PG Candi Baru

member of ID FOOD

PEDOMAN
PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

PT PG CANDI BARU
TAHUN 2023

PT PG Candi Baru
Jalan Raya Candi No.10 Sidoarjo, 61271, Jawa Timur
Tel. (031) 8921003-4, Fax (031) 8921002

RIWAYAT PERUBAHAN

No	Perubahan	Tanggal
-	-	-

PENGANTAR DIREKTUR

Penerapan prinsip – prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik *(Good Corporate Governance)* secara konsisten dan berkesinambungan serta menjadikan prinsip tersebut sebagai landasan operasional Perusahaan merupakan komitmen yang dimiliki oleh PT PG Candi Baru. Dalam rangka membangun kerja sama yang harmonis dan meningkat nilai Perusahaan, maka kegiatan usaha Perusahaan tidak luput dari hubungan dan interaksi dengan Pemangku Kepentingan maupun pihak – pihak lainnya. Hubungan dan interaksi tersebut tentu mempunyai potensi terjadinya situasi benturan kepentingan yang mungkin tidak dapat terhindarkan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Kurangnya pemahaman terhadap benturan kepentingan dapat menimbuklkan penafsiran yang beragam dan memberikan pengaruh negatif terhadap pengelolaan Perusahaan.

Oleh karena itu Perusahaan membuat Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagai upaya pencegahan terjadinya benturan kepentingan yang dilakukan oleh Insan Candi Baru. Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan dibuat untuk memberikan arah dan acuan bagi seluruh Insan Candi Baru yang berkenaan dengan Konflik Kepentingan di lingkungan Perusahaan, agar sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* sehingga dapat mendorong terlaksananya etika bisnis yang tinggi dan mencegah kecurangan serta penyimpangan perilaku lainnya. Kedepan, pedoman ini senantiasa disesuaikan dengan perkembangan hukum, sosial, norma, peraturan dan perjalanan bisnis Perusahaan yang berpedoman kepada peraturan perundang – undangan yang berlaku yang diselaraskan dengan Pedoman Tata Kelola Perusahaan dan Pedoman Etika dan Perilaku Perusahaan.

Direktur,

Rachmad Sartono

PERNYATAAN KOMITMEN
DEWAN KOMISARIS DAN DIREKTUR

Kami, selaku jajaran Direktur dan Dewan Komisaris PT PG Candi Baru menyatakan bahwa dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenang senantiasa menerapkan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan PT PG Candi Baru demi kemajuan perusahaan serta untuk mewujudkan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik *(Good Corporate Governance).*

Sidoarjo, 31 Oktober 2023

Dewan Komisaris

Ardian Wijanarko
Komisaris Utama

Direktur

Rachmad Sartono
Direktur

Siswadi
Komisaris

DAFTAR ISI

RIWAYAT PERUBAHAN i
KATA PENGANTAR ii
PERNYATAAN KOMITMEN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKTUR iii
DAFTAR ISI iv

BAB I. PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Tujuan 1
1.3 Manfaat 1
1.4 Landasan Hukum 1
1.5 Ruang Lingkup 2
1.6 Istilah dan Definisi 2

BAB II. BENTURAN KEPENTINGAN 4
2.1 Benturan Kepentingan 4
2.2 Bentuk – bentuk Situasi Benturan Kepentingan 4
2.3 Sumber Penyebab Benturan Kepentingan 5
2.4 Jenis Benturan Kepentingan 5

BAB III. PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN 6
3.1 Prinsip Dasar 6
3.2 Tindakan terhadap Potensi Benturan Kepentingan 6
3.3 Tata Cara Penanganan Terjadinya Situasi/Kondisi Benturan Kepentingan 6
3.4 Mekanisme Pelaporan Benturan Kepentingan 7

BAB IV. UPAYA PENCEGAHAN TERJADINYA BENTURAN KE[ENTINGAN PERUSAHAAN 8
4.1 Komitmen dan Keteladanan 8
4.2 Perhatian Khusus atas Hal Tertentu 9
4.3 Area Potensi Rawan Korupsi 10
4.4 Menghindari Situasi Benturan Kepentingan 10
4.5 Pemantauan dan Evaluasi 11

BAB V. SANKSI ATAS PELANGGARAN 12

BAB VI. PENUTUP 13
LAMPIRAN 14

BAB I - PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) perlu dilakukan Perusahaan secara konsisten dan berkesinambungan melalui. Salah satunya dalam menjalankan hubungan dan interaksi dengan para Pemangku Kepentingan maupun pihak – pihak lainnya seringkali timbul potensi terjadinya situasi Benturan Kepentingan yang mungkin tidak dapat terhindarkan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Kurangnya pemahaman terhadap Benturan Kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam dan memberikan pengaruh negatif terhadap pengelolaan Perusahaan. Perusahaan menyadari pentingnya sikap yang tegas terhadap penanganan Benturan Kepentingan yang terjadi di Perusahaan, sehingga dapat tercipta pengelolaan Perusahaan yang baik, serta hubungan yang harmonis dengan seluruh Pemangku Kepentingan maupun pihak-pihak lainnya dalam pelaksanaan kerja sama dan interaksi dengan Perusahaan.

