

I. PURPOSE AND BACKGROUND

As a public company registered in the Republic of Indonesia, **PT Bach Multi Global, Tbk.** and its subsidiary, **PT Bach Multi Infrastruktur** (collectively referred to as “**the Company**” or “**We**” or “**Us**”) are subject to strict regulations and high standards of conduct, including financial conduct, risk management, and internal control, which the Company strictly complies with.

The Company is committed to conduct its business with honesty and integrity, in compliance with all applicable legal requirements and high ethical standards.

The Company is also committed to ensuring fair and equitable treatment for all levels of Management and its dedicated Employees. The Company, its Management, and all Employees are required to comply with all applicable laws, regulations, and provisions in Republic Of Indonesia.

Failure to comply with these laws, regulations, and provisions may result in adverse consequences for the business and/or give rise to civil and criminal liability, including criminal prosecution, fines, disciplinary actions, and reputational damage to the Company, Management, or Employees. Therefore, adherence to the procedures set out in this Code of Conduct is essential for the Company, including all Management and Employees.

This Code of Conduct shall be read carefully. If you have any questions please discuss with your supervisor. Thank you for your diligence, attention and commitment to these important issues.

I. TUJUAN DAN LATAR BELAKANG

Sebagai suatu perusahaan publik yang terdaftar di wilayah negara Republik Indonesia, **PT Bach Multi Global, Tbk.** dan anak perusahaannya, **PT Bach Multi Infrastruktur** (bersama-sama disebut “**Perusahaan**” atau “**Kami**” atau “**Kita**”) tunduk pada peraturan-peraturan yang tegas dan standar perilaku yang tinggi, termasuk perilaku keuangan, manajemen risiko dan pengawasan internal, yang sangat dipatuhi oleh Perusahaan.

Perusahaan berkomitmen untuk menjalankan bisnisnya dengan kejujuran dan integritas serta sesuai dengan seluruh kriteria hukum yang berlaku dan standar etika yang tinggi.

Perusahaan berkomitmen pada perlakuan yang adil dan merata terhadap seluruh jajaran Manajemen maupun Karyawan yang berdedikasi. Perusahaan, Manajemen dan Karyawan Perusahaan wajib mematuhi seluruh undang- undang, peraturan dan ketetapan yang berlaku di Republik Indonesia.

Kelalaian untuk mematuhi seluruh undang-undang, peraturan dan ketetapan yang berlaku dapat menimbulkan dampak-dampak merugikan terhadap usaha dan/atau menimbulkan tanggung jawab hukum secara perdata dan pidana, termasuk tuntutan hukum secara pidana, denda, tindakan disipliner , kerusakan reputasi dari Perusahaan, Manajemen maupun Karyawan. Oleh sebab tersebut, pematuhan terhadap prosedur yang diatur dalam Kode Etik menjadi hal yang penting bagi Perusahaan termasuk seluruh manajemen dan karyawan Perusahaan.

Kode Etik ini harap dibaca secara hati-hati. Apabila terdapat pertanyaan mohon agar dapat didiskusikan dengan *supervisor* Anda. Terima kasih atas perhatian, kerjasama dan komitmen yang Anda berikan terhadap isu-isu penting ini.

This Code of Conduct (“**Code**”) is not a comprehensive manual and does not cover every situation you may encounter. However, this Code provides guidance for specific situations that may arise. It is the Management and Employee’s responsibility to comply with this Code and to exercise good judgment so as to act in a manner that will reflect favorably upon the Company, Management and the Employees. Both Management and the Employee are required to adhere to all applicable laws, rules and regulations in Indonesia, including internal company trading rules, reject all forms or act of bribery and corruption, avoid conflict of interests, avoid and report any indications of the criminal act of money laundering, protect the Company’s property and/or assets, and safeguard business confidentiality.

Any Violations of laws, rules, regulations, or this Code will be subject to disciplinary action, which may include suspension or termination of employment and possibly legal action, including civil or criminal sanction imposed by the applicable laws and regulations.

