


PEDOMAN PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING SYSTEM)

Rev.	Tanggal	Alasan Revisi
3	18 Oktober 2022	Ratifikasi Pedoman PI
2	9 September 2021	
1	24 November 2020	Perubahan Format
DISTRIBUSI KE:		
1. DIREKTUR UTAMA	6. VP AGROSOLUSI	
2. DIREKTUR KEUANGAN	7. VP PEMASARAN	
3. SEVP PEMASARAN	8. VP KEUANGAN	
4. VP SEKRETARIS PERUSAHAAN	9. VP PRODUKSI	
5. VP KA SPI	10. VP PENGADAAN DAN UMUM	
DISUSUN OLEH	DIPERIKSA OLEH	DISETUJUI OLEH
		
Irsyad Fahlevi R Staf Hukum & Tata Kelola	Anggraeni Asrining Budi Sekretaris Perusahaan	Budiono Direktur Utama
	NO DOKUMEN:	PIP- SEK-PD -003
	<p>PupukIndonesiapangan@2022. Dokumen ini milik PT Pupuk Indonesia Pangan. Segala informasi yang tercantum dalam dokumen ini bersifat rahasia dan terbatas, serta tidak diperkenankan untuk didistribusikan kembali, baik dalam bentuk cetakan maupun elektronik, tanpa persetujuan dari PT Pupuk Indonesia Pangan.</p>	

	PEDOMAN PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING SYSTEM)	No. Dok	PIP- SEK - PD -003
		Rev. ke	3
		Tanggal	18 Oktober 2022
		Hal. ke	1 dari 9

1. TUJUAN

Pedoman ini bertujuan untuk mengatur penerapan system pelaporan pelanggaran (whistleblowing system) sehingga perusahaan dapat:

- 1.1. Menerapkan budaya kerja yang konsisten dalam menegakan tata nilai Perusahaan
- 1.2. Mendorong pelaporan terhadap hal-hal yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan baik secara finansial maupun non finansial dalam rangka menjaga serta melindungi asset serta reputasi Perusahaan.
- 1.3. Mendorong upaya pengawasan oleh semua pihak sehingga menciptakan budaya malu untuk melakukan pelanggaran.
- 1.4. Menciptakan lingkungan yang transparan dan akuntabel di lingkungan Perusahaan.

2. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup dari pedoman ini memberikan panduan tata cara mencakup prinsip, ketentuan, batasan dan kategori aduan, kewenangan penanganan pelaporan, perlindungan terhadap pelapor dan petugas terkait, mekanisme penyampaian laporan, serta sanksi dan penghargaan yang berlaku di PT Pupuk Indonesia Pangan.

3. PRINSIP

Untuk mempercepat dan memudahkan proses tindak lanjut pengaduan atau penyingkapan oleh Pelapor, maka Sistem Pelaporan Pelanggaran ini diterapkan dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip sebagai berikut:

3.1. Kepastian Hukum

Pelaksanaan pedoman ini mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan dan ketentuan internal yang berlaku, serta mempertimbangkan aspek kepatuhan dan kewajiban, dan dapat memberikan perlindungan bagi pihak terkait.

3.2. Efektif

Penerapan system pelaporan pelanggaran dilakukan dengan terstandarisasi dan taat hukum mengacu pada ketentuan umum yang ada di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.3. Efisien

Implementasi dari Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan mendorong pencapaian proses yang lebih efisien dalam hal penggunaan sumber daya atau perangkat perusahaan.

3.4. Transparan

Penerapan system pelaporan pelanggaran menjunjung tinggi transparansi informasi pada pihak berwenang apabila mengetahui terdapat penyimpangan dari pelaksanaan proses bisnis yang berlaku.

3.5. Akuntabel


Aktivitas penanganan benturan kepentingan menjunjung tinggi kebenaran atas data dan informasi yang disampaikan dan pertanggungjawabannya.

3.6. Kehati-hatian

Dalam pelaksanaan Pedoman Benturan Kepentingan harus berpegang pada asas kehati-hatian, yakni dengan memperhitungkan dampak/risiko yang terkecil bagi Perusahaan dan/ atau Pejabat/Personel terkait.

