



PEDOMAN PERILAKU ETIKA *(Code of Conduct)*

PT SEMEN TONASA



KOMITMEN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Kuasa, PT Semen Tonasa berkomitmen untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) melalui penerapan Komitmen Bersama antara Dewan Komisaris dan Direksi tentang Pedoman Perilaku Etika Perusahaan.

Perusahaan juga memastikan bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan di seluruh aspek bisnis sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar tetap mampu bertahan di iklim bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis.

Dewan Komisaris dan Direksi bertanggung jawab atas penerapan Pedoman Perilaku Etika di lingkungan perusahaan serta diturunkan secara berjenjang ke semua pimpinan. Perwujudan atas komitmen tersebut dituangkan pada Surat Pernyataan Kepatuhan Etika (SPKE) oleh seluruh Insan Perusahaan

Demikian pernyataan komitmen ini dibuat dan ditandatangani bersama.

Pangkep, 01 Nopember 2024

LEMBAR PENGESAHAN

Disahkan
Direksi
PT Semen Tonasa



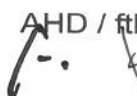
Asruddin
Direktur Utama



Mochamad Alfin Zaini
Direktur Operasi



Anis
Direktur Keuangan dan GRC

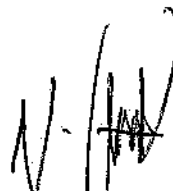
AHD / fth / pedomancocnop24


LEMBAR PENGESAHAN

Disahkan
Dewan Komisaris
PT Semen Tonasa



Husain Abdullah
Komisaris Utama



Nata Irawan
Komisaris

DAFTAR ISI

KOMITMEN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS	2
LEMBAR PENGESAHAN (Direksi)	3
LEMBAR PENGESAHAN (Dewan Komisaris)	4
BAB I PENDAHULUAN	7
1.1 Latar Belakang	7
1.2 Maksud dan Tujuan	7
1.2.1 Maksud Penyusunan Pedoman Perilaku Etika	7
1.2.2 Tujuan Penyusunan Pedoman Perilaku Etika	8
1.3 Ruang Lingkup	8
1.4 Daftar Istilah	9
1.5 Landasan Hukum	11
BAB II VISI, MISI DAN BUDAYA PERUSAHAAN	14
2.1 Visi PT Semen Tonasa	14
2.2 Misi PT Semen Tonasa	14
2.3 Budaya PT Semen Tonasa	14
BAB III ETIKA USAHA PERUSAHAAN	16
3.1 Hubungan dengan Pemegang Saham (<i>Shareholders</i>)	16
3.2 Hubungan dengan Investor	16
3.3 Hubungan dengan Karyawan	17
3.4 Hubungan dengan Afiliasi	18
3.5 Hubungan dengan Pelanggan (<i>Customer</i>)	18
3.6 Hubungan dengan Pemasok (<i>Supplier</i>)	18
3.7 Hubungan dengan Kreditur	19
3.8 Hubungan dengan Mitra Bisnis	19
3.9 Hubungan dengan Pemerintah	20
3.10 Hubungan dengan Media Massa	20
3.11 Hubungan dengan Masyarakat	21
3.12 Hubungan dengan Pesaing (<i>Competitor</i>)	21
3.13 Hubungan dengan Komunitas dan Organisasi Profesi	23
BAB IV ETIKA PERILAKU INSAN PERUSAHAAN	24
4.1 Integritas dan Komitmen Insan Perusahaan	24
4.2 Benturan Kepentingan dan Penyalahgunaan Jabatan	24
4.3 Pemberian dan Penerimaan Hadiah (Gratifikasi)	25
4.4 Penyuapan	26
4.5 Pemberian Donasi	26
4.6 Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan Perundang-undangan	26
4.7 Inklusi dan Keberagaman	26
4.7.1 Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (<i>Respectful Workplace Policy/RWP</i>)	26
4.7.2 Lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, Perbuatan asusila, ancaman, kekerasan, radikalisme, terorisme dan keterlibatan dalam organisasi terlarang	27
4.7.3 Hubungan dan Kerjasama antar Insan Perusahaan	28

4.7.4	Employee Well-Being Policy/Kebijakan kesejahteraan karyawan	28
4.8	Kesempatan Kerja yang Adil dan Setara	29
4.9	Hubungan Atasan dan Bawahan	29
4.10	Perlindungan dan Penggunaan Aset Perusahaan	30
4.11	Kerahasiaan Data dan Informasi serta Kebijakan Pengungkapan Informasi	30
4.12	Pencatatan Data, Pelaporan dan Dokumentasi	31
4.13	Hak atas Kekayaan Intelektual	32
4.14	Penggunaan Komunikasi Elektronik	32
4.15	Informasi Orang Dalam (<i>Insider Trading</i>)	32
4.16	Penggunaan Media Sosial	33
4.17	Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L)	33
4.18	Penyalahgunaan Narkotika, Obat Terlarang, Minuman Kerjas, dan Perjudian	34
4.19	Aktifitas Politik dan Sosial	34
4.20	Citra Perusahaan	35
BAB V PELAKSANAAN PEDOMAN PERILAKU ETIKA		36
5.1	Penerapan Pedoman Perilaku Etika	36
5.2	Sosialisasi dan Internalisasi	36
5.3	Pelaporan, Penanganan dan Penegakan Pelanggaran	36
	5.3.1 Pelanggaran	36
	5.3.2 Pelaporan Pelanggaran	36
	5.3.3 Sanksi Atas Pelanggaran	37
5.4	Pernyataan Komitmen	37
5.5	Monitoring dan Evaluasi atas Standar Etika Perusahaan	38
5.6	Pedoman Etika yang Berlaku Khusus	38
BAB VI PENUTUP		39

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai wujud komitmen perusahaan dalam menjalankan Aktifitas bisnisnya untuk menciptakan nilai perusahaan (*corporate value*) dalam jangka panjang, perusahaan menyusun dan menetapkan pedoman perilaku etika (*code of conduct*) bagi seluruh insan perusahaan yang dituangkan dalam dokumen pedoman perilaku etika.

Pedoman perilaku etika merupakan bagian dari pelaksanaan *Good Corporate Governance* perusahaan yang disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, anggaran dasar perusahaan, kebijakan-kebijakan GCG, ketentuan yang berlaku di perusahaan dan praktik praktik terbaik. Pedoman perilaku etika juga merupakan komitmen yang terdiri dari etika usaha perusahaan dan etika perilaku setiap insan perusahaan yang disusun untuk mempengaruhi, membentuk, mengatur dan melakukan kesesuaian perilaku berdasarkan prinsip-prinsip berkesadaran (*ethical sensibility*), berpikir etis (*ethical reasoning*), dan berperilaku etis (*ethical conduct*) sehingga tercapai keluaran yang konsisten yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

PT Semen Tonasa telah mengimplementasikan Sistem Manajemen Anti Penyuapan berbasis ISO 37001:2016 yang diharapkan mampu untuk:

1. Mencegah, mendeteksi dan mengatasi risiko penyuapan
2. Meningkatkan pengakuan internasional
3. Mempromosikan kepercayaan dan keyakinan
4. Mengurangi biaya
5. Mencegah konflik kepentingan, serta
6. Mempromosikan budaya anti penyuapan

Pedoman Perilaku Etika ini menjadi salah satu upaya memberikan pedoman bagi seluruh Insan Perusahaan untuk mendapatkan manfaat dari penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan tersebut.

1.2. Maksud dan Tujuan

1.2.1. Maksud Penyusunan Pedoman Perilaku Etika

- a. Sebagai bentuk praktis bagi Insan Perusahaan dan Pemangku Kepentingan yang harus diikuti dalam berinteraksi sehari-hari dengan semua pihak, serta dijadikan landasan berpikir dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Sebagai standar perilaku terbaik bagi Insan Perusahaan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip GCG sehingga mendorong terciptanya budaya perusahaan yang diharapkan, baik yang secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan nilai perusahaan.
- c. Sebagai sarana untuk membentuk karakter insan perusahaan yang bertanggung jawab dan beretika dalam berinteraksi baik dengan sesama insan perusahaan maupun dengan pihak di luar perusahaan.
- d. Sebagai sarana untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan nyaman dalam lingkungan perusahaan serta meminimalkan peluang terjadinya penyimpangan.

- e. Sebagai sarana untuk terciptanya hubungan yang harmonis, sinergi dan saling menguntungkan antara pemangku kepentingan (*stakeholders*) dengan perusahaan.
- f. Sebagai salah satu panduan pengelolaan dan pengembangan nilai perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan citra perusahaan.

1.2.2. Tujuan Penyusunan Pedoman Perilaku Etika

1) Pemegang Saham

Menambah keyakinan dan kepastian kepada Pemegang Saham bahwa Perusahaan dikelola secara efisien, transparan, akuntabel, dan *fair* sesuai prinsip-prinsip (GCG) untuk perkembangan dan pencapaian tingkat profitabilitas yang diharapkan oleh Pemegang Saham dengan tetap memperhatikan kepentingan Perusahaan dan Pemangku Kepentingan lainnya.

2) Perusahaan

- a. Mendorong kegiatan usaha Perusahaan agar lebih efisien dan efektif dengan memperhatikan standar etika bisnis terhadap pelanggan, masyarakat, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya.
- b. Membangun lingkungan kerja Perusahaan untuk mewujudkan perilaku profesional dan produktif.
- c. Memberikan kepastian dan perlindungan kepada Pemangku Kepentingan dalam berhubungan dengan Perusahaan sehingga nilai perusahaan meningkat, yang menjamin terwujudnya keberhasilan dan kesinambungan usaha Perusahaan dalam jangka panjang.

3) Dewan Komisaris, Organ Pendukung Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan (Insan Perusahaan)

- a. Memberikan pedoman dan arahan bagi Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan mengenai perilaku yang patut dan wajib dilakukan, serta perilaku yang dilarang oleh Perusahaan.
- b. Menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika sehingga meningkatkan kinerja dan Produktifitas Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan secara menyeluruh.

4) Mitra Kerja

Menciptakan hubungan yang harmonis dengan menjadikan mitra kerja sebagai mitra strategis perusahaan dalam menjalin kerjasama yang lebih efisien dan efektif yang dilandasi sikap profesional, transparan dan fairness.

5) Masyarakat dan Pihak Lain yang Terkait

Menciptakan hubungan yang harmonis, sinergis dan saling menguntungkan dengan perusahaan, yang pada akhirnya akan menciptakan kesejahteraan ekonomis-sosial bagi masyarakat dan pihak lain yang terkait.

1.3. Ruang Lingkup

Pedoman Perilaku Etika ini mengatur hal-hal yang menjadi tanggung jawab setiap insan perusahaan yang melakukan aktifitas proses bisnis perusahaan, yang meliputi:

1) Etika Usaha Perusahaan

Etika usaha perusahaan merupakan penjelasan tentang bagaimana sikap, perilaku perusahaan sebagai suatu entitas bisnis bersikap, beretika dan

bertindak dalam upaya menyeimbangkan kepentingan perusahaan dengan kepentingan *stakeholders* sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.

