



Pedoman Konflik Kepentingan

(Conflict of Interest)

TUJUAN PEDOMAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pedoman ini memberikan arah dan acuan bagi seluruh Insan PDV berkenaan dengan Konflik/benturan Kepentingan atau *Conflict of Interest (Col)* di lingkungan Perseroan, agar tata perilaku insan PDV selaras dengan azas *Good Corporate Governance (GCG)*, sehingga dapat mendorong terlaksananya etika bisnis yang tinggi dan mencegah kecurangan serta penyimpangan perilaku lainnya.

KONFLIK KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)

A. PRINSIP DASAR

1. Konflik Kepentingan Pribadi, Keluarga dan/atau Golongan

Seluruh Insan PDV di luar anggota keluarganya (keluarga inti) yang karena jabatannya, apabila menemui potensi atau kondisi/situasi Konflik Kepentingan **DILARANG** meneruskan kegiatan/melaksanakan kewajiban atas jabatannya.

Dalam hal terdapat potensi atau kondisi/situasi konflik kepentingan, Insan PDV:

- 1) **Dilarang** melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta Perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
- 2) **Dilarang** menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam Perusahaan dari dan/atau kepada mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja;
- 3) **Dilarang** menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- 4) **Dilarang** mengizinkan mitra kerja atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada sekelompok Insan PDV dan/atau di luar Insan PDV;
- 5) **Dilarang** menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari hotel atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi konflik kepentingan;

- 6) **Dilarang** bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan/atau golongan;
- 7) **Dilarang** memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis Perusahaan untuk kepentingan di luar Perusahaan;
- 8) **Dilarang** terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing dan/atau perusahaan mitra atau calon mitra lainnya.
- 9) **Dilarang** baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya;
- 10) **Membuat Pernyataan Potensi** konflik Kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

Insan PDV apabila menemui kondisi Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam pedoman ini wajib **MEMBUAT SURAT PERNYATAAN POTENSI KONFLIK KEPENTINGAN** terhadap kondisi tersebut dengan memberikan penjelasan terhadap kebijakan dan aturan ini kepada Atasan Langsung ataupun Pimpinan Tertinggi dan pihak ketiga dan apabila diperlukan dapat menyampaikan aturan ini kepada pihak ketiga sebagai bagian dari sosialisasi aturan ini.

2. Mengutamakan Kepentingan Publik

- 1) Setiap Insan PDV harus memperhatikan asas umum tata kelola perusahaan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
- 2) Dalam pengambilan keputusan, setiap Insan PDV harus memperhatikan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai atau politik, etnisitas, dan keluarga;
- 3) Setiap Insan PDV tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat konflik kepentingan, maka Insan PDV tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya;
- 4) Setiap Insan PDV harus menghindari diri dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh *'insider information'* atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, sedangkan informasi ini tidak terbuka untuk umum;
- 5) Setiap Insan PDV tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Setiap Insan PDV juga tidak boleh mengambil keuntungan yang tidak seharusnya dari jabatan yang pernah dipegangnya, termasuk mendapatkan informasi tertentu dalam jabatan tersebut pada saat pejabat yang bersangkutan tidak lagi duduk dalam jabatan tersebut.

3. Menciptakan Keterbukaan Penanganan dan Pengawasan Konflik Kepentingan

- 1) Setiap Insan PDV harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekedar terbatas pada mengikuti undang-undang dan peraturan tetapi juga harus mentaati nilai-nilai bebas kepentingan (*disinterestedness*), tidak berpihak, dan memiliki integritas;
- 2) Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi setiap Insan PDV yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
- 3) Setiap Insan PDV harus meneruskan dan menindaklanjuti pengaduan dari masyarakat tentang adanya konflik kepentingan yang terjadi sesuai dengan ketentuan Perusahaan;
- 4) Setiap Insan PDV harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi konflik kepentingan sesuai kerangka hukum yang ada.

4. Mendorong Tanggung Jawab Pribadi dan Sikap Keteladanan

- 1) Setiap Insan PDV harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Insan PDV lainnya dan bagi masyarakat;
- 2) Setiap Insan PDV harus dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan sehingga dapat menghindari terjadinya konflik kepentingan yang merugikan kepentingan Perusahaan apabila terjadi konflik kepentingan;
- 3) Setiap Insan PDV harus bertanggungjawab untuk menyelesaikan konflik kepentingan yang terjadi;
- 4) Setiap Insan PDV harus menunjukkan komitmen dan profesionalitas dalam penerapan kebijakan penanganan konflik kepentingan.

5. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran terhadap Konflik Kepentingan, dengan cara :

- 1) Menyusun dan melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen yang mendorong pengawasan dan penanganan konflik kepentingan secara efektif;
- 2) Menciptakan iklim yang mendorong setiap Insan PDV untuk mengungkapkan dan membahas konflik kepentingan yang terjadi;
- 3) Menciptakan budaya komunikasi yang terbuka, serta mendorong dialog tentang integritas secara terus menerus;
- 4) Memberikan pengarahan dan pelatihan secara berkesinambungan untuk meningkatkan pemahaman terhadap aturan-aturan dan kode etik.

6. Konflik Kepentingan Perusahaan

Beberapa bentuk konflik/benturan kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh Insan PDV antara lain adalah:

- 1) Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
- 2) Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- 3) Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/perusahaan dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;

- 4) Perangkapan jabatan di beberapa perusahaan yang memiliki hubungan langsung/ tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- 5) Situasi dimana Insan PDV memberikan akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
- 6) Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- 7) Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai;
- 8) Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
- 9) *Post employment* (berupa *trading influence*, rahasia jabatan);
- 10) Situasi dimana Insan PDV menentukan sendiri besarnya gaji/renumerasi;
- 11) *Moonlighting* atau *outside employment* (bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya);
- 12) Situasi untuk memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

Sumber penyebab konflik kepentingan antara lain adalah:

- 1) Kekuasaan dan kewenangan Insan PDV;
- 2) Perangkapan jabatan, yaitu Insan PDV menduduki dua atau lebih jabatan sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel;
- 3) Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan PDV dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- 4) Gratifikasi yaitu pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya;
- 5) Kelemahan sistem organisasi yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan PDV yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya perusahaan yang ada;
- 6) Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Insan PDV mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

Dalam Pelaksanaannya, Setiap Insan PDV:

- 1) **Dilarang** melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta Perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
- 2) **Dilarang** memberi hadiah dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan Perusahaan kepada pegawai negeri, departemen, aparat pemerintah/negara, sesama mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja dengan maksud untuk menyuap dan atau memberikan keistimewaan yang tidak seharusnya diterima oleh Perusahaan termasuk memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- 3) **Dilarang** menerima hadiah dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan Perusahaan dari pegawai negeri, departemen, aparat pemerintah/negara, sesama mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja dengan maksud untuk menyuap dan atau memberikan keistimewaan yang tidak seharusnya diterima oleh yang bersangkutan termasuk menerima barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- 4) **Dilarang** mengizinkan mitra kerja atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai negeri, departemen, aparat pemerintah/negara, sesama mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja dengan maksud Perusahaan mendapat suatu keistimewaan yang seharusnya tidak didapatkan oleh Perusahaan secara berlebihan;

- 5) **Dilarang** bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan atau golongan;
- 6) **Dilarang** memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis perusahaan lain, pihak ketiga ataupun perusahaan pesaing yang dilakukan diluar yang ditentukan oleh peraturan yang berlaku untuk kepentingan Perusahaan.



B. TAHAPAN DALAM PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

1. Penyusunan Kerangka Kebijakan

Dalam penyusunan kerangka kebijakan penanganan konflik kepentingan, terdapat beberapa aspek pokok yang saling terkait dan perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Pendefinisian konflik kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas Perusahaan dan individu;
- 2) Komitmen manajemen dalam penerapan kebijakan konflik kepentingan;
- 3) Pemahaman dan kesadaran yang baik tentang konflik kepentingan untuk mendukung kepatuhan dalam penanganan konflik kepentingan;
- 4) Keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan penanganan konflik kepentingan;
- 5) Keterlibatan para *stakeholder* dalam penanganan konflik kepentingan;
- 6) Monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan konflik kepentingan;
- 7) Pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur penanganan konflik kepentingan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi di atas.

2. Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan

Pada tahapan ini akan dilakukan identifikasi terhadap situasi yang termasuk dalam kategori konflik kepentingan. Dalam hal ini diperlukan penjabaran yang jelas mengenai situasi dan hubungan afiliasi yang menimbulkan konflik kepentingan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing fungsi yang bersangkutan. Identifikasi tentang situasi konflik kepentingan harus konsisten dengan ide dasar bahwa ada berbagai situasi dimana kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi setiap Insan PDV dapat menimbulkan konflik kepentingan.

3. Penyusunan Strategi Penanganan Konflik Kepentingan

Kebijakan konflik kepentingan perlu didukung oleh sebuah strategi yang efektif berupa:

- 1) Penyusunan kode etik;
- 2) Pelatihan, arahan serta konseling yang memberi contoh-contoh praktis dan langkah-langkah untuk mengatasi situasi-situasi konflik kepentingan;
- 3) Dukungan Ahli Kontrak & Litigasi dalam bentuk:
 - a. Dukungan administrasi yang menjamin efektivitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui;
 - b. Pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen-dokumen resmi agar Fungsi yang bersangkutan dapat menunjukkan bagaimana mengidentifikasi dan menangani konflik kepentingan.
- 4) Deklarasi konflik kepentingan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Pelaporan atau pernyataan awal (*disclosure*) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai Insan PDV;
 - b. Pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal;
 - c. Pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat konflik kepentingan dan bagaimana menanganinya.

