

## Pelaporan Pelanggaran Whistleblowing System

*Whistleblowing system* merupakan salah satu bentuk pengawasan melekat yang dibangun oleh perusahaan dalam menjalankan pengendalian secara internal yang konsisten dan berkesinambungan. Sistem ini menyediakan saluran formal bagi karyawan dalam membantu menciptakan tata kelola perusahaan secara profesional untuk mencapai Tata kelola Perusahaan Yang Baik. Sistem ini juga membuat standarisasi dalam proses penyampaian aspirasi, yang membantu perusahaan memberantas segala pelanggaran ataupun potensi pelanggaran.

The Whistleblowing System is one of the inherent supervision built by the Company in performing internal controls that are consistent and continuous. To provide a formal channel for employees in helping to create corporate governance in a professional manner to achieve good corporate governance, and as the existence of standards in the expression of aspiration helps the Company to eradicate any violation or potential violation.

### Kebijakan

Kebijakan Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System* - WBS) Perseroan telah efektif sejak Februari 2016. WBS dikeluarkan untuk mendukung implementasi praktik terbaik di bidang GCG di lingkungan Perseroan.

### Ruang Lingkup

1. Menguraikan segala aspek yang diperlukan untuk membangun dan menerapkan *whistleblowing* sistem sebagai wadah tata kelola pelaporan pelanggaran.
2. *Whistleblowing* system ini berlaku untuk kepentingan internal perusahaan yang meliputi seluruh karyawan, Direksi, dan Dewan Komisaris.

### Maksud

1. *Whistleblowing* system ini merupakan salah satu bentuk pengawasan melekat yang dibangun oleh perusahaan dalam menjalankan pengendalian secara internal yang konsisten dan berkesinambungan.
2. Menyediakan saluran formal bagi karyawan dalam membantu menciptakan tata kelola perusahaan secara profesional untuk mencapai *Good Corporate Governance*.
3. Adanya proses yang standar dalam penyampaian aspirasi yang membantu perusahaan memberantas segala pelanggaran ataupun potensi pelanggaran.

### Policy

The Whistleblowing System (WBS) policy was effective since Februari 2016. The WBS is introduced in order to support the implementation of GCG best practices in within the Company's environment.

### Scope:

1. To outline all aspects necessary to build and implement a whistleblowing system as a tool to govern the reporting of violations.
2. This Whistleblowing system applies to the internal interest of the Company that includes all employees, Board of Directors, and the Board of Commissioners.

### Purpose

1. This Whistleblowing System is a consistent and continuous supervision mechanism designed by the Company in performing internal controls.
2. To provide a formal channel for employees in helping to create corporate governance in a professional manner to achieve good corporate governance.
3. The existence of standards for aspirations helps the Company to eradicate violations or potential violations.

### Tujuan

1. Membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui Pemberantasan segala bentuk pelanggaran dan potensi pelanggaran.
2. Mengurangi kerugian perusahaan melalui pencegahan dini sebagai bentuk tindak lanjut dari pelaporan melalui berbagai saluran *whistleblowing*.
3. Meningkatkan citra dan reputasi perusahaan yang memiliki tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).
4. Meningkatkan kemampuan perusahaan dalam memenangi persaingan melalui semakin efisiennya operasional pengelolaan perusahaan.
5. Menciptakan iklim yang semakin kondusif serta mendorong seluruh karyawan dalam pelaporan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian secara finansial maupun non finansial, termasuk yang dapat merusak nilai-nilai dan citra perusahaan.
6. Mempermudah manajemen untuk menangani secara efektif segala bentuk laporan pelanggaran dan potensi pelanggaran.
7. Melindungi kerahasiaan identitas pelapor dan menjaga keamanan informasi yang dilaporkan yang dikelola dalam data base yang khusus.