Pedoman Perilaku (“**Pedoman**”) ini bukanlah suatu panduan yang komprehensif dan tidak mencakup setiap situasi yang mungkin karyawan hadapi. Meskipun demikian, Pedoman ini memberikan petunjuk untuk situasi tertentu yang mungkin timbul. Hal ini adalah tanggung jawab Manajemen dan Karyawan untuk mematuhi Pedoman ini dan menggunakan penilaian yang baik dalam bertindak dengan cara yang akan mencerminkan nilai positif kepada Perusahaan, Manajemen dan Karyawan. Manajemen maupun Karyawan diharuskan untuk mentaati seluruh undang-undang, peraturan dan ketetapan yang berlaku termasuk aturan perdagangan oleh internal perusahaan, menolak segala bentuk ataupun tindakan suap dan korupsi, menghindari konflik kepentingan, serta melaporkan indikasi adanya tindak pidana pencucian uang, melindungi harta dan/atau aset Perusahaan dan menjaga rahasia bisnis.

Pelanggaran terhadap undang-undang, ketentuan dan peraturan atau Pedoman ini akan menyebabkan dikenakan sanksi tindakan disipliner, yang dapat termasuk skorsing, pemutusan hubungan kerja dan kemungkinan pengenaan tindakan hukum, termasuk sanksi secara hukum perdata ataupun pidana yang dapat dikenakan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

These guidelines apply to all Employees, Shareholders, and individuals serving as Directors, Commissioners, or other Company Management. In the event that Employees, Shareholders, Directors, Commissioners, or members of the Company's Management must demonstrate a professional attitude, they must provide certain information to the appointed professionals, informing them of the application of the relevant regulations. These guidelines are designed to provide guidance on the Company's ethical principles. The values set forth in these Guidelines should be interpreted within the minimum framework established by law and ethics wherever the Company operates. However, this Code does not include all of the Company's policies on ethical or legal matters; you are responsible for knowing and complying with all of the Company's policies (e.g., the Company

Regulation) and laws, rules and regulations applicable to your job or position.

These guidelines do not constitute an employment contract, and nothing contained herein shall be construed as a guarantee of continuous employment. The requirements of these guidelines are in addition to other requirements and rules contained in other agreements that Management or Employees may have with the Company.

II. SPECIFIC PROVISIONS

a. Fair Dealing

Management and Employee shall deal fairly with customers, suppliers, competitors and employees. No person may take unfair advantage of anyone through manipulation, concealment, abuse of privileged information, misrepresentation of material facts or any other unfair-dealing practice.

Pedoman ini berlaku dan menjangkau terhadap seluruh Karyawan, Pemegang Saham dan individu yang menjabat sebagai Direktur, Komisaris ataupun Manajemen Perusahaan lainnya. Dalam hal Karyawan, Pemegang Saham, Direktur, Komisaris ataupun anggota Manajemen Perseroan harus menunjukkan sikap profesional, maka mereka harus memberikan informasi tertentu kepada profesional yang ditunjuk, menginformasikan kepada profesional tersebut mengenai penerapan peraturan yang bersangkutan. Pedoman ini dirancang untuk memberikan petunjuk mengenai prinsip etika Perusahaan. Nilai-nilai yang dikemukakan dalam Pedoman ini harus ditafsirkan dalam kerangka minimum yang ditetapkan oleh undang-undang dan etika di manapun Perusahaan beroperasi. Namun, Pedoman ini tidak mencakup seluruh kebijakan Perusahaan

mengenai masalah etika atau hukum; Anda bertanggung jawab untuk mengetahui dan mematuhi seluruh kebijakan Perusahaan (misalnya, Peraturan Perusahaan) dan undang-undang, ketentuan dan peraturan yang berlaku terhadap pekerjaan atau jabatan Anda.

Pedoman ini bukanlah suatu kontrak hubungan kerja dan tidak satupun yang termuat dalam Pedoman ini yang dapat ditafsirkan sebagai jaminan untuk hubungan kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Persyaratan dari Pedoman ini merupakan tambahan terhadap persyaratan lainnya dan aturan-aturan yang dimuat dalam perjanjian lainnya yang mungkin dimiliki oleh Manajemen atau Karyawan dengan Perusahaan.

