

**PEDOMAN UMUM  
PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN  
(*CONFLICT OF INTEREST*)  
PT ASURANSI BRI LIFE**



**PT ASURANSI BRI LIFE  
2020**

KANTOR PUSAT PT ASURANSI BRI LIFE  
Gedung Graha Irama  
Jalan HR Rasuna Said Blok X-1 Kav1-2  
Jakarta Selatan

**SURAT KEPUTUSAN BERSAMA DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI  
PT ASURANSI BRI LIFE**

**NOKEP: S.11-DEKOM/VII/2020**  
**NOKEP: S.125-DIR/KEP/VII/2020**

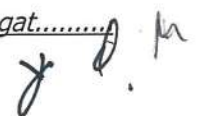
Tentang

**Pedoman Umum Pencegahan Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*)  
PT Asuransi BRI Life**

---

**Dewan Komisaris dan Direksi PT Asuransi BRI Life**

- Menimbang :
- a. bahwa kegiatan bisnis Perusahaan tidak terlepas dari hubungan dan interaksi antara pihak baik internal maupun eksternal dalam rangka menjalin kerja sama yang harmonis, serasi, dan berkesinambungan dengan menerapkan etika dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik;
  - b. bahwa terkait dengan hal tersebut di atas, maka berpotensi terjadi Benturan Kepentingan dari satu pihak kepada pihak lainnya;
  - c. bahwa Perusahaan wajib menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*) sesuai dengan Peraturan OJK No.73/POJK.05/2016, tanggal 28 Desember 2016 tentang Tata Kelola Perusahaan yang Baik bagi Perusahaan Perasuransian;
  - d. adanya perubahan mekanisme pelaporan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan (*Annual Disclosure*);
  - e. bahwa sehubungan dengan butir (a) sampai dengan (d) di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan perubahan Pedoman Umum Pencegahan Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*).

Mengingat..... 

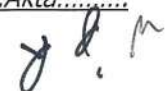
**KANTOR PUSAT**

PT. Asuransi BRI life  
Graha Irama Lt. M, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 15  
Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-1 Kav. 1-2 Jakarta 12950  
Call Center : 1500-087  
Telepon : (021) 526-1260, 526-1261  
Fax : (021) 526-1258, 526-1472  
web : www.brilife.co.id



- Mengingat :
1. Undang-Undang No.28 Tahun 1999, tanggal 19 Mei 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
  2. Undang-Undang No.20 Tahun 2001, tanggal 21 November 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
  3. Undang-Undang No.40 Tahun 2007, tanggal 16 Agustus 2007 tentang Perseroan Terbatas;
  4. Undang-Undang No.14 Tahun 2008, tanggal 30 April 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
  5. Undang-Undang No.40 Tahun 2014, tanggal 17 Oktober 2014 tentang Perasuransian;
  6. Peraturan Presiden RI No.70 tanggal 01 Agustus 2012 tentang Pengadaan Barang dan Jasa;
  7. Peraturan OJK No.73/POJK.05/2016, tanggal 28 Desember 2016 tentang Tata Kelola Perusahaan yang Baik bagi Perusahaan Perasuransian;
  8. Surat Edaran OJK No.17/SEOJK.05/2014 tanggal 9 Desember 2014 tentang Laporan Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik bagi Perusahaan Asuransi, Perusahaan Asuransi Syariah, Perusahaan Reasuransi, dan Perusahaan Reasuransi Syariah;
  9. Peraturan OJK No.18/POJK.03/2014 tanggal 19 November 2014 tentang Penerapan Tata Kelola Terintegrasi bagi Konglomerasi Keuangan;
  10. Surat Edaran OJK No.15/SEOJK.03/2015 tanggal 25 Mei 2015 tentang Penerapan Tata Kelola Terintegrasi bagi Konglomerasi Keuangan;
  11. Peraturan OJK No.43/POJK.05/2019 tanggal 31 Desember 2019 tentang Perubahan atas POJK No.73/POJK.05/2016, tanggal 28 Desember 2016 tentang Tata Kelola Perusahaan yang Baik bagi Perusahaan Perasuransian;

12. Akta.....

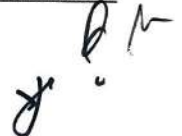


**KANTOR PUSAT**

PT. Asuransi BRI life  
Graha Irama Lt. M, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 15  
Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-1 Kav. 1-2 Jakarta 12950  
Call Center : 1500-087  
Telepon : (021) 526-1260, 526-1261  
Fax : (021) 526-1258, 526-1472  
web : www.brilife.co.id

12. Akta Pendirian Nomor: 116 tanggal 28 Oktober 1987, Akta Nyonya Poerbaningsih Adi Warsito, SH, Notaris di Jakarta, disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor: C2-6645.HT.01.01-TH.88 tanggal 2 Agustus 1988, dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor: 71 Tanggal 04 September 1990, Anggaran Dasar telah mengalami beberapa kali perubahan, Akta Nomor: 03 tanggal 16 April 2019, Akta Nyonya Nanda Fauz Iwan, SH., M.KN, Notaris di Jakarta, disahkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-AH.01.03-0247589 tanggal 14 Mei 2019, Akta Nomor: 07 tanggal 08 Juni 2020, Akta Nyonya Nanda Fauz Iwan, SH., M.KN, Notaris di Jakarta, disahkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-AH.01.03-0240315 tanggal 09 Juni 2020, perubahan terakhir Akta Nomor: 06 tanggal 08 Juli 2020, Akta Nyonya Nanda Fauz Iwan, SH., M.KN, Notaris di Jakarta, disahkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-0048229.AH.01.02.TAHUN 2020, Nomor Pokok Wajib Pajak Nomor: 01.334.064.1-062.000, Nomor Induk Berusaha (NIB) 9120406880177;
13. Surat Keputusan Bersama Komisaris dan Direksi PT Asuransi Bringin Jiwa Sejahtera Nokep: S.051-DIR/MR/VI/2016 tanggal 30 Juni 2016 tentang Kebijakan Umum Manajemen Risiko PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera;
14. Surat Keputusan Bersama Komisaris dan Direksi No: S.19-KOM/BJJS/XII/2016 Nokep: S.105-DIR/DKP/GCG/XII/2016 tanggal 22 Desember 2016 tentang Etika Bisnis dan Etika Kerja (*Code of Conduct*) PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera;

15. Surat.....

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. M.' with a flourish.

### **Pasal 1**

Memberlakukan Pedoman Umum Pencegahan Benturan Kepentingan PT Asuransi BRI Life sebagaimana tersebut pada lampiran Surat Keputusan Bersama ini.

### **Pasal 2**

Pedoman Umum Pencegahan Benturan Kepentingan ini agar diterapkan secara konsisten dan sungguh-sungguh di lingkungan PT Asuransi BRI Life.

