

MOVE THE WORLD FORWARD  MITSUBISHI
HEAVY
INDUSTRIES
GROUP

Kode Etik Global Grup MHI

Daftar Isi

1 .	Pendahuluan	4
2 .	Persyaratan Perilaku Dasar	6
3 .	Persaingan Sehat	8
4 .	Anti – Korupsi	12
5 .	Kesehatan, keselamatan dan kualitas layanan dan produk.	16
6 .	Lingkungan	18
7 .	Konflik Kepentingan	20
8 .	Perdagangan Orang Dalam	22
9 .	Keamanan informasi dan Hak Kekayaan Intelektual	24
10 .	Privasi	28
11 .	Lingkungan dan hak asasi manusia	30
12 .	Pengendalian Perdagangan	32
13 .	Hubungan dengan Politik	34
14 .	Properti Perusahaan	36
15 .	Integritas Keuangan	38
16 .	Anti Pencucian Uang	40
17 .	Pengawasan, Pelaporan dan Sanksi	42

Sampul: tautan rantai besi tebal, lapuk akan waktu, merupakan symbol sejarah panjang dan integritas yang tak tergoyahkan dari perusahaan.

Yang terhormat para rekan kerja:

Semakin Grup MHI berjuang untuk mencapai tingkat pertumbuhan berikutnya, semakin besar tantangan yang akan harus kita hadapi. Ketika kita merubah tantangan ini menjadi kesempatan, kita akan semakin dan semakin sering dihadapkan oleh situasi dimana kita berjumpa dengan pilihan yang sulit dan akan dipaksa untuk membuat keputusan yang sulit. Saat kita melakukan hal tersebut, kita akan menghadapinya, seperti apa yang kita selalu lakukan di masa lalu, dimana integritas dan keadilan merupakan tanda cara MHI berbisnis dan telah tertanam di semua praktek bisnis dan etik kita.

Sebagai perusahaan global penyedia solusi bagi kebutuhan infrastruktur masyarakat, kepercayaan dan reputasi yang telah dipertahankan oleh MHI diantara pemegang saham kita telah menjadi dasar bisnis kita selama lebih dari 130 tahun. Kepercayaan dan reputasi tersebut tidak hanya dibangun dari keunggulan teknologi dan produk kita, tetapi juga melalui komitmen kuat kita atas kebutuhan akan kepatuhan, baik hukum maupun sosial, atas klien, partner bisnis, investor, pemerintah, dan masyarakat yang kita layani. Pada keunggulan produk dan teknologi ditambah dengan komitmen tak tergoyahkan atas kepatuhan di segala bentuk, inilah yang telah membuat Grup menjadi salah satu perusahaan yang paling dipercaya dan bereputasi di dunia.

Akan tetapi, satu saja masalah kepatuhan berpotensi untuk merusak reputasi MHI saat itu juga. Karena itu setiap bisnis MHI Grup yang melaksanakan perbuatan tidak sesuai etika karena alasan apapun, termasuk mengejar pertumbuhan, akan diakhiri seketika dan tanpa kecuali. Saya sepenuhnya percaya bahwa tidak akan ada konflik antara pertumbuhan dan kepatuhan. Tetapi bila konflik tersebut ada, pilihan kita adalah kepatuhan- setiap saat tanpa kecuali.

Kode Etik Global Grup MHI menetapkan prinsip-prinsip dan kebijakan-kebijakan dasar yang diharapkan dapat diikuti oleh seluruh karyawan Grup. Silakan baca dengan seksama dan konsultasikan bilamana Anda merasakan ada aktivitas bisnis yang mungkin tidak sesuai dengan standar integritas dan keadilan MHI. Bila Kode ini tidak menyediakan acuan yang cukup spesifik, silakan diskusikan situasi tersebut dengan manajer atau rekan kerja Anda.

Saya mengapresiasi Anda sekalian atas komitmen Anda terhadap Kode Etik. Kepercayaan dan Reputasi yang bersandar pada integritas dan keadilan merupakan sesuatu yang harus kita hargai dan usahakan untuk dipertahankan, agar kita dapat menyampaikan kepercayaan dan reputasi ini, secara utuh, kepada generasi karyawan MHI berikutnya.

Dengan hormat,



Shunichi Miyanaga, Direktur Utama dan CEO
(Ketika Kode Etik ditetapkan)

May 2015

Yang terhormat para rekan kerja:

Kode Etik Global Grup MHI pertama kali didirikan pada Mei 2015 sebagai seperangkat prinsip dan kebijakan dasar untuk diikuti oleh semua karyawan Grup, termasuk Anggota Dewan. Prinsip dan kebijakan ini telah ditanamkan di seluruh Grup berkat resolusi dari masing-masing perusahaan Grup. Dalam empat tahun terakhir, kami juga bertujuan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih besar tentang kepatuhan di antara semua karyawan kelompok melalui upaya seperti komite kepatuhan, pelatihan kepatuhan, dan pesan resmi dari kepemimpinan. Melihat hasil survei karyawan baru-baru ini tentang kesadaran kepatuhan, saya merasa bahwa kami telah berhasil.

Kepatuhan memainkan peran penting dalam membangun perusahaan yang terpercaya dan memiliki reputasi, dan kurangnya perhatian terhadap kepatuhan dapat menciptakan masalah serius. Baru-baru ini, masalah kepatuhan telah mengguncang kepercayaan publik pada sejumlah produk perusahaan karena pengungkapan pengujian yang tidak mencukupi, data yang dipalsukan, dan skandal kualitas lainnya. Masalah kepatuhan kualitas tunggal berpotensi merusak reputasi perusahaan dalam sekejap. Untuk alasan itu, Bab 5 dari Kode Etik Global Grup MHI telah diberi judul «Kesehatan, keselamatan dan kualitas layanan dan produk,» dan mencakup informasi lebih lanjut tentang kualitas untuk menekankan kembali pentingnya memenuhi standar peraturan, internal, kontrak, dan spesifikasi, serta proses dasar untuk memastikan kualitas dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan.

Agar MHI Group dapat mempertahankan pertumbuhan di masa depan dan memastikan reputasi kami sebagai perusahaan yang dipercaya secara global, sangat penting bagi kami untuk menggunakan Kode Etik ini untuk memberikan keunggulan pada produk dan teknologi kami dengan komitmen yang tak tergoyahkan untuk kepatuhan. Karenanya, silakan ambil pembaruan ini sebagai kesempatan untuk membiasakan diri Anda dengan isi Kode Etik.

Kepatuhan adalah dasar dari pertumbuhan. Tidak akan pernah ada konflik di antara keduanya, tetapi jika konflik seperti itu pernah muncul, ingatlah bahwa pilihan kita selalu kepatuhan - setiap saat tanpa gagal. Kepatuhan adalah tanggung jawab semua orang. Kita masing-masing memiliki tugas pribadi untuk bertindak dengan integritas dan keadilan. Kepercayaan yang diberikan pelanggan kami pada Grup MHI hanya dapat dipertahankan melalui komitmen setiap individu untuk mengambil kepemilikan atas peran mereka dalam kepatuhan. Kita semua harus secara konsisten berusaha untuk mendekati pekerjaan kita dengan keyakinan integritas dan keadilan adalah kunci pembangunan berkelanjutan kami.

Dengan hormat,



Seiji Izumisawa, Presiden & CEO

Juni 2019

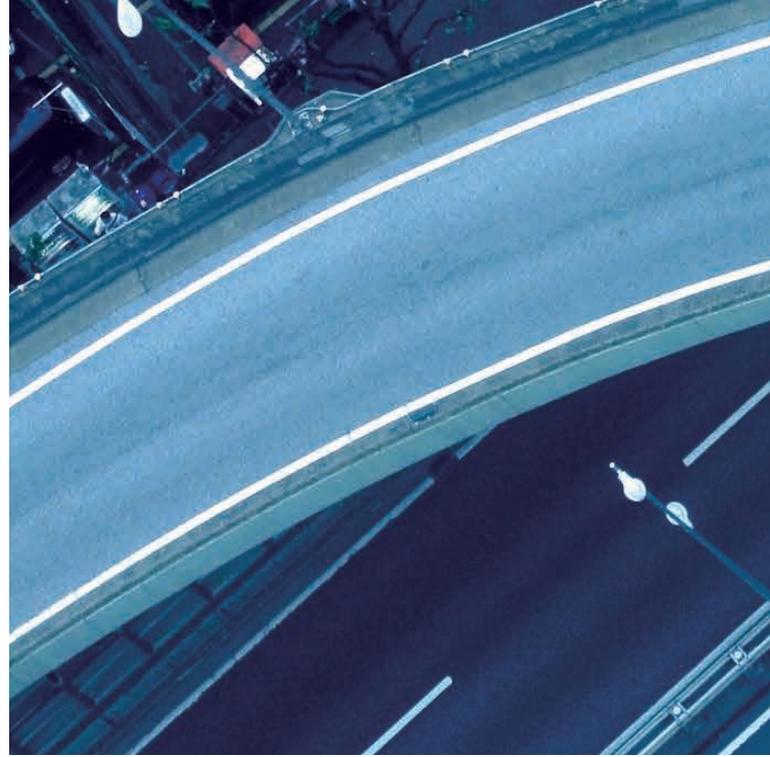


1.

Pendahuluan

Apakah Kode Etik Global Grup MHI?

Kode Etik Global Grup MHI merupakan kumpulan aturan standar yang harus diikuti oleh seluruh karyawan MHI untuk menjunjung tinggi reputasi MHI sebagai perusahaan berintegritas dan beretika tinggi. Kode Etik ini mengikhtisarkan prinsip – prinsip dan kebijakan - kebijakan atas usaha yang adil dan integritas yang mengendalikan perusahaan kita dan menetapkan harapan MHI atas perilaku karyawan yang dapat diterima.



