

The background of the page is a complex geometric design with various shades of olive green and brown. It features several overlapping rectangular and trapezoidal shapes, some with white outlines. In the upper right quadrant, there is a cluster of seven white circles of varying sizes, arranged in a roughly circular pattern. A white line starts from the left, goes up, then right, then down, and then right again, passing through the circles.

# **Code of Conduct**

## *Panduan Berperilaku*

**Document No. PTP-GOV-POL-G-0001**

**Rev No. 2**

**1 of 15**

**Once printed this document becomes uncontrolled.  
Refer to Petrosea Intranet for controlled copy.**

## Contents

TANGGUNG JAWAB KEPADA PARA PEMANGKU KEPENTINGAN / <i>RESPONSIBILITY TO STAKEHOLDERS</i> .....	3
ALKOHOL DAN NARKOBA / <i>ALCOHOL AND DRUGS</i> .....	3
KERAHASIAAN DAN KEKAYAAN INTELEKTUAL / <i>CONFIDENTIALITY AND INTELLECTUAL PROPERTY</i> .....	4
PERANGKAT PENUNJANG PEKERJAAN (KANTOR & PRIBADI) DAN LEGALITAS PERANGKAT LUNAK TERKAIT / <i>WORK SUPPORTING DEVICES (COMPANY &amp; PERSONAL) AND RELATED SOFTWARE LEGALITY</i> ...	5
PEMAKAIAN SUMBER DAYA PERUSAHAAN / <i>USE OF COMPANY RESOURCES</i> .....	5
PENGUNAAN MEDIA SOSIAL / <i>SOCIAL MEDIA USAGE</i> .....	5
BENTURAN KEPENTINGAN / <i>CONFLICT OF INTEREST</i> .....	6
KEBIJAKAN DALAM HAL INTEGRITAS / <i>INTERGITY POLICY</i> .....	7
KEPATUHAN TERHADAP UNDANG-UNDANG / <i>COMPLIANCE WITH LAWS</i> .....	9
KEPATUHAN TERHADAP KEBIJAKAN DAN PROSEDUR PETROSEA / <i>COMPLIANCE WITH PETROSEA's POLICIES AND PROCEDURE</i> .....	9
KESEHATAN DAN KESELAMATAN / <i>HEALTH AND SAFETY</i> .....	9
LINGKUNGAN / <i>ENVIRONMENT</i> .....	9
DISKRIMINASI YANG BERTENTANGAN DENGAN UNDANG-UNDANG / <i>UNLAWFUL DISCRIMINATION</i> .....	9
PRAKTEK-PRAKTEK KEKARYAWANAN / <i>EMPLOYMENT PRACTICIES</i> .....	10
PELUANG KERJA YANG SAMA / <i>EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY</i> .....	10
ADAT ISTIADAT DAN TRADISI / <i>CUSTOMS AND TRADITIONS</i> .....	10
STIMULUS KEUANGAN / <i>FINANCIAL INDUCEMENTS</i> .....	10
DISIPLIN KEUANGAN / <i>FINANCIAL DISCIPLINES</i> .....	11
KECURANGAN / <i>FRAUD</i> .....	11
HADIAH DAN JAMUAN / <i>GIFTS AND ENTERTAINMENT</i> .....	12
PENYANDANGAN DANA / <i>SPONSORSHIP</i> .....	12
PEKERJAAN DI LUAR PERUSAHAAN / <i>OUTSIDE EMPLOYMENT</i> .....	12
URUSAN PRIBADI / <i>PERSONAL MATTERS</i> .....	13
PERDAGANGAN SAHAM DAN INFORMASI DARI ORANG DALAM / <i>STOCKS AND INSIDER TRADING</i> .....	13
PERILAKU KOMERSIL / <i>COMMERCIAL CONDUCT</i> .....	14
PELAPORAN TENTANG PERILAKU YANG TIDAK ETIS / <i>REPORTING OF UNETHICAL BEHAVIOUR</i> .....	15
AKIBAT-AKIBAT KETIDAKPATUHAN / <i>CONSEQUENCES OF NON-COMPLIANCE</i> .....	15



## PANDUAN BERPERILAKU

Petrosea bertekad untuk aktif menerapkan budaya kepatuhan dan perilaku beretika di Perusahaan. Petrosea mendorong dilakukannya pelaporan hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian finansial atau non-finansial atau menyebabkan tercorengnya nama baik Perusahaan. Semua Karyawan diminta untuk segera melaporkan situasi yang dapat menyebabkan hilangnya semangat atau dilanggarnya ketentuan sebagaimana diatur dalam Panduan Berperilaku ini.

Tata kelola perusahaan yang baik adalah unsur penting dalam meningkatkan efisiensi ekonomi. Menetapkan suatu struktur dimana tujuan Petrosea untuk berkembang dalam pasar modal dan meningkatkan laba per lembar saham bisa ditentukan dan hal tersebut memberikan cara-cara agar tujuan tersebut dapat dicapai. Panduan Berperilaku ini merupakan unsur penting lain dalam Kerangka kerja Tata Kelola Perusahaan Petrosea.

Panduan Berperilaku ini harus diterapkan secara konsisten di seluruh kegiatan Petrosea.

### TANGGUNG JAWAB KEPADA PARA PEMANGKU KEPENTINGAN

Tujuan Perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai pemangku kepentingan dalam suatu kerangka kerja yang layak, yang menjaga hak-hak serta kepentingan-kepentingan para pemangku kepentingan Perusahaan dan komunitas keuangan, serta untuk mematuhi sistem kendali dan akuntabilitas yang dianut oleh Perusahaan sebagai bagian dari tata kelola perusahaan dengan keterbukaan dan integritas.

### ALKOHOL DAN NARKOBA

Semua Karyawan Petrosea bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan diri mereka masing-masing serta atas kesehatan dan keselamatan siapapun yang ditemuinya di tempat kerja. Perusahaan melarang siapapun memasuki lingkungan kerja Petrosea bila ia sedang berada di bawah pengaruh alkohol atau narkoba. Penggunaan, kepemilikan atau pemakaian narkoba dilarang keras. Dilarang mengonsumsi alkohol dan narkoba di seluruh area Petrosea. Merokok membahayakan kesehatan. Seluruh lingkungan kerja Petrosea harus menjadi lingkungan yang bebas asap rokok, kecuali tempat-tempat merokok yang telah disediakan.

