

PERATURAN DIREKSI

Nomor: 0023 /Tbk/PER-0000/24-S11.1

TENTANG

PEDOMAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* (WBS) DI LINGKUNGAN PT TIMAH Tbk

DIREKSI PT TIMAH Tbk

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka upaya mewujudkan visi PT TIMAH Tbk menjadi perusahaan pertambangan terkemuka di dunia yang ramah lingkungan menuju kehidupan yang berkualitas dengan tetap patuh pada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, serta pelaksanaan praktik bisnis yang bersih dan menjunjung tinggi etika, Perusahaan berkomitmen untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*);
- b. bahwa dalam rangka menjaga kepatuhan terhadap penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dan senantiasa menyeimbangkan kepentingan *Stakeholders* serta sebagai bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b di atas, perlu menetapkan Peraturan Direksi tentang Pedoman *Whistleblowing System* (WBS) di Lingkungan PT TIMAH Tbk.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan;
2. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
3. Akta Pendirian PT Tambang Timah (Persero) No. 1 tanggal 2 Agustus 1976 dibuat di hadapan Imas Fatimah, S.H., Notaris di Jakarta yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Keputusan No.Y.A.5/65/17 tanggal 5 Februari 1977 yang telah beberapa kali diubah dan terakhir dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT TIMAH Tbk No. 6 tanggal 13 Juli 2023 yang dibuat oleh Rini Yulianti, S.H., Notaris di Jakarta Timur, yang telah diterima dan dicatat dalam Sistem Administrasi Badan Hukum Kementerian Hukum dan Hak

Asasi...

Asasi Manusia Republik Indonesia Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum sesuai surat Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar PT TIMAH Tbk No. AHU-AH.01.03-0091474 tanggal 13 Juli 2023;

4. Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT TIMAH Tbk No. 129 tanggal 27 Mei 2024 yang dibuat oleh Jose Dima Satria, S.H., M.Kn, Notaris di Jakarta, yang telah diterima dan dicatat dalam Sistem Administrasi Badan Hukum Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum sesuai surat Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT TIMAH Tbk No. AHU-AH.01.09-0207384 tanggal 29 Mei 2024.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PEDOMAN WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS) DI LINGKUNGAN PT TIMAH Tbk

Pasal 1 Ruang Lingkup

- (1) Menetapkan pedoman *whistleblowing system* (WBS) di lingkungan PT TIMAH Tbk sebagaimana dimaksud pada Lampiran Peraturan Direksi ini, yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Direksi ini.
- (2) Pedoman *whistleblowing system* (WBS) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini diberlakukan bagi seluruh insan Perusahaan dan para pemangku kepentingan Perusahaan (*stakeholders*) lainnya.

Pasal 2 Tujuan

Peraturan Direksi ini bertujuan untuk:

- a. Sebagai dasar atau pedoman pelaksanaan dalam menangani pelaporan pelanggaran dari *stakeholders*;
- b. Menjamin terselenggaranya mekanisme penyelesaian pelaporan pelanggaran oleh *stakeholders* secara efektif dalam jangka waktu yang memadai;
- c. Menghindari publikasi negatif terhadap Perusahaan;
- d. Mendukung asas kesetaraan (*fairness*) dalam hubungan antara Perusahaan sebagai pelaku usaha dengan *Stakeholders* sebagai mitra Perusahaan; dan
- e. Sebagai salah satu upaya untuk mengungkap berbagai permasalahan yang ada dalam Perusahaan yang tidak sesuai dengan standar etika dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

Pasal 2
Ketentuan Peralihan dan Penutup

- (1) Peraturan Direksi ini berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan, dengan ketentuan akan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.
- (2) Dengan ditetapkan Peraturan Direksi ini, maka Peraturan Perusahaan No. 0024/Tbk/PER-0000/20-S11.1 tentang Penetapan Kembali Pedoman *Whistleblowing System* (WBS) di Lingkungan PT TIMAH Tbk dan Anak Perusahaan dinyatakan tidak berlaku.
- (3) Hal-hal lain yang belum diatur atau belum cukup diatur dalam Peraturan Direksi ini akan diatur lebih lanjut berdasarkan penetapan Direksi PT TIMAH Tbk.

Ditetapkan di : Pangkalpinang
Pada tanggal : 25 Oktober 2024

DIREKSI PT TIMAH Tbk
Direktur Utama,



AHMAD DANI VIRSAL



Pedoman

Whistleblowing System (WBS)

PT TIMAH Tbk



DAFTAR ISI

BAB I	- 1 -
PENDAHULUAN	- 1 -
2.1 LATAR BELAKANG, MAKSUD DAN TUJUAN	- 1 -
2.2 DASAR HUKUM	- 1 -
2.3 DAFTAR ISTILAH	- 2 -
BAB II	- 6 -
KETENTUAN UMUM	- 6 -
BAB III	- 7 -
STRUKTUR WBS	- 7 -
3.1 PIHAK KETIGA INDEPENDEN	- 7 -
3.2 TIM PENGELOLA WBS	- 7 -
3.3 PENANGGUNG JAWAB WBS	- 8 -
3.4 TIM INVESTIGASI WBS	- 8 -
3.5 DEWAN PENGAWAS WBS	- 8 -
BAB IV	- 8 -
TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB	- 8 -
4.1 PIHAK KETIGA INDEPENDEN	- 8 -
4.2 TIM PENGELOLA WBS	- 9 -
4.3 TIM INVESTIGASI	- 9 -
4.4 DEWAN PENGAWAS	- 10 -
BAB V	- 10 -
PROSES PENGELOLAAN WBS	- 10 -
5.1 PRINSIP DASAR PENERIMAAN LAPORAN	- 10 -
5.2 LINGKUP KATEGORI PELAPORAN	- 11 -
5.3 MEKANISME PELAPORAN	- 12 -
5.4 PROSES PENANGANAN PELAPORAN	- 12 -
5.5 TINDAK LANJUT/PENERUSAN PELAPORAN	- 13 -
BAB VI	- 16 -
HASIL PELAKSANAAN PENGELOLAAN WBS	- 16 -
6.1 SANKSI	- 16 -
6.2 KETERBUKAAN INFORMASI	- 16 -
6.3 PELAPORAN KE KEMENTERIAN BUMN	- 16 -
BAB VII	- 17 -
SOSIALISASI, PELATIHAN DAN PERLINDUNGAN	- 17 -
7.1 SOSIALISASI DAN PELATIHAN	- 17 -
7.2 PERLINDUNGAN	- 17 -
BAB VIII	- 19 -
KETENTUAN PENUTUP	- 19 -

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG, MAKSUD DAN TUJUAN

Penerapan sistem pelaporan pelanggaran atau disebut juga dengan *whistleblowing system* (“**WBS**”) secara terintegrasi adalah wujud komitmen Perusahaan dalam terus berupaya mendorong budaya integritas di dalam dan luar lingkungan Perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkan reputasi Perusahaan sebagai perusahaan pertambangan milik negara di Indonesia yang terpercaya bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

WBS secara terintegrasi adalah salah satu bentuk strategi manajemen anti kecurangan yang dikelola secara mandiri, bersama dengan pihak independen, sebagai wadah untuk Karyawan/Pegawai maupun seluruh pemangku kepentingan Perusahaan untuk melaporkan tindakan kecurangan di ruang lingkup Perusahaan. Melalui sarana laporan WBS, segala bentuk tindakan kecurangan dan pelanggaran diharapkan dapat terdeteksi dini.