Mengapa MHI memerlukan Kode Etik?

Sebagai perusahaan global, MHI mempekerjakan ribuan individual dari berbagai macam latar belakang, kewarganegaraan dan kebudayaan. Keragaman bakat dan sudut pandang ini merupakan salah satu aset terbesar kita. Akan tetapi, di waktu yang sama, MHI sebagai perusahaan harus beroperasi dengan satu budaya perusahaan yang memungkinkan MHI untuk bersaing dengan sukses di pasar global, sambil mempertahankan reputasi sebagai perusahaan yang berintegritas dan beretika tinggi. Kode Etik ini menggambarkan bagaimana karyawan MHI berperilaku. Kode Etik ini menyediakan pedoman untuk mengatasi situasi dan dilema, yang memerlukan dukungan dan klarifikasi, untuk membantu karyawan melanjutkan tujuan MHI.



Berbeda negara – berbeda hukum

Karyawan MHI tunduk pada berbagai hukum dan peraturan perundangan lokal. Meskipun Kode Etik dapat diterapkan di negara manapun tempat MHI beroperasi, karyawan juga tunduk pada hukum dan peraturan perundangan nasional dari negara asal mereka dan di negara dimana mereka berkerja. MHI berkomitmen untuk mematuhi hukum di setiap wilayah hukum dimanapun ia beroperasi. Ketika ada hukum lokal menetapkan standar atau persyaratan yang lebih tinggi daripada yang ditetapkan oleh Kode Etik ini, maka standar dan persyaratan hukum lokal yang diutamakan. Setiap perusahaan bagian dari grup dapat memodifikasi sebagian Kode Etik ini, bila diperlukan, untuk menyesuaikannya dengan hukum dan peraturan perundangan nasional, kebiasaan, dan/atau struktur bisnis perusahaan, setelah sebelumnya disetujui oleh Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. Akan tetapi, perusahaan bagian dari grup tidak dapat mengendurkan Kode Etik sedemikian rupa hingga merubah tujuan umum dan isi pokoknya. Apabila terdapat keraguan, karyawan sebaiknya berkonsultasi dengan manajemen, bagian Sumber daya manusia, atau Departemen Hukum tentang kode yang pantas untuk diterapkan.

Kepada siapa Kode Etik ini berlaku?

Semua grup MHI*, Karyawan**, termasuk Anggota Dewan, harus menaati kaidah dan persyaratan yang tercantum di Kode Etik ini.

() Grup MHI didefinisikan sebagai perusahaan – perusahaan dimana MHI secara langsung maupun tidak langsung memiliki mayoritas saham atau hak suara mayoritas. Kode etik ini disahkan oleh keputusan perusahaan yang dikeluarkan Mitsubishi Heavy Industries, Ltd., dan akan efektif berlaku di setiap perusahaan bagian dari grup melalui keputusan perusahaan dari perusahaan tersebut yang berlaku.*

*(**) seperti yang digunakan di dalam Kode Etik ini, 'Karyawan MHI' mengacu pada setiap karyawan perusahaan bagian dari grup MHI, juga setiap orang yang bertindak atas nama MHI, seperti agen, konsultan, dan partner bisnis lainnya. Sebagai tambahan, referensi 'MHI' dimaksudkan untuk mencakup semua perusahaan bagian dari grup MHI.*

2.

Persyaratan Perilaku Dasar



Karyawan MHI harus senantiasa:

- Bertindak dengan kejujuran dan integritas
 - Berinteraksi satu sama lain dengan saling menghormati, dan menghargai hak privasi, kesetaraan dan martabat setiap individual,
 - Menghindari konflik kepentingan yang benar dan nyata antara hubungan pribadi dan profesional,
 - Memastikan setiap pernyataan publik atau pengumuman yang dibuat atas nama perusahaan adalah benar, akurat, jelas, lengkap, adil dan tepat waktu,
 - Memastikan bahwa MHI mematuhi segala hukum, peraturan, dan kebijakan pemerintah dimana dia beroperasi dan syarat dan kondisi dari setiap kontrak yang mengenakan MHI atas kewajiban kode etis lebih jauh,
 - Mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku,
 - Menggalakkan perilaku etis dan jujur di lingkungan kerja dan dalam lingkup fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan, dan
 - Pertahankan sikap tegas, dan tolak untuk menerima terhadap, permintaan yang tidak patut dari sindikat kejahatan, geng, mafia, teroris, pengedar narkoba atau organisasi kriminal lainnya, atau individu lain yang terlibat dalam kegiatan yang melanggar hukum atau yang akan merusak reputasi perusahaan kami.
- Melaporkan dengan tepat setiap pelanggaran terduga atau nyata atas Kode ini kepada manajer mereka, Departemen Hukum, atau jalur telepon Pengungkap Aib.

Ketika mengalami keraguan tentang hal yang harus dilakukan pada suatu situasi bisnis tertentu, karyawan sebaiknya mempertimbangkan pertanyaan berikut:

- Apakah ini legal?
- Apakah ini mematuhi Kode Etik dan kebijakan internal?
- Apakah manajer saya mengetahui hal ini?
- Apakah saya melibatkan orang yang tepat (ahli dari internal dan/atau eksternal)?
- Apakah saya dapat mempertanggungjawabkan tindakan saya kepada pengawas saya dan kepada Dewan Direksi MHI?
- Apakah saya dapat mempertanggungjawabkan tindakan saya pada investigator independen pihak ketiga atau pemerintah?
- Apakah saya dapat mempertanggungjawabkan tindakan saya pada keluarga atau teman-teman saya?
- Bagaimana kira-kira reaksi klien yang sudah ada dan yang potensial bila mereka mengetahui situasi ini?
- Bagaimana kira-kira reaksi keluarga atau teman saya bila mereka mengetahui hal ini?
- Bagaimana kira-kira perasaan saya bila saya membaca soal tindakan saya di sebuah koran?



Bila anda merasa menggunakan salah satu (atau kalimat yang mirip) dari ungkapan di bawah ini, maka itu merupakan indikasi bahwa Anda berada di dalam bahaya melewati batas dan bertentangan dengan Kode Etik ini:

- Iya, tetapi hanya untuk kali ini...
- Tidak ada orang yang perlu tahu mengenai hal ini..
- Semua orang juga melakukan hal yang sama..
- Anda/Kita sebaiknya tidak usah menyebutkan hal ini...
- Kadang-kadang Anda harus pura-pura tidak melihat...
- Apabila kita mengikuti segala aturan, kita tidak akan dapat bekerja secara efisien / dan tidak akan berada di posisi untuk mencapai tujuan internal kita / [sebutkan alasan lain]....
- Inilah bagaimana industri / budaya ini bekerja.

Tanggung Jawab Manajer dan Pengawas

Semua Manajer dan pengawas MHI, karena posisi mereka, harus bertindak sebagai panutan untuk staf dengan menaati kaidah yang ditetapkan oleh Kode Etik ini. Manajer dan pengawas memiliki tugas untuk menginformasi, mendorong, dan mengawasi

orang-orang yang melaporkan kepada mereka sehubungan dengan Kode Etik. Semua manajer dan pengawas harus mendukung karyawan yang bertanya atau memiliki kekhawatiran atas cara aktivitas professional dilakukan.

Tanggung jawab pribadi

Kode Etik dan tanggung jawab manajer atau pengawas tidak menggantikan tanggung jawab pribadi karyawan secara individual atau persyaratan untuk menggunakan akal sehat atas fakta spesifik di setiap kasus.

Kode Etik ini menetapkan standar dan menjadi alat untuk membantu karyawan memahami harapan MHI. Akan tetapi, Kode Etik ini tidak dimaksudkan untuk menutupi setiap dilema etis yang memungkinkan atau situasi yang mungkin anda hadapi saat berinteraksi dengan pihak ketiga sebagai bagian dari pekerjaan Anda. Anda sebaiknya menggunakan Kode Etik ini bersamaan dengan kebijakan perusahaan Kita untuk membimbing dan menginformasikan kepada Anda cara melakukan usaha; akan tetapi, dihadapkan dengan situasi yang tidak diatur dalam Kode Etik ini tidak mengecualikan karyawan dari tanggung jawab atas tindakan mereka. Apabila ada pertanyaan atau kekhawatiran, Anda sebaiknya senantiasa berkonsultasi dengan manajer Anda dan/atau Departemen Hukum di saat yang tepat.

3.

Persaingan Sehat



Mengamati Hukum Persaingan

Persaingan sehat merupakan kaidah pokok utama untuk kelangsungan pertumbuhan perusahaan di pasar global, dan tidak ada tindakan yang bertentangan dengan hukum persaingan yang berlaku di seluruh dunia yang akan ditoleransi oleh MHI. Tidak ada – meski itu ‘menutup kesepakatan’, memenangkan tender, mencapai target keuntungan atau bahkan perintah langsung dari atasan – yang dapat membahayakan komitmen Anda pada Persaingan sehat.

Hukum persaingan ada untuk mencoba memastikan persaingan yang adil dan sehat di pasar, yang pada akhirnya akan menambah produktivitas, inovasi dan nilai bagi klien serta masyarakat. Hukum persaingan secara umum melarang aktivitas yang dapat mengacaukan atau mengurangi persaingan seperti penetapan harga, persekongkolan tender, dan alokasi pasar.

