



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

PEDOMAN OECD BAGI PERUSAHAAN MULTINASIONAL

Penerjemah: Indah Saptorini
Editor: Marina Christina Pangaribuan

Apa itu OECD?

OECD (Organization for Economic Cooperation & Development) adalah organisasi yang didirikan untuk kerjasama ekonomi dan pembangunan yang dibentuk pada tahun 1948 setelah Perang Dunia II. Anggota OECD merupakan unsur pemerintah dari Negara-negara “kaya” yang dipimpin oleh Amerika Serikat dan Eropa. OECD menyatakan diri sebagai sebuah organisasi internasional yang berisi Negara-negara maju yang menerima prinsip-prinsip demokrasi perwakilan dan ekonomi pasar bebas.

Negara OECD memiliki 34 Negara Anggota, diantaranya adalah Australia, Austria, Belgia, Kanada, Chili, Republik Czech, Denmark, Estonia, Finlandia, Perancis, Jerman, Yunani, Hungaria, Islandia, Irlandia, Israel, Italia, Jepang, Korea, Luxemburg, Mexico, Belanda, Selandia Baru, Norwegia, Polandia, Portugal, Slovakia, Slovenia, Spanyol, Swedia, Swiss, Turki, Inggris, dan Amerika.

Pengantar Mengenai Pedoman OECD Bagi Perusahaan Multinasional

1. Latar Belakang Pedoman

Pedoman OECD bagi Perusahaan Multinasional adalah lampiran dari Deklarasi OECD untuk Investasi Internasional dan Perusahaan Multinasional. Pedoman OECD merupakan rekomendasi-rekomendasi yang memuat prinsip-prinsip (sukarela) dan standar-standar perilaku bisnis yang bertanggung jawab bagi Perusahaan Multinasional yang beroperasi di atau berasal dari Negara-negara yang tunduk pada Deklarasi. Walaupun Pedoman ini secara hukum tidak mengikat, tetapi perusahaan mempunyai kewajiban moral dan politik untuk menghormati dan melaksanakan Pedoman. Awalnya, Deklarasi dan Pedoman OECD diadopsi pada tahun 1976 tetapi keduanya direvisi pada tahun 2000 dan 2011.

Jumlah Negara yang telah berjanji untuk tunduk pada Pedoman OECD adalah 42 termasuk 34 Negara Anggota OECD. Delapan Negara non-anggota yang berjanji untuk tunduk pada Pedoman OECD adalah Argentina, Brazil, Mesir, Latvia, Lithuania, Maroko, Peru, dan Rumania. Ini artinya Pedoman OECD berlaku bagi Perusahaan-perusahaan Multinasional yang berasal dari 42 Negara tersebut. Dalam Pedoman OECD, Perusahaan Multinasional berarti perusahaan yang didirikan di lebih dari satu Negara yang saling terhubung satu sama lain sehingga di dalam mengoperasikan perusahaannya, mereka saling berkoordinasi dengan berbagai macam cara. Perusahaan dapat dimiliki oleh swasta, Negara, atau campuran dari keduanya. Pedoman ini direkomendasikan untuk berlaku

bagi Perusahaan Multinasional secara keseluruhan (baik itu perusahaan induk maupun anak perusahaan yang terletak di lokasi/negara lain).

2. Isi Utama dari Pedoman

Pedoman OECD menjelaskan mengenai “kondisi-kondisi dan perkembangan-perkembangan sosial apa saja yang secara global harus dilaksanakan dan ditingkatkan oleh Perusahaan”. Pedoman ini terdiri dari 11 Bab. Kita dapat mengatakan bahwa 11 Bab tersebut merupakan kondisi dan perkembangan sosial yang harus dijalankan dan ditingkatkan oleh perusahaan.

Pedoman OECD terdiri dari 11 Bab sebagai berikut:

1. Konsep-Konsep dan Prinsip-Prinsip
2. Kebijakan-Kebijakan Umum
3. Keterbukaan Informasi
4. Hak Asasi Manusia
5. Ketenagakerjaan dan Hubungan Perburuhan
6. Lingkungan
7. Pemberantasan Suap (Tidak Boleh Ada Korupsi)
8. Kepentingan Konsumen
9. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
10. Persaingan (Tidak Boleh Ada Monopoli)
11. Perpajakan

Dari 11 Bab tersebut, Bab 3, 4 dan 5 adalah Bab-bab yang paling penting dan berarti bagi serikat buruh, hubungan perburuhan, dan dialog sosial perusahaan. Bab 3 terkait dengan keterbukaan informasi perusahaan, yang merupakan titik awal dan unsur mendasar bagi perundingan kolektif dan partisipasi buruh di dalam manajemen. Keterbukaan informasi atau pemberian informasi adalah cara yang paling mendasar untuk mencapai relasi yang stabil dan saling percaya di antara serikat buruh dan manajemen. Dialog merupakan syarat tercapainya topik dan agenda

perundingan yang jelas dan konkrit. Bab 3 dari Pedoman OECD mengenai keterbukaan informasi memuat tema dan agenda apa saja yang harus didiskusikan oleh manajemen dengan serikat buruh.

Selain itu, keterbukaan informasi merupakan tuntutan yang penting bagi serikat buruh untuk menyiapkan perundingan kolektif dan kegiatan-kegiatan serikat buruh. Kita tentu tahu kata-kata bijak yang mengatakan bahwa pengetahuan merupakan kekuatan. Dalam masyarakat modern, informasi mengenai kondisi perusahaan adalah sebuah kekuatan bagi serikat buruh dan menjadi awal yang baik bagi negosiasi yang bermanfaat. Selama ini, serikat buruh telah secara konsisten dan berkelanjutan meminta kepada pengusaha untuk membuka informasi penting tentang data keuangan perusahaan dan kebijakan investasi. Keterlibatan buruh dalam manajemen adalah tujuan yang paling penting dari gerakan serikat buruh. Keterbukaan informasi merupakan langkah awal untuk mencapai keterlibatan buruh dalam manajemen. Di sisi lain, keterbukaan informasi adalah langkah terbaik untuk menjadikan perusahaan transparan, jujur dan terbuka.

Bab 4 dari Pedoman OECD menekankan bahwa Perusahaan harus menghormati hak asasi manusia. Organisasi internasional seperti PBB telah membuat standar-standar universal mengenai hak asasi manusia. Bagian penting dari hak asasi manusia adalah hak-hak buruh, karena buruh menempati mayoritas populasi di Negara-negara di seluruh dunia. Hak buruh merupakan pilar yang paling penting dalam hak asasi manusia.

Bab 5 dari Pedoman OECD menjelaskan tentang hubungan perburuhan yang baik dan hak-hak dasar buruh yang harus dijamin oleh Perusahaan. Perusahaan harus menghormati hak buruh untuk dapat diwakili oleh serikat buruh dan/atau perwakilannya; untuk terlibat dalam perundingan yang bermanfaat baik secara sendiri-

sendiri maupun lewat organisasi pengusaha dengan semangat untuk mencapai kondisi ketenagakerjaan yang baik, penghapusan buruh anak, penghapusan kerja paksa, tidak melakukan diskriminasi terhadap buruh dalam kondisi kerja dan jabatan, serta mempromosikan kesetaraan dalam kesempatan kerja. Sebagai tambahan, Bab 5 dari Pedoman menunjukkan langkah-langkah praktis untuk mempromosikan perundingan kolektif yang membangun dan bernilai, serta untuk membangun hubungan perburuhan yang demokratis dan sehat di tempat kerja.

3. Bagaimana menggunakan Pedoman OECD

Ketika sebuah Perusahaan melanggar Pedoman OECD, serikat buruh atau setiap orang/organisasi dapat melaporkan pelanggaran tersebut kepada *National Contact Point* (NCP) atau Pusat Pelaporan Nasional dengan bekerja sama dengan serikat buruh di tingkat nasional dan internasional. Pemerintah yang menundukkan diri kepada Pedoman OECD harus mendirikan sebuah NCP yang terintegrasi dalam struktur pemerintahan. NCP biasanya didirikan di bawah kementerian/departemen yang mengurus ketenagakerjaan, perdagangan, dan investasi asing. Sebagai contoh, NCP Korea didirikan di bawah Kementerian Perdagangan, Industri dan Energi. NCP Denmark di bawah Kementerian Perburuhan, NCP Jepang di bawah Kementerian Luar Negeri, NCP Belanda di bawah Kementerian Ekonomi, NCP Swedia di bawah Kementerian Luar Negeri, NCP Inggris di bawah Departemen Perdagangan & Industri, dan NCP Amerika di bawah Departemen Kebijakan Luar Negeri.