### **Pasal 3**

- (1) Dengan berlakunya Surat Keputusan Bersama ini, maka segala sesuatu yang bertentangan dengan Surat Keputusan Bersama ini dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Hal-hal yang belum diatur dalam Surat Keputusan Bersama ini akan diatur dalam ketentuan tersendiri.
- (3) Surat Keputusan Bersama ini berlaku sejak tanggal ditetapkan. Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan Bersama ini, akan dilakukan pembetulan dan atau penyempurnaan seperlunya.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 10 Juli 2020

**PT Asuransi BRI Life**  
**KOMISARIS DAN DIREKSI**

  
**Mulabasa Hutabarat**  
Komisaris Independen  
**Gatot M. Trisnadi**  
Direktur Utama

### **Kepada:**

1. Yth. Kepala SKAI, Aktuaris Perusahaan;
2. Yth. Kepala Divisi dan Jabatan Setingkat PT Asuransi BRI Life;
3. Yth. *Business Regional Head, Senior Area Manager* PT Asuransi BRI Life;

### **Tindakan:**

1. Yth. Dewan Komisaris PT Asuransi BRI Life;
2. Yth. Dewan Pengawas Syariah PT Asuransi BRI Life;
3. Yth. Direksi PT Asuransi BRI Life;
4. Arsip



**LEMBAR PERSETUJUAN DIREKSI  
PT ASURANSI BRI LIFE**

**PEDOMAN UMUM PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN  
(*CONFLICT OF INTEREST*)  
PT ASURANSI BRI LIFE**

Jakarta, 10 Juli 2020

**DIREKSI**



**Gatot M. Trisnadi**  
Direktur Utama



**Dany Cahya Rukmana**  
Direktur



**Khairi Setiawan**  
Direktur



**Anik Hidayati**  
Direktur

**KANTOR PUSAT**

PT. Asuransi BRI life  
Graha Irama Lt. M, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 15  
Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-1 Kav. 1-2 Jakarta 12950  
Call Center : 1500-087  
Telepon : (021) 526-1260, 526-1261  
Fax : (021) 526-1258, 526-1472  
web : [www.brilife.co.id](http://www.brilife.co.id)

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISARIS  
PT ASURANSI BRI LIFE**

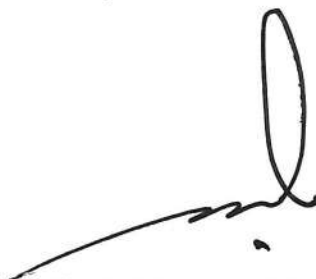
**PEDOMAN UMUM PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN  
(*CONFLICT OF INTEREST*)  
PT ASURANSI BRI LIFE**

**Jakarta, 10 Juli 2020**

 **DEWAN KOMISARIS** 



**Mulabasa Hutabarat  
Komisaris Independen**



**Eko Wahyu Andriastono  
Komisaris Independen**

**LEMBAR PERSETUJUAN DEWAN PENGAWAS SYARIAH  
PT ASURANSI BRI LIFE**

**PEDOMAN UMUM PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN  
(*CONFLICT OF INTEREST*)  
PT ASURANSI BRI LIFE**

**Jakarta, 10 Juli 2020**

 **DEWAN PENGAWAS SYARIAH** 



**KH. DR. Mohammad Hidayat, MBA, MH**  
**Dewan Pengawas Syariah**



**Ir. H. Agus Haryadi, AAIJ, FIIS**  
**Dewan Pengawas Syariah**



**Hj. Siti Haniatunnisa, LLB, MH**  
**Dewan Pengawas Syariah**

**KANTOR PUSAT**

PT. Asuransi BRI life  
Graha Irama Lt. M, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 15  
Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-1 Kav. 1-2 Jakarta 12950  
Call Center : 1500-087  
Telepon : (021) 526-1260, 526-1261  
Fax : (021) 526-1258, 526-1472  
web : [www.brilife.co.id](http://www.brilife.co.id)



## DAFTAR ISI

|                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR I .....</b>                                                               | <b>i</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                                      | <b>1</b>  |
| 1.1. Latar Belakang.....                                                            | 1         |
| 1.2. Landasan Penyusunan .....                                                      | 1         |
| 1.3. Maksud, Tujuan, dan Manfaat .....                                              | 2         |
| 1.4. Pengertian.....                                                                | 2         |
| <b>BAB II BENTURAN KEPENTINGAN .....</b>                                            | <b>5</b>  |
| 2.1. Pengertian Benturan Kepentingan.....                                           | 5         |
| 2.2. Bentuk-Bentuk Situasi Benturan Kepentingan .....                               | 5         |
| 2.3. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan.....                                      | 6         |
| <b>BAB III PRINSIP DASAR PENCEGAHAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN .....</b>          | <b>8</b>  |
| <b>BAB IV TAHAPAN DALAM PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN.....</b>                    | <b>11</b> |
| 4.1. Penyusunan Kerangka Kebijakan .....                                            | 11        |
| 4.2. Identifikasi Situasi Benturan Kepentingan.....                                 | 11        |
| 4.3. Penyusunan Strategi Benturan Kepentingan .....                                 | 11        |
| 4.4. Tindakan Untuk Mencegah Benturan Kepentingan.....                              | 12        |
| <b>BAB V FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PENCEGAHAN BENTURAN<br/>KEPENTINGAN.....</b> | <b>14</b> |
| 5.1. Komitmen dan Keteladanan Pemimpin .....                                        | 14        |
| 5.2. Partisipasi dan Keterlibatan Insan Perusahaan .....                            | 14        |
| 5.3. Perhatian Khusus Atas Hal Tertentu .....                                       | 14        |
| 5.4. Langkah-Langkah Pencegahan .....                                               | 15        |
| 5.5. Penegakan Kebijakan Benturan Kepentingan .....                                 | 16        |
| 5.6. Pemantauan dan Evaluasi .....                                                  | 16        |



**BAB VI BATASAN DALAM MENCEGAH TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN ..... 17**

**BAB VII PENERAPAN PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN ..... 20**

- 7.1. Sosialisasi Kebijakan..... 20
- 7.2. Pelaporan Pengungkapan Benturan Kepentingan ..... 20
- 7.3. Laporan kepada Direksi ..... 22
- 7.4. Pemantauan dan Evaluasi ..... 23

**BAB VIII SANKSI TERHADAP BENTURAN KEPENTINGAN ..... 24**

- Lampiran 1 Pernyataan Tahunan (*Annual Disclosure*) Terhadap Benturan Kepentingan ..... 25
- Lampiran 2 Laporan Transaksi / Putusan yang Mengandung Benturan Kepentingan ..... 29

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

PT Asuransi BRI Life yang selanjutnya disebut "Perusahaan" terus melaksanakan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) secara konsisten dan berkesinambungan dalam melaksanakan pengelolaan Perusahaan. Dalam menjalankan bisnisnya senantiasa dituntut untuk melaksanakannya dengan penuh amanah, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam rangka membangun kerjasama yang harmonis dan meningkatkan nilai Perusahaan, maka kegiatan usaha Perusahaan tidak terlepas dari hubungan dan interaksi dengan para Pemangku Kepentingan maupun pihak-pihak lainnya. Dalam menjalankan hubungan dan interaksi tersebut senantiasa terdapat potensi terjadinya situasi Benturan Kepentingan yang mungkin tidak dapat terhindarkan antara satu pihak dengan pihak lainnya.

