



JASA RAHARJA

A member of **IFG**

PEDOMAN BENTURAN KEPENTINGAN

DISUSUN OLEH DIVISI KEPATUHAN DAN HUKUM

PT JASA RAHARJA

Berdasarkan Peraturan Direksi
Nomor PER/50/2025
Tanggal 29 Desember 2025

Kata Pengantar

Pedoman Benturan Kepentingan

Disusun oleh Divisi Kepatuhan dan Hukum

Dalam kegiatan operasional Perusahaan pada umumnya tidak terlepas dari hubungan dan interaksi antara para pihak baik internal maupun eksternal yang saling menjalin kerja sama yang harmonis, serasi dan berkesinambungan dengan tidak melupakan etika dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Dengan perkembangan Perusahaan yang semakin kompleks, penting bagi setiap Insan Jasa Raharja untuk menjaga integritas dan kepercayaan yang telah diberikan oleh Perusahaan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah pengelolaan Benturan Kepentingan, yang dapat muncul ketika Insan Jasa Raharja menghadapi situasi di mana kepentingan pribadi atau profesionalnya dapat mempengaruhi objektivitas, keputusan, atau tindakan yang harus diambil dalam lingkup pekerjaannya.

Pedoman ini disusun untuk memberikan panduan yang jelas dalam mengidentifikasi, mengelola, dan menghindari Benturan Kepentingan di lingkungan Perusahaan. Diharapkan, dengan adanya pedoman ini, Insan Jasa Raharja dapat lebih memahami pentingnya menjaga keseimbangan antara kepentingan pribadi dan profesional serta menghindari potensi konflik yang dapat merugikan Perusahaan, Pemangku Kepentingan maupun pihak-pihak terkait.

Jakarta, 29 Desember 2025

Dewi Aryani Suzana
Plt. Direktur Utama

Daftar Isi

Pedoman Benturan Kepentingan

Disusun oleh Divisi Kepatuhan dan Hukum

KATA PENGANTAR.....	I
DAFTAR ISI	II
DAFTAR TABEL	IV
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	1
C. Referensi	2
D. Istilah dan Definisi	4
E. Ruang Lingkup	5
F. Risiko Terkait Pedoman	5
BAB II. BENTUK, JENIS DAN SUMBER TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN	7
A. Prinsip Dasar	7
B. Bentuk Benturan Kepentingan	8
C. Jenis Benturan Kepentingan	9
D. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan	9
BAB III. PENGUNGKAPAN DAN PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN	10
A. Pencegahan Benturan Kepentingan	10
B. Pengungkapan Benturan Kepentingan	11
C. Tahapan Pencegahan Benturan Kepentingan	11
BAB IV. PELAPORAN, EVALUASI DAN SOSIALISASI.....	20
A. Pelaporan Atas Pelanggaran	20
B. Evaluasi Pelaksanaan Pedoman Benturan Kepentingan.....	20
C. Sosialisasi Pedoman Benturan Kepentingan	20

Lampiran I.....	22
Lampiran II.....	23
Lampiran III.....	24
Lampiran IV	25

Daftar Tabel

Pedoman Benturan Kepentingan

Disusun oleh Divisi Kepatuhan dan Hukum

Tabel 1.1 Identifikasi Risiko Terkait Pedoman	6
---	---

BAB I. PENDAHULUAN

Integritas dan etika menjadi hal penting bagi Perusahaan dalam mengemban amanah sebagai penyelenggara Dana Pertanggungjawaban Kecelakaan Penumpang dan Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan. Bekerja dengan berlandaskan integritas yang kuat merupakan kunci dalam menjaga kepercayaan dan kredibilitas Perusahaan di mata pemerintah, pemegang saham, mitra kerja dan seluruh Pemangku Kepentingan lainnya.

Perusahaan mengambil kebijakan maupun membuat keputusan demi kepentingan terbaik Perusahaan, bukan berdasarkan pertimbangan atau hubungan pribadi. Oleh karena itu, Perusahaan selalu menghindari situasi di mana kepentingan pribadi dapat berbenturan dengan kepentingan Perusahaan.

A. Latar Belakang

Penerapan kebijakan Perusahaan untuk mengatur penanganan Benturan Kepentingan dilatarbelakangi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Risiko terjadinya penyimpangan, pelanggaran dan/atau penyalahgunaan wewenang di Perusahaan yang menimbulkan perbuatan korupsi, kolusi dan nepotisme karena adanya Benturan Kepentingan yang dilakukan oleh Insan Jasa Raharja.
2. Benturan Kepentingan timbul apabila terdapat hal apapun yang mengganggu atau mempengaruhi pelaksanaan penilaian independen dari pegawai demi kepentingan terbaik Perusahaan.
3. Benturan Kepentingan merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi pertimbangan pribadi dan/atau menyingkirkan profesionalisme dan integritas Insan Jasa Raharja dalam melaksanakan tugas, sehingga berimplikasi pada pencapaian kinerja dan citra Perusahaan dalam jangka panjang.
4. Pemahaman yang tidak seragam mengenai Benturan Kepentingan menimbulkan penafsiran yang beragam dan sangat berpengaruh pada *performance* kinerja Insan Jasa Raharja.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan Pedoman Benturan Kepentingan adalah sebagai berikut:

1. Maksud

- a. Sebagai salah satu prinsip dasar, Perusahaan memerlukan pegawai yang berwibawa, berintegritas, bebas dari korupsi, serta memiliki kejujuran dan dedikasi penuh terhadap kepentingan Perusahaan.
- b. Sebagai salah satu tahapan kebijakan yang dapat membantu Perusahaan meningkatkan kinerja dan nilai (*value*) dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dapat dipercaya, bertanggung jawab dan adil agar Perusahaan memiliki daya saing yang kuat.
- c. Sebagai salah satu acuan bagi Dewan Komisaris, Direksi dan pegawai Perusahaan, sehingga diharapkan akan tercapai standar kerja yang tinggi selaras dengan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*).

