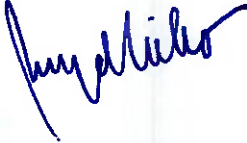


PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN PT PUPUK INDONESIA LOGISTIK

Rev.	Tanggal	Alasan Revisi
3	30 Juni 2025	Penyesuaian isi sesuai dengan: 1. Permen BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tanggal 03 Maret 2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan BUMN; 2. Surat Edaran PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor 4/A/HK/1/60103/SE/2025 perihal Penyampaian Pedoman Pengelolaan Benturan Kepentingan, Revisi 2 Nomor Dokumen : PI-TKK-PD-008; 3. Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Indonesia Logistik Nomor SK/DIR/022/2024 tentang Penyempurnaan Struktur Organisasi PT Pupuk Indonesia Logistik.
2	30 Mei 2022	Revisi judul dan penyesuaian isi
1	1 Agustus 2019	Revisi 1
0	18 Agustus 2018	Penerbitan pertama kali
DISUSUN OLEH		DIPERIKSA OLEH
		
Retno Wulandari Pgs VP Tata Kelola & Manajemen Risiko		Priyasdhika Direktur Administrasi & Keuangan
		DISETUJUI OLEH
		
		Zulyan Mansyah Direktur Utama
 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PIHC Group)		NO DOKUMEN:
		PLG-TKM-PD-037
PupukIndonesiaLogistik@2025. Dokumen ini milik PT Pupuk Indonesia Logistik. Segala informasi yang tercantum dalam dokumen ini bersifat rahasia dan terbatas, serta tidak diperkenankan untuk didistribusikan kembali, baik dalam bentuk cetakan maupun elektronik, tanpa persetujuan dari PT Pupuk Indonesia Logistik.		





 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PIC Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN		No. Dok	PLG-TKM-PD-037
			Rev. ke	3
			Tanggal	30 Juni 2025
			Hal. ke	2 dari 12

1. TUJUAN

Pedoman ini bertujuan untuk:

- 1.1 Memberikan keseragaman dalam pemahaman mengenai perbedaan antara kepentingan ekonomis Perusahaan dengan kepentingan ekonomis Insan Perusahaan yang dapat merugikan Perusahaan; dan
- 1.2 Menciptakan budaya kerja Perusahaan yang dapat mendeteksi, merespon, memonitor, dan mengevaluasi penanganan benturan kepentingan dengan meningkatkan integritas Insan Perusahaan dan kualitas penerapan tata kelola yang baik, agar pelaksanaan proses bisnis di Perusahaan dapat berjalan dengan tertib, efektif, dapat dipertanggungjawabkan, serta mengacu pada ketentuan yang berlaku, sehingga budaya kerja di Perusahaan menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang bebas dari segala bentuk korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2. RUANG LINGKUP

Pedoman ini memberikan panduan dan tata cara dalam mengatur pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Benturan Kepentingan yang terdiri dari hal-hal terkait etika, pengelolaan, situasi, penyebab, pencegahan, penanganan, mekanisme pelaporan, penegakkan penanganan, sanksi, sosialisasi, dan media pengaduan Benturan Kepentingan di lingkungan Perusahaan.

3. REFERENSI

- 3.1 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan perubahannya;
- 3.2 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi juncto Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan perubahannya;
- 3.3 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan perubahannya;
- 3.4 Instruksi Presiden Nomor 10 tahun 2016 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi dan perubahannya;
- 3.5 Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/01/2015 tanggal 14 Januari 2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian BUMN dan perubahannya;
- 3.6 Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-2/MBU/03/2023 tanggal 03 Maret 2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara dan perubahannya;
- 3.7 Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-2/MBU/07/2019 tanggal 29 Juli 2019 tentang Pengelolaan Badan Usaha Milik Negara yang Bersih melalui Implementasi Pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, dan Penanganan Benturan Kepentingan serta Penguatan Pengawasan Intern dan perubahannya;
- 3.8 Surat Edaran PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor 4/A/HK/I/60103/SE/2025 perihal Penyampaian Pedoman Pengelolaan Benturan Kepentingan, Revisi 2 Nomor Dokumen : PI-TKK-PD-008;
- 3.9 Anggaran Dasar Perusahaan dan perubahannya;