3.7. Menciptakan Keterbukaan Penanganan dan Pengawasan Benturan Kepentingan

- 3.7.1. Insan Perusahaan harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekadar terbatas pada mengikuti ketentuan dan peraturan

	PEDOMAN PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING SYSTEM)	No. Dok	PIP- SEK - PD -003
		Rev. ke	3
		Tanggal	18 Oktober 2022
		Hal. ke	2 dari 9

yang ada tetapi juga harus mentaati nilai-nilai Perusahaan, tidak berpihak, dan memiliki integritas.

3.7.2. Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi Insan Perusahaan yang dapat menghambat pelaksanaan tugasnya harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai.

3.7.3. Perusahaan harus menyiapkan mekanisme dan prosedur pengaduan terkait adanya benturan kepentingan yang terjadi.

3.7.4. Insan Perusahaan harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi konflik kepentingan sesuai dengan ketentuan yang ada.

3.8. Mendorong Tanggung-jawab Pribadi dan Sikap Keteladanan

3.8.1. Insan Perusahaan harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi lingkungan sekitarnya.

3.8.2. Insan Perusahaan harus dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan Perusahaan sehingga dapat menghindari terjadinya benturan kepentingan yang merugikan kepentingan Perusahaan apabila terjadi benturan kepentingan.

3.8.3. Insan Perusahaan harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan benturan kepentingan yang terjadi.

3.8.4. Insan Perusahaan harus menunjukkan komitmen dan profesionalitas dalam penerapan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan.

3.9. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran terhadap Benturan Kepentingan.

3.9.1. Tersusun dan terlaksananya kebijakan dan praktek manajemen yang mendorong pengawasan dan penanganan benturan kepentingan secara efektif.

3.9.2. Terciptanya iklim yang mendorong Insan Perusahaan untuk mengungkapkan dan membahas benturan kepentingan yang terjadi.

3.9.3. Terciptanya budaya komunikasi yang terbuka, serta mendorong dialog tentang integritas secara terus menerus.

4. REFERENSI

4.1. Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;

4.2. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;


4.3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

4.4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 Perubahan atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.


4.5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2005 tanggal 25 Oktober tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara.

4.6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 tanggal 25 Oktober 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.

4.7. Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 2015 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi.

	PEDOMAN PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING SYSTEM)	No. Dok	PIP- SEK - PD -003
		Rev. ke	3
		Tanggal	18 Oktober 2022
		Hal. ke	3 dari 9

- 4.8. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) pada Badan Usaha Milik Negara.
- 4.9. Surat Edaran Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor SE-2/MBU/07/2019 tanggal 29 Juli 2019 tentang Pengelolaan Badan Usaha Milik Negara yang Bersih melalui Implementasi Pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, dan Penanganan Benturan Kepentingan serta Penguatan Pengawasan Intern;. Anggaran Dasar Perusahaan dan perubahannya;
- 4.10. Surat Kementerian BUMN Nomor S-142/S.MBU.2/7/2015 tanggal 31 Juli 2015 tentang Penyampaian Salinan Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-01 /MBU/01 /2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian BUMN dan Himbauan kepada Direksi dan Dewan Komisaris BUMN Untuk Membuat Peraturan dan/atau Sistem Terkait Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan BUMN.
- 4.11. Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor: 079/A/KU/G13/SK/2021 tanggal 26 Juli 2021 tentang Otorisasi Pengesahan Dokumen Sistem Manajemen di PT Pupuk Indonesia (Persero).
- 4.12. Surat Edaran PT Pupuk Indonesia (Persero) tanggal 22 Maret 2022 tentang Whistleblowing System (WBS) No. Dokumen : PI-SEK-PD-011 Rev2
5. DEFINISI
- 5.1. **Whistleblowing System (WBS)** adalah media pengaduan bagi pihak eksternal dan internal yang disediakan Perusahaan secara online bersifat rahasia, anonim yang digunakan untuk mengoptimalkan peran serta insan PT Pupuk Indonesia (Persero) dan pihak lainnya dalam mengungkapkan pelanggaran yang terjadi di lingkungan Perusahaan.
- 5.2. **Insan Perusahaan** adalah Dewan Komisaris, Direksi, Organ Pendukung Dewan Komisaris, seluruh karyawan yang bekerja dan atas nama Perusahaan.
- 5.3. **Perusahaan dengan huruf P** besar adalah PT Pupuk Indonesia Pangan.
- 5.4. **Good Corporate Governance (GCG)** adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha.
- 5.5. **Pengaduan** adalah perbuatan melaporkan atas tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral, atau perbuatan lain yang dilarang dan dapat merugikan Perusahaan.
- 5.6. **Pelapor** adalah insan Pupuk Indonesia Group dan atau stakeholder lainnya yang berlandaskan pada itikad baik menyampaikan laporan tindakan pelanggaran melalui media WBS.
- 5.7. **Terlapor** adalah Insan Perusahaan yang dilaporkan dalam tindakan pelanggaran yang disampaikan melalui media WBS.
- 5.8. **Atasan Langsung** adalah orang yang memiliki pangkat atau jabatan baik dalam struktur Perusahaan maupun dalam struktur Tim yang dibentuk Perusahaan yang berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai kewenangan langsung terhadap bawahannya.
- 5.9. **Pihak Ketiga** adalah orang perseorangan dan/atau badan hukum yang memiliki atau tidak memiliki hubungan bisnis dengan Perusahaan atau merupakan pesaing