### CARA PENYAMPAIAN LAPORAN PELANGGARAN

#### Infrastruktur Penyampaian Laporan

Perseroan menyediakan berbagai infrastruktur saluran *whistleblowing* yang dapat memudahkan pelapor segera menyampaikan laporan, yaitu:

- a. Surat tertulis kepada Tim *Whistleblowing*, dengan cara diantar langsung atau melalui pos.
- b. Email address: [whistleblower@lippokarawaci.co.id](mailto:whistleblower@lippokarawaci.co.id)
- c. Website Perusahaan: [www.lippokarawaci.co.id](http://www.lippokarawaci.co.id) sub menu *Whistleblowing*

### Objectives

1. To help the Company to improve labor productivity through eradication of all forms of violations and potential violations.
2. To reduce the Company's losses through early prevention as a follow-up action from reporting through various *Whistleblowing* channels.
3. To improve the image and reputation of the Company that has good corporate governance (GCG).
4. To improve the Company's ability to win the competition through increasingly efficient operational management of the company.
5. To create a more conducive climate and encourages all employees in reporting to the things that can cause financial losses and non-financial, including those that may undermine the values and image of the company.
6. To simplify management to deal effectively with all forms of report violations and potential violations.
7. To protect the confidentiality of the reporter's identity and security information reportedly managed in a special data base.

### WHISTLEBLOWING MECHANISM

#### Report Submission Infrastructure

The company provides a wide range of *Whistleblowing* infrastructure channels that can facilitate the reporting immediately submit a report, namely:

- a. Written letter to *Whistleblowing* Team, by direct transfer or by mail.
- b. Email address: [www.lippokarawaci.co.id](http://www.lippokarawaci.co.id)
- c. Company website: [www.lippokarawaci.co.id](http://www.lippokarawaci.co.id) at the *Whistleblowing* menu.

## Pelaporan Pelanggaran Whistleblowing System

### Pelaporan Pelanggaran

Setiap karyawan seperti halnya yang diatur dalam kode etik perusahaan wajib melakukan dan memiliki kewajiban moral untuk melaporkan terjadinya pelanggaran ataupun potensi pelanggaran serta dilarang untuk berdiam diri bila melihat terjadinya pelanggaran ataupun potensi pelanggaran. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan:

#### 1. Prinsip Pelaporan

- Setiap pelaporan harus ditempatkan sebagai praktek dari *Good Corporate Governance* dan manajemen risiko.
- Perusahaan wajib menerima pelaporan pelanggaran dan potensi pelanggaran dari pelapor.
- Prinsip laporan harus mengandung itikad baik dan bukan suatu keluhan pribadi atas kebijakan ataupun praktek manajemen ataupun didasari niat buruk yang bersifat fitnah dan/atau laporan palsu yang dapat menjatuhkan rekan kerja ataupun mencemarkan nama baik / reputasi seseorang.

#### 2. Pelapor

Pelapor dikelompokkan 2 (dua), yaitu:

- Kalangan Internal Perusahaan: Dewan Komisaris, Direksi, Senior Eksekutif, dan seluruh karyawan.
- Kalangan Eksternal Perusahaan, diantaranya: rekanan kerja, pemasok, pelanggan, konsultan, *vendor*, *outsourcing*, masyarakat dan para pemangku kepentingan lainnya.

### Violation Reporting

Each employees as regulated in the Code of Conduct must conduct and have moral obligation to report violations or potential violations and are forbidden to remain silent when they see violations or potential violation. The aspects that need to be considered:

#### 1. Violation Principles

- Each report should be placed as the practice of *Good Corporate Governance* and Risk Management.
- The Company must receive reporting of violations and potential violations from the Whistleblower.
- The principle of the report should contain goodwill and not a personal grief on the policies or management practices or based on bad intentions defamatory and / or false statements that may impose a co-worker or defame / person's reputation.

#### 2. Whistleblower

Whistleblower is grouped into 2 (two), such as:

- Internal: Board of Commissioners, Directors, Senior Executive, and all employees.
- External: the working partner, supplier, customer, consultants, vendors, outsourcing, communities and other stakeholders.