4. Penyiapan Serangkaian Tindakan untuk Menangani Konflik Kepentingan

Untuk menangani konflik kepentingan diperlukan serangkaian tindakan yang jelas apabila setiap Insan PDV berada dalam situasi konflik kepentingan. Penyiapan tindakan-tindakan tersebut diperlukan sebagai langkah lanjutan setelah Insan PDV melaporkan situasi konflik kepentingan yang dihadapinya, mengingat keberadaan laporan tersebut tidak menjamin bahwa Insan PDV tersebut telah keluar dari situasi konflik kepentingan. Selain itu penyiapan tindakan ini juga diperlukan pada saat konflik kepentingan telah terjadi walaupun tanpa adanya pelaporan dari yang bersangkutan. Serangkaian tindakan yang dapat disiapkan sebagai langkah lanjutan dalam menangani konflik kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman antara lain :

- 1) Pengurangan kepentingan pribadi Insan PDV dalam jabatannya;
- 2) Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan PDV memiliki kepentingan;
- 3) Membatasi akses Insan PDV atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
- 4) Mutasi Insan PDV ke jabatan lain yang tidak memiliki konflik kepentingan;
- 5) Mengalih tugaskan tugas dan tanggungjawab Insan PDV yang bersangkutan;
- 6) Pengunduran diri Insan PDV dari jabatan yang menyebabkan konflik kepentingan;
- 7) Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan PDV tersebut;
- 8) Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.

C. FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

1. Komitmen dan Keteladanan Manajemen

Manajemen wajib mempergunakan kewenangannya secara baik dan benar dengan mempertimbangkan kepentingan Perusahaan, kepentingan masyarakat, kepentingan Insan PDV dan berbagai faktor lain.

2. Partisipasi dan Keterlibatan Insan PDV

Implementasi kebijakan untuk mencegah konflik kepentingan membutuhkan keterlibatan Insan PDV. Insan PDV harus sadar dan paham tentang isu konflik kepentingan dan harus bisa mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya konflik kepentingan.

Untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan Insan PDV dapat dilakukan antara lain dengan:

- 1) Mempublikasikan kebijakan konflik kepentingan;
- 2) Secara berkala mengingatkan Insan PDV adanya kebijakan konflik kepentingan;
- 3) Menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui;
- 4) Memberi pengarahan tentang bagaimana menangani konflik kepentingan;
- 5) Memberi bantuan konsultasi dan nasehat bagi mereka yang belum memahami kebijakan penanganan konflik kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan lembaga yang bersangkutan.

3. Perhatian Khusus Atas Hal Tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi menyebabkan terjadinya situasi konflik kepentingan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain adalah:

- 1) Perangkapan jabatan
- 2) Hubungan afiliasi
- 3) Gratifikasi
- 4) Pekerjaan tambahan
- 5) Informasi orang dalam
- 6) Keterlibatan dalam pengadaan barang dan jasa
- 7) Tuntutan keluarga dan komunitas
- 8) Kedudukan di organisasi-organisasi lain
- 9) Kegiatan setelah selesai masa jabatan

4. Langkah-langkah Preventif

Berbagai langkah preventif dapat dilakukan untuk menghindari situasi konflik kepentingan. Sebagai contoh langkah-langkah preventif yang terkait dengan Insan PDV dalam pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Agenda rapat yang akan diadakan perlu disampaikan kepada Insan PDV sebelum pelaksanaan rapat agar dapat mengidentifikasi dan menangani situasi konflik kepentingan pada tahap awal;
- 2) Adanya tata tertib rapat yang mengatur tata cara penarikan diri dari pengambilan keputusan rapat dimana Insan PDV tersebut berada didalam situasi konflik kepentingan.

Langkah-langkah preventif tersebut akan tumbuh dalam suatu budaya PDV yang terbuka, dimana dimungkinkan pembahasan masalah-masalah konflik kepentingan secara bebas di antara para pekerja, wakil-wakil pekerja dan pihak-pihak lain yang mempunyai perhatian pada masalah konflik kepentingan.

5. Penegakkan Kebijakan Konflik Kepentingan

Penegakkan kebijakan konflik kepentingan tidaklah mudah. Agar kebijakan tersebut berjalan secara efektif, maka perlu ada:

- 1) Sanksi yang memadai;
- 2) Mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada;
- 3) Instrumen penanganan konflik kepentingan yang secara berkala diperbaharui.

