemption is given for those with medical reasons.

7.2. FEMALE EMPLOYEES

- a) Female employees will wear attire which is appropriate and suitable for an office working environment. The length of skirts must not be above the knee.
- b) Female employees are allowed to wear office-appropriate pant suits. Jeans and shorts are not allowed.
- c) Footwear must be appropriate and suitable. Slippers, flat sandals and sport shoes are not allowed. Exemption to wear flat sandals is given to pregnant employees and for those with medical reasons.

7.3. UNIFORMED EMPLOYEES

All uniformed employees must wear their designated uniforms at all times.

7.4. OTHER FORMS OF ATTIRE

Attire, other than those specified above, including the specified types of shoes, may be worn during office hours if it is a requirement of the job and said attire is approved by your Head of Department.

7.5. CROSS-DRESSING

Cross-dressing is not allowed.

7.6. DRESS CODE FOR OFFICIAL FUNCTIONS

Employees must be appropriately attired in accordance with the dress requirements for a particular function. In the absence of any specific requirement, the employee must follow the PETRONAS Dress Code.

7.7. HAIR FOR MALE EMPLOYEES

Hair should be neat. The length should be above the collar.

For the Purpose of this Section:

“Cross-dressing” means when a male employee dresses or makes himself up as a female or when a female employee dresses or makes up herself as a male.

“Neat and appropriate attire” means decent, suitable, smart and professional attire.

“Provocative or improper attire” means inappropriate and unsuitable office attire.

This includes transparent or tight kebaya/baju kurung, body hugging shirts/ blouses/ knitted blouses, low cut collar/necklines, bareback dresses,

tight skirts/slacks/pants, high slit skirts/sarongs that reveal the thighs and short skirts.

8. DISCIPLINARY PROCESS

8.1.

Where the circumstances warrant, PETRONAS may conduct investigation and/or inquiry into alleged acts of misconduct committed by the employee.

8.2.

If the investigations reveal concrete and cogent evidence in support of the alleged misconduct, PETRONAS may institute disciplinary action against the said employee.

8.3.

The disciplinary process and consequences will refer to the prevailing laws and regulations in Indonesia (which law currently applicable is Law No 13 of 2003 concerning Manpower) and/or PETRONAS' regulation and/or policy.

9. DISCIPLINARY PUNISHMENTS

The Punishing Authority may after due inquiry impose any or a combination of the following punishments against the employee:

- i. postponement of the employee's increment for a period to be determined by the Punishing Authority;
- ii. no increment to the employee's salary for a period to be determined by the Punishing Authority;
- iii. non-payment of bonus or ex-gratia;
- iv. downgrading or demoting the employee;
- v. any other types of punishment as the Punishing Authority deems fit in accordance with the prevailing laws and regulations in Indonesia (which law currently applicable is Law No 13 of 2003 concerning Manpower) and/or PETRONAS' regulation and/or policy.

10. PUNISHING AUTHORITY

For the purpose of this Section 9 and 10, "Punishing Authority" shall refer to the officer of PETRONAS

who has been given the authority to mete out punishment against an employee as provided by the Human Resource Management Limits of Authority. In this case, Punishing Authority shall be the highest designation within the PETRONAS business unit.

Notwithstanding the prevailing laws and regulations concerning manpower in Indonesia, the decision of Punishing Authority shall be final and binding within the organisation and there is no appeal forum provided in relation to this matter. Any unsettled dispute between the employee and PETRONAS shall be settled in accordance with the prevailing laws and regulations concerning manpower in Indonesia.

11. CONFLICT

In the event that any of the policies in this Country Supplement and the Code shall be inconsistent, ambiguous and contradict with one another, the policies of the Country Supplement shall prevail, in so far as it relates to the application of the relevant laws, rules and regulations of the country.