Jika terjadi pelanggaran terhadap Pedoman OECD, serikat buruh dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut: (1) mengumpulkan bukti-bukti terkait pelanggaran tersebut, (2) menuliskan laporan yang konkrit mengenai pelanggaran yang terjadi, (3) menghubungi federasi serikat buruh di tingkat nasional atau organisasi nasional di Negara dimana

serikat buruh berada, (4) meminta federasi serikat buruh atau organisasi nasional tersebut untuk menghubungi serikat buruh internasional, seperti **IndustriALL**, (5) meminta serikat buruh internasional tersebut untuk menyediakan informasi dan melakukan kampanye solidaritas. Setelah itu, serikat buruh dan federasinya beserta serikat buruh internasional akan bersama-sama melaporkan pelanggaran ini kepada NCP terkait dan kantor pusat OECD.

Dalam mengikuti prosedur ini, koordinasi dan kerjasama di antara serikat buruh/orang-orang terkait dengan federasi serikat buruh di tingkat nasional dan internasional merupakan hal yang sangat penting untuk menyelesaikan permasalahan. Mungkin dibutuhkan waktu yang panjang untuk menyelesaikan permasalahan melalui prosedur internal OECD, tetapi dalam proses pelaporan pelanggaran kepada OECD, serikat buruh mempunyai kesempatan untuk menekan perusahaan; untuk meningkatkan kesadaran buruh; untuk mempublikasikan pelanggaran tersebut kepada masyarakat luas; dan untuk memperkuat relasi dengan federasi serikat buruh di tingkat nasional dan internasional.

Hal yang terpenting adalah bahwa serikat buruh dapat menggunakan kasus pelanggaran Pedoman OECD ini sebagai bahan pendidikan dan pengorganisan. Hal ini sangat benar dan jelas. Jika serikat buruh tidak mempunyai posisi yang kuat di tempat kerja, maka standar-standar internasional seperti Pedoman OECD otomatis menjadi tidak berguna dan tidak ada artinya. Standar-standar internasional sendiri tidak dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan Anda. Hanya serikat buruh yang kuat yang dapat menyelesaikannya. Kekuatan serikat buruh datang dari anggota-anggota biasa, tanpa keterlibatan aktif dari anggota serikat, maka serikat kita tidak akan menjadi kuat. Kami berharap buku Pedoman OECD ini dapat membuat serikat buruh Anda menjadi kuat dan aktif di tempat kerja.

■ DAFTAR ISI

Pengantar Mengenai Pedoman OECD Bagi Perusahaan Multinasional	iii
Pendahuluan	1
1. Konsep-Konsep & Prinsip-Prinsip	7
2. Kebijakan-Kebijakan Umum	11
3. Keterbukaan Informasi.....	15
4. Hak Asasi Manusia	17
5. Ketenagakerjaan dan Hubungan Perburuhan	19
6. Lingkungan	23
7. Pemberantasan Suap (Tidak Boleh Ada Korupsi).....	27
8. Kepentingan Konsumen	30
9. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	32
10. Persaingan (Tidak Boleh Ada Monopoli) ..	34
11. Perpajakan	36

Pedoman OECD Bagi Perusahaan Multinasional

Pendahuluan

1. Pedoman OECD bagi Perusahaan Multinasional (selanjutnya disebut Pedoman) adalah rekomendasi yang ditujukan oleh Pemerintah (Negara Anggota OECD) kepada Perusahaan Multinasional. Pedoman ini bertujuan: untuk menjamin bahwa cara-cara Perusahaan beroperasi sejalan dengan kebijakan-kebijakan Pemerintah; untuk memperkuat landasan saling percaya antara Perusahaan dengan masyarakat sekitar di tempat mereka menjalankan usaha; untuk mendorong iklim investasi asing dan untuk meningkatkan kontribusi Perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan. Pedoman ini adalah bagian dari *Declaration on International Investment and Multinational Enterprises* (Deklarasi OECD untuk Investasi Internasional dan Perusahaan Multinasional), yang memiliki unsur-unsur lain yang tidak bisa dipisahkan, yang terkait dengan prinsip *national treatment* (sebuah prinsip dalam hukum internasional yang secara sederhana berarti Pemerintah wajib memberikan perlakuan yang sama baik itu terhadap warga negaranya maupun terhadap orang asing); *conflicting requirements on enterprises* (sebuah keadaan dimana terdapat hukum yang bertentangan antara hukum negara asal Perusahaan Multinasional dengan hukum di negara tempat Perusahaan Multinasional beroperasi); serta pemberian dan pelarangan pemberian insentif di dalam investasi internasional. Pedoman ini memuat prinsip-prinsip dan standar-standar sukarela demi terwujudnya perilaku bisnis yang bertanggung jawab yang sejalan dengan hukum yang berlaku dan standar-standar yang diakui

secara internasional. Meskipun tidak mengikat secara hukum, Negara-negara yang menundukkan diri pada Pedoman ini mengikatkan diri mereka dalam bentuk komitmen untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan di dalamnya sejalan dengan *Decision of the OECD Council on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (Keputusan Dewan OECD tentang Pedoman OECD). Terlebih lagi, terdapat kemungkinan bahwa banyak ketentuan yang diatur dalam Pedoman OECD sudah diatur dalam hukum nasional atau telah menjadi bagian dalam komitmen-komitmen internasional.

2. Bisnis internasional telah mengalami banyak perubahan struktural, demikian pula dengan Pedoman OECD telah mengalami perubahan mengikuti keadaan yang ada. Dengan meningkatnya pelayanan jasa dan industri berbasis ilmu pengetahuan serta perkembangan ekonomi berbasis internet, perusahaan berbasis jasa dan teknologi memainkan peran yang penting dalam pasar internasional. Perusahaan-perusahaan besar masih merupakan pemilik saham utama dalam investasi internasional, dan terdapat kecenderungan terjadinya merger internasional dalam skala besar. Pada saat yang bersamaan, investasi asing oleh perusahaan kecil dan menengah juga meningkat jumlahnya, dan saat ini perusahaan-perusahaan tersebut memainkan peranan yang cukup penting di kancah internasional. Perusahaan-perusahaan Multinasional, seperti mitra lokal mereka, telah memperluas jangkauan bisnis mereka dan mengembangkan bentuk organisasi mereka. Aliansi-aliansi yang bernilai strategis serta hubungan yang lebih dekat dengan para pemasok dan kontraktor cenderung mengaburkan batasan-batasan sebuah perusahaan.

3. Perubahan struktur Perusahaan-perusahaan Multinasional yang sangat cepat juga dapat dilihat dari cara mereka beroperasi di negara-negara berkembang, dimana investasi asing bertumbuh dengan pesat. Di negara berkembang, Perusahaan-perusahaan Multinasional mengembangkan bisnis melampaui produksi utama mereka, selain industri ekstraktif mereka juga merambah industri manufaktur, perakitan, serta pengembangan pasar domestik dan jasa. Perkembangan penting lainnya adalah kemunculan Perusahaan-perusahaan Multinasional yang berbasis di negara-negara berkembang yang menjadi investor-investor internasional utama.

4. Kegiatan-kegiatan Perusahaan-perusahaan Multinasional, lewat perdagangan dan investasi internasional yang mereka lakukan, telah memperkuat dan memperdalam ikatan yang mempersatukan negara-negara dan wilayah-wilayah di seluruh belahan dunia. Kegiatan-kegiatan tersebut memberikan keuntungan yang bernilai bagi negara-negara asal perusahaan dan negara-negara tempat Perusahaan Multinasional beroperasi. Keuntungan ini terjadi ketika Perusahaan-perusahaan Multinasional memasok produk dan jasa yang diinginkan konsumen dengan harga bersaing dan ketika mereka memberikan imbalan yang menguntungkan kepada pemilik modal. Kegiatan-kegiatan perdagangan dan investasi mereka berkontribusi pada pemanfaatan yang efisien terhadap modal, teknologi, serta sumber daya manusia dan alam. Mereka memfasilitasi alih teknologi di berbagai wilayah di dunia dan pengembangan teknologi yang sesuai dengan konteks lokal. Melalui pelatihan formal dan magang, Perusahaan-perusahaan Multinasional juga meningkatkan pembangunan sumber daya manusia dan penciptaan lapangan kerja di negara tujuan investasi.