2. Tujuan

- a. Menjadi rujukan/pedoman bagi Insan Jasa Raharja untuk melakukan pengelolaan Perusahaan sesuai dengan ketentuan sehingga dapat mencegah dan mengurangi penyimpangan, pelanggaran dan/atau kecurangan yang dapat menimbulkan kerugian finansial dan non finansial serta merusak citra Perusahaan.
- b. Menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terintegrasi dalam penanganan konflik kepentingan. Dengan begitu, prinsip keterbukaan dan akuntabilitas dapat diterapkan secara efektif.
- c. Menciptakan budaya kepatuhan yang dapat mengenal, mencegah dan mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja Insan Jasa Raharja.
- d. Mencegah terjadinya pengabaian, pembiaran dan/atau penyimpangan atas prosedur kerja, peraturan perundang-undangan dan ketentuan internal Perusahaan.

C. Referensi

Penyusunan Pedoman Benturan Kepentingan ini mengacu pada:

1. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1964 tentang Dana Pertanggungjawaban Wajib Kecelakaan Penumpang;
2. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1964 tentang Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan;
3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 20

Tahun 2001 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;

4. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2025 tentang Perubahan Keempat atas Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
6. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1965 tentang Ketentuan-ketentuan Pelaksanaan Dana Pertanggungan Wajib Kecelakaan Penumpang;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1965 tentang Ketentuan-ketentuan Pelaksanaan Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2020 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kelola Badan Pengelola Investasi Daya Anagata Nusantara;
12. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-2/MBU/03/2023 Tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara;
13. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-3/MBU/03/2023 Tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara;
14. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 73/POJK.05/2016 tentang Tata Kelola Perusahaan yang Baik bagi Perusahaan Perasuransian sebagaimana

telah diubah dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 43/POJK.05/2019 tentang Perubahan atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 73/POJK.05/2016 tentang Tata Kelola Perusahaan yang Baik bagi Perusahaan Perasuransian;

15. Keputusan Deputy Bidang Keuangan dan Manajemen Risiko Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-3/DKU.MBU/05/2023 tentang Petunjuk Teknis Komposisi dan Kualifikasi Organ Pengelola Risiko di Lingkungan Badan Usaha Milik Negara;
16. Surat Edaran PT Danantara Asset Management Nomor SE/002/DI-DAM/DO/2025 Tentang Pedoman Perilaku dan Profesionalisme Direksi dan Dewan Komisaris;
17. Anggaran Dasar PT Jasa Raharja sebagaimana dimuat dalam Akta Nomor 49 tanggal 28 Februari 1981 yang dibuat di hadapan Imas Fatimah, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta, yang telah beberapa kali diubah dan ditambah, terakhir dengan Akta Nomor 14 tanggal 9 April 2020 yang dibuat di hadapan Julius Purnawan, Sarjana Hukum, Magister Sains, Notaris di Jakarta.

D. Istilah dan Definisi

1. **Badan Pengaturan BUMN** yang selanjutnya disebut **BP BUMN** adalah lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang pengaturan BUMN.
2. **Badan Pengelola Investasi Daya Anagata Nusantara** yang selanjutnya disebut **Badan** adalah badan yang melaksanakan tugas pemerintah di bidang pengelolaan BUMN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang BUMN.
3. **Benturan Kepentingan** adalah suatu situasi atau kondisi di mana terjadi perbedaan antara kepentingan ekonomis Perusahaan dengan kepentingan ekonomis pribadi Insan Jasa Raharja yang dapat merugikan Perusahaan.
4. **Daftar Khusus** adalah daftar yang berisi kepemilikan saham dan/atau perubahan kepemilikan saham bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi beserta keluarganya pada Perusahaan dan/atau perusahaan lain serta tanggal saham itu diperoleh.
5. **Daftar Pemegang Saham** adalah daftar pemegang saham Perusahaan, baik pemegang saham pengendali (mayoritas) maupun pemegang saham non pengendali (minoritas).

6. **Dewan Komisaris** adalah Organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.
7. **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.
8. **Gratifikasi** adalah pemberian dalam arti luas meliputi uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
9. **Insan Jasa Raharja** adalah Dewan Komisaris, Direksi, pejabat struktural dan fungsional serta seluruh pegawai, baik pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap.
10. **Organ Perusahaan** adalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi.
11. **Perusahaan** adalah PT Jasa Raharja.
12. **Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*)** adalah pihak-pihak yang berkepentingan terhadap kegiatan Perusahaan, baik di lingkungan internal Perusahaan maupun pihak-pihak di luar Perusahaan.
13. **Rapat Umum Pemegang Saham** yang selanjutnya disebut **RUPS** adalah Organ Perusahaan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas dan/atau anggaran dasar.

E. Ruang Lingkup

Pedoman Benturan Kepentingan ini menjadi panduan bagi Insan Jasa Raharja untuk memahami bentuk dan sumber Benturan Kepentingan, serta cara penanganan dan pelaporannya di lingkungan Perusahaan.