Karyawan MHI tidak ikut melaksanakan aktivitas non-kompetitif atau aktivitas manapun yang mungkin dapat menyebabkan kecurigaan atas perilaku non-kompetitif seperti:

- Berkomunikasi dengan kompetitor (baik kompetitor saat ini maupun yang potensial akan menjadi kompetitor) mengenai informasi pasar yang sensitif seperti harga, kapasitas, tender, margin, jalur distribusi atau kemampuan, rencana produksi, potongan harga, rencana pemasaran, syarat penjualan, jangka waktu kontrak, biaya atau informasi rahasia lainnya dimana keuntungan bersaing dapat diperoleh,
- Terlibat dalam persekongkolan tender (termasuk menyetujui atau menawarkan mengikuti tender untuk tujuan lain selain memenangkan bisnis), atau
- Memiliki persetujuan dengan kompetitor untuk tidak bersaing atau untuk memisahkan pasar atau klien.

Aktivitas lain seperti menetapkan atau membatasi harga produk kita di penjual independen atau jalur distribusi, menawarkan potongan harga special untuk klien tertentu atau memiliki hubungan eksklusif tertentu dengan pemasok dapat dikategorikan sebagai anti-persaingan berdasarkan



fakta situasinya. Hukum persaingan itu rumit, oleh karena itu karyawan sebaiknya senantiasa berkonsultasi dengan Departemen Hukum bilamana mengalami kondisi kontraktual atau pengaturan bisnis yang membatasi, atau yang bisa digunakan untuk membatasi persaingan.

Sebagai tambahan, setiap negara memiliki hukum anti - persaingan masing-masing dan memberlakukan hukum tersebut melalui institusi penegakan masing-masing. Penting untuk diketahui bahwa di beberapa situasi tertentu, hukum anti persaingan ini dapat berlaku bagi MHI dan/atau individual atas dugaan pelanggaran meskipun tindakan terkait terjadi di luar negara tersebut. Sebagai contoh, apabila ada tindakan anti-persaingan (contohnya penetapan harga), terjadi dalam suatu penjualan sebuah bagian yang akan menjadi bagian produk yang dijual di Amerika Serikat, Inggris, Tiongkok dan India, maka di setiap negara tersebut dapat menuntut MHI dan/atau individual tersebut meskipun aktivitas atau kontrak penjualan seluruhnya dilaksanakan di Jepang. Sebagai hasilnya, ini berarti bahwa satu tindakan (di contoh di atas, penetapan harga) dapat membuat MHI dan/atau individu tersebut terkena denda atau tuntutan pidana di banyak negara dan wilayah hukum.

Kontak dan interaksi dengan Kompetitor

Secara umum, kontak dan interaksi dengan kompetitor hanya diperbolehkan apabila ada alasan bisnis yang sah yang dapat dikategorikan demikian oleh pihak ketiga yang independen. Apabila suatu kompetitor menghubungi karyawan MHI dengan niat jelas atau dugaan untuk melakukan tindakan anti-kompetitor yang dilarang, karyawan tidak boleh menyetujui atau membalas. Sebagai tambahan, karyawan harus menginformasikan hal tersebut pada pengawas atau jalur telepon Pengungkap Aib, serta Departemen Hukum lokal.

Tukar informasi yang dilakukan dengan kompetitor harus dilakukan sesedikit mungkin untuk mendukung tujuan aktivitas bisnis yang sah dan legal. Apabila saat rapat dengan kompetitor, karyawan menyadari bahwa mungkin akan ada peraturan terlarang yang terlibat, karyawan dengan seketika harus menghentikan atau meninggalkan rapat tersebut. Karyawan harus mendokumentasi tindakan dan alasan atas tindakan tersebut di dalam risalah rapat, menghindari kontak lebih jauh dengan kompetitor tersebut di masa depan, dan menginformasikan pengawas mereka atau jalur telepon Pengungkap Aib, serta Departemen Hukum lokal.



3.

Persaingan Sehat (Bersambung)

Asosiasi Perdagangan

Asosiasi Perdagangan terdiri dari individual dan firma di industri yang sama dengan kepentingan yang sama yang memenuhi dan menjalankan fungsi yang sah dan sesuai hukum, seperti menetapkan standar teknis produk di industri yang berlaku. Akan tetapi, karyawan MHI harus selalu ingat bahwa anggota asosiasi perdagangan adalah kompetitor, dan di setiap rapat dengan kompetitor (meskipun rapat asosiasi perdagangan), tindakan berhati-hati harus dilakukan untuk menghindari perilaku anti-persaingan seperti bertukar informasi pasar yang sensitif. Apabila anda menemukan aktivitas apapun di rapat asosiasi perdagangan yang terlihat ilegal, mencurigakan atau anti-persaingan, anda harus menyampaikan tujuan Anda secara jelas dan meminta tujuan tersebut didokumentasikan di risalah rapat (dan bila perlu, keluar dari rapat), informasikan kepada manajer Anda, dan tanyakan segera saran dari Departemen Hukum.

Perusahaan Patungan dan Aktivitas Merger & Akuisisi

MHI merupakan bagian dari banyak perusahaan patungan dan aktivitas Merger dan akuisisi, dan dari waktu ke waktu, usaha patungan atau aktivitas merger dan akuisisi mungkin akan melibatkan kompetitor. Hukum persaingan juga mengatur aktivitas ini, dan tergantung situasinya, mungkin memerlukan perizinan sesuai peraturan sebelumnya sebelum usaha patungan atau aktivitas merger dan akuisisi dapat disempurnakan. Sebagai tambahannya, pada jenis transaksi seperti ini, informasi bisnis yang sensitif sering diharuskan untuk dipertukarkan, dan tindakan sangat berhati-hati harus dilakukan untuk memastikan bahwa informasi tersebut dibicarakan dengan baik dalam lingkup MHI dan jumlah serta waktu pertukaran informasi bisnis yang sensitif itu tepat sesuai dengan keadaan. Persyaratan sesuai hukum dan jaminan keamanan yang diperlukan untuk jenis transaksi ini sangat rumit dan harus dipikirkan dengan sebaik-baiknya sebelum mengadakan diskusi rinci dengan kompetitor atau pertukaran informasi bisnis yang sensitif, jadi sangatlah penting untuk berkonsultasi dengan Departemen Hukum secepat mungkin di awal proses berlangsung.



Menghormati Kompetitor Kita

MHI menghormati setiap kompetitor dan bisnis mereka. Karyawan MHI tidak boleh berpartisipasi dalam tindakan penyebaran rumor yang salah mengenai kompetitor juga tidak boleh mencoba memiliki dan menggunakan informasi sensitif milik kompetitor secara ilegal atau melanggar kewajiban yang tercantum pada kontrak.

Interaksi dengan Pemasok

Semua pemasok dan pihak yang berpotensi menjadi pemasok harus dilayani dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama untuk bersaing untuk bisnis kita. Ketika kita memperoleh barang dan jasa di dalam pasar, kita mengevaluasi pihak yang berpotensi menjadi pemasok sesuai dengan kriteria dan standar kita, seperti kualitas, biaya, waktu yang diperlukan olehnya untuk memenuhi order, keamanan, dampak pada lingkungan, kepatuhan, kemampuan untuk riset dan pengembangan produk, serta stabilitas. Sebagai imbalannya kita mengharapkan semua pemasok menjunjung tinggi nilai – nilai serta persyaratan yang harus dipatuhi perusahaan Kita.

4.

Anti Korupsi

Penyuapan

MHI berkomitmen untuk mendorong praktek bisnis yang adil dan jujur dan tidak akan mentoleransi penyuapan dalam segala bentuk.

Penyuapan merupakan tindakan penawaran, menjanjikan atau memberikan, menerima atau pembujukan akan keuntungan untuk mendapatkan tindakan timbal balik yang illegal, tidak etik atau melanggar kepercayaan.

'Keuntungan' ini tidak harus dalam bentuk uang tunai. Ini bisa berbentuk apapun yang bernilai seperti hadiah, pinjaman, pembayaran kembali, upah, komisi, penghargaan serta keuntungan finansial lain dan keuntungan non-finansial (donasi amal, pelayanan, perjalanan wisata, hiburan, keramahtamahan, kesempatan mendapat pekerjaan, dll) atau janji atau persetujuan tak resmi untuk menyediakan keuntungan sejenis di masa depan.

Peraturan internasional tentang korupsi dan penyuapan berkembang sangat pesat. Pelanggaran apapun dari hukum semacam ini merupakan pelanggaran berat yang dapat berujung pada denda untuk individu terkait, dan juga untuk Perusahaan dan/atau Direksinya, dan/atau dikeluarkan dari tender untuk kontrak publik, serta dapat mengakibatkan hukuman penjara bagi individu. Karyawan MHI tidak boleh melakukan penyuapan dalam bentuk apapun, dengan tujuan apapun dan kepada siapapun baik pejabat pemerintahan maupun perseorangan.

Di beberapa wilayah hukum, sebuah perusahaan dapat dikategorikan bertanggung jawab atas aktivitas penyuapan meski aktivitas tersebut dilakukan oleh agen, konsultan, partner perusahaan patungan atau jenis pekerjaan perantara lain yang bekerja atas nama perusahaan. Karena itu sangat penting bagi karyawan MHI untuk mengambil langkah memastikan bahwa penyuapan tidak ditawarkan atau dibuat untuk MHI atau atas nama MHI oleh perantara pihak ketiga. Langkah-langkah tersebut harus mencakup:



- Menjalankan uji kelayakan tentang anti korupsi sebelum memulai suatu hubungan dengan pihak ketiga untuk memastikan kualifikasi, reputasi dan integritas mereka.
- Memasukkan ketentuan yang pantas dan mengikat dalam perjanjian atau kontrak dengan pihak ketiga, yang mensyaratkan pihak tersebut untuk bertindak sebaik-baiknya.
- Memastikan setiap biaya dan pengeluaran yang dibayarkan kepada pihak ketiga mewakili pembayaran upah yang tepat dan dapat dibenarkan atas pelayanan yang sah yang diberikan oleh mereka,
- Menyimpan catatan keuangan yang akurat atas pembayaran kepada pihak ketiga.

