

PERNYATAAN PT. KEMAS INDAH MAJU

Di PT Kemas Indah Maju (PT. KIM), yang selanjutnya disebut "Perusahaan", beroperasi dengan integritas yang teguh adalah landasan etika bisnis kami. Kebijakan Etika Bisnis ini berfungsi sebagai panduan untuk membantu kita menghadapi tantangan etika dalam lingkungan global yang semakin kompleks dan menegaskan kembali komitmen kita terhadap standar tertinggi kejujuran, transparansi, akuntabilitas, dan saling menghormati.

Meskipun praktik bisnis dan strategi pengembangan kami dapat berkembang seiring berjalannya waktu, dedikasi kami terhadap perilaku etis tetap konstan. Kami sangat yakin bahwa menjalankan operasi dengan integritas sangat penting bagi kesuksesan dan keberlanjutan kami. Kebijakan ini merupakan pernyataan publik atas komitmen kami untuk menjunjung tinggi nilai-nilai ini dalam segala hal yang kami lakukan.

Namun kami menyadari bahwa tidak ada kebijakan tunggal yang dapat mengantisipasi atau mengatasi setiap situasi. Dalam banyak kasus, akal sehat, penilaian moral yang baik, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai inti kita akan menjadi panduan terbaik. Jika ragu, kami mendorong seluruh karyawan dan pemangku kepentingan (stakeholder) untuk mencari klarifikasi atau melaporkan kekhawatiran melalui saluran yang tersedia.

Saluran Pembinaan dan Pelaporan

Jika Anda memiliki pertanyaan, kekhawatiran, atau memerlukan panduan mengenai kebijakan ini atau masalah etika apapun, Anda dianjurkan untuk menghubungi kami melalui saluran berikut:

- Email: wbs@kemas.co.id
- Formulir Online: <http://www.kemaspkg.com/wbs>
- WhatsApp: (+62) 817 933 39777
- Telepon Rumah: (+62 21) 4608847 (selama jam kerja)

HARAP DICATAT:

Setiap tindakan yang diambil atas nama Perusahaan mencerminkan secara langsung reputasi kejujuran dan integritasnya. Karyawan, perwakilan, dan pemangku kepentingan diberi tanggung jawab untuk menjunjung nilai-nilai dan standar etika Perusahaan dalam semua urusan bisnis.

Penting untuk dicatat bahwa hanya individu yang berwenang dengan surat kuasa atau delegasi resmi yang diizinkan untuk bertindak atas nama Perusahaan. Selain itu, siapa pun yang secara palsu mengaku mewakili Perusahaan, atau membuat pernyataan, komitmen, atau klaim atas nama Perusahaan yang tidak sejalan dengan nilai-nilai, kebijakan, atau posisi resminya, merupakan pelanggaran hukum yang serius.

Tindakan-tindakan ini merusak integritas Perusahaan, mengikis kepercayaan pemangku kepentingan, dan merusak reputasi Perusahaan, sehingga berpotensi menyebabkan kerugian signifikan terhadap operasi dan hubungan Perusahaan. Pelanggaran tersebut dianggap sebagai pelanggaran berat dan dapat merupakan pelanggaran terhadap hukum Indonesia, termasuk namun tidak terbatas pada:

- **Pasal 378 KUHP Indonesia: Penipuan dengan ancaman hukuman maksimal 4 tahun penjara.**
- **Pasal 155 Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT): Kekeliruan atau perbuatan tidak sah yang mengatasnamakan suatu perseroan, yang dapat menimbulkan tanggung jawab perdata dan pidana.**

Perusahaan tidak akan ragu untuk mengambil tindakan hukum terhadap individu atau badan yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Hal ini termasuk melaporkan pelanggaran kepada pihak yang berwenang dan mengupayakan hukuman maksimal yang diperbolehkan berdasarkan hukum.

KEBIJAKAN ETIKA BISNIS

Beroperasi dengan Integritas:

Komitmen Kami terhadap Praktik Bisnis yang Etis

PT. KEMAS INDAH MAJU

2025

BAGIAN SATU: PENDAHULUAN

Mengapa Perlu Kode Etik Bisnis?

