

WHISTLE BLOWER POLICY

PT. Mora Telematika Indonesia

1. Preface

- a. The Company believes in the conduct of the affairs of its constituents in a fair and transparent manner by adopting highest standards of professionalism, honesty, integrity and ethical behaviour. Towards this end, the Company has adopted the MTI Code of Conduct ("the Code"), which lays down the principles and standards that should govern the actions of the Company and its employees. Any actual or potential violation of the Code, howsoever insignificant or perceived as such, would be a matter of serious concern for the Company. The role of the employees in pointing out such violations of the Code cannot be undermined. There is a provision under the Code requiring employees to report violations, which states:

Every employee of a MTI Company shall promptly report to the management any actual or possible violation of the Code or an event he becomes aware of that could affect the business or reputation of his or MTI.

- b. It is necessary that the company should establish a mechanism called 'Whistle Blower Policy' for employees to report to the management instances of unethical behaviour, actual or suspected, fraud or violation of the company's code of conduct or ethics policy.
- c. Accordingly, this Whistle Blower Policy ("the Policy") has been formulated with a view to provide a mechanism for employees of the Company to approach the

1. Kata Pengantar

- a. Perusahaan mendorong setiap karyawannya untuk berperilaku secara adil dan terbuka dengan mengadopsi standar profesionalisme, kejujuran, integritas dan etika yang tinggi. Sampai dengan saat ini, perusahaan telah mengadopsi Code of Conduct MTI, yang menjabarkan prinsip-prinsip dan standar yang dipergunakan sebagai pedoman tingkah laku oleh karyawan di lingkungan perusahaan. Apabila terdapat potensi maupun kejadian pelanggaran atas peraturan ini, meskipun tidak signifikan, maka akan dianggap sebagai hal yang serius. Peran karyawan dalam hal penemuan pelanggaran atas Code of Conduct tidak bisa diabaikan begitu saja. Terdapat ketentuan dalam peraturan yang mensyaratkan bahwa karyawan harus melaporkan setiap adanya pelanggaran, seperti yang tertulis dalam ketentuan sebagai berikut:

Setiap karyawan MTI harus segera melaporkan ke management apabila menemukan suatu pelanggaran atau kemungkinan terjadinya pelanggaran Code of Conduct atau suatu kejadian yang berpotensi mempengaruhi bisnis dan reputasi karyawan dan perusahaan,

- b. Bahwa perusahaan perlu untuk membuat mekanisme aturan mengenai Kebijakan Pengaduan "Whistle Blower" agar karyawan dapat melaporkan secara langsung ke pihak manajemen apabila mengetahui adanya perilaku tidak etis, baik sudah terjadi maupun masih berupa kecurigaan,

Ethics Counsellor / Chairman of the Audit Committee of the Company.

2. Definitions

The definitions of some of the key terms used in this Policy are given below..

- a. **"Audit Committee"** means the Audit Committee constituted by the Board of Directors of the Company.
- b. **"Employee"** means every employee of the Company, including the Directors in the employment of the Company.
- c. **"Code"** means the MTI Code of Conduct.
- d. **"Investigators"** mean those persons authorised, appointed, consulted or approached by the Ethics Counsellor/Chairman of the Audit Committee and includes the auditors of the Company and the police.
- e. **"Protected Disclosure"** means any communication made in good faith that discloses or demonstrates information that may evidence unethical or improper activity.
- f. **"Subject"** means a person against or in relation to whom a Protected Disclosure has been made or evidence gathered during the course of an investigation.
- g. **"Whistle Blower"** means an Employee making a Protected Disclosure under this Policy.

3. Scope

- a. This Policy is an extension of the MTI Code of Conduct. The Whistle Blower's role is that of a reporting party with reliable information.
- b. Whistle Blowers should not act on their own in conducting any investigative activities, nor do they have a right to participate in any investigative activities other than as requested by the Chairman of

- kecurangan atau pelanggaran atas *Code of Conduct* atau kebijakan etika.
- c. Kebijakan ini dirumuskan dengan tujuan untuk menyediakan suatu mekanisme bagi karyawan agar dapat melaporkan langsung kepada Dewan Etika Perusahaan / Ketua Komite Audit Perusahaan.

2. Definisi

Definisi dari beberapa istilah kunci yang digunakan di kebijakan ini adalah seperti tersebut dibawah ini.