## CODE OF CONDUCT

Petrosea is committed to actively promoting a culture of Company compliance and ethical behaviour. We encourage the reporting of matters that may cause financial or non-financial losses or damage to the Company's reputation. All Employees are required to immediately report circumstances that may involve a breach of the spirit or the contents of this Code of Conduct.

Good corporate governance is a key element to improving economic efficiency. It provides a structure through which the Petrosea's objectives of growth in the capital market and earnings per share are set and the means through which these objectives can be achieved. The Code of Conduct adds another important element to the Petrosea's Corporate Governance Framework.

This code of conduct is to be applied consistently across all Petrosea's activities.

### RESPONSIBILITY TO STAKEHOLDERS

The Company aims to increase stakeholder value within an appropriate framework which safeguards the rights and interests of the Company's stakeholders and the financial community and to comply with systems of control and accountability which the Company has in place as part of its corporate governance with openness and integrity.

### ALCOHOL AND DRUGS

All Petrosea Employees are responsible for their own health and safety and for the health and safety of any other person encountered in the workplace. The Company therefore prohibits any person from entering Petrosea worksite whilst under the influence of alcohol or illegal or misused drugs. The misuse of drugs and the possession and use of illegal drugs is always prohibited. Alcohol and drugs are not permitted in all Petrosea area. Smoking is a health hazard. All Petrosea workplaces are to be smoke free environments except in specifically designated smoking areas.



## KERAHASIAAN DAN KEKAYAAN INTELEKTUAL

Selama masa kerjanya, para Karyawan akan menerima dan memiliki akses terhadap informasi yang bersifat rahasia bagi Petrosea dan bagi para klien Petrosea. Dalam beberapa hal, informasi tersebut juga mengandung hak atas kekayaan intelektual. Klausula-klausula tentang kerahasiaan dan kekayaan intelektual tercantum di dalam semua kontrak hubungan kerja dan dimasukkan ke dalam semua kontrak dengan para kontraktor, konsultan serta pihak-pihak lain yang menyediakan jasa kepada Petrosea.

Perjanjian Kerahasiaan Petrosea melindungi kepemilikan Petrosea atas hasil kerja yang dilakukan oleh semua Karyawan Petrosea.

Terkait dengan Data/Informasi Rahasia Perusahaan, Para Karyawan berkewajiban untuk:

1. Tidak menyebarkan berbagai data/informasi rahasia Perusahaan ke pihak manapun, dengan alasan dan dalam kondisi apapun, serta lewat media apapun yang mana secara lebih rinci tercantum dalam Peraturan Perusahaan.
2. Tidak mengakses, melihat, membaca ataupun mengambil data/informasi rahasia Perusahaan serta data Karyawan lain dari komputer atau server manapun untuk disebarkan kepada pihak lain.

Selama dan setelah masa kerja mereka, para Karyawan wajib untuk melindungi data/informasi rahasia yang diperoleh selama masa kerja mereka dan melindungi hak-hak kekayaan intelektual para klien Perusahaan dan para pemasok Petrosea. Seluruh dokumen rahasia harus dikembalikan kepada Perusahaan pada saat putusnya hubungan kerja.

Berbagai pelanggaran, dampak & konsekuensi dari penyalahgunaan, penyebaran data/informasi rahasia Perusahaan akan diproses sesuai dengan sanksi yang diterapkan Perusahaan serta mengacu pada UU No. 11 Tahun 2008 jo UU No. 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas UU No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

## CONFIDENTIALITY AND INTELLECTUAL PROPERTY

Employees will throughout the course of their employment receive and have access to information that is confidential to Petrosea and to our clients. In some cases, the information also contains intellectual property rights. Confidentiality and intellectual property clauses should be contained in all contracts of employment and are to be included in all contracts with consultant, contractor and other parties who provide services to Petrosea.

The Petrosea Non-Disclosure Agreement reserves to Petrosea ownership of the work product of Petrosea Employees.

Regarding Company Confidential Data/Information, Employees are obliged to:

1. Not disseminate various confidential Company data/information to any party, with any reasons and under any conditions, as well as through any media which is more detailed in the Company Regulations.
2. Not accessing, viewing, reading, or retrieving confidential company data/information and other employee data from any computer or server to be distributed to other parties.

Employees both during and after their employment must protect any data/confidential information acquired during their period of employment and protect the intellectual property rights of the Company, our clients, and our suppliers. All confidential information must be returned to the Company when termination of employment.

Any breach and violations, impact and consequence from Company Confidential Data/Information will be proceed with Company sanctions & regulations and refer to Law No. 11 Year 2008 jo Law No. 19 Year 2016 concerning Electronic Information and Electronic Transaction.



## PERANGKAT PENUNJANG PEKERJAAN (KANTOR & PRIBADI) DAN LEGALITAS PERANGKAT LUNAK TERKAIT

Untuk menunjang kegiatan pekerjaan, Karyawan akan diberikan fasilitas perangkat kerja sesuai dengan kebutuhan di masing-masing level seperti PC Desktop/ Laptop dan telepon genggam.

Setiap Karyawan berkewajiban dan bertanggung Jawab untuk:

1. Menjaga perangkat-perangkat tersebut dari pencurian/kehilangan serta kerusakan atau hal lain yang menyebabkan perangkat tidak dapat berfungsi secara normal. Karyawan berkewajiban untuk mengganti senilai perangkat yang rusak/hilang apabila kerusakan disebabkan oleh kelalaian.
2. Tidak melakukan instalasi aplikasi ilegal di perangkat terkait.
3. Tidak mempergunakan perangkat terkait untuk keperluan pribadi.
4. Tidak meminjamkan perangkat terkait kepada pihak lain. Termasuk memperlihatkan, memberitahukan dan menyebarkan data/informasi milik Perusahaan yang terdapat di perangkat tersebut.

Perusahaan memiliki hak untuk melakukan kontrol, pemeliharaan berkala, pengawasan dan pemberhentian akses sebagaimana dibutuhkan terhadap perangkat yang digunakan untuk bekerja, dengan menunjuk personel yang kompeten untuk melakukan tugas tersebut.