5. Sifat alami, ruang lingkup dan kecepatan perubahan ekonomi telah melahirkan tantangan-tantangan strategis baru bagi Perusahaan-perusahaan Multinasional dan para pemangku kepentingan lainnya. Perusahaan-perusahaan Multinasional mempunyai kesempatan untuk menjalankan kebijakan-kebijakan praktik terbaik bagi pembangunan yang berkelanjutan yang bermaksud untuk menjamin keselarasan tujuan-tujuan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Kemampuan Perusahaan-perusahaan Multinasional untuk meningkatkan pembangunan berkelanjutan semakin diperkuat ketika investasi dan perdagangan dilakukan di pasar yang terbuka, kompetitif dan diatur secara layak.
6. Banyak Perusahaan Multinasional yang telah menunjukkan bahwa penghormatan atas standar yang tinggi dalam melakukan bisnis dapat menghasilkan pertumbuhan. Saat ini Perusahaan-perusahaan Multinasional ada di dalam persaingan kompetitif yang ketat dan mereka dihadapkan pada berbagai aturan hukum dan sosial. Dalam konteks ini, beberapa Perusahaan Multinasional mungkin berusaha untuk menghindari prinsip-prinsip standar dan etika bisnis yang ada sebagai bagian dari usaha untuk memenangkan kompetisi dengan cara yang tidak pantas. Praktik-praktik semacam itu, yang sebenarnya hanya dilakukan oleh beberapa perusahaan dapat merusak reputasi Perusahaan-perusahaan multinasional secara umum dan dapat memicu perhatian publik.
7. Banyak Perusahaan Multinasional telah memberikan respon terhadap perhatian publik tersebut dengan cara membangun beberapa program internal; membangun pedoman dan sistem manajemen yang menunjukkan komitmen mereka terhadap: tata kelola perusahaan yang baik, praktik-praktik terbaik, bisnis yang baik,

dan perlakuan yang etis terhadap buruh. Beberapa juga telah melakukan konsultasi, audit, dan sertifikasi, yang berkontribusi pada bertambahnya keahlian di bidang-bidang tersebut. Perusahaan juga telah mempromosikan dialog sosial untuk membentuk sebuah standar mengenai hal-hal apa saja yang termasuk dalam perilaku bisnis yang bertanggung jawab. Perusahaan telah bekerjasama dengan para pemangku kepentingan, termasuk prakarsa yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, untuk mengembangkan pedoman-pedoman mengenai perilaku bisnis yang bertanggung jawab. Pedoman OECD memperjelas harapan-harapan terhadap pemerintah dalam mewujudkan perilaku bisnis yang bertanggung jawab, dan memuat acuan-acuan bagi Perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya. Oleh karenanya, Pedoman OECD melengkapi dan sekaligus memperkuat upaya-upaya pihak swasta untuk mendefinisikan dan menerapkan perilaku bisnis yang bertanggung jawab.

8. Pemerintah-pemerintah saling bekerjasama baik satu sama lain maupun dengan pihak-pihak lainnya dalam rangka memperkuat kerangka kerja hukum dan kebijakan internasional mengenai bagaimana bisnis dijalankan. Bisa dikatakan bahwa proses ini dimulai oleh kerja-kerja Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada awal abad ke-20. Adopsi Deklarasi Hak Asasi Manusia yang dilakukan oleh PBB pada tahun 1948, juga menjadi sejarah penting. Hal ini diikuti oleh pengembangan terus menerus atas standar-standar yang relevan mengenai perilaku bisnis yang bertanggung jawab – proses ini masih terus berlanjut hingga hari ini. OECD telah memberikan kontribusi penting dalam proses ini melalui pengembangan beberapa standar yang meliputi hal-hal tertentu seperti lingkungan,

pemberantasan korupsi, hak-hak konsumen, tata kelola perusahaan dan perpajakan.

9. Tujuan bersama Pemerintah yang tunduk kepada Pedoman OECD adalah untuk mendorong terwujudnya kontribusi-kontribusi positif Perusahaan-perusahaan Multinasional di bidang ekonomi, lingkungan dan sosial, serta untuk memperkecil kemungkinan timbulnya persoalan-persoalan dari berbagai kegiatan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, Pemerintah harus menjalin kerjasama dengan para pelaku bisnis, serikat-serikat buruh, dan LSM-LSM yang bekerja dengan cara mereka masing-masing demi mencapai tujuan yang sama. Pemerintah dapat membantu dengan membuat kerangka acuan kebijakan-kebijakan nasional yang efektif yang meliputi: kebijakan ekonomi makro yang stabil, perlakuan non diskriminasi terhadap perusahaan-perusahaan, aturan-aturan yang tepat dan pengawasan yang terpercaya, sistem pengadilan yang tidak memihak, penegakan hukum, serta administrasi publik yang efisien dan jujur. Pemerintah juga dapat membantu dengan cara: memelihara dan mempromosikan standar-standar dan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam mendukung pembangunan berkelanjutan, serta dengan merereformasi diri terus menerus untuk menjamin tercapainya aktivitas sektor publik yang efisien dan efektif. Pemerintah yang tunduk kepada Pedoman OECD ini terikat untuk melakukan perbaikan terus menerus terhadap kebijakan domestik dan internasional yang berlandaskan pada semangat meningkatkan kesejahteraan dan standar hidup semua orang.

I. KONSEP-KONSEP & PRINSIP-PRINSIP

1. Pedoman OECD merupakan kumpulan rekomendasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah yang ditujukan bagi Perusahaan Multinasional. Pedoman ini memuat prinsip-prinsip dan standar-standar praktik bisnis yang sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan standar-standar internasional yang diakui. Kepatuhan perusahaan terhadap Pedoman dijalankan secara sukarela dan tidak mengikat secara hukum. Meskipun demikian, beberapa hal yang termuat dalam Pedoman ini kemungkinan telah diatur oleh hukum nasional atau komitmen-komitmen internasional.
2. Mematuhi hukum nasional adalah kewajiban paling utama dari Perusahaan. Pedoman ini tidak dimaksudkan sebagai pengganti atau mengesampingkan hukum dan perundangan nasional. Walaupun dalam beberapa hal ia melampaui ketentuan di dalam hukum nasional, Pedoman ini tidak dimaksudkan untuk menempatkan Perusahaan di dalam suatu kondisi dimana mereka menghadapi *conflicting requirements* atau kondisi dimana peraturan-peraturan yang harus diikuti bertentangan satu sama lain. Dalam hal hukum dan peraturan nasional suatu Negara bertentangan dengan Pedoman, Perusahaan harus mencari jalan untuk sebisa mungkin menghormati prinsip-prinsip dan standar-standar di dalam Pedoman tanpa menempatkan mereka sebagai pelanggar hukum nasional.
3. Karena kegiatan-kegiatan Perusahaan Multinasional dilaksanakan di berbagai belahan dunia, maka kerjasama internasional dalam pelaksanaan Pedoman ini harus juga diberlakukan ke seluruh Negara di dunia. Pemerintah yang tunduk pada Pedoman ini mendorong

perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah mereka untuk memberlakukan Pedoman OECD dimanapun perusahaan beroperasi, dengan tetap memperhatikan konteks Negara setempat.

4. Definisi yang persis dari “Perusahaan Multinasional” tidak diperlukan untuk mencapai tujuan Pedoman OECD. Perusahaan-perusahaan ini biasanya beroperasi di semua sektor ekonomi. Biasanya mereka memiliki perusahaan-perusahaan atau badan-badan hukum lain yang didirikan di lebih dari satu negara dimana mereka saling terhubung dan berkoordinasi dalam menjalankan perusahaan dengan berbagai macam cara. Sementara itu, salah satu atau lebih dari badan-badan hukum tersebut dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap kegiatan-kegiatan badan hukum lainnya; tingkat otonomi diantara perusahaan-perusahaan/badan-badan hukum tersebut berbeda satu sama lain dan perbedaannya bisa jadi sangat besar. Kepemilikan dapat saja oleh pihak swasta, negara, atau campuran keduanya. Pedoman OECD ditujukan bagi semua badan hukum yang terdapat didalam struktur Perusahaan Multinasional (baik itu Perusahaan induk maupun perusahaan/badan hukum lokal yang tersebar di negara-negara lain). Berdasarkan pembagian tanggung jawab diantara mereka, badan-badan hukum yang berbeda tersebut diharapkan untuk saling bekerjasama dan membantu satu sama lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan di dalam Pedoman OECD.
5. Pedoman OECD ini tidak bertujuan untuk memperlihatkan perbedaan perlakuan antara Perusahaan Multinasional dengan Perusahaan Domestik (lokal); tetapi Pedoman OECD memuat praktik baik bagi semua perusahaan. Oleh karenanya, Perusahaan Multinasional dan Perusahaan Domestik

sama-sama diharapkan untuk menjaga perilaku mereka sesuai dengan Pedoman OECD, kapan pun Pedoman ini relevan bagi mereka.