II. KETENTUAN-KETENTUAN KHUSUS

a. Transaksi yang Wajar

Manajemen dan Karyawan harus melakukan transaksi yang wajar dengan pelanggan, pemasok, kompetitor dan karyawan. Tidak seorangpun dapat mengambil keuntungan secara tidak wajar dari siapapun dengan cara manipulasi, penyembunyian, penyalahgunaan informasi istimewa, penyajian yang keliru mengenai fakta material atau praktik transaksi yang tidak wajar lainnya.

B. Confidentiality

Business secrets and confidential information of the Company or contractual partners or customers must be treated confidential and must not be disclosed to unauthorized persons. This obligation continues after employment. In case confidential information has to be disclosed due to a decision of a competent court or administrative authority, the respective Legal and Compliance Department will assist in determining what disclosure is required. In connection to the non-public information, the Employees, Shareholders or members of the Management of the Company, who possessed such non-public information or confidential information of the Company, shall be aware of the insider trading rule. Based on the insider trading rule, subject to certain requirements or exemption set out in the insider trading rule, the person who possessed such non-public information shall be prohibited to conduct trading over thesecurities of the Company. This insider rule will be described further below

c. Conflict of Interests, Gifts and Bribery and Personal Benefits

Management and Employee must avoid situations where their own personal, family, group or financial interest conflict with the interests of the Company. Management should avoid placing subordinates in such situations. In this respect, management should encourage the principle of voluntary disclosure in order to detect any such potential situation before it occurs.

B. Kerahasiaan

Rahasia bisnis dan informasi rahasia Perusahaan atau mitra secara kontraktual atau pelanggan harus diperlakukan secara rahasia dan tidak boleh diungkapkan kepada pihak yang tidak berwenang. Kewajiban ini terus berlangsung setelah hubungan kerja berakhir. Dalam hal informasi rahasia harus diungkapkan karena suatu keputusan pengadilan yang berwenang atau otoritas administratif, Departemen Legal dan Kepatuhan yang terkait akan membantu dalam menentukan pengungkapan apa yang diperlukan. Sehubungan dengan informasi *non-publik*, Karyawan, Pemegang Saham atau anggota Manajemen Perusahaan yang memiliki informasi *non-publik* tersebut atau informasi rahasia Perusahaan, harus mengetahui aturan perdagangan oleh pegawai internal. Berdasarkan aturan perdagangan oleh internal perusahaan, dengan memperhatikan persyaratan tertentu atau pengecualian yang ditetapkan dalam aturan perdagangan oleh orang dalam, pihak yang memiliki informasi non-publik tersebut dilarang melakukan perdagangan atas efek Perusahaan. Aturan perdagangan oleh orang dalam ini akan dijelaskan lebih lanjut dibawah ini.

c. Konflik Kepentingan, Hadiah dan Penyuaian dan Keuntungan Pribadi

Manajemen dan Karyawan harus menghindari situasi dimana kepentingan pribadi, keluarga, golongan atau keuangan mereka bertentangan dengan kepentingan Perusahaan. Manajemen harus menghindari penempatan bawahan dalam situasi yang demikian. Dalam hal ini, Manajemen harus mendorong prinsip pengungkapan secara sukarela untuk mendeteksi potensi situasi yang demikian sebelum hal itu terjadi.

d. Company Assets

All management and employees should protect the Company assets and ensure their efficient use, in accordance with the Company's purpose, and not violate any applicable laws. Theft, carelessness and waste have a direct negative impact on the Company's profitability. All of the Company's assets shall only be used for legitimate business purposes. Funds or assets of the Company must not be used for gifts or favors. This does not preclude gifts or favors which meet all of the following requirements:

- (a) the gifts or favors are made for a legitimate business purpose and not to obtain benefits not permitted by laws nor to escape obligations imposed by laws,
- (b) the gifts or favors are in fair amount and are made in accordance with morality and prevailing local custom and are not considered to be in the nature of bribery, gratification or be otherwise in violation of laws as interpreted and applied,
- (c) disclosure of the gifts or favors would not embarrass the Company nor result in any disadvantage for the Company and
- (d) the gifts or favors are authorized by the responsible manager or supervisor. If, in the judgment of the responsible manager or supervisor, the amount may not be construed as modest in amount, the manager or supervisor shall seek guidance from his or her superior. Funds or assets of the Company must not be used for donations to political parties and/or to individuals/corporations affiliated with political parties
- (e) the gifts or favors are made for a legitimate business purpose and not to obtain benefits not permitted by laws nor to escape obligations imposed by laws,

d. Harta Perusahaan

Seluruh manajemen dan karyawan harus melindungi harta Perusahaan dan memastikan penggunaan harta secara efisien, sesuai dengan tujuan Perusahaan, dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan. Pencurian, kecerobohan dan pemborosan mempunyai dampak negatif yang langsung terhadap profitabilitas Perusahaan. Seluruh harta Perusahaan hanya dapat digunakan untuk tujuan bisnis yang sah. Dana atau harta Perusahaan tidak boleh digunakan untuk hadiah atau bantuan. Ini tidak menghalangi hadiah atau bantuan yang memenuhi persyaratan berikut:

- (a) hadiah atau bantuan diberikan untuk tujuan bisnis yang sah dan bukan untuk menerima keuntungan yang tidak diperbolehkan oleh undang-undang atau untuk menghindari kewajiban yang dikenakan oleh undang-undang,
- (b) hadiah atau bantuan tersebut dalam jumlah yang wajar dan diberikan sesuai dengan norma kesusilaan dan kebiasaan setempat yang berlaku dan tidak dianggap sebagai jenis suap, gratifikasi atau melanggar undang-undang sebagaimana yang ditafsirkan dan diterapkan,
- (c) pengungkapan hadiah atau bantuan tersebut tidak akan memperlakukan Perusahaan atau menyebabkan kerugian bagi Perusahaan dan
- (d) hadiah atau bantuan tersebut disetujui oleh *manager* atau *supervisor* yang bertanggung jawab. Jika, dalam penilaian *manager* atau *supervisor* yang bertanggung jawab, jumlahnya dianggap tidak kecil, maka *manager* atau *supervisor* tersebut harus meminta pengarahan dari atasannya. Dana atau harta Perusahaan tidak boleh digunakan untuk sumbangan kepada partai politik dan/atau individu/korporasi yang terafiliasi dengan partai politik.
- (e) hadiah atau bantuan tersebut dalam jumlah yang wajar dan diberikan sesuai dengan norma kesusilaan dan kebiasaan setempat yang berlaku dan tidak dianggap sebagai jenis suap, gratifikasi atau melanggar undang-undang sebagaimana yang ditafsirkan dan diterapkan,

e. Reporting of Violations

Any employee who is presently in a situation or contemplates an activity or has knowledge of an activity which appears to be contrary to this Code should immediately make all pertinent facts known to his area Vice President and/or to a Director. Any such report will be treated confidential and the Company will not tolerate retaliation in any form against any person for complaints or reports made in good faith.

Legal and Compliance Departments or the respective Human Resource Division will deal with received reports. In case of violation of this Code, the Human Resource Division shall take appropriate disciplinary steps, up to and including termination of employment and any further legal actions

e. Laporan Mengenai Pelanggaran

Setiap karyawan yang saat ini berada dalam suatu situasi atau melihat suatu kegiatan atau mengetahui suatu kegiatan yang kelihatannya bertentangan dengan Pedoman ini harus segera memberitahukan fakta-fakta yang bersangkutan kepada *Vice President* di areanya dan/atau kepada Direktur. Laporan tersebut akan diperlakukan secara rahasia dan Perusahaan tidak akan bertoleransi dengan segala bentuk pembalasan terhadap pihak manapun untuk keluhan atau laporan yang dibuat dengan itikad baik.

Departemen Legal dan Kepatuhan atau Divisi Sumber Daya Manusia yang terkait akan menindaklanjuti laporan-laporan yang diterima. Dalam hal pelanggaran terhadap Pedoman ini, Divisi Sumber Daya Manusia akan mengambil langkah disipliner yang pantas, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja dan setiap tindakan hukum selanjutnya.

f. Conflict of Interest

Employee is expected to avoid personal activities and financial interests that could conflict with his or her responsibilities to the Company. Management and Employee must not seek gain for themselves or others through misuse of their positions. Business decisions must be made in the best interest of the Company, not motivated by personal, family or class interest or gain. Therefore, as a matter of Company policy, all Management and employees must avoid any actual or perceived conflict of interest.