4002/61 M L

 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PINC Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN		No. Dok	PLG-TKM-PD-037
			Rev. ke	3
			Tanggal	30 Juni 2025
			Hal. ke	3 dari 12

- 3.10 Pedoman Etika dan Perilaku (*Code of Conduct*) PT Pupuk Indonesia Logistik, Nomor Dokumen PLG-TKM-PD-067 dan perubahannya;
- 3.11 Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistle Blowing System*) PT Pupuk Indonesia Logistik, Nomor Dokumen: PLG-SPR-PD-025 dan perubahannya;
- 3.12 Pedoman Tata Kelola Perusahaan PT Pupuk Indonesia Logistik, Nomor Dokumen PLG-SPR-PD-024 dan perubahannya;
- 3.13 Pedoman Tata Kelola Terintegrasi Konglomerasi Pupuk Indonesia Logistik dan perubahannya;
- 3.14 Pedoman Tata Kelola Kelompok Usaha (*Code of Group Governance*) PT Pupuk Indonesia Logistik, Nomor Dokumen PLG-SPR-PD-041 dan perubahannya;
- 3.15 Pedoman Manajemen Anti Penyuapan PT Pupuk Indonesia Logistik, Nomor Dokumen: PLG-SPR-PD-035;
- 3.16 Pedoman Penyusunan dan Pengendalian Dokumen Sistem Manajemen PT Pupuk Indonesia Logistik, Nomor Dokumen PLG-SIS-PD-001 dan perubahannya;
- 3.17 Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Indonesia Logistik Nomor SK/DIR/021/2022 tentang Otorisasi Penandatanganan Pengesahan Dokumen Sistem Manajemen di PT Pupuk Indonesia Logistik;
- 3.18 Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Indonesia Logistik Nomor SK/DIR/022/2024 tentang Struktur Organisasi PT Pupuk Indonesia Logistik.

4. PRINSIP

Prinsip dasar dalam tata kelola benturan kepentingan, yang meliputi:

- 4.1 Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*)
Pelaksanaan Pedoman ini perlu memperhatikan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) yakni transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), kemandirian (*independency*), dan kewajaran (*fairness*).
- 4.2 Efisien
Pelaksanaan Pedoman ini harus dilakukan dengan menggunakan kemampuan dan sumber daya yang tersedia secara wajar dan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang paling optimal.
- 4.3 Efektif
Pelaksanaan Pedoman ini harus dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi Perusahaan sesuai dengan sasaran yang diharapkan.
- 4.4 Kepastian Hukum
Pelaksanaan Pedoman ini harus mengutamakan landasan Peraturan Perundang-Undangan dan ketentuan internal yang berlaku, serta mempertimbangkan aspek kepatutan dan kewajaran, dan dapat memberikan perlindungan bagi pihak terkait.
- 4.5 Kehati-hatian
Pelaksanaan Pedoman ini harus mengacu pada asas prudensial atau kehati-hatian, yakni dengan memperhitungkan risiko yang dapat diterima oleh Perusahaan dan/atau pejabat/personil terkait.

WAL AF M L

 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PILIC Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN		No. Dok	PLG-TKM-PD-037
			Rev. ke	3
			Tanggal	30 Juni 2025
			Hal. ke	4 dari 12

4.6 Berintegritas

Pelaksanaan Pedoman ini harus dilakukan secara konsisten antara nilai-nilai yang dianut, keputusan yang diambil, dan tindakan yang dilakukan, dengan memastikan setiap langkah dilakukan secara jujur, bertanggung jawab, serta mematuhi aturan yang berlaku untuk membangun kepercayaan dan menjaga kredibilitas Perusahaan.

