



PT Sariguna Primatirta Tbk

Pedoman Benturan Kepentingan
Conflict Of Interest Guidelines

2024

Kantor Pusat:

Jl. Raya A. Yani 41-43
Kompleks Central Square Blok C-1
Gedangan Sidoarjo – 61254
Tel: (62-31) 8544400
Fax : (62-31) 8544574
Email: corsec@tanobel.com
Website: www.tanobel.com

DAFTAR ISI

TABLE OF CONTENTS

BAB I	<i>CHAPTER I</i> 3
PENDAHULUAN	<i>PRELIMINARY</i> 3
1. Latar Belakang	1. <i>Background</i> 3
2. Maksud, Tujuan dan Manfaat	2. <i>Purpose, Objectives and Benefits</i> 4
3. Definisi	3. <i>Definition</i> 4
BAB II	<i>CHAPTER II</i> 7
BENTURAN KEPENTINGAN	<i>CONFLICT OF INTEREST</i> 7
1. Benturan Kepentingan	1. <i>Conflict of Interest</i> 7
2. Bentuk-Bentuk Situasi Benturan Kepentingan	2. <i>Forms of Conflict of Interest Situations</i> 7
3. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan	3. <i>Sources of Conflict of Interest</i> 9
BAB III	<i>CHAPTER III</i> 11
PENANGANAN BENTURAN	<i>HANDLING OF CONFLICT OF</i> 11
KEPENTINGAN	<i>INTEREST</i> 11
1. Prinsip Dasar	1. <i>Basic Principles</i> 11
2. Mekanisme Pelaporan Benturan Kepentingan	2. <i>Conflict of Interest Reporting</i> 12 <i>Mechanism</i> 12
3. Pencegahan Terjadinya Situasi Benturan Kepentingan	3. <i>Prevention of Conflict of Interest</i> 13 <i>Situation</i> 13
4. Tugas dan Tanggung Jawab	4. <i>Duties and Responsibilities</i> 15
BAB IV	<i>CHAPTER IV</i> 17
SANKSI DAN PENUTUP	<i>SANCTIONS AND CLOSING</i> 17
1. Sanksi	1. <i>Sanctions</i> 17
2. Penutup	2. <i>Closing</i> 17

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

PT Sariguna Primatirta Tbk dalam menjalankan bisnisnya senantiasa dituntut untuk melaksanakannya dengan penuh amanah, transparan dan akuntabel. Dalam rangka membangun kerjasama yang harmonis dan meningkatkan nilai Perseroan, maka kegiatan usaha Perseroan tidak terlepas dari hubungan dan interaksi dengan para Pemangku Kepentingan maupun pihak-pihak lainnya. Namun demikian, dalam menjalankan hubungan dan interaksi tersebut senantiasa terdapat potensi terjadinya situasi Benturan Kepentingan yang mungkin tidak dapat terhindarkan antara satu pihak dengan pihak lainnya.

Kurangnya pemahaman terhadap Benturan Kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam dan memberikan pengaruh negatif terhadap pengelolaan Perseroan. Oleh karena itu, Perseroan menyadari pentingnya sikap yang tegas terhadap penanganan Benturan Kepentingan yang terjadi di Perseroan, sehingga dapat tercipta pengelolaan Perseroan yang baik, serta hubungan yang harmonis dengan seluruh Pemangku Kepentingan.

Dengan demikian, maka disusunlah Pedoman Benturan Kepentingan ini yang berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta diselaraskan dengan Pedoman Tata Kelola Perseroan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*), serta nilai-nilai yang berlaku di Perseroan.

CHAPTER I PRELIMINARY

1. Background

PT Sariguna Primatirta Tbk in running its business is always required to carry it out with full trust, transparency and accountability. In order to build harmonious cooperation and increase the value of the Company, the Company's business activities cannot be separated from relationships and interactions with Stakeholders and other parties. However, in carrying out these relationships and interactions, there is always the potential for a Conflict of Interest situation that may be unavoidable between one party and another.

Lack of understanding of Conflicts of Interest can lead to various interpretations and have a negative impact on the management of the Company. Therefore, the Company realizes the importance of a firm attitude towards the handling of Conflicts of Interest that occurs in the Company, so that good management of the Company can be created, as well as harmonious relationships with all Stakeholders.