Ketika anda diminta untuk melakukan atau ditawarkan suap, atau ketika ada permintaan yang mencurigakan, anda harus segera melapor kepada manajer anda, atau jalur telepon Pengungkap Aib, dan kemudian insiden tersebut harus dilaporkan kepada bagian Sumber Daya Manusia dan Departemen Hukum. Kebijakan yang sama berlaku pada uang pelicin yang dimaksud untuk mengamankan atau mempercepat suatu prestasi; pembayaran tersebut mungkin dikategorikan sebagai kasus di 'ambang batas' oleh beberapa negara, tetapi uang pelicin ilegal di mayoritas (tapi tidak semua) negara.

() uang pelicin*

Uang pelicin adalah pembayaran sedikit uang tunai atau barang yang dimaksudkan untuk mengamankan atau mempercepat proses atau prestasi rutin yang dimana prestasi tersebut ditujukan secara legal kepada si pembayar. Uang pelicin dilarang di mayoritas negara dan karena itu dikategorikan sama dengan penyuapan di negara-negara tersebut.

karyawan MHI yang dimintakan uang pelicin harus menginformasikan kepada manajernya atau jalur telepon Pengungkap Aib. Insiden tersebut juga harus diinformasikan kepada bagian Sumber Daya Manusia dan Departemen Hukum.

4.

Anti Korupsi (Bersambung)

Seperti hukum anti persaingan, hukum anti korupsi sangat rumit dengan banyaknya kasus 'di ambang batas', karena itu karyawan sebaiknya senantiasa berkonsultasi dengan Departemen Hukum bilamana dihadapkan pada situasi atau permintaan yang dapat dikategorikan sebagai penyuapan. Juga, seperti hukum anti kompetisi, setiap negara memiliki hukum anti penyuapan / korupsi masing-masing dan menegakkan hukum tersebut melalui institusi pemerintahan sendiri. Ini berarti bahwa di beberapa situasi tertentu hukum anti korupsi ini dapat berlaku untuk MHI dan/atau individu atas pelanggaran terduga meskipun tindakan tersebut terjadi di luar wilayah negara tersebut, dan satu saja tindakan tersebut dapat membuat MHI dan/atau individu tersebut terkena denda atau tuntutan pidana di banyak negara dan wilayah hukum.

Hadiah, hiburan dan keramah tamahan

MHI menyadari bahwa hadiah, hiburan dan keramah tamahan merupakan bentuk syukur atas bisnis dan hubungan pribadi, dan bisa menjadi penting dalam membangun hubungan bisnis jangka panjang. Biaya-biaya untuk kebutuhan ini harus senantiasa berada di dalam batas yang masuk akal,

dan konsisten dengan budaya dan praktek lokal, serta di segala kasus menghindari pemberian yang berlebihan dan tidak pantas untuk memastikan agar MHI dapat menjaga reputasinya atas transparansi dan integritas. Uang atau yang senilai dengannya selalu menjadi hadiah yang kurang pantas.

Secara umum, karyawan MHI harus mencoba untuk tidak menerima hadiah dari pihak ketiga yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Akan tetapi, budaya memberi hadiah berbeda di setiap negara. Di beberapa budaya, penolakan hadiah dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang tidak sopan. Apabila mengembalikan hadiah dapat menyinggung perasaan si pemberi, atau pada saat situasi dimana saat hadiah diberikan, pengembaliannya dihalangi, karyawan boleh menerima hadiah tersebut, tetapi harus memberitahu kepada manajernya, yang akan bekerjasama dengan karyawan tersebut untuk mendonasikan barang tersebut ke lembaga amal, atau mendistribusikan atau membagi barang tersebut pada sejumlah besar karyawan.





5.

Kesehatan, keselamatan dan kualitas layanan dan produk

Memastikan kesehatan dan keselamatan

Keamanan adalah prioritas tertinggi MHI.

MHI percaya bahwa setiap karyawan, kontraktor, klien dan anggota masyarakat yang memasuki area kerja yang dikendalikan oleh MHI berhak atas lingkungan yang aman dan nyaman dimana orang dan property tidak terkena resiko yang tidak penting.

Prioritas pertama dan reaksi awal atas identifikasi masalah kesehatan dan keamanan pelayanan dan/ atau produk kita adalah harus senantiasa menghindari terjadinya penyebaran masalah dan/atau cedera pribadi.

MHI akan mengambil tindakan segera untuk menyelesaikan masalah kesehatan dan keamanan yang dikenali, bersama dengan pihak terkait.

Karyawan dari segala tingkatan diharapkan dapat berperilaku sesuai dengan hukum dan prosedur yang berlaku. Mereka tidak boleh mengekspos diri mereka atau orang lain kepada resiko keamanan yang tidak dapat diterima, baik di situs MHI atau situs pihak lain. Karyawan disyaratkan untuk melaporkan semua insiden dimana mereka terlibat langsung, atau yang mereka saksikan, kepada manajer, bagian Sumber Daya Manusia, Departemen Hukum dan Jalur telepon Pengungkap Aib.

Memastikan kualitas

Untuk menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi, MHI mematuhi undang-undang yang relevan, spesifikasi yang ada di kontrak dari pelanggan kami dan standar internal MHI, serta mematuhi langkah-langkah dan prosedur standar kami.

Jika insiden atau masalah yang berkaitan dengan kualitas produk teridentifikasi, MHI harus segera menyelidiki masalah tersebut, dan mengambil tindakan yang sesuai dan tindakan pencegahan.

Dalam hal seorang karyawan menemukan insiden terkait dengan kualitas sebagai akibat dari kegagalan untuk mematuhi hukum yang relevan, spesifikasi yang ada di kontrak dari pelanggan kami atau standar internal MHI, ia diharuskan melaporkan insiden tersebut kepada manajer atau departemen terkait. Jika karyawan merasa tidak nyaman mendekati manajernya, karyawan tersebut harus menghubungi perwakilan manajemen lain atau menggunakan jalur telepon pelaporan pelanggaran.

6.

Lingkungan

MHI bertujuan untuk menyediakan produk dan pelayanan kualitas tinggi pada klien, yang sesuai dengan semua persyaratan hukum dan kontrak. Pekerjaan kita diselesaikan dengan perilaku yang menetapkan dan mengelola standar kualitas, kesehatan, keamanan, dan di setiap hal yang kita lakukan dan buat, kita harus selalu mengingat tanggung jawab kita atas penata layanan lingkungan.

Pentingnya pelestarian lingkungan harus terlihat dengan jelas pada produk yang kita buat, pada pemasok yang kita pergunakan, dan pada tindakan sehari-hari kita. Kita akan terus mencari cara untuk menggunakan proses dan material yang ramah lingkungan dan akan melanjutkan pencarian kita atas pengembangan teknologi yang ramah lingkungan.

Sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan dan integrasi dengan masyarakat dimana MHI beroperasi, kita berkomitmen terhadap penggunaan sumber daya alam yang berkelanjutan dan efisien dan pada pengurangan, penggunaan kembali dan pendauran ulang material yang kita gunakan untuk meminimalisir dampak perusahaan kita pada lingkungan.





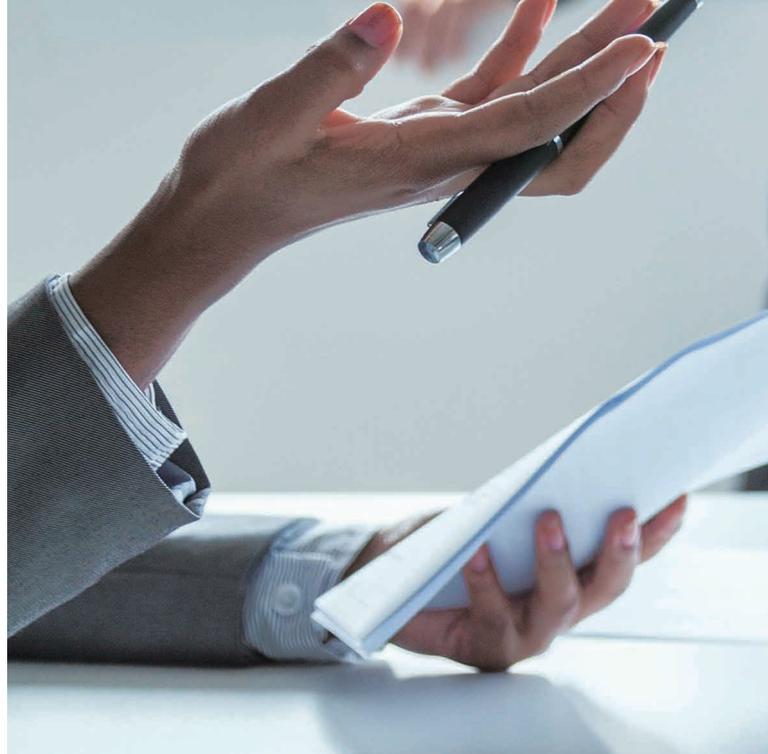
7.

Konflik kepentingan

Konflik kepentingan terjadi saat kewajiban dan keinginan seorang individu di lingkungan kerja bertentangan dengan keinginan pribadinya. Konflik terlihat yang sekiranya dapat menjadi konflik kepentingan dapat merusak reputasi perusahaan dengan serius dan akan berlanjut dengan rusaknya reputasi usahanya.

Semua aktivitas bisnis harus senantiasa dilakukan demi kepentingan terbaik bagi MHI dan bukan demi kepentingan pribadi karyawan.

Karyawan diharapkan untuk segera memberitahukan keuntungan pribadi baik langsung maupun tidak langsung yang mungkin akan mereka dapat pada transaksi atau proyek yang akan dijalankan oleh MHI. Untuk menghindari munculnya situasi berpotensi terjadi konflik kepentingan, karyawan harus memiliki izin dari manajer mereka atau Departemen Hukum, untuk memproses lebih lanjut transaksi atau proyek tersebut.