Kode ini dikembangkan untuk mengkonsolidasikan ekspektasi etika seluruh pemangku kepentingan Perusahaan seperti karyawan dan serikat pekerja termasuk pemerintah dan pembeli di seluruh dunia. Kami telah menyatukan dan merangkum sebagian besar peraturan, regulasi, dan kebijakan yang memengaruhi cara kita harus berperilaku satu sama lain, dan dengan mitra, pemasok, karyawan, pemerintah, dan masyarakat, untuk menjunjung tinggi prinsip bisnis yang beretika dan melindungi reputasi perusahaan sebagai organisasi yang dapat dipercaya.

Tujuan utama Kode ini bersifat multifaset dan komprehensif. Hal ini bertujuan untuk memajukan, memperkuat, dan mendukung budaya etis di seluruh Perusahaan, menggarisbawahi komitmen Perusahaan terhadap standar integritas tertinggi, dan membantu karyawan Perusahaan membuat keputusan etis baik dalam konteks pekerjaan maupun dalam hubungannya dengan pihak lain, serta dalam interaksi pribadi di luar pekerjaan.

Harapan mendasarnya adalah seluruh karyawan akan beroperasi dengan integritas – integritas yang tak tergoyahkan. Hal ini berarti menjaga standar perilaku etis tertinggi dalam setiap aspek interaksi profesional dan pribadi mereka.

Lingkup Aplikasi

Setiap KARYAWAN (terlepas dari pangkat atau levelnya), konsultan, kontraktor layanan, dan pekerja magang diharapkan mematuhi Kode Etik ini saat bekerja untuk Perusahaan. Kode Etik Bisnis ini mengidentifikasi standar etika yang diharapkan dari semua orang yang bekerja untuk Perusahaan.

Kami bermaksud agar semua personel mematuhi semangat dan maksud Kode Etik ini serta kebijakan dan peraturan khusus yang mungkin berlaku dalam setiap situasi. Pendekatan komprehensif ini memastikan bahwa standar etika kita bukan sekadar seperangkat aturan, namun merupakan bagian mendasar dari budaya organisasi kita.

Prinsip Dasar Etika

Penting bagi personel kami untuk melaksanakan tugas mereka dengan independensi, kejujuran, ketidakberpihakan, dan tidak korupsi. Keberhasilan jangka panjang Perusahaan dan misinya bergantung pada pemeliharaan rasa hormat dan kepercayaan para pemangku kepentingan di seluruh dunia. Karena Perusahaan dinilai berdasarkan perilaku personelnnya, kita masing-masing wajib bertindak etis dalam segala hal, setiap hari.

Kewajiban untuk melakukan hal yang benar harus menjadi bagian penting dari karakter Perusahaan dan menggarisbawahi semua yang kita lakukan. Saat mengambil keputusan, kita harus, terlepas dari siapa yang hadir pada saat itu, dipandu oleh budaya yang mendukung pengambilan pilihan yang tepat dan etis.

Nilai-Nilai Perusahaan

Perusahaan telah mengadopsi enam nilai yang menentukan ekspektasi keseluruhan terhadap perilaku organisasi:

1. Integritas
2. Transparansi
3. Saling menghormati
4. Profesionalisme
5. Akuntabilitas
6. Kinerja Berprinsip

Tujuan dari nilai-nilai tersebut adalah untuk menciptakan budaya terpadu yang mendukung visi Perusahaan untuk mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) melalui praktik etika.

Komitmen Etis yang Mendasar

Kode Etik Bisnis ini secara substansial didasarkan pada nilai-nilai SDG, bersama dengan aspek-aspek utama berikut sebagaimana tercantum dalam kebijakan terpisah:

1. **Kepatuhan Hukum & Peraturan:** Perusahaan mematuhi peraturan perundang-undangan di mana fasilitas Perusahaan didirikan, baik dari segi badan hukum, operasional, dan praktiknya.
2. **Kerja paksa:** Perusahaan melarang segala bentuk, praktik, dan pola pikir kerja paksa seperti tekanan fisik, emosional, dan psikologis terhadap setiap karyawan, terlepas dari status perekrutan dan tingkat otoritas.
3. **Gaji dan Tunjangan:** Perusahaan memberi kompensasi kepada karyawan secara finansial untuk jam kerja reguler, jam lembur, hari libur nasional (kecuali akhir pekan), serta cuti menurut undang-undang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. **Jam Kerja:** Perusahaan menghormati hak karyawan atas istirahat yang layak, interaksi keluarga, dan keterlibatan sosial. Jam kerja dibatasi maksimal 6 hari kerja per minggu, dengan maksimal 4 jam lembur per hari dan 18 jam lembur per minggu.
5. **Kebebasan Berserikat:** Perusahaan tidak melarang atau menghalangi hak karyawan untuk membentuk atau bergabung dalam serikat pekerja baik di tingkat perusahaan, provinsi, maupun nasional. Pengurus serikat pekerja diperbolehkan menjalankan

fungsinya melalui pelatihan internal, pertemuan, dan menghadiri undangan pemerintah atau terkait ILO.

6. **Pekerja Anak:** Perusahaan mengakui hak anak-anak atas perlindungan dari eksploitasi, memastikan kesejahteraan fisik, emosional, dan psikologis mereka, serta menjaga kesempatan mereka untuk mendapatkan pendidikan yang layak.
7. **Diskriminasi:** Perusahaan tidak melakukan diskriminasi berdasarkan faktor apa pun selain kemampuan individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini berlaku untuk praktik sumber daya manusia, penggajian, promosi, pelatihan, dan hubungan bisnis.
8. **Pelecehan dan Pelecehan:** Perusahaan melarang segala bentuk pelecehan, pelecehan, kekerasan psikologis, atau fisik. Karyawan dilatih secara berkala, dan pelapor didorong dan dilindungi.
9. **Kesehatan & Keselamatan Kerja:** Perusahaan mematuhi undang-undang nasional dan lokal untuk memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan dan pengunjung. Budaya keselamatan adalah tujuan jangka panjang, dengan nihil kecelakaan sebagai tujuan jangka pendeknya.
10. **Perlindungan Lingkungan:** Perusahaan berkomitmen terhadap perlindungan lingkungan melalui inisiatif seperti sertifikasi ISCC, pengelolaan lingkungan ISO 2200, serta pelacakan dan pengurangan emisi.
11. **Suap & Korupsi:** Hal-hal ini dianggap sebagai inti utama perilaku etis bagi seluruh karyawan dalam semua interaksi.

BAGIAN KEDUA: PERILAKU ETIS

Dalam bekerja untuk Perusahaan, setiap karyawan mewakili cita-cita budaya dan nilai-nilai Perusahaan dan harus berupaya melindungi kepentingan terbaik Perusahaan, bukan kepentingan individu atau kepentingan pribadi atau politik lainnya. Setiap karyawan harus bertindak dengan loyalitas kepada Perusahaan, dan tidak meminta atau menerima instruksi dari badan atau orang yang tidak berwenang. Independensi, keadilan, dan objektivitas merupakan nilai-nilai inti Perusahaan yang harus diintegrasikan dalam menjalankan tugas.

Setiap karyawan harus menjunjung tinggi dan mengedepankan standar tertinggi perilaku etis dan profesional, melaksanakan tugas mereka dengan kejujuran, integritas, dan profesionalisme. Harapannya adalah berusaha menjadi teladan perilaku yang ingin Anda lihat pada orang lain di tempat kerja, memimpin dengan memberi contoh di mana pun lokasinya. Setiap karyawan, serta Perusahaan sebagai badan hukum, mempunyai kewajiban untuk mematuhi prinsip-prinsip dasar tersebut.

Konflik Kepentingan

Benturan kepentingan adalah situasi dimana kepentingan pribadi seseorang berbenturan, atau terkesan berbenturan, dengan kepentingan Perusahaan. Setiap karyawan, terlepas dari status perekrutan dan tingkat wewenangnya, mempunyai kewajiban untuk menghindari situasi seperti itu. Penting untuk dipahami bahwa konflik kepentingan tidak selalu berarti Anda telah melakukan kesalahan - hanya saja objektivitas Anda mungkin dipertanyakan.