6. Pemantauan dan Evaluasi

Kebijakan konflik kepentingan juga perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah. Bila perlu, kebijakan tersebut dapat diubah atau diselaraskan/disesuaikan dengan kebutuhan pada saat itu.

D. BATASAN MENCEGAH TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)

- 1) Insan PDV yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk menggerakkan agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya;
- 2) Insan PDV yang menerima hadiah, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya;
- 3) Insan PDV yang dengan maksud menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, atau dengan menyalahgunakan kekuasaannya memaksa seseorang memberikan sesuatu, membayar, atau menerima pembayaran dengan potongan, atau untuk mengerjakan sesuatu bagi dirinya sendiri.

Terhadap konflik/benturan kepentingan tersebut, maka setiap Insan PDV:

- 1) Secara profesional akan menghindari konflik kepentingan dalam bentuk apapun dan secara personal selalu mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi atau pihak lain;
- 2) Harus mengundurkan diri dari proses pengambilan keputusan apabila berada dalam posisi yang mengandung konflik kepentingan;
- 3) Tidak melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
- 4) Tidak menerima dan/atau memberikan hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam perusahaan;
- 5) Tidak memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis Perusahaan untuk kepentingan di luar Perusahaan;
- 6) Tidak memanfaatkan dan menggunakan hak cipta atau merek dagang Perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau yang dapat menghambat perkembangan Perusahaan;
- 7) Tidak melakukan investasi atau ikatan bisnis dengan pihak lain yang mempunyai keterkaitan bisnis dengan Perusahaan baik langsung maupun tidak langsung;
- 8) 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;

- 9) Tidak memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan atau pihak lain atas beban Perusahaan;
- 10) Tidak memberikan perlakuan istimewa kepada pelanggan, pemasok, mitra bisnis, pemerintah dan atau pihak lain melebihi dari kebijakan yang ditetapkan oleh Perusahaan;
- 11) Mengungkapkan dan atau melaporkan setiap kepentingan dan atau kegiatan- kegiatan di luar Perusahaan yaitu kepada Atasan Langsung bagi pekerja Perusahaan, kepada pemegang saham bagi Dewan Komisaris dan Direksi.

E. IMPLEMENTASI

Dalam rangka menjamin bahwa Pedoman ini dapat diketahui oleh seluruh pekerja PDV dan seluruh pihak ketiga yang berhubungan dengan PDV, seluruh pihak-pihak yang terkait di lingkungan PDV agar melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Mencantumkan ketentuan larangan Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*) dalam setiap pengumuman dalam proses pengadaan barang/jasa di perusahaan;
- 2) Menugaskan kepada Fungsi Sekretaris Perusahaan untuk secara terus menerus memberikan informasi kepada seluruh pekerja maupun pihak ketiga/eksternal terkait dengan adanya Pedoman ini;
- 3) Menugaskan kepada Fungsi Investasi, Fungsi Treasury, Fungsi Kontroler dan sub fungsi lain di lingkungan PDV yang memiliki hubungan kerja dengan pihak ketiga untuk memberitahukan atau menyampaikan Pedoman Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*) ini kepada seluruh pihak terkait dalam mata rantai *supply* di lingkungan PDV (Penyedia Barang/Jasa, Agen, Distributor, Konsultan, *Auditor/Assessor* dan Pelanggan serta *stakeholder* lainnya);
- 4) Memberikan informasi yang jelas kepada pihak manapun juga terkait dengan ketentuan yang terdapat dalam Pedoman ini;
- 5) Sekretaris Perusahaan memonitor pelaksanaan/implementasi isi Pedoman ini dan memberikan laporan secara berkala (6 bulan sekali) kepada Direktur Utama mengenai implementasinya termasuk laporan-laporan yang timbul setelah adanya ketentuan ini.

F. PROSES PELAPORAN

Insan PDV atau pihak ketiga yang mengetahui adanya pelanggaran terhadap ketentuan yang terdapat pada Pedoman ini, agar segera melaporkan pelanggaran dimaksud sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

Perusahaan menjamin bahwa proses pelaporan yang dilakukan oleh Insan PDV maupun pihak ketiga akan dijaga kerahasiaannya.

G. SANKSI ATAS PELANGGARAN

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pedoman Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*) ini akan dikenakan sanksi yang berlaku di Perusahaan yang masuk dalam katagori sebagai suatu bentuk **Kesalahan yang Tidak Dapat Ditolerir**.



PT Pertamina Dana Ventura

Jl. Medan Merdeka Timur No. 11 Gambir – Jakarta Pusat

Telp. 021 3483 3887

Fax. 021 3483 3902

Email pdv@pdv.co.id

Website <http://www.pdv.co.id>

SMS 08 1111PDV DK (08 11 11 738 65)