

# CODE OF CONDUCT

PT.METROPOLITAN LAND. TBK



## Daftar Isi

	Halaman
Bab I. ....	4
PENDAHULUAN .....	4
Latar Belakang .....	4
Maksud dan tujuan .....	4
Manfaat .....	5
Objek Standar Etika Perusahaan .....	5
Tanggung Jawab Insan Metland .....	5
Tanggung Jawab Pimpinan Metland .....	6
Visi dan Misi Perusahaan .....	6
Tata Nilai Perusahaan .....	6
Daftar Istilah .....	8
 Bab II . PRINSIP-PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE .....	 9
Bab III. ....	11
ETIKA BISNIS PERUSAHAAN .....	11
1. Etika Perusahaan dengan Pemegang Saham .....	11
2. Etika Perusahaan dengan Karyawan .....	12
3. Etika Perusahaan dengan Pelanggan .....	12
4. Etika Perusahaan dengan Rekanan .....	13
5. Etika Perusahaan dengan Mitra Bisnis .....	13
6. Etika Perusahaan dengan Pesaing .....	13
7. Etika Perusahaan dengan Media .....	13
8. Etika Perusahaan dengan Pejabat Negara dan Pemerintah .....	14
9. Etika Perusahaan dengan Masyarakat dan Lingkungan Sekitar .....	14

Bab. IV	15
ETIKA KERJA PT METROPOLITAN LAND Tbk	15
1. Tuntutan Perilaku Individu	15
2. Kepatuhan terhadap Hukum dan Perundang-Undangan	17
3. Kerahasiaan Informasi	17
4. Benturan Kepentingan	18
5. Pemberian dan Penerimaan Hadiah, Suap dan sejenisnya	19
6. Anti Penggelapan dan Korupsi	20
7. Melindungi Aset Perusahaan	21
8. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	21
9. Menjaga Citra perusahaan	21
10. Melakukan Pencatatan Data Perusahaan dan Penyusunan Laporan	21
11. Perilaku Asusila, Narkoba, Minuman Keras, Judi dan Merokok	21
12. Aktifitas Politik	22
 Bab. V.	 23
PETUNJUK PELAKSANAAN CODE OF CONDUCT	23
1. Prinsip Praktis	23
2. Sosialisasi dan Internalisasi	23
3. Whistle Blowing System (WBS)	23
4. Sanksi atas Pelanggaran	25
 Bab VI.	 25
PENUTUP	
Lampiran-lampiran	26

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang.

Dalam rangka menumbuh kembangkan perusahaan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan konsep tata kelola perusahaan dengan *Good Corporate Governance (GCG)* perlu dan wajib dilaksanakan dengan didasarkan pada komitmen dan konsistensi untuk selalu patuh pada hukum dan senantiasa berperilaku etis. Oleh karena itu guna mendukung implementasi GCG tersebut diperlukan Pedoman Etika dan Perilaku (*Code of Conduct*) sebagai standar atau acuan berperilaku bagi perusahaan dan organ perusahaan (Dewan Komisaris, Direksi, Karyawan, *Stakeholder*).

Pedoman Etika dan Perilaku memuat tata nilai (*core values*), etika bisnis dan etika kerja, yaitu :

- a. Tata nilai perusahaan merupakan landasan moral dalam mencapai visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.
- b. Etika bisnis adalah standar atau acuan perilaku usaha bagi perusahaan sebagai suatu entitas bisnis dalam berinteraksi atau berhubungan dengan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) baik internal maupun eksternal.
- c. Etika kerja adalah standar atau acuan perilaku kerja yang harus dipakai oleh seluruh jajaran perusahaan dari atas sampai bawah dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk dan atas nama perusahaan.

Pedoman Etika dan Perilaku (*Code of Conduct*) merupakan penjabaran etika bisnis dan etika kerja untuk diketahui, dipahami dan diterapkan secara konsisten.

### 1.2. Maksud dan Tujuan.

Maksud dan tujuan penerapan Pedoman Etika dan Perilaku (*Code of Conduct*) bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Mengembangkan perilaku yang baik sesuai dengan standar etika bagi pengelola dan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mewujudkan visi dan melaksanakan misi perusahaan.
- b. Setiap Insan Metland mengetahui dan memahami bahwa segala aktifitas perusahaan berlandaskan pada prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
- c. Mendorong seluruh Insan Metland untuk berperilaku yang baik dalam melaksanakan segala aktifitas perusahaan.
- d. Menciptakan suasana kerja yang sehat dan nyaman dalam lingkungan perusahaan.
- e. Meminimalkan peluang terjadinya penyimpangan atau merupakan bagian dari manajemen resiko serta dapat membangun reputasi perusahaan.
- f. Mengembangkan hubungan yang harmonis, bersinergi dan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawannya dengan pihak-pihak luar yang terkait dengan usaha

perusahaan (*stakeholder*) dengan berlandaskan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan semangat etika perusahaan.

### **1.3. Manfaat.**

Penerapan Pedoman Etika dan Perilaku (*Code of Conduct*) ini secara konsisten dan konsekuen oleh Insan Metland dapat memberikan manfaat diantaranya bagi :

- a. Pemegang Saham.
  - Meningkatkan keyakinan bahwa perusahaan dikelola secara amanah, hati-hati dan menerapkan prinsip-prinsip GCG.
- b. Perusahaan
  - Menciptakan reputasi yang baik termasuk perlindungan atas tuntutan-tuntutan hukum yang mungkin terjadi.
  - Meningkatkan nilai perusahaan dengan memberikan kepastian dan perlindungan kepada *stakeholders* dalam berhubungan dengan perusahaan.
- c. Karyawan.
  - Memberikan pedoman kepada karyawan tentang tingkah laku yang diinginkan dan yang tidak diinginkan oleh perusahaan.
  - Terciptanya lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, etika bisnis dan etika perilaku yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan karyawan itu sendiri.
- d. Masyarakat dan pihak lain yang terkait.
  - Menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan.

### **1.4. Objek Standar Etika Perusahaan.**

Pihak-pihak yang wajib mematuhi dan melaksanakan Pedoman Etika dan Perilaku ini adalah :

- a. Seluruh Insan Metland di semua level termasuk di dalamnya mereka yang bertindak atas nama PT. Metropolitan Land Tbk.
- b. Pemegang saham.
- c. Seluruh Mitra Kerja perusahaan (*stakeholders*).