Oleh karena itu, perlu disusun Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan yang berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta diselaraskan dengan Pedoman Tata Kelola Perusahaan (Code of Corporate Governance) dan Pedoman Perilaku (Code of Conduct).

1.2 Tujuan

1. Sebagai pedoman bagi insan Candi Baru untuk memahami, mencegah, dan menangani benturan kepentingan di PT PG Candi Baru sehingga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan;
2. Sebagai bentuk implementasi penerapan budaya dan nilai perusahaan serta tata kelola perusahaan yang baik;
3. Mewujudkan pengelolaan Perusahaan yang bebas dari segala bentuk Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

1.3 Manfaat

1. Tersedianya mekanisme deteksi dini *(early warning system)* atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran pedoman perilaku dan benturan kepentingan oleh Insan Candi Baru di lingkungan Perusahaan;
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran benturan kepentingan oleh Insan Candi Baru di lingkungan Perusahaan;
3. Meningkatnya reputasi Perusahaan di mata pemangku kepentingan *(stakeholders).*

1.4 Landasan Hukum

Pedoman ini berlandaskan pada :

1. Undang – undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
2. Undang – undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang – undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban
3. Undang – undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara

4. Undang – undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang – undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
5. 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
6. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-3/MBU/03/2023 Tentang Organ Dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara
7. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER - 01/MBU/01/2015 Tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara
8. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik *(Good Corporate Governance)* pada Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik *(Good Corporate Governance)* pada Badan Usaha Milik Negara.

1.5 Ruang Lingkup

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini diberlakukan bagi Dewan Komisaris, Direktur dan Organ Pendukung, Kepala Bagian dan seluruh Karyawan di lingkungan PT PG Candi Baru dalam menjalankan tugas sehari-hari sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) serta para pemangku kepentingan (stakeholders) lainnya.

1.6 Istilah dan Definisi

Benturan Kepentingan, adalah situasi atau kondisi dimana Insan Candi Baru yang karena jabatan atau posisinya, memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan baik sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya, serta tindakan dan kinerja hasil keputusan tersebut yang dapat merugikan bagi Perusahaan.

Daftar Khusus, adalah daftar yang berisi kepemilikan saham dan/atau perubahan kepemilikan saham bagi anggota Dewan Komisaris dan Direktur beserta keluarganya pada PT PG Candi Baru dan/atau Perusahaan lain serta tanggal saham itu diperoleh.

Daftar Pemegang Saham, adalah daftar pemegang saham PT PG Candi Baru, baik pemegang saham pengendali (mayoritas) maupun pemegang saham non pengendali (minoritas).

Dewan Komisaris, adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

Direksi, adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung-jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, seusai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

Gratifikasi, adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (discount), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma - cuma, dan fasilitas lainnya baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Insan Candi Baru, adalah Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh Karyawan yang bekerja di Lingkungan PT PG Candi Baru, termaksud anggota keluarga intinya (Suami/Istri/Anak- anak).

Kantor Perusahaan, adalah Kantor Pusat, serta unit bisnis unit/kantor perwakilan atau kantor lainnya yang berhubungan dengan operasi perusahaan.

Kepentingan Pribadi, adalah keinginan/kebutuhan Insan Candi Baru mengenai hal yang bersifat pribadi.

Mitra Usaha/Pihak Ketiga, adalah pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin kerja sama bisnis berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Perusahaan

Perusahaan, adalah PT PG Candi Baru.

Stakeholders, adalah para pihak yang berkepentingan dengan perusahaan.

BAB II – BENTURAN KEPENTINGAN

21 Pengertian Benturan Kepentingan[1]

Benturan Kepentingan, adalah situasi atau kondisi dimana Insan Candi Baru yang karena jabatan atau posisinya, memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan baik sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya, serta tindakan dan kinerja hasil keputusan tersebut yang dapat merugikan bagi Perusahaan.