Pemahaman yang baik terhadap Benturan Kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang memadai dan memberikan pengaruh positif terhadap pengelolaan Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan menyadari pentingnya sikap yang tegas terhadap pencegahan Benturan Kepentingan apabila terjadi di Perusahaan, sehingga dapat tercipta pengelolaan Perusahaan yang baik, serta hubungan yang harmonis dengan seluruh Pemangku Kepentingan Perusahaan.

Dalam rangka perbaikan penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik dan berkelanjutan (*Continuous Improvement*) sesuai dengan perkembangan bisnis Perusahaan, maka dilakukan kaji ulang (*review*) Pedoman Umum Benturan Kepentingan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta diselaraskan dengan Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance*) dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*), serta nilai - nilai yang berlaku di Perusahaan.

### **1.2. LANDASAN PENYUSUNAN**

Perusahaan dalam menyusun Pedoman Umum Pencegahan Benturan Kepentingan ini dilandasi oleh sikap berikut:

- a. Selalu mengutamakan kepatuhan pada moral, etika, hukum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



- b. Senantiasa berupaya menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan-perbuatan yang dapat menimbulkan Benturan Kepentingan, Korupsi, Kolusi maupun Nepotisme (KKN) serta selalu mengutamakan kepentingan Perusahaan di atas kepentingan pribadi, keluarga, kelompok ataupun golongan.
- c. Selalu berusaha menerapkan prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik, meliputi Transparansi, Kemandirian, Akuntabilitas, Pertanggungjawaban serta Keadilan dalam mengelola Perusahaan.
- d. Selalu berusaha untuk menjalankan kegiatan usaha Perusahaan berdasarkan Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance*) dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) yang berlaku di Perusahaan serta nilai-nilai yang berlaku di Perusahaan.

### **1.3. MAKSUD, TUJUAN, DAN MANFAAT**

1. Sebagai Pedoman bagi Insan Perusahaan untuk memahami, mencegah, dan menanggulangi Benturan Kepentingan di Perusahaan.
2. Sebagai Pedoman bagi Insan Perusahaan dalam mengambil sikap yang tegas terhadap Benturan Kepentingan di Perusahaan untuk mewujudkan pengelolaan Perusahaan yang baik.
3. Mewujudkan pengelolaan Perusahaan yang bebas dari segala bentuk Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

### **1.4. PENGERTIAN**

1. **Atasan Langsung** adalah Pejabat yang karena kedudukannya atau jabatannya membawahi seorang pegawai atau lebih pegawai.
2. **Benturan Kepentingan** (*Conflict of Interest*) adalah keadaan dimana terdapat konflik antara kepentingan ekonomis Perusahaan Perasuransian dan kepentingan ekonomis pribadi pemegang saham atau yang setara, anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau pekerja Perusahaan Perasuransian.
3. **Dewan Komisaris** adalah Organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan serta memberi nasihat kepada Direksi. Dewan Komisaris terdiri dari Komisaris Utama dan anggota Komisaris termasuk Komisaris Independen.

4. **Direksi** adalah Organ Perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar Perusahaan. Direksi terdiri dari Direktur Utama dan para Direktur.
5. **Insan Perusahaan** adalah anggota Dewan Komisaris, anggota Dewan Pengawas Syariah, anggota Direksi, anggota Komite di bawah Dewan Komisaris, anggota Komite di bawah Direksi, Pekerja Tetap, Pekerja Kontrak, Pekerja Outsourcing, dan Petugas Penjualan berdasarkan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
6. **Gratifikasi** sebagaimana dijelaskan dalam UU RI No. 20 Tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi 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. **Keluarga** mencakup hubungan kekerabatan baik kandung maupun tiri sampai dengan derajat kedua baik hubungan secara vertikal maupun horizontal meliputi :
  - a. Orang tua kandung/tiri/angkat;
  - b. Saudara kandung/tiri/angkat beserta suami atau istrinya;
  - c. Anak kandung/tiri/angkat;
  - d. Kakek/nenek kandung/tiri/angkat;
  - e. Cucu kandung/tiri/angkat;
  - f. Saudara kandung/tiri/angkat dari orang tua beserta suami atau istrinya;
  - g. Suami/istri;
  - h. Mertua;
  - i. Besan;
  - j. Suami/istri dari anak kandung/tiri/angkat;
  - k. Kakek atau nenek dari suami atau istri;
  - l. Suami/istri dari cucu kandung/tiri/angkat;
  - m. Saudara kandung/tiri/angkat dari suami atau istri beserta suami atau istrinya

8. **Kode Etik (*Code of Conduct*) Perusahaan** adalah pedoman yang menjelaskan Etika Usaha dan Tata Perilaku Insan Perusahaan untuk melaksanakan praktek-praktek pengelolaan Perusahaan yang baik.
9. **Mitra Kerja/Pihak Ketiga** adalah pihak perseorangan maupun Perusahaan yang menjalin kerjasama bisnis berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Perusahaan.
10. **Pekerja** adalah tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan dan terikat oleh suatu perjanjian kerja serta menerima upah di dalam hubungan kerja dengan Perusahaan, yakni selain anggota Dewan Komisaris, anggota Dewan Pengawas Syariah, dan Direksi Perusahaan.
11. **Perusahaan** adalah PT Asuransi Perusahaan.
12. **Pelapor** adalah Insan Perusahaan baik sebagai Dewan Komisaris, Dewan Pengawas Syariah Direksi dan Pekerja yang bekerja untuk dan atas nama Perusahaan serta personil yang bekerja di lingkungan Perusahaan.
13. **Tata Kelola Perusahaan Yang Baik atau *Good Corporate Governance (GCG)*** adalah struktur dan proses yang digunakan dan diterapkan organ Perusahaan Perasuransian untuk meningkatkan pencapaian sasaran hasil usaha dan mengoptimalkan nilai Perusahaan Perasuransian bagi seluruh pemangku kepentingan khususnya pemegang polis, tertanggung, peserta, dan/atau pihak yang berhak memperoleh manfaat, secara akuntabel dan berlandaskan peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika.



## **BAB II BENTURAN KEPENTINGAN**

### **2.1. PENGERTIAN BENTURAN KEPENTINGAN**

**Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*)** adalah keadaan dimana terdapat konflik antara kepentingan ekonomis Perusahaan Perasuransian dan kepentingan ekonomis pribadi Pemegang Saham atau yang setara, anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota Dewan Pengawas Syariah, dan/atau pekerja Perusahaan Perasuransian.

