

KODE ETIK PERUSAHAAN / *COMPANY CODE OF CONDUCT*

PT SAMINDO RESOURCES TBK



Kode Etik Karyawan

Kode Etik berasal dari nilai umum yang diartikan pada identitas perseroan.

Kita, Karyawan Perusahaan, menerapkan prinsip tersebut dan mengharapkan segala pihak pada Perusahaan untuk melakukan hal yang serupa.

Keinginan Perusahaan agar setiap rekanan Perusahaan dan kelompok yang ditujukan untuk menghormati prinsip-prinsip Perusahaan.

1. Menangani Perselisihan Kepentingan

Dalam kegiatan Perusahaan, perselisihan dapat timbul antara kepentingan pribadi Karyawan dan kepentingan perseroan Perusahaan atau dengan rekanan bisnis Perusahaan, rekanan proyek dan kelompok yang dituju.

Setiap Karyawan diwajibkan untuk segera mengungkapkan perselisihan yang ada kepada Atasan Langsung dan perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan secara objektif, dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat.

Setiap Karyawan diwajibkan untuk mengambil penanganan yang tepat untuk memisahkan lingkup usaha dan pribadi.

2. Suap Menyuaip secara Aktif dan Pasif

Karyawan secara tegas dilarang untuk meminta, menerima, menawarkan atau memberikan secara langsung atau tidak langsung, uang suap atau hadiah atau fasilitas.

Pengaturan khusus sebagaimana dinyatakan di bawah ini, akan diterapkan bagi si penerima hadiah dan manfaat pribadi lainnya serta sumbangan atau hadiah dan pemberian atau keuntungan lain.

Agen Perusahaan, pemasok dan sub kontraktor lainnya menerima pembayaran yang sesuai dengan pasokan dan jasa yang mereka berikan.

3. Penerimaan Hadiah dan Keuntungan Lainnya

Penerimaan hadiah atau keuntungan pribadi lainnya dari rekanan usaha Perusahaan, rekanan proyek dan kelompok yang dituju dilarang, kecuali ini adalah hadiah kecil atau hadiah yang bersifat simbolis, serta bernilai rendah atau Direktur telah memberikan persetujuan tertulis.

Direktur dapat memberikan persetujuan untuk menerima hadiah dan keuntungan lainnya saat penerimaan dianggap sebagai tindakan kesopanan.

Dalam hal ini, hadiah akan digunakan untuk bisnis atau tujuan kemanusiaan atau – khususnya dalam hal penggunaan – secara bersama-sama dengan karyawan lainnya (misalnya untuk perayaan staf).

Penggunaan secara Pribadi hanya dapat diperbolehkan dalam kasus khusus tertentu.

Biaya perjalanan ke sub-kontraktor atau perusahaan di mana Perusahaan memiliki hubungan bisnis, akan dibayar oleh Perusahaan.

Employee Code of Conduct

The Code of Conduct is derived from the common values defined in our corporate identity.

We, the Company Employee, exercise these principles and expect the Company's subcontractors to do so too.

It is the Company's wish that the Company's partners and target groups respect the Company's guiding principles.

1. Dealing with Conflicts of Interest

In the Company's work, conflicts can arise between an Employee's personal interests and the Company's corporate interests or those of the Company's business partners, project partners and target groups.

Each Employee is required to immediately reveal such conflicts of interests to each Direct Superior and the conflict shall be resolved in a manner that is objectively verifiable by and understandable to all parties involved.

Each Employee is required to take sufficient care to separate business and private spheres.

2. Active and Passive Bribery

Employee is strictly prohibited from requesting, accepting, offering or giving, directly or indirectly, bribe money or gifts or advantages.

Special regulations as described below, shall be applied to the acceptance of gifts and other personal benefits as well as the donation of gifts and granting of other advantages.

The Company's agents, suppliers and other subcontractors receive appropriate payment for the supplies and services they deliver.

3. Acceptance of Gifts and other Advantages

The acceptance of gifts or other personal advantages from the Company's business partners, project partners and target groups is prohibited, unless these are small or token gifts of a low value or the Director has given his/her written permission.

Director can grant his/her permission to accept gifts and other advantages when acceptance is considered as an act of politeness.

In this case, the gift is to be used for business or humanitarian purposes or – especially in the case of expendables - jointly with other staff members (e.g. for staff festivities).

Private use can only be permitted in exceptional cases.

Business journeys to subcontractors or companies with which the Company has business relations are paid for by the Company.

Tidak diperbolehkan bagi sub-kontraktor untuk mengasumsikan biaya perjalanan kecuali diatur secara tersendiri dalam perjanjian yang terkait.

4. Sumbangan Hadiah dan Pemberian Keuntungan Lainnya

Hadiah sebagai tindakan sopan santun hanya bersifat penawaran dan keuntungan pribadi hanya dapat diperbolehkan oleh Perusahaan dengan adanya jaminan bahwa tidak terdapat ketidakjujuran, ketidaktepatan atau ketergantungan yang mengikat dapat dilihat secara umum sebagai hasilnya.