Ketika konflik kepentingan potensial atau nyata muncul, Anda mungkin dianggap memiliki bias pribadi sehingga sulit untuk menjaga ketidakberpihakan. Persepsi ini dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap Perusahaan. Penting untuk menghindari konflik kepentingan, atau bahkan kesan konflik, antara kepentingan pribadi dan tanggung jawab profesional.

Pedoman Etika Khusus

A. Hadiah, Penghargaan, dan Pembayaran

Hadiah, penghargaan, hiburan, keramahtamahan, dan penawaran serupa merupakan masalah etika sensitif yang memerlukan pertimbangan cermat. Menerima hadiah atau manfaat sehubungan dengan pekerjaan dapat menimbulkan kewajiban bagi pemberinya, sehingga berpotensi merusak reputasi Perusahaan dengan mempertanyakan independensi, ketidakberpihakan, dan integritas Anda. Demikian pula, memberikan hadiah atau hiburan dapat menimbulkan kesimpulan negatif berupa mencari keuntungan yang tidak semestinya.

Prinsip dasarnya adalah menjaga transparansi mutlak dan menghindari situasi apa pun yang dapat ditafsirkan sebagai upaya untuk mempengaruhi keputusan bisnis. Karyawan harus berhati-hati dalam menerima atau menawarkan segala bentuk hadiah yang dapat membahayakan penilaian profesional mereka atau kepentingan Perusahaan.

B. Pekerjaan Luar, Kegiatan Eksternal, dan Jabatan Dewan

Selama bekerja di Perseroan, setiap karyawan diharapkan mencurahkan waktu dan perhatian penuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan tidak boleh melakukan pekerjaan atau aktivitas di luar apa pun yang dapat mengganggu kemampuannya dalam menjalankan perannya di Perusahaan. Campur tangan tersebut dapat berupa waktu, tenaga, maupun potensi ketidaksesuaian dengan kepentingan Perusahaan.

Setiap aktivitas profesional eksternal harus dievaluasi secara cermat untuk memastikan aktivitas tersebut tidak bertentangan dengan tanggung jawab utama karyawan atau menimbulkan potensi konflik kepentingan. Karyawan diharuskan untuk meminta persetujuan terlebih dahulu untuk setiap penugasan profesional eksternal dan harus memprioritaskan komitmen mereka kepada Perusahaan.

C. Aktivitas Politik

Perusahaan mendukung hak karyawan untuk memilih dan mendorong partisipasi politik. Kami menghormati keyakinan politik dan agama individu dan tidak berusaha membatasi kebebasan pribadi. Karyawan diperbolehkan menjadi anggota partai politik, dengan satu peringatan penting: keanggotaan tersebut tidak boleh mengakibatkan tindakan atau kewajiban yang tidak sejalan dengan independensi dan ketidakberpihakan yang disyaratkan oleh status pekerjaan mereka.

Secara khusus, keterlibatan dengan kelompok yang menganjurkan kekerasan, mempromosikan ideologi diskriminatif, atau berpotensi berdampak buruk pada reputasi Perusahaan sangat dilarang. Kuncinya adalah menjaga pemisahan yang jelas antara keyakinan politik pribadi dan tanggung jawab profesional.

D. Kepentingan dan Pengungkapan Finansial

Karyawan tidak boleh mempunyai kepentingan keuangan apa pun yang dapat memperoleh keuntungan, atau tampak memperoleh manfaat dari, pekerjaan mereka di Perusahaan. Untuk memastikan transparansi dan mencegah potensi konflik, Perusahaan mewajibkan semua calon karyawan, apa pun tingkatannya, untuk melengkapi formulir pengungkapan konflik kepentingan sebelum perekrutan. Formulir ini memberikan informasi rinci tentang hubungan dan

kepentingan keuangan, sehingga memungkinkan Perusahaan untuk menerapkan kontrol yang diperlukan sebelum pekerjaan dimulai.

Tujuannya adalah untuk mencegah potensi konflik kepentingan berkembang menjadi konflik nyata yang dapat membahayakan objektivitas karyawan atau integritas Perusahaan. Pengungkapan penuh dan transparansi berkelanjutan sangat penting untuk menjaga kepercayaan dan standar etika.