1.2 DASAR HUKUM

1. Undang-Undang No. 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan;
2. Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Undang Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (“**UU BUMN**”);
4. Undang Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (“**UUPT**”);
5. Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban;
6. Undang-Undang No. 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang;
7. Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyertaan dan Penatausahaan Modal Negara pada Badan Usaha Milik Negara dan Perseroan Terbatas;
8. Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2022 tentang Pengurangan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia pada Perusahaan Perseroan (Persero) PT Indonesia Asahan Aluminium, jo. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2022 tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian

- Perusahaan Perseroan (Persero) di Bidang Pertambangan (selanjutnya disebut “**PP Holding Pertambangan**”);
9. Keputusan Menteri Keuangan (KMK) No. 516/KMK.06/2022 tentang Penetapan Nilai Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia Untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di Bidang Pertambangan;
 10. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. PER-1/MBU/3/2023 tentang Penugasan Khusus dan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara;
 11. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara;
 12. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. PER-3/MBU/3/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara;
 13. Anggaran Dasar PT Mineral Industri Indonesia (Persero), berikut segala perubahannya;
 14. Anggaran Dasar Perusahaan, beserta perubahannya;
 15. Surat Kuasa Khusus Menteri Badan Usaha Milik Negara No. SKK-22/MBU/03/2023 tanggal 21 Maret 2023 tentang Pelimpahan Hak dan Kewenangan Pemegang Saham Seri A kepada PT Mineral Industri Indonesia (Persero) selaku Pemegang Saham Seri B terbanyak Perusahaan (sebagaimana diubah dari waktu ke waktu);
 16. Pedoman Strategis MIND ID No. PS-013/DIR/2024 tanggal 29 Januari 2024 tentang Pedoman Strategis Bidang Tata Kelola;
 17. Perjanjian/Kesepakatan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan antara MIND ID dengan PT Aneka Tambang Tbk, PT Bukit Asam Tbk, Perusahaan, PT Indonesia Asahan Aluminium, PT Indonesia Papua Metal dan Mineral, MIND ID Trading Pte., Ltd., tentang Tata Kelola dan Pedoman Interaksi Perusahaan tanggal 5 Juli 2023 (“**Perjanjian Tata Kelola Perusahaan**”);
 18. Perjanjian Kerja Sama antara Komisi Pemberantasan Korupsi dengan MIND ID tentang Penanganan Pengaduan dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi tanggal 2 Maret 2021;
 19. Surat Keputusan No. SK-03/DIRUT/2023 tentang Peraturan-Peraturan yang Berlaku di Lingkungan PT Mineral Industri Indonesia (Persero);
 20. Keputusan Direksi MIND ID tanggal 2 Oktober 2023 dan tanggal 10 November 2023, yang antara lain menyetujui penetapan Pedoman tentang Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Terintegrasi Grup MIND ID (MIND ID Group *Integrated Whistle Blowing System*).

1.3 DAFTAR ISTILAH

- Perusahaan : adalah PT TIMAH Tbk.
- Anonim : adalah identitas suatu pihak yang tidak diungkapkan, untuk menjaga kerahasiaan identitas Pelapor dan menjaga keamanan dari Pelapor.

- Benturan kepentingan : adalah perbedaan antara kepentingan ekonomis Perusahaan dengan kepentingan ekonomis pribadi Insan Anggota Perusahaan atau pemegang saham yang dapat merugikan Perusahaan.
- Code of Conduct* atau dapat juga disebut Pedoman Kode Etik : adalah pedoman dan sekumpulan komitmen yang terdiri dari perilaku usaha Perusahaan dan perilaku kerja Insan Perusahaan yang disusun untuk membentuk, mengatur dan melakukan kesesuaian tingkah laku.
- Diskriminasi Gender : adalah ketidakadilan suatu yang antara lainnya berupa proses atau tindakan terhadap perempuan atau laki-laki, perbedaan perilaku kepada individu Insan Anggota Perusahaan yang didasarkan pada gender dari individu tersebut.
- Gratifikasi : adalah pemberian dan/atau penerimaan dalam arti luas yakni uang, barang, potongan harga (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas ataupun keuntungan lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik dan/atau tanpa sarana elektronik.
- Hukum dan Peraturan Perundang-undangan : adalah segala hukum positif beserta ketentuan dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku di yurisdiksi hukum negara Republik Indonesia atau hukum di mana Perusahaan tunduk atau menundukkan diri.
- Insan Anggota Perusahaan : adalah keseluruhan Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan/Pegawai PT TIMAH Tbk
- Kecurangan (*fraud*) : adalah perbuatan curang yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja, untuk mendapatkan keuntungan bagi diri pribadi atau pihak lain, antara lain pemerasan, pemalsuan, manipulasi dokumen/laporan, penghancuran dokumen/laporan, dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan dan menimbulkan potensi kerugian ataupun kerugian nyata terhadap Perusahaan atau suatu pihak.
- Kebijakan Pelaksana : adalah kebijakan turunan dari Pedoman Strategis yang ditetapkan oleh MIND ID, yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman Strategis.
- Korupsi : adalah perbuatan yang dilakukan secara melawan hukum yang bertentangan dengan kewenangan yang ada pada pribadi seseorang atau terkait dengan penyalahgunaan wewenang jabatan/kepercayaan untuk mendapatkan keuntungan pribadi maupun pihak lain sehingga merugikan Perusahaan.

- Nomor Kasus Referensi : adalah nomor unik untuk setiap kasus yang telah dilaporkan dan hanya diberikan kepada pihak-pihak yang terkait kasus tersebut, di mana nomor referensi kasus bisa digunakan untuk mengetahui/mendapat tanggapan atas status laporan sebagai jaminan tindak lanjut dari Perusahaan.
- OpenMIND atau sistem *whistleblowing* (WBS) : adalah sistem yang mengelola penerimaan pengaduan/pelaporan yang dapat digunakan oleh seluruh pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal, secara rahasia dan independen untuk mengungkap adanya dugaan kecurangan dan/atau pelanggaran yang terjadi di lingkungan PT TIMAH Tbk.
- Pedoman Strategis MIND ID : adalah pedoman yang ditetapkan dengan mengacu pada SKK BUMN dan Anggaran Dasar Perusahaan, sebagaimana diubah dari waktu ke waktu, yang wajib diberlakukan dalam pedoman dan/atau kebijakan perusahaan PT TIMAH Tbk.
- Karyawan/Pegawai : adalah individu yang memiliki hubungan kerja dengan Perusahaan dan memperoleh balas jasa sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja dan/atau Peraturan Perusahaan dari hasil kerja atau keahliannya di PT TIMAH Tbk
- Pelapor : adalah seluruh pemangku kepentingan, termasuk Insan Perusahaan, mitra kerja Perusahaan, pihak terafiliasi Perusahaan dan pihak-pihak lainnya, yang melaporkan dugaan kecurangan dan/atau pelanggaran melalui sistem *whistleblowing* Perusahaan.
- Pelecehan Seksual : adalah segala tindakan yang tidak dikehendaki baik berupa tindakan fisik atau non-fisik yang meliputi lisan, isyarat dan/atau lainnya yang bersifat asusila sehingga mengakibatkan kondisi kerja tidak kondusif, perasaan tidak nyaman atau tertekan, dan merasa direndahkan martabatnya.
- Pemangku Kepentingan : adalah para pihak yang memiliki kepentingan dengan Perusahaan.
- Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*) : adalah penyalahgunaan aset Perusahaan, termasuk penggelapan ataupun pencurian aset, untuk keuntungan pribadi atau pihak lainnya.
- Penyuapan : adalah gratifikasi yang tidak dilaporkan atau segala pemberian atau penerimaan baik dalam bentuk janji, uang, barang ataupun segala sesuatu yang memiliki nilai bagi si penerima dengan tujuan untuk mempengaruhi suatu keputusan dengan melawan hukum atau untuk berbuat atau tidak berbuat dalam kewenangannya.