F. Risiko Terkait Pedoman

Tabel 1.1 Identifikasi Risiko Terkait Pedoman

No	Nama Risiko	Pengelolaan Risiko
1	Pedoman tidak selaras dengan peraturan perundang undangan atau kebijakan Perusahaan	1. Unit teknis Pemilik Pedoman melakukan reviu bersama dengan Unit Kerja terkait diselaraskan dengan harapan Pemangku Kepentingan. 2. Menggunakan jasa konsultan yang berpengalaman dan kompeten dalam penyusunan pedoman.
2	Interpretasi yang salah atau tidak konsisten atas Pedoman	Menyelenggarakan pelatihan yang menyeluruh tentang Pedoman Benturan Kepentingan kepada seluruh pegawai yang terlibat dalam proses penyusunan pedoman.
3	Ketidaksesuaian penyusunan Pedoman atau SPO sesuai dengan tata cara penyusunan yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penyusunan Pedoman dan Standar Prosedur Operasi	Melakukan pendampingan kepada Unit Kerja dalam menyusun Pedoman dan SPO sesuai dengan Pedoman Penyusunan Pedoman dan Standar Prosedur Operasi.
4	Identifikasi risiko terkait Pedoman tidak dilakukan secara tepat	Pengisian kertas kerja identifikasi risiko awal oleh pemilik risiko saat mengajukan reviu Pedoman dan SPO
5	Pedoman Benturan Kepentingan tidak memenuhi kebutuhan atau ekspektasi pengguna	Melibatkan Unit Kerja dalam penyusunan Pedoman untuk memahami kebutuhan, harapan, dan tantangan yang dihadapi oleh pengguna sehingga Pedoman dapat dirancang untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan lebih baik.
6	Terjadinya pengambilan keputusan yang tidak independen	Perlu kordinasi antara Dewan Komisaris, Direksi dan Unit kerja untuk pemantauan dan verifikasi pengungkapan kepemilikan saham dan hubungan bisnis yang menimbulkan potensi Benturan Kepentingan.

BAB II. BENTUK, JENIS DAN SUMBER TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

Penanganan Benturan Kepentingan dilakukan dengan prinsip dasar antara lain sebagai berikut:

1. Insan Jasa Raharja harus mengambil keputusan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Perusahaan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi atau tanpa dipengaruhi oleh hubungan keterkaitan dengan agama, profesi, partai politik, etnisitas dan keluarga.
2. Insan Jasa Raharja dilarang memasukkan atau mempertimbangkan kepentingan pribadi dalam pengambilan keputusan maupun tindakan yang dapat memengaruhi objektivitas dan kualitas keputusannya. Dalam hal terdapat Benturan Kepentingan, Insan Jasa Raharja wajib menghindari keterlibatan atau partisipasi dalam proses pengambilan keputusan resmi.
3. Insan Jasa Raharja harus menghindari tindakan pribadi yang memanfaatkan informasi orang dalam (*inside information*) yang diperoleh dari jabatannya, sedangkan informasi tersebut tidak berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Insan Jasa Raharja wajib bersifat terbuka dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan tugasnya. Kewajiban ini tidak hanya terbatas kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan ketentuan internal Perusahaan tetapi juga mencakup ketaatan terhadap prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*).
5. Insan Jasa Raharja wajib mendukung dan menumbuhkan budaya anti Benturan Kepentingan melalui pelaksanaan dialog integritas serta penerapan mekanisme dan prosedur pengaduan masyarakat atas dugaan terjadinya Benturan Kepentingan.
6. Insan Jasa Raharja wajib mengelola dan mengatur urusan pribadinya secara bertanggung jawab guna menghindari terjadinya Benturan Kepentingan, baik selama menjabat maupun setelah tidak lagi menjadi Insan Jasa Raharja.
7. Insan Jasa Raharja wajib menunjukkan komitmen terhadap integritas dan profesionalisme dengan menerapkan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan yang efektif, konsisten dan berkelanjutan.

B. Bentuk Benturan Kepentingan

1. Benturan kepentingan (*Conflict of Interest*) sering terjadi dalam perusahaan, termasuk yang melibatkan Insan Jasa Raharja (pegawai) atau pihak lain yang punya hubungan afiliasi (keterkaitan). Hubungan afiliasi yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan meliputi:
 - a. Hubungan Keluarga yaitu keterkaitan keluarga (perkawinan/keturunan baik horizontal maupun vertikal) hingga derajat kedua (seperti orang tua, anak, kakek-nenek, cucu, atau saudara kandung).
 - b. Hubungan Internal yaitu keterkaitan antara pegawai, Direksi, dan/atau Dewan Komisaris dari pihak yang sama.
 - c. Hubungan Antar Perusahaan dengan Pengurus Sama yaitu dua perusahaan yang punya satu atau lebih anggota Direksi/Dewan Komisaris yang sama.
 - d. Hubungan Pengendalian yaitu perusahaan dan pihak yang mengendalikan atau dikendalikan oleh perusahaan tersebut (secara langsung maupun tidak langsung).
 - e. Hubungan Antar Perusahaan yang dikendalikan Pihak Sama yaitu Dua perusahaan yang dikendalikan oleh pihak yang sama.
 - f. Hubungan dengan Pemegang Saham Utama yaitu keterkaitan antara Perusahaan dengan pemegang saham utama.
 - g. Hubungan Potensial Lainnya yaitu semua hubungan lain yang berpotensi memunculkan benturan kepentingan.
2. Situasi di dalam lingkungan Perusahaan yang menyebabkan adanya kesempatan bagi Insan Jasa Raharja untuk:
 - a. Menerima Gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan.
 - b. Menggunakan aset jabatan/Perusahaan untuk kepentingan pribadi/golongan yang melanggar peraturan dan ketentuan internal Perusahaan.
 - c. Menggunakan informasi rahasia jabatan/Perusahaan untuk kepentingan pribadi/golongan.
 - d. Melakukan proses kegiatan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak tertentu.
 - e. Melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya dan/atau perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung dan sejenis dengan jabatannya, sehingga menyebabkan pemanfaatan jabatan dalam Perusahaan untuk kepentingan jabatan lainnya.