4.7 Berkelanjutan

Pelaksanaan Pedoman ini harus dilakukan berdasarkan prinsip berkelanjutan yang bertujuan untuk mendukung proses bisnis perusahaan secara berkesinambungan dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kelangsungan bisnis, pelestarian lingkungan, dan kontribusi perusahaan terhadap kesejahteraan masyarakat.

5. DEFINISI

- 5.1 **Atasan Langsung** adalah orang yang memiliki pangkat atau jabatan, baik dalam struktur Perusahaan maupun dalam struktur tim yang dibentuk Perusahaan, yang berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai kewenangan langsung terhadap bawahannya.
- 5.2 **Benturan Kepentingan** adalah perbedaan antara kepentingan ekonomis Perusahaan dengan kepentingan ekonomis Insan Perusahaan atau pemegang saham yang dapat merugikan Perusahaan.
- 5.3 **Good Corporate Governance (GCG)** adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan Peraturan Perundang-Undangan dan etika berusaha.
- 5.4 **Gratifikasi** adalah pemberian/penerimaan dalam arti luas, yakni meliputi pemberian/penerimaan 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, yang dilakukan oleh Insan Perusahaan terkait dengan wewenang/jabatannya di Perusahaan, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme Insan Perusahaan.
- 5.5 **Insan Perusahaan** adalah Dewan Komisaris, Direksi, Organ Pendukung Dewan Komisaris, seluruh karyawan yang bekerja dan atas nama Perusahaan.
- 5.6 **Pelapor** adalah Insan Perusahaan dan/atau pemangku kepentingan lainnya yang menyampaikan pelaporan adanya situasi atau kondisi Benturan Kepentingan di Perusahaan.
- 5.7 **Perusahaan** dengan huruf "P" besar adalah PT Pupuk Indonesia Logistik.
- 5.8 **Pihak Ketiga** adalah orang perseorangan dan/atau badan hukum yang memiliki atau tidak memiliki hubungan bisnis dengan Perusahaan atau merupakan pesaing Perusahaan termasuk tapi tidak terbatas pada vendor, *supplier*, *dealer*, agen, *bank counterpart* maupun mitra kerja Pihak Ketiga.

408/21 13 1

 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PILG Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN		No. Dok	PLG-TKM-PD-037
			Rev. ke	3
			Tanggal	30 Juni 2025
			Hal. ke	5 dari 12

6. KETENTUAN UMUM

- 6.1 Insan Perusahaan wajib mematuhi ketentuan tentang Benturan Kepentingan yang disusun oleh Perusahaan dalam Pedoman Pengelolaan Benturan Kepentingan.
- 6.2 Insan Perusahaan harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekadar terbatas pada mengikuti ketentuan dan peraturan yang ada tetapi juga harus mentaati nilai-nilai Perusahaan, tidak berpihak, dan memiliki integritas.
- 6.3 Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi Insan Perusahaan yang dapat menghambat pelaksanaan tugasnya harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai.
- 6.4 Insan Perusahaan harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi konflik kepentingan sesuai dengan ketentuan yang ada.
- 6.5 Insan Perusahaan harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi lingkungan sekitarnya.
- 6.6 Insan Perusahaan harus dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan Perusahaan, sehingga dapat menghindari terjadinya Benturan Kepentingan yang merugikan kepentingan Perusahaan apabila terjadi Benturan Kepentingan.
- 6.7 Insan Perusahaan harus bertanggung jawab untuk mengelola Benturan Kepentingan yang terjadi.
- 6.8 Insan Perusahaan harus menunjukkan komitmen dan profesionalitas dalam penerapan Pedoman Pengelolaan Benturan Kepentingan.
- 6.9 Pengelolaan Benturan Kepentingan bertujuan menciptakan dan membina budaya kerja di Perusahaan yang tidak toleran terhadap Benturan Kepentingan dengan sekurang-kurangnya melalui:
 - 6.9.1 Tersusun dan terlaksananya kebijakan dan praktek Manajemen yang mendorong pengawasan dan penanganan Benturan Kepentingan secara efektif;
 - 6.9.2 Terciptanya iklim yang mendorong Insan Perusahaan untuk mengungkapkan dan membahas Benturan Kepentingan yang terjadi; dan
 - 6.9.3 Terciptanya budaya komunikasi yang terbuka, serta mendorong dialog tentang integritas secara terus menerus.
- 6.10 Dalam pengambilan keputusan, Insan Perusahaan harus memperhatikan peraturan internal dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi atau tanpa dipengaruhi preferensi pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai atau politik, etnisitas, dan keluarga.
- 6.11 Pengelolaan Benturan Kepentingan di Perusahaan dilaksanakan secara terpadu dalam model tiga lini (*three lines model*) yang diuraikan sebagai berikut :
 - 6.11.1 Lini pertama dilaksanakan oleh semua Insan Perusahaan dan semua unit kerja dengan cara menjalankan proses bisnisnya sesuai ketentuan yang berlaku dengan mengidentifikasi, menghindari dan menangani semua bentuk Benturan Kepentingan yang terjadi;
 - 6.11.2 Lini kedua dilaksanakan oleh unit pendukung yang menyusun ketentuan di Perusahaan tentang pengelolaan Benturan Kepentingan dan membantu unit