- 2) **Etika Perilaku Insan Perusahaan**
Etika perilaku perusahaan merupakan penjelasan tentang bagaimana insan perusahaan dalam berhubungan, bersikap, beretika dan bertindak sesuai kaidah-kaidah dan ketentuan yang berlaku.
- 3) **Pelaksanaan Pedoman Perilaku Etika**
Menjelaskan tentang pelaksanaan Pedoman Perilaku Etika, melakukan sosialisasi atau internalisasi dan monitoring pelaksanaan serta evaluasi melalui pengkajian dan pemutakhiran Pedoman Perilaku Etika.

1.4. Daftar Istilah

- 1) **Benturan Kepentingan** adalah keadaan dimana terdapat konflik antara kepentingan ekonomis perusahaan dengan kepentingan ekonomis pribadi pemegang saham, anggota Dewan Komisaris, Direksi dan karyawan perusahaan.
- 2) **Dewan Komisaris** adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.
- 3) **Direksi** adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan anggaran dasar.
- 4) **Donasi** adalah sumbangan dan/atau pemberian dari perusahaan termasuk namun tidak terbatas pada Dewan Komisaris, Direksi dan/atau Karyawan kepada pihak lain. Donasi meliputi namun tidak terbatas pada uang tunai, surat berharga, barang-barang yang dapat dimanfaatkan dalam waktu lama, komisi, potongan harga khusus (*discount*), konsesi harga, barang kebutuhan pribadi, bingkisan dan pinjaman tanpa bunga.
- 5) **Good Corporate Governance (GCG)** adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha.
- 6) **Gratifikasi** adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
- 7) **Hadiah atau Imbalan** adalah pemberian dari suatu pihak kepada Dewan Komisaris, Direksi dan/atau Karyawan, yang diberikan karena kekuasaan atau kewenangan yang berhubungan, atau oleh suatu pihak dimaksud dianggap berhubungan dengan jabatan atau kedudukan pihak lain tersebut. Hadiah atau imbalan meliputi tetapi tidak terbatas pada uang tunai, surat berharga, barang-barang yang dapat dimanfaatkan dalam waktu lama, komisi, potongan harga khusus (*discount*), konsesi harga, barang kebutuhan pribadi, fasilitas milik pemasok atau pelanggan, bingkisan dan pinjaman tanpa bunga.
- 8) **Informasi** adalah informasi atau fakta penting dan relevan mengenai peristiwa, kejadian dan atau fakta yang material, antara lain :
 - a. Penggabungan usaha (*merger*), pengambilan (*acquisition*), peleburan usaha (*consolidation*) atau pembentukan usaha patungan;
 - b. Pendapatan dan dividen yang luar biasa sifatnya;

- c. Perolehan atau kehilangan kontrak penting;
 - d. Produk atau penemuan baru yang berarti;
 - e. Perubahan tahun buku perusahaan;
 - f. Informasi tentang keuangan perusahaan;
 - g. Perubahan dalam pengendalian atau perubahan penting dalam manajemen, sepanjang informasi tersebut dapat mempengaruhi perusahaan dan pihak lain yang berkepentingan atas informasi atau fakta tersebut.
- 9) **Informasi Elektronik** adalah suatu atau sekumpulan data elektronik, termasuk tetapi tidak terbatas pada tulisan, suara, gambar, peta, rancangan, foto, *electronic data interchange*, surat elektronik, telegram, teleks, telecopy atau sejenis huruf, tanda, angka, kode akses, symbol atau perforasi yang telah diolah yang memiliki arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya.
- 10) **Informasi Orang Dalam** adalah informasi material yang dimiliki oleh orang dalam perusahaan, yang belum tersedia untuk umum.
- 11) **Insan Perusahaan** adalah keseluruhan Dewan Komisaris, Organ Pendukung Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan Perusahaan.
- 12) **Karyawan** adalah karyawan PT Semen Tonasa
- 13) **Orang Dalam** adalah:
- a. Dewan Komisaris, Direksi atau Karyawan Perusahaan;
 - b. Pemegang Saham utama perusahaan;
 - c. Orang perseorangan yang karena kedudukannya atau profesinya atau karena hubungan usahanya (hubungan nasabah, pemasok, kontraktor, pelanggan dan kreditur) dengan perusahaan memungkinkan orang tersebut memperoleh informasi orang dalam; atau
 - d. Pihak yang dalam waktu 6 (enam) bulan terakhir tidak lagi menjadi pihak sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b atau huruf c di atas.
- 14) **Pedoman Perilaku Etika** adalah sekumpulan komitmen yang terdiri dari etika usaha perusahaan dan etika perilaku setiap insan perusahaan yang disusun untuk mempengaruhi, membentuk, mengatur dan melakukan kesesuaian tingkah laku berdasarkan prinsip-prinsip berkesadaran (*ethical sensibility*), berpikir etis (*ethical reasoning*), dan berperilaku etis (*ethical conduct*) sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.
- 15) **Pemangku Kepentingan (Stakeholders)** adalah pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan karena mempunyai hubungan hukum dengan perusahaan.
- 16) **Pengendalian** adalah kemampuan perusahaan untuk menunjuk atau mengganti sebagian besar susunan anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris serta kekuasaan untuk mengatur kebijakan yang bersifat strategis, operasional dan finansial.
- 17) **Perusahaan** adalah PT Semen Tonasa
- 18) **Rahasia Perusahaan** adalah informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan/atau bisnis, mempunyai nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik rahasia perusahaan.
- 19) **Sistem Komunikasi Elektronik Perusahaan** adalah Aset perusahaan berupa perangkat dan prosedur penggunaan informasi elektronik.
- 20) **Suap** adalah tindakan menerima sesuatu atau janji, sedangkan ia mengetahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian sesuatu atau janji itu dimaksudkan supaya ia berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang

berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum.

- 21) **Penyandang Disabilitas** adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
- 22) **Persaingan Usaha Tidak Sehat** adalah persaingan antar pelaku usaha dalam menjalankan kegiatan produksi dan/atau pemasaran barang dan/atau jasa yang dilakukan dengan cara tidak jujur atau melawan hukum atau menghambat persaingan usaha.
- 23) **Surat Pernyataan Kepatuhan Etika**, yang selanjutnya disebut "**SPKE**" adalah Surat pernyataan yang menyatakan bahwa Insan Perusahaan berkomitmen mematuhi Pedoman Perilaku Etika

1.5. Landasan Hukum

Landasan hukum atas Pedoman Perilaku Etika ini

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1980 tentang Tindak Pidana Suap.
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, serta dicabut sebagian dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan).
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan dicabut sebagian dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2002 tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas

- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
 10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
 11. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
 12. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik dan dicabut sebagian dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
 13. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang sebagaimana dicabut sebagian dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
 14. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan.
 15. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
 16. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
 17. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana dicabut sebagian dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
 18. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi.
 19. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
 20. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
 21. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas.
 22. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja.

23. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.
24. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Permohonan Paten sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2021 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Permohonan Paten.
25. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-1/MBU/03/2023 tentang Penugasan Khusus dan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
26. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara.
27. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-3/MBU/03/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
28. Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 tentang Program Kepatuhan Persaingan Usaha.
29. Surat Edaran Kementerian BUMN Nomor SE-2/MBU/07/2019 tentang Pengelolaan Badan Usaha Milik Negara yang Bersih melalui Implementasi Pencegahan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dan Penanganan Benturan Kepentingan serta Penguatan Pengawasan Intern.
30. Surat Edaran Kementerian BUMN Nomor SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia BUMN.
31. Surat Edaran Kementerian BUMN Nomor SE-12/MBU/10/2020 tentang Larangan Keterlibatan Direksi, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas dan Karyawan BUMN Group (BUMN, Anak Perusahaan BUMN, dan Perusahaan Afiliasi BUMN) dan Penggunaan Sumber Daya BUMN Group Dalam Kegiatan Politik Praktis Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada).
32. Surat Edaran Kementerian BUMN Nomor SE-15/MBU/12/2020 tentang Pengamanan Aset Milik Badan Usaha Milik Negara.
33. Surat Edaran Kementerian BUMN Nomor SE-3/MBU/04/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*) di Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
34. Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia, Komite Nasional Kebijakan Governance, 2021.
35. Anggaran Dasar Perusahaan.
36. Pedoman Tata Kelola Perusahaan.
37. Pedoman Perilaku Etika PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

BAB II

VISI, MISI DAN BUDAYA PERUSAHAAN

2.1. Visi PT Semen Tonasa

Menjadi Perusahaan Persemenan Terkemuka di Indonesia yang efisien dan berwawasan lingkungan.

2.2. Misi PT Semen Tonasa

- 1) Meningkatkan nilai perusahaan untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan.
- 2) memproduksi semen ramah lingkungan yang berorientasikan kepuasan pelanggan.
- 3) Melakukan perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan Produktifitas dan daya saing.
- 4) Membangun lingkungan kerja yang aman dan profesional.
- 5) Mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan yang baik.

2.3. Budaya PT Semen Tonasa

Budaya perusahaan digali dari nilai-nilai perusahaan yang dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk sikap dan perilaku kerja karyawan SEMEN TONASA yang terdiri dari :



Nilai	Kalimat Afirmasi	Panduan Perilaku	Kata Kunci
Amanah	Kami memegang teguh kepercayaan yang diberikan	1. Memenuhi janji dan komitmen 2. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan 3. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika	Integritas Tulus Konsisten Dapat dipercaya
Kompeten	Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas	1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah 2. Membantu orang lain belajar 3. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik	Kinerja Terbaik Sukses Keberhasilan Learning Agility Ahli dibidangnya
Harmonis	Kami saling peduli dan menghargai perbedaan	1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya 2. Suka menolong orang lain 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif	Peduli (<i>caring</i>) Perbedaan (<i>diversity</i>)
Loyal	Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara	1. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, Perusahaan dan Negara 2. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar 3. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika	Komitmen Dedikasi (rela berkorban) Kontribusi
Adaptif	Kami terus berinovasi dan antusias dalam mengerjakan ataupun menghadapi perubahan	1. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik 2. Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi 3. Bertindak proaktif	Inovasi Antusias atas perubahan Proaktif
Kolaboratif	Kami membangun kerjasama yang sinergis	1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi 2. Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama	Kesiediaan bekerjasama Sinergi untuk hasil yang lebih baik

BAB III

ETIKA USAHA PERUSAHAAN

Kebijakan Perilaku Perusahaan merupakan penjelasan tentang bagaimana perusahaan termasuk organ yang berada di dalamnya sebagai suatu entitas bisnis bersikap, beretika dan bertindak dalam upaya menyeimbangkan kepentingan perusahaan dengan kepentingan segenap *stakeholder* sesuai dengan prinsip-prinsip GCG dan nilai-nilai korporasi yang sehat dengan tetap menjaga profitabilitas dan keberlanjutan perusahaan.

Code of Conduct mengatur hal-hal sebagai berikut:

3.1. Hubungan dengan Pemegang Saham (*Shareholder*)

Perusahaan memiliki komitmen untuk senantiasa menghormati dan menjamin bahwa hak-hak Pemegang Saham, sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan, ketetapan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) serta peraturan lain yang berlaku, dapat terpenuhi dengan baik secara transparan, adil, tepat waktu dan lancar.