Thus, this Conflict of Interest Guidelines has been compiled which is guided by the applicable laws and regulations, and is aligned with the Good Corporate Governance Guidelines and the Code of Conduct, as well as the values that apply in the Company.

2. Maksud, Tujuan dan Manfaat

- a. Sebagai Pedoman bagi Insan Perseroan untuk memahami, mencegah dan menanggulangi Benturan Kepentingan di Perseroan.
- b. Sebagai Pedoman bagi Insan Perseroan dalam mengambil sikap yang tegas terhadap Benturan Kepentingan di Perseroan untuk mewujudkan pengelolaan Perseroan yang baik sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.
- c. Mewujudkan pengelolaan Perseroan yang bebas dari segala bentuk Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

3. Definisi

- a. **Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*)** sesuai dengan pengertian Benturan Kepentingan pada *Code Of Conduct* adalah kondisi dimana Insan Perseroan yang karena jabatan/posisinya, memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan baik sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya, serta kinerja hasil keputusan tersebut yang dapat merugikan bagi Perseroan.
- b. **Insan Perseroan** adalah Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh Karyawan Perseroan termasuk Karyawan yang ditugaskan di Anak Perseroan dan instansi lainnya, serta personil lainnya yang secara langsung bekerja untuk dan atas nama Perseroan.

2. *Purpose, Objectives and Benefits*

- a. *As a guideline for the Company Individuals to understand, prevent, and overcome Conflicts of Interest in the Company.*
- b. *As a guideline for the Company's personnel in taking a firm attitude against Conflicts of Interest in the Company to realize good management of the Company in accordance with GCG principles.*
- c. *Realizing Company management that is free from all forms of Corruption, Collusion and Nepotism (KKN).*

3. *Definition*

- a. ***Conflict of Interest** in accordance with the definition of Conflict of Interest in the Code of Conduct is a situation or condition in which the Company's Personnel, due to their position/position, have the potential to be misused either intentionally or unintentionally for other interests so as to affect the quality of their decisions, as well as the performance of the results of these decisions which can be detrimental to the Company.*
- b. ***The Company Individuals** are The Board of Commissioners, the Board of Directors and all employees of the Company including employees assigned to the Company's subsidiaries and other agencies, as well as other personnel who directly work for and on behalf of the Company.*

- c. **Organ Perseroan** adalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, dan Direksi.
 - d. **Atasan Langsung** adalah Karyawan setingkat Kepala Unit Kerja dan setara/*Vice President* dan *Senior Manager*, maka Atasan Langsungnya adalah Direktur yang membawahi Unit Kerja yang bersangkutan. Untuk Karyawan lainnya, Atasan Langsung adalah Kepala Unit Kerja/*Vice President/Senior Manager* dari Unit Kerja Karyawan yang bersangkutan.
 - e. **Pemangku Kepentingan** adalah pihak-pihak yang berkepentingan dengan Perseroan, baik karena mempunyai hubungan hukum ataupun tidak, secara langsung maupun tidak langsung dengan Perseroan.
 - f. **Mitra Kerja** adalah pihak perseorangan maupun perseroan yang menjalin kerjasama bisnis berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Perseroan.
 - g. **Hak atas Kekayaan Intelektual (HaKI)** berarti hak atas seluruh kekayaan intelektual, termasuk merek, logo merek, paten, model utilitas, merek dagang dan jasa, nama dagang, nama domain, hak atas desain, hak cipta, hak moral, hak topografi, hak basis data, rahasia dagang, formula, “know-how”, terlepas apakah sudah didaftarkan atau belum, termasuk pendaftaran dan aplikasi untuk pendaftaran pada hal-hal di atas, hak untuk melakukannya, seluruh hak serta bentuk proteksi yang bersifat serupa atau memiliki efek serupa untuk hal-hal tersebut di lokasi mana pun.
- c. *The Company Organs are the General Meeting of Shareholders (GMS), the Board of Commissioners, and the Board of Directors.*
 - d. *Direct Supervisor is an Employee at the level of the Head of Work Unit and equivalent/Vice President and Senior Manager, then the Direct Supervisor is the Director in charge of the relevant Work Unit. For other Employees, the Direct Supervisor is the Head of the Work Unit/Vice President/Senior Manager of the relevant Employee Work Unit.*
 - e. *Stakeholders are parties with an interest in the Company, either because they have a legal relationship or not, directly or indirectly with the Company.*
 - f. *Business Partners are individuals or companies that establish business cooperation based on their mutually beneficial potential and feasibility with the Company.*
 - g. *Intellectual Property Rights (IPR) means the rights to all intellectual property, including brands, brand logos, patents, utility models, trade and service marks, trade names, domain names, design rights, copyrights, moral rights, topographic rights, database rights, trade secrets, formulas, "know-how", regardless of whether they have been registered or not, including registration and application for registration in the above matters, the right to do so, all rights and forms of protection of a similar nature or have a similar effect for them in any location.*