- f. Situasi di mana Insan Jasa Raharja memberikan akses khusus kepada pihak tertentu sehingga dalam pelaksanaannya mengabaikan dan tidak mengikuti prosedur yang seharusnya.

C. Jenis Benturan Kepentingan

Jenis Benturan Kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh Insan Jasa Raharja, antara lain:

1. Kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian Gratifikasi.
2. Pengangkatan pegawai, promosi, pengembangan karir serta pemberian *reward* dan *punishment* berdasarkan pada hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pihak-pihak tertentu.
3. Pemilihan mitra/rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak obyektif dan profesional.
4. Melakukan kegiatan tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur serta menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan dan atas pengaruh pihak lain.

D. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan

Benturan Kepentingan dapat disebabkan oleh:

1. Adanya penyalahgunaan wewenang yaitu Insan Jasa Raharja membuat keputusan atau melakukan tindakan yang melampaui batas wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan internal Perusahaan.
2. Adanya perangkapan jabatan di beberapa lembaga/Instansi/Perusahaan sehingga menurunkan kemampuan/produktivitas yang bersangkutan untuk memenuhi tugas pokoknya di Perusahaan.
3. Adanya hubungan afiliasi (pribadi dan golongan), yaitu Insan Jasa Raharja mempunyai hubungan dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan dan/atau hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
4. Adanya pemberian Gratifikasi, yaitu Insan Jasa Raharja menerima Gratifikasi dalam bentuk apapun dari pihak-pihak yang diduga memiliki keterkaitan dengan Keputusan/jabatannya.
5. Kelemahan sistem prosedur operasional Perusahaan, sehingga menimbulkan terjadinya Benturan Kepentingan.

6. Melakukan aktivitas lain di luar tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tugas utamanya dalam Perusahaan tidak dapat dilaksanakan secara profesional, independen dan akuntabel.

BAB III. PENGUNGKAPAN DAN PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN

Upaya pencegahan terjadinya Benturan Kepentingan hanya dapat dicapai, bila pada setiap Insan Jasa Raharja mempunyai komitmen yang tinggi untuk melakukan perbaikan nilai, sistem, perilaku dan budaya. Kemampuan dan keinginan memperbaiki nilai, sistem, perilaku dan budaya akan menjadi sumber kekuatan yang mendasari motivasi dan perilakunya untuk senantiasa menghindari terjadinya Benturan Kepentingan atau potensi Benturan Kepentingan yang dapat merugikan Perusahaan.

A. Pencegahan Benturan Kepentingan

Pencegahan Benturan Kepentingan pada dasarnya dapat dilaksanakan dengan cara antara lain:

1. Insan Jasa Raharja harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan asas dan kebijakan Perusahaan.
2. Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi Insan Jasa Raharja yang dapat menghambat pelaksanaan tugas Perusahaan harus diungkapkan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai.
3. Perusahaan harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi Benturan Kepentingan.
4. Perusahaan harus dapat memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya.
5. Perusahaan harus dapat menyediakan dan mendorong insan Jasa Raharja untuk mengungkapkan dan membahas masalah-masalah Benturan Kepentingan serta harus membuat ketentuan yang melindungi keterbukaan dari penyalahgunaan oleh pihak-pihak lain.
6. Perusahaan harus menciptakan, mempertahankan dan mengembangkan budaya komunikasi terbuka dan dialog mengenai integritas dengan Pemangku Kepentingan.

B. Pengungkapan Benturan Kepentingan

1. Dalam hal terjadi Benturan Kepentingan atau terdapat keadaan yang dapat dipandang sebagai Benturan Kepentingan oleh Insan Jasa Raharja dan/atau oleh pihak lain, Insan Jasa Raharja wajib mengungkapkan situasi atau transaksi yang berpotensi menimbulkan Benturan Kepentingan tersebut dalam bentuk surat pernyataan atau melalui risalah rapat pada setiap awal tahun buku.
2. Dewan Komisaris dan Direksi yang mengalami Benturan Kepentingan selama tahun berjalan wajib mengungkapkannya dalam risalah rapat yang sekurang-kurangnya memuat informasi nama pihak yang memiliki Benturan Kepentingan, masalah pokok dan dasar pertimbangan pengambilan keputusan.
3. Dewan Komisaris dan Direksi mengungkapkan konflik kepentingan yang aktual dan potensial yang terjadi disertai perlakuannya pada kesempatan awal untuk mengelola konflik tersebut dengan tepat.
4. Pegawai yang mengalami Benturan Kepentingan selama tahun berjalan wajib menyampaikan surat pernyataan atau laporan yang mencakup informasi rinci terkait situasi Benturan Kepentingan, guna menghindari pengambilan keputusan yang berpotensi menimbulkan Benturan Kepentingan.
5. Surat pernyataan atau risalah rapat terkait Benturan Kepentingan, wajib disampaikan kepada:
 - a. Kepala Unit Kerja bagi pegawai yang membuat pernyataan, dengan tembusan kepada Unit Kerja yang membidangi fungsi Sumber Daya Manusia dan fungsi pengawasan intern.
 - b. Dewan Komisaris bagi Direksi, dengan tembusan kepada Direktur SDM dan Umum.
 - c. Pemegang Saham bagi Dewan Komisaris.
6. Pengungkapan dalam Laporan Tahunan yang bersifat non keuangan wajib memuat informasi mengenai transaksi Benturan Kepentingan yang terjadi pada tahun buku berjalan, apabila terdapat transaksi dimaksud.
7. Pengungkapan adanya potensi/Benturan Kepentingan dituangkan dalam bentuk pernyataan sebagaimana terdapat dalam lampiran untuk dapat diadministrasikan dan terdokumentasi dengan baik.