Hubungan dengan Pemegang Saham dapat terjalin dengan baik dan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Perusahaan menetapkan kebijakan sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi material yang lengkap dan akurat mengenai Perusahaan kepada Pemegang Saham sesuai ketentuan/peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Membuat mekanisme RUPS yang memungkinkan setiap Pemegang Saham dapat hadir dalam RUPS dan memberikan suaranya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Menjamin agar setiap Pemegang Saham mendapatkan hak-haknya sesuai ketentuan Anggaran Dasar Perusahaan, semua keputusan yang diambil secara sah dalam RUPS serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Memenuhi kewajiban dan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai Anggaran Dasar Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi setiap Pemegang Saham.

3.2. Hubungan dengan Investor

Perusahaan menyadari bahwa kepercayaan investor merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pencapaian tujuan Perusahaan. Dalam berhubungan dengan investor, Perusahaan mengedepankan kepentingan bisnis dan peningkatan nilai tambah bagi Perusahaan.

Prinsip-prinsip yang ditekankan dalam hubungan dengan investor, yaitu:

- a. Menyediakan informasi yang mudah diakses bagi investor atau calon investor secara *update* dan akurat sesuai dengan kebutuhan informasi dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Memperlakukan atau memberikan kesempatan yang sama bagi calon investor untuk bekerjasama dan menanamkan modal di Perusahaan.
- c. Memilih investor dengan melihat *track record* yang dapat dipertanggung jawabkan.
- d. Menjajaki peluang bisnis dengan investor untuk meningkatkan pertumbuhan Perusahaan

3.3. Hubungan dengan Karyawan

Perusahaan menganggap bahwa karyawan merupakan Aset yang paling penting dan berharga. Oleh karena itu, perusahaan akan memberikan kondisi kerja yang baik dan aman, melindungi dari segala bentuk kemungkinan membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, memberi hak kepada karyawan untuk berserikat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Perusahaan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai keterbukaan, adil dan bebas dari bias rencana, adanya perbedaan suku, asal usul, jenis kelamin, agama dan asal kelahiran, serta hal-hal yang terkait dengan kinerja karyawan. Kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia, seperti prosedur rekrutmen, promosi, demosi, mutasi maupun *reward and punishment*, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pemberhentian hubungan kerja bagi karyawan, akan dilaksanakan secara konsisten dengan ketentuan yang berlaku.

Perusahaan berkomitmen untuk memberikan lingkungan kerja yang tidak diskriminatif, bebas dari pelecehan dalam bentuk apapun. Perusahaan juga menjamin tidak adanya tindakan ancaman ataupun kekerasan di lingkungan kerja. Karyawan yang terlibat dalam tindakan ancaman dan kekerasan akan dikenai tindakan disiplin bahkan tuntutan hukum.

Sejalan dengan itu, perusahaan juga mengharapkan partisipasi dan peran aktif setiap karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja melalui hubungan yang dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara perusahaan dengan karyawan. Untuk melaksanakan etika ini, perusahaan:

- a. Menjadikan karyawan sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan dalam menduduki seluruh tingkat jabatan di Perusahaan;
- b. mewujudkan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, kerja paksa, kekerasan, dan pelecehan, dalam rangka menghasilkan lingkungan yang lebih inklusif dan produktif untuk mendorong keberlanjutan sesuai dengan prinsip-prinsip *Respectful Workplace Policy (RWP)*, menciptakan lingkungan kerja sehat, aman dan bahagia (*Employee Well-being Policy*) bagi seluruh Insan Semen Tonasa dan berkomitmen untuk meningkatkan *Employee Value Proposition (EVP)* serta peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Menghormati dan memenuhi hak-hak karyawan (termasuk untuk memilih atau tidak memilih menjadi anggota serikat pekerja) sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati dengan Serikat Pekerja, serta ketentuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan;
- d. Memberikan keleluasaan untuk menyampaikan pikiran/pendapat yang konstruktif.
- e. Mendorong karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian yang relevan, namun tidak terbatas di dalam perusahaan selama hal tersebut dapat memberikan *value added* kepada karyawan dan perusahaan, tidak berdampak negatif pada *performance* perusahaan, dan dijalankan sesuai dengan ketentuan peraturan internal yang berlaku.
- f. Melaksanakan hubungan kerja sesuai dengan nilai-nilai etika dan norma yang berlaku.
- g. Memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan hukuman yang tegas terhadap segala bentuk pelanggaran yang dilakukan karyawan.

- h. Melaksanakan survey atau pengukuran kepuasan karyawan yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui sejauh mana indeks kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan

3.4. Hubungan dengan Afiliasi

Dalam melakukan hubungan dan pengelolaan dengan afiliasi, perusahaan mendasarkan pada prinsip-prinsip GCG dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan senantiasa menjalin hubungan yang baik dengan afiliasi dalam upaya membangun sinergi dan meningkatkan citra perusahaan dan kelompok usahanya.

Prinsip-prinsip utama yang dijalankan perusahaan terkait hubungan dengan afiliasi, yaitu :

- a. Melakukan hubungan dengan afiliasi yang dilaksanakan dalam kerangka hubungan bisnis yang wajar, saling menguntungkan dan menerapkan prinsip persaingan usaha sehat sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu terkait larangan praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, serta tidak melakukan kegiatan, perjanjian, ataupun perilaku yang mengarah pada tindakan persaingan usaha tidak sehat;
- b. Mendorong prinsip kemandirian terhadap aktifitas operasional anak perusahaan, dan tidak memberikan perlakuan istimewa dalam hubungan bisnis antara perusahaan dengan afiliasi.

3.5. Hubungan dengan Pelanggan (*Customer*)

Perusahaan berusaha menjadi pilihan terbaik bagi pelanggannya. Perusahaan mengutamakan kepuasan dan kepercayaan pelanggan, yaitu dengan usaha membina hubungan dan memberikan pelayanan dengan kualitas prima, bermutu dan solusi yang inovatif kepada pelanggan.

Perusahaan mengutamakan kepuasan dan kepercayaan pelanggan dengan:

- a. Memastikan bisnis yang dijalankan menerapkan prinsip persaingan usaha yang sehat sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu terkait larangan praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, serta tidak melakukan kegiatan, perjanjian, ataupun perilaku yang mengarah pada tindakan persaingan usaha tidak sehat;
- b. memastikan produk yang diperdagangkan oleh perusahaan sesuai dengan kontrak dan melalui penerapan sistem manajemen mutu dan lingkungan;
- c. Memastikan semua perjanjian bisnis dengan pelanggan dilakukan secara adil berdasarkan kesetaraan dan sikap profesional.
- d. Menyediakan dan mengelola media komunikasi dengan pelanggan dan calon pelanggan sehingga memudahkan pelanggan menyampaikan keluhan, masukan serta menindaklanjutinya.

3.6. Hubungan dengan Pemasok (*Supplier*)

Perusahaan senantiasa menjaga hubungan dan kerjasama dengan pemasok/rekanan yang didasari sikap profesionalisme, kesetaraan, kepercayaan dan saling menghormati. Perusahaan melakukan komunikasi yang baik dengan pemasok termasuk menindaklanjuti keluhan dan keberatan. Jalanan komunikasi dilaksanakan secara jujur dan efektif dengan tetap menjaga kerahasiaan data dan informasi.

Perusahaan menjalin kerjasama dengan menyediakan barang/jasa dengan menerapkan kaidah sebagai berikut:

- a. Menerapkan prinsip persaingan usaha yang sehat sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu terkait larangan praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, serta tidak melakukan kegiatan, perjanjian ataupun perilaku yang mengarah pada tindakan persaingan usaha tidak sehat;
- b. Melaksanakan pengadaan barang/jasa secara *fair* dan transparan sesuai ketentuan internal penyelenggaraan pengadaan barang/jasa dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku.
- c. Memberikan kesempatan yang sama pada semua pemasok dan calon pemasok.
- d. Memenuhi hak-hak pemasok sesuai perjanjian tertulis yang telah disepakati.
- e. Menghormati pemasok sebagai hubungan yang independen dan bebas dari unsur paksaan dan kolusi.
- f. Menjaga hubungan baik dengan pemasok yang memiliki *track record* yang baik dan menjatuhkan sanksi terhadap pemasok yang melakukan pelanggaran.
- g. Melaksanakan survey atau pengukuran kepuasan pemasok yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui sejauh mana indeks kepuasan pemasok dalam berhubungan dengan perusahaan.
- h. Mengutamakan penggunaan tingkat komponen dalam negeri atas produk yang dihasilkan oleh Usaha Kecil Menengah (UKM) atau Mitra Binaan.

3.7. Hubungan dengan Kreditur

Perusahaan membina hubungan dengan para kreditur berdasarkan komitmen, kepercayaan, kejujuran, saling menghormati dan memberi kesempatan yang sama bagi para kreditur. Perusahaan senantiasa menjaga reputasi dalam penggunaan dana-dana yang bersumber dari kreditur.

Prinsip-prinsip yang ditekankan dalam hubungan dengan kreditur, yaitu :

- a. Menyediakan informasi yang aktual, akurat, dan dapat dipercaya bagi kreditur dan calon kreditur.
- b. Memilih kreditur berdasarkan aspek kredibilitas dan bonafiditas yang dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Melakukan analisa risiko dan manfaat sebelum melakukan ikatan perjanjian kerjasama.
- d. Menerima pinjaman yang diikat melalui perjanjian yang sah, dengan klausul perjanjian yang mengedepankan prinsip kewajaran (*fairness*).
- e. Memenuhi hak-hak kreditur sesuai perjanjian tertulis yang telah disepakati dan mengupayakan tingkat pengembalian secara optimal untuk menjaga kepercayaan kreditur.
- f. Memberikan informasi secara terbuka tentang penggunaan dana untuk meningkatkan kepercayaan kreditur.

3.8. Hubungan dengan Mitra Bisnis

Hubungan dengan mitra bisnis dan calon mitra bisnis dilakukan secara profesional, setara, dan saling menguntungkan dengan mematuhi prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Memastikan kredibilitas dan reputasi calon mitra bisnis yang dijalankan menerapkan prinsip persaingan usaha yang sehat sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu terkait larangan praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, serta tidak melakukan kegiatan, perjanjian, ataupun perilaku yang mengarah pada tindakan persaingan usaha tidak sehat;
- b. Dalam melakukan hubungan bisnis dengan mitra bisnis, memastikan tidak dilakukannya penguasaan atas produksi dan/atau pemasaran barang dan/atau jasa

yang dapat mengakibatkan terjadinya praktik monopoli dan/atau persaingan usaha tidak sehat;

- c. Memastikan kredibilitas dan reputasi mitra bisnis sebelum melakukan perikatan bisnis;
- d. Mengungkapkan informasi yang relevan, sesuai dengan kebutuhan kerja sama bisnis dengan tetap saling menjaga kerahasiaan informasi;
- e. Menghargai, saling percaya dan memupuk kebersamaan dengan mitra bisnis;
- f. Memenuhi hak-hak mitra kerja sesuai dengan perjanjian kerja tertulis yang telah disepakati;
- g. Membangun komunikasi secara intensif dengan mitra bisnis untuk mencari solusi yang terbaik dalam rangka peningkatan kinerja;
- h. Melakukan kerjasama secara independen, terbebas dari unsur pemaksaan dan kolusi.