## PIHAK YANG MENGELOLA PENGADUAN

### Struktur Whistleblowing System

Perusahaan membentuk *whistleblowing system* ini dengan struktur:

#### 1. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertanggung jawab sebagai pengawas atas terlaksana dan efektivitas penerapan *whistleblowing* di perusahaan dan anak perusahaan. Pemantauan pelaksanaan *whistleblowing system* dapat diserahkan kepada Komite Dewan Komisaris.

## WHISTLEBLOWING HANDLER

### Structure of Whistleblowing System

The company established a whistleblowing system with the structure:

#### 1. Board of Commissioners

The Board of Commissioners is responsible as overseers of performance and effective implementations of Whistleblowing system in the company and its subsidiaries. Monitoring whistleblowing system implementation may be submitted to the Committee of the Board Commissioner.

## 2. Tim *Whistleblowing*:

### a. Komite *Whistleblowing*

Komite *whistleblowing* ini diketuai oleh *President Director* dan *Talent Admin (HRG) Director Corporate* yang bertanggung jawab memastikan *whistleblowing system* ini dapat terimplementasikan di seluruh perusahaan dan anak perusahaan. Ketua Komite *Whistleblowing* dapat menunjuk anggota-anggota komite termasuk penetapan fungsi dan tugas setiap anggota serta masa keanggotaannya. Ketua Komite wajib memastikan seluruh pelaporan ditindaklanjuti hingga selesai.

### b. Penanggung Jawab *Whistleblowing*

Komite *whistleblowing* akan menunjuk setiap tahunnya Direksi atau Senior Eksekutif secara bergantian yang bertanggung jawab terlaksana dan tersosialisasinya *whistleblowing* tersebut pada unit bisnis di bawah koordinasinya.

### c. Fasilitator

Setiap penanggung jawab unit bisnis yang ditunjuk bertanggung jawab menetapkan setiap fasilitator pada divisi unit kerja di bawah koordinasinya. Para fasilitator ini bertanggung jawab budaya *whistleblowing* dapat membudaya pada divisi di bawah koordinasinya.

### d. Unit Investigasi

Setiap pelaporan yang masuk wajib dikoordinasikan oleh para fasilitator untuk disampaikan kepada penanggung jawab terkait yang selanjutnya penanggung jawab akan membawa setiap pelaporan tersebut pada meeting yang diselenggarakan oleh Komite *Whistleblowing* untuk ditentukan kelayakan pelaporan tersebut untuk ditindaklanjuti oleh unit investigasi. Unit investigasi ini terdiri atas Satuan Pengawasan Intern (SPI) atau internal auditor, dan dibantu oleh HR Audit khusus untuk kasus-kasus terkait *Human Resources*. Unit investigasi ini bertanggung jawab melakukan investigasi kasus yang telah ditetapkan komite untuk dicari fakta, data, serta proses-proses yang harus dilakukan oleh internal auditor.

## 2. Whistleblowing Team:

### a. Whistleblowing Committee

Whistleblowing Committee is chaired by the President Director and Talent Admin (HRG) Corporate Director is responsible for ensuring this Whistleblowing system can be implemented throughout the company and its subsidiaries. Whistleblowing Committee Chairman may appoint the members of the committee including the determination of the functions and duties of each member as well as future membership. The Committee Chairman shall ensure that all reporting followed until finished.

### b. Responsible Whistleblowing

The Whistleblowing Committee will appoint each year the Board of Directors or Senior Executive alternately who is responsible for accomplishing and socializing Whistleblowing system to the business units under its coordination.

### c. Facilitator

Each person in charge of a designated business unit is responsible for establishing each Facilitator in the division unit under its coordination. The Facilitator is responsible for socializing Whistleblowing culture to the units under its coordination.

### d. Investigation Unit

Each entry must be coordinated by the facilitators to be submitted to the relevant responsible person who hereinafter is the responsible to bring any of those reporting on meetings organized by the Whistleblowing Committee to determine the eligibility of the report to be followed up by the investigation unit. This investigation unit consists of Internal Control Unit (SPI) or the internal auditor, and assisted by HR Audit specifically for cases related to Human Resources. This investigation unit is responsible for investigating cases that have been assigned by the Committee to look for the facts, data, and processes that must be performed by internal auditor.