Peraturan Tambahan Untuk Negara Mengenai Peraturan Perilaku dan Etika Bisnis PETRONAS: Indonesia adalah referensi khusus untuk digunakan di Indonesia. Dokumen ini tidak menguraikan seluruh hukum yang berlaku atau kebijakan PETRONAS atau memberikan keterangan lengkap mengenai hukum atau kebijakan tertentu. Dokumen ini bukanlah nasihat hukum. Dokumen ini tidak merupakan atau menghasilkan kontrak kerja. PETRONAS berhak merubah, merevisi, membatalkan atau mengenyampingkan kebijakan, prosedur atau persyaratan tanpa pemberitahuan dan tanpa revisi atas Peraturan. Selain itu, ketentuan-ketentuan Peraturan dapat diubah oleh PETRONAS untuk menyesuaikannya dengan hukum dan persyaratan setempat.

DAFTAR ISI

PERATURAN TAMBAHAN UNTUK NEGARA MENGENAI PERATURAN PERILAKU DAN ETIKA BISNIS PETRONAS: INDONESIA

1. Bahasa	10
2. Utang Uang Yang Membebani	10
3. Meminjam Uang	10
4. Hidup Melampaui Gaji dan Fasilitas Pribadi Yang Dapat Dibenarkan	11
5. Keamanan Informasi.	12
6. Tidak Hadir Tanpa Cuti atau Tanpa Sebab Yang Wajar	12
7. Aturan Berpakaian	13
8. Proses Pendisiplinan	14
9. Hukuman Pendisiplinan.....	15
10. Pihak Yang Berwenang Menghukum	15
11. Konflik.....	16

PERATURAN TAMBAHAN UNTUK NEGARA MENGENAI PERATURAN PERILAKU DAN ETIKA BISNIS PETRONAS: INDONESIA

1. BAHASA

1.1.

Untuk tujuan Bagian 1 ayat 1.4 CoBE, CoBE disusun dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Apabila timbul perbedaan, maka yang akan menentukan adalah versi bahasa Indonesia.

2. UTANG UANG YANG MEMBEBANI

2.1.

Untuk tujuan Bagian ini, istilah “utang uang yang membebani” berarti kondisi utang karyawan yang, berkenaan dengan jumlah utang yang ditanggung olehnya, telah benar-benar menimbulkan kesukaran keuangan bagi dirinya.

Karyawan dianggap dalam utang uang yang membebani bilamana:

- a) ia adalah debitur berdasarkan keputusan pengadilan selama jumlah keputusan pengadilan tetap belum diselesaikan; atau
- b) ia pailit atau pihak yang memperoleh upah yang tidak mampu membayar selama ia tetap pailit atau selama jumlah keputusan pengadilan atas dirinya bagi kepentingan Kurator tetap tidak terpenuhi, yang manapun yang terjadi.

2.2.

Utang uang yang membebani apapun juga penyebabnya akan dianggap mengganggu efisiensi dan efektivitas karyawan.

2.3.

Karyawan harus menghindari utang yang merupakan kebiasaan kecuai ia membuktikan bahwa utang atau ketidakmampuan membayar tersebut adalah akibat dari situasi yang berada di luar kendali dirinya dan tidak timbul akibat kemewahan atau hidup yang boros.

2.4.

Karyawan diharuskan sepenuhnya untuk mengungkapkan utang uang yang membebani dirinya kepada PETRONAS sedini mungkin bilamana utang tersebut diketahui oleh dirinya.

2.5.

Karyawan yang mendapatkan pembatalan atas kepailitannya dapat dianggap telah memulihkan posisi kreditnya.

3. MEMINJAM UANG

3.1.