Benturan Kepentingan ini dapat disalahgunakan dan menimbulkan adanya pertentangan/benturan antara kepentingan pribadi anggota Dewan Komisaris, anggota Dewan Pengawas Syariah, anggota Direksi, dan Pekerja, baik sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya, serta hasil dari kinerja tersebut yang dapat merugikan bagi Perusahaan.

### **2.2. BENTUK-BENTUK SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN**

1. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan menerima gratifikasi atau pemberian / penerimaan hadiah / cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi.
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan asset jabatan atau Perusahaan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan atau Perusahaan dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
4. Situasi perangkapan jabatan di beberapa Perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5. Situasi yang memberikan akses khusus kepada Insan Perusahaan atau pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.
6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.

7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu objek kualifikasi dimana objek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
8. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan.
9. Situasi *post employment* (berupa *trading influence*, rahasia jabatan).
10. Situasi dimana seseorang dapat menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi.
11. Situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Perusahaan.
12. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
13. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Perusahaan, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa di Perusahaan.
14. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Insan Perusahaan dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Insan Perusahaan. sehubungan dengan jabatannya di Perusahaan.

### **2.3. SUMBER PENYEBAB BENTURAN KEPENTINGAN**

Sumber penyebab Benturan Kepentingan antara lain:

1. **Kekuasaan dan kewenangan** Insan Perusahaan.
2. **Perangkapan jabatan**, yaitu Insan Perusahaan jabatan lain yang memiliki Benturan Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya pada Perusahaan, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel.
3. **Hubungan afiliasi**, yaitu hubungan antara seseorang atau badan hukum dengan satu orang atau lebih, atau badan hukum lain, sedemikian rupa sehingga salah satu dari mereka dapat mempengaruhi pengelolaan atau kebijakan dari orang lain atau badan hukum lain atau sebaliknya, dengan memanfaatkan adanya kebersamaan kepemilikan saham atau kebersamaan pengelolaan Perusahaan.
4. **Gratifikasi**, yaitu kegiatan pemberian dan atau penerimaan Hadiah/ Cenderamata dan Hiburan, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar

negeri, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh Insan Perusahaan terkait dengan wewenang/jabatannya di Perusahaan, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme Insan Perusahaan.

5. **Kelemahan sistem organisasi**, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan Perusahaan yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya Perusahaan yang ada.
6. **Kepentingan pribadi** (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Insan Perusahaan mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.





### **BAB III**

#### **PRINSIP DASAR PENCEGAHAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN**

Dalam rangka pencegahan situasi Benturan Kepentingan maka diatur sebagai berikut :

1. Insan Perusahaan yang dirinya berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan, **DILARANG** untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut. Untuk selanjutnya yang bersangkutan dapat mengundurkan diri dari tugas yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut atau memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud, kecuali apabila dengan pertimbangan tertentu yang semata-mata untuk kepentingan Perusahaan, maka Direksi dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.
2. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh Insan Perusahaan dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan Perusahaan yang mengatur mengenai hal tersebut.
3. Insan Perusahaan yang berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan wajib membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada Atasan Langsung, dengan contoh format sebagaimana diatur dalam Lampiran 1.
4. Insan Perusahaan juga wajib membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris Perusahaan.

Pencegahan Benturan Kepentingan pada dasarnya dilakukan melalui Perusahaan, yang meliputi **nilai, sistem, pribadi, dan budaya**. Adapun prinsip-prinsip dasar yang terkait dengan keempat hal tersebut adalah sebagai berikut :

#### **1. Mengutamakan Kepentingan Publik:**

- a. Setiap Insan Perusahaan harus memperhatikan prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik dalam memberikan pelayanan kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

- b. Dalam pengambilan keputusan, setiap Insan Perusahaan harus memperhatikan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai atau politik, entitas, dan keluarga.
- c. Setiap Insan Perusahaan tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat Benturan Kepentingan, maka Insan Perusahaan yang bersangkutan tidak boleh berpartisipasi/ikut serta dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya.
- d. Setiap Insan Perusahaan harus menghindarkan diri dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh "*Inside Information*" atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, sedangkan informasi ini tidak terbuka untuk umum.
- e. Setiap Insan Perusahaan tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Setiap Insan Perusahaan 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 menduduki jabatan tersebut (*post employment*).

## **2. Menciptakan Keterbukaan Pencegahan dan Pengawasan Benturan Kepentingan:**

- a. Setiap Insan Perusahaan harus bersifat transparan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekedar terbatas pada mengikuti peraturan dan undang-undang yang berlaku, tetapi juga harus mentaati nilai-nilai bebas kepentingan (*disinterestedness*), tidak berpihak/independen, dan memiliki integritas.
- b. Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi setiap Insan Perusahaan yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai.
- c. Setiap Insan Perusahaan agar meneruskan dan menindaklanjuti pengaduan dari masyarakat tentang adanya Benturan Kepentingan yang terjadi sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

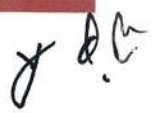
- d. Setiap Insan Perusahaan harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau pencegahan situasi Benturan Kepentingan sesuai kerangka hukum yang ada.

**3. Mendorong Tanggung Jawab Pribadi dan sikap Keteladanan:**

- a. Setiap Insan Perusahaan harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Insan Perusahaan lainnya dan bagi masyarakat.
- b. Setiap Insan Perusahaan harus dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan Perusahaan.
- c. Setiap Insan Perusahaan harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan Benturan Kepentingan yang terjadi.
- d. Setiap Insan Perusahaan harus menunjukkan komitmen dan profesionalitas dalam penerapan kebijakan pencegahan Benturan Kepentingan.

**4. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi Yang Mampu Mencegah Benturan Kepentingan, antara lain dengan cara:**

- a. Menyusun dan melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen yang mendorong pengawasan dan pencegahan Benturan Kepentingan secara efektif.
- b. Menciptakan iklim yang mendorong setiap Insan Perusahaan untuk mengungkapkan Benturan Kepentingan yang terjadi.
- c. Menciptakan budaya komunikasi yang terbuka, serta mendorong komunikasi tentang integritas secara terus menerus.
- d. Memberikan pengarahan dan pelatihan secara berkesinambungan untuk meningkatkan pemahaman terhadap aturan-aturan dan Kode Etik (*Code Of Conduct*).