- Pihak Ketiga Independen** : adalah badan usaha yang ditunjuk oleh MIND ID untuk mengelola sistem WBS terintegrasi Perusahaan sesuai dengan kebijakan pengadaan barang dan jasa di PT TIMAH Tbk.
- PT Mineral Industri Indonesia (Persero) yang selanjutnya disebut "MIND ID"** : merujuk pada PT Mineral Industri Indonesia (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditunjuk sebagai perusahaan holding BUMN di bidang pertambangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2022 tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia Untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di Bidang Pertambangan.
- Saksi** : adalah orang yang dapat memberikan keterangan guna kepentingan penyelidikan atas dugaan pelanggaran sebagaimana yang didengar, dilihat dan dialami sendiri.
- SARA** : adalah isu-isu sensitif terkait isu suku, agama, ras, dan antar golongan, termasuk tindakan baik verbal atau nonverbal yang didasarkan pada pandangan sentimen tentang identitas diri atau golongan.
- Surat Kuasa Khusus atau SKK BUMN** : merupakan Surat Kuasa Khusus dari Menteri Badan Usaha Milik Negara, yang memberikan kewenangan kepada PT Mineral Industri Indonesia (Persero) (MIND ID) untuk bertindak mewakili Pemegang Saham Seri A Dwiwarna pada masing-masing PT ANTAM Tbk., PT Bukit Asam Tbk., PT Indonesia Asahan Aluminium, Perusahaan, dengan merujuk pada Anggaran Dasar masing-masing Perusahaan.
- Telapor** : adalah Insan Perusahaan yang dilaporkan terkait dugaan pelanggaran terhadap Perusahaan ke dalam sistem *whistleblowing*.
- Tim Pengelola WBS** : adalah tim internal yang dibentuk oleh Perusahaan untuk mengelola, termasuk di antaranya untuk memeriksa, melakukan verifikasi dan memberikan rekomendasi tindak lanjut atas laporan yang diterima dari Pihak Ketiga Independen.
- Tone at The Top** : adalah upaya yang merujuk kepada budaya organisasi atau lingkungan kerja etis yang diciptakan dan didorong oleh manajemen Perusahaan, baik dalam bentuk keterlibatan Direksi dan/atau Komisaris; komitmen Perusahaan pada penerapan WBS; dan sosialisasi kepada seluruh pemegang kepentingan.

BAB II KETENTUAN UMUM

- 2.1 WBS terintegrasi yang digunakan oleh Perusahaan adalah **OpenMind**.
- 2.2 WBS terintegrasi sebagai bagian dari komitmen Manajemen (*tone at the top*) dalam menciptakan iklim lingkungan kerja yang aman kepada Karyawan/Pegawai maupun pemangku kepentingan.
- 2.3 WBS terintegrasi diharapkan menjadi suatu sistem pelaporan yang efektif, terpercaya dan independen, dengan opsi pelaporan secara anonim, independen dan objektif sehingga identitas dan kerahasiaan dapat terjaga dengan baik dan menyediakan sarana bagi seluruh pemangku kepentingan (internal maupun eksternal) untuk melaporkan segala tindak kecurangan maupun pelanggaran yang terjadi di Perusahaan yang memenuhi paling kurang suatu standar sistem pelaporan yang berlaku di seluruh Perusahaan.
- 2.4 Pedoman ini merupakan acuan dalam mengelola pelaporan pelanggaran WBS secara terintegrasi di Perusahaan dan peran WBS terintegrasi yang termasuk:
 - a. Menekankan komitmen seluruh Manajemen (*tone at the top*) Perusahaan dalam mengedepankan budaya kepatuhan dan integritas di dalam dan luar lingkungan Perusahaan, dengan:
 - (i) Menjadi teladan dengan mempraktikkan budaya *Speak-Up*, melakukan hal yang benar, dan secara proaktif mendengarkan pertanyaan atau kekhawatiran dari Karyawan/Pegawai Perusahaan;
 - (ii) Memastikan bahwa sosialisasi dan pelatihan berkala diberikan kepada seluruh Pemangku Kepentingan;
 - (iii) Memberikan komunikasi secara berkala untuk mempromosikan budaya *Speak-Up*, dalam bentuk *success story* atau dorongan kepada Karyawan/Pegawai untuk turut serta dalam ekosistem WBS OpenMIND sebagai pemberi informasi; dan
 - (iv) Menerima umpan balik dan juga masukan untuk menilai efektivitas pengelolaan WBS dan melakukan perbaikan berdasarkan umpan balik tersebut;
 - b. Mendorong budaya dan tindakan yang berintegritas, berkepatuhan dan bertanggung jawab oleh seluruh Karyawan/Pegawai, tidak terkecuali dalam menjalankan pekerjaan dan kegiatan yang terkait dengan Perusahaan;
 - c. Menciptakan iklim lingkungan kerja yang aman kepada Karyawan/Pegawai maupun pemangku kepentingan dengan menghadirkan sistem pelaporan yang efektif, terpercaya dan independen, dengan opsi pelaporan secara anonim, independen dan objektif sehingga identitas dan kerahasiaan dapat terjaga dengan baik;
 - d. Mendeteksi dini segala bentuk kecurangan maupun pelanggaran melalui laporan yang diterima dari Karyawan/Pegawai maupun pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya, sehingga kemudian dapat dilakukan proses penyelidikan dan tindakan lanjutan lainnya;
 - e. Menjaga citra dan nama baik Perusahaan secara umum;

- f. Memberikan kesadaran dan kepastian kepada pemangku kepentingan akan pentingnya menjaga suatu lingkungan anti kecurangan di dalam lingkup pekerjaan; dan
 - g. Menyediakan sarana bagi seluruh pemangku kepentingan (internal maupun eksternal) untuk melaporkan segala tindak kecurangan maupun pelanggaran yang terjadi di Perusahaan secara luas.
- 2.5 Selain dari WBS terintegrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.2 di atas, Perusahaan tidak memiliki WBS sendiri yang terpisah dan tidak terintegrasi dengan sistem pelaporan (WBS) MIND ID.
- 2.6 Ketentuan Pasal 2.5 di atas tidak berlaku pada periode transisi untuk melakukan integrasi sistem yang sebelumnya dimiliki Perusahaan ke dalam sistem pelaporan (WBS) MIND ID, dengan ketentuan bahwa periode transisi adalah selama masa yang disepakati antara Perusahaan dengan MIND ID.

BAB III STRUKTUR WBS

3.1 PIHAK KETIGA INDEPENDEN

- 3.1.1 WBS terintegrasi dikelola oleh Pihak Ketiga Independen yang ditunjuk oleh MIND ID untuk menjalankan operasional pengelolaan laporan WBS terintegrasi Grup MIND ID.
- 3.1.2 Pihak Ketiga Independen bertanggung jawab secara langsung kepada masing-masing Tim Pengelola WBS MIND ID dan Tim Pengelola WBS Perusahaan. Untuk menghindari keraguan, Pihak Ketiga Independen yang mengelola WBS untuk Perusahaan adalah yang sama dengan Pihak Ketiga Independen yang mengelola WBS untuk MIND ID.
- 3.1.3 Sehubungan dengan WBS terintegrasi di Grup MIND ID, dalam kebijakan internal maupun materi sosialisasi pada masing-masing Perusahaan, wajib diatur:
 - a. Pihak Ketiga Independen berperan untuk menjaga objektivitas dan integritas dari proses pelaporan; dan
 - b. Dengan adanya Pihak Ketiga Independen, Pelapor berhak menyampaikan laporan yang akan diproses secara rahasia dan memiliki pilihan untuk dapat melapor secara anonim (tanpa mencantumkan identitas, atau identitas dirahasiakan).