## HASIL DARI PENANGANAN PENGADUAN

### Investigasi

Seluruh laporan yang telah diputuskan oleh Komite *Whistleblowing* untuk ditindaklanjuti melalui investigasi, maka proses investigasi akan segera dilakukan dengan tujuan mengumpulkan bukti-bukti yang dapat memperkuat menarik kesimpulan dari setiap kasus yang telah dilakukan investigasi. Hasil investigasi tersebut memungkinkan pelanggaran atau potensi pelanggaran tersebut benar adanya dan/atau memungkinkan kasus tersebut dapat diperluas investigasi ke kasus-kasus lain, ataupun hasil investasi tersebut ternyata tidak terbukti atau diketemukan tidak cukup bukti untuk mendukung dilakukan tindak lanjut.

Menimbang obyektifitas dan keindpendenan maka investigasi ini akan dilakukan oleh Satuan Pengawasan Intern (SPI) atau internal auditor ataupun oleh HR Audit khusus untuk kasus-kasus terkait Human Resources. Dalam kasus-kasus yang sensitif ataupun kasus-kasus tertentu misalnya yang harus diselidiki justru Satuan Pengawasan Intern (SPI) atau internal auditor ataupun HR Audit khusus, maka Komite *Whistleblowing* dapat memutuskan investigasi dilakukan unit kerja lainnya ataupun *investigator* atau *auditor independent* dari pihak eksternal.

Proses investigasi harus bebas dari bias dan dilakukan tidak tergantung dari siapa yang melaporkan ataupun siapa yang terlapor serta memiliki praduga tak bersalah terlebih dahulu. Terlapor harus diberi kesempatan penuh untuk memberikan penjelasan atas bukti-bukti yang ditemui, termasuk pembelaan bila diperlukan.

Hasil dari investigasi akan dikembalikan ke Komite *Whistleblowing* untuk ditindaklanjuti. Apabila hasil investigasi tersebut positif diketemukan pelanggaran ataupun potensi pelanggaran maka yang melanggar akan diberikan sanksi yang berlaku dip perusahaan bahkan memungkinkan untuk kasus-kasus perdata atau pidana dapat diteruskan melalui pelaporan kepada pihak berwajib yang akan dikoordinasikan dengan Divisi Legal perusahaan. Namun apabila hasil investigasi tersebut tidak diketemukan pelanggaran atau potensi pelanggaran maka perusahaan harus memulihkan nama baik dari terlapor sebatas cakupan informasi pencemaran tersebut tersebar.

## WHISTLEBLOWING RESULTS

### Investigation

For all reports that have been decided by the Whistleblowing Committee for further action through investigation, the investigation process will be conducted with the aim of gathering evidence to strengthen conclusions from each case that has been investigated. Results of these investigations allows violations or potential violations that exist and/ or allow the case to be investigated further to others cases, or the results of these investigations turned out to be not proven or not enough evidence to support the do follow up.

Considering the objectivity and independence, the investigation will be conducted by Internal Control Unit (SPI) or the internal auditor or by a special Audit HR for cases related to Human Resources. In sensitive cases or certain cases for example that must be investigated is Internal Audit (SPI) or the internal auditor or audit HR specifically, the Whistleblowing Committee can decide the investigation performed by other work units or investigator or independent auditor from external parties.

The process of investigation must be free from bias and do not depend on who is reporting or who is the reported and have presumption of innocence first. The reported must be given full opportunity to provide an explanation for proofs given against him, including the defense if needed.

Results of the investigation will be returned to Whistleblowing Committee for further action. If the result of the investigation shows positive violations or potential violations therefore the violator will be given applicable sanctions even for civil or criminal cases can be forwarded through reporting to the authorities which will be coordinated with the Company's Legal Division.