6. Pemerintah diharapkan dapat mendorong pelaksanaan Pedoman OECD semaksimal mungkin. Meskipun begitu, harus diakui bahwa perusahaan-perusahaan dengan skala kecil dan menengah mungkin tidak memiliki kapasitas yang sama dengan perusahaan yang lebih besar. Tetapi, tetap saja Pemerintah yang tunduk pada Pedoman OECD harus mendorong mereka untuk paling tidak melaksanakan rekomendasi-rekomendasi Pedoman OECD sejauh yang mereka bisa.
7. Pemerintah yang tunduk pada Pedoman OECD tidak diperbolehkan menggunakan Pedoman untuk tujuan proteksi ataupun langkah-langkah lainnya yang menyangsikan *comparative advantage* (atau keunggulan komparatif yang berarti kemampuan suatu negara untuk memproduksi produk/jasa tertentu dengan biaya yang lebih rendah dari negara lain) negara di mana Perusahaan Multinasional melakukan investasi.
8. Setiap Pemerintah mempunyai hak untuk menentukan persyaratan-persyaratan terkait bagaimana Perusahaan Multinasional dapat beroperasi di wilayah hukum mereka, dengan tetap memperhatikan hukum internasional. Badan-badan hukum yang menjadi bagian dari sebuah Perusahaan Multinasional yang berlokasi di berbagai negara tunduk terhadap hukum yang berlaku di berbagai negara tersebut. Ketika Perusahaan Multinasional menghadapi situasi *conflicting requirements*, saat ia berusaha mentaati hukum nasional yang berlaku di negara dimana ia beroperasi atau di negara pihak ketiga, maka Pemerintah-pemerintah terkait didorong untuk bekerja sama dengan niat yang baik (*good faith*)

dengan semangat untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul.

9. Dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan di dalamnya, Pemerintah yang tunduk pada Pedoman ini menyadari bahwa mereka harus memenuhi tanggung jawab mereka untuk memperlakukan perusahaan-perusahaan dengan setara (tidak diskriminatif) serta sesuai dengan hukum internasional dan kewajiban di dalam kontrak mereka.
10. Penggunaan mekanisme penyelesaian perselisihan internasional yang sesuai, termasuk arbitrase, disarankan sebagai salah satu cara untuk memfasilitasi penyelesaian persoalan hukum yang muncul antara perusahaan dengan pemerintah negara dimana perusahaan beroperasi.
11. Pemerintah yang tunduk kepada Pedoman OECD akan menerapkan dan mendorong penggunaan Pedoman ini. Mereka akan membentuk *National Contact Point* (NCP) yang mempromosikan Pedoman OECD dan berfungsi sebagai wadah diskusi tentang segala hal terkait Pedoman. Mereka juga akan ambil bagian di dalam kajian-kajian dan prosedur-prosedur konsultasi, untuk mendiskusikan penafsiran terhadap Pedoman sesuai dengan perubahan yang terjadi di dunia.

II. KEBIJAKAN-KEBIJAKAN UMUM

Perusahaan harus menghormati sepenuhnya kebijakan-kebijakan yang berlaku di negara dimana mereka beroperasi, dan juga mempertimbangkan pandangan dari pemangku kepentingan lainnya. Di dalam semangat ini:

A. Perusahaan harus:

1. Memberi kontribusi terhadap kemajuan ekonomi, lingkungan dan sosial dalam kerangka pencapaian pembangunan berkelanjutan
2. Menghormati hak asasi manusia yang diakui secara internasional terhadap mereka yang terkena dampak dari kegiatan-kegiatan perusahaan.
3. Mendorong peningkatan kapasitas lokal melalui kerjasama yang erat dengan masyarakat setempat, termasuk kepentingan-kepentingan bisnis; juga mengembangkan kegiatan perusahaan dalam pasar domestik dan luar negeri sejalan dengan kebutuhan akan praktik perdagangan yang sehat.
4. Mendorong pemanfaatan maksimal sumber daya manusia, terutama dengan menciptakan kesempatan kerja dan memfasilitasi kesempatan pelatihan bagi buruh.
5. Menolak untuk terlibat dalam mencari atau menerima perlakuan istimewa yang tidak termuat dalam peraturan perundangan yang terkait dengan hak asasi manusia, lingkungan, kesehatan, keselamatan, ketenagakerjaan, perpajakan, insentif keuangan, dan sebagainya.

6. Mendukung dan menegakkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, serta mengembangkan dan menerapkan praktik-praktik tata kelola perusahaan yang baik, termasuk di seluruh anggota grup perusahaan.
7. Mengembangkan dan menerapkan praktik-praktik 'mengatur diri sendiri' (atau *self-regulatory* yang berarti perusahaan memiliki standar moral yang tinggi yang membuat perusahaan menerapkan praktik-praktik baik yang melampaui hukum atau peraturan yang berlaku) yang efektif dan sistem manajemen yang menumbuhkan relasi saling percaya di antara Perusahaan dengan kelompok masyarakat setempat dimana perusahaan beroperasi.
8. Mempromosikan kesadaran dan kepatuhan buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan melalui penyebaran informasi yang tepat, termasuk melalui program-program pelatihan.
9. Tidak melakukan tindakan diskriminasi atau tindakan disipliner terhadap buruh yang membuat laporan yang jujur kepada manajemen atau, dimana sesuai, kepada otoritas publik yang kompeten, mengenai praktik-praktik yang berlawanan dengan: hukum, Pedoman OECD atau kebijakan-kebijakan perusahaan.
10. Melaksanakan "uji tuntas" (atau *due diligence*, yaitu langkah-langkah yang diambil perusahaan dalam rangka memenuhi persyaratan yang diberikan undang-undang, misalnya saat perusahaan membeli atau menjual sesuatu) yang menggunakan pendekatan risiko, sebagai contoh dengan cara memasukkan uji

tuntas ke dalam sistem manajemen risiko perusahaan, untuk mengidentifikasi, mencegah dan mengurangi dampak-dampak buruk, baik itu yang nyata dirasakan ataupun masih berpotensi untuk terjadi di masa mendatang, sebagaimana dijelaskan pada paragraf 11 dan 12, dan bertanggung jawab untuk mencari tahu bagaimana dampak-dampak buruk ini bisa diatasi. Sifat alamiah dan luasnya pelaksanaan uji tuntas tergantung pada situasi dan kondisi terkait.

11. Menghindari menyebabkan atau turut berkontribusi pada dampak-dampak merugikan terkait ketentuan di dalam Pedoman OECD melalui kegiatan-kegiatan perusahaan, dan mampu mengatasi dampak-dampak tersebut jika mereka mengalaminya.
12. Apabila Perusahaan tidak terlibat dalam timbulnya dampak-dampak merugikan tersebut, ia tetap harus berupaya untuk mencegah atau mengurangi dampak tersebut dalam hal dampak tersebut terkait dengan: operasi, produk-produk atau jasa, atau hubungan bisnis mereka. Hal ini tidak dimaksudkan untuk mengalihkan tanggung jawab dari badan hukum yang menimbulkan kerugian kepada Perusahaan yang memiliki hubungan bisnis dengan badan hukum tersebut.
13. Sebagai usaha tambahan untuk mengatasi dampak yang merugikan terkait ketentuan di dalam Pedoman ini, maka dimana dapat dipraktikkan, sangat didorong agar rekanan bisnis, termasuk para pemasok dan sub kontraktor, untuk juga menerapkan prinsip-prinsip perilaku bisnis yang bertanggung jawab yang sejalan dengan Pedoman.
14. Terlibat dengan para pemangku kepentingan yang relevan untuk menciptakan kesempatan-kesempatan

berarti sehingga pendapat mereka diperhatikan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan untuk proyek-proyek atau kegiatan lain yang kemungkinan berdampak penting bagi masyarakat setempat.

