

**CODE OF CONDUCT (COC) - KODE ETIK PERUSAHAAN
PT TRIMEGAH KARYA PRATAMA TBK
ULTRA CORPORATION**



Dibuat oleh:

Divisi Corporate Communication & Corporate Secretary

I. PENDAHULUAN

Code of Conduct ini menjadi pedoman perilaku yang wajib dipatuhi oleh seluruh jajaran Komisaris, Direksi, anggota komite di bawah Dewan Komisaris dan Direksi, serta seluruh karyawan PT Trimegah Karya Pratama Tbk ("Perusahaan"). Pedoman ini bertujuan memastikan seluruh aktivitas bisnis dijalankan dengan integritas, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap hukum serta Peraturan Perusahaan yang berlaku.

Setiap pelanggaran terhadap Code of Conduct ini dapat dikenakan sanksi disiplin hingga pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan.

II. KEPATUHAN TERHADAP HUKUM DAN PERATURAN

Seluruh insan perusahaan wajib mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk namun tidak terbatas pada:

- a. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah terkait,
- b. Peraturan Perusahaan yang mengatur hak dan kewajiban karyawan, tata tertib kerja, jam kerja, cuti, upah, THR, dan perlindungan pekerja,
- c. Peraturan Pasar Modal dan Otoritas Jasa Keuangan,
- d. Regulasi telekomunikasi dan peraturan lain yang relevan dengan bisnis perusahaan.

III. INTEGRITAS DAN ETIKA KERJA

- a. Setiap karyawan wajib menjalankan tugas dengan itikad baik, bertanggung jawab, dan penuh kehati-hatian.
- b. Menjaga nama baik perusahaan dan tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan atau rekan kerja.
- c. Menghindari konflik kepentingan dan melaporkan setiap potensi konflik kepada atasan atau bagian legal.
- d. Tidak melakukan tindakan diskriminasi, pelecehan, intimidasi, atau kekerasan di lingkungan kerja kepada siapapun dan dalam hal apapun.

IV. HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN

- a. Perusahaan menjamin hak karyawan atas upah yang layak sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Pemerintah, kemampuan perusahaan, keahlian karyawan, dan pengalaman karyawan.
- b. Perusahaan menjamin hak-hak lainnya atas karyawan seperti tunjangan, THR, hak cuti, serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang juga melihat kemampuan perusahaan dan kondisi eksternal perusahaan.
- c. Karyawan wajib mematuhi tata tertib perusahaan, menjaga kerahasiaan informasi, dan menggunakan fasilitas perusahaan secara bertanggung jawab.

- d. Karyawan berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari diskriminasi.

V. LARANGAN INSIDER TRADING DAN PENYALAHGUNAAN INFORMASI

- a. Komisaris, Direksi, anggota komite, dan karyawan yang memiliki akses informasi material yang belum dipublikasikan dilarang melakukan transaksi saham atau sekuritas perusahaan.
- b. Dilarang menyebarkan informasi material yang bersifat rahasia kepada pihak lain yang dapat mempengaruhi keputusan investasi.
- c. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenakan sanksi pidana sesuai peraturan pasar modal.

VI. PENGGUNAAN DAN PERLINDUNGAN ASET PERUSAHAAN

- a. Seluruh aset perusahaan harus digunakan hanya untuk kepentingan perusahaan dan dijaga dari penyalahgunaan, pencurian, atau kerusakan.
- b. Termasuk di dalamnya adalah aset fisik, intelektual, informasi rahasia, dan fasilitas perusahaan.
- c. Setiap penyalahgunaan atau kehilangan aset harus segera dilaporkan kepada bagian terkait.

VII. KEBIJAKAN ANTI PELECEHAN SEKSUAL DAN NON-DISKRIMINASI

VII.1 Kebijakan Anti Pelecehan Seksual

Perusahaan melarang keras segala bentuk pelecehan seksual di lingkungan kerja, baik secara fisik, verbal, non-verbal, maupun melalui media elektronik. Pelecehan seksual mencakup namun tidak terbatas pada:

- a. Sentuhan fisik yang tidak diinginkan,
- b. Ucapan, lelucon, isyarat, atau komentar yang bersifat seksual,
- c. Permintaan atau tekanan untuk melakukan aktivitas seksual,
- d. Penyebaran gambar, video, atau pesan bermuatan seksual tanpa persetujuan,
- e. Ancaman atau imbalan terkait aktivitas seksual dalam hubungan kerja.

Setiap karyawan, atasan, atau pihak ketiga yang mengetahui atau mengalami dugaan pelecehan seksual wajib melaporkan kejadian tersebut kepada atasan langsung, HRD, atau saluran pelaporan resmi perusahaan. Perusahaan menjamin kerahasiaan dan perlindungan terhadap pelapor serta melarang segala bentuk tindakan balasan (retaliasi) secara langsung.

Pelanggaran terhadap kebijakan ini akan dikenakan sanksi tegas sesuai Peraturan Perusahaan, mulai dari teguran tertulis, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja dan/atau pelaporan kepada pihak berwenang.

VII.2 Kebijakan Non-Diskriminasi

Perusahaan berkomitmen menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari segala bentuk diskriminasi berdasarkan:

- a. Jenis kelamin
- b. Agama
- c. Ras
- d. Suku
- e. Warna kulit
- f. Status pernikahan
- g. Usia
- h. Disabilitas
- i. Pandangan politik
- j. Atau karakteristik pribadi lainnya yang dilindungi oleh hukum.