### **1.5. Tanggung Jawab Insan Metland.**

- a. Mempelajari secara detail Pedoman Etika dan Perilaku yang terkait dengan pekerjaannya. Setiap Insan Metland harus memahami Pedoman Etika dan Perilaku yang dituangkan dalam pedoman ini.
- b. Segera melaporkan kepada pihak-pihak yang telah ditetapkan oleh Direksi setiap menjumpai masalah mengenai kemungkinan pelanggaran terhadap Pedoman Etika dan Perilaku.
- c. Memahami prosedur yang dipakai untuk memberitahukan atau melaporkan kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap Pedoman Etika dan Perilaku.

### **1.6. Tanggung Jawab Pimpinan Metland.**

- a. Membangun dan menjaga budaya kepatuhan terhadap pedoman Etika dan Perilaku melalui :
  - Secara pribadi mendorong kepatuhan terhadap pedoman etika dan perilaku.
  - Melakukan pengawasan untuk mendorong secara teratur mengenai program-program yang bertujuan untuk mendorong kepatuhan Insan Metland.
  - Memberikan contoh yang baik dalam cara bersikap maupun bertindak sehari-hari.
- b. Memastikan bahwa setiap Insan Metland memahami bahwa ketaatan atas Pedoman Etika dan Perilaku sama pentingnya dengan pencapaian prestasi kerja.
- c. Mempertimbangkan penghargaan kepada Insan Metland yang memiliki kepatuhan tinggi terhadap pedoman etika dan perilaku pada saat evaluasi.
- d. Mencegah kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap Pedoman Etika dan Perilaku
- e. Melakukan deteksi dini atas kemungkinan pelanggaran terhadap Pedoman Etika dan Perilaku.
- f. Menindaklanjuti setiap laporan kemungkinan terjadinya pelanggaran Pedoman Etika dan Perilaku.

### **1.7. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi perusahaan adalah “ Menjadi Pengembang Terkemuka dan Terpercaya “.

Misi perusahaan adalah :

- Metland berkomitmen untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan harga kompetitif di lokasi yang strategis dengan layanan terbaik.
- Metland berinvestasi di sektor properti dengan hasil yang menarik.
- Metland bertujuan senantiasa menghasilkan keuntungan yang tinggi dalam pengelolaan keuangan agar nilainya bagi pemegang saham lebih optimal.

### **1.8. Tata Nilai Perusahaan (Core Values).**

Tata nilai yang dianut perusahaan yang harus diketahui , dipahami dan diterapkan oleh seluruh lapisan Insan Metland dalam melaksanakan tugas menjalankan operasional perusahaan yaitu :

#### **Metland Spirit**

##### **1. Integritas**

- Jujur, dapat di percaya.
- Berfikir, bersikap dan bertindak positif.

- Konsisten untuk bersikap dan bertindak benar, walaupun tanpa diawasi orang lain.
- Menjunjung tinggi nilai-nilai luhur.
- Memiliki komitmen yang kuat.

## 2. Semangat.

- Antusias dalam bekerja.
- Berani menghadapi tantangan.
- Mampu memotivasi diri dan orang lain.
- Mempunyai energi positif dan semangat juang.
- Mempunyai keinginan kuat untuk berprestasi.
- Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- Selalu optimis , penuh harapan dan keyakinan.

## 3. Profesional

- Disiplin dalam bekerja.
- Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.
- Bisa bekerjasama dengan tim.
- Mempunyai keahlian/kompetensi yang dapat diandalkan.
- Menentukan skala prioritas dalam bekerja.
- Komitmen dalam menjalankan prosedur.
- Menjaga etika dalam bekerja.

## 4. Kerja Keras.

- Bekerja dengan sungguh-sungguh.
- Mengejar target yang ditetapkan dan berupaya meningkatkannya.
- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- Memberikan kontribusi yang maksimal.

## 5. Entrepreneurship.

- Kreatif dan inovatif.
- Berani mengambil resiko yang terukur.
- Mempunyai jiwa kepemimpinan.
- Selalu mengembangkan kemampuan diri.
- Mempunyai visi dan misi dalam pencapaian target.
- Selalu merespon perubahan dengan fikiran, sikap dan tindakan positif.

## 6. Pantang Menyerah

- Gigih dan ulet dalam bekerja.
- Beradaptasi dalam menghadapi perubahan.
- Belajar dan bangkit dari kegagalan.
- Menyikapi kegagalan dengan merubah cara kerja hingga berhasil.

Budaya perusahaan terdiri dari tata nilai yang kemudian diterjemahkan dalam perilaku (*common behavior*) seluruh Insan Metland secara konsisten dan konsekuen. Budaya perusahaan inilah yang menjadi identitas Metland yang akan membedakan Metland dengan perusahaan lainnya bahkan yang sejenis.

### 1.9. Daftar Istilah.

Istilah-istilah yang digunakan dalam Pedoman Etika dan Perilaku (*Code of Conduct*) ini kecuali disebutkan lain mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Perusahaan yang ditulis dengan huruf “P” kapital adalah PT. Metropolitan Land Tbk.
2. Organ Perusahaan adalah keseluruhan Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi dan Dewan Komisaris.
3. Unit Usaha adalah seluruh unit usaha/ proyek yang dimiliki oleh PT. Metropolitan Land Tbk di seluruh Indonesia baik unit Komersial maupun unit Residensial.
4. Dewan Komisaris adalah keseluruhan anggota Dewan Komisaris perusahaan yang berlaku sebagai suatu kesatuan Dewan (*Board*), yang merupakan organ perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.
5. Direksi adalah keseluruhan Direktur Perusahaan yang berlaku sebagai suatu kesatuan Dewan (*Board*) yang merupakan organ perusahaan yang berwewenang dan bertanggung jawab atas pengurusan/pengelolaan perusahaan untuk kepentingan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan serta mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.
6. Insan Metland adalah seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan Metland yang terdiri dari karyawan Metland dan karyawan pihak ketiga (*outsourcing*).
7. Etika Bisnis adalah standar perilaku usaha yang dilakukan perusahaan sebagai suatu entitas bisnis dalam berinteraksi dan berhubungan dengan *Stakeholders* baik internal maupun eksternal.
8. Etika Kerja adalah standar perilaku kerja yang digunakan oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk dan atas nama perusahaan.
9. *Good Corporate Governance* (GCG) adalah suatu sistem tata kelola perusahaan untuk mengatur dan mengendalikan perusahaan guna menciptakan nilai tambah bagi semua *stakeholders*.
10. *Stakeholders* adalah para pihak yang berkepentingan dengan perusahaan, baik pekerja, mitra kerja, pemerintah dan masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan.
11. *Shareholders* adalah para pemegang saham perusahaan.
12. Entitas adalah setiap unit usaha yang menjalankan kegiatan finansial yang keberadaannya dijamin dan dilindungi oleh ketentuan hukum.