C. Tahapan Pencegahan Benturan Kepentingan

Dalam pelaksanaan pencegahan terjadinya Benturan Kepentingan dilakukan melalui tahapan, antara lain:

1. Penyusunan Kontrak Manajemen Direksi dan Dewan Komisaris yang mencakup unsur-unsur sebagai berikut:
 - a. Direksi dan Dewan Komisaris wajib membuat dan menandatangani pernyataan tahunan bebas konflik kepentingan (*annual conflict of interest declaration*) sebagai bentuk komitmen etika dan integritas pribadi.
 - b. Pernyataan bahwa tidak akan memanfaatkan Perusahaan secara langsung atau secara tidak langsung untuk kepentingan pribadi, keluarga, dan golongan tertentu.
 - c. Menjaga independensi dalam mengambil keputusan untuk sebaik-baiknya kepentingan Perusahaan dan berkomitmen akan melakukan pengungkapan Benturan Kepentingan sesegera mungkin setelah terjadi situasi Benturan Kepentingan.
2. Penyusunan Kerangka Kebijakan Pencegahan Benturan Kepentingan

Dalam penyusunan kerangka kebijakan Perusahaan yang terkait dengan pencegahan Benturan Kepentingan, terdapat beberapa aspek pokok yang saling terkait dan perlu mendapatkan perhatian, antara lain :

 - a. Pendefinisian Benturan Kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas Perusahaan dan pegawai.
 - b. Komitmen Dewan Komisaris dan Direksi dalam penerapan kebijakan Benturan Kepentingan.
 - c. Pemahaman dan kesadaran yang baik tentang Benturan Kepentingan guna mendukung kepatuhan dalam upaya pencegahan Benturan Kepentingan.
 - d. Keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan pencegahan Benturan Kepentingan.
 - e. Keterlibatan Pemangku Kepentingan dalam pencegahan Benturan Kepentingan.
 - f. Monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.
3. Identifikasi Situasi Benturan Kepentingan

Pada tahapan ini akan dilakukan proses identifikasi terhadap situasi yang termasuk dalam kriteria Benturan Kepentingan, dalam proses identifikasi harus diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

 - a. Dijabarkan dengan jelas mengenai situasi dan hubungan afiliasi yang menimbulkan Benturan Kepentingan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing di Perusahaan.

- b. Konsisten dengan prinsip dasar bahwa terdapat berbagai situasi di mana kepentingan pribadi maupun hubungan afiliasi seorang Insan Jasa Raharja dapat menimbulkan Benturan Kepentingan.
4. Penyusunan Strategi Pencegahan Benturan Kepentingan
- Kebijakan pencegahan Benturan Kepentingan perlu didukung oleh sebuah strategi yang efektif berupa hal-hal sebagai berikut:
- a. Penyusunan Pedoman Perilaku dan Etika (*Code of Conduct*) di Perusahaan.
 - b. Penyusunan pedoman Pengadaan Barang dan/atau Jasa yang mencantumkan identifikasi dan pencegahan terjadinya Benturan Kepentingan dengan pihak terkait baik secara langsung maupun tidak langsung, yang menyebabkan terjadinya persaingan usaha tidak sehat.
 - c. Penyusunan prosedur transaksi pihak berelasi yang bertujuan agar Benturan Kepentingan dapat dikelola dengan tepat dan melindungi Perusahaan dan Pemegang Saham.
 - d. Penyusunan prosedur pengelolaan dana pensiun dengan tujuan agar menghindari Benturan Kepentingan yang berpotensi timbul antara Insan Jasa Raharja sebagai penerima manfaat dana pensiun dengan Perusahaan sebagai pengelola dana pensiun.
 - e. Pelatihan, arahan dan konseling dengan memberi contoh-contoh praktis dan langkah-langkah untuk mengatasi situasi Benturan Kepentingan.
 - f. Pernyataan (*disclosure*) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaannya jabatan. Pernyataan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat dan cara pencegahan Benturan Kepentingan.
 - g. Dukungan administrasi yang menjamin efektifitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui.
5. Pengelolaan Daftar dan Dokumen
- Untuk memenuhi syarat akuntabilitas, keterbukaan, dan tertib administrasi, Direksi wajib membuat, menyimpan dan memelihara Daftar Pemegang Saham, Daftar Khusus, laporan tahunan beserta dokumen keuangan Perusahaan dan dokumen lainnya.
- a. Daftar Pemegang Saham
 - 1) Daftar Pemegang Saham dibuat oleh Sekretaris Perusahaan untuk setiap perubahan modal saham/ditempatkan dan modal disetor.