## PEMAKAIAN SUMBER DAYA PERUSAHAAN

Pemakaian sumber daya Perusahaan secara tidak resmi (dana, properti, persediaan, peralatan atau sumber daya Perusahaan dalam bentuk apapun) untuk kepentingan pribadi tidak diijinkan atau dapat dianggap sebagai pencurian.

## PENGUNAAN MEDIA SOSIAL

Perusahaan memberikan kebebasan seluruh Karyawan dalam berekspresi dan berkomunikasi dengan memanfaatkan platform sosial yang berkembang, utamanya untuk mendukung pencapaian bisnis dan organisasi, namun setiap Karyawan harus bertanggung jawab terhadap setiap perilaku dan ucapan yang diekspresikan melalui media sosial baik akun pribadi maupun kelompok, terutama jika berkaitan dengan citra Perusahaan.

## WORK SUPPORTING DEVICES (COMPANY & PERSONAL) AND RELATED SOFTWARE LEGALITY

To support work activities, Employee will be provided with devices facilities according to needs at each level, i.e., Computer (PC Desktop / Laptop) and Mobile Phone (Handphone).

Every Employee has an obligation and should be responsible for:

1. Protect of those devices from theft/loss and physical damage or other things that make the devices are not functional well. If the devices are loss or not working because of negligence, the Employee should provide the replacement unit with similar specification device that working well or pay for cost of replacement.
2. Not do installation of illegal application on the device.
3. Not to use the device for any personal usage.
4. Not to borrow the device to any parties. This includes showing, disclose and disseminating Company data/information contained on the devices.

The Company has the right to carry out control, maintenance, supervision and terminate access as needed on the equipment used for work, by appointing competent personnel to carry out these tasks.

## USE OF COMPANY RESOURCES

The unauthorised use of Company resources (funds, property, supplies, equipment, or Company resources in any form) for personal benefit is not permitted and may be considered as theft.

## SOCIAL MEDIA USAGE

The Company provides freedom for all Employees in expression and communication by utilizing social platforms that continue to grow, especially to support business and organizational achievements. However, every Employee must be responsible for every behavior and utterance expressed through social media, both personal and group accounts, especially if it is related to the Company's image.



Dalam penggunaan media sosial, baik akun pribadi maupun akun resmi Perusahaan. Karyawan atau pihak yang ditunjuk oleh Perusahaan wajib memperhatikan etika komunikasi dan bahasa yang digunakan.

Petrosea tidak menoleransi rasisme, intoleransi, prasangka, ancaman pelecehan atau kekerasan fisik dan verbal, baik tersurat maupun tersirat, atau ujaran kebencian. "Perkataan yang mendorong kebencian" mencakup segala ucapan atau dukungan atau promosi terhadap ucapan yang menyinggung sekelompok orang. Hal ini dapat mencakup ras, etnis, kebangsaan, agama, seksualitas, kasta, gender atau disabilitas, seperti ujaran yang tidak manusiawi, mengejek, atau membenarkan atau mendukung kekerasan terhadap sekelompok orang, maka dianggap sebagai ujaran kebencian, pornografi, dan/atau diskriminatif.

Mempertimbangkan pentingnya perlindungan terhadap data korporasi maupun klien dan jaminan terhadap kecukupan perlindungan privasi untuk apa pun yang dibagikan di media sosial, maka seluruh Karyawan harus memahami bahwa apa pun yang diunggah di media sosial dapat menjadi viral atau diambil tangkapan layarnya, dibagikan ulang, atau ditayangkan ulang. Oleh karena itu, pentingnya melakukan penyesuaian komunikasi eksternal terhadap ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

## BENTURAN KEPENTINGAN

Klausula benturan kepentingan ini berlaku untuk Dewan Komisaris, Dewan Direksi dan seluruh Karyawan Perusahaan (secara kolektif disebut Karyawan).

Karyawan wajib membuat pernyataan yang mendeklarasikan benturan kepentingan yang dimiliki, apabila selama periode kekaryawannya, Karyawan:

1. Memiliki atau pernah memiliki hubungan personal istimewa dengan Karyawan lainnya yang karena hubungan personal tersebut dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan kegiatan profesional mereka secara objektif.
2. Memiliki atau pernah memiliki hubungan dengan penyelenggara negara ataupun menjadikan diri mereka orang yang terekspos secara politik (*Politically Exposed Person* atau PEP).
3. Mewakili Perusahaan dalam melakukan bisnis yang melibatkan dengan keluarga jauh Karyawan tersebut. Deklarasi dibuat dalam rangka usaha melindungi prinsip-prinsip integritas bisnis Petrosea dan untuk melindungi Karyawan dari prasangka yang tidak adil.

In the use of social media, both personal accounts and official accounts of the Company, Employees or parties appointed by the Company must pay attention to communication ethics and language that is used.

Petrosea has zero tolerance for racism, intolerance, prejudice, express or implied threats of harassment or physical and verbal harm or hate speech. "Hate speech" includes any speech or endorsement or promotion of speech that is offensive toward a group of people. This can include race, ethnicity, nationality, religion, sexuality, caste, gender, or disability. For example, speech that dehumanizes, ridicules, or condones or promotes violence against group of people is considered as hate speech, pornographic and/or discriminatory.

Considering the importance of protecting Company and client data, also ensuring adequate privacy protection for anything shared on social media, all Employees must understand that anything posted on social media may go viral or be screenshotted, reshared or reposted. Therefore, it is important to align external communications with the provisions that apply in the Company.

## CONFLICT OF INTEREST

The conflict-of-interest clause is applicable to the Board of Commissioners, Board of Directors, and Employees of all levels of Petrosea (collectively referred to as Employees).

Declaration must be made if, at any point during their employment, Employees:

1. Are having intimate personal relationship that are considered to affect their ability to act objectively are highly advisable to declare their situation.
2. Have or ever have relationship with government or public officials and expose himself/herself as politically exposed person (PEP).
3. Are performing business on behalf of Petrosea which involve their extended family. Declaration made in order to protect the integrity of Petrosea business principals as well as protect the employee from any unfair accusation.



4. Memiliki, atau dipercaya akan memiliki di masa depan, hubungan usaha dengan klien/vendor/mitra bisnis Petrosea. Deklarasi dibuat untuk menjaga objektivitas Petrosea dalam berbisnis.