Selama tahun buku 2016, Perseroan menerima xx laporan whistleblowing yang kemudian ditangani oleh Komite Whistleblowing dan unit pengendalian internal sesuai dengan prosedur yang berlaku.

#### 1. Bentuk Pelaporan

- a. Pelaporan pelanggaran atau potensi pelanggaran harus disampaikan secara tertulis dan wajib mencantumkan identitas karyawan (untuk kalangan eksternal disertai fotocopy KTP dan nomor telepon) serta menuangkan kronilogis kejadiannya dan bila memungkinkan memberikan bukti-bukti pendukung.
- b. Pelaporan yang tanpa identitas (anonym) ataupun surat kaleng tidak akan ditindaklanjuti oleh Perusahaan

#### 2. Pelanggaran atau Potensi Pelanggaran yang dapat dilaporkan

- a. Korupsi.
- b. *Fraud*.
- c. *Money laundering*.
- d. *Insider dealing*.
- e. Perbuatan yang melanggar hukum (termasuk pencurian, penggunaan kekerasan terhadap karyawan atau pimpinan, pemerasan, penggunaan narkoba, pelecehan, perbuatan kriminal lainnya).
- f. Pelanggaran ketentuan perpajakan, atau peraturan perundang-undangan lainnya.
- g. Pelanggaran Pedoman Perilaku Perusahaan atau Nilai-nilai Perusahaan atau pelanggaran norma-norma kesopanan pada umumnya.
- h. Perbuatan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, atau membahayakan keamanan perusahaan.
- i. Perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian financial dan/atau non-financial terhadap perusahaan ataupun kerugian kepentingan perusahaan.
- j. Pelanggaran segala kebijakan perusahaan, antara lain namun tidak terbatas pada peraturan perusahaan, kode etik perusahaan, kebijakan perusahaan, *Standar Operating Procedure (SOP)* beserta petunjuk pelaksanaannya.
- k. Lainnya yang mendukung terciptanya pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

During financial year 2016, the Company had received xx whistleblowing reports, which have been handled by the Whistleblowing Committee and the Internal Control Unit in accordance with the set procedures.

#### 1. Forms of Reporting

- a. Violations reports or potential violations must be submitted in writing and shall include the identity of employees (for external parties with copy of ID and phone number) and pour chronological occurrence and if possible provide supporting evidence.
- b. Reports with no identity (anonymous) or anonymous letters will not be followed up by the Company.

#### 2. Potential Violations or Violations that can be Reported

- a. Corruption
- b. *Fraud*
- c. *Money laundering*
- d. *Insider dealing*
- e. Unlawful acts (including theft, use of force against an employee or leader, extortion, drug use, abuse, other criminal acts)
- f. Violations of tax regulations, or other legislation
- g. Violations of the Code of Conduct or the Company Values or violation of the norms of decency in general
- h. Acts that endanger the health and safety, or jeopardize the security of the company
- i. Actions that could lead to financial and / or non-financial losses against the Company or damages the interests of the Company
- j. Violation all company policies, including but not limited to company regulations, codes of conduct, corporate policies, Standards Operating Procedure (SOP) and implementation instructions
- k. Others who support the creation of Good Corporate Governance.

## Pelaporan Pelanggaran Whistleblowing System

### 3. Waktu untuk melaporkan pelanggaran atau potensi pelanggaran

Pelapor harus memiliki kepedulian dalam waktu pelaporan, semakin cepat pelapor akan semakin memudahkan tindak lanjut investigasi, semakin lama pelaporan tersebut dikirimkan akan memungkinkan hilangnya bukti-bukti bila dilakukan investigasi. Pelapor diharapkan mengirimkan pelaporannya dalam kurun waktu paling lama 2 (dua) bulan setelah kejadian tersebut terjadi dan khusus untuk kasus-kasus fraud paling lama 1 (satu) bulan setelah kejadian tersebut terjadi.