- 2) Daftar Pemegang Saham ditandatangani oleh Direktur Utama sebagaimana Lampiran 1.
- 3) Daftar Pemegang Saham asli disimpan oleh Sekretaris Perusahaan.

b. Kewajiban Menyusun Daftar Khusus

- 1) Perusahaan mewajibkan Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan untuk mengungkapkan kepemilikan sahamnya di perusahaan lain dalam Daftar Khusus, sebagaimana Lampiran II.
- 2) Dewan Komisaris dan Direksi wajib memperbaharui dan menandatangani Daftar Khusus setiap terjadinya perubahan kepemilikan saham atau minimal setiap awal tahun buku.
- 3) Daftar Khusus disimpan secara rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan audit berkaitan dengan kemungkinan adanya potensi Benturan Kepentingan.
- 4) Perusahaan menetapkan Sekretaris Perusahaan sebagai Unit Kerja yang bertanggungjawab mengadministrasikan Daftar Khusus.

c. Pakta Integritas Tindakan Transaksional Direksi

- 1) Direksi wajib menandatangani Pakta Integritas untuk tindakan transaksional yang memerlukan persetujuan Dewan Komisaris dan/atau RUPS.
- 2) Direksi menyampaikan dan melampirkan Pakta Integritas yang telah ditandatangani bersamaan dengan surat permohonan persetujuan atas tindakan transaksional yang memerlukan persetujuan Dewan Komisaris.
- 3) Direksi dan Dewan Komisaris menyampaikan dan melampirkan pakta integritas yang telah ditandatangani bersamaan dengan surat permohonan persetujuan atas tindakan transaksional yang memerlukan persetujuan RUPS.
- 4) Pakta Integritas tindakan transaksional Direksi atau Dewan Komisaris sebagaimana Lampiran III dan Lampiran IV.

d. Pakta Integritas Insan Jasa Raharja

- 1) Insan Jasa Raharja wajib menandatangani pakta integritas yang memuat pernyataan tidak memiliki Benturan Kepentingan antara kepentingan pribadi/keluarga, jabatan lain, atau golongan dengan kepentingan

Perusahaan pada awal pengangkatan yang dapat diperbaharui sesuai kebutuhan.

- 2) Seluruh pihak, baik panitia pengadaan, pejabat pengadaan, atau lembaga profesional yang terlibat wajib menandatangani pakta integritas untuk setiap pelaksanaan pengadaan barang dan/atau jasa yang dilakukan.

6. Ketentuan Sanksi Atas Pelanggaran

Ketentuan sanksi atas pelanggaran terhadap kebijakan penanganan Benturan Kepentingan, diatur sebagai berikut:

- a. Pedoman Benturan Kepentingan berlaku dan mengikat bagi seluruh Insan Jasa Raharja dengan kewajiban memberikan laporan apabila terdapat potensi Benturan Kepentingan dalam aktivitas Perusahaan.
- b. Pelanggaran terhadap ketentuan Pedoman Benturan Kepentingan akan dikenakan sanksi yang berlaku di Perusahaan serta berpotensi dikenakan sanksi pidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Melakukan pelaporan adanya Benturan Kepentingan merupakan bentuk tanggung jawab Insan Jasa Raharja dalam melindungi diri sendiri dan keluarga dari potensi dikenakannya sanksi pidana maupun sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

7. Tindakan Apabila Berada dalam Situasi Benturan Kepentingan

Adapun serangkaian tindakan yang dapat dilakukan apabila Insan Jasa Raharja berada dalam situasi Benturan Kepentingan antara lain:

a. Pengaturan Rangkap Jabatan

1) Dewan Komisaris

- a) Anggota Dewan Komisaris dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:
 - i) Anggota Dewan Komisaris pada BUMN lain, Badan Usaha Milik Daerah, Badan Usaha Milik Swasta, BUMN kecuali berdasarkan penugasan khusus dari Kepala BP BUMN;
 - ii) Anggota Direksi pada BUMN lain, Badan Usaha Milik Daerah, Badan Usaha Milik Swasta, atau perusahaan lainnya dan menduduki jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris; atau
 - iii) Jabatan lainnya yang dapat menimbulkan Benturan Kepentingan.

- b) Anggota Dewan Komisaris yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud pada huruf a), masa jabatannya sebagai anggota Dewan Komisaris Perusahaan berakhir karena hukum terhitung sejak terjadinya perangkapan jabatan.
- c) Dalam hal seseorang yang menduduki jabatan yang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris sebagaimana dimaksud di atas diangkat sebagai anggota Dewan Komisaris, maka yang bersangkutan harus memberitahu RUPS dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak diketahuinya perangkapan tersebut untuk selanjutnya dilanjutkan proses penetapan pemberhentian.

2) Direksi

- a) Anggota Direksi dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:
 - i) Direksi pada BUMN dan perusahaan lainnya;
 - ii) Dewan Komisaris pada perusahaan lainnya;
 - iii) Merangkap jabatan struktural dan fungsional pada instansi/ lembaga pemerintah pusat dan atau daerah;
 - iv) Jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan;
 - v) Pengurus partai politik, anggota legislatif dan/atau kepala daerah/wakil kepala daerah;
 - vi) Jabatan lain yang dapat menimbulkan Benturan Kepentingan; dan/atau
 - vii) Calon legislatif atau calon kepala daerah/wakil kepala daerah.
- b) Direksi dilarang memangku jabatan rangkap sebagai anggota Dewan Komisaris pada badan usaha lain, kecuali:
 - i) Dewan Komisaris pada Anak Perusahaan selain sebagai Komisaris Utama, dikecualikan untuk Direktur Utama; dan
 - ii) Dewan Komisaris pada badan usaha lain untuk mewakili/memperjuangkan kepentingan Perusahaan sepanjang memperoleh izin dari Kepala BP BUMN;
- c) Anggota Direksi yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud di atas, masa jabatannya sebagai anggota Direksi Perusahaan berakhir karena hukum terhitung sejak terjadinya perangkapan jabatan.