	PEDOMAN PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING SYSTEM)	No. Dok	PIP- SEK - PD -003
		Rev. ke	3
		Tanggal	18 Oktober 2022
		Hal. ke	4 dari 9

Perusahaan termasuk tapi tidak terbatas pada vendor, supplier, dealer, agen, bank counterpart maupun mitra kerja Pihak Ketiga.

- 5.10. Tim Penanganan Pengaduan (TPP)** adalah tim yang dibentuk untuk menerima dan mengelola setiap pengaduan terkait Whistleblowing System Perusahaan serta melaksanakan pengelolaan terhadap Sistem Pelaporan Pelanggaran di Perusahaan, termasuk melakukan penelaahan awal terhadap pengaduan dugaan pelanggaran dan ditentukan melalui Surat Keputusan Direksi.
- 5.11. Investigasi Awai** adalah kegiatan menganalisis informasi dan data yang diperoleh dari aduan Pelapor berupa bukti-bukti awal telah terjadi pelanggaran.
- 5.12. Investigasi Lanjutan** adalah kegiatan lanjutan untuk mencari dan mengumpulkan bukti-bukti lain yang diperlukan guna memastikan bahwa memang telah terjadi pelanggaran.
- 5.13. Atasan Langsung** adalah orang yang memiliki pangkat atau jabatan yang lebih tinggi dan mempunyai kewenangan langsung terhadap bawahannya.
- 5.14. Dewan Komisaris** adalah Dewan Komisaris PT Pupuk Indonesia Pangan.
- 5.15. Direksi** adalah Direksi PT Pupuk Indonesia Pangan.
- 5.16. Tim Investigasi** adalah Tim yang dibentuk Direksi Perusahaan untuk melakukan investigasi lanjutan atas laporan TPP yang disampaikan kepada Direksi.
- 5.17. External Investigator** adalah Tim Investigasi yang berasal dari luar Perusahaan, yaitu badan hukum baik yang bersifat orang-perseorangan maupun badan usaha/perusahaan yang ditunjuk oleh Perusahaan untuk melaksanakan investigasi secara khusus terhadap suatu dugaan pelanggaran yang dilaporkan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran Perusahaan.

6. KETENTUAN UMUM

6.1. Batasan dan Kategori Aduan

Sistem Pelaporan Pelanggaran Perusahaan digunakan apabila pengaduan langsung Pelapor melalui jalur formal dinilai tidak akan efektif, yaitu melalui atasan langsung atau fungsi terkait. Lingkup pengaduan yang akan ditindaklanjuti oleh Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah tindakan yang dapat merugikan Perusahaan, meliputi kategori sebagai berikut:

6.1.1. Penyimpangan Kode Etik/Perilaku dan Peraturan Perusahaan

Perbuatan yang melanggar kode etik/kode perilaku dan peraturan lainnya yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Contoh perbuatan di atas adalah namun tidak terbatas pada:

- a. Bertindak di luar kewenangan dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau pihak lain yang dapat merugikan Perusahaan.
- b. Perbuatan yang melanggar sistem dan prosedur yang diatur dalam Pedoman/Prosedur Perusahaan dan menimbulkan kerugian bagi Perusahaan.

