

## **KEBIJAKAN ‘SPEAK UP’**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari Kebijakan ini adalah untuk mendorong semua Karyawan dan Pemangku Kepentingan dalam menyuarkan kekhawatiran mereka terkait pelanggaran, kegiatan penipuan dan ilegal, serta perilaku tidak etis yang berpotensi merugikan Perusahaan – termasuk setiap pelanggaran kebijakan Perusahaan dan Pedoman Perilaku Bisnis APP (Business Code of Conduct atau “BCOC”) – melalui saluran Pelaporan (“Whistleblower”).

Kebijakan ini merupakan bagian dari Kebijakan dan Prosedur CRI yang harus dipahami bersama-sama dengan Kerangka Kerja Manajemen Risiko Integritas CRI.

### **2. Pernyataan Kebijakan**

APP Sinar Mas (“APP”) menjunjung standar integritas dan etika yang tinggi, serta berkomitmen untuk menjalankan bisnis dalam lingkungan yang jujur, penuh hormat, dan adil. Kebijakan ini menetapkan prinsip-prinsip dan kerangka kerja untuk melaporkan kekhawatiran.

APP mengambil sikap TANPA TOLERANSI terhadap kecurangan dan perilaku yang tidak pantas, serta tidak akan menerima segala bentuk ketidakjujuran, praktik ilegal dan melanggar hukum, tindakan tidak etis, serta pelanggaran oleh karyawan, agen, distributor, kontraktor, perantara, atau pihak lainnya.

Setiap orang, termasuk karyawan APP, mitra bisnis, dan Pemangku Kepentingan lainnya dianjurkan untuk melaporkan terjadinya perilaku tidak etis atau pelanggaran terhadap hukum dan kebijakan Perusahaan, meskipun baru sebatas kecurigaan awal. Karyawan, mitra bisnis, dan Pemangku Kepentingan lainnya tidak seharusnya menyelidiki sendiri atau memastikan kekhawatirannya.

APP akan memastikan bahwa semua kekhawatiran yang dilaporkan ditangani dengan sebaik-baiknya dan secara adil, serta berkomitmen untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka memperbaiki situasi yang diakibatkan oleh pelanggaran yang dilaporkan.

### 3. Ruang Lingkup

Kebijakan 'Speak Up' ("Kebijakan") berlaku untuk seluruh Karyawan Perusahaan dan Pemangku Kepentingan lainnya, termasuk Mitra Bisnis.

Kebijakan ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan aturan yang sudah ada berkenaan dengan:

- Perselisihan bisnis antara Pemangku Kepentingan dan Perusahaan;
- Pengaduan yang berkaitan dengan masalah Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan;
- Keluhan staf, seperti evaluasi kinerja yang tidak adil, perselisihan atas remunerasi dan tunjangan staf, favoritisme dan perundungan di tempat kerja, diskriminasi, dll.
- Pertanyaan umum seputar bisnis dan produk APP.

### 4. Definisi

**Mitra Bisnis:** agen atau vendor, distributor, kontraktor, perantara, konsultan, kreditor, dan pelanggan.

**Perusahaan:** Asia Pulp & Paper (APP), termasuk namun tidak terbatas pada semua perusahaan dalam grup di Indonesia yang tersebar di seluruh dunia, termasuk kantor cabang atau perwakilan.

**Karyawan:** seseorang yang memiliki keterikatan langsung dengan Perusahaan sebagai orang pribadi untuk memberikan layanannya berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang berlaku.

**Investigasi:** penyelidikan atas terjadinya suatu peristiwa yang berkaitan dengan insiden pelanggaran, korupsi, dan risiko penipuan, yang dilakukan oleh individu yang memiliki kualifikasi, melalui proses metodis dan forensik.

**Penyelidik:** individu yang terakreditasi, dengan pelatihan, pengalaman, kebijaksanaan, dan pertimbangan nalar yang tepat atau sesuai, yang ditunjuk untuk melakukan penyelidikan.

**Pelanggaran:** perilaku yang tidak dapat diterima atau tidak pantas atau perilaku yang tidak profesional.

**Pelapor:** seseorang atau perusahaan yang menyampaikan suatu kekhawatiran.

**Pemangku Kepentingan:** pihak yang memiliki kepentingan terhadap Perusahaan dan dapat mempengaruhi atau terpengaruh oleh bisnis Perusahaan.

**Whistleblower:** seseorang yang melaporkan pelanggaran melalui saluran Whistleblower Perusahaan, baik masih berupa dugaan maupun benar-benar telah terjadi, dan memiliki keyakinan yang memadai bahwa informasi tersebut adalah benar pada saat dilaporkan.

## 5. Prinsip Umum

### 5.1 Kerahasiaan

Semua laporan kekhawatiran akan ditangani dengan penuh kerahasiaan dan segala upaya akan dilakukan untuk memastikan identitas Pelapor atau Whistleblower tidak terungkap. Kegiatan investigasi akan dilaksanakan dengan dasar kehati-hatian dan pengungkapan informasi berkenaan dengan investigasi akan disesuaikan keperluannya (*need-to-know basis*) demi menghindari terungkapnya identitas Whistleblower.