22 Bentuk-bentuk Situasi Benturan Kepentingan[2]

1. Situasi yang menyebabkan Insan Candi Baru menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi;
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan asset jabatan atau Perusahaan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan atau Perusahaan dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
4. Situasi perangkapan jabatan di beberapa perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
5. Situasi yang memberikan akses khusus kepada Insan Candi Baru atau pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;
6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai;
8. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
9. Situasi post employment (berupa trading influence, rahasia jabatan);
10. Situasi dimana seseorang dapat menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi;
11. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
12. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Perusahaan, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa di Perusahaan;
13. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Insan Candi Baru dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Insan Candi Baru sehubungan dengan Jabatannya di Perusahaan.
14. Bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya (Moonlighting atau outside employment).

---

[1] PERMEN BUMN No. PER - 01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian BUMN, Bab I.
[2] PERMEN BUMN No. PER - 01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian BUMN Bab II.

23 Sumber Penyebab Benturan Kepentingan [3]

1. Kekuasaan dan kewenangan Insan Candi Baru;
2. Perangkapan Jabatan, yaitu Insan Candi Baru yang memegang jabatan lain yang memiliki Benturan Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya pada Perusahaan, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara professional, independen dan akuntabel;
3. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan Candi Baru dengan pihak yang terkait dengan kegiatan usaha Perusahaan, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
4. Gratifikasi, yaitu kegiatan pemberian dan atau penerimaan Hadiah/Cinderamata atau Hiburan, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, dilakukan oleh Insan Candi Baru terkait dengan wewenang/jabatannya di Perusahaan, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme Insan Candi Baru;
5. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan Candi Baru yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya Perusahaan yang ada;
6. Kepentingan pribadi (vested interest) yaitu keinginan/kebutuhan Insan Candi Baru mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

24 Jenis Benturan Kepentingan[4]

1. Kebijakan dari Insan Candi Baru yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan, dan/atau pemberian gratifikasi;
2. Pemberian izin dan/atau persetujuan dari Insan Candi Baru yang diskriminatif;
3. Pengangkatan Insan Candi Baru berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari Insan Candi Baru lainnya atau pihak lainnya;
4. Pemilihan partner atau rekanan kerja oleh Insan Candi Baru berdasarkan keputusan yang tidak professional;
5. Melakukan komersialisasi pelayanan publik;
6. Menggunakan barang milik Perusahaan dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
7. Melakukan pembinaan dan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standard dan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang dibina dan diawasi;
8. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai norma, standard dan prosedur;
9. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
10. Menjadi bawahan dari pihak yang dinilai.

[3] PERMEN BUMN No. PER - 01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian BUMN, Bab II.
[4] PERMEN BUMN No. PER - 01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian BUMN, Bab II.

BAB III – PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

3.1 Prinsip Dasar[5]

1. Pengambilan keputusan dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajiban, Insan Candi Baru mendasarkan pada:
   a. Peraturan perundang-undangan, kebijakan dan standard operating procedure (SOP) yang berlaku;
   b. Profesionalitas, objektifitas dan transparan;
   c. Tidak memasukkan unsur kepentingan pribadi;
   d. Tidak dipengaruhi oleh hubungan afiliasi.
2. Setiap terjadi benturan kepentingan, maka Insan Candi Baru:
   a. Harus mengungkapkan kejadian/keadaan benturan kepentingan yang dialami/diketahui;
   b. Tidak boleh berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
3. Insan Candi Baru yang dirinya berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan DILARANG untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut. Untuk selanjutnya yang bersangkutan dapat mengundurkan diri dari tugas yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut atau memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan Keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud, kecuali apabila dengan pertimbangan tertentu yang semata-mata untuk kepentingan Perusahaan, maka Direksi dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dari tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut;
4. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh Insan Candi Baru dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan Perusahaan yang mengatur mengenai hal tersebut;
5. Insan Candi Baru harus menghindarkan diri dari sikap, perilaku, dan tindakan yang dapat mengakibatkan benturan kepentingan.
6. Kepala Bagian dan Staf harus mengendalikan dan menangani benturan kepentingan secara memadai.
7. Insan Candi Baru harus menjaga informasi jabatan atau Perusahaan yang bersifat rahasia kecuali harus diungkapkan berdasarkan proses hukum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberian informasi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan secara proporsional, transparan dan tidak memihak.