## **BAB IV**

### **TAHAPAN DALAM PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN**

Dalam rangka pencegahan Benturan Kepentingan, terdapat 4 (empat) tahapan yang wajib diterapkan di Perusahaan yaitu sebagai berikut:

#### **4.1. PENYUSUNAN KERANGKA KEBIJAKAN**

Dalam penyusunan kerangka kebijakan pencegahan Benturan Kepentingan, terdapat beberapa aspek pokok yang saling terkait dan perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Pendefinisian Benturan Kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas Perusahaan dan individu.
- b. Komitmen manajemen dalam penerapan kebijakan Benturan Kepentingan.
- c. Pemahaman dan kesadaran yang baik tentang Benturan Kepentingan untuk mendukung kepatuhan dalam pencegahan Benturan Kepentingan.
- d. Keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan pencegahan Benturan Kepentingan.
- e. Keterlibatan para *stakeholders* dalam pencegahan Benturan Kepentingan.
- f. Pemantauan dan evaluasi kebijakan pencegahan Benturan Kepentingan.
- g. Pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur pencegahan Benturan Kepentingan berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi di atas.

#### **4.2. IDENTIFIKASI SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN**

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

#### **4.3. PENYUSUNAN STRATEGI BENTURAN KEPENTINGAN**

Kebijakan Benturan Kepentingan perlu didukung oleh strategi yang efektif antara lain berupa:

- a. Penyusunan Kode Etik (*Code of Conduct*);
- b. Pelatihan, arahan, serta konseling yang memberi contoh-contoh praktis dan langkah-langkah untuk mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan;
- c. Dukungan Fungsi Kepatuhan (*Compliance*) dalam bentuk:
  - i. Dukungan administrasi yang menjamin efektivitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui.
  - ii. Pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen-dokumen resmi agar fungsi yang bersangkutan dapat menunjukkan bagaimana mengidentifikasi dan mencegah Benturan Kepentingan.
- d. Deklarasi Benturan Kepentingan dengan cara sebagai berikut:
  - i. Pelaporan atau pernyataan awal (*disclosure*) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat Insan Perusahaan.
  - ii. Pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal.
  - iii. Pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat Benturan Kepentingan dan bagaimana mencegahnya.

#### **4.4. TINDAKAN UNTUK MENCEGAH BENTURAN KEPENTINGAN**

Untuk mencegah Benturan Kepentingan diperlukan serangkaian tindakan yang jelas apabila Insan Perusahaan berada dalam situasi Benturan Kepentingan.

Serangkaian tindakan yang dapat dilakukan dalam mencegah Benturan Kepentingan diantaranya yaitu:

- a. Mengutamakan kepentingan Perusahaan.
- b. Mematuhi peraturan, sistem, dan prosedur yang ditetapkan.
- c. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan Perusahaan memiliki kepentingan;
- d. Membatasi akses Insan Perusahaan atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki Benturan Kepentingan;
- e. Mutasi Insan Perusahaan ke jabatan lain yang tidak memiliki Benturan Kepentingan terhadap dirinya;

- f. Mengalihkan tugas dan tanggung jawab Insan Perusahaan yang bersangkutan;
- g. Pengunduran diri Insan Perusahaan dari jabatan yang menyebabkan Benturan Kepentingan;
- h. Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan Perusahaan tersebut;
- i. Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.

*Handwritten signature and initials*



## **BAB V**

### **FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN**

Dalam rangka mendukung keberhasilan pencegahan Benturan Kepentingan, terdapat 6 (enam) faktor pendukung yang wajib diterapkan di Perusahaan yaitu sebagai berikut:

#### **5.1. KOMITMEN DAN KETELADANAN PEMIMPIN**

Para pemimpin Unit Kerja wajib mempergunakan kewenangannya secara baik dan benar dengan mempertimbangkan kepentingan Perusahaan, kepentingan publik, kepentingan Insan Perusahaan dan berbagai faktor lainnya.

#### **5.2. PARTISIPASI DAN KETERLIBATAN INSAN PERUSAHAAN**

Implementasi kebijakan untuk mencegah Benturan Kepentingan membutuhkan keterlibatan Insan Perusahaan harus sadar dan paham tentang isu Benturan Kepentingan dan sekaligus harus bisa mencegah terjadinya Benturan Kepentingan.

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

- a. Mempublikasikan kebijakan Benturan Kepentingan.
- b. Secara berkala mengingatkan Insan Perusahaan adanya Kebijakan Benturan Kepentingan.
- c. Menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui.
- d. Memberi pengarahan tentang bagaimana mencegah terjadi Benturan Kepentingan.
- e. Memberi bantuan konsultasi dan nasehat bagi mereka yang belum memahami kebijakan pencegahan Benturan Kepentingan.
- f. Melakukan pengawasan praktek bisnis dan operasional yang sehat dan bertanggung jawab.

#### **5.3. PERHATIAN KHUSUS ATAS HAL TERTENTU**

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berpotensi dapat menyebabkan terjadinya situasi Benturan Kepentingan antara lain:

- a. Perangkapan jabatan.
- b. Hubungan afiliasi.
- c. Gratifikasi.
- d. Pekerjaan tambahan/sampingan.
- e. Informasi orang dalam.
- f. Keterlibatan dalam pengadaan barang dan jasa.
- g. Tuntutan keluarga dan komunitas.
- h. Kedudukan di organisasi-organisasi lain.
- i. Kegiatan setelah selesai masa jabatan.

#### **5.4. LANGKAH-LANGKAH PENCEGAHAN**

Berbagai langkah pencegahan dapat dilakukan untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan. Sebagai contoh langkah-langkah pencegahan yang terkait dengan Insan Perusahaan dalam pengambilan keputusan adalah:

- a. Agenda rapat yang akan diadakan perlu disampaikan terlebih dahulu kepada Insan Perusahaan sebelum pelaksanaan rapat agar dapat mengidentifikasi dan mencegah situasi Benturan Kepentingan pada tahap awal;
- b. Adanya tata tertib rapat yang mengatur tata cara penarikan diri dari pengambilan keputusan rapat bilamana Insan Perusahaan tersebut berada di dalam situasi Benturan Kepentingan, contohnya: dalam hal pembahasan dan pengambilan keputusan yang mengandung unsur Benturan Kepentingan, pihak yang bersangkutan tidak diperkenankan ikut serta.
- c. Dalam rapat dimana di dalamnya terdapat proses pengambilan keputusan, sebaiknya diungkapkan ada atau tidaknya Benturan Kepentingan yang dituangkan dalam risalah rapat. Pengungkapan dimaksud agar selanjutnya diadministrasikan dan didokumentasikan dengan baik di masing-masing Unit Kerja.

Disamping itu, sebagai upaya untuk mencegah potensi Benturan Kepentingan di Perusahaan termasuk Perusahaan afiliasinya dalam melaksanakan kegiatan operasional yakni terkait dengan rencana transaksi korporasi, maka Perusahaan agar:

- a. Menunjuk pihak-pihak independen untuk melakukan penilaian yang independen atas rencana transaksi yang akan dimintakan persetujuan Pemegang Saham Perusahaan pada Rapat Umum Pemegang Saham. Pendapat tersebut dimaksud

adalah pendapat Penilai Independen/Pihak Independen atas kelayakan dan kewajaran nilai rencana transaksi bagi pemegang saham.