## BAB II

### PRINSIP-PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE

Perusahaan senantiasa berupaya melaksanakan kegiatan dengan cara yang dapat dipertanggung jawabkan sebagai perwujudan loyalitas perusahaan terhadap kepentingan pemilik modal dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan aktifitas perusahaan.

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang diterapkan dalam *Code of Conduct* :

1. Transparansi (*transparency*)

Perusahaan mematuhi peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah keterbukaan informasi yang berlaku bagi perusahaan Tbk. Pengungkapan perusahaan atas transaksi-transaksi penting, resiko yang dihadapi, rencana atau kebijakan perusahaan (*corporate action*) yang akan dijalankan serta struktur kepemilikan perusahaan dan perubahan-perubahan yang terjadi dilakukan sesuai peraturan yang berlaku.

Keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan lewat informasi yang relevan. Pengungkapan tersebut tidak menghilangkan komitmen Perusahaan untuk menjaga kerahasiaan informasi yang diatur oleh hukum dan perundang-undangan. Kerahasiaan informasi tersebut menyangkut perlindungan terhadap hak-hak individu dan atau menyangkut hasil penelitian dan pengembangan serta informasi lainnya yang akan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan dan persaingan pasar. Transparansi tidak berarti keterbukaan tanpa batas tetapi diartikan sebagai “*terlihat tetapi tidak telanjang*”. Seluruh informasi milik Metland diperlakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Akuntabilitas (*accountability*).

Akuntabilitas perusahaan didasarkan kepada kewajiban individu dan kewajiban organ perusahaan berkaitan dengan pelaksanaan wewenang yang dimiliki dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepadanya, akuntabilitas :

- a. Menjamin kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggung jawaban organisasi.
- b. Setiap orang atau unit bisnis berwenang dan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Tanggung-jawab (*responsibility*)

Pertanggung-jawaban adalah kesesuaian didalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat. Pertanggung jawaban diwujudkan melalui kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang berlaku.

Setiap Insan Metland bertanggung-jawab untuk melaksanakan aktifitas pekerjaannya berdasarkan prinsip korporasi yang sehat sesuai dengan hukum yang berlaku, bekerjasama secara aktif dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang nyata.

4. Kemandirian (*independency*).

Independensi diperlukan dalam membuat keputusan terbaik bagi perusahaan. Keputusan terbaik hanya dapat dihasilkan jika perusahaan dan pengambil keputusan bebas dari pengaruh atau tekanan pihak lain yang tidak sesuai dengan mekanisme perusahaan. Independensi akan diwujudkan dalam aktifitas bisnis yang sejalan dengan etika bisnis yang berlaku umum serta dalam kerangka *Good Corporate Governance*. Independensi mencegah benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Kewajaran (*fairness*).

- a. Menjamin perlakuan yang adil setara kepada setiap *stakeholders* dalam setiap aktifitas.
- b. Selalu mengupayakan agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat memahami hak dan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan.

### **BAB III**

## **ETIKA BISNIS PERUSAHAAN**

Secara sederhana yang di maksud dengan etika dalam *Code of Conduct* ini adalah nilai dan norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.

Dengan demikian Etika Bisnis bisa diartikan sebagai cara-cara baik untuk melakukan kegiatan bisnis yang mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan individu, perusahaan, industri dan juga masyarakat .

Kesemuanya ini mencakup bagaimana kita menjalankan bisnis secara adil sesuai dengan hukum yang berlaku dan tidak tergantung pada kedudukan individu ataupun perusahaan di masyarakat.

Perusahaan berusaha untuk selalu membangun dan mengembangkan suasana yang kondusif dalam berinteraksi dengan para *stakeholders*. Perusahaan senantiasa menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* untuk menciptakan hubungan yang saling menguntungkan dengan mengutamakan profesionalitas dan senantiasa memperhatikan etika yang berlaku. Untuk itu maka di buatlah standar etika sebagai pedoman, yaitu :

#### **Etika Perusahaan dengan Pemegang Saham.**

Perusahaan memperlakukan para pemegang saham secara adil dan proporsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan selalu berusaha keras untuk memberikan manfaat yang optimal dan berkesinambungan. Oleh karena itu perusahaan memiliki komitmen untuk :

1. Senantiasa berusaha meningkatkan nilai perusahaan dengan cara menjaga keseimbangan antara pertumbuhan dan pencapaian laba perusahaan.
2. Senantiasa menghormati dan menjamin bahwa hak-hak para pemegang saham sesuai dengan Anggaran Dasar perusahaan serta peraturan lain yang berlaku dapat terpenuhi dengan baik secara transparan, adil, tepat waktu dan lancar.
3. Senantiasa menjamin bahwa informasi material mengenai perusahaan selalu diberikan dengan sejujur-jujurnya, teratur dan tepat waktu kepada para pemegang saham sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku.
4. Tidak melakukan suatu perbuatan untuk mencari keuntungan bagi pribadi dan pihak lain dengan menggunakan informasi perusahaan yang bukan untuk kepentingan umum atau yang dapat menimbulkan konflik kepentingan .

Agar hubungan dengan para pemegang saham dapat terjalin dengan baik dan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perusahaan menetapkan kebijakan sebagai berikut :

1. Memberikan informasi material yang lengkap dan akurat mengenai perusahaan kepada setiap pemegang saham sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Menjalankan setiap keputusan RUPS sesuai dengan Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menjamin agar para pemegang saham mendapatkan hak-haknya sesuai ketentuan Anggaran Dasar perusahaan , keputusan yang diambil secara sah dalam RUPS serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Etika Perusahaan dengan Karyawan.**

Perusahaan memperlakukan seluruh karyawannya secara adil dan bebas dari diskriminasi, tidak membedakan berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin dan lain-lain dengan tetap mengedepankan asas profesionalisme. Oleh karena itu perusahaan memiliki komitmen untuk :

1. Melakukan penataan pekerjaan dengan baik sehingga memotivasi dan memberdayakan karyawan.
2. Mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang sejalan dengan kompetensi dan kebutuhan perusahaan.
3. Menghormati hak-hak asasi karyawan dalam penetapan kebijakan pengelolaan karyawan sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menciptakan kesempatan kerja serta jenjang karir yang sama dan menjunjung tinggi penegakkan hukum /peraturan perusahaan kepada seluruh karyawan .
5. Senantiasa berusaha menciptakan tempat kerja yang berwawasan lingkungan serta menjaga kesehatan dan keselamatan seluruh karyawan.
6. Dalam setiap kebijakannya, perusahaan menghindari perlakuan diskriminatif terhadap karyawan berdasarkan : suku, agama, ras, jenis kelamin, usia, status perkawinan, kecacatan fisik dan penggolongan-penggolongan lain yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan.
7. Perusahaan memastikan bahwa setiap kinerja positif selalu memperoleh imbalan/penghargaan dan setiap pelanggaran akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