- a. **Komite Audit** adalah komite audit yang dibentuk oleh Dewan Direktur.
- b. **Karyawan** adalah setiap orang yang berstatus karyawan perusahaan dan masih bekerja, termasuk jajaran Direktur.
- c. **Pedoman** adalah Pedoman Perilaku Karyawan MTI (Code of Conduct).
- d. **Penyelidik** adalah mereka yang diberi wewenang, ditunjuk, disarankan atau diajukan oleh Dewan Etika Perusahaan / Ketua Komite Audit Perusahaan dan termasuk juga Auditor perusahaan dan polisi.
- e. **Pengungkapan yang Dilindungi** adalah setiap komunikasi yang ditujukan untuk mengungkapkan informasi mengenai aktifitas yang bertentangan atau tidak sesuai dengan kode etik.
- f. **Subyek** adalah individu yang berhubungan dengan pelaporan 'Pengungkapan yang dilindungi' terjadi atau pengumpulan bukti selama proses investigasi berlangsung.
- g. **Whistle Blower** adalah karyawan yang membuat laporan 'Pengungkapan yang dilindungi' sesuai kebijakan ini.

3. Lingkup

- a. Kebijakan ini adalah perpanjangan dari Code of Conduct PT. Mora Telematika Indonesia. Whistle Blower memiliki peran dalam memberikan laporan tentang informasi yang dapat dipercaya.
- b. Whistle Blower sebaiknya tidak melakukan aktifitas penyelidikan sendirian, atau tidak diharuskan terlibat dalam aktifitas penyelidikan kecuali diminta oleh Ketua

- the Audit Committee / Human Resource Director/ General Manager or the Investigators.
- c. Protected Disclosure will be appropriately dealt with by the Chairman of the Audit Committee as the case may be.
- 4. Eligibility**
- All Employees of the Company are eligible to make Protected Disclosures under the Policy. The Protected Disclosures may be in relation to matters concerning the Company.
- These are things in concerning to the whistleblower
- a. While it will be ensured that genuine Whistle Blowers are accorded complete protection from any kind of unfair treatment as herein set out, any abuse of this protection will warrant disciplinary action.
 - b. Protection under this Policy would not mean protection from disciplinary action arising out of false or bogus allegations made by a Whistle Blower knowing it to be false or bogus or with a *mala fide* intention.
 - c. Whistle Blowers, who make any Protected Disclosures, which have been subsequently found to be *mala fide* or malicious or Whistle Blowers who make 3 or more Protected Disclosures, which have been subsequently found to be frivolous, baseless or reported otherwise than in good faith, will be disqualified from reporting further Protected Disclosures under this Policy.
- 5. Protected disclosure reporting Procedure**
- a. All Protected Disclosures concerning financial/accounting matters should be addressed to the Chairman of the Audit Committee of the Company for investigation
 - b. In respect of employees at the levels of Director and above should be addressed to the Chairman of the Audit Committee.
 - c. All protected disclosure excluded mentioned
- Komite Audit / Human Resource Director/ General Manager atau oleh para Penyelidik.
- c. Laporan ‘Pengungkapan yang dilindungi’ akan ditangani oleh Ketua Komite Audit sesuai kasusnya.
- 4. Hak**
- Setiap karyawan berhak mengajukan / melaporkan ‘Pengungkapan yang dilindungi’ sesuai peraturan ini. Laporan ‘Pengungkapan yang dilindungi’ kemungkinan berhubungan dengan hal-hal yang berkenaan dengan perusahaan.
- Hal-hal yang berhubungan dengan whistleblower diatur sebagai berikut:
- a. Setiap whistleblower berhak dan dijamin mendapat perlindungan dari segala macam perlakuan tidak adil. Setiap pelanggaran terhadap ketentuan ini akan berakibat pada pemberian sanksi disiplin.
 - b. Perlindungan tersebut tidak berarti merupakan perlindungan dari sanksi disiplin yang timbul dari tuduhan yang keliru atau tidak benar yang dibuat oleh whistleblower yang mengetahuinya sebagai sesuatu yang keliru atau tidak benar atau mengandung niat buruk.
 - c. Whistleblower yang mengajukan laporan ‘Pengungkapan yang dilindungi’ yang terbukti melakukan pelaporan palsu atau yang melakukan lebih dari 3 laporan yang terbukti tidak benar, tidak berdasar atau laporan yang didasarkan pada niat buruk, akan dibatalkan laporannya sesuai peraturan tentang ‘Pengungkapan yang dilindungi’ ini.
- 5. Prosedur Penyampaian “Pengungkapan yang dilindungi”**
- a. Semua pelaporan yang dilindungi mengenai hal keuangan / akunting ditujukan kepada Ketua Komite Audit Perusahaan untuk diselidiki lebih lanjut.
 - b. Semua pelaporan yang berhubungan dengan level direktur keatas disampaikan kepada Ketua Komite Audit.
 - c. Pelaporan yang diluar disebutkan point 5.a

on point 5.a. and 5.b. should be addressed to the Human Resource Director/General Manager.