h. Perseroan dengan huruf “P” kapital, adalah PT Sariguna Primatirta Tbk. beserta perseroan yang dikendalikan oleh Perseroan, sedangkan perseroan dengan huruf “p” kecil menunjuk kepada perseroan secara umum.

h. *Company* with capital “P” is PT Sariguna Primatirta Tbk. and companies controlled by the Company, while companies with lowercase “p” refer to companies in general.

BAB II BENTURAN KEPENTINGAN

Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas dilarang melakukan tindakan yang mempunyai Benturan Kepentingan (*Conflict Of Interest*) dan mengambil keuntungan pribadi dari pengambilan keputusan dan/atau pelaksanaan kegiatan yang bersangkutan.

Para anggota Direksi dilarang melakukan tindakan yang mempunyai Benturan Kepentingan dan mengambil keuntungan pribadi, baik secara langsung maupun tidak langsung dari pengambilan keputusan dan kegiatan yang bersangkutan.

Insan Perseroan dilarang memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi, terhadap setiap penggunaan wewenang, sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.

1. Benturan Kepentingan

Merupakan kondisi dimana seseorang karena kedudukan atau wewenang yang dimiliki di Perseroan, mempunyai kepentingan pribadi, golongan atau keluarga yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan yang obyektif.

2. Bentuk-Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

- a. Situasi yang menyebabkan Insan Perseroan menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi.
- b. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan, yang memungkinkan penggunaan menyalahgunaan wewenang untuk kepentingan pribadi atau golongan.

CHAPTER II CONFLICT OF INTEREST

Members of the Board of Commissioners/Supervisory Board are prohibited from taking actions that have a Conflict of Interest and taking personal benefits from making decisions and/or implementing the activities concerned.

Members of the Board of Directors are prohibited from taking actions that have a Conflict of Interest and taking personal benefits, either directly or indirectly, from the decisions and activities concerned.

The Company Individuals are prohibited from having or reasonably suspected of having a personal interest in any use of authority, so that it can affect the quality of their decisions and/or actions.

1. Conflict of Interest

Is a condition where a person, due to his position or authority in the Company, has personal, group or family interests that can affect the implementation of duties and objective decision making.

2. Forms of Conflict of Interest Situations

- a. *A Situations that cause the Company's Personnel to receive gratification or giving or receiving gifts/souvenirs or entertainment for a decision or position that benefits the giver.*
- b. *A situation that causes the use of position assets, which allow the use or abuse of authority for persona or group interests.*