A “conflict of interest” occurs when an individual’s personal interests interfere or conflict in any way (or even appear to interfere or conflict) with the interests of the Company. A conflict of interest situation can arise when Management or Employee takes actions or has interests (financial, gifts or facilities, relationships with public officials, corporate partners, or political party, nepotism in the process of employee recruitment, concurrent positions or others) that may make it difficult to perform his or her work objectively and effectively. Conflicts of interest also may arise when a member of Management or Employee or a member of his or her family or group receives improper personal benefits as a result of his or her position in the Company, regardless of whether such benefits are received from the Company or a thirdparty. Loans to, or guarantees of obligations of member of Management or Employees and their family members are of special concern

f. Konflik Kepentingan

Karyawan diharapkan untuk menghindari kegiatan pribadi dan kepentingan keuangan yang dapat bertentangan dengan tanggung jawabnya terhadap Perusahaan. Manajemen dan Karyawan tidak boleh mencari keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain melalui penyalahgunaan jabatan mereka. Keputusan bisnis harus dibuat untuk kepentingan yang terbaik dari Perusahaan, tidak dimotivasi oleh kepentingan atau keuntungan pribadi, keluarga, atau golongan. Oleh karena itu, sebagai kebijakan Perusahaan, seluruh Manajemen dan Karyawan harus menghindari setiap konflik kepentingan yang nyata atau yang dirasakan.

Suatu “konflik kepentingan” terjadi jika suatu kepentingan pribadi seseorang turut campur atau bertentangan dalam cara apapun (atau bahkan tampak turut campur atau bertentangan) dengan kepentingan Perusahaan. Suatu situasi konflik kepentingan dapat timbul jika Manajemen atau Karyawan mengambil tindakan atau memiliki kepentingan (keuangan, pemberian hadiah atau fasilitas, hubungan dengan pejabat publik, mitra korporasi atau partai politik, nepotisme dalam proses rekrutmen pegawai, rangkap jabatan atau lainnya) yang dapat membuat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya secara obyektif dan efektif. Konflik kepentingan dapat juga timbul jika seorang anggota Manajemen atau Karyawan atau seorang anggota keluarganya atau golongannya menerima keuntungan pribadi yang tidak wajar sebagai akibat dari jabatannya dalam Perusahaan, tanpa memperhatikan apakah keuntungan tersebut diterima dari Perusahaan atau suatu pihak ketiga. Pinjaman kepada, atau jaminan kewajiban dari, anggota Manajemen atau Karyawan dan anggota keluarga mereka menjadi perhatian khusus

g. Prohibition Against Insider Trading/Insider Dealing

Any member of Management or Employee who has access to, or knowledge of, material non-public information from or about the Company (“**Insider**”) are prohibited from buying, selling or otherwise trading in our stock or other securities of the Company listed in the Indonesia Stock Exchange.

“Material non-public information” includes any information, positive or negative, that has not yet been made available or disclosed to the public and that might be of significance to an investor, as part of the total mix of information, in deciding whether to buy or sell stock or other securities of BMG.

Such Insider also are prohibited from giving “tips” on material non-public information, that is, directly or indirectly disclosing such information to any other person, including family members, other relatives and friends, so that they may trade in stock or other securities of BMG. Furthermore, if, during the course of service with the Company, any Director or Employee acquires material non-public information about another company, such as one of our customers or suppliers or our affiliates, or any member of Management or Employee learns that the Company is planning to have a major transaction with another company (such as an acquisition), the member of Management or Employee is restricted from trading in the securities of the other company.

g. Larangan Terhadap Perdagangan Oleh Orang Dalam/Transaksi Oleh Orang Dalam

Setiap anggota Manajemen atau Karyawan yang memiliki akses kepada, atau mengetahui mengenai, informasi material *non-publik* dari atau mengenai Perusahaan (“**Orang Dalam**”) dilarang untuk membeli, menjual atau memperdagangkan saham atau efek lainnya milik dari Perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia.