- d. If a protected disclosure is received by any executive of the Company other than Chairman of Audit Committee or Human Resource Director/General Manager, the same should be forwarded to the Company's the Chairman of the Audit Committee and/or Human Resource Director/General Manager for further appropriate action.
- e. Protected Disclosures should preferably be reported in writing in Bahasa Indonesia or any language. Alternatively, Protected Disclosures can also be reported orally and recorded. Oral reports will normally be documented by the Chairman of the Audit Committee and Human Resource Director/General Manager and written transcription of the oral report will be made also.
- f. The Protected Disclosure should be forwarded under a covering letter which shall bear the identity of the Whistle Blower. The Chairman of the Audit Committee will provide protection to the Whistle Blower identity. If the Protected Disclosure is forwarded to other parties, the identity shall be omitted and forward only the Protected Disclosure to the Investigators for investigation.
- g. Protected Disclosures should be factual and not speculative or in the nature of a conclusion, and should contain as much specific information as possible to allow for proper assessment of the nature and extent of the concern.

6. Investigation

- a. All Protected Disclosures reported under this Policy will be thoroughly investigated by Chairman of the Audit Committee of the Company.
- b. The Chairman of the Audit Committee may at his discretion, consider involving any Investigators for the purpose of investigation.
- c. The decision to conduct an investigation

dan 5.b pelaporan ditujukan ke Human Resource Direktur / General Manager.

- d. Apabila pelaporan ternyata diterima oleh pihak eksekutif perusahaan selain Ketua Komite Audit Perusahaan atau Human Resource Direktur / General Manager, maka laporan itu harus disampaikan ke Ketua Komite Audit dan/atau Human Resource Direktur / General Manager untuk dilakukan penindakan lebih lanjut.
- e. Pelaporan sebaiknya dalam bentuk tertulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa lain. Sebagai alternatif, pelaporan dapat dilakukan secara lisan tetapi harus direkam. Laporan lisan akan didokumentasikan oleh Ketua Komite Audit Perusahaan dan Human Resource Director/General Manager dan akan dibuatkan transkrip tertulisnya.
- f. Laporan whistle blower dilengkapi dengan identitas whistle blower. Ketua Komite Audit Perusahaan akan menjaga kerahasiaan identitas whistle blower. Apabila laporan akan disampaikan kepada pihak lain maka identitas whistle blower tidak akan disebutkan dan meneruskan laporan tersebut kepada penyelidik untuk dilakukan penyelidikan.
- g. Laporan whistle blower sebaiknya berisi fakta bukan hal-hal spekulatif atau sekedar kesimpulan belaka, harus berisi informasi yang spesifik sebanyak mungkin agar dapat dilakukan penilaian sebagai mana mestinya.

6. Penyelidikan

- a. Semua laporan 'Pengungkapan yang dilindungi' akan dilakukan penyelidikan secara seksama oleh Ketua Komite Audit Perusahaan.
- b. Ketua Komite Audit sesuai pertimbangannya, dapat melibatkan penyelidik lainnya dalam melakukan penyelidikan.