5. Perselisihan Kepentingan, Kegiatan Bersifat Perjanjian Tambahan

Perusahaan harus memberikan ijin untuk setiap kegiatan perjanjian tambahan.

Kegiatan yang dibayar (dengan uang atau sejenisnya) atas nama klien atau organisasi dengan siapa Perusahaan menjamu hubungan bisnis hanya diperbolehkan jika dianggap bahwa kepentingan Perusahaan tidak terganggu.

6. Perselisihan atas Kepentingan, Pribadi dan Terkait dengan Keuangan

Bila Karyawan memiliki hubungan, seperti yang menguntungkan secara pribadi, hubungan keluarga, keuangan, atau dari hubungan lainnya, kepada rekanan bisnis Perusahaan, pesaing atau Karyawan mereka, yang dapat mempengaruhi objektivitas dari pengambilan keputusan atau berkaitan dengan lingkup pekerjaannya untuk Perusahaan, maka Direktur harus diinformasikan, sehingga Direktur dapat mengambil keputusan lebih lanjut atas tindakan selanjutnya.

Jika masalah itu menyangkut pemberian kontrak, Karyawan yang bersangkutan dikecualikan dari keikutsertaan dalam pengambilan keputusan untuk penetapan pemilihan kontrak, kecuali dalam hal bahwa tidak terdapat perselisihan kepentingan yang ada bagi Karyawan yang terlibat atau jika kegiatan dimaksud tidak berdampak pada pengambilan keputusan dalam prosedur pemberian kontrak.

7. Hubungan Kerja dengan Pihak yang Memiliki Hubungan Dekat atau Terkait

Jika Karyawan bermaksud untuk mengakhiri perjanjian (kontrak kerja, kontrak untuk layanan pekerjaan lepas, dan sebagainya) dengan pasangannya atau orang lain kepada anggota karyawan tersebut yang memiliki hubungan dekat atau terkait, Karyawan akan memberitahu Atasan Langsungnya agar dapat mengambil sebuah keputusan.

Karyawan tidak akan membuat keputusannya dengan keadaan adanya hubungan kerja atau ada perubahan terhadapnya.

8. Pemisahan Bisnis dan Kepentingan Pribadi

Karyawan yang memberikan perintah tidak diijinkan untuk menjamu hubungan bisnis secara pribadi dengan sub-kontraktor tersebut.

It is not permissible for the respective subcontractor to assume the costs of the journey unless it is stipulated in the relevant contracts.

4. *Donation of Gifts and Granting of other Advantages*

Gifts as an act of courtesy are only offered and personal advantages are only granted by the Company to the extent that no dishonesty, incorrectness or binding dependency can be seen to be generated as a result.

5. *Conflict of Interests, Extra-Contractual Activities*

The Company must give its permission for any extra-contractual activities.

Paid activities (money or in kind) on behalf of clients or organizations with whom the Company entertains business relationships are only permissible if it appears that the Company's interests will not be impaired.

6. *Conflict of Interests, Personal and Financial Connections*

If an Employee has any connections, such as private benefitable, family-related, financial, or of any other nature, to the Company business partners, competitors or their Employees, which could impinge on the objectivity of decision-making or dealings within the scope of his or her work for the Company, then the respective Director must be informed hereof, so that Director can make a decision on the further course of action.

If the matter concerns awarding of contracts, the relevant Employee is excluded from participating in the decision-making for the award procedure, except in the event that no conflicting interests exist for the Employee involved or if the activities have no impact on the decision-making in the contract awarding procedure.

7. *Employment of Closely Connected or Related Persons*

If an Employee is intending to conclude a contract (employment contract, contract for freelance services etc.) with his/her spouse/cohabiter or any other person to whom the staff member is closely connected or related, the Employee shall inform his/her Direct Superior in order for a pertinent decision to be made.

The Employee shall not make a decision him/herself on the conditions of employment or any changes thereto.

8. *Separation of Business and Private Spheres*

The Employees who award orders are not allowed to entertain private business relationships with the Company's subcontractors.

Sebagai pengecualian, layanan sub-kontraktor tersebut dapat diarahkan untuk tujuan pribadi, jika jasa tersebut tersedia untuk keseluruhan kegiatan telah ditentukan sebelumnya.

Segala pengecualian dan hal terperinci lainnya dapat diatur dalam aturan kerja di departemen yang terkait.

9. a. Penyuapan dan Mengambil Keuntungan

Dalam banyak kasus, penerimaan dan penawaran hadiah dan keuntungan lainnya merupakan pidana berupa mengambil keuntungan atau penyuapan.

Selain aspek hukum pidana, setiap kondisi bahwa si penerima berada dalam posisi kewajiban yang tidak sah harus dihindari pada semua peristiwa.