15. Tidak ambil bagian dalam keterlibatan yang tidak patut dalam kegiatan-kegiatan politik lokal.

B. Perusahaan didorong untuk:

1. Mendukung, sesuai dengan kondisi mereka masing-masing, usaha-usaha kerja sama dalam forum-forum yang tepat, untuk mempromosikan kebebasan menggunakan internet melalui penghormatan terhadap: kebebasan berekspresi, berkumpul dan berorganisasi secara *online*.
2. Apabila diperlukan, terlibat dalam atau mendukung inisiatif-inisiatif pihak swasta atau beragam pemangku kepentingan dan dialog sosial mengenai manajemen rantai pasokan (*supply chain*) yang bertanggung jawab, dan di dalam waktu yang sama memastikan bahwa inisiatif tersebut membawa pengaruh positif kepada kondisi sosial dan ekonomi di negara-negara berkembang serta memperhatikan standar-standar internasional yang telah diakui.

III. KETERBUKAAN INFORMASI

1. Perusahaan harus menjamin adanya keterbukaan informasi yang akurat dan tepat waktu mengenai segala hal terkait dengan: kegiatan, struktur, kondisi keuangan, kinerja perusahaan, kepemilikan dan tata kelola perusahaan. Ketentuan keterbukaan informasi ini berlaku bagi keseluruhan bagian perusahaan, bila perlu, sepanjang lini bisnis atau berdasarkan wilayah geografis. Kebijakan keterbukaan informasi Perusahaan harus disesuaikan dengan: sifat, ukuran serta lokasi perusahaan, dengan memperhatikan: biaya yang dikeluarkan, kerahasiaan bisnis dan persoalan-persoalan terkait ketentuan persaingan usaha lainnya.
2. Kebijakan keterbukaan informasi perusahaan harus termasuk, tapi tidak terbatas pada, informasi-informasi tentang:
 - a) Keuangan dan pencapaian operasional perusahaan;
 - b) Tujuan-tujuan perusahaan;
 - c) Pemegang saham utama dan komposisi Hak Voting, termasuk: struktur dari grup perusahaan dan bagaimana relasi di dalam grup tersebut, dan juga mekanisme peningkatan pengendalian;
 - d) Kebijakan pengupahan bagi anggota direksi dan para eksekutif kunci perusahaan, serta informasi mengenai anggota direksi, termasuk: kualifikasi mereka, proses seleksi, kepemimpinan perusahaan lain yang termasuk di dalam grupnya, dan apakah setiap anggota direksi di dalam perusahaan tersebut dianggap berdiri sendiri oleh direksi;
 - e) Transaksi-transaksi dengan pihak terkait lainnya;
 - f) Faktor-faktor risiko yang dapat diprediksi;
 - g) Hal-hal terkait buruh dan pemangku kepentingan lainnya;

- h) Tata kelola struktur dan kebijakan perusahaan, terlebih khusus: muatan kode etik dan kebijakan tata kelola perusahaan dan proses pelaksanaannya.
3. Perusahaan didorong untuk mengkomunikasikan informasi tambahan yang dapat berupa:
- a) Pernyataan-pernyataan bernilai lainnya atau pernyataan mengenai kode etik bisnis yang dimaksudkan untuk keterbukaan informasi pada publik, termasuk: tergantung relevansinya dengan kegiatan-kegiatan perusahaan; informasi mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan yang terkait dengan ketentuan-ketentuan dalam Pedoman OECD;
 - b) Kebijakan-kebijakan dan kode-kode etik lainnya yang diadopsi oleh perusahaan; tanggal pengadopsiannya; dan daftar negara-negara dan badan-badan hukum yang tunduk kepada kebijakan dan kode etik ini
 - c) Kinerja perusahaan terkait dengan implementasi pernyataan-pernyataan dan kode-kode etik tersebut;
 - d) Informasi tentang: hasil audit internal, manajemen risiko, dan sistem kepatuhan hukum;
 - e) Informasi mengenai hubungan perusahaan dengan buruhnya dan pemangku kepentingan lainnya.
4. Perusahaan harus menerapkan standar dengan kualitas yang tinggi dalam hal keterbukaan akuntansi dan keuangan sebagaimana juga dengan informasi non-keuangan, termasuk persoalan lingkungan dan sosial sejauh hal tersebut relevan. Standar-standar atau kebijakan terkait dengan pengumpulan dan publikasi informasi juga harus dilaporkan. Audit tahunan harus dilaksanakan oleh auditor yang independen, kompeten dan memenuhi kualifikasi dengan tujuan menjamin adanya pandangan eksternal dan objektif yang disampaikan kepada dewan direksi dan pemegang saham sehingga pernyataan keuangan tersebut telah cukup mewakili posisi keuangan dan kinerja perusahaan yang sebenarnya.

IV. HAK ASASI MANUSIA

Negara mempunyai kewajiban untuk melindungi hak asasi manusia. Dalam kerangka hak asasi manusia yang diakui secara internasional, serta tanggung jawab hak asasi manusia dari Negara tempat mereka beroperasi serta hukum dan perundangan domestik terkait, Perusahaan harus:

1. Menghormati hak asasi manusia, yang berarti Perusahaan harus menghindari pelanggaran hak asasi manusia dan harus bertanggung jawab atas dampak merugikan yang diakibatkan oleh keterlibatan mereka.
2. Dalam konteks kegiatan perusahaan, menghindari menyebabkan atau terlibat dalam timbulnya pelanggaran hak asasi manusia dan bertanggung jawab terhadap dampak merugikan apabila terjadi pelanggaran.
3. Mengambil langkah-langkah untuk mencegah atau mengurangi dampak buruk yang ditimbulkan oleh pelanggaran hak asasi manusia yang terhubung langsung dengan kegiatan bisnis mereka, produk-produk atau jasa-jasa yang dihasilkan dari hubungan bisnis, walaupun mereka tidak secara langsung berkontribusi terhadap timbulnya dampak buruk tersebut.
4. Mempunyai komitmen untuk menghormati hak asasi manusia yang dituangkan dalam kebijakan perusahaan.
5. Melakukan “uji tuntas” terhadap komitmen hak asasi manusia sesuai dengan: besar kecilnya perusahaan, sifat dan kondisi operasional perusahaan dan tingkat

keparahan risiko timbulnya dampak merugikan pelanggaran hak asasi manusia.

6. Menyediakan atau bekerjasama melalui proses yang sesuai dengan hukum terkait ganti rugi terhadap kerugian yang ditimbulkan oleh pelanggaran hak asasi manusia, apabila perusahaan teridentifikasi sebagai pihak yang telah menimbulkan atau turut berperan serta dalam kerugian tersebut.

V. KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN PERBURUHAN

Dalam kerangka hukum dan perundang-undangan yang berlaku, kebiasaan umum dalam hubungan perburuhan, serta praktik-praktik dalam hubungan perburuhan dan standar-standar perburuhan internasional yang berlaku, Perusahaan harus:

1. a) Menghormati hak-hak buruh yang dipekerjakan oleh Perusahaan Multinasional untuk membentuk atau bergabung dalam serikat buruh dan organisasi perwakilan buruh yang merupakan pilihan mereka sendiri.
- b) Menghormati hak-hak buruh yang dipekerjakan oleh Perusahaan Multinasional untuk memiliki serikat buruh dan organisasi perwakilan buruh yang merupakan pilihan mereka sendiri yang diakui untuk dapat melakukan perundingan kolektif, dan terlibat dalam perundingan yang konstruktif, baik itu secara sendiri-sendiri atau melalui asosiasi pengusaha, dengan perwakilan buruh dalam kerangka pencapaian kesepakatan mengenai syarat-syarat dan kondisi ketenagakerjaan.
- c) Memberi kontribusi terhadap penghapusan yang efektif atas buruh anak, serta mengambil langkah-langkah segera dan efektif dalam menghapus bentuk-bentuk terburuk dari buruh anak dan menganggap langkah tersebut sebagai sesuatu yang mendesak.
- d) Memberi kontribusi terhadap penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib serta mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa kerja paksa dan kerja wajib tersebut tidak ada dalam kegiatan operasional mereka.