 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PRAC Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN	No. Dok	PLG-TKM-PD-037
		Rev. ke	3
		Tanggal	30 Juni 2025
		Hal. ke	6 dari 12

kerja mengukur, memantau dan mengelola risiko terkait Benturan Kepentingan; dan

6.11.3 Lini ketiga dilaksanakan oleh unit yang memiliki fungsi audit intern untuk melakukan evaluasi atas efektivitas proses tata kelola benturan kepentingan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan kebijakan Perusahaan.

6.12 Insan Perusahaan dilarang memanfaatkan Perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga, dan/atau pihak lain yang dapat merugikan atau mengurangi keuntungan Perusahaan.

6.13 Insan Perusahaan dilarang mengambil keuntungan pribadi baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan Perusahaan selain penghasilan yang sah.

6.14 Dalam hal terjadi Benturan Kepentingan, Insan Perusahaan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kebijakan dan/atau operasional Perusahaan, dilarang mengambil tindakan yang merugikan Perusahaan atau mengurangi keuntungan Perusahaan, dan wajib mengungkapkan Benturan Kepentingan dalam setiap keputusan.

6.15 Pimpinan Unit Kerja dan Atasan Langsung harus mengendalikan dan menangani Benturan Kepentingan secara memadai.

6.16 Situasi dan Penyebab Benturan Kepentingan.

6.16.1 Situasi yang termasuk dalam Benturan Kepentingan meliputi, namun tidak terbatas pada:

- a. Menerima Gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah atas suatu keputusan atau berkaitan dengan kedudukan atau jabatannya;
- b. Menggunakan aset, jabatan atau nama Perusahaan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- c. Menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- d. Memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;
- e. Dalam proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- f. Memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
- g. Menentukan sendiri besarnya gaji atau remunerasi;
- h. Memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Perusahaan, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang atau jasa untuk memenangkan proses pengadaan barang atau jasa di Perusahaan;
- i. Bekerja di luar pekerjaan utamanya (*moonlighting* atau *outside employment*), kecuali telah sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan;
- j. Perangkapan jabatan di perusahaan lain dan/ atau Perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;

Yogyakarta, 30 Juni 2025

 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PINC Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN		No. Dok	PLG-TKM-PD-037
			Rev. ke	3
			Tanggal	30 Juni 2025
			Hal. ke	7 dari 12

- k. Adanya kepemilikan saham secara langsung maupun tidak langsung oleh Insan Perusahaan, baik bersama-sama ataupun sendiri-sendiri, dalam perusahaan lain yang mengadakan transaksi dengan Perusahaan yang menyebabkan persaingan usaha tidak sehat; dan

l. Penggunaan pengaruh pada periode *pasca kerja (post employment)*.