Setiap keputusan terkait rekrutmen, promosi, pelatihan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, tanpa memandang latar belakang pribadi. Pelanggaran terhadap kebijakan non-diskriminasi akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan Peraturan Perusahaan dan hukum yang berlaku.

VII.3 Penanganan dan Pelaporan

Perusahaan menyediakan mekanisme pelaporan (whistleblowing) yang aman dan rahasia untuk setiap dugaan pelanggaran terkait pelecehan seksual dan diskriminasi. Seluruh laporan akan ditindaklanjuti secara profesional, adil, dan tanpa intimidasi terhadap pelapor atau saksi.

VIII. PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING)

Setiap pelanggaran terhadap hukum, peraturan perusahaan, atau Code of Conduct wajib dilaporkan kepada atasan langsung, bagian legal, atau Komite Audit. Perusahaan memberikan perlindungan kepada pelapor yang bertindak dengan itikad baik dan melarang tindakan balasan terhadap pelapor. Laporan palsu atau fitnah dapat dikenakan sanksi sesuai hukum yang berlaku.

IX. HAK ASASI MANUSIA (HAM)

Perusahaan berkomitmen untuk menghormati dan melindungi Hak Asasi Manusia dalam seluruh aktivitas bisnisnya. Hal ini mencakup penghormatan terhadap martabat, kebebasan berpendapat, dan perlakuan adil tanpa diskriminasi terhadap seluruh karyawan, mitra bisnis, dan pemangku kepentingan lain. Perusahaan menolak segala bentuk pelanggaran HAM, termasuk tetapi tidak terbatas pada diskriminasi, pelecehan, eksploitasi, dan perlakuan tidak manusiawi di lingkungan kerja.

X. LARANGAN PEKERJA ANAK DAN PEKERJA PAKSA

Perusahaan melarang keras penggunaan pekerja anak di bawah usia yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga melarang segala bentuk pekerja paksa, kerja paksa, atau kerja yang bersifat eksploitasi.

Seluruh proses rekrutmen dan ketenagakerjaan harus mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan menjunjung tinggi prinsip keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja.

XI. KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)

Perusahaan berkomitmen menyediakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi seluruh karyawan dan pihak terkait. Kebijakan K3 harus dipatuhi secara ketat oleh seluruh insan perusahaan, meliputi:

- Identifikasi dan pengendalian risiko keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.
- Penyediaan alat pelindung diri (APD) dan pelatihan K3 secara berkala.
- Penanganan kecelakaan kerja dan keadaan darurat secara cepat dan efektif.
- Penerapan standar K3 sesuai dengan peraturan pemerintah dan praktik terbaik industri.

XII. KEWAJIBAN DIREKSI DAN KOMISARIS UNTUK MENCEGAH KONFLIK KEPENTINGAN

Direksi dan Komisaris wajib mengutamakan kepentingan terbaik perusahaan dalam setiap pengambilan keputusan dan tindakan. Mereka harus:

- a. Menghindari situasi yang menimbulkan konflik kepentingan, baik yang nyata maupun potensial.
- b. Mengungkapkan secara transparan setiap kepentingan pribadi yang berpotensi bertentangan dengan kepentingan perusahaan.
- c. Tidak memanfaatkan jabatan atau informasi perusahaan untuk keuntungan pribadi atau pihak lain.
- d. Melaporkan dan mendiskusikan potensi konflik kepentingan kepada Dewan Komisaris atau Komite Audit sesuai prosedur yang berlaku.

Kepatuhan terhadap kewajiban ini merupakan bagian dari tanggung jawab fiduciary dan etika profesional Direksi dan Komisaris

XIII. DISIPLIN DAN PENANGANAN SANKSI

Pelanggaran terhadap Code of Conduct, Peraturan Perusahaan atau peraturan internal lainnya dapat dikenakan sanksi mulai dari teguran, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja. Proses penegakan disiplin dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai prosedur yang berlaku.

XIV. PERUBAHAN DAN PENYESUAIAN

Code of Conduct ini dapat diubah atau disesuaikan oleh Dewan Komisaris dan Direksi sesuai perkembangan peraturan perundang-undangan dan kebutuhan perusahaan.

Seluruh insan perusahaan wajib mengikuti pembaruan dan menyesuaikan perilaku sesuai perubahan tersebut.

XV. PERNYATAAN KEPATUHAN

Setiap Komisaris, Direksi, anggota komite, dan karyawan wajib menandatangani pernyataan bahwa telah menerima, membaca, memahami, dan bersedia mematuhi Code of Conduct ini melalui mekanisme penerimaan karyawan baru, penugasan baru, perpindahan divisi, pembaruan code of conduct, pembaruan Peraturan Perusahaan, dan hal lainnya yang merubah isi dari kode etik perusahaan atau yang terkait. Komitmen ini menjadi bagian dari tanggung jawab profesional dan etika kerja setiap insan perusahaan.

PENUTUP

Code of Conduct ini merupakan fondasi untuk membangun budaya perusahaan yang berintegritas, profesional, dan berorientasi pada kepatuhan hukum serta penghormatan terhadap hak-hak semua pihak yang terkait.