Anda dapat meminjam dari bank, lembaga keuangan bukan bank atau perusahaan peminjam yang terdaftar di bawah Bank Indonesia atau BAPEPAM-LK/Otoritas Jasa Keuangan – OJK atau

menanggung utang melalui akuisisi barang melalui perjanjian sewa beli atau pengaturan lain dengan ketentuan bahwa:

- a) bank, lembaga keuangan bukan bank atau perusahaan peminjam tersebut dari mana anda meminjam tidak tunduk secara langsung atau tidak langsung pada wewenang resmi anda;
- b) peminjaman tersebut tidak menimbulkan skandal publik atau menyebabkan timbulnya penafsiran bahwa anda telah menyalahgunakan posisi anda demi mendapatkan keuntungan pribadi; atau
- c) keseluruhan utang anda tidak atau tidak mungkin membuat anda menanggung utang uang yang membebani sebagaimana didefinisikan pada Bagian 1.

3.2.

Anda tidak boleh meminjam dari orang lain yang terlibat dalam bisnis peminjaman uang.

3.3.

Anda harus mematuhi batasan tentang peminjaman yang diuraikan dalam Peraturan ini.

4. HIDUP MELAMPAUI GAJI DAN FASILITAS PRIBADI YANG DAPAT DIBENARKAN

4.1.

Bilamana, menurut pendapat PETRONAS, karyawan sedang atau tampaknya:

- a) menjalani standar hidup yang berada di luar gaji resminya dan fasilitas pribadi lain yang dapat dibenarkan, jika ada; atau
- b) mengendalikan atau memiliki sumberdaya uang atau properti, baik bergerak atau tidak bergerak, yang nilainya tidak sebanding dengan, atau yang secara wajar diperkirakan tidak mungkin dapat diperoleh karyawan dengan, gaji resmi dan fasilitas pribadi yang dapat dibenarkan dari dirinya; atau
- c) menghadapi dugaan atau masalah korupsi atau malpraktek sebagai akibat dari gaya hidup karyawan.

Merujuk pada hukum yang berlaku, PETRONAS dapat meminta karyawan untuk menjelaskan secara tertulis bagaimana ia mampu mempertahankan standar hidupnya atau bagaimana ia memperoleh sumber dayanya berupa uang atau properti dan juga mungkin diperlukan untuk membuat pernyataan atas asset-aset milik karyawan termasuk

keluarganya/rumah tangganya. Pernyataan tersebut di atas harus ditunjukkan ke Departemen Sumber Daya Manusia.

4.2.

Kelalaian membuat pernyataan aset sebagaimana disyaratkan berdasarkan Bagian 3.1 dipandang oleh PETRONAS sebagai tidak adanya komitmen di pihak karyawan untuk mendukung kebijakan PETRONAS untuk mempertahankan standar tertinggi integritas, keterbukaan dan transparansi.

4.3.

Untuk tujuan Bagian ini, "aset" mencakup properti, baik bergerak atau tidak bergerak, sebagaimana yang dapat ditentukan sebelumnya oleh PETRONAS dari waktu ke waktu.

- a) Sehubungan dengan properti tidak bergerak, aset mencakup:-
 - i. tanah, termasuk tanah yang ditempati berdasarkan ijin hunian sementara;
 - ii. semua jenis tempat tinggal seperti rumah, flat, apartemen dan kondominium; dan
 - iii. gedung, termasuk toko atau bagian dari toko, ruang kantor atau kios.

- b) Sehubungan dengan properti bergerak, aset mencakup:-
 - i. bentuk uang tunai dimanapun dideposit atau disimpan;
 - ii. saham, efek, debenture, obligasi atau sekuritas lain;
 - iii. bentuk ijin dagang, usaha atau komersial; dan
 - vi. properti bergerak lainnya, termasuk semua jenis kendaraan bermotor, perhiasan, keanggotaan club, perabot rumah tangga dan peralatan olahraga.

5. KEAMANAN INFORMASI

Anda harus mematuhi Information Security Policy PETRONAS yang berlaku dari waktu ke waktu, yang dapat diperoleh dari Corporate Information Development Unit.

6. TIDAK HADIR TANPA CUTI ATAU TANPA SEBAB YANG WAJAR

6.1.

Seorang karyawan yang tidak hadir, sedini mungkin, harus memberitahu pejabat PETRONAS kepada siapa ia melaporkan ketidakhadirannya dan sebab-sebab ketidakhadirannya.