3.9. Hubungan dengan Pemerintah

Perusahaan mempunyai komitmen dengan mengembangkan dan memelihara hubungan baik dan komunikasi efektif dengan pemerintah Pusat dan Daerah. Perusahaan menganut prinsip bisnis yang bermoral dan beretika dengan tunduk dan patuh pada ketentuan bisnis serta berkomitmen untuk mematuhi peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Setiap hubungan dengan pejabat Pemerintah harus dipelihara sebagai hubungan dengan prinsip kewajaran dan menghindari terjadi kolusi atau penyelewengan.

Perusahaan senantiasa melakukan bisnis yang berdampak positif dan mempunyai nilai tambahan terhadap pertumbuhan ekonomi secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan akan senantiasa mendukung program-program Pemerintah dengan prinsip saling menguntungkan.

Prinsip-prinsip yang dijalankan dalam hubungan dengan Pemerintah, yaitu:

- a. Mematuhi ketentuan perundang-undangan serta peraturan-peraturan yang dikeluarkan, baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.
- b. Membantu program pemerintah terkait dengan tanggung jawab sosial perusahaan.
- c. Mematuhi kewajiban-kewajiban kepada pemerintah sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.10. Hubungan dengan Media Massa

Media massa merupakan mitra usaha untuk menyampaikan informasi mengenai perusahaan dan karenanya pemberian setiap informasi mengenai perusahaan kepada media massa harus dilakukan secara transparan dan bertanggung jawab.

Perusahaan meyakini bahwa dengan membangun dan mengembangkan relasi dengan media maka Perusahaan dapat menjangkau publik guna meningkatkan citra Perusahaan, kepercayaan, dan tercapainya tujuan-tujuan Perusahaan. Untuk itu Perusahaan berusaha untuk selalu memberikan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

Prinsip-prinsip yang ditekankan dalam hubungan dengan media massa, yaitu:

- a. Menjadikan media massa sebagai mitra kerja dengan mengedepankan hubungan berlandaskan keterbukaan dan saling menghormati sehingga perusahaan akan selalu berusaha menyampaikan informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan dan tidak melanggar kode etik jurnalistik.

- b. Penyampaian seluruh materi informasi kepada media terutama informasi yang bersifat material harus merupakan informasi yang sudah dipublikasikan (*public information*) sebagaimana diatur lebih lanjut dalam kebijakan internal perusahaan.
- c. Insan perusahaan yang dapat menyampaikan informasi kepada media merupakan insan perusahaan yang telah mendapatkan persetujuan atau ditunjuk oleh manajemen ataupun pihak lain yang memiliki otoritas.
- d. Menerima masukan yang disampaikan media massa melalui proses jurnalistik yang benar dan menganggap sebagai umpan balik untuk membangun perusahaan yang semakin baik.
- e. Memperlakukan insan pers secara wajar untuk menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.
- f. Menerima dan menindaklanjuti kritik-kritik membangun yang disampaikan melalui media massa, dengan memperhatikan kepentingan terbaik perusahaan.

3.11. Hubungan dengan Masyarakat

Perusahaan memiliki komitmen untuk senantiasa peduli terhadap kondisi masyarakat dimanapun Perusahaan beroperasi, hubungan baik dan pengembangan masyarakat sekitar merupakan landasan pokok bagi keberhasilan jangka panjang Perusahaan.

Perusahaan berusaha mempertahankan dan meningkatkan hubungan yang harmonis antara Perusahaan dengan masyarakat sekitar. Perusahaan senantiasa menghindari tindakan-tindakan yang mengarah kepada diskriminasi masyarakat berdasarkan suku, agama, ras dan antar golongan.

Beberapa hal yang menjadi penekanan dalam hubungan dengan masyarakat, yaitu:

- a. Menghormati nilai-nilai budaya lokal dan memperhatikan aspek lingkungan dimana perusahaan beroperasi.
- b. Melaksanakan pemberdayaan masyarakat dan menjadi bagian dari warga masyarakat yang peduli melalui kontribusi pada kegiatan kemanusiaan, pendidikan dan kebudayaan serta mendorong partisipasi aktif insan perusahaan pada kegiatan sosial kemasyarakatan.
- c. Mengoptimalkan penyaluran program-program bantuan perusahaan yang dilakukan melalui pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan yang efektif.
- d. Memelihara komunikasi secara terbuka dengan berbagai unsur masyarakat dan mensosialisasikan kepada masyarakat tentang program sosial dan kemasyarakatan serta kebijakan-kebijakan perusahaan yang relevan.
- e. Melaksanakan pendekatan *Creating Share Value* (CSV) dalam operasional kegiatan TJSL sehingga program TJSL yang dijalankan dapat selaras dengan strategi perusahaan yang meningkatkan nilai-nilai kompetitif perusahaan dan secara bersamaan memberikan manfaat sosial dan ekonomi bagi masyarakat dan lingkungan.
- f. Melarang karyawan memberikan janji-janji kepada masyarakat di luar kewenangannya.

3.12. Hubungan dengan Pesaing (*Competitor*)

Perusahaan memandang dan menempatkan pesaing sebagai pemacu untuk terus meningkatkan diri sehingga mampu bersaing dalam kompetisi bisnis. Perusahaan menjunjung tinggi etika bisnis dan berkompetisi secara sehat dan *fair* dengan para pesaing (*competitor*).

Prinsip utama yang dijalankan oleh Perusahaan dalam melakukan persaingan usaha yang sehat, yaitu

1. Perusahaan memastikan melakukan kegiatan, perjanjian ataupun perilaku terhadap atau dengan pesaing yang meliputi
 - a. menjaga hubungan yang baik dan menghormati keberadaan pesaing;
 - b. melakukan inovasi-inovasi seiring perkembangan bisnis yang semakin ketat dan terbuka;
 - c. mengedepankan keunggulan produk, pelayanan, dan harga;
 - d. menjadikan pesaing sebagai pembanding untuk meningkatkan kinerja Perusahaan;
 - e. menghindari hubungan bisnis dan kerja sama yang menjurus tidak wajar, memberikan keuntungan bagi pihak-pihak tertentu sehingga mengorbankan kepentingan konsumen;
 - f. menunjukkan perilaku kompetitif yang sehat dan beretika sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 - g. melakukan penelitian pasar (*market research*) untuk mengetahui posisi pesaing.
2. Memastikan hubungan dengan pesaing yang dijalankan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu terkait larangan praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat. Oleh karena itu, Perusahaan memastikan tidak melakukan kegiatan, perjanjian ataupun perilaku yang mengarah pada tindakan persaingan usaha tidak sehat terhadap atau dengan pesaing yang meliputi:
 - a. membuat perjanjian dengan tujuan
 - 1) melakukan penguasaan produksi dan/atau pemasaran produk yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan/atau persaingan usaha tidak sehat;
 - 2) menetapkan harga atas suatu produk yang harus dibayar oleh konsumen atau pelanggan pada pasar bersangkutan yang sama (*price fixing*);
 - 3) menetapkan harga di bawah harga pasar yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan/atau persaingan usaha tidak sehat;
 - 4) membagi wilayah pemasaran, distribusi atau alokasi pasar atas produk;
 - 5) menghalangi pelaku usaha lain untuk melakukan usaha yang sama, baik untuk tujuan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri;
 - 6) menolak menjual setiap produk dari pelaku usaha lain sehingga merugikan atau membatasi pelaku usaha lain;
 - 7) mempengaruhi harga dengan mengatur produksi dan/atau pemasaran produk yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan/atau persaingan usaha tidak sehat;
 - 8) membentuk gabungan perusahaan dengan tetap menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup masing-masing perusahaan yang bertujuan untuk mengendalikan produksi dan/atau pemasaran atas produk yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan/atau persaingan usaha tidak sehat; dan/atau
 - 9) menguasai pembelian atau penerimaan pasokan agar dapat mengendalikan harga atas produk dalam pasar bersangkutan.
 - b. melakukan perbuatan dengan tujuan
 - 1) menolak dan/atau menghalangi pesaing untuk melakukan kegiatan usaha yang sama pada pasar bersangkutan;
 - 2) menolak dan/atau menghalangi pelanggan pesaing untuk tidak melakukan hubungan usaha dengan pesaing;
 - 3) melakukan pembatasan peredaran atau penjualan produk pada pasar bersangkutan yang mengakibatkan persaingan usaha tidak sehat;
 - 4) melakukan praktek diskriminasi kepada pesaing;

- 5) melakukan penjualan produk dengan cara melakukan jual rugi atau menetapkan harga yang sangat rendah dengan maksud untuk menyingkirkan atau mematikan usaha pesaing di pasar bersangkutan; dan/atau
- 6) melakukan kecurangan dalam menetapkan biaya produksi dan biaya lainnya yang menjadi bagian dari komponen harga produk.

3.13. Hubungan dengan Komunitas dan Organisasi Profesi

Insan Perusahaan berkomitmen untuk senantiasa mengembangkan diri dengan meningkatkan pengetahuan serta wawasannya sehingga dapat memberikan kontribusi terbaiknya kepada Perusahaan melalui suatu wadah komunitas/organisasi profesi.

Prinsip-prinsip utama yang dijalankan Perusahaan terkait hubungan dengan Komunitas dan Organisasi profesi yaitu :

- a. Mematuhi standar etika hubungan antar anggota yang diatur dalam komunitas/organisasi profesi;
- b. Senantiasa menjalin hubungan kerja seluas-luasnya terhadap komunitas/organisasi profesi untuk meningkatkan wawasan / *hardskill* / *softskill*;
- c. Mendukung untuk memperkuat komunitas/organisasi profesi secara aktif, menetapkan prioritas keterlibatan, dan berkontribusi meningkatkan kualitas komunitas/organisasi profesi selama tidak mengganggu/bertentangan dengan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan
- d. Menjalinkan kerjasama dengan komunitas/organisasi profesi untuk mencapai komitmen bersama tentang pengembangan *knowledge management* bagi insan perusahaan maupun pihak di luar perusahaan.

BAB IV ETIKA PERILAKU INSAN PERUSAHAAN

4.1. Integritas dan Komitmen Insan Perusahaan

Segenap Insan Perusahaan baik secara individu maupun kelompok memegang teguh kejujuran, tata krama, etika pergaulan dan etika bisnis dalam melakukan Aktivitas bisnis sehari-hari kepada pihak internal maupun eksternal Perusahaan. Untuk itu Insan Perusahaan wajib memperhatikan standar etika dengan:

- a. Menjunjung tinggi etika bisnis yang berlaku umum dan nilai-nilai perusahaan dalam tugasnya sehari-hari;
- b. menghindari segala bentuk perilaku dan kegiatan yang mengarah pada praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat dalam setiap aktivitas bisnis Perusahaan;
- c. Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi, golongan dan/atau pihak lain;
- d. Mengupayakan pencapaian standar keberhasilan, berprestasi untuk membangun karir jangka panjang, serta menghasilkan karya yang bermanfaat bagi perusahaan;
- e. Melaksanakan prinsip-prinsip kesadaran, berpikir dan berperilaku etis dalam rangka keberhasilan pelaksanaan GCG;
- f. Memegang teguh pada standar integritas tertinggi serta menghindari benturan kepentingan (*conflict of interest*) serta penyalahgunaan jabatan;
- g. Menghindari tindakan berbuat curang atau perbuatan melanggar hukum dalam setiap aktifitas dan operasional yang merugikan perusahaan;
- h. menghindari tindakan kejahatan keuangan, termasuk namun tidak terbatas pada pencurian, penyuapan, pencucian uang (*money laundry*), dan pendanaan terorisme; dan
- i. Menghindari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dalam setiap aktifitas dan operasional di perusahaan.