6.1.2. Benturan Kepentingan

Insan Situasi atau kondisi dimana Insan Perusahaan yang mendapatkan kekuasaan dan kewenangan memiliki atau diduga memiliki kepentingan pribadi/golongan atas setiap penggunaan kekuasaan dan kewenangan yang dimilikinya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya.

Contoh perbuatan di atas adalah namun tidak terbatas pada:

- a. Pemberian keputusan penunjukan pihak tertentu sebagai penyedia barang/jasa dengan tidak melalui prosedur yang seharusnya, dimana Insan Perusahaan tersebut memiliki kepentingan ekonomis pada pihak yang ditunjuk tersebut.
- b. Melakukan suatu tindakan/pemberian keputusan yang menguntungkan diri sendiri/orang lain dengan melanggar prosedur Perusahaan.

6.1.3. Kecurangan

Perbuatan tidak jujur atau tipu muslihat meliputi antara lain penipuan, pemerasan, pemalsuan, menyembunyian atau penghancuran dokumen/laporan, pembuatan dan penggunaan dokumen palsu, yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang menimbulkan potensi kerugian ataupun kerugian nyata terhadap Perusahaan atau pihak lain.

Contoh perbuatan di atas adalah namun tidak terbatas pada membuat dan/atau menggunakan dan/atau memberikan dan/atau mengubah dan/atau menyalin dan/atau menggandakan data dan/atau keterangan yang tidak sesuai dengan kondisi sesungguhnya sehingga merugikan Perusahaan.

6.1.4. Korupsi, Pencurian, dan Penggelapan

Perbuatan yang dilakukan secara curang atau melawan hukum oleh Insan Perusahaan yang bertentangan dengan kepentingan Perusahaan dan/atau penyalahgunaan wewenang jabatan/kepercayaan yang diberikan kepada yang bersangkutan dengan tujuan memperkaya diri sendiri, dan/atau orang lain, dan/atau korporasi yang dapat merugikan Perusahaan.

Contoh perbuatan di atas adalah namun tidak terbatas pada:


- a. Melakukan markup pada proses pengadaan barang dan jasa, penjualan, pembelian dan lainnya untuk tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain yang menyebabkan kerugian Perusahaan.
- b. Mencuri aset milik Perusahaan dan/atau orang lain/karyawan untuk kepentingan pribadi atau orang lain.
- c. Menyalahgunakan atau mengambil tanpa alasan uang, barang, data, dokumen atau barang berharga lainnya milik Perusahaan dan/atau orang lain yang dikuasakan kepadanya.

6.1.5. Suap atau Pemerasan

Perbuatan memberi uang sogok dan atau memberi hadiah, janji, yang diberikan atau diterima dalam bentuk apapun kepada seseorang yang berpengaruh atau berhubungan dengan jabatannya dengan tujuan ingin mendapatkan sesuatu untuk kepentingan pribadi ataupun korporasi.

Contoh perbuatan di atas adalah namun tidak terbatas pada:

- a. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun dalam menjalankan tugasnya untuk kepentingan pribadi/golongan/pihak lain.
- b. Melakukan suap kepada pihak lain dimana perbuatan tersebut melanggar ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

	PEDOMAN PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING SYSTEM)	No. Dok	PIP- SEK - PD -003
		Rev. ke	3
		Tanggal	18 Oktober 2022
		Hal. ke	6 dari 9

6.1.6. Gratifikasi yang ilegal

Perbuatan memberi dan/atau menerima hadiah atau cinderamata dan hiburan, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh Insan Perusahaan terkait dengan wewenang/jabatannya di Perusahaan, sehingga dapat menimbulkan benturan kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas maupun profesionalisme Insan Perusahaan.

Contoh perbuatan di atas adalah namun tidak terbatas pada:

- a. Menerima hadiah/imbalan dari penyedia jasa sebagai wujud ucapan terima kasih yang melanggar ketentuan dalam Pedoman Pengendalian Gratifikasi Perusahaan.
- b. Menerima janji/hadiah/imbalan dari pihak lain untuk mempengaruhi suatu keputusan yang dapat merugikan Perusahaan melanggar ketentuan dalam Pedoman Pengendalian Gratifikasi Perusahaan.