- e) Memperhatikan kegiatan operasional perusahaan agar selalu mematuhi prinsip pemberian kesempatan dan perlakuan yang setara dalam ketenagakerjaan, serta dalam hubungan ketenagakerjaan dan jabatan tidak melakukan diskriminasi terhadap buruh atas dasar: ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, keturunan, status sosial, atau status lainnya. Pengecualian dari ketentuan ini adalah apabila: seleksi terhadap karakteristik buruh telah diatur dalam kebijakan pemerintah yang secara khusus ingin mempromosikan kesetaraan yang lebih baik atau penyediaan kesempatan kerja; atau apabila ada persyaratan-persyaratan yang tidak bisa dilepaskan dari pekerjaan tertentu.
2. a) Menyediakan fasilitas bagi perwakilan buruh sejauh hal tersebut diperlukan untuk menolong mereka dalam meningkatkan efektivitas perjanjian kolektif.
 - b) Menyediakan bagi perwakilan buruh informasi-informasi yang dibutuhkan untuk menghasilkan perundingan yang bernilai mengenai kondisi-kondisi ketenagakerjaan.
 - c) Menyediakan informasi bagi buruh dan perwakilannya yang memampukan mereka memiliki pandangan yang jujur dan adil terhadap kinerja badan hukum terkait atau, dimana diperlukan, kinerja keseluruhan perusahaan.
3. Mempromosikan konsultasi dan kerjasama antara pengusaha dengan buruh dan perwakilannya mengenai persoalan-persoalan yang menjadi perhatian bersama.
4. a) Memberlakukan standar-standar ketenagakerjaan dan hubungan industrial yang tidak lebih rendah

dari pada standar-standar yang diberlakukan oleh perusahaan sebanding di negara tempat perusahaan beroperasi.

- b) Ketika Perusahaan Multinasional beroperasi di negara berkembang, dan tidak dapat ditemukan perusahaan yang sebanding, Perusahaan harus memberikan kemungkinan terbaik atas: upah, tunjangan dan kondisi kerja, sejalan dengan kerangka kebijakan pemerintah. Hal ini harus disesuaikan dengan kondisi ekonomi perusahaan, tetapi setidaknya harus dapat memenuhi kebutuhan dasar yang memadai bagi buruh dan keluarganya.
 - c) Mengambil langkah-langkah yang layak untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja dalam kegiatan operasional mereka.
5. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, sejauh dapat dilaksanakan, Perusahaan mempekerjakan buruh setempat dan memberikan pelatihan, dengan semangat untuk peningkatan keahlian. Dalam melakukan hal ini Perusahaan bekerja sama dengan perwakilan buruh dan, dimana perlu, dengan otoritas pemerintah yang relevan.
6. Dalam hal Perusahaan mempertimbangkan untuk membuat perubahan di dalam operasi mereka yang dapat membawa dampak besar bagi ketenagakerjaan, terutama dalam hal penutupan sebuah badan hukum yang menyebabkan PHK massal, Perusahaan harus memberikan pemberitahuan dengan alasan yang jelas atas perubahan tersebut kepada perwakilan buruh dan organisasinya, dan, jika dibutuhkan, kepada pejabat yang berwenang. Perusahaan juga harus bekerja sama dengan perwakilan buruh dan pejabat yang berwenang untuk mengurangi dampak-dampak

yang merugikan sejauh yang dapat Perusahaan lakukan. Dengan memperhatikan kondisi khusus setiap kasus, akan sangat baik jika manajemen mampu memberitahukan hal tersebut sebelum mengambil keputusan terakhir. Langkah-langkah lain juga dapat dilakukan untuk mengupayakan kerjasama yang berarti untuk mengurangi dampak merugikan dari keputusan tersebut.

7. Dalam konteks perundingan dengan itikad yang baik dengan perwakilan buruh mengenai kondisi ketenagakerjaan atau ketika buruh menjalankan haknya untuk berorganisasi, Perusahaan tidak boleh mengancam untuk memindahkan seluruh atau sebagian unit operasinya dari Negara tersebut atau melakukan mutasi terhadap buruh ke bagian perusahaan di Negara lain dengan tujuan mempengaruhi secara tidak adil proses perundingan yang sedang berjalan atau untuk menghalangi hak berorganisasi buruh.
8. Memperbolehkan perwakilan buruh yang ditunjuk untuk melakukan negosiasi dalam perundingan kolektif atau dalam persoalan-persoalan yang terkait dengan hubungan buruh-manajemen dan memperbolehkan para pihak untuk berkonsultasi mengenai masalah-masalah yang menjadi perhatian bersama dengan perwakilan manajemen yang ditunjuk sebagai pengambil keputusan atas masalah tersebut.

VI. LINGKUNGAN

Dalam kerangka undang-undang, peraturan dan praktik-praktif administratif di negara tempat Perusahaan Multinasional beroperasi, serta dengan mempertimbangkan: perjanjian internasional yang relevan, prinsip-prinsip, tujuan-tujuan dan standar-standar, serta kebutuhan untuk melindungi lingkungan, kesehatan dan keselamatan publik, dan secara umum untuk menjalankan kegiatan perusahaan sejalan dengan kontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan dengan tujuan yang lebih luas, Perusahaan harus:

1. Membentuk dan memelihara sebuah sistem manajemen lingkungan yang sesuai dengan perusahaan, termasuk:
 - a) Pengumpulan dan evaluasi yang memadai dan teratur dalam hal lingkungan, kesehatan dan keselamatan atas dampak dari kegiatan perusahaan;
 - b) Penetapan tujuan-tujuan yang terukur dan, dimana perlu, target-target, untuk meningkatkan kinerja terkait lingkungan dan pemanfaatan sumber daya, termasuk secara berkala melakukan evaluasi terhadap relevansi tujuan-tujuan tersebut; dan jika perlu, target-target yang telah dibuat harus sejalan dengan kebijakan nasional yang relevan dan komitmen lingkungan internasional; serta
 - c) Pengawasan dan pemeriksaan secara teratur terhadap peningkatan-peningkatan dalam hal: lingkungan, kesehatan, tujuan-tujuan keselamatan atau target-target yang telah ditetapkan.

2. Dengan memperhatikan hal-hal terkait dengan biaya, rahasia perusahaan, dan perlindungan hak atas kekayaan intelektual:
 - a) Menyediakan informasi yang: memadai, terukur, dapat dilakukan pengecekan ulang (dimana perlu) serta tepat waktu bagi masyarakat luas dan buruh mengenai kemungkinan timbulnya dampak-dampak lingkungan, kesehatan dan keselamatan dari kegiatan perusahaan, yang dapat dimasukkan dalam laporan mengenai usaha-usaha penyelamatan lingkungan; dan
 - b) Terlibat dalam komunikasi dan konsultasi yang memadai dan tepat waktu dengan masyarakat setempat yang secara langsung terkena dampak dari kebijakan-kebijakan perusahaan mengenai lingkungan, kesehatan dan keselamatan serta penerapannya.
3. Dalam pengambilan keputusan, menilai dan mempertimbangkan dampak-dampak lingkungan, kesehatan, dan keselamatan yang bisa diprediksi, yang berhubungan dengan: proses produksi, produk-produk dan jasa-jasa dari keseluruhan siklus produksi perusahaan, dalam kerangka untuk melakukan pencegahan, atau jika tidak dapat dihindari, berusaha untuk mengurangi dampak-dampak tersebut. Jika kegiatan perusahaan yang telah direncanakan tersebut dapat berakibat fatal pada lingkungan, kesehatan atau keselamatan, dan jika mereka merupakan keputusan dari pejabat yang berwenang, maka perusahaan menyiapkan penilaian dampak lingkungan yang sesuai.
4. Sewaktu muncul ancaman terhadap kerusakan lingkungan yang serius, maka sejalan dengan pengetahuan ilmiah dan teknis mengenai risiko-

risiko, juga dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan manusia, Perusahaan tidak boleh menggunakan alasan ketiadaan kepastian ilmiah sebagai alasan untuk menunda langkah-langkah efisien untuk mencegah atau memperkecil kerusakan tersebut.