4.2. Benturan Kepentingan dan Penyalahgunaan Jabatan

Setiap Insan Perusahaan wajib menghindari segala bentuk potensi benturan kepentingan yang dapat merugikan Perusahaan. Insan Perusahaan dilarang melakukan aktifitas yang menguntungkan kepentingan pribadi, keluarga maupun kerabatnya secara langsung maupun tidak langsung di Perusahaan.

Untuk menghindari terjadinya benturan kepentingan, Insan Perusahaan yang berada dalam posisi memiliki benturan kepentingan diwajibkan untuk membebaskan diri dari situasi tersebut atau memberitahu pimpinannya atau pihak yang bertanggung jawab mengenai hal tersebut.

Beberapa prinsip utama yang harus diikuti Insan Perusahaan untuk mencegah terjadinya benturan kepentingan dan penyalahgunaan jabatan, yaitu:

- a. Menghindari benturan kepentingan dalam bentuk apapun dan secara personal selalu mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi atau pihak lain;
- b. Tidak melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta perusahaan untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau golongan;
- c. Tidak menerima dan/atau memberi hadiah dan/atau memanfaatkan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam perusahaan;
- d. Tidak memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis perusahaan untuk kepentingan di luar perusahaan;

- e. Tidak memegang jabatan apapun pada perusahaan/institusi lain yang ingin dan/atau sedang melakukan hubungan bisnis dengan perusahaan maupun yang ingin dan/atau sedang berkompetisi dengan perusahaan;
- f. Tidak memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan atau pihak lain atas beban perusahaan;
- g. Tidak diperbolehkannya Insan perusahaan yang memiliki benturan kepentingan untuk ikut serta dalam proses diskusi dan pengambilan keputusan;
- h. Tidak memberikan perlakuan istimewa kepada pelanggan, pemasok, mitra bisnis atau pihak lain melebihi dari kebijakan yang ditetapkan perusahaan;
- i. Mengungkapkan dan melaporkan setiap kepentingan dan/atau kegiatan-kegiatan di luar perusahaan pada jam kerja kepada atasannya secara berjenjang untuk mendapatkan izin;
- j. Melaporkan kepada pimpinan perusahaan bila mempunyai hubungan keluarga dengan mitra, pesaing atau pemasok dan bersedia untuk tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dalam hubungan bisnis dengan mereka;
- k. Bagi Insan perusahaan yang akan menduduki jabatan pada organisasi yang bersifat sosial, dimana perusahaan memiliki keterkaitan, agar sebelum menduduki jabatan tersebut terlebih dahulu meminta persetujuan dari atasan langsung yang bersangkutan.

4.3. Pemberian dan Penerimaan Hadiah (Gratifikasi)

Pemberian dan penerimaan hadiah adalah sebagai segala macam bentuk pemberian maupun penerimaan oleh Insan Perusahaan kepada atau dari pihak-pihak tertentu dengan maksud mempengaruhi pihak-pihak tersebut atau Insan Perusahaan agar dapat menguntungkan Perusahaan atau pemberi hadiah di luar batas-batas kewajaran.

Pemberian dan penerimaan hadiah termasuk jamuan bisnis/hiburan dan lainnya, dapat menyebabkan benturan kepentingan dan/atau turunya kepercayaan publik terhadap integritas Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan menetapkan standar etika yang mengatur secara khusus mengenai pemberian dan penerimaan hadiah dari dan kepada pihak ketiga di luar Perusahaan.

Standar etika yang perlu diperhatikan yaitu :

- a. Dilarang untuk menerima hadiah dalam bentuk apapun yang bertujuan untuk mempengaruhi pengambilan keputusan yang melanggar ketentuan yang ada dan/atau menimbulkan pandangan ketidakwajaran. Pengecualian untuk ini adalah menerima barang promosi yang mencantumkan logo/nama perusahaan pemberi.
- b. Dilarang memberikan atau menawarkan sesuatu, baik langsung ataupun tidak langsung kepada pejabat Negara dan/atau individu yang mewakili mitra bisnis yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.
- c. Perusahaan dapat memberikan hadiah/cinderamata yang wajar atas beban perusahaan dengan syarat :
 - Menunjang kepentingan perusahaan;
 - Tidak dimaksudkan untuk menyuap;
 - Telah dianggarkan oleh perusahaan;
 - Apabila hadiah/cinderamata berupa benda maka harus mencantumkan logo/nama perusahaan.
- d. Insan perusahaan setiap tahunnya diwajibkan menandatangani Pernyataan Kepatuhan.

4.4. Penyuapan

Perusahaan maupun Insan Perusahaan mendukung pelaksanaan Sistem Manajemen Anti Penyuapan, ketaatan atas peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mewujudkan Perusahaan yang bersih dan berintegritas serta mendukung upaya pencegahan korupsi, dengan komitmen :

- 1) No Bribery (tidak boleh ada suap menyuap, sogok, dan pemerasan)
- 2) No Kickback (tidak boleh ada komisi, uang terima kasih, dan uang bagi-bagi)
- 3) No Gift (tidak boleh ada hadiah yang tidak wajar)
- 4) No Luxurious Hospitality (tidak boleh ada jamuan-jamuan yang berlebih)

4.5. Pemberian Donasi

Perseroan memberikan donasi hanya terkait dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan, tidak terkait dengan politik atau untuk mempengaruhi kepentingan bisnis Perusahaan. Segala donasi yang diberikan oleh Perusahaan dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan telah melalui proses uji kelayakan. Oleh karenanya Perseroan mengharuskan setiap pemberian donasi yang bertujuan untuk membantu senantiasa dilakukan melalui pengajuan proposal kepada Perseroan, bebas dari intimidasi dari pihak manapun dan benturan kepentingan. Segala donasi yang diberikan bertujuan untuk membantu memberikan kemanfaatan bagi pembangunan ekonomi, sosial, lingkungan, dan tata kelola, serta berkontribusi pada penciptaan nilai tambah bagi Perusahaan dan *Stakeholders*.

Donasi untuk tujuan lain hanya boleh dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak akan digunakan untuk kepentingan donasi politik.

4.6. Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan Perundang-Undangan

Setiap Insan Perusahaan wajib tunduk dan patuh terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kebijakan internal yang dibuat. Segala bentuk ketidakpatuhan yang dilakukan Insan Perusahaan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak dapat ditolerir. Hal-hal yang perlu mendapatkan ketegasan terkait dengan permasalahan hukum agar dikonsultasikan dengan fungsi hukum terkait.

Standar perilaku yang terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan, yaitu:

- a. Setiap insan perusahaan harus patuh dan tunduk terhadap hukum dan peraturan yang berlaku dan melaksanakannya secara konsisten;
- b. Setiap insan perusahaan harus menghindari setiap tindakan dan perilaku yang dapat menimbulkan pelanggaran terhadap hukum dan kesusilaan;
- c. Mengedepankan penyelesaian melalui jalur musyawarah untuk mufakat dalam setiap permasalahan dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka selanjutnya akan digunakan jalur hukum dan setiap insan perusahaan berkewajiban untuk menghormati proses hukum yang sedang berjalan maupun keputusan yang dihasilkan;
- d. Tidak melakukan kerjasama yang melawan hukum dengan pihak lain yang merugikan perusahaan.
- e. Setiap insan perusahaan harus memahami hukum dan peraturan yang berlaku dalam konteks pekerjaan termasuk dengan bidang terkait lainnya.

4.7. Inklusi dan Keberagaman

4.7.1. Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (Respectful Workplace Policy/RWP)

Perusahaan berkomitmen untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, menghargai serta melindungi harkat dan martabat manusia, mengedepankan sikap saling menghormati, bebas dari diskriminasi, pengucilan atau pembatasan, perundungan dan pelecehan serta berbagai bentuk kekerasan lainnya, baik mental maupun fisik bagi seluruh karyawan dan pihak-pihak terkait agar tercipta lingkungan kerja yang inklusif, kondusif dan produktif

Insan Perusahaan berkomitmen untuk:

1. Memberikan kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan dalam menduduki seluruh tingkat jabatan.
2. Mewujudkan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan dalam rangka menciptakan lingkungan yang inklusif dan produktif untuk mendorong keberlanjutan perusahaan.
3. Mengimplementasikan prinsip-prinsip RWP di lingkungan PT Semen Tonasa dan Afiliasinya:
 - a. mengakui dan menghargai perbedaan dalam lingkungan kerja yang beragam dengan berbagai macam latar belakang etnis, ras, kebangsaan, warna kulit, usia, agama, jenis kelamin, disabilitas, sudut pandang atau karakteristik individu lainnya untuk mendorong lingkungan kerja yang produktif;
 - b. menjamin setiap karyawan tidak diperlakukan berbeda karena karakteristiknya serta memiliki kesempatan akses sarana dan prasarana yang sama dan adil;
 - c. menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang saling menghargai, tidak melakukan diskriminasi, kekerasan dan pelecehan dalam bentuk apapun.

4.7.2. Lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, perbuatan asusila, ancaman, kekerasan, radikalisme, terorisme dan keterlibatan dalam organisasi terlarang.

Insan Perusahaan bertanggungjawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, perbuatan asusila, ancaman, kekerasan, radikalisme, terorisme dan keterlibatan dalam organisasi terlarang.

Perusahaan tidak mentoleransi setiap perbedaan, peminggiran, pembatasan, dan/atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung dibuat atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, termasuk status perkawinan, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, pilihan politik, disabilitas, yang memiliki dampak atau tujuan pada pengurangan atau penghapusan atau pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar, sehingga mengakibatkan ketidaksetaraan kesempatan atau perbedaan perlakuan atas seseorang atau kelompok orang dalam aktivitas perusahaan serta dalam interaksi sosial di lingkungan kerja.

Setiap insan perusahaan dilarang melakukan tindakan pelecehan dan asusila dalam bentuk apapun, baik kepada sesama insan perusahaan maupun kepada rekanan/pemasok/mitra bisnis perusahaan. Pelecehan dapat berupa:

- a. Pelecehan secara lisan, seperti kata-kata, lelucon kotor atau penghinaan;
- b. Pelecehan secara fisik, seperti sentuhan yang tidak wajar dan menyakitkan dengan maksud merendahkan;
- c. Pelecehan dengan gambar, seperti poster, kartun, graffiti, tulisan surat atau gerakan tubuh yang jorok;
- d. Pelecehan seksual, dan lain-lain.

Perusahaan menjunjung tinggi nilai dan norma kesusilaan, perusahaan memandang perbuatan asusila yang dilakukan insan perusahaan di lingkungan kerja sebagai tindakan yang tidak etis. Perbuatan asusila selain akan merusak citra dan reputasi perusahaan, juga dapat menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman. Setiap insan perusahaan berkewajiban untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang bebas dari perbuatan asusila.