Para Karyawan dilarang menyimpan aset-aset Perusahaan atau terlibat dalam berbagai kegiatan yang dapat menimbulkan benturan kepentingan antara kepentingan pribadi dan kepentingan Perusahaan.

Tidak seorang Karyawan pun diizinkan untuk melakukan transaksi bisnis dengan perusahaan yang memiliki kepentingan dengan Karyawan itu sendiri, baik Karyawan sebagai pemilik langsung atau pemilik tidak langsung, atau suami/istri/pasangan atau keluarga inti dari Karyawan yang bersangkutan adalah pemilik dari perusahaan tersebut. Meskipun bisnis tersebut merupakan bisnis sah yang sukses, Petrosea tidak memperbolehkan hubungan bisnis apapun dengan perusahaan yang mempunyai hubungan dengan keluarga inti Karyawan.

Benturan kepentingan yang sudah terjadi maupun potensi benturan kepentingan harus dideklarasikan. Jika ada benturan kepentingan atau potensi benturan kepentingan, Karyawan harus mendeklarasikan melalui sarana yang disediakan oleh Direktorat Sumber Daya Manusia tentang situasi yang memiliki atau dapat menimbulkan benturan kepentingan. Pernyataan atau deklarasi harus dibuat secara tertulis. Presiden Direktur, anggota Direktur dan Dewan Etik memastikan masalah akan diperiksa dan dikelola dengan benar.

## KEBIJAKAN DALAM HAL INTEGRITAS

Seluruh Karyawan Petrosea bertanggung jawab untuk mewujudkan nilai-nilai Panduan Berperilaku ini ke dalam setiap aktivitas bisnis dan pekerjaan yang dijalani. Tanggung jawab untuk memonitor hubungan pribadi dan profesional terletak pada masing-masing individu, dimana seluruh Karyawan wajib untuk:

1. Menandatangani Dokumen Pernyataan Karyawan sebagai implementasi atas Panduan Berperilaku yang dilakukan setiap tahun atau pada saat apapun jika terjadi perubahan yang menyangkut dengan integritas Karyawan.
2. Patuh dan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku di Perusahaan termasuk nilai-nilai inti serta budaya Perusahaan.
3. Menghindari kegiatan ataupun aktivitas yang dapat menyebabkan adanya benturan kepentingan.

4. Are having, or will have in foreseeable future, business relationship with Petrosea's client/vendor/business partner. Declaration made to maintain Petrosea's objectivity in doing business.

Employees are prohibited from keeping Company assets or being involved in activities that create a conflict of interest between their personal interests and the Company's interests.

No Employee is permitted to carry out business transactions with a company that has an interest in the employee him/her-self, whether as the direct or indirect owner or the husband/wife/spouse or his/her main family is the owner of the company. Although the business is legitimate successful, Petrosea does not allow any business relationships with company that are associated to any Employee main family.

Actual and perceived conflict of interest must be declared. In the event of a conflict of interest or a potential conflict of interest the employee must declare through the platform provided by the Human Capital Directorate of the circumstances that have or may give rise to the conflict of interest and remove themselves from the situation giving rise to the conflict. Declaration must be made in writing. The President Director, other Board of Directors members and Ethics Committee must ensure the matter is properly managed and investigated.

## INTEGRITY POLICY

All Petrosea Employees are responsible for embodying the values of this Code of Conduct in every business activity and work undertaken. Responsibility for monitoring personal and professional relationships lies with everyone, where all Employees are obliged to:

1. Sign the Employee Statement Letter as implementation of the Code of Conduct which is carried out annually or at any time if changes occur that concern Employee integrity.
2. Comply and obedient with applicable laws and regulations in the Company, including the core values and culture of the Company.
3. Avoid activities or activities that could cause a conflict of interest.



4. Menjunjung tinggi integritas, kejujuran dan etika bisnis serta menjaga kerahasiaan Perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, terutama kepada pihak eksternal.
5. Tidak memanfaatkan materi atas kekuasaan, jabatan, fungsi dan tugas baik secara langsung ataupun tidak langsung atas janji, pembayaran, tawaran atau penerimaan suap yang ditujukan kepadanya.
6. Menghormati dan menghargai hak asasi setiap individu.

Perusahaan menghormati hak-hak Karyawan dan berkomitmen untuk terus mendukung terciptanya iklim bisnis yang sehat dan saling menghormati.

### KEPATUHAN TERHADAP UNDANG-UNDANG

Petrosea dan para Karyawannya harus tunduk kepada hukum Indonesia.

Semua Karyawan juga diminta untuk memahami ranah hukum di tempat menjalankan pekerjaannya. Ketidaktahuan terhadap hukum bukan merupakan alasan untuk ketidakpatuhan. Bila diperlukan dapat meminta saran dari tenaga profesional. Pertama sekali, saran ini harus diupayakan melalui *Corporate Legal* Petrosea. Bila saran dari pihak luar memang diperlukan, maka hal itu harus dikoordinir melalui *Corporate Legal* Petrosea.

Berikut ini adalah aspek-aspek hukum yang lazim ditemui di Indonesia dalam menjalankan kegiatan:

- Seluruh ketentuan peraturan Perundang-undangan terkait dengan kegiatan bisnis Petrosea.
- Peraturan tentang Kesehatan dan Keselamatan.
- Undang-undang Lingkungan.
- Undang-undang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Perseroan Terbatas.
- Undang-undang Perpajakan.
- Undang-undang Pasar Modal.
- Undang-Undang Pidana Indonesia.
- Undang-Undang Perdata Indonesia.
- Hukum Adat.

4. Uphold integrity, honesty and business ethics and maintain Company confidentiality in carrying out its daily duties, especially to external parties.
5. Do not make material use of power, position, functions, and duties, either directly or indirectly, for promises, payments, offers or acceptance of bribes addressed to them.
6. Respect and appreciate the human rights of everyone.

The Company respects Employee rights and is committed to continuing to support the creation of a healthy and respectful business climate.

### COMPLIANCE WITH LAWS

Petrosea and its Employees are subject to the laws of Indonesia.