3.2 Tindakan Terhadap Potensi Benturan Kepentingan

Dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan, Insan Candi Baru bersikap/berperilaku/bertindak menghindarkan diri dari Benturan Kepentingan dengan tidak:

1. Mengkaitkan nama Perusahaan dengan Mitra Kerja/Pihak Ketiga untuk kepentingan pribadi yang merugikan citra Perusahaan;
2. Memberikan akses penggunaan fasilitas Perusahaan dan barang milik Perusahaan di luar kedinasan untuk kepentingan pribadi/golongan;
3. Merangkap jabatan/duduk sebagai pengurus, penasehat atau pelindung dalam badan sosial

[5] PERMEN BUMN No. PER - 01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian BUMN, Bab III.

dimana yang bersangkutan menerima upah/gaji/honorarium atau keuntungan materil/finansial lainnya;

4. Memanfaatkan data dan informasi rahasia Perusahaan untuk kepentingan pribadi/pihak lain;
5. Meminjam uang kepada rekan kerja/mitra kerja/pihak ketiga yang melanggar ketentuan atau kewajaran;
6. Menerima Gratifikasi yang dianggap suap/illegal atau menerima Gratifikasi tanpa melakukan pelaporan penerimaan Gratifikasi sebagaimana diatur lebih lanjut dalam Pedoman Pengendalian Gratifikasi.

3.3 Tata Cara Penanganan Terjadinya Situasi/Kondisi Benturan Kepentingan

1. Apabila terjadi perkara di depan Pengadilan antara Perusahaan dengan Insan Candi Baru, maka Insan Candi Baru yang bersangkutan tidak berwenang mewakili Perusahaan di depan Pengadilan;
2. Insan Candi Baru tidak berwenang mewakili Perusahaan apabila Insan Candi Baru yang bersangkutan mempunyai Benturan Kepentingan dengan Perusahaan;
3. Apabila Insan Candi Baru berada dalam situasi yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan, maka berdasarkan penilaiannya sendiri yang bersangkutan wajib membuat dan menandatangani Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan;
4. Apabila Insan Candi Baru berdasarkan penilaiannya sendiri tidak merasa memiliki potensi Benturan Kepentingan, namun berdasarkan penilaian atasan langsung dan/atau berdasarkan hasil audit internal dinyatakan bahwa Insan Candi Baru yang bersangkutan memiliki potensi Benturan Kepentingan, maka yang digunakan adalah penilaian atasan langsung dan/atau hasil audit internal;
5. Hal-hal yang harus dilakukan sebagai pedoman dalam menangani potensi Benturan Kepentingan adalah sebagai berikut:
   a. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan Candi Baru memiliki Benturan Kepentingan;
   b. Membatasi akses Insan Candi Baru atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki Benturan Kepentingan;
   c. Mutasi Insan Candi Baru yang memiliki Benturan Kepentingan ke jabatan lain yang tidak menimbulkan Benturan Kepentingan;
   d. Mengalihkan tugas dan tanggung jawab Insan Candi Baru yang memiliki Benturan Kepentingan;
   e. Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan Candi Baru yang memiliki Benturan Kepentingan;
   f. Pemberian sanksi yang tegas sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

3.4 Mekanisme Pelaporan Benturan Kepentingan

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

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

Kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung selanjutnya melaporkan kepada Direktur tentang situasi/kondisi yang menunjukkan indikasi adanya benturan kepentingan yang dihadapi paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak terjadinya benturan kepentingan.

2. Tim Pemantau Pelaksanaan Whistle Blowing System (WBS) PT Candi Baru
   Pelaporan melalui PIC Whistle Blowing System (WBS) PT PG Candi Baru sesuai surat keputusan Direktur PT PG Candi Baru. Pelaporan dilakukan apabila pelapor adalah Insan Candi Baru atau pihak-pihak lainnya (Pelanggan, Mitra Kerja, Masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Perusahaan. Pelaporan atas terjadinya Benturan Kepentingan tersebut harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan Perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk/fitnah.

3. Tindak Lanjut

   a. Atasan langsung atau Tim Pemantau Pelaksanaan Whistle Blowing System (WBS) PT Candi Baru wajib melaporkan kepada Direktur tentang situasi/kondisi yang menunjukkan indikasi adanya benturan kepentingan yang dihadapi paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak terjadinya situasi/kondisi tersebut.
   b. Pelaporan dapat dilakukan kepada Dewan Komisaris bila terindikasi adanya benturan kepentingan di Level Direksi dan Pemegang Saham bila terindikasi adanya benturan kepentingan di Level Dewan Komisaris.
   c. Pihak yang dilaporkan agar meneliti situasi/kondisi yang menunjukkan indikasi adanya benturan kepentingan yang dilaporkan tersebut dan dalam waktu paling lambat 5 (lima) hari kerja mengambil keputusan untuk mengatasi situasi tersebut.