6.16.2 Penyebab Benturan Kepentingan meliputi, namun tidak terbatas pada:

- Penyalahgunaan wewenang, yaitu dengan membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh Perusahaan dan peraturan perundang-undangan;
- Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan Perusahaan dengan pihak tertentu, baik karena hubungan darah maupun hubungan perkawinan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- Gratifikasi sebagaimana dimaksud pada butir 5.4;
- Kepentingan pribadi (*vested interest*), yaitu keinginan atau kebutuhan Insan Perusahaan mengenai suatu hal yang bersifat pribadi; dan
- Perangkapan jabatan, yaitu Insan Perusahaan menduduki dua atau lebih jabatan sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel.

6.17 Benturan Kepentingan dalam Proses Pengadaan Barang dan Jasa

Semua pihak yang terlibat dalam pengadaan barang dan jasa mematuhi etika dengan menghindari dan mencegah terjadinya benturan kepentingan dengan pihak terkait baik secara langsung maupun tidak langsung yang menyebabkan terjadinya persaingan usaha tidak sehat.

6.18 Benturan Kepentingan dengan Aktivitas Sampingan

6.18.1 Insan Perusahaan dapat diizinkan melakukan aktivitas lain di luar jam kerja yang telah ditetapkan, dengan syarat bahwa:

- Aktivitas tersebut tidak memiliki Benturan Kepentingan dengan kepentingan Perusahaan dan/atau aktivitas yang telah diamanatkan kepadanya;
- Aktivitas tersebut tidak merusak reputasi Perusahaan;
- Aktivitas tersebut tidak mempengaruhi Insan Perusahaan dalam membuat keputusan dalam melaksanakan jabatan di Perusahaan; dan
- Keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas lain tidak boleh mengurangi independensi dan objektivitas dalam mengambil keputusan atau mempengaruhi efektivitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan Insan Perusahaan yang bersangkutan.

6.18.2 Setiap Insan Perusahaan harus menjunjung tinggi standar kerja tanpa terkecuali dan sedapat mungkin bertindak objektif dan independen dalam segenap kegiatan sehari-hari.

6.18.3 Apabila kemudian Insan Perusahaan merasa Benturan Kepentingan akan timbul dalam kegiatan yang dilaksanakan, maka yang bersangkutan wajib melakukan pemberitahuan dengan menggunakan formulir permohonan izin untuk mendapatkan persetujuan dari pejabat yang berwenang.

Verifikasi

 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PILG Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN		No. Dok	PLG-TKM-PD-037
			Rev. ke	3
			Tanggal	30 Juni 2025
			Hal. ke	8 dari 12

6.18.4 Izin persetujuan sebagaimana tersebut pada poin 6.18.3 diperlukan apabila terjadi salah satu atau lebih dari beberapa hal di bawah ini:

- Aktivitas di luar dinas tersebut merupakan hasil pengetahuan yang diperoleh dari Perusahaan;
- Aktivitas tersebut melebihi 6 (enam) jam kerja pada suatu hari kerja tertentu atau lebih dari 20 (dua puluh) jam kerja pada minggu kerja tertentu; dan
- Aktivitas di luar dinas tersebut merupakan aktivitas yang tumpang tindih dengan hari dan jam kerja Perusahaan termasuk di dalamnya kegiatan olahraga seperti tenis, golf, dan lain-lain yang tidak dilakukan untuk keperluan bisnis Perusahaan dan dilakukan pada jam kerja.

6.19 Pencegahan terhadap Benturan Kepentingan.

6.19.1 Komitmen dan Keteladanan

Guna menghindari Benturan Kepentingan, pejabat Perusahaan wajib mempergunakan kewenangannya secara baik dan benar dengan mempertimbangkan kepentingan Perusahaan, kepentingan masyarakat, kepentingan Insan Perusahaan dan berbagai faktor lain yang sesuai dengan nilai dan etika kerja korporasi.