- | | |
|--|---|
| <p>c. Situasi yang menyebabkan informasi Rahasia Jabatan atau Perseroan dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan.</p> <p>d. Situasi perangkapan jabatan di beberapa perseroan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.</p> <p>e. Situasi tidak diperkenankan perangkapan jabatan yang telah diatur dalam peraturan-peraturan yang berlaku.</p> <p>f. Situasi yang memberikan akses khusus kepada Insan Perseroan atau pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.</p> <p>g. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.</p> <p>h. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai yang sama.</p> <p>i. Situasi pada hubungan kepegawaian (<i>Post Employment</i>) berupa <i>Trading Influence</i> sehubungan dengan rahasia jabatan.</p> <p>j. Situasi melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya atau di luar Perseroan, kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Perseroan.</p> <p>k. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Perseroan serta memberikan keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa di Perseroan.</p> | <p>c. <i>A Situations that cause Job or Company Confidential information to be used for personal or group interests.</i></p> <p>d. <i>A situation of multiple positions in several companies that have a direct or indirect relationship, so that it can lead to the use of one position for the benefit of other positions.</i></p> <p>e. <i>A situation is not allowed to hold concurrent positions that have been regulated in the applicable regulations.</i></p> <p>f. <i>A Situation that provide special access to the Company Individuals or certain parties not to follow the procedures and provisions that should be enforced.</i></p> <p>g. <i>A Situation that cause the supervisory process to be inconsistent with procedures due to the influence and expectations of the supervised party.</i></p> <p>h. <i>A situation in which the authority to evaluate a qualifying object is that the object is the result of the same appraiser.</i></p> <p>i. <i>A situation in the employment relationship (Post Employment) in the form of Trading Influence in connection with the secret of the position.</i></p> <p>j. <i>A situation of doing other work outside the main job or outside the Company, unless it is in accordance with the provisions and regulations applicable in the Company.</i></p> <p>k. <i>A situation that allows to provide more information than has been determined by the Company and provides privileges and opportunities for prospective providers of goods/services to win in the process of Procurement of Goods/Services in the Company.</i></p> |
|--|---|

- l. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Insan Perseroan dengan pihak lainnya.
- m. Situasi yang memungkinkan Insan Perseroan melakukan kegiatan atau usaha pribadi atau kelompok yang terkait dengan bisnis/kegiatan Perseroan.

3. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan

- a. Kekuasaan dan kewenangan yang diberikan kepada dan diemban oleh Insan Perseroan.
- b. Perangkapan jabatan, yaitu Insan Perseroan memegang jabatan lain yang memiliki Benturan Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya pada Perseroan, sehingga tidak dapat menjalankan jabatan secara professional, independen dan akuntabel.
- c. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan Perseroan dengan pihak yang terkait dengan kegiatan usaha Perseroan, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
- d. Gratifikasi, yaitu kegiatan pemberian dan/atau penerimaan hadiah/cinderamata dan hiburan, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh Insan Perseroan terkait wewenang/jabatannya di Perseroan, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme Insan Perseroan.

- l. *A situation where there is an affiliation/family relationship between the Company Individuals and other parties.*
- m. *A situation that allows the Company Individuals to carry out personal or group activities or businesses related to the Company's business/activities.*

3. Sources of Conflict of Interest

- a. *The power and authority granted to and carried out by the Company Individuals.*
- b. *Concurrent positions, namely the Company Individuals holding other positions that have a Conflict of Interest with their main duties and responsibilities in the Company, so that they cannot carry out their positions in a professional, independent and accountable manner.*
- c. *Affiliation relationship, namely the relationship owned by the Company Individuals with parties related to the Company's business activities, whether due to blood relations, marital relations or friendship relationships that can influence their decisions.*
- d. *Gratification, namely the activities of giving and/or receiving gifts/souvenirs and entertainment, whether received domestically or abroad, and carried out using electronic means or without electronic means, carried out by the Company Individuals in relation to their authority/position in the Company, so that it can cause a Conflict of Interest that affects the independence, objectivity, and professionalism of the Company Individuals.*

- e. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan Perseroan yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya Perseroan yang ada.
- f. Kepentingan pribadi yaitu keinginan/kebutuhan Insan Perseroan mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

- e. Weaknesses in the organizational system, namely conditions that become obstacles to the achievement of the objectives of implementing the authority of the Company Individuals due to the existing rules, structure and culture of the Company.*
- f. Personal interests, namely the wishes/needs of the Company Individuals regarding a personal matter.*

BAB III PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Penanganan Benturan Kepentingan (*Conflict Of Interest*) di lingkungan Perseroan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor penting yang diuraikan dalam penjelasan di bawah ini:

1. Prinsip Dasar

- a. Komitmen Organ Perseroan khususnya dalam penanganan Benturan Kepentingan sebagai upaya Perseroan mewujudkan penerapan Tata Kelola Perseroan yang Baik (*Good Corporate Governance*).
- b. Insan Perseroan, yang dirinya berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan **DILARANG** untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut. Untuk selanjutnya yang bersangkutan dapat mengundurkan diri dari tugas yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut atau memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud, kecuali apabila dengan pertimbangan tertentu yang semata-mata untuk kepentingan Perseroan, maka Direksi dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.