BAB IV – UPAYA PENCEGAHAN TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN PERUSAHAAN

4.1 Komitmen dan Keteladanan Insan Candi Baru [6]

1. Dewan Komisaris, Direktur dan seluruh Insan Candi Baru dilarang memanfaatkan Perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga, dan/atau pihak lain yang dapat merugikan atau mengurangi keuntungan Perusahaan dan dilarang mengambil keuntungan pribadi baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan Perusahaan selain penghasilan yang sah. Dalam hal terjadi Benturan Kepentingan, anggota Dewan Komisaris, organ Dewan Komisaris, Direktur dan seluruh Insan Candi Baru dilarang mengambil tindakan yang dapat merugikan Perusahaan atau mengurangi keuntungan Perusahaan dan wajib mengungkapkan Benturan Kepentingan dalam setiap keputusan.
2. Diperlukan komitmen dan keteladanan dari seluruh Insan Candi Baru termasuk Dewan Komisaris dan Direktur dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan Perusahaan, kepentingan Publik, kepentingan karyawan dan berbagai faktor lainnya, serta dengan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan serta peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan. Pernyataan komitmen tertuang dalam Pakta Integritas bagi Dewan Komisaris dan Direktur dan Surat Pernyataan Benturan Kepentingan bagi karyawan yang dilakukan setahun sekali.

4.2 Perhatian Khusus atas Hal-hal Tertentu [7]

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap memiliki risiko tinggi yang akan dapat menyebabkan terjadinya situasi Benturan Kepentingan, antara lain:

a. Hubungan afiliasi;
b. Gratifikasi;
c. Pekerjaan tambahan;
d. Informasi orang dalam;
e. Kepentingan pribadi/golongan dalam pengadaan barang/jasa di lingkungan Perusahaan;
f. Tuntutan keluarga dan komunitas;
g. Kedudukan di organisasi lain dimana yang bersangkutan menerima upah/gaji;
h. Intervensi pada jabatan sebelumnya;
i. Perangkapan jabatan

[6] PERMEN BUMN No. PER-2/MBU/3/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan BUMN, PERMEN BUMN Nomor : PER - 01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Bab III

[7] Per-Men BUMN Nomor : PER - 01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Bab III.

4.3 Area Potensi Rawan Korupsi [8]

Setiap Insan Candi Baru harus memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal tertentu sebagaimana dimaksud pada poin 4.2 di atas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada bidang atau area, antara lain namun tidak terbatas sebagai berikut:

a. Proses pengadaan barang dan jasa di lingkungan Perusahaan;
b. Pelaksanan perjalanan dinas Insan Candi Baru
c. Proses pendirian Anak Perusahaan;
d. Proses RUPS Tahunan dan/atau RUPS RKAP dan/atau RUPS Luar Biasa;
e. Proses RKAP;
f. Proses pengangkatan Dewan Komisaris dan Direksi Anak Perusahaan.

4.4 Menghindari Situasi Benturan Kepentingan[9]

Pelaksanaan tugas dan fungsi di Perusahaan agar selalu mengikuti prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG). Oleh karena itu, Insan Candi Baru yang karena tugas dan fungsinya terlibat dalam proses pada bidang atau area dengan potensi rawan KKN, agar menghindari dan memproteksi diri dari tindakan KKN. Insan Candi Baru dapat lebih awal menghindari terjadinya Benturan Kepentingan atau melakukan antisipasi terhadap terjadinya Benturan Kepentingan dalam pengambilan keputusan, antara lain dengan lebih awal mengetahui agenda pembahasan untuk pengambilan keputusan atau melakukan penarikan diri (recusal) dan pengambilan keputusan secara ad hoc.
Hal-hal untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan pada Insan Candi Baru, antara lain:

a. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan;
b. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Perusahaan;
c. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
d. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/asset Perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
e. Dilarang menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan atau hiburan (entertainment) dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di Perusahaan, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
f. Dilarang mengijinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Insan Candi Baru dan atau di luar Insan Candi Baru;
g. Dilarang menerima refund dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
h. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Perusahaan;
i. Dilarang memanfaatkan informasi Perusahaan dan data bisnis Perusahaan untuk kepentingan di luar Perusahaan;

---

[8] Per-Men BUMN Nomor : PER - 01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Bab III.
[9] Per-Men BUMN Nomor : PER - 01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Bab III.

j. Dilarang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing dan/atau perusahaan Mitra kerja atau calon mitra kerja lainnya.
k. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang/jasa di Perusahaan, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama;
l. Dilarang memanfaatkan dan menggunakan hak cipta Perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau menghambat perkembangan Perusahaan.

4.5 Pemantauan dan Evaluasi [10]

Pelaksanaan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta best practices di bidang Good Corporate Governance (GCG).

[10] Per-Men BUMN Nomor : PER - 01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Bab III.