- d) Dalam hal seseorang menduduki jabatan yang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Direksi sebagaimana dimaksud di atas diangkat sebagai anggota Direksi, maka yang bersangkutan harus memberitahu RUPS dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak diketahuinya perangkapan tersebut untuk selanjutnya dilanjutkan proses penetapan pemberhentian.
 - 3) Anggota Direksi yang mempunyai rangkap jabatan di luar Perusahaan wajib memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari Dewan Komisaris.
 - 4) Anggota Dewan Komisaris harus menyampaikan pemberitahuan kepada Dewan Komisaris dan ketua komite yang menjalankan fungsi nominasi sebelum menerima rangkap jabatan sebagai direktur atau komisaris pada korporasi terbuka, jabatan direktur lainnya atau posisi lain yang memerlukan komitmen waktu yang signifikan.
 - 5) Insan Jasa Raharja dilarang menjadi pengurus di partai politik dan/atau calon/anggota legislatif.
 - 6) Pejabat struktural yang menjalankan fungsi Sumber Daya Manusia, Keuangan, Hubungan Masyarakat, Kepatuhan dan Hukum, Pengawasan Intern serta Kepala Unit Kerja, Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Kantor Cabang tidak dapat menjadi Pengurus Serikat Pekerja.
- b. Pengaturan Penunjukan Pejabat Pelaksana Tugas
- 1) Dalam hal terjadi penunjukan Pejabat Pelaksana Tugas Direksi, harus mempertimbangkan ketentuan rangkap jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
 - a) Dalam rangka penerapan pengelolaan manajemen risiko, tidak diperkenankan perangkapan jabatan antara :
 - i) Direktur Utama dengan Direktur Keuangan.
 - ii) Direktur Utama dengan Direktur Kepatuhan dan Manajemen Risiko.
 - b) Khusus untuk Direktur yang membawahi fungsi kepatuhan tidak dapat merangkap sebagai anggota Direksi yang membawahi fungsi operasional dan fungsi keuangan.
 - 2) Dalam hal penunjukan Pejabat Pelaksana Tugas pada Kantor Wilayah dan Kantor Cabang, harus mempertimbangkan potensi Benturan Kepentingan dan ketentuan internal Perusahaan.
- c. Pengaturan Larangan bagi Insan Jasa Raharja

Insan Jasa Raharja dilarang untuk:

- 1) Memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/ atau pihak lain menggunakan biaya Perusahaan.
- 2) Memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 3) Menerima pemberian dan keuntungan pribadi lainnya yang bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan.
- 4) Bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang dan/atau jasa di Perusahaan.
- 5) Memanfaatkan data dan informasi Perusahaan untuk kepentingan di luar Perusahaan.
- 6) Terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan Perusahaan mitra kerja atau calon mitra kerja lainnya.
- 7) Memanfaatkan dan menggunakan hak milik intelektual Perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau menghambat perkembangan Perusahaan.

d. Pengaturan Keterlibatan Pegawai dalam Benturan Kepentingan

- 1) Pengurangan kepentingan pribadi Insan Jasa Raharja dalam jabatannya.
- 2) Menghindari tindakan atau transaksi yang mempunyai Benturan Kepentingan dan dapat memengaruhi independensi dalam melaksanakan tugas serta menarik diri dari proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Benturan Kepentingan.
- 3) Transfer pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki Benturan Kepentingan.
- 4) Mengalihkan tugas dan tanggung jawab pegawai yang bersangkutan.
- 5) Pengunduran diri pegawai dari jabatan yang menyebabkan Benturan Kepentingan.

e. Pengaturan Pekerjaan Sampingan di luar Perusahaan

Pegawai dapat melakukan aktivitas lain di luar jam kerja, dengan syarat:

- 1) Tidak memiliki Benturan Kepentingan dengan kepentingan Perusahaan dan/atau tidak menurunkan kemampuan/produktivitas yang bersangkutan untuk memenuhi tugas pokoknya di Perusahaan.

- 2) Bekerja bukan dengan perusahaan pesaing, pelanggan atau pemasok.
 - 3) Pekerjaan sampingan dilarang dilakukan pada jam kerja Perusahaan dan dilarang menggunakan fasilitas Perusahaan.
 - 4) Pegawai tidak boleh menjual produk-produk atau jasa dari pekerjaan sampingan kepada Perusahaan.
 - 5) Pekerjaan sampingan tidak boleh mengganggu atau mencegah pegawai dalam melaksanakan kewajibannya.
8. Atas permohonan tertulis dari Pemegang Saham, Direksi memberi izin kepada Pemegang Saham untuk memeriksa Daftar Pemegang Saham, Daftar Khusus, Risalah RUPS dan Laporan Tahunan serta mendapatkan salinan Risalah RUPS dan salinan Laporan Tahunan.

BAB IV. PELAPORAN, EVALUASI DAN SOSIALISASI

Dalam rangka efektifitas penerapan Pedoman Benturan Kepentingan, Perusahaan melakukan mekanisme pelaporan, evaluasi secara berkala serta melaksanakan sosialisasi secara berkesinambungan kepada seluruh Insan Jasa Raharja maupun kepada Pemangku Kepentingan.

A. Pelaporan Atas Pelanggaran

1. Insan Jasa Raharja berkewajiban melaporkan setiap indikasi terjadinya perilaku yang melanggar Pedoman Benturan Kepentingan.
2. Perusahaan berkewajiban menyusun sistem pelaporan pelanggaran sebagai sarana untuk menyampaikan laporan pelanggaran.
3. Perusahaan berkewajiban menjaga kerahasiaan identitas pelapor.
4. Pelaporan pelanggaran Pedoman Benturan Kepentingan dapat dilakukan melalui:
 - a. Surat yang ditujukan kepada Perusahaan: atau
 - b. Melalui saluran pelaporan pelanggaran di Perusahaan.