6.2.

Proses pendisiplinan dan akibat ketidakhadiran tanpa cuti atau tanpa sebab yang wajar akan merujuk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia (dimana hukum yang berlaku saat ini adalah Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan) dan/atau Peraturan Perusahaan dan/atau kebijakan Perusahaan.

6.3.

Seandainya terjadi pengakhiran atas hubungan kerja yang timbul akibat proses pendisiplinan sebagaimana disebut di atas, maka PETRONAS berhak memperoleh kembali seluruh jumlah yang terutang dari karyawan tersebut kepada PETRONAS dari mantan karyawan tersebut.

7. ATURAN BERPAKAIAN

Semua karyawan harus berpakaian rapih, sesuai dan sopan selama jam kerja kantor. Pakaian provokatif dan tidak pantas tidak diperbolehkan.

7.1. KARYAWAN PRIA

- a) Semua karyawan pria harus mengenakan kemeja ber lengan panjang. Kemeja harus dimasukkan ke dalam celana, kecuali Batik.
- b) Eksekutif pria tidak lagi diharuskan mengenakan dasi leher untuk

bekerja kecuali bila diharuskan mengenaannya untuk rapat dan/atau fungsi bisnis resmi.

- c) Kemeja kasual dengan motif, T-shirt, celana yang pinggangnya bertali dan bagian mata kaki menyempit ketat (sweatpant), jeans, celana olahraga (celana pendek), track bottom, semua jenis celana pendek, dan spandex atau celana yang pas dengan tubuh, seperti celana pendek untuk bersepeda, tidak diijinkan.
- d) Alas kaki harus tepat dan sesuai. Sepatu santai, sandal datar/sandal jepit, sepatu datar (loafer), sepatu sandal (thong), sandal karet (flip-flop), sepatu olahraga, sepatu atletik, sepatu kanvas (sneaker), sepatu boot karet atau sepatu atau sandal dengan hak tinggi (clog) tidak diijinkan. Pembebasan diberikan untuk mereka yang memiliki alasan medis.

7.2. KARYAWAN WANITA

- a) Karyawan wanita harus mengenakan pakaian yang tepat dan sesuai untuk lingkungan kerja kantor. Panjang rok tidak boleh di atas lutut.
- b) Karyawan wanita diijinkan mengenakan celana panjang yang sesuai untuk kantor. Jeans dan celana pendek tidak diijinkan.

- c) Pakaian yang provokatif dan tidak benar tidak diijinkan.
- d) Alas kaki harus tepat dan sesuai. Sepatu santai, sandal jepit, dan sepatu olahraga tidak diijinkan. Pembebasan untuk mengenakan sandal jepit diberikan kepada karyawan yang sedang hamil dan untuk mereka yang memiliki alasan medis.

7.3. KARYAWAN BERSERAGAM

Semua karyawan berseragam harus mengenakan seragam yang telah ditetapkan untuk mereka sepanjang waktu.

7.4. BENTUK PAKAIAN LAIN

Pakaian, selain dari yang ditetapkan di atas, termasuk jenis sepatu yang telah ditetapkan, dapat dikenakan selama jam kantor apabila disyaratkan oleh pekerjaan dan pakaian tersebut telah disetujui oleh Kepala Departemen anda.

7.5. CROSS-DRESSING

Cross-dressing tidak diijinkan.

7.6. ATURAN BERPAKAIAN UNTUK FUNGSI RESMI

Karyawan harus berpakaian yang sesuai berdasarkan persyaratan pakaian untuk fungsi tertentu. Apabila persyaratan khusus tidak ada, maka karyawan harus mengikuti Aturan Berpakaian PETRONAS.

7.7. RAMBUT UNTUK KARYAWAN PRIA

Rambut harus rapih. Panjang rambut harus di atas kerah.