- taken by the Chairman of the Audit Committee is by itself not an accusation and is to be treated as a neutral fact-finding process. Investigation should be preceded with presumption of innocence.
- d. The identity of a Subject and the Whistle Blower will be kept confidential to the extent possible given the legitimate needs of law and the investigation.
 - e. Subjects will normally be informed of the allegations at the outset of a formal investigation and have opportunities for providing their inputs during the investigation.
 - f. Subjects shall have a duty to co-operate with the Ethics Counsellor / Chairman of the Audit Committee or any of the Investigators during investigation.
 - g. Subjects have a right to consult with a person or persons of their choice, other than the Investigators and/or members of the Audit Committee and/or the Whistle Blower. Subjects shall be free at any time to engage counsel at their own cost to represent them in the investigation proceedings.
 - h. If the allegations against the subject are not sustainable, then the Company may see reason to reimburse such costs of counsel representative.
 - i. Subjects have a responsibility not to interfere with the investigation. Evidence shall not be withheld, destroyed or tampered with, and witnesses shall not be influenced, coached, threatened or intimidated by the Subjects.
 - j. Unless there are compelling reasons not to do so, Subjects will be given the opportunity to respond to material findings contained in an investigation report. No allegation of wrongdoing against a Subject shall be considered as maintainable unless there is good evidence in support of the allegation.
 - k. Subjects have a right to be informed of the outcome of the investigation. If allegations are not sustained, the Subject should be
 - c. Keputusan untuk melakukan penyelidikan oleh Ketua Komite Audit Perusahaan bukan berarti tuduhan telah dijatuhan dan hanya merupakan proses pencarian fakta saja. Dengan mengedepankan asas praduga tak bersalah.
 - d. Identitas dari Subyek dan Whistle Blower akan dijaga kerahasiaannya. Identitas ini hanya dapat dipergunakan apabila diperlukan dalam proses penyidikan dan peradilan.
 - e. Subyek biasanya akan diinformasikan mengenai tuduhan yang ditujukan kepadanya dan diberikan kesempatan untuk memberikan masukan selama proses penyelidikan.
 - f. Subyek wajib untuk bekerja sama dengan Ketua Komite Audit atau Penyelidik selama proses penyelidikan.
 - g. Subyek berhak berkonsultasi dengan pihak-pihak lain sesuai pilihannya, diluar Penyelidik dan/atau anggota Komite Audit dan/atau Whistle Blower. Subyek diperbolehkan didampingi oleh penasehat hukum dengan biaya sendiri selama proses penyelidikan berlangsung.
 - h. Apabila ternyata tuduhan terhadap subyek tidak terbukti, maka perusahaan dapat mengganti biaya penasehat hukum tersebut.
 - i. Subyek tidak diperbolehkan mengganggu proses penyelidikan. Bukti-bukti tidak boleh disembunyikan, dimusnahkan atau dirubah, dan para saksi tidak boleh dipengaruhi, dilatih, diancam atau diintimidasi oleh subyek.
 - j. Kecuali terdapat alasan yang memaksa untuk tidak melakukannya, subyek akan diberikan kesempatan untuk merespon hasil temuan yang tercantum dalam laporan penyelidikan. Tidak ada tuduhan yang dapat ditujukan ke subyek kecuali ada bukti-bukti kuat yang mendukung tuduhan itu.
 - k. Subyek berhak untuk mendapatkan informasi mengenai hasil penyelidikan. Jika tuduhan tidak dilanjutkan, maka subyek berhak untuk menolak atau menerima

consulted as to whether public disclosure of the investigation results would be in the best interest of the Subject and the Company.

- I. The investigation shall be completed normally within 45 days of the receipt of the Protected Disclosure.

7. Protection

- a. No unfair treatment will be meted out to a Whistle Blower by virtue of his/her having reported a Protected Disclosure under this Policy. The Company, as a policy, condemns any kind of discrimination, harassment, victimization or any other unfair employment practice being adopted against Whistle Blowers. Complete protection will, therefore, be given to Whistle Blowers against any unfair practice like retaliation, threat or intimidation of termination/suspension of service, disciplinary action, transfer, demotion, refusal of promotion, or the like including any direct or indirect use of authority to obstruct the Whistle Blower's right to continue to perform his duties/functions including making further Protected Disclosure. The Company will take steps to minimize difficulties, which the Whistle Blower may experience as a result of making the Protected Disclosure.
- b. A Whistle Blower may report any violation of the above clause to the Chairman of the Audit Committee, who shall investigate into the same and recommend suitable action to the management.
- c. The identity of the Whistle Blower shall be kept confidential to the extent possible and permitted under law. Any other Employee assisting in the said investigation shall also be protected to the same extent as the Whistle Blower.

8. Investigators

- a. Investigators are required to conduct a process towards fact-finding and analysis. Investigators shall derive their authority and access rights from the Audit

apakah hasil penyelidikan dapat dipublikasikan demi kepentingan subyek dan perusahaan.

- I. Penyelidikan harus diselesaikan dalam jangka waktu 45 hari sejak diterimanya laporan 'Pengungkapan yang dilindungi'.

7. Perlindungan

- a. Tidak ada perlakuan tidak adil yang akan diberikan kepada whistle blower atas laporannya. Berdasarkan peraturan yang melarang diskriminasi, pelecehan dan praktik ketidakadilan di tempat kerja, maka perusahaan wajib melindungi whistle blower dari tindakan semacam itu. Perlindungan juga diberikan dari tindakan balas dendam, ancaman atau intimidasi akan pemutusan hubungan kerja, pemindahan tugas, demosi, penolakan promosi atau semacamnya termasuk penggunaan kekuasaan secara langsung atau tidak langsung untuk mengganggu hak whistle blower dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan akan mengambil langkah-langkah untuk meminimalkan kesulitan yang akan dialami whistle blower sehubungan dengan pelaporannya.
- b. Whistle blower dapat melaporkan jika terjadi pelanggaran atas ketentuan diatas kepada Ketua Komite Audit, dan nantinya akan ditindak-lanjuti dengan memberikan rekomendasi yang sesuai kepada pihak manajemen.
- c. Identitas whistle blower akan dirahasiakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Setiap karyawan yang tersebut juga dalam laporan penyelidikan akan mendapat perlindungan seperti yang diterima whistle blower.