6.19.2 Partisipasi dan Keterlibatan Seluruh Insan Perusahaan

Implementasi Pedoman untuk mencegah Benturan Kepentingan membutuhkan keterlibatan seluruh Insan Perusahaan. Insan Perusahaan harus menyadari dan memahami masalah Benturan Kepentingan dan harus dapat mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya Benturan Kepentingan. Dalam rangka mendorong partisipasi dan keterlibatan Insan Perusahaan, dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

- Mempublikasikan Pedoman Pengelolaan Benturan Kepentingan;
- Secara berkala mengingatkan Insan Perusahaan adanya kebijakan dan pedoman pengelolaan Benturan Kepentingan;
- Menjamin agar pedoman pengelolaan Benturan Kepentingan mudah diperoleh dan diketahui;
- Memberi pengarahan tentang bagaimana menangani Benturan Kepentingan;
- Memberi bantuan konsultasi dan nasihat bagi mereka yang belum memahami kebijakan dan pedoman pengelolaan Benturan Kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan Perusahaan;
- Menciptakan budaya kerja yang beretika dengan mengadakan pendidikan dan penyuluhan tentang kultur kerja beretika secara berkala untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman individu akan benturan kepentingan di Perusahaan;
- Menciptakan budaya kerja yang terbuka terhadap teknologi yang dapat membantu manajemen Perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang objektif, transparansi dalam penyampaian informasi, dan akuntabilitas bagi semua pengambil keputusan karena semua data dapat diakses dengan mudah (*traceable*); dan

400 07 12

 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PILIG Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN		No. Dok	PLG-TKM-PD-037
			Rev. ke	3
			Tanggal	30 Juni 2025
			Hal. ke	9 dari 12

h. Mengimplementasikan pengendalian internal (*internal control*) di Perusahaan.

6.19.3 Perhatian Khusus terhadap hal-hal Berisiko Tinggi dan Area Potensi Rawan Benturan Kepentingan

- a. Seluruh Insan Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap hal-hal tertentu yang memiliki risiko tinggi yang dapat menyebabkan situasi benturan kepentingan.
- b. Seluruh Insan Perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal tertentu tersebut dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada bidang atau area potensi rawan benturan kepentingan, antara lain:
 - (i) Proses pengadaan barang dan jasa;
 - (ii) Proses pemasaran;
 - (iii) Proses pemberian bantuan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL);
 - (iv) Proses persetujuan pelepasan aset dan pendayagunaan aset;
 - (v) Proses persetujuan penyertaan modal atau pelepasan penyertaan modal;
 - (vi) Proses persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham, Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RUPS RKAP);
 - (vii) Proses persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) laporan tahunan;
 - (viii) Proses pengangkatan Direksi dan Dewan Komisaris; dan
 - (ix) Proses privatisasi dan restrukturisasi Perusahaan.

6.20 Penanganan Benturan Kepentingan

6.20.1 Ketentuan Dasar Penanganan Benturan Kepentingan

- a. Insan Perusahaan yang berpotensi atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan wajib mengungkapkan Benturan Kepentingan tersebut dan membuat dan menyampaikan surat pernyataan Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada Atasan Langsung dengan menggunakan Formulir sebagaimana Lampiran 8.1;
- b. Insan Perusahaan yang menyadari dirinya berpotensi atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan, dilarang mengambil tindakan yang dapat merugikan atau mengurangi keuntungan Perusahaan, dapat memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan tersebut atau dapat mengundurkan diri dari tugas tersebut; dan
- c. Dengan pertimbangan tertentu yang semata-mata untuk kepentingan Perusahaan, Direksi dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan sebagaimana dimaksud butir 6.20.1.b. di atas, tetapi tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan.