- b. Menunjuk Konsultan Hukum Independen untuk memberikan pendapat hukum (*Legal Opinion*) atas transaksi jasa-jasa sebagaimana diuraikan berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku di Indonesia.

Langkah-langkah pencegahan tersebut diharapkan akan tumbuh dalam suatu budaya Perusahaan yang terbuka, dimana dimungkinkan pembahasan masalah-masalah Benturan Kepentingan secara bebas diantara para pekerja, wakil-wakil pekerjaan, dan pihak-pihak lain yang mempunyai perhatian pada masalah Benturan Kepentingan.

#### **5.5. PENEGAKAN KEBIJAKAN BENTURAN KEPENTINGAN**

Agar kebijakan tersebut berjalan secara efektif, maka diperlukan:

- a. Sanksi sesuai ketentuan yang berlaku
- b. Mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada.
- c. Instrumen pencegahan Benturan Kepentingan yang secara berkala diperbaharui.

#### **5.6. PEMANTAUAN DAN EVALUASI**

Kebijakan Benturan Kepentingan perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah. Kebijakan tersebut dapat diubah atau diselaraskan/disesuaikan dengan kebutuhan pada saat itu.





## **BAB VI**

### **BATASAN DALAM MENCEGAH TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN**

Dalam menjalankan kegiatan operasional Perusahaan terdapat kemungkinan terjadi Benturan Kepentingan. Beberapa contoh / kondisi Benturan Kepentingan antara lain:

1. Insan Perusahaan 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 Perusahaan 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 Perusahaan 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.
4. Direksi sebagai pengambil keputusan dalam pengadaan barang / jasa yang mitra usahanya merupakan keluarga / kerabat Direksi yang bersangkutan.
5. Direksi sebagai pengambil keputusan atau rekomendasi untuk menyewa ruang usaha yang dimiliki oleh yang bersangkutan atau keluarganya untuk digunakan sebagai Kantor Perusahaan.
6. Kepala Divisi Manajemen Asset dan Pengadaan (MAP) sebagai rekomendasi keputusan pengadaan barang / jasa yang dilakukan oleh mitra usaha, dimana mitra usaha tersebut merupakan keluarga / kerabat yang bersangkutan.
7. Kepala Divisi Manajemen Sumber Daya dan Manusia (MSDM) sebagai pengambil keputusan atau rekomendasi untuk menerima keluarga/kerabat sebagai Pekerja Perusahaan.
8. Kepala Divisi Underwriting sebagai pengambil keputusan atau rekomendasi untuk menerima/menolak Surat Permohonan Asuransi Jiwa (SPAJ) dari calon nasabah yang memiliki hubungan keluarga/kerabat dengan yang bersangkutan.
9. Dan keputusan / tindakan lainnya yang dapat menimbulkan terjadinya Benturan Kepentingan.



**Terhadap kondisi/situasi Benturan Kepentingan seperti di atas, maka sikap Insan Perusahaan wajib melakukan hal-hal sebagai berikut:**

1. Secara profesional setiap Insan Perusahaan harus menghindari kondisi, situasi ataupun kesan adanya Benturan Kepentingan dalam bentuk apapun dan secara personal selalu mengutamakan kepentingan Perusahaan di atas kepentingan pribadi atau pihak lain;
2. Harus mengundurkan diri dari proses pengambilan keputusan apabila berada dalam posisi yang mengandung Benturan Kepentingan;
3. **Dilarang** melakukan transaksi dan/atau menggunakan asset Perusahaan untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau golongan;
4. **Dilarang** meminta, mengizinkan dan/atau menyetujui untuk menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam Perusahaan dari dan atau kepada nasabah, mitra usaha, penyedia barang dan jasa serta Perusahaan pesaing rekanan;
5. **Dilarang** menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun dengan pihak nasabah, mitra usaha, penyedia barang dan jasa serta Perusahaan pesaing rekanan; Insan Perusahaan yang menerima pemberian dimaksud harus segera mengembalikannya kepada pihak pemberi dengan disertai penjelasan secara sopan bahwa seluruh Insan Perusahaan tidak diperkenankan menerima parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun. Apabila pemberian tersebut tidak dimungkinkan untuk dikembalikan, maka wajib dilaporkan kepada pimpinan Unit Kerjanya.
6. **Dilarang** menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang bukan haknya dari pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
7. **Dilarang** bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra usaha tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga, dan atau golongan.
8. **Dilarang** memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis Perusahaan untuk kepentingan di luar Perusahaan;
9. Tidak memanfaatkan dan menggunakan hak cipta atau merek dagang Perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau menghambat perkembangan Perusahaan;



10. **Dilarang** melakukan investasi atau ikatan bisnis dengan pihak lain yang mempunyai keterkaitan bisnis dengan Perusahaan baik langsung maupun tidak langsung;
11. **Dilarang** memegang jabatan apapun pada Perusahaan/institusi lain yang ingin dan/atau sedang melakukan hubungan bisnis dengan Perusahaan maupun yang ingin dan/atau sedang berkompetensi dengan Perusahaan;
12. **Dilarang** memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Perusahaan;
13. **Dilarang** memberikan perlakuan istimewa kepada pelanggan, pemasok, mitra bisnis, pemerintah dan/atau pihak lain melebihi dari kebijakan yang ditetapkan oleh Perusahaan;
14. **Dilarang** terlibat dalam transaksi dalam keuangan dengan pemegang polis atau rekanan yang berpotensi menimbulkan Benturan Kepentingan dikemudian hari, antara lain:
  - a. Menggunakan rekening pribadi atau rekening milik anggotanya sebagai rekening perantara atau rekening penampungan dalam transaksi antar pihak ketiga dan/atau pemegang polis.
  - b. Menyalahgunakan jabatannya untuk meminjam dana atau berhutang kepada rekanan atau meminjam fasilitas sarana tertentu dari rekanan.
15. Mengungkapkan dan/atau melaporkan kepada atasan langsung setiap kepentingan dan/atau kegiatan-kegiatan diluar Perusahaan, serta kepada Pemegang Saham bagi Dewan Komisaris dan Direksi.

Insan Perusahaan apabila menemui / berada dalam kondisi Benturan Kepentingan sebagaimana disebutkan dalam pedoman ini wajib membuat **LAPORAN TRANSAKSI / PUTUSAN YANG MENGANDUNG BENTURAN KEPENTINGAN** sebagaimana tercantum pada Lampiran 2 dan melaporkan kepada Divisi Kepatuhan dan Legal.