8. Penyelidik

- a. Penyelidik disyaratkan untuk melakukan proses pencarian fakta dan menganalisisnya. Penyelidik mendapatkan otoritas dan hak

- Committee when acting within the course and scope of their investigation.
- b. Technical and other resources may be drawn upon as necessary to augment the investigation. All Investigators shall be independent and unbiased both in fact and as perceived. Investigators have a duty of fairness, objectivity, thoroughness, ethical behavior, and observance of legal and professional standards.
- c. Investigations will be launched only after a preliminary review by the Chairman of the Audit Committee, as the case may be, which establishes that:
- the alleged act constitutes an improper or unethical activity or conduct, and
 - the allegation is supported by information specific enough to be investigated or in cases where the allegation is not supported by specific information, it is felt that the concerned matter is worthy of management review.

9. Decision

If an investigation leads the Chairman of the Audit Committee to conclude that an improper or unethical act has been committed, the Chairman of the Audit Committee shall recommend to the management of the Company to take such disciplinary or corrective action as the Chairman of the Audit Committee may deem fit. It is clarified that any disciplinary or corrective action initiated against the Subject as a result of the findings of an investigation pursuant to this Policy shall adhere to the applicable personnel or staff conduct and disciplinary procedures.

10. Reporting

The Ethics Counsellor shall submit a report to the Chairman of the Audit Committee on a regular basis about all Protected Disclosures referred to him/her since the last report together with the results of investigations, if any.

- akses dari Komite Audit saat melaksanakan tugasnya dalam proses penyelidikan.
- b. Hal-hal teknis dan sumber-sumber lainnya akan diberikan apabila diperlukan untuk mendukung proses penyelidikan. Penyelidik harus memposisikan tidak memihak dan tidak bias dalam menyampaikan fakta dan kesimpulan. Penyelidik wajib untuk berlaku adil, objektif, seksama, berlaku etis dan melaksanakan standar legal professional.
- c. Proses penyelidikan akan dilakukan setelah adanya review pendahuluan oleh Ketua Komite Audit, dalam hal :
- Tuduhan menunjukkan adanya aktifitas yang tidak sesuai atau tidak etis, dan
 - Tuduhan yang didukung dengan informasi yang cukup spesifik untuk dilakukan penyelidikan atau dalam kasus dimana tuduhan tidak didukung dengan informasi spesifik, namun dirasa cukup pantas untuk di review oleh manajemen.

9. Keputusan

Apabila penyelidikan menuntun Ketua Komite Audit untuk menyimpulkan bahwa suatu tindakan pelanggaran peraturan dan etika telah terjadi, Ketua Komite Audit akan merekomendasikan kepada manajemen untuk mengambil tindakan disipliner atau korektif yang sesuai menurut penilaian Ketua Komite Audit. Bahwa tindakan disipliner dan korektif yang diberikan kepada subyek sebagai hasil temuan penyelidikan harus sesuai dengan peraturan perusahaan atau kode etik perilaku dan prosedur disipliner.

10. Pelaporan

Dewan Etika akan menyampaikan laporan kepada Ketua Komite Audit secara berkala mengenai semua laporan ‘Pengungkapan yang dilindungi’ yang disampaikan kepadanya bersama-sama dengan hasil penyelidikannya jika ada.

11. Retention of documents

All Protected Disclosures in writing or documented along with the results of investigation relating thereto shall be retained by the Company for a minimum period of seven years.

13. Amendment to this policy

The Company reserves its right to amend or modify articles of this Policy in whole or in part. However, no such amendment or modification will be binding on the Employees unless the same is notified to the Employees in writing.

12. Penyimpanan Dokumen

Semua dokumen laporan dan hasil penyelidikan serta yang berkaitan akan disimpan oleh perusahaan selama minimum tujuh tahun.

13. Perubahan atas kebijakan Whistle Blower

Perusahaan memiliki hak untuk mengubah atau memodifikasi poin-poin sebagian atau keseluruhan dari kebijakan ini. Dan perubahan tersebut akan mengikat dan memiliki kekuatan mengikat kepada seluruh karyawan apabila telah diumumkan secara tertulis.

PT Mora Telamika Indonesia
Jakarta, 16 Juli 2017

Galumbang Menak
President Director