5. Terus berjaga-jaga dengan memiliki rencana cadangan yang bertujuan untuk mencegah, mengurangi, dan melakukan pengendalian terhadap kerusakan lingkungan dan kesehatan yang serius sebagai dampak dari kegiatan Perusahaan, termasuk kecelakaan, keadaan darurat; serta memiliki mekanisme pelaporan yang cepat kepada pejabat berwenang.
6. Secara terus menerus berusaha untuk meningkatkan kinerja Perusahaan dalam perlindungan lingkungan, dan dimana perlu, kinerja rantai pemasoknya, dengan cara mendorong tindakan-tindakan seperti di bawah ini:
 - a) Mengadopsi teknologi dan prosedur operasional di seluruh bagian perusahaan yang menunjukkan bahwa standar-standar kinerja perlindungan lingkungan merupakan bagian terpenting dari kinerja perusahaan;
 - b) Pengembangan dan pengadaan barang produksi atau jasa-jasa yang: tidak memiliki dampak buruk terhadap lingkungan; aman dalam penggunaannya; mengurangi emisi gas rumah kaca; efisien dalam konsumsi energi dan sumber daya alam; dapat digunakan kembali, bisa didaur ulang, atau dapat dimusnahkan dengan aman;
 - c) Mempromosikan tingkat kesadaran konsumen yang lebih baik terhadap dampak lingkungan

atas penggunaan barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan, termasuk, menyediakan informasi akurat tentang produk mereka (sebagai contoh: informasi mengenai emisi gas rumah kaca, keberagaman hayati, penghematan sumber daya, atau isu-isu lingkungan lainnya); dan

- d) Terus mencari dan mengevaluasi langkah-langkah peningkatan kinerja lingkungan dalam jangka panjang, misalnya dengan: mengembangkan strategi-strategi pengurangan emisi; pemanfaatan sumber daya yang efisien serta pendaurulangan, penggantian atau pengurangan penggunaan bahan beracun, atau strategi-strategi mengenai keberagaman hayati.
7. Menyediakan pendidikan dan pelatihan yang memadai bagi buruh mengenai keselamatan dan kesehatan lingkungan, termasuk penanganan bahan berbahaya dan pencegahan kerusakan lingkungan, dan juga bidang-bidang manajemen lingkungan yang umum, seperti prosedur penilaian dampak lingkungan, hubungan masyarakat (*public relations*) dan teknologi-teknologi lingkungan.
 8. Memberi kontribusi terhadap pengembangan kebijakan publik yang berguna bagi pelestarian lingkungan dan kebijakan publik yang efisien dalam ekonomi, sebagai contoh, melalui kemitraan-kemitraan atau inisiatif-inisiatif yang akan meningkatkan kesadaran dan perlindungan lingkungan.

VII. PEMBERANTASAN SUAP (TIDAK BOLEH ADA KORUPSI)

Perusahaan tidak diperbolehkan, baik secara langsung ataupun tidak langsung: menawarkan, menjanjikan, memberikan, atau meminta suap atau perlakuan istimewa yang bertujuan untuk memperoleh atau mempertahankan bisnis, atau tindakan yang tidak pantas lainnya. Perusahaan juga harus menolak permintaan suap dan pemerasan. Secara khusus perusahaan harus;

1. Tidak menawarkan, menjanjikan atau memberikan uang atau perlakuan istimewa lainnya dengan cara yang tidak pantas kepada pejabat publik atau kepada pekerja dari rekanan-rekanan bisnisnya. Demikian juga sebaliknya, perusahaan tidak boleh meminta, menyetujui atau menerima uang atau perlakuan istimewa lain dari pejabat publik atau pekerja dari rekanan bisnis. Perusahaan tidak diperbolehkan untuk menggunakan pihak ketiga seperti: agen atau perantara lainnya, konsultan, perwakilan, distributor, konsorsium, kontraktor serta pemasok dan rekanan *joint-venture* (usaha gabungan beberapa perusahaan) untuk menghubungkan diri mereka dengan pejabat publik atau pekerja rekanan bisnisnya atau anggota keluarga pejabat publik/rekanan bisnis atau asosiasi bisnis.
2. Mengembangkan dan mengadopsi: pengawasan internal yang memadai, etika dan kepatuhan atau langkah-langkah untuk mencegah dan mendeteksi suap, yang dibangun di atas dasar penilaian risiko terhadap kondisi masing-masing perusahaan, secara khusus potensi atas risiko suap yang dihadapi oleh perusahaan terkait (seperti di daerah mana perusahaan beroperasi dan sektor industri dari perusahaan). Pengawasan internal, etika dan kepatuhan atau

langkah-langkah tersebut di atas harus memasukkan sebuah sistem keuangan dan prosedur akuntansi, termasuk sistem pengawasan internal, yang dirancang dengan penuh pertimbangan untuk memastikan pemeliharaan buku-buku, laporan-laporan, catatan-catatan, dan rekening-rekening yang jujur dan akurat, untuk memastikan bahwa hal-hal tersebut tidak dapat digunakan untuk tujuan melakukan atau menyembunyikan suap. Kondisi dan risiko masing-masing perusahaan dalam hal suap menyuap harus diawasi dari waktu ke waktu dan selalu dievaluasi bilamana diperlukan, untuk menjamin bahwa mekanisme pengawasan internal, etika dan program kepatuhan ini benar-benar dilakukan dan tetap efektif untuk mengurangi risiko perusahaan terlibat suap, diminta menyuap dan pemerasan.

3. Melarang atau menghalangi, di dalam pengawasan internal perusahaan, etika dan program kepatuhan, kebiasaan membayar uang terima kasih kepada pejabat publik atas fasilitas yang diberikan, yang biasanya melawan hukum di negara dimana hukum tersebut berlaku, dan, apabila pembayaran tersebut dilakukan, maka pembayaran tersebut harus dicatatkan secara akurat dalam pembukuan dan laporan keuangan.
4. Memastikan, dengan memperhitungkan kondisi masing-masing perusahaan terkait risiko suap menyuap, dilakukannya pendokumentasian secara lengkap terhadap: uji tuntas yang berkaitan dengan penyewaan, serta pengawasan yang memadai serta berkala terhadap para agen, dan bahwa pembayaran kepada para agen dilakukan dengan sesuai dan hanya diperuntukkan bagi pelayanan yang sesuai dengan hukum. Dimana relevan, daftar para agen yang terlibat dalam transaksi dengan badan-badan publik dan

BUMN harus disimpan dan tersedia bagi pejabat yang berwenang, sesuai dengan persyaratan-persyaratan keterbukaan informasi publik yang diterapkan.

5. Meningkatkan transparansi kegiatan-kegiatan perusahaan dalam usaha memberantas suap, upaya penyuapan dan pemerasan. Langkah-langkah yang diambil dapat berupa: membuat komitmen melawan suap, upaya penyuapan, dan pemerasan, yang dinyatakan di hadapan publik, serta keterbukaan atas sistem manajemen dan pengawasan internal, etika dan program kepatuhan atau langkah-langkah yang diambil perusahaan dalam rangka menghormati komitmen tersebut. Perusahaan juga harus mengembangkan keterbukaan dan dialog dengan publik untuk mempromosikan kesadaran dan kerjasama mereka untuk: melawan suap, upaya penyuapan, dan pemerasan.
6. Mempromosikan kesadaran dan kepatuhan buruh terhadap: kebijakan-kebijakan dan pengawasan internal perusahaan, etika, dan program kepatuhan atau langkah-langkah pemberantasan suap, upaya penyuapan, dan pemerasan, melalui penyebaran informasi mengenai kebijakan-kebijakan, program-program dan langkah-langkah yang diambil perusahaan serta melalui program-program pelatihan dan prosedur-prosedur disipliner.
7. Tidak memberikan sumbangan yang melawan hukum kepada para kandidat pejabat publik atau kepada partai politik atau organisasi politik lainnya. Sumbangan terkait politik harus sepenuhnya tunduk pada persyaratan keterbukaan informasi publik dan harus dilaporkan kepada manajemen senior.

VIII. KEPENTINGAN KONSUMEN

Saat berhadapan dengan konsumen, Perusahaan harus bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip bisnis yang jujur, praktik pemasaran dan iklan yang jujur, serta harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan keamanan dan kualitas barang dan jasa yang mereka hasilkan. Secara khusus, Perusahaan harus:

1. Menjamin bahwa barang dan jasa yang mereka berikan memenuhi semua persyaratan standar yang disepakati atau secara hukum harus dipenuhi bagi kesehatan dan keselamatan konsumen, termasuk hal-hal yang terkait dengan peringatan-peringatan kesehatan serta informasi keamanan.
2. Memberikan informasi akurat, terbukti dan jelas, yang cukup, untuk memampukan konsumen mengambil keputusan berdasarkan informasi-informasi tersebut, termasuk informasi mengenai harga dan, dimana perlu: isi, bagaimana menggunakannya secara aman, hal-hal terkait dampak kepada lingkungan, perawatan, penyimpanan, dan pembuangan produk. Jika dimungkinkan, informasi tersebut harus diberikan dalam kerangka memfasilitasi konsumen agar mampu melakukan perbandingan atas produk-produk yang ada.
3. Memberikan konsumen akses kepada mekanisme penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dan ganti rugi yang adil, mudah digunakan, tepat waktu dan efektif, tanpa biaya-biaya tinggi yang tidak diperlukan atau beban berlebihan yang ditanggungkan kepada konsumen.