### **Etika Perusahaan dengan Pelanggan.**

Perusahaan berkomitmen memenuhi seluruh ketentuan yang telah disepakati dalam upaya meningkatkan kepuasan dan keterikatan pelanggan dengan cara :

1. Saling menghormati kepentingan masing-masing pihak melalui persyaratan/kontrak yang jelas dan adil.
2. Senantiasa memberikan pelayanan sesuai standar kualitas layanan dengan memperhatikan kebutuhan pelanggan.
3. Menyediakan layanan pengaduan / pemberian informasi bagi pelanggan yang mudah diakses dan tanpa ada diskriminasi.

### **Etika Perusahaan dengan Rekanan**

Perusahaan memberikan perlakuan yang sama bagi setiap rekanan (barang dan jasa) sesuai dengan ketentuan, sistem dan prosedur yang berlaku, menjunjung tinggi prinsip-prinsip keterbukaan, kompetitif, adil dan dapat dipertanggung jawabkan serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku demi terwujudnya pengadaan barang dan jasa secara efisien, efektif, transparan, bersaing serta adil dan wajar sehingga akan diperoleh barang dan jasa yang memenuhi *Quality, Cost, Delivery* dan *Service* sesuai yang diharapkan. Untuk mencapai hal tersebut diatas perusahaan menjalankan proses kompetisi secara adil, terbuka dan profesional dengan cara :

1. Memberikan kesempatan yang sama kepada para penyedia barang dan jasa untuk mengikuti proses tender.
2. Melaksanakan proses pengadaan secara transparan, kompetitif dan adil untuk mendapatkan penyedia barang/jasa yang berkualitas.
3. Senantiasa memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.
4. Senantiasa melakukan komunikasi yang baik dengan penyedia barang/jasa.

### **Etika Perusahaan dengan Mitra Bisnis.**

Hubungan Perusahaan dengan mitra (*partner*) bisnis dilakukan secara profesional, setara dan saling menguntungkan dengan mematuhi hal-hal sebagai berikut :

1. Senantiasa mengedepankan azas manfaat dengan memilih mitra yang memberikan sinergi terbaik bagi perusahaan.
2. Saling menjaga hubungan baik, setara, transparan dan saling menguntungkan .
3. Senantiasa memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing sesuai kontrak /perjanjian.

### **Etika Perusahaan dengan Pesaing**

Perusahaan sangat menjunjung tinggi kebebasan berkompetisi dalam usaha. Oleh karena itu perusahaan senantiasa memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil dalam pengelolaan perusahaan tetap berlandaskan kepada prinsip persaingan usaha yang sehat dengan selalu menjunjung tinggi etika usaha dalam setiap kegiatan usahanya yaitu :

1. Dalam melakukan usaha selalu memperhatikan kaidah-kaidah persaingan yang sehat dan beretika sesuai dengan perundang-undangan.
2. Selalu saling menghormati dan menjaga hubungan dengan para pesaing.

### **Etika Perusahaan dengan Media**

Metland meyakini bahwa dengan membangun dan mengembangkan relasi dengan media maka perusahaan dapat menjangkau publik guna meningkatkan citra perusahaan, kepercayaan dan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan berusaha untuk selalu

memberikan informasi yang akurat dan dapat dipertanggung-jawabkan kepada publik dengan menentukan standar kepada media sebagai berikut :

1. Metland menjadikan media massa sebagai mitra kerja dengan mengedepankan hubungan berlandaskan keterbukaan dan saling menghormati.
2. Metland menerima dan menindak lanjuti kritik-kritik membangun yang disampaikan melalui media dengan tetap mempertimbangkan aspek resiko dan biaya.
3. Penyampaian seluruh materi informasi kepada media haruslah informasi yang bersifat material dan harus merupakan informasi yang sudah dipublikasikan sesuai dengan kebijakan perusahaan.
4. Insan Metland yang dapat menyampaikan informasi kepada media hanya mereka yang telah ditunjuk dan mendapatkan persetujuan dari manajemen. Insan Metland yang tidak memiliki otoritas dilarang menyampaikan informasi kepada media.

### **Etika Perusahaan dengan Pejabat Negara dan Pemerintah**

Perusahaan akan senantiasa memelihara hubungan baik dan komunikasi efektif dengan pejabat negara dan pemerintah , baik Pemerintah Pusat maupun Daerah dalam batas toleransi yang diperbolehkan oleh hukum.

Guna menjaga etika perusahaan dengan pejabat negara dan pemerintah baik pusat maupun daerah, perusahaan memiliki komitmen untuk :

1. Senantiasa mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang Undang Dasar, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah ,Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, Peraturan Daerah dll).
2. Membina hubungan yang sehat, harmonis dan konstruktif.
3. Menghindari praktek-praktek : Korupsi, Kolusi, Suap, Pungli dan Nepotisme.

### **Etika Perusahaan dengan Masyarakat dan Lingkungan Sekitar**

Menyadari bahwa perusahaan merupakan bagian dari masyarakat yang berkeinginan untuk tumbuh dan berkembang bersama masyarakat dalam lingkungan yang sehat. Perusahaan memiliki komitmen mengimplementasikan program *Corporate Social Responsibility* untuk :

1. Menciptakan interaksi yang harmonis dan sinergis antara perusahaan dengan masyarakat.
2. Menjaga keseimbangan dan kelestarian lingkungan.
3. Memperkuat dan mendukung pengembangan dan pemberdayaan masyarakat sekitar.
4. Memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan, ekonomi, sosial budaya, kesehatan dan lingkungan masyarakat sekitar.

## **BAB IV**

### **ETIKA KERJA PT. METROPOLITAN LAND Tbk**

Etika kerja mengatur individu dalam bersikap, berperilaku, berinteraksi dan melakukan proses kerja dengan pihak-pihak di dalam dan di luar perusahaan dalam membangun budaya kerja dan budaya perusahaan.