Kepentingan pribadi dapat terjadi dalam berbagai rupa. Merupakan tanggung jawab setiap karyawan untuk memutuskan secara hati-hati atas situasi dimana konflik kepentingan dapat terjadi.

Contoh situasi yang berpotensi terjadi konflik kepentingan termasuk:

Investasi

- Investasi dalam jumlah yang signifikan oleh karyawan MHI, atau kerabat dekat mereka, pada partner bisnis atau kompetitor MHI,
- Penjualan kepada atau pembelian kembali aktivitas bisnis MHI kepada kerabat dekat, teman, atau hubungan bisnis.
- Pembelian dan penjualan saham MHI berdasarkan informasi yang didapatkan oleh karyawan karena ia memiliki akses khusus berkat posisinya di dalam perusahaan (untuk informasi lebih detail silakan kunjungi bagian 8 di bawah, di bagian perdagangan orang dalam)



Usaha memperoleh / pembelian

- Pembelian barang atau jasa dari kerabat dekat atau teman.

Interaksi dengan keluarga dan teman

- Mempekerjakan atau mengawasi kerabat dekat atau teman,
- Dengan aktif mempengaruhi manajemen untuk mempekerjakan kerabat dekat atau teman,
- Melaksanakan negosiasi bisnis dengan partner bisnis dimana pihak lawan Anda adalah kerabat dekat atau teman Anda,
- Mengesahkan pembayaran kepada kerabat dekat atau teman

Pekerjaan luar dan jabatan direktur

Hubungan profesional bisnis di luar MHI dapat menjadi konflik kepentingan. MHI tidak memperbolehkan segala bentuk pekerjaan, konsultasi, kerja sambilan, pemberian jasa atau jenis hubungan lainnya dengan klien MHI, pemasok, kompetitor, perusahaan dengan jenis bisnis yang sama dengan MHI, atau pihak lain yang tertarik tanpa persetujuan tertulis dari bagian Sumber Daya Manusia dan Departemen Hukum.

Karyawan disarankan untuk meminta nasehat dari manajer mereka atau Departemen Hukum sebelum mengambil hubungan profesional di luar kantor.



8.

Perdagangan orang dalam

Perdagangan orang dalam adalah praktek ilegal perdagangan di bursa saham untuk kepentingan pribadi sebagai hasil dari mendapatkan akses khusus atas informasi rahasia.

Beberapa karyawan, sebagai bagian dari posisi mereka dalam perusahaan, akan mendapatkan informasi istimewa atau rahasia tentang perusahaan kita, klien, atau partner bisnis. Menggunakan informasi yang 'sensitif terhadap pasar' ini, yang bukan merupakan informasi yang dibagi untuk umum, membuat si penerima mendapatkan keuntungan yang tidak sah saat bertransaksi saham dan ekuitas pasar modal.

Karyawan MHI harus menghindari bertransaksi pada ekuitas MHI atau partner bisnisnya ketika mereka mengetahui keberadaan informasi pasar yang sensitif atau ketika transaksi tersebut dapat membuat kekhawatiran atau kecurigaan perdagangan orang dalam. Karyawan juga harus menghindari pemberian nasehat kepada orang lain untuk membeli atau menjual ekuitas berdasarkan informasi yang didapat atas informasi istimewa tersebut.

Penting bagi semua karyawan untuk memastikan informasi 'pasar yang sensitif' disimpan dengan rahasia dan tidak didiskusikan atau dibocorkan pada orang dalam maupun luar perusahaan.

Informasi yang dapat dianggap sebagai informasi pasar yang sensitif mencakup:

- Perkembangan teknologi atau proyek riset baru yang belum dipublikasikan,
- Aktivitas merger dan akuisisi yang telah direncanakan,
- Divestasi yang telah direncanakan,
- Hasil laporan keuangan MHI sebelum dipublikasikan,
- Rencana keuangan MHI sebelum dipublikasikan,
- Penambahan atau kehilangan kontrak yang sangat penting sebelum dipublikasikan,
- Kunci perkembangan di proyek besar (seperti perkiraan keterlambatan, kewajiban yang potensial terjadi, dll)



9.

Keamanan informasi dan Hak Kekayaan Intelektual

Keamanan informasi

Setiap perusahaan memiliki informasi tertentu yang dapat membahayakan posisi komersial atau hukum mereka bila diketahui atau digunakan oleh pihak ketiga yang tidak berhak. Hukum ada di banyak negara untuk melindungi hak milik atas informasi semacam ini, dan MHI mengambil langkah yang aktif untuk memastikan ada perlindungan atas hak milik informasi perusahaannya.

Karyawan MHI harus berkomitmen untuk;

- Mengambil tolok ukur keamanan yang sesuai untuk menjaga kerahasiaan informasi bisnis dan teknik seperti yang telah ditentukan oleh kebijakan MHI, dengan ukuran tersebut didasarkan pada pentingnya informasi tersebut, dan
- Mengambil langkah pencegahan untuk menghindari akses tidak sah, kehilangan, kerusakan dan bocornya hak milik atas informasi dan mengambil tindakan manajemen yang pantas untuk memastikan keterlanjutan bisnis (dan pemulihan bila mungkin) apabila terjadi kehilangan, dan
- Menghormati hak kekayaan intelektual dan hak milik atas informasi pihak lain.



Dari waktu ke waktu, karyawan MHI mungkin perlu membagi hak milik atas informasi dengan pihak ketiga yang tidak dipekerjakan atau dikontrak oleh MHI. Meskipun akan ada persyaratan sah untuk membagi informasi tersebut, karyawan tidak boleh sama sekali membagi informasi kepada pihak ketiga tanpa persetujuan sebelumnya dari manajer mereka, Departemen Hukum atau bagian Sumber Daya Manusia.

Karyawan MHI tidak diperbolehkan menggunakan informasi rahasia yang dimiliki oleh perusahaan lain, kecuali informasi tersebut didapatkan secara baik-baik. Ini biasanya memerlukan perizinan yang jelas dari pemilik informasi, dan penggunaannya dibatasi oleh batasan yang ada bersamaan dengan izinnya. Saat hak milik atas informasi dari pihak ketiga ditawarkan kepada karyawan melalui cara yang tidak sah, maka karyawan diharapkan menolak dalam kesempatan apapun.

Di beberapa waktu, karyawan yang baru dipekerjakan mungkin memiliki hak milik atas informasi tentang perusahaan lama mereka. MHI tidak berharap untuk menerima atau mendapatkan akses informasi tersebut dan berharap semua karyawan akan menghormati kerahasiaan informasi tersebut dan tidak pernah membuka atau menggunakan (atau meminta kepada rekan kerja untuk membongkar atau menggunakan) informasi tersebut sehubungan dengan ketentuan jasa untuk MHI.

MHI bertindak sejauh apapun untuk menghindari insiden keamanan informasi (salah penggunaan atau pembongkaran yang tidak sah oleh MHI tentang informasi proprietary MHI atau informasi proprietary milik pihak ketiga). Ketika insiden keamanan informasi terjadi, karyawan MHI terkait harus bekerja dengan MHI untuk meminimalisir kerusakan sesegera mungkin dan menggunakan langkah yang tepat untuk menghindari kejadian serupa terulang di masa depan.



9.

Keamanan informasi dan Hak Kekayaan Intelektual (Bersambung)

Hak kekayaan intelektual

Hak kekayaan intelektual merupakan salah satu aset terbaik MHI, dan karenanya, MHI menempatkan proteksi yang penting atas hak kekayaan intelektual kita. Akan tetapi, MHI juga menghormati hak kekayaan intelektual pihak ketiga dan menghindari penggunaan tak sah atas kekayaan intelektual milik pihak ketiga pada produk MHI. Penggunaan kekayaan intelektual yang tidak sah dari pihak ketiga dapat mengganggu aktivitas bisnis MHI dan dapat membuat MHI atau individu tersebut terkena denda atau tuntutan pidana. Karena itu, karyawan MHI harus senantiasa menghubungi Departemen Hukum bila ada keraguan mengenai izin penggunaan kekayaan intelektual milik pihak ketiga.

Informasi yang didapatkan dari sumber eksternal seperti internet harus digunakan dengan ekstra hati-hati. Hanya karena informasi itu ditemukan di internet bukan berarti itu bebas digunakan untuk produk MHI. Informasi dari sumber eksternal sebaiknya digunakan untuk produk MHI hanya setelah berkonsultasi dengan Departemen Hukum.

Khususnya, karyawan MHI tidak diperbolehkan:

- Mengunduh piranti lunak tidak berlisensi ke dalam komputer MHI atau menduplikat piranti lunak yang dimiliki atau dilisensi MHI,
- Mendistribusikan atau mempublikasikan informasi mengenai produk MHI, teknologi, atau proses tanpa mendapatkan pengesahan terlebih dahulu, atau
- Mendistribusikan atau mempublikasikan setiap data yang dilindungi oleh hukum perlindungan data tanpa pengesahan sebelumnya.

Karyawan MHI diharapkan untuk mentaati kewajiban tidak mendistribusikan atau mempublikasikan setiap informasi MHI tentang produk, teknologi dan proses MHI meski setelah hubungan kerja berakhir.

10.

Privasi

Perlindungan data pribadi

MHI menghormati privasi seluruh individu, termasuk klien dan karyawan, dan sangat menganggap serius tanggungjawabnya atas perlindungan data pribadi, termasuk kewajiban untuk mengontrol dan menjaga data tersebut sesuai dengan hukum perlindungan data yang berlaku dan dengan kewajiban kontrak yang relevan.