3.2 TIM PENGELOLA WBS

- 3.2.1 Struktur Tim Pengelola WBS terdiri dari:
 - a) Ketua Tim Pengelola WBS Terintegrasi Perusahaan adalah *Division Head Internal Audit*
 - b) Anggota Tim Pengelola
 - (i) *Division Head Legal*
 - (ii) *Division Head Risk Management & Compliance*

3.2.2 Tim Pengelola WBS wajib mengikuti program pengembangan kompetensi secara berkala melalui pelatihan, seminar, dan sertifikasi (untuk selanjutnya disebut “**Pelatihan**”), khususnya untuk Pelatihan yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemegang Saham Seri A Dwiwarna dan MIND ID guna meningkatkan *knowledge*/pengetahuan dalam pengelolaan WBS.

3.3 PENANGGUNG JAWAB WBS

Penanggung jawab WBS Terintegrasi Perusahaan adalah Direktur Utama Perusahaan.

3.4 TIM INVESTIGASI WBS

- 3.4.1. Tim Investigasi merupakan tim yang ditunjuk oleh Direksi Perusahaan atau sesuai jalur pelaporan yang berlaku untuk melakukan investigasi atau tindak lanjut atas laporan yang masuk melalui WBS.
- 3.4.2. Penetapan anggota Tim Investigasi perlu mempertimbangkan independensi dan potensi konflik kepentingan.
- 3.4.3. Apabila diperlukan, pelaksanaan tugas Tim Investigasi dapat meminta bantuan pihak ketiga/tim ahli.
- 3.4.4. MIND ID berhak memberikan masukan dalam penentuan pihak investigasi (internal atau eksternal).

3.5 DEWAN PENGAWAS WBS

Dewan Pengawas dapat terdiri dari:

1. Dewan Komisaris Perusahaan;
2. Komite Audit Perusahaan

BAB IV TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB

4.1 PIHAK KETIGA INDEPENDEN

Tugas dan tanggung jawab Pihak Ketiga Independen, termasuk:

1. Menerima laporan yang diterima melalui sarana/*media/channel* sistem pelaporan yang disediakan oleh Perusahaan dan memberikan informasi tambahan kepada Pelapor jika diperlukan;
2. Melakukan analisis kecukupan awal dan menyampaikan laporan dengan prinsip dasar 4W+1H beserta dokumen pendukung lainnya (bila ada) yang berdasar pada informasi yang disediakan oleh pelapor kepada Pihak Ketiga Independen;
3. Menyampaikan laporan analisis awal, usulan atau rekomendasi tindak lanjut laporan dan dokumen pendukung lainnya (bila ada) kepada Tim Pengelola WBS Perusahaan, yaitu:
 - a. Dalam penanganan laporan Perusahaan, Pihak Ketiga Independen akan menyampaikan laporan analisis awal kepada Tim Pengelola WBS Perusahaan dengan tembusan Tim Pengelola WBS MIND ID; dan

- b. Dalam penanganan laporan MIND ID atau yang disampaikan dengan tujuan MIND ID (baik terkait Perusahaan maupun anak perusahaan/afiliasi yang tidak mencakup Perusahaan), Pihak Ketiga Independen akan menyampaikan laporan analisis awal kepada Tim Pengelola WBS MIND ID.
4. Melaporkan jumlah pelaporan, kategori pelaporan dan status pelaporan setiap bulan kepada Tim Pengelola WBS Perusahaan. Tim Pengelola WBS MIND ID akan menerima ringkasan laporan untuk seluruh laporan yang diterima OpenMIND, termasuk laporan yang berkaitan dengan Perusahaan;
5. Menjaga kerahasiaan dan memberikan perlindungan bagi Pelapor (termasuk identitas dari Pelapor sepanjang hal tersebut relevan), dan menjaga kerahasiaan informasi dan proses pelaporan; dan
6. Menyampaikan status laporan kepada Pelapor, termasuk perkembangan/*progress* dan penutupan laporan (termasuk hasil atas tindak lanjut).

4.2 TIM PENGELOLA WBS

Tugas, tanggung jawab dan wewenang Tim Pengelola WBS dalam ruang lingkup WBS, termasuk:

1. Menerima dari Pihak Ketiga Independen laporan analisis awal dan ringkasan bulanan, termasuk memutuskan tindak lanjut atas laporan yang diterima dengan investigasi (*follow-up*) atau ditutup (*closed*);
2. Melakukan konfirmasi tambahan kepada Pelapor melalui Pihak Ketiga Independen;
3. Menyelenggarakan pelatihan dan sosialisasi berkala atas penerapan WBS;
4. Menjaga kerahasiaan dan memberikan perlindungan bagi Pelapor termasuk identitas dari Pelapor (sepanjang hal tersebut relevan), dan menjaga kerahasiaan informasi dan proses pelaporan;
5. Dalam penanganan laporan terkait Perusahaan, Tim Pengelola WBS MIND ID dapat memantau dan mendapatkan status laporan dari Tim Pengelola WBS Perusahaan secara berkala;
6. MIND ID (yang dapat melalui Tim Pengelola WBS MIND ID) juga memiliki hak untuk membuka kembali laporan terkait dengan Perusahaan yang telah ditutup (*closed*) apabila diperlukan;
7. Tim Pengelola WBS Perusahaan secara aktif memberikan informasi dan pembaruan terkait tindak lanjut laporan kepada Tim Pengelola WBS MIND ID;
8. Berkoordinasi dengan Pihak Ketiga Independen secara aktif untuk memastikan efektivitas penerimaan dan pengelolaan laporan WBS; dan
9. Melakukan pemantauan atas efektivitas WBS terintegrasi dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

4.3 TIM INVESTIGASI

Tugas dan tanggung jawab Tim Investigasi adalah:

1. Atas permintaan Tim Pengelola WBS atau pihak lain yang berwenang sesuai kebijakan yang berlaku, melaksanakan proses tindak lanjut secara objektif dan berintegritas dan disesuaikan dengan kebijakan Perusahaan; dan

2. Menjaga kerahasiaan dan memberikan perlindungan bagi pihak-pihak terkait proses investigasi, dan menjaga kerahasiaan informasi dan proses investigasi.

4.4 DEWAN PENGAWAS

Tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas WBS, termasuk:

1. Mengawasi dan memastikan WBS telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Memberikan perlindungan bagi pihak-pihak terkait yang membantu proses investigasi; dan
3. Menjaga kerahasiaan dan memberikan perlindungan bagi Pelapor termasuk identitas dari Pelapor sepanjang hal tersebut relevan) dan investigasi.