B. Evaluasi Pelaksanaan Pedoman Benturan Kepentingan

1. Perusahaan melakukan evaluasi terhadap penerapan Pedoman Benturan Kepentingan untuk menilai keberlakuan dan kesesuaian pedoman tersebut dengan kebutuhan Perusahaan serta untuk mengukur efektivitas pelaksanaannya.
2. Perusahaan akan senantiasa melakukan pengembangan dan perbaikan secara berkesinambungan terhadap Pedoman Benturan Kepentingan dengan mengacu pada hasil evaluasi yang telah dilakukan, serta apabila terdapat perubahan peraturan perundang-undangan maupun perubahan Anggaran Dasar Perusahaan yang berkaitan dengan materi Pedoman Benturan Kepentingan.

C. Sosialisasi Pedoman Benturan Kepentingan

Dalam rangka menyamakan pemahaman seluruh Insan Jasa Raharja terhadap penerapan Pedoman Benturan Kepentingan di Perusahaan, Perusahaan secara berkelanjutan melaksanakan sosialisasi kepada pihak internal maupun eksternal, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pemahaman terhadap prinsip-prinsip Benturan Kepentingan harus dijadikan acuan bagi seluruh Insan Jasa Raharja dan Pemangku Kepentingan. Pemahaman prinsip tersebut diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja

Perusahaan secara berkesinambungan dengan tetap memperhatikan kepentingan seluruh pihak yang terkait.

2. Bagi pihak internal, sosialisasi diarahkan untuk meningkatkan pemahaman, menumbuhkan kesadaran serta memperkuat komitmen dalam menerapkan Pedoman Benturan Kepentingan secara konsisten.
3. Bagi pihak eksternal, sosialisasi diarahkan untuk memberikan pemahaman tentang ketentuan Benturan Kepentingan yang berlaku di Perusahaan, sehingga terwujud proses operasional yang sehat, transparan dan bebas dari kegiatan yang dapat merugikan Perusahaan.

LAMPIRAN I**DAFTAR PEMEGANG SAHAM**

Nama Pemegang Saham	Kepemilikan Saham			Ditempatkan dan Disetor Penuh		
	Jumlah (Lembar)	Rupiah (Rp)	Prosentase (%)	Jumlah (Lembar)	Rupiah (Rp)	Prosentase (%)

Jakarta,

Direksi
PT Jasa Raharja

.....
Direktur Utama

LAMPIRAN II**DAFTAR KHUSUS****A. SAHAM YANG DIMILIKI SENDIRI**

Nama :
Jabatan : Direktur.....
Saham yang Dimiliki

No	Nama Saham/ Perusahaan	Jumlah Lembar Saham yang Dimiliki	Persentase Dibanding Jumlah Saham yang Beredar	Tanggal Perolehan

B. SAHAM YANG DIMILIKI OLEH KELUARGA

No	Nama Saham/ Perusahaan	Hubungan dengan Pejabat Ybs.	Nama Saham/ Perusahaan	Persentase Dibanding Jumlah Saham yang Beredar

Jakarta.....
Yang bersangkutan

.....

LAMPIRAN III

PERNYATAAN TIDAK MEMILIKI POTENSI/ BENTURAN KEPENTINGAN

Pada hari ini tanggal bulan..... tahun dua ribu dua puluh lima (..... -2025), yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jabatan :

Dalam rangka meningkatkan kinerja PT Jasa Raharja, demi untuk menghindari potensi/Benturan Kepentingan dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta tanggung jawab pada PT Jasa Raharja, dengan ini menyatakan hal-hal sebagai berikut :

1. Tidak akan melakukan transaksi atau usaha yang mengandung unsur potensi atau Benturan Kepentingan.
2. Tidak akan melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan dalam hal terjadi potensi atau Benturan Kepentingan yang akan merugikan perusahaan.
3. Apabila di kemudian hari terdapat transaksi atau usaha dan melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan yang terjadi potensi atau Benturan Kepentingan akan segera melaporkan kepada:
 - a) Pemegang Saham bagi Dewan Komisaris.
 - b) Dewan Komisaris bagi Direksi.
 - c) Kepala Unit Kerja bagi Pegawai.
4. Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya, dan pelanggaran atas pernyataan ini membawa konsekuensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta,

Yang menyatakan

Nama

Jabatan

LAMPIRAN IV

PAKTA INTEGRITAS TINDAKAN TRANSAKSIONAL DIREKSI

Dalam rangka memenuhi peraturan perundang-undangan dan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*), Direktur Utama atas nama Direksi PT Jasa Raharja dengan ini menyatakan hal-hal sebagai berikut :

1. Melaksanakan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun, Direksi telah mengambil tindakan transaksional yaitu yang memerlukan persetujuan Dewan Komisaris dan/atau RUPS/Kepala BP BUMN.
2. Tindakan transaksional tersebut telah disetujui oleh Direksi sesuai Risalah Rapat Direksi Nomor : Tanggal Tentang
3. Direksi tidak memiliki potensi Benturan Kepentingan atas pengambilan keputusan terhadap tindakan transaksional.

Demikian Pakta Integritas Tindakan Transaksional Direksi, dan dapat dipertanggungjawabkan kebenaran formal dan materialnya.

Jakarta,

**Direksi
PT Jasa Raharja**

.....
Direktur Utama