Tidak ada informasi atau data pribadi yang dimiliki oleh MHI yang akan digunakan atau dibuka untuk tujuan pribadi dan data tersebut tidak akan dijual, disewa, dipinjamkan atau dijaminkan atau bila dibuka oleh pihak ketiga di luar MHI, kecuali ketika MHI memiliki izin kilat dari individu tersebut atau karena situasi tertentu seperti ketika MHI percaya dengan itikad baik bahwa pembukaan informasi tersebut diperlukan untuk mematuhi hukum atau peraturan pemerintah atau institusi pemerintahan.

Karena itu, MHI akan:

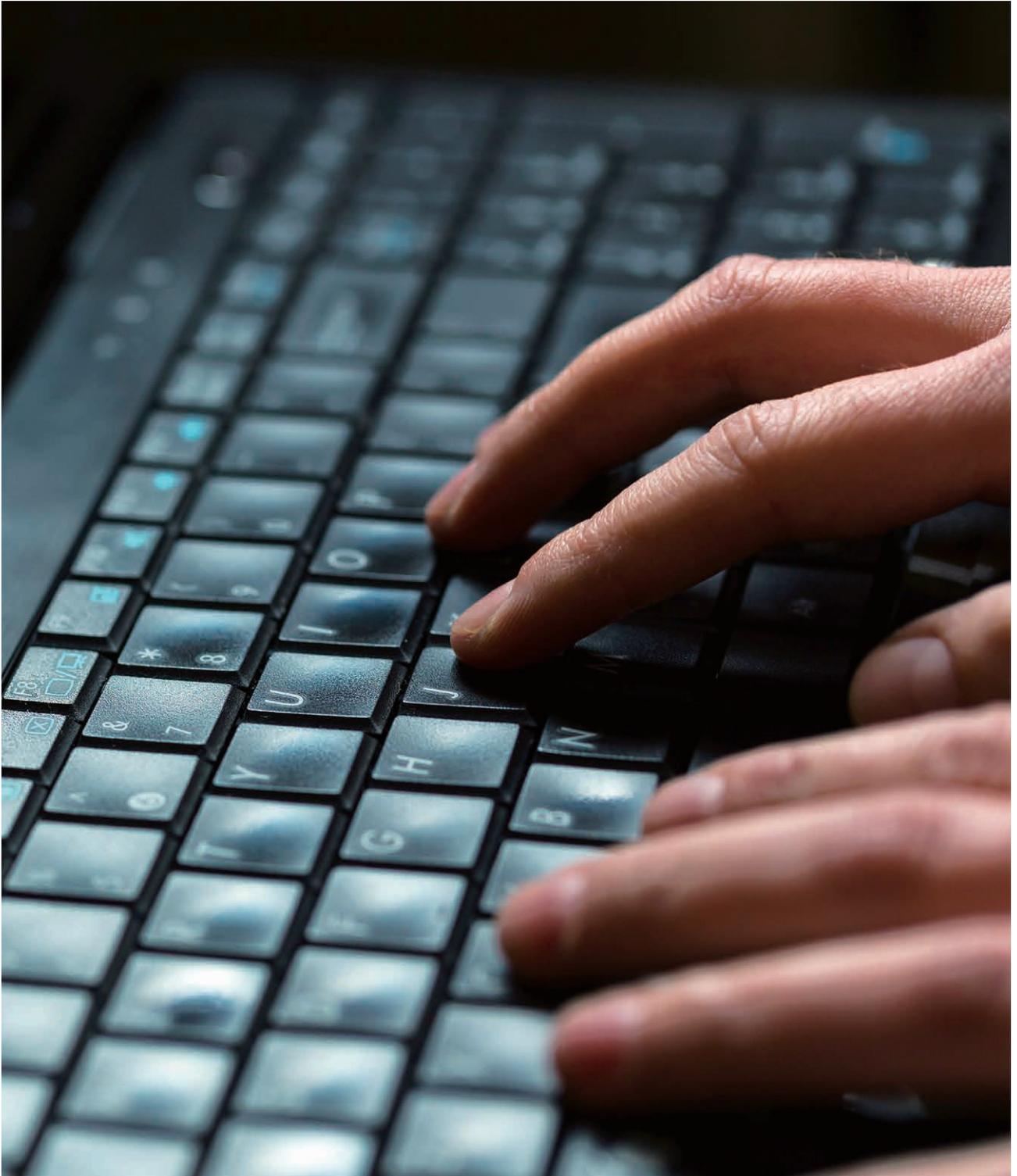
- Menghormati hukum perlindungan data yang berlaku di negara dimana ia beroperasi,
- Mendapatkan atau memiliki data pribadi karyawan hanya ketika data itu penting untuk pekerjaan karyawan tersebut di MHI. Atau ketika disyaratkan oleh hukum dimana karyawan tersebut bekerja, dan

- Memastikan akses pada data pribadi itu terbatas pada orang-orang yang memiliki izin yang tepat dan keperluan bisnis yang jelas untuk mengakses data tersebut.

Penggunaan komputer dan email milik perusahaan

Karyawan menyadari bahwa MHI memiliki semua data, tidak terbatas hanya data email yang tersimpan di komputer. Di bawah kondisi spesifik tertentu dan sesuai dengan hukum serta peraturan perundangan yang berlaku MHI berhak untuk mengecek penggunaan komputer karyawan dan email untuk:

- Memastikan sistem komputer beroperasi dengan baik
- Mengecek kepatuhan karyawan terhadap peraturan keamanan teknologi informasi MHI dan kebijakan internal lain
- Menghindari atau mendeteksi perbuatan kriminal





11.

Lingkungan dan hak asasi manusia

Bekerja di lingkungan yang aman

MHI menganggap karyawannya sebagai aset terpenting perusahaan untuk mencapai tujuan dan percaya bahwa semua karyawan berhak atas tempat kerja yang aman dan nyaman dimana tidak ada satupun terekspos pada resiko yang tidak perlu.

MHI berkomitmen untuk:

- Mengecek dan memperbaiki prosedur kesehatan dan keamanan lingkungan kerja serta buku pedomannya, dan
- Memberi karyawan pelatihan dan informasi pantas yang mereka perlukan untuk mengendalikan resiko di lingkungan kerja mereka baik di properti MHI maupun di situs lain.

Sebagai dukungan atas komitmen MHI semua karyawan diwajibkan untuk:

- Berpartisipasi di semua pelatihan wajib,
- Hanya mengerjakan pekerjaan yang dimana mereka terlatih, berkompeten dan cocok untuk melaksanakannya,
- Mengikuti prosedur dan peraturan keamanan MHI di tempat kerja, termasuk penggunaan semua standar dan instruksi yang relevan,
- Mendemonstrasikan praktek kerja yang aman dan menghindari pekerjaan yang berpotensi tidak aman,
- Membantu untuk memastikan orang lain - karyawan, subkontrak dan pihak relevan lainnya- mengikuti prosedur dan peraturan keamanan MHI, dan
- Menghindari pekerjaan ketika performa mereka terganggu karena penyakit, luka-luka, alkohol atau zat kimia lain, baik yang diresepkan maupun tidak.



Kehormatan dan Kesetaraan

MHI sepenuhnya berkomitmen pada hak asasi manusia dan hak karyawan seperti yang tercantum di konvensi internasional yang relevan.

Dengan Kode Etik ini, Perusahaan mendukung dan mengembangkan satu budaya perusahaan yang umum. Budaya ini merupakan salah satu pelibatan dan sikap saling percaya, dimana semua orang yang bekerja untuk MHI diperlakukan sama dengan martabat dan kehormatan, tanpa melihat ras, warna kulit, agama, keyakinan politik, gender, umur, kewarganegaraan, orientasi seksual, status pernikahan atau cacat tubuh atau karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum nasional atau lokal. MHI tidak mentoleransi perbuatan diskriminatif seperti apapun.

MHI akan memastikan bahwa:

- Tidak menggunakan paksaan atau memaksakan buruh di setiap operasinya,
- Tidak menggunakan buruh anak di setiap operasinya,
- Mempertahankan rangka remunerasi yang adil dan nyata, waktu kerja dan manfaat yang adil, dan
- Mempertahankan komunikasi terbuka dengan karyawan, sesuai dengan hukum atau praktek di negara mana dia beroperasi.

Lingkungan kerja yang bebas pelecehan

Setiap tempat MHI beroperasi harus ditandai dengan sikap saling percaya dan saling menghormati bagi individu.

Karena itu MHI tidak akan mentoleransi:

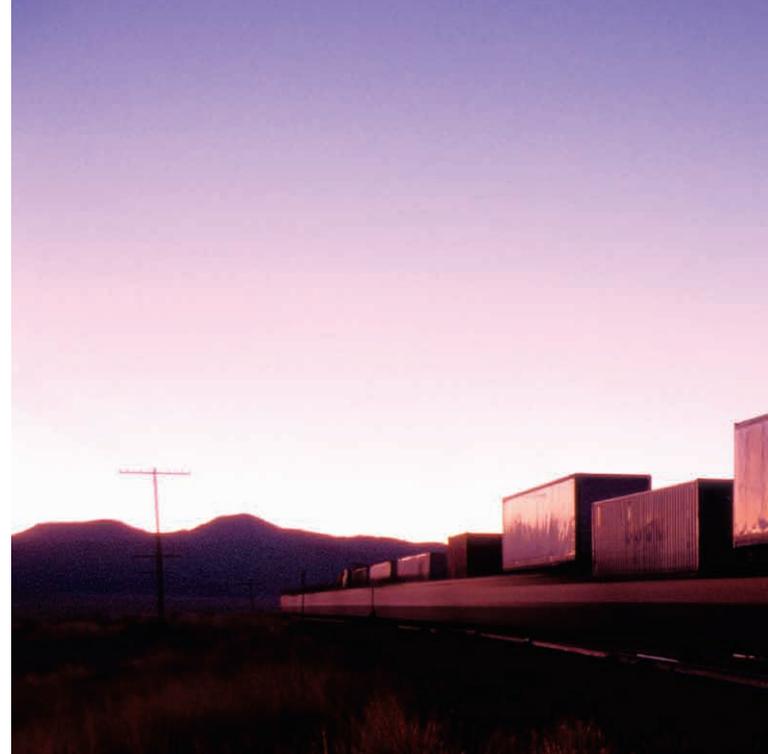
- Pelecehan seksual
- Pelecehan lainnya, baik langsung maupun tidak langsung. Baik fisik maupun psikologis, verbal atau non verbal, dan
- Aktivitas atau tindakan lain yang menimbulkan lingkungan kerja yang penuh perseteruan bagi karyawannya.