### 3. Time To Report A Violation or Potential Violation

Whistleblower should have a concern in the reporting time, the faster the report will further facilitate the follow-up investigation, the longer reporting submitted will enable the loss of evidence when an investigation. Whistleblower is expected to transmit its reporting within a period of 2 (two) months after the incident occurred, and specifically for fraud cases a maximum of 1 (one) month after the incident occurred.

## PERLINDUNGAN BAGI PELAPOR

Kebijakan *whistleblowing* merupakan bagian dari pelaksanaan perusahaan dalam kekonsistenan menjalankan kode etik perusahaan secara berkesinambungan, oleh karena itu Perusahaan berkomitmen setiap pelapor pelanggaran ataupun potensi pelanggaran yang diatur sebagai berikut:

### 1. Kebijakan Perlindungan Pelapor

Kebijakan *Whistleblowing* ini memberikan perlindungan kepada pelapor dalam bentuk:

- Perusahaan menyediakan fasilitas saluran pelaporan berupa: Surat tertulis ke Tim *Whistleblowing*, Kotak *Whistleblower*, Situs *Whistleblowing* pada [www.lippokarawaci.co.id](http://www.lippokarawaci.co.id) sub menu *Whistleblowing*; Alamat Email [whistleblower@lippokarawaci.co.id](mailto:whistleblower@lippokarawaci.co.id) dan Tim *Whistleblowing* mulai dari Komite, Penanggung jawab, dan Fasilitator. Semua saluran *whistleblowing* ini akan menjamin setiap pelaporan oleh pelapor yang beritikad baik.
- Jaminan kerahasiaan identitas pelapor yang memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor jika diperlukan untuk melakukan klarifikasi.

## PROTECTION FOR WHISTLEBLOWER

The whistleblowing policy is part of the implementation of the company in practicing consistent code of conduct on an ongoing basis, therefore, the Company has committed that any reports of violation or potential violation is set as follows:

### 1. Whistleblower Protection Policy

This Whistleblowing Policy provides protection to the Whistleblower in form:

- The company provides reporting channels such as: a written letter to Whistleblowing Team, Whistleblowing Box, Whistleblowing site at [www.lippokarawaci.co.id](http://www.lippokarawaci.co.id) sub menu *Whistleblowing*; Email Address [whistleblower@lippokarawaci.co.id](mailto:whistleblower@lippokarawaci.co.id) and Whistleblowing Team starts from the Committee, Management, and Facilitator. All these whistleblowing channels will ensure each reporting by well-meaning reporter.
- A guarantee of the confidentiality of the identity of Whistleblower who provide identity and information, which can be used to contact the Whistleblower if needed for clarification.