Untuk Tujuan Bagian ini:

“Cross-dressing” berarti bilamana karyawan pria berpakaian atau merias dirinya seperti wanita atau bilamana karyawan wanita berpakaian atau merias dirinya seperti pria.

“Pakaian yang rapih dan sesuai” berarti pakaian yang tertutup, sesuai, cerdas dan profesional.

“Pakaian yang provokatif atau tidak benar” berarti pakaian kantor yang tidak tepat dan tidak sesuai.

Di sini termasuk pakaian yang transparan atau pakaian kebaya/baju kurung yang ketat, kaos/blus/blus rajutan yang menonjolkan lekuk tubuh, kerah/garis leher yang rendah, pakaian dengan punggung terbuka, rok/celana santai/celana panjang yang ketat, rok span yang memanjang ketat/sarung yang menunjukkan paha dan rok pendek.

8. PROSES PENDISPLINAN

8.1.

Bilamana situasi mensyaratkan, PETRONAS dapat melakukan

penyelidikan dan/atau mengajukan pertanyaan atas dugaan tindakan perilaku tercela yang dilakukan oleh karyawan.

8.2.

Apabila penyelidikan mengungkap bukti nyata dan kuat yang mendukung dugaan perilaku tercela, maka PETRONAS dapat menjatuhkan tindakan pendisiplinan atas karyawan tersebut.

8.3.

Proses pendisiplinan dan akibat akan merujuk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia (dimana hukum yang saat ini berlaku adalah Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dan/ atau Peraturan Perusahaan dan/atau kebijakan perusahaan).

- ii. tidak ada kenaikan gaji karyawan untuk jangka waktu yang akan ditentukan oleh Pihak Yang Berwenang Menghukum;
- iii. tidak ada pembayaran bonus atau pemberian tambahan;
- iv. penurunan gaji atau jabatan karyawan;
- v. jenis hukuman lain sebagaimana yang dianggap tepat oleh Pihak Yang Berwenang Menghukum sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia (dimana hukum yang saat ini berlaku adalah Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan) dan/atau Peraturan Perusahaan dan/atau kebijakan perusahaan.

9. HUKUMAN PENDISIPLINAN

Pihak Yang Berwenang Menghukum, setelah mengajukan pertanyaan sebagaimana mestinya, dapat menjatuhkan salah satu atau gabungan hukuman di bawah ini terhadap karyawan:

- i. penangguhan kenaikan gaji karyawan untuk jangka waktu yang akan ditentukan oleh Pihak Yang Berwenang Menghukum;

10. PIHAK YANG BERWENANG MENGHUKUM

Untuk tujuan Bagian 10 ini, "Pihak Yang Berwenang Menghukum" merujuk pada pejabat PETRONAS yang telah diberi wewenang untuk menjatuhkan hukuman atas karyawan sebagaimana ditetapkan berdasarkan Human Resource Management Limits of Authority. Dalam hal ini, Pihak Yang Berwenang Menghukum adalah jabatan tertinggi di dalam unit bisnis PETRONAS.

Dengan tidak mengindahkan hukum dan peraturan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan di Indonesia, keputusan Pihak Yang Berwenang Menghukum bersifat final dan mengikat dalam organisasi dan tidak ada forum banding yang ditetapkan dalam hubungannya dengan perkara. Setiap sengketa yang tidak terselesaikan antara karyawan dan PETRONAS diselesaikan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan di Indonesia.

11. KONFLIK

Dalam hal salah satu kebijakan dalam Peraturan Tambahan Untuk Negara dan Pedoman Perilaku tidak konsisten, ambigu dan bertentangan dengan satu sama lain, yang berlaku adalah kebijakan-kebijakan Peraturan Tambahan Untuk Negara, selama berkaitan dengan penerapan hukum dan peraturan suatu negara.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) (20076-K)

Corporate Governance and International Compliance Unit

Legal Division

Level 69, PETRONAS Twin Towers

Kuala Lumpur City Centre

50088 Kuala Lumpur

Malaysia

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com