## **BAB VII**

### **PENERAPAN PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN**

Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya Benturan Kepentingan antara lain:

**7.1. Sosialisasi Kebijakan**, dapat dilaksanakan antara lain dengan :

- a. Mencantumkan ketentuan larangan Benturan Kepentingan pada setiap pengumuman dan proses pengadaan barang/jasa di Perusahaan serta kerjasama dengan pihak ketiga.
- b. Menugaskan kepada Divisi Kepatuhan dan Legal dan Divisi Sekretariat Perusahaan untuk secara terus menerus memberikan informasi kepada seluruh pekerja maupun pihak ketiga/eksternal terkait dengan kebijakan Benturan Kepentingan ini.
- c. Menugaskan kepada jajaran Divisi Manajemen Aset dan Pengadaan, Unit Kerja Bisnis, dan Unit Kerja lainnya di lingkungan Perusahaan yang memiliki hubungan kerja dengan pihak ketiga untuk menyampaikan kebijakan Benturan Kepentingan Perusahaan ini kepada seluruh pihak terkait dalam mata rantai pengadaan dan layanan jasa Perusahaan di lingkungan Perusahaan (Penyedia Barang/Jasa, Mitra usaha, Distributor, Konsultan, Auditor, *Assessor*, Nasabah/Pemegang polis serta *stakeholder* lainnya).
- d. Memberikan informasi yang jelas kepada pihak manapun juga terkait dengan ketentuan yang terdapat dalam pedoman ini.

Divisi Kepatuhan dan Legal memantau pelaksanaan/implementasi isi pedoman ini dan memberikan laporan secara berkala (3 bulan sekali) kepada Direktur Utama melalui Direktur Kepatuhan dan kepada Direktur Kepatuhan BRI mengenai implementasinya termasuk laporan-laporan yang timbul setelah adanya ketentuan ini.

### **7.2. Pelaporan Pengungkapan Benturan Kepentingan**

Dalam rangka mendukung praktek Tata Kelola Perusahaan Yang Baik, maka Perusahaan mengatur dan menyusun kebijakan transparansi dan pengungkapan Benturan Kepentingan sebagai berikut :

**a. Laporan Pernyataan Tahunan (*Annual Disclosure*)**

- i. Setiap Pekerja Perusahaan **diharuskan membuat Pernyataan Tahunan (*Annual Disclosure*)** tidak memiliki Benturan Kepentingan terhadap setiap keputusan yang telah dibuat olehnya dan telah melaksanakan pedoman perilaku yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
- ii. Format Pernyataan Tahunan (*Annual Disclosure*) tersebut adalah sebagaimana terdapat pada lampiran 1.
- iii. Pernyataan Tahunan (*Annual Disclosure*) tersebut wajib dibuat oleh Pekerja pada awal tahun melalui sistem aplikasi GCG Online.
- iv. Untuk Pekerja baru wajib mengisi Pernyataan Tahunan (*Annual Disclosure*) saat ybs efektif bekerja di Perusahaan.
- v. Setiap pejabat penerima pernyataan harus memahami bahwa Pernyataan Tahunan (*Annual Disclosure*) tersebut bersifat rahasia dan wajib menjaga kerahasiaannya.
- vi. Masing-masing Pemimpin Unit Kerja agar mengkoordinasikan pembuatan Pernyataan Tahunan (*Annual Disclosure*) bersifat "*self Assessment*", sehingga kebenaran dari setiap pernyataan merupakan tanggung jawab masing-masing Insan Perusahaan.

**b. Mekanisme Pelaporan Benturan Kepentingan**

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

**i. Atasan Langsung**

Pelaporan melalui Atasan Langsung dilakukan apabila pelapor adalah Insan Perusahaan yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi Benturan Kepentingan.

Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung.

**ii. Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistle Blowing System*.**

Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistle Blowing System* dilakukan apabila pelapor adalah Insan Perusahaan atau pihak-pihak lainnya (pelanggan, mitra usaha, dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan

*J* *21*

secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Perusahaan.

Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistle Blowing System* dilaksanakan sesuai dengan mekanisme tersendiri yang mengatur mengenai Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistle Blowing System* di Perusahaan.

Pelaporan atas terjadinya Benturan Kepentingan butir (i) di atas, harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan Perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk/fitnah.

**iii. Laporan Pelanggaran Benturan Kepentingan**

Insan Perusahaan yang mengetahui adanya dugaan pelanggaran yang berkaitan dengan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud oleh kebijakan ini, agar segera melaporkan dugaan pelanggaran tersebut kepada Divisi Kepatuhan dan Legal sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau melaporkannya melalui saluran *Whistle Blowing System* (WBS) yang dikelola oleh Divisi Kepatuhan dan Legal.

Format laporan transaksi / putusan yang mengandung Benturan Kepentingan sebagaimana terdapat pada Lampiran 2.

Perusahaan menjamin bahwa proses pelaporan yang dilakukan oleh Insan Perusahaan akan dijaga kerahasiaanya.

**7.3. Laporan kepada Direksi**

Divisi Kepatuhan dan Legal berkewajiban mengelola Laporan Benturan Kepentingan dan melaporkan kepada Direktur Utama melalui Direktur Kepatuhan secara periodik yaitu:

| NO | PERIODE LAPORAN              | BULAN LAPORAN            |
|----|------------------------------|--------------------------|
| 1  | TW I : Januari s.d Maret     | April                    |
| 2  | TW II : April s.d Juni       | Juli                     |
| 3  | TW III : Juli s.d September  | Oktober                  |
| 4  | TW IV : Oktober s.d Desember | Januari Tahun Berikutnya |

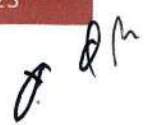
*Handwritten signature*



#### **7.4. Pemantauan dan Evaluasi**

Divisi Kepatuhan dan Legal bersama-sama dengan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta Satuan Kerja Audit Internal (SKAI), akan memantau dan mengevaluasi pengelolaan dan pencegahan Benturan Kepentingan di Perusahaan.

Divisi Kepatuhan dan Legal bertanggung jawab untuk menyampaikan hasil monitoring dan evaluasi tersebut kepada Direktur Utama melalui Direktur Kepatuhan.



## **BAB VIII**

### **SANKSI TERHADAP BENTURAN KEPENTINGAN**

Setiap Insan Perusahaan apabila terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan akan ditindaklanjuti berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

Ketentuan ini bersifat mengikat dan harus dipahami serta dilaksanakan secara sungguh-sungguh oleh seluruh Insan Perusahaan sebagai bagian dari Kode Etik (*Code Of Conduct*) Perusahaan dan dalam rangka mendukung pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

Bagi Insan Perusahaan, pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap ketentuan dalam pedoman Benturan Kepentingan ini akan dikenakan sanksi yang berlaku di Perusahaan sebagaimana ditetapkan oleh Direksi.