BAB V – SANKSI ATAS PELANGGARAN

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

BAB VI – PENUTUP

1. Dewan Komisaris, Direktur dan seluruh jajaran Manajemen Perusahaan harus mendukung sepenuhnya penerapan kebijakan perusahaan mengenai penanganan benturan kepentingan, sehingga di dalam lingkungan Perusahaan tidak terdapat situasi yang dapat memberikan kesempatan bagi Insan PG Candi Baru untuk melakukan pelanggaran, penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang atas suatu keputusan/jabatan.
2. Perusahaan harus menyiapkan mekanisme dan prosedur pelaporan dari masyarakat dan karyawan terkait dengan pelanggaran, penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang yang terjadi di lingkungan Perusahaan.
3. Insan PG Candi Baru harus menunjukkan komitmen, integritas dan profesional dalam mencegah terjadinya benturan kepentingan.

PAKTA INTEGRITAS
(LETTER OF UNDERTAKING)

Nomor : .....

Saya yang menyatakan dan bertanda tangan dibawah ini :
(Pihak yang bertanggung jawab).

Nama : .....
Jabatan : .....

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan berwenang bertindak untuk dan atas nama:

Perusahaan : PT Pabrik Gula Candi Baru
Alamat Kedudukan : Jalan Raya Candi No. 10 Sidoarjo

dengan kesadaran penuh sebagai insan yang bertanggung jawab, atas kehendak sendiri yang bebas dari pengaruh pihak manapun, dengan ini menyatakan kesanggupan dan kesediaan saya untuk terikat pada hal-hal yang dinyatakan sebagai berikut :

1. Sanggup mengemban amanah atas dasar kepercayaan *(fiduciary duties),* mengupayakan capaian kinerja perusahaan secara maksimal dengan cara :
   a. mengindahkan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik *(good corporate governance)* dengan kecermatan yang tinggi, dan dalam keadaan bebas, mandiri atau tidak dibawah tekanan, maupun pengaruh dari pihak lain *(independency)*;
   b. bersikap dan mengambil keputusan dengan penuh kehati-hatian atau prudent *(duty of care)* dan berani mengambil tanggung jawab penuh atas jalannya perusahaan *(responsibility),* secara konsisten mendahulukan yang terbaik bagi kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi *(duty of loyalty)* demi untuk kepentingan yang terbaik bagi perusahaan, dengan mengindahkan berbagai sumber informasi, keterangan dan telah melakukan perbandingan yang cukup, sebagaimana layaknya saya mempertimbangkan keputusan bagi diri saya sendiri *(prudent person rule)*;
   c. dalam mengambil keputusan saya tidak memiliki kepentingan pribadi/keluarga atau tujuan untuk melakukan sesuatu untuk manfaat diri sendiri, jabatan lain, atau golongan dengan kepentingan perusahaan, maupun menguntungkan pihak – pihak yang terkait diri saya, atau pihak yang terafiliasi dengan saya, dan dengan demikian tidak memiliki posisi yang mengandung potensi benturan kepentingan *(conflict of interest rule)*;
   d. mentaati semua ketentuan perundangan yang berlaku termasuk mempertimbangkan *best practice,* yang dipandang perlu, penting, kritikal dalam proses tersebut *(duly abiding the laws)* serta;
   e. tidak memberikan toleransi terhadap praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.
2. Sanggup menjalankan tugas serta amanat sebagai ..... sesuai dengan peraturan perundangan, Anggaran Dasar perusahaan serta kontrak manajemen yang telah saya tanda tangani;

3. Selama menjabat sebagai ....., menyatakan dengan sebenarnya bahwa saya tidak dalam posisi yang memiliki benturan kepentingan;
4. Selama menjabat sebagai ....., tidak akan memanfaatkan posisi saya pada perusahaan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk kepentingan pribadi, keluarga dan kerabat, maupun golongan tertentu, dan tidak memiliki benturan kepentingan maupun rangkap jabatan yang bertentangan dengan pengangkatan sebagai ..... pada perusahaan ini, sesuai peraturan di bidang Badan Usaha Milik Negara dan peraturan perundang-undangan lainnya;
5. Selama menjabat sebagai ....., akan menggunakan setiap manfaat yang diperoleh dari remunerasi dan fasilitas yang diberikan dan disediakan oleh Perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai ..... dan memperhatikan ketentuan serta kebijakan yang berlaku di Perusahaan;
6. Apabila berdasarkan penilaian RUPS, saya tidak mencapai kinerja yang ditetapkan dan atau tidak mentaati Pakta Integritas ini, maka saya bersedia menerima konsekuensi akibat hal tersebut dan menerima sanksi sesuai ketentuan hukum yang berlaku apabila ditemukan terjadinya pelanggaran terhadap hal-hal sebagaimana termaktub dalam Pakta Integritas ini.