All Employees are also required to understand the legal environment in which they are operating. Ignorance of the law does not excuse non-compliance. Where necessary professional advice should be sought. In the first instance this advice must be sought through the *Corporate Legal* of Petrosea. Where external advice is required, it must be coordinated through *Corporate Legal* of Petrosea.

The aspects of the law that are commonly encountered in Indonesia in which we operate are:

- All laws and relevant regulations related to Petrosea's business activities.
- Health & Safety law.
- Environmental Law.
- Employment Law.
- Limited Liability Company Law.
- Taxation Law.
- Capital Market Law.
- Indonesia Criminal Law.
- Indonesia Civil Law.
- Custom Law.





## KEPATUHAN TERHADAP KEBIJAKAN DAN PROSEDUR PETROSEA

Semua Karyawan Petrosea harus memahami dan mematuhi seluruh kebijakan dan prosedur Petrosea. Ini mencakup Panduan Berperilaku, Manajemen Sistem Anti Penyuapan, Manajemen Konflik Kepentingan, Pedoman Pelimpahan Wewenang, Prinsip & Kebijakan tentang Pembuatan Kontrak, Tanggungjawab dan Tanggung Gugat K3L, *Safety Golden Rules* dan Komitmen Toleransi Nihil termasuk segala perubahannya

## KESEHATAN DAN KESELAMATAN

Petrosea menempatkan Kesehatan dan Keselamatan sebagai salah satu prioritas utama dalam setiap pelaksanaan aktivitas pekerjaan. Setiap Karyawan bersedia untuk berhenti atau menunda pekerjaan apabila terdapat kondisi tertentu sebagaimana dimaksud:

1. Metode kendali risiko tidak diterapkan sepenuhnya.
2. Karyawan merasa tidak aman.
3. Karyawan tidak siap untuk bekerja.
4. Berpotensi melanggar aturan keselamatan baku yang berlaku antara lain *Safety Golden Rules* dan aturan keselamatan lainnya yang berlaku.
5. Karyawan tidak kompeten atau belum mendapatkan pelatihan yang sesuai.

## LINGKUNGAN

Petrosea percaya bahwa keunggulan dalam pengelolaan lingkungan hidup merupakan hal penting bagi keberhasilan bisnis dan sejalan dengan Upaya menyeimbangkan aspek Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola (LST) Perusahaan untuk keberlanjutan.

Seluruh Karyawan mempunyai tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua kegiatan dilakukan dengan inisiatif untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan hidup dan masyarakat di sekitar proyek/lokasi.

## DISKRIMINASI YANG BERTENTANGAN DENGAN UNDANG-UNDANG

Diskriminasi, pelecehan dan perilaku merendahkan yang bertentangan dengan undang-undang dalam bentuk apapun terhadap orang atau kelompok manapun merupakan perilaku yang tidak dapat ditolerir.

## COMPLIANCE WITH PETROSEA'S POLICIES AND PROCEDURES

All Petrosea Employees must understand and comply with all Petrosea's policies and procedures. This includes the Code of Conduct, Anti-Bribery Management System, Conflict of Interest Management, Delegation of Authority Manual, Contracting Principles & Policies, SHE Responsibility & Accountability Appointment, Safety Golden Rules, and Zero Tolerance Commitment including any of its amendment.

## HEALTH AND SAFETY

Petrosea places Health and Safety as one of the main priorities in every work activity carried out. Every employee is willing to stop or postpone work if there are certain conditions as intended:

1. Risk control method have not been fully implemented.
2. The Employee feels unsafe.
3. The Employee is unfit to work.
4. Any potential for Safety Golden Rules breach or other safety rules
5. The Employee is not competent or has not attended required training.

## ENVIRONMENT

Petrosea believes that environmental management excellence is essential to the company business performance and aligned with the attempts to reconcile the balancing the Environmental economic, Social, and Governance (ESG) to achieve the sustainability.

All Employees have responsibilities to ensure all activities are conducted with initiative to mitigate the negative impacts on the environmental and local communities around the project/site.

## UNLAWFUL DISCRIMINATION

Unlawful discrimination, harassment, or demeaning behaviour of any kind against any individual or group is unacceptable behaviour. Demeaning behaviour includes bullying, intimidation, and insult.

Perilaku yang merendahkan diantaranya adalah perundungan, intimidasi dan penghinaan.

### **PRAKTEK–PRAKTEK KEKARYAWANAN**

Perekrutan, pemberian kesempatan kerja dan upah Karyawan akan dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur Petrosea. Nepotisme atau pengaruh yang tidak adil dan dalam bentuk apapun dalam proses perekrutan, pemberian kesempatan kerja dan upah Karyawan akan dianggap sebagai perilaku yang tidak dapat ditolerir. Tanpa prasangka kepada suatu standard, para Karyawan di dorong untuk mencari referensi untuk mencocokkan kesempatan di dalam organisasi terkait dari sumber yang tepat.

### **PELUANG KERJA YANG SAMA**

Petrosea menghargai peluang yang sama, keberagaman dan inklusi di tempat kerja. Setiap orang akan diperlakukan dengan penuh perhatian, rasa hormat, integritas dan kepercayaan. Petrosea secara aktif mendukung Kebijakan Pemerintah Indonesia untuk perkembangan tenaga kerja nasional, daerah, dan lokal. Semua Karyawan asing wajib bekerja keras untuk memajukan dan melatih tenaga nasional.

### **ADAT ISTIADAT DAN TRADISI**

Petrosea secara aktif mendukung kebudayaan, tradisi dan adat-istiadat Indonesia. Semua Karyawan harus menghormati tradisi dan adat-istiadat di lingkungan tempat mereka bekerja. Petrosea juga menerapkan aturan berpakaian yang menganjurkan Karyawan untuk mengenakan Batik tradisional setiap hari Jumat, dan turut serta dalam menyelenggarakan kegiatan yang mendukung kebudayaan, tradisi dan adat-istiadat Indonesia.

### **STIMULUS KEUANGAN**

Semua Karyawan harus menyadari bahwa di Indonesia suap bertentangan dengan undang-undang. Berikut ini adalah rangkuman tentang posisi Indonesia.