BAB V PROSES PENGELOLAAN WBS

5.1 PRINSIP DASAR PENERIMAAN LAPORAN

WBS yang terintegrasi Perusahaan mengedepankan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Laporan yang akan ditindaklanjuti adalah laporan yang disampaikan Pelapor dengan menyertakan informasi, bukti, atau dugaan yang secara jelas, benar, jujur dan dapat dipertanggungjawabkan (*accountable*);
2. WBS terintegrasi akan dibuat dengan mendorong agar Pelapor menyampaikan informasi yang memenuhi unsur *what, where, when, who* dan *how* ("4W+1H") dalam laporan dugaan pelanggaran dengan rincian sebagai berikut:

<i>What</i>	:	Apa dugaan pelanggaran yang diketahui oleh pelapor dan jika ada, jumlah kerugian dan bukti-bukti yang menunjukkan dugaan tersebut?
<i>Where</i>	:	Dimana lokasi unit atau Perusahaan dugaan pelanggaran terjadi?
<i>When</i>	:	Kapan dugaan pelanggaran terjadi dan frekuensinya? Apakah pelanggaran pernah terjadi sebelumnya?
<i>Who</i>	:	Siapa saja yang terlibat dalam dugaan pelanggaran, termasuk orang yang dirugikan atau diuntungkan, dan juga yang memerintahkan tindakan pelanggaran?
<i>How</i>	:	Bagaimana kronologis aksi pelanggaran yang dilakukan oleh terlapor?

3. Pelapor dapat melengkapi laporannya dengan data/informasi/bukti pendukung lainnya (misalnya berupa dokumen, foto, rekaman dan video) untuk mendukung proses tindak lanjut atas pelaporan;
4. Laporan hanya akan diterima atau diproses apabila memenuhi unsur 4W+1H dan/atau apabila informasi dinilai memadai;

5. Pelapor dianjurkan untuk memberikan kontak yang dapat dihubungi untuk mempermudah proses analisis atas laporan yang diterima. Namun, Pelapor dapat memilih untuk melapor secara Anonim (tanpa mencantumkan identitas, atau identitas dirahasiakan); dan
6. Karyawan/Pegawai pada masing-masing Perusahaan diwajibkan untuk menyampaikan laporan atas setiap dugaan tindakan pelanggaran melalui WBS terintegrasi Grup MIND ID yang disediakan.

5.2 LINGKUP KATEGORI PELAPORAN

Lingkup kategori pelaporan adalah tindakan pelanggaran yang dapat merugikan atau menimbulkan risiko bagi Perusahaan akan ditindaklanjuti, antara lain untuk indikasi:

1. Korupsi (*corruption*) dan penyuapan (*bribery*);
2. Kecurangan (*fraud*), termasuk tindakan yang memiliki dampak kerugian finansial kepada Perusahaan, termasuk namun tidak terbatas pada:
 - a. Pemalsuan, manipulasi, atau penghancuran dokumen/laporan keuangan atau laporan lainnya;
 - b. Benturan Kepentingan, Gratifikasi dan segala bentuk penyuapan; dan
 - c. Tindakan kecurangan (*fraud*) lainnya, termasuk penyalahgunaan aset, pencurian aset Perusahaan, dan/atau pembiaran suatu pelanggaran;
3. Tindak pidana lainnya, termasuk pemerasan, pemaksaan dengan kekerasan atau ancaman untuk memberikan sesuatu dengan maksud mendapatkan keuntungan diri sendiri atau orang lain, baik dari pihak internal maupun eksternal yang tidak sesuai dengan Hukum dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
4. Pelanggaran dalam lingkungan kerja, termasuk segala perbuatan yang menyebabkan situasi kerja tidak kondusif, Pelecehan Seksual, perundungan (*bullying*) dan pencemaran nama baik termasuk diskriminasi gender dan SARA, dan segala tindakan yang tidak dikehendaki baik berupa tindakan fisik atau non-fisik, perasaan tersinggung dan martabat direndahkan;
5. Pelanggaran lainnya, termasuk namun tidak terbatas pada:
 - a. Pelanggaran kode etik Perusahaan, sebagaimana terdapat dalam ketentuan *Code of Conduct* Perusahaan;
 - b. Pelanggaran kerahasiaan (kebocoran informasi), kecuali untuk informasi-informasi yang sifatnya sudah menjadi *domain public* (milik publik);
 - c. Keberpihakan kepada salah satu pihak (*unfair*), dan bersikap tidak objektif dalam menjalankan keputusan Perusahaan; dan
 - d. Pelanggaran atas pencemaran dan/atau perusakan lingkungan hidup yang dilakukan karena kelalaian yang dapat mengakibatkan kerugian harta benda dan/atau bahaya kesehatan atau fisik manusia.

5.3 MEKANISME PELAPORAN

1. Laporan akan diterima melalui saluran WBS terintegrasi yang hanya bisa diakses oleh pihak independen, yaitu **OpenMIND**
Website : OpenMind-wbs.com
Email : OpenMIND@kpmg.co.id
Whatsapp: 0811-1464-632 / 0811-646-343
Post Mail : PT KPMG Siddharta Advisory
Attn : KPMG EthicsLine (MIND ID)
Menara Astra Lantai 21,
Jl. Jend. Sudirman Kav. 5-6, Jakarta 10220
2. Nomor Referensi Kasus diberikan kepada Pelapor untuk digunakan sebagai referensi di mana Pelapor dapat memantau status laporan tersebut; dan
3. Dengan mempertimbangkan independensi dan juga objektivitas, sesuai dengan kebijakan yang berlaku laporan akan diteruskan untuk ditindaklanjuti kepada pihak yang berwenang, termasuk diantaranya Kementerian BUMN (khususnya menyangkut anggota Direksi dan Dewan Komisaris, untuk lebih lanjut diatur pada bagian lain Pedoman ini).

5.4 PROSES PENANGANAN PELAPORAN

- 5.4.1 Pihak Ketiga Independen, sejauh yang dimungkinkan, melakukan verifikasi dengan prinsip dasar 4W+1H atas laporan yang masuk dan membangun kerja sama dengan Pelapor untuk mengumpulkan bukti-bukti pendukung, seperti dokumen atau foto yang berkaitan dengan pengaduan pelanggaran yang akan disampaikan. Pelaporan yang dilengkapi dengan bukti yang cukup akan memudahkan Pihak Ketiga Independen dan Tim Pengelola WBS untuk memproses dan menindaklanjuti pelaporan dimaksud.
- 5.4.2 Pihak Ketiga Independen membuat laporan analisis awal beserta dengan usulan tindak lanjut pelaporan berdasarkan informasi yang diterima melalui saluran OpenMIND dari Pelapor dan menyampaikannya kepada Tim Pengelola WBS MIND ID atau Perusahaan (dengan tembusan kepada Tim Pengelola WBS MIND ID) dengan waktu paling lambat, sebagai berikut:
 - a. 1 (satu) hari kerja notifikasi tertulis dalam bentuk verbatim diikuti dengan laporan analisis pada satu (1) hari kerja berikutnya bila laporan termasuk dalam kategori pelaporan berikut:
 - Laporan memiliki potensi kerugian Perusahaan yang signifikan secara finansial;
 - Laporan berdampak langsung pada reputasi dan citra Perusahaan;
 - Terlapor mempunyai jabatan Direksi atau lebih tinggi pada level Perusahaan; dan/atau
 - Termasuk dalam daftar sanksi berat dalam ketentuan Perusahaan.