“Informasi material non-publik” termasuk setiap informasi, positif atau negatif, yang belum tersedia atau diungkapkan kepada publik dan yang mungkin berarti bagi investor, sebagai bagian dari seluruh gabungan informasi, dalam menetapkan apakah akan membeli atau menjual saham atau efek lainnya milik BMG.

Orang dalam juga dilarang memberikan “petunjuk” mengenai informasi material non-publik, yang secara langsung maupun tidak langsung mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak lain, termasuk anggota keluarga, sanak saudara atau teman, sehingga mereka dapat melakukan perdagangan saham atau efek lainnya milik BMG. Selanjutnya, jika, selama masa kerja dengan Perusahaan, seorang anggota Manajemen atau Karyawan mendapatkan informasi material non-publik mengenai perusahaan lain, misalnya salah satu dari pelanggan atau pemasok atau afiliasi kami, atau seorang anggota Manajemen atau Karyawan mengetahui bahwa Perusahaan merencanakan untuk melakukan suatu transaksi besar dengan perusahaan lain (misalnya suatu akuisisi), Direktur atau Karyawan tersebut dilarang melakukan perdagangan efek perusahaan lain tersebut.

Based on Law No. 8 of 1995 regarding the Capital Market (the “**Indonesian Capital Market Law**”), the definition of “Insider” comprises every Employee, Commissioner, Director, and Controlling Shareholder of the Public Company and other third parties, which due to their business relations have access to, or knowledge of, Inside Information about the Public Company, or any party who within the last six months was one of the parties mentioned above. Such parties are prohibited from trading in our stock or other securities of BMG while in possession of Inside Information.

“Inside information” under the Indonesian Capital Market Law means material information that has not been disclosed to the public, including any important and relevant facts concerning events, incidents or data that may affect the price of a security on an exchange or that may influence the decisions of investors, prospective investors or others that have an interest in such information. Indonesian Capital Market Law prohibits an Insider from influencing or providing Inside Information to third parties that may lead to the trading in related securities. Any violation of insider trading prohibitions under the Indonesian Capital Market Law is subject to criminal penalties of up to Rp 15,000,000,000 (fifteen billion Rupiah) and up to of 10 (ten) years imprisonment.

The Indonesian Capital Market Law also provides that any further market manipulation will invoke the same criminal penalty provisions as those for insider trading. Such market manipulation includes fraud by any means, giving a false statement regarding material facts or failure to disclose such material facts. Anyone giving aid or assistance in the foregoing acts of fraud, false trading, stock market manipulation or giving misleading information, either deliberately or negligently, shall be subject to the same criminal penalties as those penalties for insider trading mentioned above.

Berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal (“**Undang- Undang Pasar Modal Indonesia**”), definisi “Orang Dalam” terdiri dari setiap Karyawan, Komisaris, Direktur dan Pemegang Saham Pengendali dari Perusahaan Publik dan pihak ketiga lainnya, yang karena hubungan usaha mereka memiliki akses kepada, atau mengetahui mengenai, Informasi Orang Dalam mengenai Perusahaan Publik, atau pihak manapun yang dalam enam bulan terakhir adalah salah satu dari para pihak yang disebut di atas. Para pihak tersebut dilarang melakukan perdagangan saham atau efek lainnya milik BMG selama memiliki Informasi Orang Dalam.

“Informasi Orang Dalam” berdasarkan Undang-Undang Pasar Modal Indonesia berarti informasi material yang belum diungkapkan kepada publik, termasuk setiap fakta yang penting dan terkait mengenai kejadian, insiden atau data yang dapat berdampak pada harga efek pada suatu bursa atau yang dapat mempengaruhi keputusan investor, calon investor atau pihak lainnya yang memiliki kepentingan dalam informasi tersebut. Undang-Undang Pasar Modal Indonesia melarang Orang Dalam untuk mempengaruhi atau memberikan Informasi Orang Dalam kepada pihak ketiga yang dapat mengarah kepada perdagangan efek terkait. Setiap pelanggaran terhadap larangan perdagangan oleh orang dalam berdasarkan Undang-Undang Pasar Modal Indonesia dikenakan denda paling banyak Rp 15.000.000.000 (lima belas milyar Rupiah) dan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun.

