



PT SARATOGA INVESTAMA SEDAYA Tbk.

Correspondence address:

Menara Karya, 15th Floor
Jl. H.R. Rasuna Said Block X-5 Kav. 1-2
Jakarta 12950, Indonesia

T +62 21 5794 4355

F +62 21 5794 4365

W www.saratoga-investama.com

KEBIJAKAN PELAPORAN PELANGGARAN

1. PENDAHULUAN

- 1.1 Pelanggaran dalam sebuah perusahaan biasanya diketahui oleh para karyawan terlebih dahulu karena merekalah yang lebih mengetahui dan lebih dekat dengan aktivitas perusahaan. Akan tetapi, karyawan mungkin tidak akan mengemukakan keprihatinan mereka karena ketakutan menjadi korban balas dendam atau kehilangan pekerjaan setelah mengemukakan keprihatinan mereka. Dalam situasi yang demikian, karyawan merasa bahwa yang terbaik adalah mengesampingkan keprihatinan mereka dan memilih untuk tidak melaporkan.
- 1.2 PT Saratoga Investama Sedaya Tbk and anak-anak perusahaannya ("**Grup Saratoga**") berkomitmen terhadap standar yang tinggi atas penegakan kebijakan akuntansi, pelaporan keuangan, kontrol internal, persyaratan-persyaratan audit and peraturan perundang-undangan yang terkait. Sejalan dengan komitmen ini, Kebijakan Pelaporan Pelanggaran ("**Kebijakan**") bertujuan untuk memberikan jalan bagi para karyawan untuk mengemukakan keprihatinan mereka dan memberikan jaminan bahwa mereka akan terlindungi dari tindakan balas dendam atas tindakan mereka yang dengan itikad baik melaporkan pelanggaran yang ada.

2. SIAPA SAJA YANG TERCAKUP OLEH KEBIJAKAN INI

Kebijakan ini dirancang untuk memberikan perlindungan bagi semua karyawan yang mengajukan pengaduan, sepanjang pengaduan tersebut dibuat atas dasar itikad baik.

3. JAMINAN APA SAJA YANG BISA DIHARAPKAN KARYAWAN

- 3.1 Grup tidak akan mentolerir pelecehan atau tindakan balas dendam oleh siapapun terhadap karyawan yang bersangkutan dan akan mengambil tindakan yang diperlukan untuk melindungi karyawan tersebut ketika yang bersangkutan dengan itikad baik menyampaikan keprihatinannya.
- 3.2 Pengusutan yang dilakukan atas dasar dugaan adanya tindakan malpraktik tidak akan mempengaruhi atau terpengaruh oleh prosedur-prosedur redundansi atau disipliner apapun yang telah diambil terhadap karyawan tersebut.
- 3.3 Tidak akan ada tindakan yang diambil terhadap siapapun yang membuat tuduhan atas dasar itikad baik, yang layak dipercaya sebagai suatu kebenaran, bahkan jika tuduhan tersebut pada akhirnya tidak terbukti.



- 3.4 Semua upaya akan dilakukan untuk melindungi kerahasiaan sepanjang hal tersebut dimungkinkan.
- 3.5 Bantuan akan disediakan bagi karyawan dalam rangka meminimalisir kesulitan-kesulitan yang mungkin dihadapi oleh karyawan yang bersangkutan. Bantuan ini dapat juga termasuk nasihat dalam pemberian kesaksian apabila diperlukan.

4. TUJUAN KEBIJAKAN INI

- 4.1 Menyediakan sarana bagi para karyawan untuk menyampaikan keprihatinan yang serius dan memberikan umpan balik atas tindakan apapun yang diambil.
- 4.2 Untuk meyakinkan para karyawan bahwa mereka akan dilindungi dari tindakan balas dendam atas tindakan mereka melaporkan pelanggaran yang terjadi.

5. LINGKUP KEBIJAKAN INI

Kebijakan ini didesain untuk memungkinkan semua karyawan (terlepas dari hirarki) Grup untuk menyampaikan keprihatinan mereka secara internal dan pada tingkatan yang tinggi.