6.2. Kewenangan Penanganan Pelaporan

- 6.2.1. Penanggung jawab WBS di Perusahaan adalah Direktur Utama yang dibantu oleh Direktur Keuangan. Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai penanggung jawab WBS, Direktur Utama menunjuk Sekretaris Perusahaan sebagai Pengelola WBS.
- 6.2.2. Pengelola WBS adalah penanggung jawab di Perusahaan atas pengelolaan WBS yang bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Dalam melaksanakan fungsinya tersebut, Pengelola WBS dibantu oleh TPP yang mempunyai kompetensi dan integritas yang memadai untuk menjalankan aktivitas harian WBS.
- 6.2.3. Pengangkatan TPP melalui SK Penetapan TPP dilakukan oleh Direktur Utama atas usulan Direktur Keuangan berdasarkan masukan dari Sekretaris Perusahaan selaku pengelola WBS.
- 6.2.4. TPP melakukan pemeriksaan awal serta penyimpanan laporan-laporan atas pelaporan pelanggaran yang diterima secara periodik atau insidental kepada Perusahaan.
- 6.2.5. Direksi dapat membentuk Tim Investigasi apabila laporan yang disampaikan oleh TPP dinilai perlu dilakukan investigasi lanjutan.
- 6.2.6. Tim Investigasi dapat bekerja sama dengan External Investigator atas persetujuan Direksi.
- 6.2.7. Direksi menyampaikan laporan perkembangan jumlah aduan dan penanganan pelaporan WBS kepada Dewan Komisaris secara periodik untuk mendapatkan pendapat/saran/tanggapan Dewan Komisaris.
- 6.2.8. Klasifikasi pengaduan dan wewenang penanganan sebagai berikut:
 - a. Pengaduan dugaan pelanggaran yang berkaitan dan/atau dilakukan oleh seluruh Insan Perusahaan akan ditindaklanjuti oleh TPP untuk selanjutnya dilaporkan kepada Direksi.
 - b. Pengaduan dugaan pelanggaran yang berkaitan dan/atau dilakukan oleh Dewan Komisaris beserta organnya serta Direksi akan diteruskan oleh Tim/Unit yang bertanggungjawab mengelola WBS kepada TPP

	PEDOMAN PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING SYSTEM)	No. Dok	PIP- SEK - PD -003
		Rev. ke	3
		Tanggal	18 Oktober 2022
		Hal. ke	7 dari 9

untuk ditindaklanjuti dan selanjutnya dilaporkan kepada Direksi Perusahaan.

- c. Pengaduan dugaan pelanggaran yang berkaitan dan/atau dilakukan oleh karyawan di Perusahaan akan ditindaklanjuti oleh Tim/Unit yang bertanggungjawab mengelola WBS.


6.3. Kerahasiaan dan Perlindungan terhadap Pelapor dan Petugas Terkait

- 6.3.1. Perusahaan menjamin perlindungan terhadap Pelapor dari segala bentuk ancaman, intimidasi, ataupun tindakan tidak menyenangkan dari pihak manapun selama Pelapor menjaga kerahasiaan identitas dan pelaporan pelanggaran yang diajukan kepada pihak manapun.
- 6.3.2. Media pelaporan yang digunakan menyediakan opsi pelaporan anonim (tanpa identitas) guna melindungi identitas Pelapor, kecuali jika pengungkapan identitas dilakukan oleh Pelapor sendiri.
- 6.3.3. Perlindungan ini juga berlaku bagi para pihak yang melaksanakan investigasi maupun pihak-pihak yang memberikan informasi terkait dengan pengaduan tersebut.
- 6.3.4. Dalam hal Pelapor atau petugas TPP dan/atau Petugas Investigasi menerima ancaman terhadap pekerjaan fisik, hak remunerasi maupun, fasilitas pekerjaan yang diterima dari Perusahaan, maka Pelapor menyampaikan permohonan perlindungan kepada Penanggungjawab WBS (Direktur Utama dan/atau Direktur Keuangan) melalui Pengelola WBS.
- 6.3.5. Bentuk perlindungan yang diberikan disesuaikan dengan bentuk ancaman/tindakan balasan yang diterima. Pemberian perlindungan dilakukan dengan tetap memperhatikan asas kerahasiaan dan ketentuan terkait yang berlaku di Perusahaan.
- 6.3.6. Dengan pertimbangan tertentu, Perusahaan juga dapat memberikan perlindungan kepada keluarga Pelapor, Petugas TPP, atau Petugas Investigasi.
- 6.3.7. Pemberian perlindungan kepada Pelapor, Petugas TPP, atau Petugas Investigasi dapat ditolak atau dihentikan apabila terdapat bukti bahwa yang bersangkutan tidak melakukan kewajibannya dalam menjaga kerahasiaan identitas diri dan laporannya.