Demikian Pakta Integritas ini saya sampaikan dengan sebenar – benarnya, tanpa menyembunyikan fakta dan hal material apapun, dan dengan demikian saya akan bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dari hal – hal yang saya nyatakan disini, demikian pula akan bersedia bertanggung jawab baik secara perdata maupun pidana, apabila laporan dan pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan sebenarnya.

Demikian Pakta Integritas ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

..... , ...

Yang Menyatakan,

(.....)

Lampiran 1

Itikad Baik, Kecermatan Tinggi dan *Independency*
(Berikan ✓ untuk Prinsip – prinsip yang Dipenuhi dan
Keterangan untuk Prinsip – prinsip yang Belum Dipenuhi)

No.	Prinsip – prinsip	Ya	Tidak
1	Melaksanakan sesuai kewenangan dan tidak melampaui batas – batas kewenangan yang ditetapkan peraturan perundang – undangan dan Anggaran Dasar Perusahaan	☐	☐
2	Melaksanakan dengan penuh tanggung jawab (memperhatikan keseluruhan proses dengan penuh seksama dan tekun)	☐	☐
3	Memberikan upaya yang terbaik dalam mencapai hasil seperti yang direncanakan	☐	☐
4	Memberikan upaya yang terbaik dalam mencapai hasil seperti yang direncanakan	☐	☐
5	Melaksanakan proses tanpa pengaruh/tekanan dari pihak lain yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan maupun prinsip – prinsip korporasi yang sehat	☐	☐
6	Mengungkapkan informasi yang material dan relevan kepada Pemegang Saham secara memadai atas seluruh proses pengelolaan perusahaan	☐	☐

Penjelasan (apabila tidak dipenuhinya prinsip – prinsip) :

1. .....
2. .....
3. .....
4. dan seterusnya.

Lampiran 2

Duty of Care and of Loyalty and Prudent Person Rule
(Berikan ✓ untuk Prinsip – prinsip yang Dipenuhi dan
Keterangan untuk Prinsip – prinsip yang Belum Dipenuhi)

No.	Prinsip – prinsip	Ya	Tidak
1	Melakukan identifikasi keseluruhan proses yang kritikal dalam setiap tindakan manajerial	☐	☐
2	Melaksanakan seluruh proses dilaksanakan dengan sebaik – baiknya bagi kepentingan Perusahaan	☐	☐
3	Melakukan identifikasi terhadap keseluruhan risiko dan mengembangkan strategi untuk memitigasi risiko – risiko yang mungkin timbul tersebut	☐	☐
4	Memberikan upaya yang terbaik dalam mencapai hasil seperti yang direncakan	☐	☐
5	Memastikan bahwa risiko – risiko yang dapat berdampak signifikan terhadap proses bisnis telah dimitigasi	☐	☐
6	Memastikan bahwa kesenjangan antara rencana dan realisasi dalam batas – batas toleransi risiko yang telah ditetapkan	☐	☐

Penjelasan (apabila tidak dipenuhinya prinsip – prinsip) :

1. .....
2. .....
3. .....
4. dan seterusnya.

Lampiran 3

No Conflict of Interest

(Berikan ✓ untuk Prinsip – prinsip yang Dipenuhi dan
Keterangan untuk Prinsip – prinsip yang Belum Dipenuhi)

No.	Prinsip – prinsip	Ya	Tidak
1	Tidak akan melakukan tindakan – tindakan yang memiliki pertentangan kepentingan dengan kepentingan Perusahaan dalam proses persetujuan/pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun	☐	☐
2	Tidak akan melakukan sesuatu tindakan untuk manfaat diri sendiri	☐	☐
3	Tidak akan melakukan tindakan dan/atau pengikatan dengan pihak – pihak lain yang memiliki hubungan keluarga baik horizontal maupun vertikal	☐	☐
4	Memastikan dan mendokumentasikan bahwa identifikasi dan penyelesaian permasalahan pertentangan kepentingan telah dilakukan secara memadai	☐	☐
5	Akan mengungkapkan kepada Pemegang Saham secara memadai informasi mengenai identifikasi dan penyelesaian permasalahan yang bertentangan dengan kepentingan pribadi atau pihak terafiliasi	☐	☐

Penjelasan (apabila tidak dipenuhinya prinsip – prinsip) :

1. .....
2. .....
3. .....
4. dan seterusnya.

