

## 04. KEBIJAKAN *WHISTLEBLOWER*

(Revisi 1, sesuai dengan persetujuan dalam Rapat Dewan Direksi No 1/2014, 12 Januari 2014)

### 1. Tujuan

- 1.1. Tujuan Kebijakan *Whistleblower* IVL adalah untuk memungkinkan seorang karyawan yang melihat praktik yang tidak etis (baik pelanggaran hukum atau tidak), dapat menghubungi Komite *Whistleblower* tanpa harus memberitahu langsung ke manajer mereka dan tanpa mengungkapkan identitas mereka.
- 1.2. Kebijakan ini mengatur pelaporan dan investigasi atas tuduhan dugaan tindakan yang tidak wajar. Untuk semua kejadian, Komite *Whistleblower* dapat menentukan hak prerogatif kapan dilakukan penyelidikan dan, sesuai dengan kebijakan dan peraturan perundang undangan yang berlaku, proses investigasi yang tepat untuk dilakukan.

### 2. Definisi

- 2.1 **Perusahaan** : Indorama Ventures Public Company Limited dan anak perusahaannya
- 2.2 **Karyawan**: Karyawan berarti setiap karyawan IVL dan anak perusahaan termasuk anggota Direksi yang dipekerjakan perusahaan
- 2.3 **Whistleblower**: Seorang karyawan yang membuat laporan atas setiap tindakan yang tidak etis yang telah ia amati berkaitan dengan Pengungkapan yang Dilindungi
- 2.4 **Penyidik**: Penyidik berarti orang-orang yang berwenang, ditunjuk, berkonsultasi dengan Komite *Whistleblower*, termasuk Departemen Audit Internal.
- 2.5 **Komite Whistleblower**: Sebuah komite yang memeriksa semua laporan pengungkapan yang dibuat oleh *Whistleblower*. Anggota dari Komite *Whistleblower* terdiri atas Pimpinan HR Global, Pimpinan Perusahaan untuk urusan Hubungan Investor, Sekretaris Perusahaan, Pimpinan Internal Audit, yang semuanya berdomisili di Kantor Pusat Bangkok

2.6 **Perlindungan Pengungkapan** : Adalah semua komunikasi yang dibuat dengan suatu niatan yang baik, jujur terpercaya yang dapat digunakan sebagai suatu alasan, dimana pengungkapan atau pemberitahuan informasi yang mungkin dapat digunakan sebagai bukti telah terjadi tindakan tidak etis dan tidak wajar.

Perusahaan dan manajemen tidak boleh mengungkapkan data pribadi *Whistleblower* serta memberikan hukuman yang tidak adil kepadanya atau diantara mereka , seperti mengganti posisinya, mengganti uraian pekerjaannya atau tempat kerjanya, diberikan hukuman, diancam, diperlakukan secara kasar atau merumahkan *Whistleblower*

2.7 **Subyek** : adalah seseorang yang disangka atas laporan seseorang dalam Perlindungan Pengungkapan

### **3. Perlindungan Pengungkapan**

3.1 Karyawan yang akan mendapat perlindungan pengungkapan apabila melaporkan:

- a. Setiap kegiatan yang melanggar Kode Etik Perusahaan dan Kebijakan Tata Laksana Perusahaan dan setiap tindakan yang dapat menimbulkan efek kerugian pada Perusahaan.
- b. Setiap pelanggaran atas Akta Pendirian Perusahaan, termasuk di dalamnya peraturan, pengumuman dan semua kebijakan.
- c. Setiap tindakan yang illegal atas peraturan perundang-undangan setempat atau hukum internasional.