- b. 2 (dua) hari kerja notifikasi tertulis setelah pelaporan lengkap untuk kategori pelaporan pelanggaran lainnya selain yang disebutkan di atas. Pelaporan yang akan diberikan terdiri dari laporan analisis dan laporan verbatim. Tim Pengelola WBS melakukan kajian awal atas laporan analisis awal dan usulan tindak lanjut yang diterima dari Pihak Ketiga Independen sebelum meneruskannya kepada pemangku jabatan sesuai dengan jalur pelaporan pada Bab V poin 5.5. Apabila diperlukan, Tim Pengelola WBS dapat meminta informasi lebih lanjut kepada pelapor melalui Pihak Ketiga Independen.
 - c. 2 (dua) hari kerja notifikasi tertulis dalam bentuk verbatim untuk laporan yang tidak termasuk lingkup pelaporan.
- 5.4.3 Pihak Ketiga Independen akan menyampaikan laporan analisis awal kepada Tim Pengelola WBS yang sesuai, yaitu:
- a. Dalam penanganan laporan Perusahaan, Pihak Ketiga Independen akan menyampaikan laporan analisis awal kepada Tim Pengelola WBS Perusahaan dengan tembusan Tim Pengelola WBS MIND ID; dan
 - b. Dalam penanganan laporan MIND ID atau anak perusahaan lainnya yang tidak mencakup Anggota Perusahaan, Pihak Ketiga Independen akan menyampaikan laporan analisis awal kepada Tim Pengelola WBS MIND ID.

5.5 TINDAK LANJUT/PENERUSAN PELAPORAN

5.5.1 Proses Penerusan Pelaporan

Bergantung pada substansi laporan, jalur pelaporan dan keputusan tindak lanjut berdasarkan hasil kajian awal, laporan analisis dan surat permintaan tindak lanjut termasuk penentuan Tim Investigasi (bila diperlukan) adalah sebagai berikut:

No	Substansi Laporan	Jalur Pelaporan
1	Insan Perusahaan dan pihak eksternal lainnya (selain Direksi, Dewan Komisaris dan Tim Pengelola WBS)	1. Ketua dan Anggota Tim Pengelola WBS Perusahaan; 2. Dewan Pengawas WBS Perusahaan dengan tembusan Direkur Utama Perusahaan (bila laporan dikategorikan sebagai <i>out of scope</i> , maka laporan <i>verbatim</i> akan diteruskan kepada Direktur yang membawahi kepatuhan); dan 3. Ketua dan Anggota Tim Pengelola WBS MIND ID

No	Substansi Laporan	Jalur Pelaporan
2	Direksi Perusahaan (selain Direktur Utama)	1. Direktur Utama Perusahaan 2. Dewan Pengawas WBS Perusahaan 3. Ketua dan Anggota Tim Pengelola WBS MIND ID
3.	Direktur Utama Perusahaan	1. Dewan Pengawas WBS Perusahaan 2. Direktur Utama MIND ID 3. Ketua dan Anggota Tim Pengelola WBS MIND ID
4.	Dewan Komisaris, Komite Audit, dan Komite lainnya di Perusahaan	1. Direktur Utama Perusahaan 2. Dewan Pengawas MIND ID 3. Ketua dan Anggota Tim Pengelola WBS MIND ID
5.	Ketua atau Anggota Tim Pengelola WBS Perusahaan	1. Direktur Utama Perusahaan 2. Dewan Pengawas WBS Perusahaan 3. Ketua dan Anggota Tim Pengelola WBS MIND ID

Dengan ketentuan bahwa Ketua dan Anggota Tim Pengelola WBS MIND ID berhak meneruskan laporan dugaan pelanggaran kepada Direktur Utama MIND ID selaku Penanggung Jawab WBS MIND ID.

5.5.2 Proses Penentuan Tindak Lanjut

- a. Penetapan keputusan tindak lanjut melalui investigasi (*follow-up*) atau penutupan laporan jika informasi tidak mencukupi (*closed*) (yang dilengkapi dengan hasil analisis awal dan bukti-bukti pendukung) akan ditentukan paling lambat 15 (lima belas) hari kerja dari tanggal laporan awal OpenMIND oleh pemangku jabatan sesuai dengan yang disebutkan pada Bab V poin 5.5;
- b. Perpanjangan waktu dapat diberikan hingga 10 (sepuluh) hari kerja bila diperlukan;
- c. Apabila diperlukan, MIND ID (baik melalui Tim Pengelola WBS MIND ID atau Direktur penanggung jawab WBS) dapat membuka kembali laporan yang sebelumnya sudah ditutup;
- d. Sesuai jalur pelaporan yang berlaku, apabila laporan diputuskan untuk ditindaklanjuti, laporan analisis beserta dokumen pendukung lainnya dapat diserahkan kepada Tim Investigasi. Apabila Perusahaan memutuskan untuk menindaklanjuti dengan keterlibatan Tim Investigasi, Perusahaan wajib memberitahukan Tim Pengelola WBS MIND ID mengenai rencana tindaklanjut ke Tim Investigasi tersebut serta melaporkan secara berkala seluruh progres investigasinya; dan

- e. Penetapan anggota Tim Investigasi perlu mempertimbangkan independensi dan potensi konflik kepentingan (merujuk ke kebijakan Perusahaan. Apabila diperlukan, pelaksanaan tugas Tim Investigasi dapat meminta bantuan pihak ketiga/eksternal independen yang ditunjuk untuk menindaklanjuti pelaporan.

5.5.3 Investigasi Atas Hasil Pelaporan

- a. Tim Investigasi atau pihak lain yang ditunjuk oleh Perusahaan dapat menindaklanjuti dan melakukan verifikasi lebih lanjut atas laporan untuk membuktikan ada tidaknya unsur pelanggaran. Investigasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman/kebijakan investigasi yang berlaku di Perusahaan;
- b. Tim yang akan melakukan investigasi adalah tim yang ditunjuk oleh pemangku jabatan sesuai dengan jalur pelaporan pada Bab V poin 5.5 bagian 1;
- c. Tim Pengelola WBS melalui Pihak Ketiga Independen dapat melakukan konfirmasi tambahan pada Pelapor dan/atau memberikan tanggapan atas status proses penyelesaian pelaporan pelanggaran kepada pelapor yang meminta hasil tindak lanjut dari pelaporan. Untuk menghindari keraguan, pemberian informasi atau tanggapan bersifat pilihan, bukan kewajiban;
- d. Laporan yang ditindaklanjuti oleh Tim Pengelola WBS dan Tim Investigasi, wajib untuk diberikan *update* status secara berkala kepada Tim Pengelola WBS MIND ID;
- e. Apabila Tim Investigasi menetapkan adanya unsur pelanggaran setelah dilakukan investigasi, maka laporan dapat digunakan untuk dijadikan dasar pengambilan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan Perusahaan. Jika pelanggaran dilakukan oleh pemangku kepentingan selain daripada insan Perusahaan, maka penindakan dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku;
- f. Setelah investigasi telah dilaksanakan dan ditentukan keputusan atas hasil investigasi tersebut (yaitu kasus terbukti atau tidak terbukti), Tim Pengelola WBS wajib memberikan *update* status laporan ditutup (*closed*) kepada MIND ID dengan tembusan informasi status kepada Pihak Ketiga Independen;
- g. Tim Pengelola WBS Perusahaan memantau tindak lanjut penyelesaian pelaporan dan melaporkan hasil pemantauannya setiap triwulan kepada Direksi, paling lambat satu (1) bulan setelah triwulan yang bersangkutan berakhir; dan
- h. Direkur MIND ID selaku Penanggungjawab WBS MIND ID dan/atau Tim Pengelola WBS MIND ID memiliki hak untuk memberikan rekomendasi dan/atau saran kepada Perusahaan (baik melalui Tim Pengelola WBS atau struktur WBS lainnya di Perusahaan terkait perencanaan dan/atau pelaksanaan investigasi.