CHAPTER III HANDLING OF CONFLICT OF INTEREST

The handling of Conflict of Interest within the Company is affected by several important factors which are described in the explanation below:

1. Basic Principles

- a. *The commitment of the Company Organs, especially in handling Conflicts of Interest as the Company's efforts to realize the implementation of Good Corporate Governance.*
- b. *The Company' Individuals, who themselves have the potential and/or have been in a Conflict of Interest situation are **PROHIBITED** to continue activities/carry out duties and responsibilities related to the Conflict of Interest situation. Henceforth, the person concerned may resign from his/her duties with the potential for a Conflict of Interest or decide not to be involved in the decision-making process related to the activities that contain a Conflict of Interest as referred to, except if with certain considerations that are solely for the benefit of the Company, the Board of Directors may ask the person concerned to continue to carry out his duties and responsibilities in these activities.*

- c. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh Insan Perseroan, dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan Perseroan yang mengatur mengenai hal tersebut.
- d. Insan Perseroan, yang berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan wajib membuat dan menyampaikan **Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan** terhadap kondisi tersebut kepada Atasan Langsung/Vice President/Senior Manager.

- c. *Concurrent Positions that have the potential for Conflict of Interest by the Company Individuals, are possible to be carried out as long as there are Company policies and regulations governing this matter.*
- d. *The Company Individuals, who have the potential and/or have been in a Conflict of Interest situation are required to prepare and submit a **Statement of Potential Conflict of Interest** regarding the condition to their Direct Supervisor/Vice President/Senior Manager.*

2. Mekanisme Pelaporan Benturan Kepentingan

Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Insan Perseroan wajib melaporkan hal tersebut melalui:

- a. Atasan Langsung/Vice President/Senior Manager

Pelaporan melalui Atasan Langsung/Vice President/Senior Manager dilakukan apabila pelapor adalah Insan Perseroan yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi Benturan Kepentingan.

Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung/Vice President/Senior Manager untuk selanjutnya disampaikan ke *Division Corporate Secretary*.

2. Conflict of Interest Reporting Mechanism

In the event that a Conflict of Interest situation occurs, the Company Individuals are required to report the matter through:

- a. *Direct Supervisor/Vice President/Senior Manager*

Reporting through the Direct Supervisor/Vice President/Senior Manager is carried out if the reporting person is a Company Person who is involved or has the potential to be directly involved in a Conflict of Interest situation.

Reporting is carried out by submitting a Statement of Potential Conflicts of Interest to the Direct Supervisor/Vice President/Senior Manager to be further submitted to the Corporate Secretary Division.

b. Pelaporan Benturan Kepentingan

Insan Perseroan atau pihak-pihak lainnya (Pelanggan, Mitra Kerja dan Masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Perseroan, dapat melaporkan melalui media pelaporan pelanggaran yang tersedia, adapun media Pelaporan Benturan Kepentingan yang disediakan adalah sebagai berikut:

Website	: www.tanobel.com
Email	: corsec@tanobel.com
Surat/Letter	: PT Sariguna Primatirta Tbk Corporate Secretary Jl. Raya A. Yani No 41-43 Kompleks Central Square Blok C-1 Gedangan Sidoarjo – 61254 Tel: (62-31) 8544400 Fax : (62-31) 8544574

a. *Conflict of Interest Reporting*

The Company Individuals or other parties (Customers, Business Partners and the Community) who do not have direct involvement, but are aware of the existence or potential of a Conflict of Interest in the Company, can report through the available violation reporting media, as for the Conflict of Interest Reporting media provided are as follows:

3. Pencegahan Terjadinya Situasi Benturan Kepentingan

Untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan, Insan Perseroan :

- a. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan.
- b. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Perseroan.
- c. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, dengan kewenangan dan tanggung jawabnya, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. *Prevention of Conflict of Interest Situation*

To avoid a Conflict of Interest situation, the Company Individuals:

- a. *is forbidden to be involved in the decision-making process if there is a potential for a Conflict of Interest.*
- b. *is prohibited to use position to give preferential treatment to family, relatives, groups and/or other parties at the expense of the Company.*
- c. *is prohibited to hold other positions that are reasonably suspected of having a Conflict of Interest, with the authority and responsibility, except in accordance with applicable regulations.*

- | | |
|--|--|
| <p>c. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Perseroan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan.</p> | <p>d. <i>is prohibited to conduct transactions and/or use the properties/assets of the Company for personal, family or group interests.</i></p> |
| <p>d. Dilarang menerima, memberi, menjanjikan Gratifikasi dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di Perseroan, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya.</p> | <p>e. <i>is prohibited to accept, give, promise Gratification in any form related to its position in the Company, including in the context of religious holidays or other events.</i></p> |
| <p>e. Dilarang mengizinkan Mitra Kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Insan Perseroan dan/atau di luar Insan Perseroan.</p> | <p>f. <i>is prohibited to allow Business Partners or other parties to provide anything in any form to the Company Individuals and/or outside the Company Individuals.</i></p> |
| <p>f. Dilarang menerima pengembalian dana (<i>refund</i>) dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan.</p> | <p>g. <i>is prohibited to receive a refund and other personal benefits that exceed and/or are not entitled to from any party in the context of service or other matters that may cause a potential Conflict of Interest.</i></p> |
| <p>g. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Perseroan.</p> | <p>h. <i>is prohibited to be discriminatory and unfair and to collude to win one or more parties in the implementation of the procurement of goods/services in the Company.</i></p> |
| <p>h. Dilarang memanfaatkan Informasi Rahasia Perseroan dan data bisnis Perseroan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan di luar Perseroan.</p> | <p>i. <i>is prohibited to use the Company's Confidential Information and Company business data for personal, family or group interests outside the Company.</i></p> |
| <p>i. Dilarang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan perseroan pesaing dan/atau perseroan mitra kerja atau calon mitra kerja lainnya.</p> | <p>j. <i>is prohibited to be involved, either directly or indirectly, in the management of competing companies and/or Business Partners or other prospective partners.</i></p> |
| <p>j. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Perseroan, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk</p> | <p>k. <i>is forbidden either directly or indirectly to intentionally participate in the activities of the Procurement of Goods/Services in the Company, which at the time the act was carried out for</i></p> |

seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama.

- k. Dilarang terlibat dalam proses kepegawaian seperti rekrutmen, penilaian kinerja, promosi, mutasi, pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila berada dalam posisi/kedudukan yang menyebabkan Benturan Kepentingan.
- l. Dilarang memanfaatkan dan menggunakan HaKI Perseroan yang dapat merugikan kepentingan atau menghambat perkembangan Perseroan.

all and part of the person concerned is being assigned to carry out the management and supervision of the same activity.

- l. is prohibited to be involved in the staffing process, such as recruitment, performance appraisal, promotion, transfer, termination of employment, if in a position or position that causes a Conflict of Interest situation.*
- m. is prohibited to utilize and exploit the Company's Intellectual Property Rights in ways that may harm the interests or impede the development of the Company.*

4. Tugas dan Tanggung Jawab

- a. Direktur Utama sebagai penanggung jawab secara umum pelaksanaan GCG di Lingkungan Perseroan.
- b. Direksi sebagai penanggung jawab atas pelaksanaan penanganan Benturan Kepentingan di Direktorat masing-masing.
- c. *Vice President/Senior Manager* sebagai penanggung jawab secara umum atas tindak lanjut laporan Benturan Kepentingan dan memelihara dokumen atau catatan laporan Benturan Kepentingan di masing-masing unit kerja dan mendistribusikan ke *Division Corporate Secretary Cq. Department Governance & Risk Management*.