Pada tahun 1998 dalam era Gerakan Reformasi Nasional, upaya-upaya memerangi korupsi dan suap di Indonesia menjadi salah satu agenda utama yang perlu diselesaikan oleh rakyat Indonesia. Subtansi hukum yang baru telah ditata dan beberapa undang-undang baru telah disahkan, misal: Undang-undang No. 31/1999 jo. Undang-undang No. 20/2001, (Pemberantasan Korupsi), jo Undang-undang No. 8/2010 (Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang), jo Undang-undang No. 30/2002 (Komisi Pemberantasan Korupsi).

### **EMPLOYMENT PRACTICES**

The recruitment, employment, and wages employees will be undertaken in accordance with the Petrosea's policy and procedures. Nepotism or any form of unjust influence and groundless to the recruitment, employment and wages process will be regarded as unacceptable behaviour. Without prejudice to such standard, Employees are encouraged to refer talent for matching opportunities across the related organization through proper channels.

### **EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY**

Petrosea values equal opportunity, diversity, and inclusion in the workplace. Every person will be treated with care, respect, integrity, and trust. However, Petrosea actively promotes affirmation Policy of the Government of Indonesia for development of national, regional, and local talent. All expatriate Employees shall strive to promote and train national talent.

### **CUSTOMS AND TRADITIONS**

Petrosea actively promotes Indonesian culture, traditions, and customs. All employees should respect such traditions and customs in the society their involved. Petrosea has approved dress codes which encourage Employees to wear traditional Batik on Fridays, and participate in organizing activities that support Indonesian culture, traditions, and customs.

### **FINANCIAL INDUCEMENTS**

All Employees must be aware that bribery is unlawful in Indonesia. The following is a summary of Indonesia's position.

In 1998 and during the era of National Reform Movement the combating of corruption and bribery practices in Indonesia became one of the major agenda items to be settled by the Indonesian people. New legal substance has been constructed and several new laws released e.g., Law No. 31/ 1999 jo. No. 20/ 2001 (The Eradication of Corruption), jo Law No. 8/ 2010 (Prevention and Eradication of the Criminal Act of Money Laundering), jo Law No. 30/ 2002 (Corruption Eradication Commission).

Menurut Undang-undang No. 31/1999 jo. Undang-undang No. 20/2001 ketentuan tentang pemberian bingkisan/suap (gratifikasi) kepada para pejabat pemerintah/publik dianggap sebagai tindak pidana dan akan menimbulkan beberapa akibat hukum. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia bersama-sama menandatangani Konvensi PBB melawan Korupsi (UNCAC) di Wina dan mensahkannya pada tahun 2006 menjadi Undang-undang Indonesia yang baru, yaitu undang-undang No. 7/2006 (Ratifikasi atas Konvensi PBB melawan Korupsi).

Dari sudut pandang Perusahaan, penawaran, permintaan pembayaran atau penerimaan suap, imbalan, komisi secara diam-diam atau pembayaran yang serupa dengan itu dalam bentuk apapun dianggap sebagai praktek-praktek yang tidak dapat ditolerir. Pada beberapa kasus, hadiah uang dalam jumlah kecil kepada pejabat publik tingkat bawah (pembayaran fasilitasi) biasa dilakukan untuk memperlancar layanan rutin atau proses administrasi. Perusahaan tidak mendukung praktek-praktek semacam ini dan segala upaya sebaiknya dilakukan untuk menghindari pembayaran-pembayaran jenis ini.

## DISIPLIN KEUANGAN

Semua Karyawan diharapkan mengurus urusan keuangan Perusahaan dengan perhatian dan waspada. Permintaan uang muka dalam hal apapun dihindari apabila mungkin. Tidak ada Karyawan yang menerima uang atau sejenisnya atas nama Perusahaan kecuali harus disertai yang diberikan wewenang khusus secara resmi untuk penerimaan uang tersebut. Semua pembayaran atau pengembalian uang kepada kasir Perusahaan dengan tanda bukti atau kuitansi. Dalam hal penjualan aset atau pengembalian uang dari vendor atau pembayaran dari klien atau hal-hal serupa, setiap tindakan tersebut harus langsung ditunjukkan ke rekening bank Perusahaan.

## KECURANGAN

Kecurangan dalam bentuk apapun dianggap sebagai perilaku yang tidak dapat ditolerir dan bisa dikenai tindakan pendisiplinan. Kecurangan termasuk, namun tidak terbatas pada, kecurangan dalam laporan keuangan, korupsi dan penyalahgunaan aset Perusahaan. Kecurangan lain terkait etika akan diputuskan oleh Dewan Etik.

According to Law No. 31/ 1999 jo Law No. 20/ 2001 the provision of gift/bribes (gratification) to government/public officials is considered as a criminal act and has severe legal consequences. In 2003, the Indonesian Government jointly signed the UN Convention Against Corruption (UNCAC) in Vienna and ratified it in 2006 into new Indonesia Law No. 7/ 2006 (Ratification of United Nations Convention Against Corruption).

From the Company's perspective the offering, payment solicitation, or acceptance of bribes, kickbacks, secret commissions, or similar payments in any form are considered to be unacceptable practices. In some cases, the small payment to low-level public officials (facilitation payments) are commonly sought to expedite routine services or administrative processes. The company does not encourage this practice and every effort should be made to avoid payments of this type.

## FINANCIAL DISCIPLINES

All Employees are expected to manage the Company's financial affairs with attention and caution. Request of advance in any case is to be avoided where possible. No employee shall receive cash or equivalents on behalf of the Company except those specifically official authorized. All payments or refunds to the Company's cashier should be evidenced by receipts. In case of disposal of assets or refunds from Vendors or payment from Clients or similar transactions, every attempt to be made directly to the Company's bank account.

## FRAUD

Fraud in any form is unacceptable behaviour and subject to disciplinary action. Fraud included, but not limited to, fraudulent financial statements, corruption, and misappropriation of Company's assets. Other fraudulent act related to ethics will be processed by Ethics Committee.

## HADIAH DAN JAMUAN

Hadiah tidak boleh diberikan, diminta, atau diterima dari klien, vendor, penyelenggara negara dan/atau pihak manapun yang melakukan bisnis dengan Perusahaan. Pemberian tiket perjalanan, akomodasi, bingkisan dan jamuan, termasuk makan mewah, akan dianggap sebagai hadiah dan oleh karena itu diatur oleh peraturan yang sama.