#### **1. Tuntutan Perilaku Individu**

##### **a. Sikap individu dalam perusahaan**

1. Mentaati Peraturan Perusahaan, Keputusan Direksi dan ketentuan-ketentuan lain dalam perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Berkewajiban untuk setia kepada perusahaan dengan menghindari aktifitas yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan antara individu dengan perusahaan.
3. Bekerja secara profesional dengan mengedepankan efisiensi.
4. Mengembangkan kemampuan dan berinovasi terus menerus.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan membangun budaya kerja yang baik.
6. Menyalurkan aspirasi melalui prosedur dan saluran yang diperkenankan oleh perusahaan.
7. Menggunakan wewenang dan jabatan dengan penuh tanggung jawab dan menghindari konflik kepentingan untuk pribadi atau pihak-pihak tertentu.
8. Menggunakan wewenang dan jabatan untuk menjaga seluruh data, informasi, fasilitas dan harta perusahaan.
9. Menjaga nama baik perusahaan baik di dalam maupun di luar perusahaan.

##### **b. Hubungan individu dalam perusahaan antara atasan terhadap bawahan**

1. Menghargai dan memperlakukan bawahan sebagai manusia seutuhnya.
2. Selalu berkomunikasi secara terbuka, bertanggung jawab dan santun.
3. Senantiasa meningkatkan pengetahuan dan kemampuan bawahan.
4. Selalu menghargai ide, inisiatif dan kreativitas bawahan.
5. Memberi keteladanan dalam kata tindakan serta perbuatan sehari-hari.
6. Menjadi pelopor pembaharuan dan manajemen perubahan.
7. Mendorong kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan.
8. Sedapat mungkin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut bawahan terkait.
9. Mendorong/memotivasi bawahan untuk berprestasi mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan.
10. Menyampaikan teguran kepada bawahan secara konstruktif, adil dan bermartabat.
11. Tidak membedakan bawahan berdasarkan suku, ras, agama, jenis kelamin dan golongan.
12. Menindak lanjuti laporan bawahan secara adil dan transparan.

13. Menjaga keutuhan dan kekompakan seluruh karyawan dengan segala cara.
14. Mendorong dan membantu bawahan untuk meningkatkan jenjang karirnya.

**c. Hubungan individu dalam perusahaan antara bawahan terhadap atasan**

1. Menjalankan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab.
2. Bersikap santun terhadap atasan dan keluarganya.
3. Berusaha meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan profesionalisme.
4. Memberikan saran dan masukan yang positif kepada atasan.
5. Berani mengeluarkan pendapat secara santun apabila berbeda pendapat mengenai kebijakan atasan.
6. Tidak menjelek-jelekan atasan di belakang sehingga berpotensi mengundang fitnah.
7. Mematuhi Peraturan Perusahaan dan seluruh perangkat peraturan lainnya.
8. Menginformasikan kepada atasan apabila mengetahui ada penyimpangan/indikasi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan lain.

**d. Hubungan sesama individu dalam perusahaan**

1. Selalu sopan dan santun sesama karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan
2. Mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk bekerja dalam kelompok.
3. Memiliki semangat kerjasama dan selalu siap membantu yang berada dalam kesulitan.
4. Bersedia berbagi pengetahuan dan ketrampilan kepada sesama rekan kerja.
5. Tidak meremehkan dan membedakan satu dengan yang lain.
6. Menerima setiap saran untuk perbaikan diri dan peningkatan kinerja.
7. Menjaga rahasia perusahaan/jabatan secara total.
8. Bersikap terbuka, simpatik dan membantu sesama rekan serta dapat menerima perbedaan pendapat.
9. Memiliki semangat persaingan yang sehat untuk memacu prestasi kerja.
10. Menghindari tindakan dan ucapan yang mengandung unsur intimidasi, pelecehan, penghinaan, sikap mengejek, memfitnah dan merendahkan teman.
11. Bekerja dengan harmonis berdasarkan dedikasi dan kepercayaan bersama untuk mencapai tujuan bersama.
12. Tidak melakukan tindakan provokasi terhadap karyawan lain baik dengan ucapan, tindakan dan perbuatan.
13. Tidak menjerumuskan teman ke dalam kondisi yang lebih buruk, walaupun seolah-olah membantunya, contoh : memberikan pinjaman uang baik secara langsung maupun tidak langsung dengan imbalan jasa (bunga) pinjaman yang tidak wajar.



**e. Hubungan individu dalam perusahaan dengan individu *stakeholders* lainnya.**

1. Menghargai dan tidak memandang lebih rendah setiap individu *stakeholders* diluar perusahaan.
2. Menjaga nama baik perusahaan di mata *stakeholders* dengan memperlihatkan sikap-sikap terpuji.

**2. Kepatuhan terhadap Hukum dan Perundang-undangan**

Peraturan dan undang-undang merupakan produk hukum yang wajib ditaati dan menjadi pedoman. Kepatuhan terhadap peraturan dan hukum merupakan standar dari perilaku yang harus dijalankan. Oleh karena itu setiap Insan Metland dalam melaksanakan tugasnya baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan akan senantiasa berpegang teguh kepada peraturan internal perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan tidak akan melindungi Insan Metland yang telah jelas melakukan pelanggaran hukum, terlebih lagi pelanggaran tindak pidana. Perusahaan akan mendukung dan bekerjasama dengan aparat penegak hukum dalam upaya penegakan hukum tanpa pandang bulu.

Hal-hal yang diperhatikan oleh perusahaan dalam mematuhi hukum dan perundang-undangan adalah sebagai berikut :

1. Mematuhi ketentuan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah dalam seluruh aktifitas perusahaan.
2. Mengedepankan penyelesaian melalui jalur musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap penyelesaian perselisihan dengan pihak lain, jalur hukum akan ditempuh hanya apabila penyelesaian melalui jalur musyawarah tidak tercapai dan perusahaan akan selalu menghormati hasil proses hukum tersebut.
3. Melarang seluruh Insan Metland melakukan kegiatan yang bertentangan dengan hukum dan perundang-undangan.
4. Melarang transaksi usaha dengan pihak-pihak yang dananya diduga berasal dari hasil pencucian uang (*money laundering*).