Contoh dari keprihatinan-keprihatinan yang harus dilaporkan termasuk namun tidak terbatas pada hal-hal berikut ini:

- keprihatinan terhadap akuntansi Grup, kontrol internal atau berbagai hal mengenai auditnya;
- penggunaan dana atau kekayaan perusahaan untuk tujuan-tujuan yang melawan hukum, tidak tepat sasaran atau tidak etis;
- penggelapan atau kesalahan yang disengaja dalam pencatatan dan pemeliharaan laporan keuangan Grup;
- tindakan yang merupakan pelanggaran atau bertentangan dengan hukum;
- benturan kepentingan serius yang tidak dilaporkan;
- merahasiakan informasi tentang malpraktik atau kelakuan buruk yang manapun sebagaimana disebut di atas;
- kecerobohan-kecerobohan serius lain yang bisa mengakibatkan kerugian finansial maupun non finansial terhadap Grup, atau merusak reputasi Grup;
- penipuan terhadap investor, atau membuat pernyataan palsu kepada *Otoritas Jasa Keuangan*, Bursa Efek Indonesia, para pemegang saham publik dan pejabat pemerintah atau negara; dan
- upaya-upaya nyata untuk menyesatkan, mengelabui, memanipulasi, memaksa atau dengan curang mempengaruhi auditor atau akuntan internal atau eksternal



berkenaan dengan penyiapan, pemeriksaan, audit atau peninjauan terhadap laporan-laporan keuangan atau pembukuan-pembukuan Grup.

6. BAGAIMANA KARYAWAN MENGEMUKAKAN KEPRIHATINANNYA?

6.1 Keprihatinan seorang karyawan harus disampaikan kepada atasan / manajer karyawan yang bersangkutan yang kemudian akan memberitahukan kepada Direksi atau pejabat Perusahaan.

6.2 Jika karena satu atau lain hal karyawan tersebut tidak merasa nyaman untuk melaporkannya melalui atasan langsungnya, maka karyawan tersebut mempunyai hak untuk melangkahi atasan langsungnya tersebut and langsung membawa keprihatinannya kepada pejabat yang ditunjuk dengan detail kontak sebagai berikut:

Ibu Lily Herawati / Bapak Jovi Morgan

Pemeriksa Internal

Tel: (021) 5794 4355

Fax: (021) 5794 4365

Email: lily.herawati@saratoga-investama.com/jovi.morgan@saratoga-investama.com

6.3 Karyawan tersebut wajib mencantumkan secara tertulis hal-hal sebagai berikut:

- (a) nama karyawan yang bersangkutan, jabatan dan informasi mengenai kontakannya;
- (b) latar belakang dan riwayat keprihatinannya, termasuk tanggal-tanggal yang relevan
- (c) alasan-alasan yang melatar-belakangi keprihatinannya.

7. BAGAIMANA PERUSAHAAN AKAN MENANGGAPI

7.1 Ketika suatu keprihatinan diungkapkan, pihak penerima akan mengadakan penilaian awal berdasarkan faktor-faktor berikut ini:

- keseriusan keprihatinan yang diungkapkan;
- kredibilitas keprihatinan yang diungkapkan; dan
- kemampuan untuk memverifikasi keprihatinan yang diungkapkan terhadap sumber-sumber relevan



- 7.2 Jika dianggap tepat, keprihatinan yang diungkapkan bisa diperiksa oleh Komite Audit, para pemeriksa / auditor internal atau dirujuk kepada pihak ketiga seperti auditor eksternal atau polisi.
- 7.3 Setelah proses pemeriksaan selesai, laporan pemeriksaan yang memuat detail hasil temuan pemeriksaan akan disampaikan oleh penerima kepada Komite Audit dan Direksi Perusahaan untuk ditinjau kembali. Setelah mendapat persetujuan dari Direksi, tindakan-tindakan yang direkomendasikan akan diambil.
- 7.4 Bergantung kepada batasan-batasan hukum yang ada, karyawan yang bersangkutan akan tetap diberikan informasi berkenaan dengan temuan akhir hasil pemeriksaan dan tindakan-tindakan sesuai yang telah diambil.