### **4. Prosedur Pelaporan**

Setiap pengungkapan dapat dilaporkan dengan tanpa mencantumkan nama (anonym) kepada Komite *Whistleblower* melalui media di bawah ini:

4.1 Email : [ethics@indorama.net](mailto:ethics@indorama.net)

4.2 Surat : pelaporan atas pengungkapan dapat dikirim melalui alamat pos :

The Corporate Governance section

c/o Mr. Richard Jones

Indorama Ventures PCL

75/102 Ocean Tower 2, 28<sup>th</sup> Fl., Soi Sukhumvit 19, Asoke Road

Klongtoey Nua, Wattana,

Bangkok 10110, Thailand

- 4.3 Perlindungan atas pengungkapan dapat juga dilaporkan kepada manajer lini (dalam hal tidak ada pertentangan / konflik kepentingan). Kemudian manajer lini akan melaporkan hal tersebut kepada Komite *Whistleblower*. Selanjutnya Komite akan memproses dengan menyembunyikan identitas dari *Whistleblower*.
- 4.4. Pengungkapan yang dilindungi atau dirahasiakan sebaiknya dilaporkan melalui email atau menulis dalam bahasa Inggris. Jika ditulis dalam bahasa lokal, itu akan diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris untuk penyelidikan lebih lanjut.

## **5. Prosedur Investigasi terhadap Pelapor Yang Dilindungi**

- 5.1 Komite Whistleblower akan menentukan apakah pelaporan yang masuk merupakan pelanggaran atas kepatuhan atautkah merupakan pelanggaran etika dalam waktu 7 hari kerja dari tanggal diterimanya laporan tersebut. Apabila pelaporan tersebut berkaitan dengan anggota Komite Whistleblower, maka hal tersebut akan ditangani oleh Pimpinan Komite Audit, yang mana inisiatif investigasi tersebut dibawah tanggung jawab komite yang independen dari pengaruh executive yang dilaporkan.
- 5.2 Apabila Komite Whistleblower memutuskan bahwa laporan pelapor tidak valid (tidak benar), maka secara rasional hal tersebut akan didiskusikan di dalam rapat Komite NC & CG. Komite NC & GC dapat membatalkan putusan tersebut apabila diperlukan.
- 5.3 Apabila Komite Whistleblower memutuskan bahwa laporan pelapor adalah benar , maka Komite Investigasi yang ditunjuk oleh Pimpinan Internal Audit akan melakukan investigasi atas dugaan pelanggaran tersebut.
- 5.4 Tersangka akan diinformasikan berkaitan adanya dugaan tersebut sebelum dilakukan investigasi formal dan diberikan kesempatan untuk membela diri. Tersangka diperkenankan untuk menunjuk pembela / pengacara dengan biaya pribadi.
- 5.5 Tersangka berkewajiban untuk tidak mencampuri jalannya investigasi. Barang bukti tidak boleh ditarik, dihancurkan atau dirusak, dan saksi tidak boleh dipengaruhi, diarahkan atau diintimidasi oleh tersangka. Apabila diperoleh bukti bahwa tersangka melakukan hal tersebut maka Tersangka dapat dikenai sanksi atas tindakan indisipliner.

5.6 Komite Investigasi akan mendokumentasikan dan melaporkan temuan kepada Komite Whistleblower sepanjang bukti tersebut diperoleh dalam waktu satu bulan dari tanggal pelaporan. Apabila tidak ditemukan bukti tersebut, Komite Whistleblower dapat memperpanjang waktu investigasi secara layak.

## **6. Tindak Lanjut atas Investigasi Perlindungan Pengungkapan**

6.1 Tersangka memiliki hak untuk diinformasikan tentang hasil investigasi. Apabila dugaan tidak terbukti maka Tersangka disarankan untuk memilih apakah hasil investigasi tersebut dipublikasikan ataukah tidak, hal tersebut dilakukan demi kepentingan bersama antara Tersangka dengan Perusahaan.

6.2 Apabila hasil investigasi tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa terbukti adanya hal tidak wajar atau tindakan tidak etis yang dilakukan oleh Tersangka, maka Komite Whistleblower merekomendasikan kepada Manajemen untuk melakukan tindakan korektif sebagaimana mestinya.

Dalam hal terdapat pertentangan antara isi pasal dalam Kebijakan dengan peraturan perundang-undangan setempat maka yang akan berlaku adalah isi pasal dalam peraturan perundang-undangan setempat