**3. Kerahasiaan Informasi**

Perusahaan mempunyai kewajiban menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam setiap kegiatan bisnis. Oleh karena itu setiap Insan metland diwajibkan untuk :

**a. Melindungi informasi rahasia.**

- 1) Setiap Insan Metland wajib melindungi dan tidak membocorkan informasi rahasia perusahaan kecuali diijinkan dan diatur dalam *Code of Conduct*.
- 2) Setiap anggota Dewan Komisaris, Direksi, Pemegang Saham serta karyawan perusahaan dilarang menyalahgunakan informasi perusahaan untuk kepentingan pribadi, orang lain atau kelompok.

b. Akses informasi

Setiap karyawan sesuai dengan kewenangan dan lingkup tugasnya dapat melakukan akses terhadap informasi perusahaan yang diperlukan untuk kepentingan kerja/perusahaan namun tetap dilarang untuk menyampaikan informasi tersebut kepada pihak yang tidak mempunyai kepentingan dan tidak mempunyai keterkaitan dengan pekerjaan/perusahaan.

c. Penyebaran Informasi

Setiap karyawan harus hati-hati dan wajib menjaga ucapan maupun tulisan dalam penggunaan informasi perusahaan yang bersifat rahasia baik kepada perorangan, perusahaan, asosiasi atau badan hukum lain.

d. *Insider Trading*

Karyawan dilarang mengungkapkan informasi yang dapat mempengaruhi nilai saham Metland kepada pihak lain. Metland melakukan upaya terbaik untuk melindungi *share holder* dan *stakeholders* yang berpotensi dirugikan oleh tindakan *insider trading*.

#### **4. Benturan Kepentingan ( *conflict of interest* )**

Benturan kepentingan/konflik kepentingan muncul ketika hak, kegiatan, dan hubungan pribadi Insan Metland mengganggu atau berpotensi mengganggu terhadap kepentingan terbaik perusahaan.

Setiap Insan Metland harus mengundurkan diri dari proses pengambilan keputusan apabila berada dalam posisi yang mengandung konflik kepentingan.

a. Prinsip utama benturan kepentingan.

- 1) Setiap karyawan wajib menghindari segala bentuk potensi benturan kepentingan antara kewajibannya sebagai karyawan dengan kepentingan pribadi, keluarga maupun kerabatnya secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Setiap karyawan dilarang menggunakan jabatan dan pengaruhnya maupun fasilitas perusahaan untuk mendukung kegiatan aktivitas politik tertentu.
- 3) Dua prinsip utama yang harus diikuti oleh setiap Insan Metland untuk mencegah terjadinya benturan kepentingan :
  - i. Tidak memanfaatkan jabatan untuk kepentingan pribadi atau orang lain yang terkait dengan Metland.
  - ii. Menghindari aktifitas di luar dinas yang dapat mempengaruhi sikap sebagai karyawan Metland.

b. Contoh perbuatan yang dapat menimbulkan benturan/konflik kepentingan.

Banyak perbuatan/aktifitas yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan bagi Insan Metland. Untuk menghindarinya Perusahaan membuat ketentuan-ketentuan di antaranya :

- 1) Karyawan Metland dilarang menanam modal atau berinvestasi di perusahaan yang sedang atau mencoba menjadi mitra bisnis Metland.
- 2) Karyawan Metland dilarang menanam modal atau berinvestasi di perusahaan yang menjadi pesaing bisnis Metland.
- 3) Karyawan Metland dilarang bekerja (*double job*) di perusahaan yang menjadi mitra bisnis Metland.
- 4) Karyawan Metland dilarang bekerja (*double job*) di perusahaan yang menjadi pesaing bisnis Metland.
- 5) Karyawan Metland dan atau keluarga inti karyawan istri/suami, anak, orang tua, kakak/adik kandung) dilarang membuka usaha/mendirikan perusahaan yang akan menjadi mitra bisnis Metland atau bahkan menjadi pesaing bisnis Metland.
- 6) Setiap karyawan Metland dilarang melakukan segala aktifitas yang dapat menimbulkan atau patut diduga dapat menimbulkan konflik/benturan kepentingan yang pada akhirnya dapat merugikan Metland baik finansial maupun non finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung.

**5. Pemberian dan penerimaan hadiah, suap dan sejenisnya**

- a. Karyawan Metland dilarang memberikan atau menjanjikan, baik langsung maupun tidak langsung hadiah, suap dan sejenisnya kepada semua pihak bila pemberian tersebut dapat atau diduga dapat mempengaruhi pihak-pihak tersebut untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya/kapasitasnya yang bertentangan dengan kewajibannya dalam urusan yang berkaitan dengan Perusahaan.
- b. Karyawan Metland dilarang meminta atau menerima hadiah/gratifikasi, suap dan sejenisnya baik berupa uang, barang, fasilitas atau perlakuan istimewa dari perusahaan yang mempunyai hubungan/kepentingan dengan Metland baik sebagai mitra bisnis ataupun sebagai pesaing.
- c. Larangan melakukan/menerima pungutan.  
Karyawan Metland dilarang melakukan pungutan apapun kepada *stakeholders* untuk keuntungan pribadi termasuk meminta fasilitas, hadiah, *entertainment* atau bentuk lainnya.

## 6. Anti penggelapan dan korupsi

Penggelapan diartikan sebagai kecurangan yang sengaja dilakukan untuk meraih keuntungan dengan cara yang tidak sah, merugikan perusahaan dan melawan hukum.

Setiap karyawan Metland dilarang keras melakukan pencurian/penggelapan atau korupsi apapun alasannya dan berapa pun nilainya, bagi yang terbukti melanggar, perusahaan akan memberikan sanksi tegas tanpa pandang bulu.

Definisi keuntungan :

1. Uang atau aset lain, berwujud maupun tidak berwujud milik atau berada di bawah kuasa Metland.
2. Hasil korupsi, hadiah, atau bentuk keuntungan lain dari individu atau badan hukum lain sebagai balasan atas pemberian janji yang mengatas namakan perusahaan.
3. Hasil korupsi, hadiah, jasa, atau bentuk keuntungan lain dari individu atau badan lain sebagai balasan atas informasi yang hanya dimiliki oleh suatu jabatan tertentu dalam perusahaan.
4. Keuntungan finansial dan atau penghargaan yang didapat berdasarkan pada informasi palsu.
5. Kejahatan yang menyebabkan perusahaan menderita berbagai macam kerugian baik finansial maupun non-finansial.

Pencegahan kemungkinan penggelapan/korupsi

1. Membuat dan menerapkan secara konsisten standar dan prosedur kerja seperti *Code of Conduct*, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, ISO 9001 : 2015, *Policy & Procedure*, Surat Keputusan Direksi dan lain-lain yang bermuara kepada upaya pencegahan penggelapan/korupsi.
2. Meningkatkan sistem pengawasan melekat terutama dari atasan.
3. Mengambil tindakan dan sanksi tegas agar timbul efek jera terhadap setiap individu ataupun kelompok yang melakukan penggelapan/korupsi terhadap perusahaan, pemegang saham, rekan bisnis atau pelanggan.
4. Mendorong setiap karyawan untuk waspada dan melaporkan setiap penggelapan atau dugaan penggelapan, melalui saluran yang telah disediakan oleh perusahaan yaitu melalui mekanisme *Whistle Blowing System (WBS)*.
5. Menghargai setiap laporan yang masuk dengan melakukan tindak lanjut atas laporan tersebut (investigasi dan seterusnya).
6. Membantu pihak berwenang dalam memproses tindak penggelapan/korupsi yang terjadi di dalam lingkungan Metland.