Aturan tentang penerimaan dan pemberian hadiah dan keuntungan pribadi lainnya memberikan informasi tentang perbedaan antara tindakan pidana yang diperbolehkan dan tidak dapat diterima.

b. Hadiah dan Keuntungan Lainnya

Keuntungan meliputi tidak hanya hadiah, tapi segala layanan dimana Karyawan tidak berhak untuk menerima dan yang akan meningkatkan status ekonomi, hukum atau secara pribadi.

Ini termasuk, misalnya gratis atau dikurangnya harga perjalanan, penggunaan kendaraan, tiket masuk dan pengurangan yang menguntungkan, sejauh ini tidak secara tegas diberikan kepada seluruh Karyawan atas dasar kesepakatan perjanjian, kompensasi untuk biaya perjalanan, undangan makan malam, penyimpulan perjanjian konsultasi, dan lain-lain.

Pengambilan keuntungan dapat juga dikatakan ada apabila keuntungan tersebut diberikan kepada "pihak ketiga" (pasangan/rekanan, anak-anak dan lain-lain).

c. Hubungan Pribadi atau Keluarga

Sebagai aturan, objektivitas Karyawan pada lingkup pekerjaannya adalah membahayakan ketika, misalnya, Karyawan tersebut memesan atas nama Perusahaan untuk kerabat atau untuk perusahaan dimana Karyawan atau orang yang terkait terlibat dengannya.

Orang yang terkait dengannya diartikan sebagai: tunangan, pasangan, kerabat, ipar, dan mertua langsung, saudara, saudara dari anak-anak, saudara dari pasangan dan saudara dari pasangan, saudara dari orang tua dan orang tua asuh dan anak asuhnya.

d. Keadaan Ragu-ragu

Dalam adanya keraguan, Karyawan akan berkonsultasi dengan Atasan Langsungnya yang kemudian akan membuat keputusan yang berkaitan.

Jika Atasan Langsung tidak yakin dengan keputusan yang benar dalam kasus tertentu, dia

As an exception, the services of subcontractors can be drawn upon for private purposes if these services are available for the entire workforce at set conditions.

Any further exceptions and details can be governed by work regulations in force in the division concerned.

9. a. *Bribery and Advantage-Taking*

In many cases, the acceptance and the offering of gifts and other advantages constitutes criminal advantage-taking or bribery.

In addition to the criminal law aspect, even any appearance that the recipient is in a position of illegitimate obligation must be avoided at all events.

The rules on the acceptance and granting of gifts and other personal benefits and advantages give information about the distinction between permissible and inadmissible or criminal actions.

b. *Gifts and Other Advantages*

Advantages include not only gifts, but all services which the Employees have no right to receive and which would enhance their status in economic, legal or personal terms.

These include, e.g. gratis or reduced-price travel, the use of vehicles, entrance tickets and favorable reductions, to the extent that these are not expressly granted to the entire Employees on the basis of contractual agreements; compensation for travel expenses, dinner invitations, conclusion of consultancy agreements etc.

Advantage-taking can also be said to exist when benefits are awarded to a "third party" (spouse/partner, children etc.).

c. *Personal or Financial Connections*

As a rule, an Employee's objectivity in the scope of his/her work is jeopardized when, for example, he/she places orders on behalf of the Company to relatives or to companies in which the Employee or persons connected to him/her are involved.

Persons connected to him/her are defined as: fiancé/e, spouse, cohabiter, relatives and in-laws in direct line, siblings, siblings' children, siblings' spouses and cohabiters, parents' siblings and foster parents and foster children.

d. *Cases of Doubt*

In cases of doubt, the Employees should consult their Direct Superiors who will then make a pertinent decision.

If the Direct Superior is unsure as to the correct decision in a certain case, he/she should consult

akan berkonsultasi dengan atasannya dan/atau dengan penasihat integritas.

e. Pelecehan Seksual

Karyawan dilarang secara keras untuk melakukan tindakan yang tidak tepat seperti intimidasi, penindasan atau pemaksaan yang bersifat seksual, atau janji yang tidak benar atau tidak patut sebagai penghargaan atas imbalan terhadap tindakan seksual.

f. Penindasan

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang mendorong lingkungan kerja yang sehat dan nyaman terhadap segala bentuk aksi yang cenderung melakukan semacam serangan atau penindasan yang menyebabkan ketidaksopanan dan kekerasan kepada orang lain melalui sindiran, isu, dan menjatuhkan di depan umum.

with his/her superior and/or with the integrity advisor.

e. *Sexual Harassment*

An Employee is strictly prohibited from doing improper action such an intimidation, bullying or coercion of a sexual nature, or an unwelcome or inappropriate promise of rewards in exchange for sexual favors.

f. *Bullying*

The Company is an organization that promotes a healthy and convenience working environment and against any forms of action that tend to do a kind of mobbing or bullying which caused a disrespectful and assault to others through innuendo, rumors, and public discrediting.