Perusahaan juga melarang segala bentuk kegiatan yang dilakukan Insan Perusahaan dalam rangka mengikuti, mendukung dan/atau menyebarkan paham radikalisme dan terorisme (termasuk pendanaan terorisme) hingga terlibat dalam organisasi terlarang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.7.3. Hubungan dan Kerjasama antar Insan Perusahaan.

Perusahaan melarang segala bentuk tindakan yang tidak mendukung atau menghambat terciptanya kerjasama yang baik antar Insan Perusahaan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam mencapai sasaran kelompok ataupun perusahaan.

Hubungan yang baik antar Insan Perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Untuk itu, setiap Insan Perusahaan wajib :

1. Membangun kerjasama tim dan bekerja secara profesional untuk menghasilkan kinerja yang optimal;
2. Saling mempercayai dan berbaik sangka terhadap sesama insan perusahaan;
3. Saling menghargai, terbuka menerima kritik dan saran, serta menyelesaikan masalah dengan musyawarah mufakat;
4. Memiliki sikap terbuka dan saling menghargai terhadap kemungkinan adanya perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) di dalam merumuskan suatu keputusan;
5. Saling mengingatkan dalam kebaikan, terbuka menerima dan memberi masukan yang konstruktif;
6. Menciptakan kebersamaan dan mempererat hubungan antar insan, baik di dalam maupun di luar urusan perusahaan;
7. Mengembangkan sikap saling toleransi, empati dan saling menghargai;
8. Membangun kompetisi yang sehat untuk memacu prestasi kerja;
9. Menghindari tindakan dan ucapan yang mengandung unsur pelecehan, penghinaan, sikap mengejek, memfitnah dan merendahkan teman;
10. Tidak melakukan tekanan dan intimidasi untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya;
11. Menghargai hasil karya atau kreatifitas kerja.

4.7.4. Employee Well-Being Policy (EWP)/Kebijakan kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan bukan hanya soal kesehatan fisik, tetapi juga mencakup aspek mental dan emosional, seperti kebahagiaan, keseimbangan hidup, dan pengembangan diri. Kebijakan kesejahteraan yang efektif membantu mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan iklim yang mendukung kreativitas serta kinerja yang optimal.

Menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, aman, nyaman, bahagia bagi seluruh Insan Perseroan dan berkomitmen untuk meningkatkan Employee Value Proposition (EVP), keterikatan, nilai tambah dan kinerja.

4.8. Kesempatan Kerja yang Adil dan Setara

Perusahaan berkomitmen untuk memberi kesempatan kerja yang adil dan setara sesuai dengan fungsi serta tugasnya kepada seluruh Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan, yaitu :

1. Menaati peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk di dalamnya peraturan yang mengatur kebebasan untuk berserikat, berkumpul dan mengemukakan pendapat;
2. Menggunakan kriteria kemampuan, kualifikasi (seperti pendidikan, pengalaman, kompetensi dan lain-lain) dan kriteria lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai satu-satunya dasar bagi semua keputusan yang berkaitan dengan seluruh Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan Perusahaan dan pelamar kerja;
3. Perusahaan melakukan rekrutmen tenaga kerja, memberikan pelatihan, menetapkan kompensasi, menciptakan jenjang karir, serta menentukan persyaratan kerja lainnya, tanpa memperhatikan latar belakang agama/kepercayaan, ras/suku bangsa, hubungan pribadi (pertemanan dan kekerabatan), warna kulit, kewarganegaraan, jenis kelamin (termasuk kehamilan), usia, cacat tubuh, status veteran atau keadaan khusus lain yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Perusahaan mengusahakan lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk tekanan atau pelecehan yang mungkin timbul sebagai akibat dari perbedaan watak, keadaan pribadi dan latar belakang kebudayaan, atau karena latar belakang agama/kepercayaan, ras/suku, warna kulit, kewarganegaraan, jenis kelamin (termasuk kehamilan), usia, cacat tubuh, status veteran atau keadaan khusus lain yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Perusahaan memperlakukan seluruh Karyawan secara adil dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan, atau melalui perundingan bipartit sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.9. Hubungan Atasan dan Bawahan

Perilaku sebagai Atasan terhadap Bawahan :

1. Menjadi panutan, pengarah, pembimbing, dan pembina bawahannya serta bertanggungjawab atas perilaku, kinerja dan prestasi kerja bawahannya di perusahaan;
2. Memberikan sikap keteladanan, jujur, disiplin dan profesional dalam bekerja;
3. Memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya sesuai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan;
4. Mengembangkan sikap bijak dan mengayomi serta menghargai hasil kerja, dan prestasi bawahan;
5. Menghargai pendapat setiap bawahan tanpa membedakan suku, agama, ras, dan antar golongan;
6. Memberikan motivasi dan kesempatan yang sama kepada bawahan untuk mengembangkan kariernya;
7. Menjaga keutuhan dan kekompakan seluruh karyawan dengan menghindari persaingan yang tidak sehat serta menghindari pengkotakan antar bagian;
8. Mengembangkan pola komunikasi yang terbuka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif;
9. Tidak melakukan intimidasi atau tekanan, penghinaan dan pelecehan terhadap bawahan;
10. Menanggapi setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin dan menindaklanjuti sesuai peraturan perusahaan.

Perilaku sebagai Bawahan terhadap Atasan :

1. Bekerja secara jujur, profesional dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab;
2. Melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban dan patuh serta konsekuen terhadap hukum, kebijakan dan standar prosedur yang sudah ditetapkan;
3. Berkomunikasi secara terbuka dan memberi saran serta masukan yang positif kepada atasan;
4. Berani dan bebas mengeluarkan pendapat secara santun dalam mendiskusikan kebijakan atasan yang tidak sesuai dengan aturan dan/atau tujuan perusahaan dan menyampaikan saran untuk perbaikan;
5. Tidak membahas secara negatif kebijakan atasan dengan sesama bawahan yang berpotensi mengundang fitnah dan kontra produktif terhadap kinerja perusahaan;
6. Bersikap dan bertingkah laku santun terhadap atasan dan sesama karyawan;
7. Menjaga kepercayaan yang diberikan atasan dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas;
8. Disiplin dalam bekerja sesuai peraturan perusahaan;
9. Menginformasikan kepada pimpinan bila terdapat indikasi penyimpangan;
10. Tidak melakukan tindakan yang di luar kewenangannya.

4.10. Perlindungan dan Penggunaan Aset Perusahaan

Aset Perusahaan disediakan semata-mata untuk tujuan menjalankan bisnis Perusahaan sehingga tidak boleh digunakan untuk kepentingan dan keuntungan pribadi, dijual, dipinjamkan, diberikan kepada orang lain atau dibuang tanpa izin. Membawa pergi harta milik Perusahaan dari tempat kerja tanpa izin dianggap suatu pencurian. Perusahaan bertanggung jawab untuk melindungi aset Perusahaan terhadap kehilangan, pencurian dan penyalahgunaan.

Aset perusahaan meliputi tidak hanya harta yang bernilai uang (*tangible*) dan nyata tapi juga harta intelektual (*intellectual property*). Harta intelektual merupakan kekayaan bisnis atau informasi teknis yang dilindungi oleh undang-undang paten, merk dagang, hak cipta atau rahasia dagang. Perusahaan akan melindungi dan menyimpan harta intelektual yang dimiliki oleh perusahaan, tidak melakukan apapun yang dapat membahayakan nilainya dan karena itu maka perusahaan akan memposisikannya sebesar mungkin dalam penggunaan maupun penjualannya.

Segenap Insan Perusahaan senantiasa melindungi dan memanfaatkan aset Perusahaan secara efisien dengan :

- a. Menggunakannya sesuai jabatan, kewenangan dan lingkup pekerjaan yang sedang dilaksanakan;
- b. Menggunakan sesuai dengan peruntukannya dan menjaga keutuhan serta fungsinya dan menghindari penggunaan di luar kepentingan perusahaan;
- c. Menjaga dan mengamankan harta perusahaan dari kerusakan dan kehilangan;
- d. Memanfaatkan Aset/harta perusahaan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan;
- e. Menyerahkan kembali harta perusahaan yang berada di bawah kendalinya setelah masa tugas berakhir.

4.11. Kerahasiaan Data dan Informasi serta Kebijakan Pengungkapan Informasi

Perusahaan membuat kebijakan terkait dengan pengungkapan informasi perusahaan yang disusun untuk menjamin keamanan dan kerahasiaan informasi dan memastikan bahwa perusahaan telah mengungkapkan dan menyampaikan informasi yang

merupakan informasi atau fakta material yang wajib diungkapkan kepada publik secara adil dan merata kepada pihak-pihak yang berkepentingan tanpa memberikan perlakuan istimewa kepada pihak tertentu.

Insan perusahaan harus bertindak hati-hati agar tidak membocorkan kerahasiaan informasi, baik disengaja maupun tidak disengaja. Insan perusahaan harus memeriksa agar setiap kertas kerja dan dokumen yang dibuat, difotokopi, fax, disimpan dan dibuang, telah mempertimbangkan risiko akan kemungkinan pihak yang tidak berwenang memiliki akses terhadap informasi tersebut. Untuk itu insan perusahaan dalam menjalankan tugasnya wajib memperhatikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a. Bertanggungjawab dalam mengambil tindakan yang tepat untuk menjamin bahwa sumber daya informasi tersebut terlindungi secara sepadan dengan nilai dan risiko bisnisnya.
- b. Pengungkapan informasi penting milik perusahaan kepada *stakeholders* hanya dapat dilakukan oleh pejabat yang berwenang sesuai kapasitasnya atau dilakukan dengan persetujuan tertulis dari Direksi yang memberikan wewenang kepada fungsi Sekretaris Perusahaan (*one gate policy*).
- c. Insan perusahaan tidak mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia kepada *stakeholders* yang tidak berhak mengetahui informasi tersebut, baik selama maupun setelah berhenti bekerja pada perusahaan.
- d. Insan perusahaan hanya dapat mengungkapkan informasi penting kepada *stakeholders* setelah mendapat ijin dari pejabat perusahaan yang berwenang atau atas perintah pengadilan.
- e. Dilarang bersekongkol dengan pelaku usaha lain dan/atau pihak yang terkait dengan pelaku usaha lain untuk mendapatkan informasi kegiatan usaha pesaing yang diklasifikasikan sebagai rahasia perusahaan sehingga dapat mengakibatkan terjadinya persaingan usaha tidak sehat;
- f. Insan perusahaan dilarang mendiskusikan suatu informasi yang bersifat rahasia dari perusahaan kepada pihak keluarga (istri/suami, anak dan keluarga lainnya) atau kepada perusahaan lain yang tidak seharusnya mengetahui informasi tersebut.
- g. Perusahaan mengatur tata cara akses data dan informasi, baik yang sudah dikomputerisasikan maupun yang belum atau tidak dikomputerisasikan.
- h. Penggunaan informasi internal dalam rangka pembelian atau perdagangan sekuritas untuk kepentingan pribadi, keluarga maupun kepentingan pihak lain, dilarang. Kecuali jika informasi tersebut telah diketahui secara luas oleh publik.
- i. Insan perusahaan yang berhenti bekerja agar menyerahkan seluruh data yang dimiliki kepada perusahaan.