**Lampiran 1.**

**PERNYATAAN TAHUNAN  
(Annual Disclosure)  
TERHADAP BENTURAN KEPENTINGAN**

1. Pernyataan Tahunan ini merupakan pelaksanaan dari Surat Keputusan bersama Dewan Komisaris Nomor: S.11-DEKOM/VII/2020 dan Direksi Nokep: S.125-DIR/KEP/VII/2020 tanggal 10 Juli 2020 tentang Pedoman Umum Pencegahan Benturan Kepentingan PT Asuransi Perusahaan. Diharapkan setiap Insan Perusahaan telah membaca dan memahami isi dari kebijakan tersebut.
2. Pengisian pernyataan tahunan ini adalah bersifat *self assessment* sehingga kebenaran dari setiap jawaban merupakan tanggung jawab masing-masing Insan Perusahaan. Namun demikian, Perusahaan berhak mengadakan pemeriksaan terhadap kebenaran pernyataan ini.
3. Masing-masing Insan Perusahaan diharuskan untuk melengkapi dan menandatangani pernyataan tahunan setiap akhir tahun. Bagi insan Perusahaan yang baru bergabung, maka pernyataan ini harus ditandatangani atau diisi pada awal bergabung dengan Perusahaan.

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

No User :

Jabatan :

Unit Kerja :

Nama Atasan :

**Dengan ini saya menyatakan hal-hal sebagai berikut:**

☐ Saya telah membaca & memahami Kebijakan Perusahaan tentang Pedoman Umum Pencegahan Benturan Kepentingan.

1. Saya memiliki saham/penyertaan sebesar  $\geq 5\%$  pada suatu Perusahaan atas nama sendiri dan atau suami/istri dan atau anak, baik secara sendiri maupun secara bersama-sama.

☐ Ya

☐ Tidak

Jika Ya, sebutkan :

Nama Perusahaan : \_\_\_\_\_

Jenis Usaha : \_\_\_\_\_

Atas Nama : \_\_\_\_\_

Persentase Saham : \_\_\_\_\_



2. Memegang jabatan (Komisaris/Direksi/Pekerja/Mitra/Sekutu/Pengurus) pada Perusahaan yang disebutkan pada butir 1 di atas dan/atau Perusahaan lainnya.

Ya ☐ Tidak ☐

Jika Ya, Sebutkan:

---

3. Terlibat dalam proses pemberian fasilitas Penutupan Asuransi sebagai rekanan kepada :

- Perusahaan sebagaimana disebutkan pada butir 1.
- Perusahaan yang dimiliki oleh anggota keluarga saya lainnya dengan kepemilikan saham 5% atau lebih.
- Perusahaan dimana anggota keluarga saya lainnya menjadi Komisaris atau Direksi.
- Perusahaan lainnya dimana saya menjadi Komisaris/Direksi/Pekerja/Mitra/Sekutu/Pengurus.

Ya ☐ Tidak ☐

Jika Ya, Sebutkan:

---

4. Menjadi pengurus atau anggota organisasi lain yang memungkinkan terjadinya Benturan Kepentingan.

Ya ☐ Tidak ☐

Jika Ya, Sebutkan:

---

5. Dalam 12 bulan terakhir, pernah menerima hadiah atau imbalan baik dari rekanan/nasabah/pihak-pihak lain yang berhubungan dengan Perusahaan.

Ya ☐ Tidak ☐

Jika Ya, Sebutkan:

---

6. Dalam 12 bulan terakhir, pernah menerima potongan harga/diskon atau fasilitas khusus dari rekanan, mitra, notaris, appraisal, akuntan publik dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan Perusahaan, yang belum disetorkan kepada Perusahaan.

Ya ☐ Tidak ☐

Jika Ya, Sebutkan:

---



7. Dalam 12 bulan terakhir, pernah meminjam uang dari nasabah/pemegang polis, dan/atau rekanan Perusahaan baik tunai maupun giral.

Ya ☐

Tidak ☐

Jika Ya, Sebutkan:

---

8. Pernah memberikan perlakuan khusus kepada nasabah/pemegang polis, dan/atau rekanan Perusahaan yang menyimpang dari ketentuan.

Ya ☐

Tidak ☐

Jika Ya, Sebutkan:

---

9. Dalam 12 bulan terakhir, pernah menggunakan asset atau fasilitas dari jabatan/Perusahaan (diluar yang diperbolehkan Perusahaan) untuk kepentingan pribadi/keluarga.

Ya ☐

Tidak ☐

Jika Ya, Sebutkan:

---

10. Pernah melakukan dan/atau sebagai perantara Penutupan Asuransi dengan tujuan untuk mengambil keuntungan pribadi melalui Perusahaan / keluarga.

Ya ☐

Tidak ☐

Jika Ya, Sebutkan:

---

11. Apakah terdapat hal-hal lain yang berkaitan dengan "Benturan Kepentingan" yang belum diungkapkan pada butir 1 s/d 10 diatas.

Ya ☐

Tidak ☐

Jika Ya, Sebutkan:

---

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila pernyataan ini dikemudian hari terbukti tidak benar, saya bersedia diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

.....  
Yang Menyatakan

Materai

*RM*  
*J*

( )

**Catatan Atasan Langsung :**

.....  
.....  
.....

Tanda tangan,

**Catatan Pemimpin Unit Kerja:**

.....  
.....  
.....

Tanda tangan,

*Handwritten signature*



**Lampiran 2:**

**LAPORAN TRANSAKSI / PUTUSAN YANG MENGANDUNG BENTURAN KEPENTINGAN**

**UNIT KERJA :**

**BULAN LAPORAN :**

| No. | Nama, Jabatan dan Uker yang Memiliki Benturan Kepentingan | Nama, Jabatan dan Uker Pengambil Keputusan | Bentuk Benturan Kepentingan | Nilai Transaksi (Rupiah) | Keterangan |
|-----|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------|
| (1) | (2)                                                       | (3)                                        | (4)                         | (5)                      | (6)        |
|     |                                                           |                                            |                             |                          |            |

Keterangan :

- (1) Diisi nomor urut.
- (2) Diisi nama lengkap, jabatan dan Unit Kerja dari Insan Perusahaan yang memiliki Benturan Kepentingan dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
- (3) Diisi nama lengkap, jabatan dan Unit Kerja dari Insan Perusahaan yang ditunjuk kewenangannya untuk bertindak sebagai pengambil keputusan dimaksud.
- (4) Diisi dengan bentuk-bentuk Benturan Kepentingan yang terjadi misalnya: Insan Perusahaan, menyewa ruang usaha yang dimiliki oleh Pekerja Perusahaan untuk digunakan sebagai Kantor Perusahaan.
- (5) Diisi besarnya nilai nominal Penutupan Asuransi yang diputus.
- (6) Diisi dengan keterangan atau penjelasan lainnya yang perlu diungkapkan misal alasan terjadinya transaksi tersebut tidak dapat dihindari.