 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PILIC Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN		No. Dok	PLG-TKM-PD-037
			Rev. ke	3
			Tanggal	30 Juni 2025
			Hal. ke	10 dari 12

6.20.2 Mekanisme Pelaporan terhadap Benturan Kepentingan.

Apabila Insan Perusahaan mengetahui adanya situasi Benturan Kepentingan, maka Insan Perusahaan wajib melaporkan hal tersebut melalui:

a. Atasan Langsung

Dalam hal mengalami langsung situasi Benturan Kepentingan secara pribadi, Insan Perusahaan menyampaikan surat pernyataan Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung paling lambat 5 (lima) hari sejak terjadinya situasi/kondisi tersebut. Kemudian Atasan Langsung mempelajari situasi/kondisi yang menunjukkan indikasi adanya Benturan Kepentingan yang dilaporkan tersebut dan dalam waktu paling lambat 5 (lima) hari kerja mengambil keputusan untuk mengatasi situasi tersebut.

b. Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistleblowing System* (WBS)

Pelaporan melalui sistem pelaporan pelanggaran/*whistleblowing system* (WBS) dilakukan apabila pelapor adalah Insan Perusahaan atau pihak-pihak lainnya (pelanggan, mitra kerja dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui potensi atau telah terjadinya Benturan Kepentingan di Perusahaan. Pelaporan melalui sistem pelaporan pelanggaran/*whistleblowing system* mengikuti pedoman sistem pelaporan pelanggaran/*whistleblowing system* (WBS) yang ditetapkan Perusahaan. Pelaporan atas terjadinya Benturan Kepentingan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan Perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk/fitnah. Perusahaan menjamin bahwa proses pelaporan yang dilakukan oleh Insan Perusahaan, maupun pihak ketiga akan dijaga kerahasiannya.

6.21 Penegakan Penanganan Benturan Kepentingan

6.21.1 Perusahaan memberlakukan kebijakan terkait Penanganan Benturan Kepentingan bagi Direksi, Dewan Komisaris, organ pendukung Dewan Komisaris dan bagi seluruh karyawan.

6.21.2 Upaya perbaikan berkelanjutan atas pedoman pengelolaan Benturan Kepentingan ini dilakukan dengan evaluasi dan penyesuaian terhadap perubahan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebutuhan Perusahaan sesuai perkembangan dunia usaha.

6.22 Sanksi terhadap Pelanggaran Pedoman Pengelolaan Benturan Kepentingan

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam pedoman pengelolaan Benturan Kepentingan ini akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Perusahaan.

6.23 Sosialisasi dan Media Pengaduan

6.23.1. Sosialisasi penanganan Benturan Kepentingan disampaikan melalui media komunikasi Perusahaan.

6.23.2. Pengaduan atas Benturan Kepentingan yang merugikan Perusahaan atau pihak lainnya disampaikan melalui media sistem pelaporan pelanggaran *whistleblowing system* (WBS).

4082 Gf M L

 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PILG Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN		No. Dok	PLG-TKM-PD-037
			Rev. ke	3
			Tanggal	30 Juni 2025
			Hal. ke	11 dari 12

7. KETENTUAN-KETENTUAN LAIN

- 7.1 Ketentuan pelaksanaan pedoman pengelolaan Benturan Kepentingan ini berlaku sejak ditetapkan Pedoman ini.
- 7.2 Ketentuan pelaksanaan Pedoman Pengelolaan Benturan Kepentingan ini mencabut dan menggantikan Pedoman Pengelolaan Benturan Kepentingan sebelumnya.