BAB VI

HASIL PELAKSANAAN PENGELOLAAN WBS

6.1 SANKSI

- 6.1.1 Kepada Terlapor yang telah terbukti bersalah melakukan kecurangan dan/atau pelanggaran akan diberlakukan sanksi yang didasarkan pada ketentuan yang berlaku di Perusahaan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6.1.2 Keputusan sanksi akan diberikan dengan mempertimbangkan masukan dari aspek terkait, termasuk aspek hukum dan/atau *human capital*, serta memperhatikan hasil koordinasi dengan MIND ID (melalui Tim Pengelola WBS MIND ID atau struktur WBS lainnya di MIND ID).
- 6.1.3 Karyawan/Pegawai Perusahaan diwajibkan untuk melaporkan setiap dugaan tindakan pelanggaran melalui WBS terintegrasi yang disediakan, apabila ada Karyawan/Pegawai yang sepatutnya mengetahui dugaan tindakan pelanggaran namun tidak menyampaikan laporan melalui WBS terintegrasi maka akan dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Perusahaan.

6.2 KETERBUKAAN INFORMASI

- 6.2.1 Sebagai bentuk keterbukaan informasi, Perusahaan akan menyampaikan informasi terkait jalannya WBS di media Perusahaan yang dianggap perlu dengan jenis informasi yang dapat disampaikan diantaranya:
 - 1. Cara penyampaian laporan pelanggaran;
 - 2. Perlindungan bagi Pelapor;
 - 3. Penanganan pengaduan;
 - 4. Pihak yang mengelola pengaduan; dan/atau
 - 5. Hasil penanganan pengaduan, paling sedikit memuat:
 - a. Jumlah pengaduan yang masuk dan diproses;
 - b. Tindak lanjut pengaduan;dengan ketentuan bahwa Perusahaan wajib untuk melakukan keterbukaan informasi hanya sebatas yang diwajibkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6.2.2 Rincian materi publikasi dapat disesuaikan dengan kewajiban berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk terkait dengan penyampaian sehubungan dengan Laporan Tahunan Perusahaan.
- 6.2.3 Tanpa mengurangi ketentuan 6.2.1 dan 6.2.2, Tim Pengelola WBS Perusahaan wajib memberikan laporan dan/atau menyampaikan informasi dan data yang diminta oleh Tim Pengelola WBS MIND ID.

6.3 PELAPORAN KE KEMENTERIAN BUMN

- 6.3.1 Untuk pengaduan terkait anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris Perusahaan, wajib diteruskan oleh Tim Pengelola WBS MIND ID kepada pengelola WBS pada Kementerian BUMN.

- 6.3.2 Direktur Utama Perusahaan menyampaikan kepada Direktur Utama MIND ID (yang ditembuskan kepada Tim Pengelola WBS Perusahaan laporan Tim Pengelola Perusahaan terkait pelaksanaan penanganan pengaduan dugaan pelanggaran kepada MIND ID secara periodik setiap semester, paling lambat 15 (lima belas) hari kalender setelah periodik berakhir. Untuk selanjutnya MIND ID melalui Direktur Utama MIND ID akan meneruskan laporan tersebut kepada pimpinan tinggi madya yang menyelenggarakan fungsi penanganan pengaduan di Kementerian BUMN (atau pejabat lain sebagaimana dipersyaratkan dalam kebijakan di Kementerian BUMN) secara periodik setiap semester, paling lambat 1 (satu) bulan setelah periodik tersebut berakhir.

BAB VII

SOSIALISASI, PELATIHAN DAN PERLINDUNGAN

7.1 SOSIALISASI DAN PELATIHAN

- 7.1.1 Tim Pengelola WBS Perusahaan akan melakukan sosialisasi dan publikasi terkait dengan WBS terintegrasi kepada pemangku kepentingan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tanpa membatasi hak MIND ID untuk melakukan sosialisasi dan publikasi terkait dengan WBS terintegrasi di Grup MIND ID.
- 7.1.2 Tim Pengelola WBS Perusahaan wajib memastikan bahwa pemangku kepentingan dan Pelapor memahami bahwa WBS akan dilakukan secara terintegrasi di Grup MIND ID, serta memahami ketentuan dalam Pedoman ini yang wajib diketahui oleh pemangku kepentingan dan Pelapor.
- 7.1.3 Pelatihan dilakukan kepada insan anggota Perusahaan secara berkala.
- 7.1.4 Evaluasi berkala dapat dilakukan untuk menyempurnakan sistem *whistleblowing* sesuai dengan perkembangan bisnis masing-masing Perusahaan, dengan ketentuan bahwa segala perubahan/penyesuaian atas sistem *whistleblowing* wajib terlebih dahulu dikoordinasikan dengan MIND ID untuk memperoleh persetujuan MIND ID sebelum dilaksanakan.
- 7.1.5 Insan anggota Perusahaan yang mengetahui atau menyaksikan tindakan pelanggaran Pedoman Perilaku dan Etika Perusahaan (*Code of Conduct*) dan/atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan (yang berlaku di Perusahaan) wajib melakukan pelaporan melalui sistem pelaporan yang disediakan (sistem penanganan pelaporan pelanggaran/*whistleblowing system*).

7.2 PERLINDUNGAN

- 7.2.1 Perusahaan memiliki kebijakan anti-pembalasan dendam ("**Kebijakan Anti-Pembalasan Dendam**"), yang termasuk sebagai salah satu bentuk implementasi dari Sistem Manajemen Anti-Penyuapan, dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Salah satu bentuk kebijakan anti-pembalasan dendam, Perusahaan memberikan perlindungan kepada Pelapor, saksi yang memberikan informasi dan telapor (telapor akan diterapkan asas praduga tidak

bersalah) namun tidak terbatas pada perlindungan untuk tidak mendapatkan perlakuan sebagai berikut:

- a. Perlakuan diskriminatif;
 - b. Penurunan jabatan;
 - c. Penilaian kinerja yang tidak objektif;
 - d. Pencabutan kompensasi atau manfaat kerja lainnya;
 - e. Mutasi; dan/atau
 - f. Pemberhentian Karyawan/Pegawai.
2. Tim Pengelola WBS Perusahaan wajib melaporkan apabila menemukan perlakuan yang melanggar ketentuan Pasal 7.2.2 di atas ke fungsi *Human Capital* atau fungsi yang mengurus kepegawaian di Perusahaan.
 3. Insan Perusahaan yang diketahui dan terbukti melakukan tindak pembalasan dendam dapat dikenakan sanksi ataupun tindakan disipliner lainnya sesuai dengan kebijakan yang diterapkan di perusahaan.
 4. Tindakan tersebut dalam Pasal 7.2.3 dan/atau 7.2.4 yang terjadi secara berulang dan/atau yang dianggap mengkhawatirkan, wajib disampaikan Perusahaan kepada MIND ID. MIND ID memiliki hak untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam rangka menyikapi penyampaian tersebut dalam Pasal ini.
 5. MIND ID dan Perusahaan dapat bekerjasama dengan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) atau instansi terkait lainnya dalam rangka memberikan dukungan dalam perlindungan pelapor.
- 7.2.2 Dengan merujuk pada Kebijakan Anti-Pembalasan Dendam, Perusahaan berkomitmen untuk:
1. Merahasiakan identitas Pelapor, Terlapor, saksi dan juga merahasiakan proses investigasi;
 2. Memberikan perlindungan atas keamanan Pelapor, dan/atau saksi, dan anggota keluarga dari Pelapor maupun saksi dari ancaman fisik atau mental;
 3. Memberikan perlindungan terhadap pelapor (termasuk bagi pelapor internal yang mendapatkan perlakuan negatif terkait pengaduannya)
 4. Menjamin perlindungan terhadap pelapor dan/atau saksi dan anggota keluarganya dari segala bentuk ancaman, intimidasi, diskriminasi ataupun tindakan tidak menyenangkan selama Pelapor dan/atau saksi menjaga kerahasiaan kepada pihak manapun;
 5. Memberikan perlindungan atas kemungkinan dilakukannya pemecatan, penurunan jabatan secara diskriminatif dan tindakan merugikan lainnya terhadap pelapor/saksi;
 6. Perlindungan juga berlaku bagi pihak-pihak lainnya yang melaksanakan pemeriksaan maupun pihak-pihak yang memberikan informasi terkait dengan pelaporan tersebut; dan
 7. Memberikan bantuan hukum kepada Pelapor dan/atau saksi dan anggota keluarga dari Pelapor maupun saksi yang telah dengan baik membantu proses investigasi.

