



Sistem Pelaporan Pelanggaran

Whistleblowing System

Bagi karyawan yang mengetahui terjadinya pelanggaran Pedoman Etika dan Perilaku, harus menyampaikan hal tersebut melalui laporan yang disertai dengan bukti pendukung kepada atasan ataupun Unit / Satuan kerja yang ditunjuk. Sistem pelaporan pelanggaran mencakup proses sebagai berikut:

1. Karyawan dapat melaporkan pelanggaran serta membahasnya dengan atasan ataupun Unit/Satuan Kerja yang telah ditentukan.
2. Perusahaan wajib merahasiakan identitas pelapor dan isi laporan, serta melindungi pelapor dan pihak manapun yang turut membantu proses investigasi pelanggaran dari kemungkinan-kemungkinan aksi pembalasan dari pihak terkait pelaporan tersebut.
3. Perlindungan yang diberikan oleh Perusahaan mencakup perlindungan hukum apabila diperlukan.
4. Perusahaan akan menindaklanjuti setiap pelaporan pelanggaran yang didukung oleh bukti awal yang memadai.
5. Karyawan yang terbukti melanggar tetap memiliki hak untuk menjelaskan atau melakukan pembelaan atas pelanggaran yang dituduhkan kepadanya sebelum diberikan sanksi sesuai kebijakan Perusahaan.
6. Pemberian sanksi dilakukan oleh Direksi dengan mempertimbangkan usulan Kepala Sumber Daya Manusia dan atasan langsung karyawan.

Perlindungan Bagi Pelapor

Bagi para pelapor akan diberikan jaminan dari Perusahaan berupa perlindungan identitas pelapor (nama, alamat, nomor telepon, email dan unit kerja) yang mana kerahasiaannya akan dijaga. Dalam hal ini, pelapor juga diperbolehkan untuk menyampaikan laporannya secara anonim.

Penanganan dan Pihak Pengelola Pengaduan

Dalam mengelola laporan pengaduan yang diterima Perusahaan, Unit Audit Internal adalah unit kerja yang menindaklanjuti laporan tersebut. Perusahaan akan melakukan investigasi lebih lanjut bilamana diperlukan.

Every employee who is aware of any violations of the Code of Ethics and Conduct, shall report to the supervisor or the designated work unit supported by evidence and information. Whistleblowing system includes the following processes:

1. Employees can report violations and discuss it with the supervisor or the designated work unit.
2. The Company shall keep the confidentiality of the informer and its report, as well as protecting the informer and any other parties who assist in the process of investigation, to avoid any possible retaliation from reported party.
3. The protection provided by the Company includes legal protection if necessary.
4. The Company will follow up every report supported by sufficient preliminary evidence.
5. Employee who has been proven of conduct violation shall retain its right to explain or defend himself or herself against the alleged offense before being sanctioned based on the Company's policies.
6. The penalty shall be imposed by the Board of Directors taking into account the suggestion of the Head of Human Capital and the employees' direct supervisor.

Protection to Informer

Each informant would be given a guarantee of protection from the Company in which the informer's identity (name, address, telephone number, e-mail and work units) would be kept confidential. Moreover, the informer is allowed not to mention his/her identity (anonymous).

Processing and Management of Complaint Party

In managing the complaint report received by the Company, the Internal Audit Unit is the unit following up on the report. The Company will conduct further investigations wherever necessary.