Undang-Undang Pasar Modal Indonesia juga mengatur bahwa setiap manipulasi pasar lebih jauh akan terkena ketentuan denda pidana yang sama seperti untuk perdagangan oleh orang dalam. Manipulasi pasar tersebut termasuk penipuan dengan segala cara, memberikan pernyataan palsu mengenai fakta material atau kegagalan untuk mengungkapkan fakta material tersebut. Siapapun yang memberikan pertolongan atau bantuan dalam tindakan penipuan, perdagangan palsu, manipulasi bursa efek atau memberikan informasi yang menyesatkan, baik karena sengaja atau lalai, akan dikenakan denda pidana yang sama seperti

h. Prevention on the Criminal Act of Money Laundering

Money laundering is the process by which those involved in criminal activities conceal the source and disguise the nature of illicit funds by making them appear legitimate. The process generally involves three stages:

a. Placement

Placing illicit funds into the financial system by converting those funds into some other financial instrument or medium.

b. Layering

Separating illicit funds from their source by involving those funds in a series of legitimate transactions.

c. Integration

Involving illicit funds in a series of transactions intended to make it appear that the funds have been derived from a legitimate source.

Law No. 8 of 2010 on the Criminal Act of Money Laundering (“**AML Law**”) considers the following as money laundering:

- a. Placing, transferring, spending, paying, granting, depositing, carrying abroad, converting, exchanging, or any other act over criminal act proceeds with the intent of concealing or obscuring the source of the criminal act proceeds.
- b. Concealing or obscuring the origins, source, location, purpose, transfer or actual ownership of criminal act proceeds resulting from or should have been known to be a result of criminal acts.
- c. Receiving or controlling the placement, transfer, grant, donation, deposit, exchange or otherwise use the criminal act proceeds

denda untuk perdagangan oleh orang dalam yang disebut diatas.

h. Pencegahan Terhadap Tindak Pidana Pencucian Uang

Pencucian uang adalah proses dimana mereka yang terlibat dalam kegiatan pidana menyembunyikan sumber dan menyamarkan sifat dana tidak sah dengan membuat dana tersebut tampak sah. Umumnya proses ini melibatkan tiga tahap:

a. Penempatan

Menempatkan dana tidak sah ke dalam sistem keuangan dengan mengubah dana tersebut ke dalam beberapa instrumen keuangan lainnya.

b. Pelapisan

Memisahkan dana secara tidak sah dari sumbernya dengan melibatkan dana tersebut ke dalam serangkaian transaksi yang sah.

c. Integrasi

Melibatkan dana tidak sah dalam serangkaian transaksi yang dimaksudkan untuk membuat dana tersebut nampak telah diperoleh dari sumber yang sah.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang (“**UU TPPU**”) mengatur bahwa hal-hal berikut ini adalah kegiatan pencucian uang:

- a. Menempatkan, menghabiskan, membelanjakan, membayar, memberikan, menyetorkan, membawa ke luar negeri, mengubah, menukar atau tindakan lain atas hasil tindak pidana dengan maksud menyembunyikan atau menutupi sumber tindak pidana.
- b. Menyembunyikan atau mengaburkan asal-usul, sumber, lokasi, tujuan, pengalihan atau kepemilikan yang sebenarnya dari hasil tindak pidana yang diakibatkan dari atau seharusnya diketahui sebagai hasil dari tindak pidana.
- c. Menerima atau mengendalikan penempatan, pengalihan, hibah,

resulting from or should have been known to be a result of criminal acts.

The AML Law applies to all individuals and business entities established under the laws of Indonesia and does not impose a certain monetary threshold that triggers its application.

Before engaging in any new transaction or entering into any business relationship with a third party on behalf of the Company, each relevant members of Management and Employees of the Company must:

- a. Verify the identity of the third party and any other counter parties.
- b. Have a general understanding of the third party's line of business and identify any potential money laundering risks associated with entering into the relationship.