### 5.2 Pelaporan Secara Anonim

Whistleblower atau Pelapor dapat memilih untuk mengajukan laporan tanpa mengungkapkan identitas mereka. Semua atribut pribadi (jika ada) yang dapat mengarah pada identifikasi identitas Pelapor atau Whistleblower akan dienkripsi untuk alasan kerahasiaan dan perlindungan. Perusahaan akan mengamankan identitas Pelapor atau Whistleblower apabila Pelapor atau Whistleblower memilih untuk menjadi anonim, meskipun Pelapor atau Whistleblower mengungkapkan identitasnya saat pelaporan.

### 5.3 Non Retaliasi

Perusahaan tidak mentoleransi tindak pembalasan kepada Pelapor atau Whistleblower yang melaporkan kekhawatirannya dengan itikad baik. Pelapor atau Whistleblower tidak boleh diancam atau pun dihukum sebagai upaya untuk mencegah Pelapor atau Whistleblower mengungkapkan kekhawatirannya. Segala bentuk pembalasan adalah dilarang dan akan dikenakan sanksi dan tindakan disipliner hingga pemecatan, pemutusan kontrak, serta proses pidana berdasarkan hukum yang berlaku.

### 5.4 Objektivitas

APP berkomitmen untuk memelihara budaya kejujuran dan akuntabilitas dengan standar etika setinggi mungkin. Semua laporan kekhawatiran akan ditinjau, diselidiki, dan ditangani dengan se-objektif dan seadil mungkin.

### 5.5 Kewajiban Untuk Melapor

Setiap Karyawan dan/atau Pemangku Kepentingan memiliki kewajiban untuk menyampaikan kekhawatirannya atas terjadinya kegiatan ilegal atau perilaku tidak etis atau berpotensi merugikan Perusahaan – termasuk setiap pelanggaran terhadap kebijakan Perusahaan atau BCOC.

### **5.6 Melapor Dengan Itikad Baik**

Saat mengajukan laporan, Whistleblower harus memastikan bahwa Whistleblower memiliki dasar yang memadai untuk yakin bahwa informasi yang dilaporkan adalah benar pada saat kejadian. Perusahaan akan melindungi Whistleblower yang mengajukan laporan dengan itikad baik dari tindakan yang merugikan Whistleblower, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Whistleblower bertanggung jawab untuk memberikan bukti, informasi yang relevan, atau indikator yang jelas atas tindak kekerasan atau pelanggaran yang dilaporkan.

### **5.7 Menciptakan Budaya 'Speak Up'**

Seluruh karyawan dituntut untuk menerapkan dan mendorong budaya 'Speak Up' dengan cara:

- Menciptakan lingkungan yang saling menghormati dan inklusif;
- Mendorong anggota tim untuk melaporkan kekhawatiran mereka;
- Mendengarkan dan menanggapi kekhawatiran ketika diajukan;
- Memberikan andil dalam upaya memastikan tidak adanya pihak yang mengalami pembalasan karena melapor atau bekerja sama dalam proses penyelidikan.

### **5.8 Program Penghargaan Bagi Whistleblower**

Perusahaan akan memberikan insentif kepada Whistleblower yang menyampaikan kekhawatirannya dan terbukti kebenarannya berdasarkan penyelidikan resmi CRI. Whistleblower dapat menerima penghargaan finansial hingga Rp 400 juta atau lebih, sesuai dengan peraturan Perusahaan.

### **5.9 Program Perlindungan Bagi Whistleblower**

Untuk mempromosikan budaya akuntabilitas dan integritas, serta mendorong pelaporan atas tindakan pelanggaran, penipuan, dan korupsi, Perusahaan akan melakukan segala upaya untuk melindungi identitas Whistleblower dan mencegah tindakan pembalasan terhadap Whistleblower.

### **5.10 Pemantauan dan Tinjauan**

Tinjauan atas efektivitas saluran Whistleblower akan dilakukan oleh Divisi CRI sesuai kebutuhan, untuk memastikan bahwa semua informasi yang dilaporkan dan tindak lanjutnya dijalankan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Setiap perbaikan yang diperlukan atau perubahan yang diusulkan terhadap Kebijakan ini beserta standar prosedur operasional (SOP) yang berkaitan dengannya akan diuraikan dalam laporan tinjauan tersebut.

### 5.11 Persyaratan Tambahan

Merupakan tanggung jawab bagi setiap pimpinan untuk menjadi panutan yang positif dan mendukung anggota timnya dengan cara:

- Menciptakan lingkungan yang saling menghormati dan inklusif;
- Mendorong anggota tim untuk berbicara/melapor;
- Mendengarkan dan menanggapi kekhawatiran ketika diajukan;
- Memberikan andil dalam upaya memastikan tidak adanya pihak yang mengalami pembalasan karena melaporkan atau bekerja sama dalam suatu penyelidikan.

## 6. Saluran Pelaporan

Apabila Karyawan dan Pemangku Kepentingan memiliki kekhawatiran mengenai dugaan pelanggaran, termasuk pelanggaran terhadap hukum, peraturan, kebijakan dan prosedur Perusahaan, atau meyakini bahwa telah mendapat perlakuan pembalasan karena melaporkan kekhawatiran dengan itikad baik, Karyawan dan Pemangku Kepentingan Perusahaan dapat menghubungi:

1. Manajer lini atau Kepala Departemen untuk berdiskusi; atau
2. Segera hubungi Departemen Ethics & Compliance (Etika & Kepatuhan); atau
3. Saluran Whistleblower yang telah disediakan oleh Perusahaan.