4.12. Pencatatan Data, Pelaporan dan Dokumentasi

Ketepatan dan kehandalan dalam menangani data Perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam menjamin ketepatan laporan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Pencatatan dan pelaporan yang akurat mencerminkan reputasi dan kredibilitas Perusahaan.

Dokumentasi data bisnis dan keuangan yang akurat dan lengkap adalah tanggung jawab setiap Insan Perusahaan. Upaya yang disengaja untuk mengaburkan atau mengarsipkan dokumen atau transaksi dengan cara tidak semestinya, atau memalsukannya adalah sebuah pelanggaran. Kesalahan sekecil apapun dapat berakibat serius terhadap pelanggaran hukum. Oleh karenanya segenap Insan

Perusahaan mengelola data Perusahaan secara teliti, rapi dan dapat dipertanggungjawabkan dengan:

- a. Mencatat dan menyusun laporan berdasarkan sumber yang benar dan dapat dipercaya serta diverifikasi keakuratannya.
- b. Tidak mengubah, menambah, mengurangi, merusak, menghilangkan, memindahkan, menyembunyikan dokumen, data, informasi atau laporan yang seharusnya disampaikan yang dapat mempengaruhi Aktifitas bisnis Perusahaan.
- c. Dilarang melakukan pembukuan dan/atau dokumentasi yang tidak benar, penyimpangan atau kecurangan yang bertentangan dengan kebijakan Perusahaan atau undang-undang yang berlaku.
- d. Penyajian laporan mengacu pada prinsip transparansi, dan dapat dipertanggungjawabkan. Laporan harus akurat, *relevan*, tepat waktu, bebas dari interpretasi dan jelas memperlihatkan fakta yang relevan.
- e. Melakukan dokumentasi laporan sesuai kebijakan internal Perusahaan.

4.13. Hak atas Kekayaan Intelektual

Hak atas kekayaan intelektual termasuk namun tidak terbatas pada hak paten, rahasia dagang, merk dagang, hak cipta dan kepemilikan informasi lainnya yang dimiliki perusahaan merupakan salah satu Aset yang paling berharga bagi perusahaan.

Insan perusahaan harus menghormati hak atas kekayaan intelektual milik pihak lain karena setiap penggunaan yang tidak sah atas hak atas kekayaan intelektual milik orang lain dapat mengakibatkan perusahaan menanggung gugatan hukum secara perdata dan ganti rugi.

Insan perusahaan harus berpartisipasi secara aktif untuk melindungi hak atas kekayaan intelektual. Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan yang turut serta/bekerja dalam pengembangan suatu produk atau turut serta dalam suatu proses yang terkait dengan bisnis, atau operasi yang berhubungan dengan pengembangan kegiatan usaha perusahaan, harus memperlakukan informasi dan hasil karya tersebut sebagai milik perusahaan.

4.14. Penggunaan Komunikasi Elektronik

Semua penggunaan komunikasi elektronik harus sesuai dengan kebijakan Perusahaan dan merujuk pada Pedoman Tata Kelola ICT (*Information & Communication Technology*). Penggunaan komunikasi elektronik dan informasi akan dipantau oleh manajemen perusahaan.

Insan Perusahaan bertanggung jawab dalam penggunaan informasi elektronik yang dikomunikasikan dengan menggunakan sistem komunikasi elektronik Perusahaan. Semua perangkat keras, perangkat lunak dan data harus dijaga sebagaimana mestinya agar tidak rusak, hilang, berubah atau diakses tanpa izin.

4.15. Informasi Orang Dalam (*Insider Trading*)

Insan Perusahaan yang memiliki akses informasi material tidak boleh menyalahgunakan jabatan dan pekerjaannya dalam mengungkapkan informasi material yang dapat mempengaruhi keputusan investor. Informasi material adalah informasi yang belum dipublikasikan secara luas yang dapat mendorong seseorang untuk membeli, menjual atau menahan saham Perseroan. Standar Etika yang harus diperhatikan:

- a. Insan Perusahaan dan pihak yang memperoleh informasi dari orang dalam tidak

diperbolehkan melakukan perdagangan saham dan surat berharga lainnya yang diterbitkan oleh Perusahaan, baik secara langsung ataupun melalui perantara orang lain selama informasi material belum dipublikasikan.

- b. Insan Perusahaan tidak diperbolehkan memanfaatkan Informasi atau fakta material yang belum dipublikasikan untuk memperoleh keuntungan atas informasi tersebut.
- c. Insan perusahaan harus menjaga kerahasiaan informasi material yang diketahuinya.

4.16. Penggunaan Media Sosial

Media sosial dapat menjadi wadah Insan Perusahaan untuk berbagi informasi, keahlian, dan wawasan dengan masyarakat umum (publik). Perusahaan menghormati hak-hak Insan Perusahaan dalam mengemukakan pendapat di hadapan umum termasuk dalam media sosial dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Standar etika yang berkaitan dengan perilaku penggunaan media sosial oleh Insan

Perusahaan, yaitu :

- a. Insan Perusahaan dapat menyampaikan pikiran dengan lisan, tulisan dan sebagainya secara bebas dan bertanggungjawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Insan Perusahaan tidak diperbolehkan untuk bertindak mewakili Perusahaan dalam membuat pernyataan di media sosial kecuali pihak-pihak yang memiliki tugas dan kewenangan yang diberikan oleh Perusahaan;
- c. Dalam menggunakan media sosial, Insan Perusahaan tidak mengekspresikan hal-hal terkait pandangan, penilaian dan kepentingan pribadi yang dapat menimbulkan citra negatif bagi Perusahaan;
- d. Bertindak bijaksana dalam berbagi informasi khususnya yang terkait dengan perusahaan dalam media sosial;
- e. Perusahaan tidak bertanggungjawab atas pernyataan pribadi dan opini Insan Perusahaan yang dimuat media sosial pribadi.
- f. Penggunaan setiap informasi melalui media sosial yang menyangkut data pribadi seseorang harus dilakukan atas persetujuan orang yang bersangkutan

4.17. Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L)

Perusahaan selalu mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja serta pelestarian lingkungan. Perusahaan menyadari bahwa pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja yang prima dan tanggung jawab terhadap lingkungan sangat penting bagi keberhasilan Perusahaan dalam jangka panjang.

Perusahaan senantiasa mengambil tindakan yang tepat untuk menghindari terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan di tempat kerja. Perusahaan selalu mengusahakan agar Insan Perusahaan memperoleh tempat kerja yang aman dan sehat. Untuk maksud tersebut, Perusahaan akan memastikan bahwa aset-aset dan lokasi usaha serta fasilitas Perusahaan lainnya, memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku berkenaan dengan kesehatan dan keselamatan kerja serta pelestarian lingkungan. Setiap Insan Perusahaan bertanggung jawab atas pengambilan langkah-langkah yang tepat guna mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja serta terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Perusahaan sangat memperhatikan masalah dan dampak lingkungan dari seluruh Aktifitasnya. Perusahaan mengadakan evaluasi secara ilmiah untuk menyusun tindakan

pengawasan serta pencegahan seluruh dampak negatif lingkungan akibat Aktivitas operasionalnya.

Beberapa penekanan yang menjadi tanggung jawab bersama Insan Perusahaan terhadap K3L, yaitu :

- a. Menghargai nilai kehidupan di atas segalanya dan mengelola risiko yang diakibatkan Aktivitas operasional Perusahaan;
- b. Mematuhi setiap ketentuan standar nasional ataupun internasional terkait dengan K3L, baik yang berlaku umum maupun yang berlaku khusus di lingkungan Perusahaan;
- c. Berpartisipasi aktif dalam setiap program K3L di lingkungan kerja;
- d. Mengutamakan tindakan pencegahan (*preventif*) yaitu yang bersifat menghindari terjadinya kecelakaan;
- e. Tanggap terhadap keadaan darurat yang disebabkan oleh gangguan keamanan, kecelakaan, pencemaran, dan bencana alam;
- f. Melaporkan setiap insiden dan kecelakaan kerja yang terjadi kepada pimpinan unit kerja masing-masing dan instansi berwenang terkait dalam batas waktu yang ditentukan;
- g. Melakukan pemeriksaan, inspeksi dan evaluasi secara berkala terhadap semua sarana termasuk sumber daya, peralatan dan sistem deteksi secara seksama sesuai kewenangannya;
- h. Mengendalikan dampak lingkungan yang timbul dari kegiatan operasional maupun produk yang dihasilkan sesuai peraturan perundang-undangan;
- i. Membina hubungan kerja dengan Pemangku Kepentingan (*stakeholders*) serta melakukan perbaikan kinerja secara terus-menerus guna menghasilkan lingkungan kerja yang lebih baik;
- j. Mengikuti pemeriksaan kesehatan secara rutin sesuai dengan jadwal yang ditentukan Perusahaan

4.18. Penyalahgunaan Narkotika, Obat Terlarang, Minuman Keras dan Perjudian

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

- a. Dilarang secara tegas melakukan penyalahgunaan narkotika, obat-obatan terlarang.
- b. Dilarang mengonsumsi alkohol dan minuman keras selama berada ditempat kerja serta wajib memelihara lingkungan kerja yang sehat dan bersih.
- c. Dilarang melakukan perjudian dalam bentuk apapun yang dapat merusak moralitas.
- d. Penggunaan atau kepemilikan zat berbahaya, minuman keras dan perjudian di kantor, atau saat mewakili perusahaan, akan dikenakan tindakan/sanksi disipliner.

4.19. Aktivitas Politik dan Sosial

Segenap Insan Perusahaan, selaku warga negara, memiliki hak asasi untuk berkumpul, berserikat, berorganisasi dan menyalurkan aspirasi politik dan sosialnya. Perusahaan tidak memaksa, mempengaruhi atau mengarahkan partisipasi individu dalam berkontribusi di bidang politik. Perusahaan menghargai hak setiap Insan Perusahaan untuk menggunakan hak-hak politiknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Namun demikian, Perusahaan memberi batasan keterlibatan kepada segenap Insan Perusahaan dalam aktifitas politik, yakni :

- a. Insan Perusahaan dilarang menjadi anggota dan terlibat secara langsung dalam partai politik.
- b. Tidak diperkenankan menjadi pengurus partai politik.
- c. Dilarang menggunakan jabatan, aset, maupun fasilitas Perusahaan untuk mendukung Aktifitas dan kepentingan politik tertentu.
- d. Dilarang menggunakan atribut partai atau organisasi sosial kemasyarakatan dalam lingkungan kerja Perusahaan.
- e. Insan Perusahaan yang ingin aktif menjadi anggota dan/atau pengurus dari suatu partai politik, anggota DPR, DPD, DPRD tingkat I, DPRD tingkat II, dan/atau kepala daerah/wakil kepala daerah harus mengundurkan diri dari Perusahaan.

Untuk aktivitas sosial, Perusahaan memberikan kebebasan bagi Insan Perusahaan dalam melakukan kegiatannya dengan batasan yaitu:

1. dilarang menjadi anggota dan terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam organisasi masyarakat yang dilarang Pemerintah; dan
2. dilarang menjadi pengurus organisasi masyarakat yang dilarang Pemerintah.