## **7. Melindungi aset perusahaan.**

- a. Aset perusahaan yang meliputi aset berwujud seperti : tanah, gedung, uang, peralatan, sistem teknologi informasi. Aset tidak berwujud seperti : hak milik intelektual, rahasia dagang, pengungkapan hasil penemuan, informasi bisnis dan teknis yang peka, program-program komputer, keahlian bisnis dan produksi. Semua aset tersebut akan digunakan dengan benar dan sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh pihak manajemen.
- b. Asset perusahaan tidak akan digunakan untuk keuntungan pribadi. Semua transaksi harus disetujui pihak manajemen sesuai dengan pendelegasian kewenangan.
- c. Setiap Insan Metland harus ikut menjaga setiap aset perusahaan dengan segenap kemampuannya seolah-olah itu adalah miliknya.

## **8. Keselamatan dan kesehatan kerja**

Setiap Insan Metland wajib mematuhi ketentuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat.

## **9. Menjaga citra perusahaan**

Setiap Insan Metland wajib secara konsisten menjaga citra perusahaan baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja dengan perkataan dan perbuatannya.

## **10. Melakukan pencatatan data perusahaan dan penyusunan laporan.**

- a. Segala aset, kewajiban, pendapatan, biaya dan transaksi bisnis harus dicatat secara lengkap dan akurat dalam pembukuan dan arsip, dengan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, prinsip-prinsip akuntansi dan kebijakan perusahaan.
- b. Evaluasi proposal harus mengulas jelas semua informasi sesuai dengan keputusan yang diminta atau disarankan. Dana tunai atau aset-aset lain yang rahasia atau tidak tercatat tidak boleh diadakan dengan alasan apapun.
- c. Memberitahu para pelanggan bila ada kesalahan dan segera memperbaikinya melalui kredit, pengembalian uang, atau cara-cara lain yang diperbolehkan dan diterima semua pihak.

## **11. Perilaku asusila, narkoba, obat-obatan terlarang, minuman keras, judi dan merokok.**

Perilaku sehat yang dilandasi nilai-nilai moral dan kesusilaan setiap Insan Metland diyakini dapat mempengaruhi kinerja dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan serta berpengaruh terhadap pembentukan citra perusahaan. Oleh karena itu setiap Insan Metland :

- a. Dilarang melakukan segala bentuk tindakan yang melanggar nilai-nilai kesusilaan, antara lain :
  - 1) Pelecehan, penghinaan, fitnah.
  - 2) Menggoda karyawan lain yang sudah berkeluarga.
  - 3) Menjalin hubungan asmara dengan karyawan yang sudah bersuami/ beristeri.
  - 4) Melakukan hubungan intim dengan karyawan lain.
  - 5) Menyimpan, mengedarkan hal-hal yang berkaitan dengan bentuk-bentuk pornografi.
- b. Dilarang menggunakan, menyimpan, mengedarkan dan atau menjual segala bentuk narkotika, obat-obatan terlarang dan minuman keras baik langsung ataupun tidak langsung baik di dalam ataupun di luar lingkungan perusahaan.
- c. Dilarang melakukan perjudian dan atau memfasilitasi perjudian dalam segala bentuk baik langsung maupun tidak langsung, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan.
- d. Dilarang merokok di tempat-tempat umum kecuali pada tempat-tempat yang telah disediakan oleh perusahaan.
- e. Dilarang membawa senjata tajam, senjata api dan senjata lainnya di lingkungan perusahaan.
- f. Dilarang membawa binatang peliharaan di dalam lingkungan perusahaan.

## **12. Aktivitas Politik**

Perusahaan menjamin hak politik seluruh Insan Metland untuk dapat melaksanakan dan menyalurkan aspirasi politiknya. Namun demikian perusahaan tidak memberikan kontribusi politik dan tidak berafiliasi dengan partai politik manapun.

Terhadap aktivitas politik, perusahaan menetapkan standar kepada Insan Metland sebagai berikut :

- a. Dilarang memanfaatkan nama, aset, fasilitas dan potensi perusahaan untuk tujuan/keuntungan golongan dan atau partai politik manapun.
- b. Tidak mengatasnamakan perusahaan atau memberikan kontribusi atas nama perusahaan kepada partai politik manapun.
- c. Tidak melakukan tindakan yang berakibat perusahaan seolah-olah memiliki keterikatan dengan partai politik.
- d. Tidak menggunakan atribut perusahaan ketika menyalurkan aspirasi politiknya.
- e. Apabila Insan Metland akan terlibat dalam aktivitas politik yang berpotensi/ mengakibatkan yang bersangkutan menjadi pengurus partai politik atau menduduki jabatan di legislatif maka yang bersangkutan harus mengundurkan diri terlebih dahulu dari perusahaan.
- f. Dilarang melakukan aktivitas politik apapun baik langsung maupun tidak langsung di dalam lingkungan perusahaan.
- g. Dilarang menggunakan atribut partai politik dan atau organisasi sosial kemasyarakatan (ormas) di lingkungan perusahaan.
- h. Dilarang berkampanye, membawa, menyebarkan atau memasang simbol, gambar, ornamen partai politik atau ormas di lingkungan perusahaan.

## BAB V

### PETUNJUK PELAKSANAAN CODE OF CONDUCT

#### 1. Prinsip Praktis

- a. *Code of Conduct* ini berlaku bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali.
- b. Direksi Metland bertanggung jawab untuk memastikan bahwa *Code of Conduct* ini dikomunikasikan, dipahami, dan dilaksanakan oleh seluruh Insan Metland.
- c. Karyawan dapat mengajukan pertanyaan mengenai hal-hal dalam *Code of Conduct* ini yang meragukan dan belum dipahami dengan baik kepada atasan masing-masing.

#### 2. Sosialisasi dan Internalisasi

Sosialisasi merupakan tahapan penting dari penerapan *Code of Conduct*. Perusahaan berkomitmen untuk melaksanakan sosialisasi secara efektif dan menyeluruh dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Membangun komitmen bagi seluruh mitra kerja.
- b. Mensosialisasikan *Code of Conduct* dalam program orientasi karyawan baru dan penyegaran secara berkala bagi seluruh karyawan.
- c. Mengkaitkan penerapan *Code of Conduct* ini sebagai bagian tidak terpisahkan dari praktek bisnis dan penilaian kinerja seluruh karyawan.
- d. Mengembangkan *Code of Conduct* dan penjabarannya dalam berbagai kebijakan dan Peraturan Perusahaan .
- e. Melengkapi Peraturan Perusahaan dengan sanksi atas pelanggaran *Code of Conduct*.
- f. Membangun sistem untuk memantau penerapan *Code of Conduct*.