Manajemen Sumber Daya

Saat bekerja, karyawan akan memiliki akses ke berbagai aset dan sumber daya Perusahaan, termasuk dana moneter, sistem komputer, telepon, persediaan, kendaraan, dan banyak lagi. Setiap karyawan bertanggung jawab atas penggunaan dan perlindungan yang tepat atas aset-aset ini. Hal ini berarti menggunakan properti dan sumber daya secara bijaksana dan eksklusif untuk kepentingan Perusahaan, mencegah pemborosan atau penyalahgunaan.

Penting untuk dipahami bahwa aset tidak terbatas pada barang fisik. Aset tak berwujud seperti waktu, informasi, dan teknologi sama pentingnya dan harus dikelola dengan tingkat kehati-hatian dan rasa hormat yang sama. Karyawan adalah pengelola sumber daya Perusahaan dan harus memperlakukan mereka dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

BAGIAN KETIGA: KEWAJIBAN DAN KONSEKUENSI

A. Kewajiban untuk Mematuhi

Karena Perusahaan beroperasi berdasarkan undang-undang, peraturan, dan regulasi yang berlaku di Indonesia, Perusahaan telah menetapkan kebijakan, instruksi administratif, dan standar untuk mengatur perilaku kita. Jika Anda tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan atau apakah peraturan atau kebijakan tertentu berlaku bagi Anda, penting untuk meminta panduan dari manajer Anda, Kantor Sumber Daya Manusia, Kantor Hukum, atau Kantor Etika.

Anda wajib mengikuti peraturan dan kebijakan, meskipun orang lain, termasuk manajemen, tidak melakukannya. Ingatlah bahwa masing-masing dari kita bertanggung jawab atas tindakan kita sendiri. Jika Anda diminta melakukan sesuatu yang Anda tahu atau yakini melanggar aturan atau kebijakan, Anda wajib menolaknya.

B. Kewajiban di Setiap Tingkat

Semua karyawan terikat oleh standar etika organisasi yang sama. Namun, para pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mewujudkan dan mempromosikan standar-standar ini di antara staf dan kolega mereka. Mereka harus menerapkan perilaku teladan dan menetapkan "nada terbaik". Tanggung jawab ini meluas ke manajer tingkat menengah, yang berhubungan erat dengan personel dan merupakan bagian integral dalam penyampaian produk dan layanan yang kami sediakan.

Manajer dan supervisor diharapkan memberikan nasihat dan bimbingan, mendukung perilaku etis, dan menumbuhkan budaya di mana karyawan merasa bebas untuk menyampaikan kekhawatiran, mengajukan pertanyaan, dan memberikan saran tanpa takut akan pembalasan atau pembalasan. Selain itu, manajer harus berhati-hati untuk tidak mendelegasikan wewenang diskresi kepada individu yang menunjukkan penilaian yang meragukan atau mungkin terlibat dalam aktivitas yang tidak etis atau ilegal.

Integritas berarti melakukan hal yang benar, bahkan ketika tidak ada orang yang melihat. Kita mengharapkan semua personel bersikap jujur dan terlibat dalam perilaku etis yang pantas. Praktisnya, jika Anda melakukan kesalahan, kemungkinan besar Anda akan ketahuan. Pelanggaran peraturan, regulasi, kebijakan, atau undang-undang setempat dapat mengakibatkan tindakan disipliner, termasuk penurunan pangkat, hilangnya hak istimewa, pemecatan sementara, atau pemutusan kontrak Anda. Dalam kasus yang parah, pelanggaran bahkan dapat menyebabkan rujukan ke pihak berwenang setempat untuk kemungkinan tuntutan pidana.

C. Kewajiban Melapor

Jika Anda melihat sesuatu, katakan sesuatu. Manajemen harus memelihara budaya pintu terbuka di mana karyawan dapat menyampaikan permasalahan apa pun kepada mereka tanpa takut akan hukuman. Anda mempunyai kewajiban untuk melaporkan dugaan pelanggaran tanpa rasa takut akan pembalasan atau pembalasan.