4.20. Citra Perusahaan

Segenap Insan Perusahaan wajib menjaga nama baik Perusahaan dengan bersikap dan berperilaku sesuai nilai-nilai perusahaan serta senantiasa patuh terhadap pedoman kerja Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menjunjung tinggi Pedoman Etika Perusahaan.

BAB V

PELAKSANAAN PEDOMAN PERILAKU ETIKA

5.1. Penerapan Pedoman Perilaku Etika

Penerapan Pedoman Perilaku Etika ini menjadi tanggung jawab seluruh Insan Perusahaan. Dewan Komisaris dan Direksi bertanggung jawab atas penerapan Pedoman Perilaku Etika di lingkungan Perusahaan, serta diturunkan secara berjenjang ke semua pimpinan unit kerja. Perwujudan atas komitmen tersebut dituangkan pada persetujuan SPKE oleh seluruh Insan Perusahaan.

5.2. Sosialisasi dan Internalisasi

Perusahaan melakukan sosialisasi dan internalisasi sebagai suatu upaya untuk mengenalkan dan menyebarkan informasi mengenai Pedoman Perilaku Etika kepada seluruh karyawan dan pejabat perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan dengan tujuan agar setiap individu paham dan mengerti serta dapat mengimplementasikan pedoman tersebut.

Perusahaan berkomitmen untuk melaksanakan sosialisasi secara efektif dan menyeluruh dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Melakukan sosialisasi Pedoman Perilaku Etika kepada seluruh insan perusahaan, pelanggan dan mitra kerja serta melakukan penyegaran secara berkala;
- 2) Setiap insan perusahaan menerima satu salinan Pedoman Perilaku Etika dalam bentuk *soft file*, dan wajib menandatangani formulir pernyataan komitmen untuk mematuhi dan melaksanakan Pedoman Perilaku Etika;
- 3) Melakukan evaluasi atas pencapaian atau pemahaman Insan Perusahaan baik pada masa orientasi maupun masa bekerja;
- 4) Mengkaji dan memutakhirkan Pedoman Perilaku Etika secara berkala yang pelaksanaannya dikoordinir oleh fungsi *governance compliance*.

5.3. Pelaporan, Penanganan dan Penegakan Pelanggaran

5.3.1. Pelanggaran

Pelanggaran merupakan suatu bentuk penyimpangan dari standar dan kebijakan yang diterapkan dalam Pedoman Perilaku Etika ini, antara lain:

- a. Ketidaksiplinan
- b. Penggelapan dana
- c. Penyampaian informasi, data, dokumen, baik kepada *stakeholders* internal maupun eksternal, yang tergolong rahasia perusahaan.
- d. Pemalsuan laporan keuangan untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan perusahaan, baik materiil maupun non materiil
- e. Penyalahgunaan Aset perusahaan untuk kepentingan pribadi, kerabat dan/atau saudara lainnya, sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Disiplin Karyawan.
- f. Tindakan diskriminasi, kekerasan, dan/atau pelecehan di lingkungan kerja

5.3.2. Pelaporan Pelanggaran

Perusahaan memberikan kesempatan kepada Insan Perusahaan dan *stakeholders* lainnya untuk dapat menyampaikan laporan mengenai dugaan pelanggaran terhadap Pedoman Etika Perusahaan kepada Perusahaan melalui Tim Pengelola Pelaporan Pelanggaran (TP3) sesuai ketentuan yang

terdapat dalam Pedoman Pelaporan Pelanggaran (*Whistle Blowing System*) yang dimiliki oleh Perusahaan

Karyawan bertanggung jawab untuk melaporkan segala bentuk pelanggaran, penyimpangan, kesalahan yang berpotensi merugikan secara materiil dan dapat merusak citra perusahaan. Pelapor diharapkan mencantumkan secara jelas identitas diri dengan disertai bukti-bukti yang dapat dipertanggungjawabkan agar memudahkan investigasi selanjutnya.

Perusahaan melindungi pelapor dan menjamin bahwa laporan yang diberikan tidak akan mempengaruhi karier maupun kesempatan promosi di perusahaan.

Anggota Dewan Komisaris atau yang diberikan tugas terhadap *monitoring* implementasi GCG di Semen Tonasa berkewajiban untuk menerima dan memastikan bahwa pengaduan tentang pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku Etika, Peraturan Perusahaan dan peraturan perundang-undangan diproses sesuai dengan prosedur, tidak diskriminatif, wajar dan tepat waktu.

Adapun mekanisme penyampaian pelaporan dapat dilakukan melalui

1. Website Semen Tonasa
2. Email : stbersihwbs@sig.id
3. Whatsapp : 0811 440 616
4. Kotak WBS

Pelaporan, penanganan dan penegakan pelanggaran atas Pedoman Perilaku Etika merupakan bagian tidak terpisahkan dari Pedoman Pelaporan Pelanggaran (WBS) yang dimiliki oleh perusahaan.

5.3.3. Sanksi atas Pelanggaran

Karyawan yang melakukan pelanggaran Pedoman Perilaku Etika atau berusaha untuk menyembunyikan informasi atau memberikan keterangan palsu dalam investigasi mengenai kemungkinan adanya pelanggaran, akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bila Mitra Kerja Semen Tonasa yang melakukan pelanggaran, maka akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Ketidakpatuhan terhadap pedoman perilaku etika ini dapat dikategorikan sebagai korupsi dan tindak pidana ekonomi, tindak kejahatan terkait pidana umum, dan pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan. Ketidakpatuhan yang dikategorikan korupsi dan tindak pidana ekonomi serta tindak kejahatan terkait pidana umum akan ditindaklanjuti sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dengan menggunakan mekanisme dalam Pedoman Pelaporan Pelanggaran. Ketidakpatuhan yang dikategorikan pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan akan ditindaklanjuti sesuai perjanjian kerja bersama, ketentuan perusahaan, atau dengan menggunakan mekanisme dalam Pedoman Pelaporan Pelanggaran.

5.4. Pernyataan Komitmen

- a. Insan perusahaan wajib membaca dan memahami isi standar etika perusahaan

- b. Insan perusahaan wajib menandatangani Surat Pernyataan Kepatuhan Etika (SPKE) setiap tahunnya.
- c. Fungsi *governance* wajib melakukan fungsi administrasi dan pengawasan atas ketepatan penandatanganan SPKE

5.5. Monitoring dan Evaluasi atas Standar Etika Perusahaan

Perusahaan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan Pedoman Perilaku Etika perusahaan melalui:

1. monitoring persetujuan SPKE;
2. melakukan survei pemahaman atas Pedoman Perilaku Etika;
3. melakukan reviu dan pemutakhiran Pedoman Perilaku Etika; dan
4. pelaporan secara berkala kepada Direksi dan Dewan Komisaris.

5.6. Pedoman Etika yang Berlaku Khusus

Pedoman Perilaku Etika ini disusun untuk dijadikan pedoman bagi seluruh Insan Perusahaan, baik Dewan Komisaris, Organ Pendukung Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan. Dalam hal-hal yang bersifat khusus, terkait dengan standar kompetensi dan kriteria etika profesional tertentu, atau yang diwajibkan oleh regulasi tertentu, seperti diantaranya terkait profesionalisme dan standar etika komite audit, maka pedoman etika tersendiri perlu disusun, dengan mengacu dan selaras dengan Pedoman Perilaku Etika ini.

BAB VI PENUTUP

Pedoman Perilaku Etika merupakan dokumen yang senantiasa berubah sesuai dengan perkembangan bisnis Perusahaan, kehidupan sosial, norma, kaidah-kaidah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga penyesuaian terhadap hal tersebut harus dilakukan secara berkala dengan memperhatikan kepentingan jangka panjang Perusahaan.

Integritas, citra dan kelangsungan Semen Tonasa ditentukan oleh sikap dan perilaku individu yang tergabung dengan Perusahaan. Oleh karena itu Semen Tonasa berkomitmen untuk mengimplementasikan Pedoman Perilaku Etika secara konsisten dengan didukung oleh semangat bersama untuk melaksanakan praktik bisnis yang menyeimbangkan pemenuhan kepentingan *stakeholders*.

Dengan diimplementasikannya Pedoman Perilaku Etika ini, besar harapan Semen Tonasa kepada semua pihak untuk memberikan masukan terhadap pengembangan Pedoman Perilaku Etika agar sejalan dan bersinergi dengan nilai-nilai yang telah ada di Semen Tonasa.

**PERNYATAAN KEPATUHAN ETIKA
PT SEMEN TONASA
TAHUN**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :
Jabatan :
Alamat :

Menyatakan bahwa

1. Saya telah memahami serta menghayati Pedoman Etika Perusahaan sebagai pedoman berperilaku etis, berkesadaran etis, dan berpikir etis dalam rangka pelaksanaan prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) sebagai bagian dari usaha untuk mewujudkan visi, misi, dan budaya Perusahaan;
2. Dalam melaksanakan pekerjaan/tugas Perusahaan, Saya akan mematuhi peraturan perundangan dan ketentuan yang berlaku serta menghindari praktik gratifikasi, suap, dan korupsi;
3. Dalam melaksanakan pekerjaan/tugas Perusahaan, Saya bersedia untuk tidak melakukan kegiatan/transaksi yang mempunyai benturan kepentingan dan/atau potensi benturan kepentingan;
4. Demi kepentingan Perusahaan, Saya tidak akan menyalahgunakan jabatan, informasi/rahasia Perusahaan, dan aset Perusahaan untuk keuntungan/kepentingan pribadi, keluarga, maupun pihak lain;
5. Demi kepentingan Perusahaan, Saya bertanggungjawab untuk memberikan informasi kepada keluarga Saya agar mengetahui dan memahami untuk tidak menerima dan memberikan sesuatu apapun dari dan/atau kepada pihak lain yang dapat mempengaruhi independensi Saya;
6. Saya bertanggungjawab secara moral dan legal atas pelaksanaan Pedoman Etika Perusahaan, sehingga apabila Saya melanggar pernyataan kepatuhan ini maka Saya siap menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku di Perusahaan.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sungguh-sungguh sebagai bentuk komitmen kepatuhan terhadap Pedoman Etika Perusahaan

Pangkep,
Yang membuat pernyataan,

(.....)

Catatan Perubahan Revisi :

NO. REVISI	TGL. REVISI	U R A I A N
1	22 Nopember 2013	Perubahan Manajemen dan Peraturan
2	22 Nopember 2015	Disesuaikan dengan SK-16/S.MBU/2012
3	01 Maret 2018	Penyesuaian Parameter dan Aol
4	01 Agustus 2019	Penyesuaian AD dan peraturan
5	20 Juli 2022	Penyesuaian Budaya Perusahaan CoC Holding
6	01 September 2023	• Pengesahan Code of Counduct • Misi perusahaan • BAB I Pendahuluan – Dasar Hukum • Penyesuaian dengan CoC Holding
7	01 Nopember 2024	• Penyesuaian struktur/nomenklatur • Penyelarasan dengan pedoman Etika Holding terkait Persaingan Usaha, Landasan Hukum, Defenisi • Penambahan Kebijakan Perusahaan Tentang Employee Well-Being Policy (EWP)