6.4. Akuntabilitas dan Pertanggungjawaban Pelapor

Pelapor wajib memberikan indikasi awal yang dapat dipertanggungjawabkan, meliputi:

- 6.4.1. Pelanggaran/permasalahan yang diajukan, yaitu pokok pengaduan dan jumlah kerugian jika dapat ditentukan. Satu pengaduan hanya untuk satu pelanggaran.
- 6.4.2. Pihak yang terlibat, yaitu: pelaku atau pihak yang seharusnya bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut, termasuk saksi-saksi dan pihak yang diuntungkan atau dirugikan atas pelanggaran tersebut.
- 6.4.3. Lokasi pelanggaran, yaitu nama tempat atau unit kerja pelanggaran tersebut terjadi.
- 6.4.4. Waktu pelanggaran, yaitu periode pelanggaran baik berupa hari, minggu, bulan, tahun, atau tanggal tertentu terjadinya pelanggaran.
- 6.4.5. Penjelasan mengenai bagaimana terjadinya pelanggaran tersebut secara kronologis, disertai bukti-bukti pendukung telah terjadinya pelanggaran.

	PEDOMAN PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING SYSTEM)	No. Dok	PIP- SEK - PD -003
		Rev. ke	3
		Tanggal	18 Oktober 2022
		Hal. ke	8 dari 9

Keterangan mengenai pelaporan kepada pihak lain terkait tentang pelanggaran serta peristiwa pelanggaran serupa sebelumnya.

6.5. Mekanisme Penyampaian Pelaporan

6.5.1. Penyampaian pengaduan dapat dilakukan dengan 2 (dua) alternatif yaitu :

- a. Pelapor bersedia mengungkap identitas kepada TPP.
- b. Pelapor tidak bersedia mengungkap identitas (anonymous).

6.5.2. Sarana penyampaian pengaduan yaitu :

- a. Website(www.pi-pangan.com)
- b. Telepon (0267-6064299)
- c. Email (pipclean@pi-pangan.com)
- d. Surat (PT Pupuk Indonesia Pangan, Jl Raya Rawamerta,Karawang, Indonesia,41382)
- e. Lainnya.

6.6. Sanksi dan Penghargaan

6.6.1. Insan Perusahaan yang melanggar prinsip Sistem Pelaporan Pelanggaran akan diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

6.6.2. Pemberian insentif atau penghargaan bagi Pelapor yang beritikad baik dan terbukti membantu Perusahaan membuka pelanggaran yang terjadi serta bentuk sanksi bagi pelaku pelanggaran akan ditentukan dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Perusahaan.

6.7. Aspek Kepatuhan

Setiap Pejabat Perusahaan yang terlibat dalam penerapan Pedoman ini wajib memenuhi aspek Kepatuhan dengan cara memastikan setiap tindakan yang dilakukan sesuai dengan Pedoman ini dan bertanggungjawab sesuai dengan kewenangannya.

6.8. Aspek Pengelolaan Risiko

Setiap Pejabat Perusahaan yang terlibat dalam penerapan Pedoman ini sebagai risk owner, wajib mengelola risiko dengan cara mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan melaporkan progress perlakuan risiko secara rutin.

6.9. Lain-lain

Dengan berlakunya pedoman ini, maka Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor: SK/DIR/08.A/2017 tanggal 17 Januari 2017 tentang Pedoman Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran di Lingkungan PT Pupuk Indonesia Pangan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

7. LAMPIRAN

Tidak ada lampiran.