12.

Pengendalian Perdagangan

Sebagai perusahaan global, MHI mengirimkan produk dan jasa ke seluruh dunia. Sebagai bagian dari aktivitas yang mendunia ini, kita harus mematuhi semua hukum serta peraturan perundangan tentang pengendalian ekspor, impor, dan bea cukai yang berlaku serta sanksi ekonomi yang berlaku dari negara dimana kita berbisnis.

Ekspor terjadi bila sebuah produk, jasa, teknologi, atau sebagian informasi dikirimkan ke pihak lain di negara lain. Ekspor juga terjadi bila teknologi, informasi teknik, gambar atau piranti lunak disediakan di berbagai cara, termasuk lewat fax, telpon, secara lisan, surat elektronik atau ke orang di luar negeri, di wilayah hukum tertentu, untuk seseorang yang tinggal di luar negeri atau berkewarganegaraan asing. Pertanyaan tentang apakah pembukaan informasi (termasuk pembukaan pada seseorang yang tinggal di luar negeri atau berkewarganegaraan asing) dapat dikategorikan sebagai 'ekspor' harus ditanyakan kepada Petugas Keamanan Perdagangan Anda atau Departemen Hukum.



Karyawan terlibat dalam aktivitas ekspor harus memiliki pemahaman mengenai segala fakta dari transaksi tersebut untuk menentukan apakah perizinan khusus diperlukan. Prasyarat izin, atau batasan perdagangan lain atau embargo, dikenakan karena berbagai alasan termasuk karena produk-produk memiliki fungsi 'multiguna' dengan kekhawatiran atas perkembangan senjata pemusnah masal atau kegunaan militer, atau sanksi perdagangan lain atau embargo terhadap industri persenjataan. Detail transaksi yang diajukan penting untuk diketahui karena pengendalian perdagangan cenderung rumit dan pemberlakuannya bergantung pada fakta per kasus. Untuk menentukan apakah izin khusus diperlukan, karyawan MHI harus memastikan fakta kunci dari transaksi dengan mengecek empat pertanyaan yang fungsional di bawah ini sehubungan dengan hukum dan peraturan perundangan yang berlaku;



- Apakah yang Anda ekspor? ('Pengecekan Klasifikasi)
- Siapakah yang akan menerima benda Anda? ('Pengecekan Pengguna dan Pengguna Langsung)
- Apakah kegunaan barang anda? ('Pengecekan akhir')
- Kemanakah anda mengeskpor (termasuk ekspor ulang yang diketahui)? ('Pengecekan tujuan')
- Apakah transaksi terlihat mencurigakan dan/ atau kurang transparansi? ('Pengecekan Tanda Bahaya')

Ekspor, ekspor ulang atau pengiriman ulang dari setiap peralatan, teknologi, atau data teknis yang dikontrol harus konsisten dengan persyaratan perizinan ekspor dan semua peraturan yang berlaku. Karyawan hanya melaksanakan aktivitas ekspor dan/atau impor ketika semua lisensi dan perizinan yang diperlukan telah didapat, dan karyawan memahami jelas persyaratan lisensi dan perizinan terkait. Sebagai tambahan, bila MHI menerima setiap peralatan, teknologi, atau data teknis yang dikontrol, dari pihak ketiga, karyawan harus memastikan bahwa mereka benar-benar memahami persyaratan dari setiap lisensi dan perizinan terkait.

Pelanggaran hukum pengendalian perdagangan bisa menimbulkan konsekuensi yang fatal terhadap perusahaan dan individu yang terlibat, termasuk kemungkinan hilangnya hak ekspor istimewa, hukuman penjara, serta penalti perdata dan pidana.

Merupakan kewajiban kita untuk memonitor dan memiliki akses terhadap daftar terbaru negara/pihak yang terkena sanksi dan barang serta jasa yang diatur. Bila terdapat keraguan, karyawan sebaiknya menghubungi petugas keamanan perdagangan Anda atau Departemen Hukum.

13.

Hubungan dengan politik

Aktivitas Politik Perusahaan

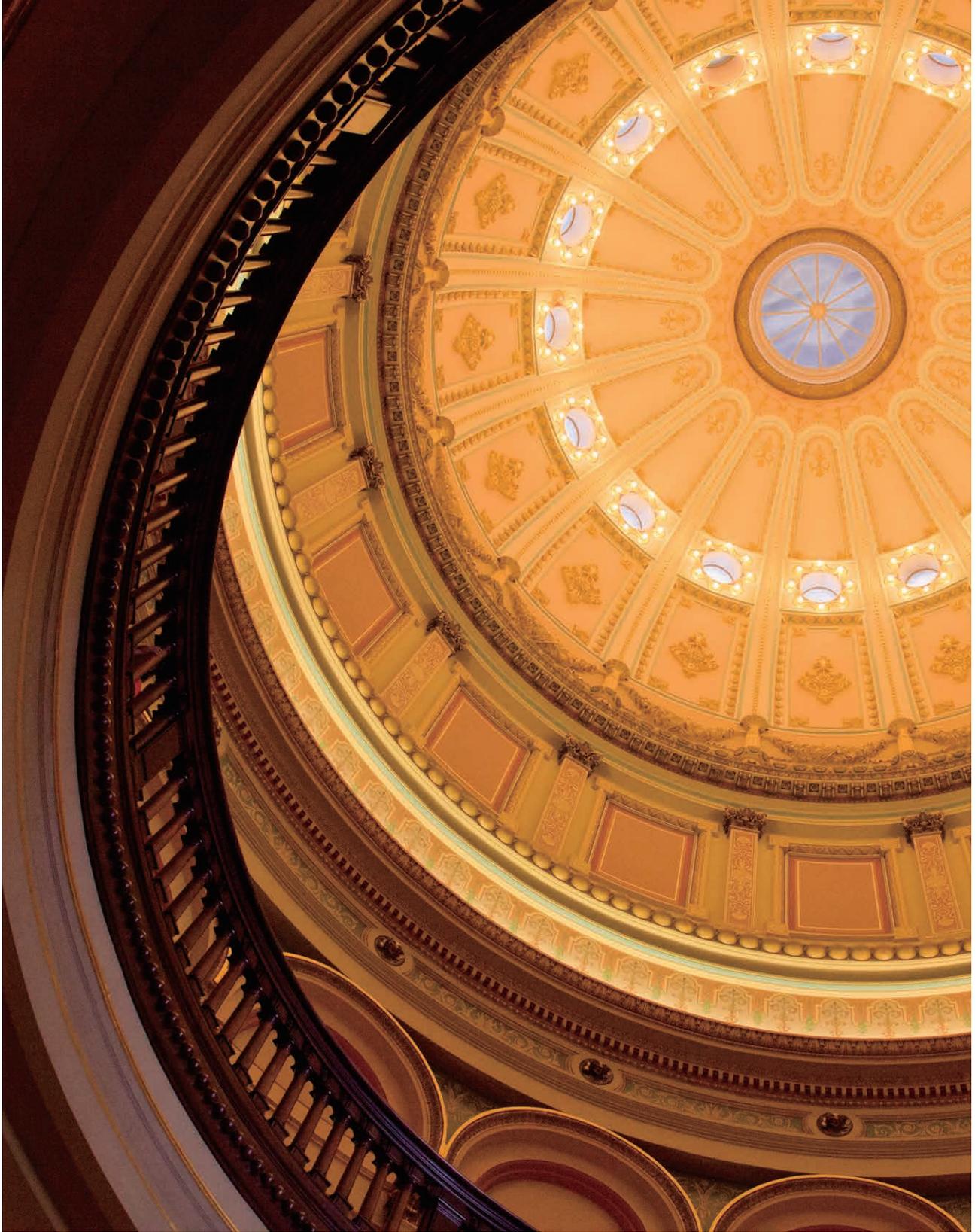
MHI dapat, atas kebijaksanaannya, membuka pandangan politiknya dan berpartisipasi pada inisiatif pemerintah apabila diundang oleh institusi politik atau publik. Akan tetapi, di banyak negara, ada batasan hukum yang ketat atas kontribusi (baik finansial maupun tidak) yang dapat dilaksanakan untuk pejabat terpilih, anggota staffnya, dan partai politik. Karyawan tidak boleh menyediakan atau menawari dana perusahaan atau kontribusi lain dari perusahaan (baik secara langsung maupun tidak langsung) untuk kegiatan atau aktivitas terkait politik tanpa persetujuan sebelumnya dari Departemen hukum. Kontribusi politik sangat luas definisinya dan bahkan dapat mencakup pembelian tiket untuk atau meminjamkan sumber daya perusahaan pada acara penggalangan dana politik. Pada prinsipnya, semua kontribusi politik harus dilaksanakan terbuka untuk menghindari penafsiran terjadi penyuaian yang dilaksanakan untuk mempengaruhi si penerima.