- 7.2.3 Selama proses investigasi berlangsung Perusahaan memastikan:
1. Proses pemeriksaan dilakukan dengan tata cara yang baik dan tetap mengedepankan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM);
 2. Perlindungan terhadap kerahasiaan dan nama baik selama proses berlangsung;
 3. Proses kerja dapat tetap berlangsung dan segala hak-haknya sebagai Karyawan/Pegawai tetap diberikan; dan
 4. Selama proses pemeriksaan, Perusahaan wajib mengedepankan asas praduga, kerahasiaan dan identitas para pihak

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

- 8.1 Pedoman ini berlaku efektif bagi Perusahaan sebagai satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman Strategis MIND ID, mulai sejak tanggal surat penyampaian kepada Perusahaan. Sehingga, merujuk pada ketentuan dalam Anggaran Dasar Perusahaan khususnya mengenai tata cara penetapan kebijakan kepengurusan, ketentuan dalam Pedoman dan Pedoman Strategis MIND ID wajib diadopsi sepenuhnya dalam seluruh kebijakan dan pedoman yang berlaku di lingkungan Perusahaan. Dalam hal diperlukan, Direksi MIND ID dapat memutuskan untuk memberlakukan Pedoman ini untuk diterapkan pada MIND ID.
- 8.2 Perusahaan dapat memberlakukan dan/atau menerapkan Pedoman ini secara *mutatis mutandis* terhadap anak perusahaan/afiliasi terkendali sebagaimana diperlukan, dengan terlebih dahulu berkoordinasi dengan Divisi/satuan kerja terkait di MIND ID, kecuali terdapat peraturan perundang-undangan yang secara tertulis dan tegas menyatakan lain.
- 8.3 Dalam hal terdapat perubahan nomenklatur Direksi dan/atau struktur organisasi pada Perusahaan, maka segala rujukan terhadap suatu jabatan/divisi/satuan kerja pada Perusahaan yang dinyatakan dalam Pedoman ini, dianggap sebagai rujukan terhadap jabatan/divisi/satuan yang memiliki tugas, fungsi dan tanggung jawab yang sama dengan jabatan/divisi/satuan yang dirujuk di atas pada saat Pedoman ini ditetapkan. Tanpa mengurangi ketentuan ayat (4) ini, dalam hal terjadi perubahan nomenklatur Direksi dan/atau struktur organisasi pada Perusahaan tersebut, maka Pedoman ini wajib disesuaikan segera setelah terjadinya perubahan tersebut.
- 8.4 Dengan ditetapkan dan berlakunya Pedoman ini, maka segala pengaturan teknis di Perusahaan yang mengatur mengenai hal yang sama dengan Pedoman ini dan bertentangan dengan Pedoman, dinyatakan dicabut dan tidak berlaku secara keseluruhan. Namun, dalam hal terdapat ketentuan yang bertentangan antara Pedoman ini dengan Pedoman Strategis MIND ID atau Kebijakan Strategis lain yang ditetapkan oleh MIND ID, maka hal tersebut wajib dikonsultasikan dengan MIND ID melalui perwakilannya (termasuk satuan kerja yang terkait di MIND ID) dengan mengikutsertakan/dengan tembusan kepada fungsi *Governance and Compliance* dan *Portofolio Management*.

- 8.5 Tanpa mengurangi ketentuan dalam Pasal ini, masing-masing Perusahaan dapat menetapkan ketentuan tambahan yang tidak diatur oleh Pedoman ini, sepanjang tidak bertentangan dan ketentuan, maksud dan/atau tujuan yang diatur dan/atau dimaksudkan diatur dalam Pedoman Strategis MIND ID dan/atau Pedoman.
- 8.6 Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan pada Pedoman ini dan/atau adanya perkembangan kebutuhan.
- 8.7 Pedoman ini dilaksanakan dengan tunduk pada peraturan perundangan-undangan dan kebijakan pemerintah yang berlaku. Dalam hal terdapat pengaturan dalam Pedoman ini yang bertentangan dengan perundangan-undangan dan kebijakan pemerintah yang berlaku, maka Pedoman ini akan disesuaikan sebagaimana diperlukan, dengan terlebih dahulu memperoleh persetujuan Direksi MIND ID. Selama belum terdapat penyesuaian atas Pedoman sebagaimana dimaksud dalam ketentuan ini, maka ketentuan yang berlaku terkait hal yang bertentangan tersebut adalah perundangan-undangan dan kebijakan yang berlaku.
- 8.8 Hal-hal yang belum diatur dalam Pedoman ini tetap mengacu pada ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 8.9 Tindakan dan keputusan yang telah dilakukan dan/atau diproses sebelum diterbitkannya Pedoman ini, tetap berlaku dan dapat dilanjutkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebelumnya.
- 8.10 Kepatuhan terhadap pengadopsian dan/atau pelaksanaan ketentuan/kewajiban dalam Pedoman ini merupakan bagian yang dapat dipertimbangkan MIND ID dalam melakukan penilaian pencapaian *key performance indicator* (KPI) Direksi/Korporat. Dalam rangka melakukan pemantauan kepatuhan atas pengadopsian dan implementasi Pedoman ini, MIND ID berhak menentukan indikator yang akan dilakukan pemantauan secara berkala.
- 8.11 Dalam hal terhadap anak perusahaan MIND ID yang tidak termasuk dalam definisi Perusahaan dan dipandang perlu oleh MIND ID untuk mengadopsi dan memberlakukan Pedoman ini, maka MIND ID melalui Divisi/satuan kerja terkait akan melakukan koordinasi dengan anak perusahaan tersebut sehubungan dengan pengadopsian dan pemberlakuan Pedoman ini dan/atau prinsip-prinsip dari Pedoman ini, sepanjang diperbolehkan oleh yurisdiksi hukum anak perusahaan MIND ID bersangkutan, yang dilakukan dengan instrumen dokumen sesuai dengan hukum yang berlaku.
- 8.12 Dengan diberlakukannya Pedoman ini, maka segala kebijakan yang diterbitkan MIND ID terkait hal-hal sebagaimana diatur dalam dan bertentangan dengan, Pedoman ini, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, termasuk namun tidak terbatas pada Pedoman tentang *Four Eyes Principles* Pengambilan Keputusan beserta seluruh dokumen pendukung terkait, yang ditetapkan sebelum Pedoman ini.
- 8.13 Bilamana diperlukan, pelaksanaan Pedoman ini dapat dikoordinasikan lebih lanjut dengan diskusi bersama MIND ID dan/atau dengan penyampaian dokumen dari MIND ID kepada Perusahaan, termasuk dalam bentuk penerbitan *manual book*.