The following factors may indicate that a third party is a high risk. If any of these factors exist, each relevant members of Management and Employees of the Company must report to his/her Vice President and/or the Director to determine whether additional information should be collected about the third party. The factors are:

- a. Refuses to provide trade references or working experience;
- b. Does not have a clear record of ownership.
- c. Conducts transactions in cash; Has sources of funds that cannot be identified;
- d. Run by or contains a number of politically exposed persons; or
- e. Generally known to be involved in illegal activities.
- f. It is generally known that a third party is suspected of being involved in illegal activities.

sumbangan, penyimpanan, pertukaran, atau menggunakan dana dari tindak pidana yang dihasilkan atau yang seharusnya diketahui sebagai hasil dari tindak pidana.

UU TPPU berlaku untuk semua individu dan badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dan tidak mengenal batas keuangan tertentu.

Sebelum terlibat dalam setiap transaksi baru atau mengadakan hubungan apapun dengan pihak ketiga atas nama Perusahaan, setiap anggota Manajemen dan Karyawan yang relevan harus:

- a. Memverifikasi identitas pihak ketiga tersebut dan setiap rekanan lainnya.
- b. Memiliki pemahaman umum mengenai kegiatan usaha pihak ketiga tersebut dan mampu untuk mengidentifikasi setiap kemungkinan resiko tindak pidana pencucian uang yang terkait dengan hubungan usaha tersebut.

Keadaan-keadaan berikut ini mungkin dapat menjadi indikasi bahwa pihak ketiga tersebut memiliki resiko yang tinggi terhadap pelanggaran UU TPPU. Jika salah satu dari keadaan-keadaan ini ada, setiap anggota Manajemen dan Karyawan yang relevan harus menyampaikan kepada *Vice President* di areanya dan/atau kepada Direktur untuk menentukan apakah informasi tambahan harus dikumpulkan terkait dengan pihak ketiga tersebut. Keadaan-keadaan tersebut adalah:

- a. Menolak untuk memberikan rujukan atau pengalaman pekerjaan serupa atau tidak dengan segera memberikan informasi terkait dengan pekerjaan;
- b. Tidak memiliki catatan kepemilikan akhir yang jelas;
- c. Melakukan transaksi secara tunai;
- d. Mempunyai sumber dana kegiatan usaha yang tidak jelas;
- e. Dijalankan atau berisikan orang-orang *politically exposed persons*;
- f. Secara umum diketahui bahwa pihak ketiga diduga telah terlibat dalam kegiatan melawan hukum.

III. ACKNOWLEDGMENT

Each member of Management and Employee is accountable for knowing and abiding by the policies contained in this Code. The Company may require that the Management and Employee sign an acknowledgment stating that they have received and read this Code, understand it and are complying with it.

IV. DEFINITIONS

a. *Code* / Pedoman :

b. *Company* / Perusahaan :

c. *Management* /
Manajemen :

d. *Employee* / Karyawan

Accepted and Acknowledged/
Menerima dan mengetahui

Nama Karyawan :

Tanggal :

III. PENGAKUAN

Setiap anggota Manajemen dan Karyawan bertanggung jawab untuk mengetahui dan mematuhi kebijakan-kebijakan yang tercantum dalam Pedoman ini. Perusahaan dapat meminta Manajemen dan Karyawan untuk menandatangani suatu pengakuan yang menyatakan bahwa mereka telah menerima, membaca, mengerti dan mematuhi Pedoman ini.

The Code of Conduct of the Company
Pedoman Perilaku Perusahaan

PT Bach Multi Global, Tbk ("**BMG**") and PT Bach Multi Infrastruktur ("**BMI**").

*PT Bach Multi Global, Tbk ("**BMG**") dan PT Bach Multi Infrastruktur ("**BMI**").*

All levels of Management at PT BMG and/or BMI
Seluruh tingkatan Manajemen pada PT BMG dan/atau BMI.

An individual who is employed by BMG or BMI, including all the contracted employee.
Seseorang yang dipekerjakan oleh BMG atau BMI termasuk karyawan dengan status waktu tertentu