4. Tidak membuat citra atau kelalaian atau terlibat dalam segala bentuk praktik yang curang, menipu, menyesatkan atau tidak adil.
5. Mendukung upaya-upaya untuk mempromosikan pendidikan konsumen dalam hal-hal yang terkait dengan kegiatan bisnis perusahaan, dengan tujuan, antara lain, meningkatkan kemampuan konsumen untuk: i) membuat keputusan berdasarkan informasi yang diterima atas produk-produk, jasa dan pasar, ii) pemahaman yang lebih baik mengenai dampak-dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial dari keputusan yang mereka ambil dan iii) mendukung konsumsi yang lestari .
6. Menghormati privasi konsumen dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menjamin perlindungan terhadap keamanan data pribadi konsumen yang telah dikumpulkan, disimpan, diproses atau disebarakan.
7. Bekerjasama penuh dengan pejabat publik yang berwenang untuk mencegah dan memberantas praktik-praktik pemasaran yang menipu (termasuk iklan yang menyesatkan dan curang) serta menghapus atau mencegah ancaman serius terhadap kesehatan dan keselamatan publik atau terhadap degradasi lingkungan yang ditimbulkan oleh konsumsi, penggunaan atau pembuangan produk-produk atau jasa-jasa perusahaan.
8. Mempertimbangkan, dalam menjalankan prinsip-prinsip tersebut di atas: i) kebutuhan dari konsumen-konsumen rentan atau cacat (*vulnerable and disadvantaged consumers*) dan ii) tantangan-tantangan khusus yang ditimbulkan oleh perdagangan lewat (media) elektronik yang mungkin berdampak pada konsumen

IX. ILMU PENGETAHUAN & TEKNOLOGI

Perusahaan harus:

1. Berusaha untuk menjamin bahwa kegiatan perusahaan sejalan dengan kebijakan-kebijakan ilmu pengetahuan dan teknologi serta rencana-rencana terkait hal ini dari negara tempat perusahaan beroperasi, dan memberikan kontribusi yang memadai terhadap perkembangan kapasitas inovasi lokal dan nasional.
2. Mengadopsi, apabila dapat diterapkan dalam kegiatan bisnis, praktik-praktik yang mengizinkan pengalihan dan penyerapan yang cepat atas teknologi dan *know-how* (pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan sesuatu) dengan memperhatikan perlindungan atas hak kekayaan intelektual.
3. Dimana perlu, menjalankan kerja-kerja pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara tempat perusahaan beroperasi untuk menjawab kebutuhan pasar lokal, serta juga mempekerjakan pegawai lokal yang ahli dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dan mengupayakan pelatihan bagi mereka, dengan memperhitungkan kebutuhan komersial (hal-hal terkait perdagangan).
4. Ketika memberikan lisensi atas penggunaan hak atas kekayaan intelektual atau ketika melakukan alih teknologi, Perusahaan harus melakukannya sesuai dengan syarat dan ketentuan yang wajar dalam rangka berkontribusi kepada prospek-prospek pembangunan berkelanjutan dari negara tempat Perusahaan beroperasi.

5. Bilamana relevan untuk tujuan-tujuan komersial, Perusahaan harus mengembangkan ikatan dengan universitas-universitas setempat, lembaga-lembaga penelitian publik, dan berpartisipasi dalam proyek riset bersama dengan industri setempat atau asosiasi-asosiasi industri.

X. PERSAINGAN (TIDAK BOLEH ADA MONOPOLI)

Perusahaan harus:

1. Menjalankan usahanya konsisten dengan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku yang terkait dengan hukum persaingan usaha, dengan memperhatikan hukum persaingan usaha dari semua wilayah yurisdiksi dimana kegiatan Perusahaan mungkin saja membawa dampak-dampak anti persaingan.
2. Menolak untuk memasuki atau menjalankan perjanjian-perjanjian anti persaingan usaha diantara para pesaing, termasuk perjanjian untuk:
 - a) *Fix Prices* atau Penentuan Harga (kesepakatan di antara para pengusaha yang memiliki kepentingan yang sama di pasar untuk membeli atau menjual produk atau jasa dengan nilai harga tertentu yang sudah ditentukan bersama);
 - b) Membuat tender yang curang (atau *collusive tenders*, tender yang penuh kolusi, meskipun tender terbuka untuk pihak lain tetapi sedari awal tender sudah dijanjikan akan diberikan pada pihak tertentu);
 - c) Melakukan pembatasan jumlah hasil produksi atau menetapkan kuota (mengadakan perjanjian dengan pengusaha lainnya yang memiliki kepentingan yang sama untuk membatasi ketersediaan jumlah barang atau jasa di pasar dengan cara menetapkan kuota); atau;
 - d) Membagi atau memilah pasar dengan cara mengalokasikan konsumen, pemasok, wilayah atau jalur perdagangan.

3. Bekerjasama dengan pengawas persaingan usaha, di antara langkah-langkah yang harus diambil lainnya, sesuai dengan hukum yang berlaku dan aturan-aturan pencegahan antipersaingan usaha yang sesuai; memberikan respon dengan cepat dan lengkap sesuai dengan praktek yang bisa dilakukan terhadap permintaan informasi; dan mempertimbangkan penggunaan instrumen-instrumen yang ada, seperti pengenyampingan kerahasiaan, untuk mempromosikan kerjasama yang efektif dan efisien diantara otoritas-otoritas pengawasan.
4. Mempromosikan secara berkala kesadaran buruh akan pentingnya mematuhi seluruh aturan dan kebijakan perundang-undangan mengenai persaingan usaha yang berlaku, dan secara khusus, melatih manajemen senior perusahaan terkait dengan isu-isu persaingan usaha.

XI. PERPAJAKAN

1. Sangat penting bagi Perusahaan untuk berkontribusi terhadap keuangan publik negara tempat perusahaan beroperasi dengan membayar kewajiban pajak mereka tepat waktu. Secara khusus, perusahaan harus mematuhi hukum dan semangat dari perundang-undangan perpajakan di negara setempat. Patuh terhadap semangat undang-undang berarti bersikap bijaksana dan menjalankan maksud dan tujuan dari perundang-undangan tersebut. Ini tidak berarti bahwa Perusahaan diharuskan membayar lebih dari jumlah yang harus mereka bayar secara hukum. Kepatuhan terhadap pajak termasuk memberikan informasi yang relevan dan sesuai hukum secara tepat waktu kepada pejabat publik yang berwenang demi mengetahui jumlah kewajiban pajak yang tepat harus dibayarkan terkait dengan kegiatan-kegiatan perusahaan dan menyesuaikan praktek-praktek *transfer pricing* (sebuah kondisi dimana dua perusahaan yang saling terkait – baik itu anak perusahaan dengan induk perusahaan yang terletak di dua negara berbeda, atau dua anak perusahaan di bawah satu induk perusahaan yang terletak di dua negara berbeda, melakukan transaksi, dan saat transaksi dilakukan kedua perusahaan menetapkan sebuah harga untuk transaksi tersebut) sesuai dengan prinsip *arm's length* (memastikan bahwa transaksi dilakukan secara tidak terikat kepada satu sama lain dan bebas dari hubungan apa pun, jadi harga yang ditetapkan merupakan harga yang jujur dan sebenarnya).
2. Perusahaan harus memperlakukan tata kelola pajak dan kepatuhan terhadap pajak sebagai elemen yang penting dalam sistem pengawasan mereka dan sistem manajemen risiko yang lebih luas. Secara khusus, dewan direksi harus mengadopsi sistem manajemen risiko yang

strategis untuk menjamin bahwa risiko-risiko keuangan, pengaturan perusahaan dan risiko yang terkait dengan perpajakan dapat secara penuh diidentifikasi dan dievaluasi.