Lobi

Di banyak negara, ada peraturan perundangan yang ketat mengatur mengenai aktivitas lobi oleh perusahaan dimana pelobi mungkin memerlukan registrasi terlebih dahulu. Lobi memerlukan pemberitahuan kepada pemerintah dan mencakup banyak macam kegiatan. Karyawan dianggap melaksanakan aktivitas lobi apabila pekerjaan mereka memerlukan:

- kontak kepada pembuat undang-undang, pengatur jalannya undang-undang, pejabat pemerintahan atau staf mereka,
- kegiatan penjualan dan pemasaran terkait kontrak pembelian untuk pemerintah, dan
- usaha untuk mempengaruhi tindakan legislative atau administrative.

Tidak ada karyawan MHI yang dapat melaksanakan kegiatan yang dapat dikategorikan sebagai lobi tanpa persetujuan sebelumnya dari Departemen Hukum.



14.

Properti Perusahaan

Aset perusahaan merupakan alat yang kita semua gunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Aset dapat berwujud maupun tidak berwujud. Aset perusahaan yang salah penggunaannya atau hilang dapat merusak performa perusahaan atau stabilitas finansialnya.

Semua aset MHI hanya boleh digunakan untuk tujuan bisnis yang valid, sesuai dengan buku pedoman dan prosedur perusahaan dan hanya untuk kepentingan MHI. Aset harus dilindungi dan dijamin untuk menghindari kehilangannya.





Ketika seorang karyawan membuat material tertulis yang signifikan (contohnya manual baru), membuat kemajuan dalam teknologi, membuat penemuan atau ciptaan baru, atau mengembangkan 'penyempurnaan' atas teknologi, proses manufaktur atau proses bisnis milik MHI, karyawan harus segera menghubungi manajer yang tepat dan Departemen Hukum untuk memastikan apakah pekerjaan tersebut memerlukan perlindungan melalui hak paten atau perbuatan hukum lainnya, dan tidak boleh mencoba mendaftarkan kekayaan intelektual tersebut sendiri sebelum MHI memiliki kesempatan untuk menegaskan haknya atas pekerjaan, ciptaan atau hasil pembuatan lainnya.

15.

Integritas Keuangan

Setiap keputusan bisnis terkait satu perkembangan masa depan satu perusahaan milik grup dibuat berdasarkan data, dokumentasi dan laporan. Sangat penting untuk diingat bahwa pelaporan dan dokumentasi harus jujur, akurat dan lengkap. Selain merupakan persyaratan hukum, laporan yang memadai dan jujur merupakan salah satu hal yang penting bagi manajemen perusahaan, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya, dan untuk reputasi serta kredibilitas perusahaan.

Integritas dan transparansi sangat penting bagi MHI. Karena itu, semua data harus dengan tepat menggambarkan transaksi dan kegiatan. Hal ini berlaku bagi semua data MHI, tapi khususnya penting bagi permasalahan keuangan dan akuntansi.



MHI dan semua karyawannya harus:

- memastikan bahwa semua transaksi telah disahkan dengan benar dan dicatat dengan tepat, jujur dan akurat,
- tidak pernah mengubah keaslian transaksi apapun,
- memastikan bahwa semua kegiatan akuntansi mengikuti Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum yang diadopsi oleh MHI, kecuali bila prinsip ini tidak diterima oleh hukum khusus suatu negara atau persyaratan akuntansi,
- menghindari ucapan berlebihan, menebak-nebak dan menghina orang lain dalam catatan bisnis dan dokumentasi lainnya,
- tidak memalsukan pencatatan atau akuntansi kreatif,
- memperlihatkan integritas financial dalam pengiriman atau penyetujuan klaim biaya, dan
- Memastikan semua dokumen dipertahankan dengan aman untuk menyesuaikan dengan persyaratan internal dan legal.



Karyawan memperjuangkan keakuratan saat menyiapkan informasi apapun untuk Perusahaan, tapi kesalahan yang tidak sengaja memang dapat terjadi beberapa kali. Hanya usaha yang disengaja untuk membuat pencatatan transaksi yang salah atau tidak tepat, atau memalsukan pencatatan bisnis Perusahaan, yang dikategorikan sebagai pelanggaran Kode Etik.

Bila Karyawan memiliki kekhawatiran atau keluhan terkait praktek akuntansi, pengendalian internal, masalah audit, atau laporan keuangan, karyawan sebaiknya didorong untuk berkonsultasi dengan manajer mereka, Departemen Sumber Daya Manusia, atau Departemen Keuangan. Apabila karyawan merasa tidak nyaman mendiskusikan masalah ini dengan pengawas mereka, Departemen Sumber Daya Manusia atau Keuangan, karyawan sebaiknya didorong untuk menghubungi Departemen Hukum atau jalur telpon Pengungkap Aib.

Karyawan hanya melakukan transaksi atas nama MHI ketika mereka memiliki kewenangan untuk melakukan hal tersebut, baik karena mereka telah mendapatkan kewenangan tersebut melalui Surat Kuasa khusus maupun karena kewenangan yang didapat akibat posisi mereka dan tercatat pada bagan kewenangan perusahaan.



16.

Anti Pencucian Uang

Pencucian uang adalah proses dimana seorang individu atau badan hukum menutupi dana ilegal atau untuk membuat dana tersebut terlihat sah. Pencucian uang merupakan kejahatan serius dan diatur pada konvensi internasional dan Kitab Undang-undang Hukum Pidana. Transaksi keuangan, termasuk pemindahan uang melalui bank dan tukar mata uang, sekarang diawasi secara rutin oleh badan nasional dan internasional yang berwenang.

MHI tidak akan membiarkan, memfasilitasi atau mendukung pencucian uang.

Karyawan harus mencari hal yang tidak biasa saat pembayaran dilakukan dan berhati-hati saat bekerja dengan partner bisnis yang terlihat kurang memiliki integritas.

Contoh transaksi yang mengarah kepada hal yang tidak biasa termasuk:

- pembayaran dilakukan dalam mata uang selain yang disebutkan di tagihan,
- pembayaran dibuat atau diterima dari negara yang tidak berkaitan dengan transaksi tersebut,
- percobaan membayar dengan uang tunai atau yang senilai uang tunai,
- pembayaran dilakukan oleh pihak ketiga yang tidak terkait kontrak atau dari rekening selain rekening bisnis biasanya dari pihak lain,
- permintaan atau percobaan untuk membayar untuk setiap tagihan atau sejumlah tagihan melalui beberapa bentuk pembayaran, dan
- Permintaan untuk membuat pembayaran yang berlebih.

Karyawan MHI harus melaporkan semua perilaku atau permintaan mencurigakan dari dalam lingkup MHI atau pihak lain ke Departemen Hukum.

Merupakan harapan MHI agar karyawan senantiasa melaksanakan 'uji kelayakan' yang tepat saat memulai hubungan dengan partner bisnis baru untuk menghindari dan mendeteksi transaksi keuangan ilegal.

17.

Pengawasan, Pelaporan dan Sanksi

Pengawasan

Manajer MHI di setiap negara dimana MHI beroperasi mendistribusikan Kode Etik ini secara luas dan memastikan implementasinya di sepanjang bisnis tersebut.

Kemudian semua perusahaan bagian grup MHI harus, secara teratur, mengawasi karyawan perusahaan dan kegiatan mereka dalam mematuhi hukum lokal dan internasional, dan ketaatan terhadap Kode Etik, sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku.

Organisasi kepatuhan yang besar berada di kantor pusat, Daerah dan Wilayah MHI untuk mendukung penegakan program kepatuhan global.

Melaporkan pelanggaran Kode Etik

Karyawan didorong untuk bertindak dengan tepat saat dihadapkan pada pelanggaran nyata atau yang potensial terjadi terhadap Kode Etik. Karyawan melaporkan pelanggaran kontrak kepada manajer atau supervisor mereka. Ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman untuk mendekati manajernya, karyawan sebaiknya mendekati perwakilan manajemen lainnya, Departemen Hukum, atau Jalur Telepon Pengungkap Aib.



MHI menganggap serius semua laporan terkait perbuatan tidak sesuai yang mungkin terjadi. Perusahaan akan menginvestigasi masalah tersebut dengan rahasia, menentukan apakah ada pelanggaran terhadap Kode Etik atau hukum, dan mengambil tindakan tepat untuk perbaikan. Jika ada karyawan terlibat dalam investigasi apapun, karyawan tersebut harus bekerjasama dengan sebaik-baiknya dan menjawab semua pertanyaan dengan lengkap dan jujur.

Akan menjadi kepentingan terbaik bagi MHI bila karyawan melaporkan pelanggaran terhadap Kode Etik. Karena itu MHI tidak akan mentoleransi tindakan pembalasan atas siapapun yang melaporkan ketidakpatuhan atas Kode Etik, tanpa menghiraukan apakah klaim tersebut dapat dibuktikan atau tidak. Setiap tindakan pembalasan terhadap karyawan yang mempermasalahkan kejujuran merupakan pelanggaran Kode Etik.

Sanksi

Pelanggaran Kode Etik dapat menimbulkan konsekuensi tindakan pendisiplinan sampai dan mencakup pemutusan hubungan kerja. Pada kasus dimana pelanggaran Kode Etik juga menyiratkan pelanggaran hukum, maka akan ada tuntutan pidana.

Catatan

Kode Etik Global Grup MHI

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.

Kantor Pusat

■ Marunouchi

3-2-3 Marunouchi, Chiyoda-ku, Tokyo, 100-8332, Jepang

Telepon: 81-3-6275-6200

■ Shinagawa

2-16-5 Konan, Minato-ku, Tokyo, 108-8215, Jepang

■ Yokohama

3-3-1 Minatomirai, Nishi-ku, Yokohama-shi, Kanagawa, 220-8401, Jepang

www.mhi.com