Hadiah dan jamuan kepada penyelenggara negara sangat dilarang dalam situasi apapun. Apabila pemberian hadiah dianggap perlu untuk diberikan kepada kolega bisnis (klien/vendor/mitra bisnis), pemberian hadiah tersebut harus mendapatkan izin tertulis sebelumnya dari Direktur Sumber Daya Manusia dan/atau Presiden Direktur melalui media pelaporan hadiah dan jamuan yang disediakan oleh Direktorat Sumber Daya Manusia.

Bila penerimaan hadiah atau undangan untuk jamuan tidak dapat dihindari, maka hal itu harus diterima atas nama Perusahaan dan diserahkan kepada Direktorat Sumber Daya Manusia.

Baik pemberian ataupun penerimaan hadiah harus dimasukkan ke dalam daftar/register bingkisan perusahaan oleh penerima hadiah yang dikelola oleh Direktorat Sumber Daya Manusia. Perlakuan atas hadiah-hadiah yang masuk ke dalam daftar bingkisan perusahaan akan menjadi kebijaksanaan Direksi.

## PENYANDANGAN DANA

Wewenang untuk menyetujui pengaturan penyandangan dana merupakan ranah Direktur Sumber Daya Manusia. Permohonan penyandang dana dari mitra bisnis Petrosea tidak dianjurkan, dan hal lain mengenai penyandangan dana harus dengan izin dari Direktur Sumber Daya Manusia.

## PEKERJAAN DI LUAR PERUSAHAAN

Pekerjaan di luar Perusahaan sebaiknya tidak dilakukan bila komitmennya mempengaruhi pelaksanaan kontrak kerja Karyawan dengan Petrosea. Pekerjaan di luar perusahaan tidak boleh dilakukan bila hal itu:

1. Menimbulkan atau berpotensi menimbulkan benturan kepentingan

## GIFT AND ENTERTAINMENT

Gift must not be given to, sought, or accepted from clients, vendors, government officials and/or other parties that Petrosea is performing business with. The provision of travel, accommodation, parcel and entertainment, including the extravagance meals, is to be considered a gift and therefore are covered by the same rules.

Gift and entertainment to government officials are strictly prohibited in any circumstances. Where the gift is considered necessary to business relations (clients/vendors/business partner), prior written approval must be obtained from Human Capital Director and/or President Director through the gift and entertainment platform provided by Human Capital Directorate.

Where the acceptance of gift or invitation for entertainment is unavoidable, hence it must be done on behalf of the Company and handed over to the Human Capital Directorate.

Both provision and acceptance of gifts are to be entered onto the corporate gift register by the preparer/receiver managed by the Human Capital Directorate. The disposal of gifts entered onto the corporate gift register will be at the discretion of the Board of Directors.

## SPONSORSHIP

Authority to approve sponsorship arrangements lies on Human Capital Director. Solicitation of sponsorship from our business partners is not encouraged, and in any case such sponsorship shall require the Human Capital Director approval.

## OUTSIDE EMPLOYMENT

Outside employment should not be undertaken where the commitment is likely to interfere with the execution of employment contract with Petrosea. Outside employment must not be undertaken when it:

1. Creates or is likely to create a conflict of interest.
2. Draws upon information or knowledge obtained through the employment with Petrosea.
3. Involves the use of company time or resources.

2. Mengungkap informasi atau pengetahuan yang diperoleh melalui hubungan kerja Karyawan dengan Petrosea.
3. Melibatkan pemakaian waktu dan sumber daya Perusahaan

Catatan untuk seluruh Karyawan asing dan tanggungan mereka dilarang bekerja untuk pihak luar perusahaan karena adanya pembatasan dari izin kerja.

## URUSAN PRIBADI

Petrosea bertekad untuk melindungi privasi para Karyawannya sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Petrosea menghargai Karyawan atas profesionalismenya dalam bekerja. Dengan demikian Karyawan diharapkan dapat mengatur dan memisahkan antara urusan pribadinya dengan profesionalismenya dalam bekerja di Petrosea.

## PERDAGANGAN SAHAM DAN INFORMASI DARI ORANG DALAM

Ketentuan perdagangan saham dan informasi dari orang dalam:

### 1. Definisi *insider Trading*

Perdagangan saham (menjual, membeli atau melakukan transaksi atas saham Perusahaan) yang dilakukan seseorang dan/atau sekelompok orang dengan dasar informasi atau fakta material yang telah diketahuinya terlebih dahulu sebelum informasi tersebut diinformasikan kepada publik, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan di Pasar Modal.

Seseorang dan/atau sekelompok orang (yang dapat didefinisikan sebagai Orang Dalam) tersebut adalah antara lain:

- a. Pemegang Saham Utama Perusahaan.
- b. Anggota Dewan Komisaris, Direktur, atau Karyawan Perusahaan.
- c. Pihak yang karena kedudukan atau profesinya atau karena hubungan usahanya dengan Perusahaan memungkinkan pihak tersebut memperoleh informasi Orang Dalam.
- d. Pihak yang dalam waktu 6 (enam) bulan terakhir sudah tidak menjadi pihak-pihak sebagaimana dimaksud tersebut diatas.

### 2. Larangan *Insider Trading*

- a. Tidak ada Orang Dalam yang boleh membeli, menjual, atau melakukan

Note for all expatriate Employees and their foreign dependants are banned from outside employment by the work permit restrictions.

## PERSONAL MATTERS

Petrosea is committed to protecting the privacy of its Employees in accordance with the applicable law. Petrosea appreciates Employees for their professionalism at work. Thus, Employees are expected to be able to manage and separate between their personal matters from their professionalism in working at Petrosea.

## INSIDER TRADING AND INFORMATION

Provision of insider trading and information:

### 1. Insider Trading Definition

Stock trading (selling, buying, or carrying out transaction on Company stocks) which conducted by a person and/or group of people on the basis of information or material facts that they already know before the information is made known to the public, with the aim of making a profit in the Capital Market.

A person and/or group of people (which can be defined as Insiders) include, among others:

- a. Main Shareholder of the Company.
- b. Members of the Board of Commissioners, Directors, or Employees of the Company.
- c. A party who, because of their position or profession or because of their business relationship with the Company, enable to obtain insider information.
- d. Parties who within the last 6 (six) months have ceased to be parties as referred to above.