8. LAMPIRAN

- 8.1 Surat pernyataan Benturan Kepentingan

2025 06 17 2

 PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PIHC Group)	PEDOMAN PENGELOLAAN BENTURAN KEPENTINGAN		No. Dok	PLG-TKM-PD-037
			Rev. ke	3
			Tanggal	30 Juni 2025
			Hal. ke	12 dari 12

Lampiran 8.1. Surat Pernyataan Benturan Kepentingan

SURAT PERNYATAAN BENTURAN KEPENTINGAN PT PUPUK INDONESIA LOGISTIK	
Yang bertanda tangan di bawah ini, Nama : _____ Nomor <i>Badge</i> : _____ Jabatan : _____ Unit Kerja : _____ Menyatakan bahwa saya berada dalam situasi/kondisi yang berpotensi terjadi benturan kepentingan dan berpotensi mengurangi independensi dan objektivitas dalam mengambil keputusan atau mempengaruhi efektivitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Adapun detail situasi/kondisi yang saya hadapi sebagai berikut: Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Tempat, (tanggal, bulan, tahun) Yang membuat pernyataan, _____ Nama Mengetahui, _____ Nama Atasan Langsung	

001	Gf	R	L
-----	----	---	---



Tabel Pamarafan
Dokumen Pedoman
Pengelolaan Benturan Kepentingan – Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko
No Dokumen : PLG-TKM-PD-037

No.	Nama	Unit Kerja	Paraf	
1.	Nelly Debora	TKMR	1.	
2.	Retno Wulandari	TKMR		2.
3.	ATIEK RUSI LESTARI	SMTI	3.	
4.	Etiyasa Nursaman	Pengembangan Bisnis		4.
5.			5.	
6.				6.
7.			7.	
8.				8.
9.			9.	
10.				10.

Head Office :
PT PUPUK INDONESIA LOGISTIK
Gedung Pusri 101, Lantai 2 & 3
Jalan. Letjend S. Parman Kav 101,
Jakarta Barat 11440, Indonesia
Telp : +62 21 2263 1881 – 83
Fax : +62 21 2256 1904

PENGAJUAN PENGESAHAN DSM

Pedoman Pengelolaan Benturan Kepentingan
PT Pupuk Indonesia Logistik
Nomor Dokumen: PLG-TKM-PD-037

Tanggal Pengajuan	30 Juni 2025
Pengusul	Pgs VP Tata Kelola & Manajemen Risiko
Unit Kerja/Kompartemen	Tata Kelola & Manajemen Risiko
Jenis Pengajuan	Revisi/Pemutakhiran DSM

Sehubungan dengan kebutuhan standar proses bisnis Perusahaan terkait dengan pengelolaan dan penerapan sistem manajemen, bersama ini mohon paraf dan/atau tanda tangan persetujuannya atas draf Pedoman Pengelolaan Benturan Kepentingan, Nomor Dokumen PLG-TKM-PD-037 dengan dasar pemutakhiran sebagai berikut:

Item	Perubahan	Detil Perubahan	Dasar Perubahan
Referensi	Poin 3, hal. 2-3	Penyesuaian/update referensi sesuai aturan yang berlaku saat ini dan urutan sesuai hirarkinya	Penyesuaian format/standar
Prinsip	Poin 4, hal. 3	Revisi, penyederhanaan dan standar minimal prinsip-prinsip untuk Pedoman	Mengikuti pedoman pengelolaan benturan kepentingan PT Pupuk Indonesia, nomor pedoman : PI-TKK-PD-008 tanggal 25 April 2025 Revisi ke 2
Definisi	Poin 5, hal. 4	Definisi disesuaikan dengan aturan/ketentuan di Perusahaan, diurutkan sesuai alphabet	Penyesuaian format/standar
Ketentuan-Ketentuan Lain	Poin 7, Hal. 11	Penambahan Poin No 7 yaitu ketentuan-ketentuan lain, yang di pedoman sebelumnya tidak ada diatur	Mengikuti pedoman pengelolaan benturan kepentingan PT Pupuk Indonesia, nomor pedoman : PI-TKK-PD-008 tanggal 25 April 2025 Revisi ke 2

Demikian dasar pengajuan pengesahan DSM ini disampaikan sebagai pertimbangan, atas perhatian dan persetujuannya diucapkan terima kasih.

Penyusun,



Nelly Debora

Staf Tata Kelola

Pengusul,



Retno Wulandari

Pgs VP Tata Kelola & Manajemen
Risiko