Lampiran 4

Duly Abiding the Laws

(Berikan ✓ untuk Prinsip – prinsip yang Dipenuhi dan
Keterangan untuk Prinsip – prinsip yang Belum Dipenuhi)

No.	Prinsip – prinsip	Ya	Tidak
1	Akan memerinci dan mendokumentasikan keseluruhan proses pengelolaan perusahaan	☐	☐
2	Akan mematuhi seluruh kebijakan internal perusahaan, ketentuan internal perusahaan dan Anggaran Dasar Perusahaan	☐	☐
3	Akan mematuhi seluruh arahan/keputusan RUPS	☐	☐
4	Akan mematuhi seluruh arahan/pendapat Direktur dan Dewan Komisaris	☐	☐
5	Dalam menetapkan personil, akan memilih personil yang dapat bertanggung jawab dalam memastikan pemenuhan terhadap seluruh ketentuan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku, kebijakan internal dan arahan/keputusan RUPS	☐	☐
6	Akan memastikan dan mendokumentasikan proses pemenuhan terhadap seluruh ketentuan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku, kebijakan internal dan arahan/keputusan RUPS	☐	☐

Penjelasan (apabila tidak dipenuhinya prinsip – prinsip) :

1. .....
2. .....
3. .....
4. dan seterusnya.

Contoh Surat Pernyataan Benturan Kepentingan Insan PG Candi Baru

SURAT PERNYATAAN
BENTURAN KEPENTINGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a :
NIK :
Bagian :
Perusahaan :

Berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi selaku insan PG Candi Baru, dengan ini menyatakan:

1. Bahwa saya tidak memiliki benturan kepentingan antara kepentingan pribadi/keluarga, jabatan ataupun golongan dengan kepentingan Perusahaan dan bersedia mengisi Daftar Khusus mengenai kepemilikan saham dan/atau keluarga pada perusahaan atau perusahaan lainnya serta apabila saya terjadi benturan kepentingan, maka saya tidak akan melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan Perusahaan yang terkait dengan kasus tersebut;
2. Bahwa saya tidak mengambil peluang bisnis Perusahaan untuk diri sendiri dan menggunakan asset Perusahaan, informasi Perusahaan atau jabatan untuk kepentingan pribadi serta berkompetisi dengan Perusahaan;
3. Bahwa saya akan menjaga kerahasiaan informasi serta kebijakan Perusahaan;
4. Bahwa saya akan mematuhi peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar dan menerapkan prinsip Good Corporate Governance serta kebijakan Perusahaan yang ditetapkan;
5. Bahwa saya akan ikut berpartisipasi terciptanya perilaku etis dan menjunjung the highest ethical standard di Perusahaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya guna memenuhi ketentuan yang terdapat dalam Anggaran Dasar Perseroan.

Sidoarjo, ...2020

Yang Menyatakan,

(.....)

Contoh Daftar Khusus Pemegang Saham

DAFTAR KHUSUS PEMEGANG SAHAM
PT PG Candi Baru
PER .....

1. Informasi berkenaan dengan kepemilikan saham oleh Direktur pada Perusahaan

No	Nama Pemegang Saham	Saham @ Rp...				Alamat	Jabatan	Dijaminkan Kepada	Tanggal Perolehan
		Modal disetor			Modal Ditempatkan				
		Jumlah	Nilai	Nomor Seri					

2. Informasi berkenaan dengan kepemilikan saham oleh Dewan Komisaris pada Perusahaan

No	Nama Pemegang Saham	Saham @ Rp...				Alamat	Jabatan	Dijaminkan Kepada	Tanggal Perolehan
		Modal disetor			Modal Ditempatkan				
		Jumlah	Nilai	Nomor Seri					

3. Informasi berkenaan dengan kepemilikan saham oleh Direktur pada Perusahaan Lain

No	Nama Pemegang Saham	Saham @ Rp...				Alamat	Jabatan	Dijaminkan Kepada	Tanggal Perolehan
		Modal disetor			Modal Ditempatkan				
		Jumlah	Nilai	Nomor Seri					

4. Informasi berkenaan dengan kepemilikan saham oleh Dewan Komisaris pada Perusahaan Lain

No	Nama Pemegang Saham	Saham @ Rp...				Alamat	Jabatan	Dijaminkan Kepada	Tanggal Perolehan
		Modal disetor			Modal Ditempatkan				
		Jumlah	Nilai	Nomor Seri					

5. Informasi berkenaan dengan kepemilikan saham oleh Anggota Keluarga Dewan Komisaris dan Direktur pada Perusahaan atau Perusahaan Lain

No	Nama Pemegang Saham	Saham @ Rp...				Alamat	Jabatan	Dijaminkan Kepada	Tanggal Perolehan
		Modal disetor			Modal Ditempatkan				
		Jumlah	Nilai	Nomor Seri					

....., ...

Direktur Dewan Komisaris

(.....) (.....) (.....)