### 2. Prohibition of Insider Trading

- a. No Insider may buy, sell, or carry out transactions in Company stocks if they



transaksi atas saham Perusahaan apabila jika ia mengetahui informasi material non-publik mengenai Perusahaan.

- b. Tidak ada Orang Dalam yang boleh membeli, menjual, atau memperdagangkan saham Perusahaan selama periode *blackout* tertentu (antara lain namun tidak terbatas pada aksi korporasi) yang berlaku untuk Orang Dalam sebagaimana ditentukan Sekretaris Perusahaan.

## PERILAKU KOMERSIL

Ketentuan-ketentuan berikut ini sebaiknya dimasukkan ke dalam semua kontrak antara Petrosea dengan vendor, pemasok, konsultan atau sub-kontraktor:

### 1. Jaminan

Jaminan Anti Penyuapan yang memadai berdasarkan sub-kontraktor, konsultan, vendor dan pemasok berjanji untuk:

- a. tidak ikut serta dalam praktek-praktek penyuapan apa pun yang berkaitan dengan proyek.
- b. memastikan bahwa para pejabat dan Karyawan tidak ikut serta dalam praktek-praktek penyuapan
- c. mengambil langkah-langkah yang masuk akal untuk memastikan bahwa sub-kontraktor, pemasok dan konsultan tidak ikut serta dalam praktek-praktek penyuapan.

### 2. Kewajiban Timbal Balik

Memastikan bahwa setiap kewajiban yang disebutkan di dalam kontrak utama antara Petrosea dengan kliennya juga diteruskan atau berlaku serupa kepada sub-kontraktor, konsultan, vendor dan pemasok.

### 3. Perbaikan/Upaya Hukum

Kontrak harus mengatur tentang pemutusan kontrak atau ganti rugi lain yang mencukup jika terjadi tindakan pemutusan kontrak karena kesalahan atau ketidakmampuan sub-kontraktor, konsultan, vendor dan pemasok memenuhi kewajibannya berdasarkan kontrak termasuk namun tidak terbatas pada kepatuhan terhadap ketentuan mengenai anti penyuapan.

know material non-public information about the Company.

- b. No Insider may buy, sell, or trade Company stocks during certain blackout periods (including but not limited to corporate actions) that apply to Insiders as determined by the Corporate Secretary.



## COMMERCIAL CONDUCT

The following provisions should be included in all contracts between Petrosea and vendor, supplier, consultant, or sub-contractor:

### 1. Warranties

Adequate Anti-Bribery warranties are based on the sub-contractor, consultants, vendors, and suppliers to:

- a. not participate in any bribery practices in relation to the project.
- b. ensure that its officers and employees do not participate in bribery practices.
- c. take reasonable steps to ensure that its sub-contractors, suppliers, and consultants do not participate in any bribery practices.

### 2. Reciprocal Obligations

Ensure that any obligations assumed in the head contract between Petrosea, and client will be passed onto or similarly apply to all sub-contractors, consultants, vendors, and suppliers.

### 3. Remedies

The contract must provide for termination of the contract or other sufficient compensation in the event of termination of the contract due to the fault or inability of sub-contractors, consultants, vendors and suppliers to fulfill their obligations under the contract including but not limited to compliance with anti-bribery provisions.



## PELAPORAN TENTANG PERILAKU YANG TIDAK ETIS

Petrosea bertekad untuk menggalakkan budaya kepatuhan dan perilaku beretika perusahaan. Kami mendukung dilakukannya pelaporan hal-hal yang dapat menyebabkan kerugian finansial atau non-finansial pada Petrosea atau menyebabkan tercorengnya nama baik Petrosea. Semua Karyawan diminta untuk segera melaporkan situasi yang berhubungan dengan pelanggaran akan isi dari Panduan Berperilaku ini.

Dalam situasi normal, pelanggaran terhadap Panduan Berperilaku sebaiknya dilaporkan kepada atasan atau manajer langsung Anda atau kepada Presiden Direktur atau kepada anggota Direksi. Ketika dibutuhkan, pelaporan terkait juga dapat dilaporkan melalui system *whistleblowing* Petrosea.

## AKIBAT-AKIBAT KETIDAKPATUHAN

Semua Karyawan Petrosea wajib mematuhi Panduan Berperilaku. Pelanggaran terhadap hal ini, etika bisnis yang berlaku atau Undang-undang akan dianggap sebagai perilaku yang tidak dapat ditolerir dan akan dikenai tindakan pendisiplinan. Hal ini juga bisa mengakibatkan pemberian hukuman, peringatan resmi, penurunan jabatan atau pemutusan hubungan kerja. Apabila relevan, Direksi dapat dibantu oleh Dewan Etik Ketika dibutuhkan terkait dengan penetapan akibat dari ketidakpatuhan.

Direksi bertanggung jawab untuk memastikan bahwa Standar ini dilaksanakan di seluruh kegiatan operasional Petrosea. Standar ini akan dikaji ulang setiap tiga tahun.

## REPORTING OF UNETHICAL BEHAVIOUR

Petrosea is committed to promoting a culture of corporate compliance and ethical behaviour. We encourage the reporting of matters that may cause financial or non-financial loss to the Petrosea or damage to the Petrosea's reputation. All employees are required to immediately report circumstances that may involve a breach of the spirit or the letter of this Code of Conduct.

Breaches of the Code of Conduct should in normal circumstances be reported to your immediate supervisor or manager or to the President Director or other Board of Directors member. If necessary, such report may also be submitted through Petrosea's whistleblowing system.

## CONSEQUENCES OF NON-COMPLIANCE

All Petrosea Employees are required to comply with the Code of Conduct. Any breach of the Code of Conduct, prevailing business ethics or the law will be unacceptable behaviour and will be subject to disciplinary action. This may result in reprimand, formal warning, demotion, or termination of employment. Whenever relevant, Board of Directors may at times requested assistance from Ethics Committee regarding the decision of consequences.

Board of Directors are accountable for ensuring that this Standard is implemented throughout Petrosea's operations. This Standard will be reviewed every three years.



**Michael**

President Director

Januari 2024