#### 3. Whistle Blowing System

Perusahaan menerapkan mekanisme *Whistle Blowing System* (WBS) untuk memfasilitasi bentuk pelaporan terhadap pelanggaran pelaksanaan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*). Penerapan WBS ini penting untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, menjaga citra perusahaan, mengurangi kerugian perusahaan, memudahkan manajemen untuk menangani bentuk pelanggaran yang dilaporkan secara efektif, menjamin keamanan pelapor dengan menjaga kerahasiaan identitas pelapor dan membangun kebijakan serta infra struktur untuk melindungi mereka .

*Whistle Blowing System* ditujukan pada pelaporan atas dugaan terjadinya pelanggaran hukum sebagai berikut :

1. Korupsi / penggelapan.
2. Pencurian.
3. Kecurangan / *fraud*.

4. Suap.
5. Benturan kepentingan.
6. Perbuatan asusila, narkoba, judi.
7. Perbuatan melanggar hukum dan Peraturan Perusahaan.
8. Pemerasan / rentenir.
9. Aktivitas politik terlarang.

Agar penerapannya efektif , perusahaan senantiasa melakukan sosialisasi mekanisme WBS melalui buletin internal, poster maupun sosialisasi secara langsung ke unit usaha. Pelaporan WBS dapat dilakukan melalui berbagai cara di antaranya : surat tertulis , e-mail atau surat elektronik lainnya dengan mengirimnya ke alamat yang telah ditetapkan oleh Direksi.

- a. Setiap karyawan dapat melaporkan mengenai adanya pelanggaran/dugaan pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) ini kepada atasan masing-masing atau ke bagian yang ditunjuk oleh Direksi melalui saluran dan mekanisme yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yaitu *Whistle Blowing System*.
- b. Karyawan yang terbukti mengetahui adanya pelanggaran atau percobaan pelanggaran tetapi tidak melaporkannya dianggap melakukan pelanggaran yang bobot sanksinya berada satu tingkat di bawah sanksi yang dikenakan kepada pelaku pelanggaran.
- c. Pimpinan /atasan yang berusaha menutup-nutupi pelanggaran atau tidak mau memberikan sanksi kepada pelaku pelanggaran yang telah terbukti bersalah melakukan pelanggaran dianggap melakukan pelanggaran dan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan internal Perusahaan yang berlaku.

Mekanisme pelaporan harus memperhatikan beberapa hal :

- a. Pelapor harus menyertakan identitas secara jelas dengan memberi rekomendasi atau bahkan bukti awal dugaan sementara praktek pelanggaran.
- b. Pelapor dapat membatasi identitas dirinya dalam memberikan laporan, namun harus menyertakan bukti-bukti pelanggaran yang dilaporkan.
- c. Pelaporan yang dilakukan melalui surat ditujukan kepada Presiden Direktur Metland dengan menyertakan bukti-bukti pelanggaran.
- d. Tidak ada sanksi bagi pelapor apabila pelanggaran tersebut benar terjadi kecuali apabila si pelapor terlibat dalam pelanggaran tersebut atau laporannya tidak benar atau fitnah.
- e. Kerahasiaan pelapor akan dijaga oleh perusahaan, kecuali :
  - Apabila diperlukan untuk pengungkapan pelaporan oleh aparat berwenang.
  - Diperlukan untuk mempertahankan posisi Metland di depan hukum.
- f. Mekanisme di atas tidak dimaksudkan untuk menyampaikan keluhan pribadi.
- g. Pelapor diharapkan memberikan petunjuk yang jelas mengenai identitas karyawan yang melakukan pelanggaran. Laporan tanpa identitas yang jelas tidak mendapat prioritas tindak lanjut proses dan bahkan dapat diabaikan.
- h. Perusahaan memberikan apresiasi dan kondite baik kepada pelapor yang laporannya terbukti, tetapi apabila pelapor terlibat di dalam pelanggaran tersebut pelapor akan mendapatkan sanksi dengan bobot yang dipertimbangkan, perusahaan akan memberikan sanksi kepada pelapor yang laporannya tidak benar atau fitnah.



#### 4.Sanksi atas pelanggaran.

- a. Pelanggaran terhadap *Code of Conduct* akan ditindak lanjuti secara tegas dan konsisten.
- b. Karyawan diminta untuk sesegera mungkin menginformasikan jika terjadi pelanggaran/dugaan pelanggaran *Code of Conduct* pada unitnya masing-masing.
- c. Direksi/badan yang ditunjuk berwenang menyatakan terjadi atau tidak terjadinya pelanggaran atas *Code of Conduct*.
- d. Setiap pelanggaran atas *Code of Conduct* yang terbukti akan dijatuhi sanksi sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan Disiplin Kerja Karyawan.

### BAB VI

#### PENUTUP.

Implementasi *Code of Conduct* diharapkan dapat menjamin Metland melakukan praktek bisnis yang bermoral mulia baik secara prinsip maupun praktis. *Code of Conduct* disesuaikan dengan perkembangan hukum, sosial, peraturan dan norma yang berlaku di masyarakat dan perjalanan bisnis Metland.

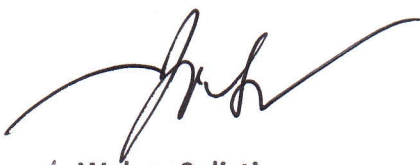
Metland mengharapkan kepada semua pihak untuk memberikan masukan terhadap pengembangan *Code of Conduct* agar sejalan dan bersinergi dengan nilai-nilai yang telah ada.

Keberhasilan implementasi *Code of Conduct* didukung oleh semangat, komunikasi dan komitmen bersama untuk melaksanakannya secara berkesinambungan dalam aktifitas operasional sehari-hari.

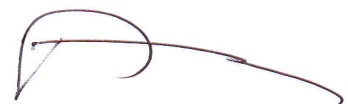
Yang terpenting dari keberhasilan penerapan *Code of Conduct* ini adalah adanya teladan dari para Pimpinan Perusahaan dalam praktek bisnis sehari-hari.

Bekasi, 1 Oktober 2017

PT. Metropolitan Land Tbk.



Wahyu Sulistio  
Direktur



Thomas JA  
Presiden Direktur