## Pelaporan Pelanggaran Whistleblowing System

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>c. Perusahaan menjamin keamanan informasi dan perlindungan terhadap tindakan balasan dari pelapor atau perusahaan, yang berupa ancaman keselamatan fisik, teror psikologis, keselamatan harta, perlindungan hukum, keamanan pekerjaan, tekanan, penundaan kenaikan pangkat atau gaji, penurunan jabatan atau pangkat, pemecatan yang tidak adil, pelecehan atau diskriminasi dalam segala bentuk, dan catatan-catatan yang merugikan dalam file karyawan.</p>                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>c. The Company ensures information security and protection against actions of the reported or companies, in the form of threats of physical safety, psychological terror, the safety of property, legal protection, job security, pressure, delaying a promotion or a salary, demotion or promotion, unfair dismissal, harassment or discrimination in any form, and harmful notes that in the employee files.</p>                                                                                                                                                                                              |
| <p><b>2. Apresiasi Pelapor</b><br/>Perusahaan dapat memberikan apresiasi kepada setiap pelapor yang telah berjasa dalam upaya membantu pencegahan ataupun pembuktian pelanggaran yang mampu merugikan perusahaan dan meminimalkan risiko perusahaan secara significant.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p><b>2. Whistleblower Appreciation</b><br/>The Company can give appreciation to every Whistleblower who was contributing in an effort to help the prevention or capable of proving violation that can harm the company and to minimize the risk of the company significantly.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>3. Sanksi kepada Pelapor yang menyalahgunakan sistem pelaporan pada Saluran <i>Whistleblowing</i></b><br/>Perusahaan bertujuan membentuk <i>whistleblowing system</i> ini dapat berjalan secara profesional sehingga perusahaan akan memberikan sanksi kepada pelapor yang mengirimkan laporan yang berupa fitnah ataupun laporan palsu. Sanksi yang diberikan mengikuti ketentuan yang berlaku di perusahaan, dan Perusahaan tidak akan memberikan jaminan kerahasiaan maupun perlindungan kepada pelapor yang menyalahgunakan sistem <i>whistleblowing system</i> tersebut termasuk tuntutan pidana maupun perdata seperti yang terkait dengan perbuatan tidak menyenangkan ataupun pencemaran nama baik.</p> | <p><b>3. Sanctions to Whistleblower Who Abuse The System of Reporting on the Whistleblowing Channel</b><br/>The Company aims to establish whistleblowing system that can run professionally and that the company will give sanction to the complainant who send the report in the form of slander or false reports. Sanctions given follows the regulation that applies in the Company, and the Company will not guarantee the confidentiality and protection to Whistleblower abusing the system whistleblowing system including criminal prosecution as well as related civil unpleasant acts or defamation.</p> |
| <p><b>4. Sanksi kepada Tim <i>Whistleblowing</i> yang membocorkan pelaporan</b><br/>Perusahaan sangat melindungi kerahasiaan laporan yang dilaporkan oleh pelapor, oleh karena itu setiap laporan yang dibocorkan oleh Tim <i>Whistleblowing</i> maka perusahaan dengan tegas akan memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p><b>4. Sanctions to Whistleblowing Team who leaked reporting</b><br/>The Company strongly protects the confidentiality of the report which was reported by the complainant, therefore, each report leaked by Whistleblowing Team will be given sanctions in accordance with applicable regulations.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

## PENANGANAN PENGADUAN

### Kewenangan Penanganan Pelaporan Pelanggaran

- Dalam hal pelanggaran dilakukan oleh anggota Direksi atau orang yang mempunyai hubungan khusus dengan anggota Direksi atau oleh tim *whistleblowing*, maka pelaporan pelanggaran atau potensi pelanggaran disampaikan kepada Dewan Komisaris dan bila diperlukan dapat menggunakan *investigator independent* ataupun *auditor independent*.
- Apabila pelanggaran tersebut dilakukan oleh anggota Dewan Komisaris atau Tim *Whistleblowing*, maka laporan tersebut disampaikan kepada CEO Corporate, yang selanjutnya penanganan tindak lanjutnya dilakukan oleh Direksi serta bila diperlukan dapat menggunakan *investigator independent* ataupun *auditor independent*.
- Dalam hal pelanggaran dilakukan oleh karyawan, maka laporan tersebut disampaikan ke Tim *Whistleblowing* yang selanjutnya Komite *Whistleblowing* akan memutuskan laporan tersebut untuk ditindaklanjuti atau tidaknya ataupun dilakukan investigasi oleh Satuan Pengawasan Intern (SPI) atau internal auditor ataupun oleh HR Audit khusus untuk kasus-kasus terkait Human Resources.

## REPORTS HANDLING

### Authority to Handle Violation Reporting

- In the case of violations committed by members of the Board of Directors or the person who has a special relationship with the members of the Board of Directors or by the Whistleblowing Team, the reporting of a violation or potential violation must be submitted to the Board of Commissioners and if necessary can use independent investigator or an independent auditor.
- If the offense was committed by members of the Board of Commissioners or Whistleblowing Team, the report must be submitted to the CEO Corporate, which further handling of the follow-up is carried out by the Board of Directors and when required may use independent investigator or independent auditor.
- In the case of violations committed by the employee, then the report must be submitted to the Whistleblowing Team and then the Whistleblowing Team will decide whether or not to follow up or investigation conducted by the Internal Control Unit (SPI) or the internal auditor or by special audit HR for cases related to Human Resources.