4. Duties and Responsibilities

- a. The President Director is in charge of the general implementation of GCG within the Company.*
- b. The Board of Directors is in charge of the implementation of the handling of Conflicts of Interest in their respective Directorates.*
- c. Vice President/Senior Manager as the general person in charge of follow-up on Conflict of Interest reports and maintains documents or records of Conflict of Interest reports in each work unit and distributes them to Division Corporate Secretary Cq. Department of Governance & Risk Management.*

- d. *Division Corporate Secretary* sebagai penanggungjawab membuat laporan Benturan Kepentingan, memelihara dokumen dan melaporkan kepada Direktur Utama.
- e. *Division Internal Audit* bertanggung jawab terhadap pemantau tindak lanjut atas laporan penanganan Benturan Kepentingan.

- d. *The Corporate Secretary Division as the person in charge of making Conflict of Interest reports, maintaining documents and reporting to the President Director.*
- e. *The Internal Audit Division is responsible for monitoring the follow-up to reports on the handling of Conflicts of Interest.*

BAB IV SANKSI DAN PENUTUP

1. Sanksi

Mekanisme pemberian sanksi kepada setiap Insan Perseroan yang terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan akan ditindaklanjuti berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan di Perseroan.

2. Penutup

Perseroan melakukan sosialisasi mengenai implementasi dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pedoman Benturan Kepentingan secara berkesinambungan. Kegiatan sosialisasi dilakukan terhadap Insan Perseroan, Pemangku Kepentingan, Mitra Kerja Perseroan maupun masyarakat umum. Sosialisasi Benturan Kepentingan dilakukan melalui website Perseroan dan penyebaran Surat Edaran atau Memo. Atas sosialisasi Benturan Kepentingan yang diberikan kepada Insan Perseroan, Sekretaris Perusahaan akan melaksanakan penyegaran secara periodik (tahunan) kepada Insan Perseroan guna meningkatkan efektivitas implementasi Pedoman Benturan Kepentingan di Perseroan.

Pedoman Benturan Kepentingan ini dapat diubah sesuai dengan kebutuhan Perseroan. Selama proses perubahan berlangsung, maka Pedoman Benturan Kepentingan ini tetap berlaku sampai perubahan tersebut diberlakukan.

CHAPTER IV SANCTIONS AND CLOSING

1. Sanctions

The mechanism for imposing sanctions on every Company Individuals who is proven to have committed a Conflict of Interest action will be implemented in accordance with the applicable laws and regulations and the provisions of the Company.

2. Closing

The Company conducts socialization regarding the implementation and evaluation of the implementation of the Conflict of Interest Guidelines on an ongoing basis. Socialization activities are carried out to the Company Individuals, Stakeholders, Business Partners and the general public. Socialization of Conflicts of Interest is carried out through the Company's website and distribution of circulars or memos. For the socialization of Conflict of Interest given to the Company Individuals, the GCG Committee will carry out periodic (annual) refreshments to the Company Individuals to increase the effectiveness of the implementation of the Conflict of Interest Guidelines in the Company.

This Conflict of Interest Guidelines is subject to change based on to the needs of the Company. During the process of change, this Conflict of Interest Guidelines will remain in effect until the changes take effect.

Dalam hal terjadi inkonsistensi antara versi Bahasa Indonesia dan versi Bahasa Inggris dari Pedoman Benturan Kepentingan ini, versi Bahasa Indonesia yang akan berlaku, dan versi Bahasa Inggris akan dianggap telah diubah untuk menyesuaikan dengan versi Bahasa Indonesia dan untuk membuat versi Bahasa Inggris konsisten dengan versi Bahasa Indonesia.

Ditetapkan di Sidoarjo, 2024

In the event of an inconsistency between the Indonesian and the English versions of this Conflict of Interest Guidelines, the Indonesian version will prevail, and the English version will be deemed to have been amended to conform to the Indonesian version and to make the English version consistent with the Indonesian language version.

Stipulated in Sidoarjo, 2024

LAMPIRAN

Surat Pernyataan
Potensi Benturan Kepentingan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

NIK :

Jabatan :

Division/Department :

Menyatakan dengan sebenarnya memiliki potensi Benturan Kepentingan berupa :

Penjelasan bentuk/situasi Potensi Benturan Kepentingan _____

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat agar dapat dipergunakan sesuai peraturan internal Perseroan dan Peraturan Perundang-undangan jika diperlukan.

Hormat Saya

Meterai 10.000

(Nama Lengkap)
(Jabatan)