Anda dapat berbicara dengan manajer Anda, atau jika Anda merasa tidak nyaman melakukannya, Anda dapat mendekati manajer lain. Kantor Audit dan Investigasi menyediakan berbagai saluran untuk pelaporan, termasuk opsi email, telepon rumah, dan telepon seluler. Karyawan yang melaporkan pelanggaran memiliki pilihan untuk tetap anonim, kecuali dalam kasus pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, yang mengharuskan korban untuk mengidentifikasi dirinya.

Untuk nasihat dan bimbingan rahasia, Anda dapat menghubungi Layanan Etika melalui:

1. Email: budi@kemas.co.id
2. Telepon pribadi: 085939624404
3. Laporan tertulis dapat disampaikan pada kotak saran yang tersedia.

Kami berkomitmen untuk melindungi karyawan yang menyampaikan laporan.

D. Perlindungan dari Pembalasan

Perusahaan secara aktif mempromosikan "pelaporan pelanggaran (whistleblowing)," yang mendorong karyawan untuk menyampaikan dan menyampaikan keprihatinan dengan itikad baik mengenai kemungkinan pelanggaran, penipuan, korupsi, pelecehan, penyalahgunaan wewenang, diskriminasi, atau kesalahan lainnya. Kami mendukung lingkungan terbuka di mana pelaporan semacam itu dipandang positif karena melindungi kepentingan terbaik organisasi.

Anda dianjurkan untuk membuat laporan dengan itikad baik tentang kesalahan tanpa rasa takut akan pembalasan. Anda tidak dapat dihukum karena memenuhi kewajiban ini. Para pemimpin disarankan untuk menumbuhkan budaya angkat bicara di mana karyawan merasa nyaman menyampaikan kekhawatiran mereka. Berdasarkan Kebijakan Perusahaan tentang Perlindungan terhadap Pembalasan, Kantor Etika diberi wewenang untuk melindungi staf, kontraktor, dan pekerja magang dari pembalasan atas pelaporan dengan itikad baik atau karena bekerja sama dengan audit atau investigasi resmi. Ingat, pembalasan itu sendiri dianggap sebagai pelanggaran.

Untuk informasi lebih lanjut mengenai Whistleblower System (WBS), silakan kunjungi www.kemaspkg.com/wbs.

Saluran Pelaporan:

- **Situs web WBS:** <https://www.kemaspkg.com/wbs>
- **Formulir Google WBS:** [Tautan ke Formulir](#)
- **Surel WBS:** wbs@kemas.co.id
- **Saluran Siaga WBS:** 0817-9333-9777 (WhatsApp)
- **Laporan Tertulis:** Serahkan ke Tim WBS (Iis/Gabriel) atau mampir ke security.
- **Formulir Google:** Kode QR tersedia.

Informasi untuk Disertakan dalam Laporan:

- Identitas pelapor (opsional)
- Pihak-pihak yang terlibat
- Jenis pelanggaran
- Waktu dan lokasi kejadian
- Kronologi kejadian
- Bukti pendukung

BAGIAN KEEMPAT: PENGAMBILAN KEPUTUSAN ETIS

Manusia sering kali menghadapi keputusan dalam kehidupan nyata yang memerlukan kebijaksanaan dan penilaian. Meskipun pada umumnya kita diharapkan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, ada kalanya kita mungkin tidak yakin akan penerapannya atau dihadapkan pada keadaan yang unik. Ketika dihadapkan pada dilema etika, pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut:

- Apa fakta yang relevan? Identifikasi isu-isu utama dan tentukan siapa yang mungkin terpengaruh oleh keputusan Anda.
- Apakah ada aturan atau pedoman khusus untuk situasi ini? Pastikan tindakan Anda mematuhi standar ini.
- Apakah Anda memiliki informasi yang membuat Anda mempertanyakan tindakan yang Anda maksudkan? Renungkan potensi tanda bahaya.
- Apakah keputusan saya akan memberikan dampak positif bagi Perusahaan di mata masyarakat, pemerintah, pemasok, pembeli, dan investor? Pertimbangkan implikasi yang lebih luas dari pilihan Anda.
- Bagaimana perasaan saya jika keputusan saya muncul di halaman depan surat kabar besok atau beredar di media sosial? Pikirkan tentang potensi persepsi publik.
- Apakah saya memerlukan bantuan dalam memutuskan apa yang harus dilakukan? Jangan ragu untuk mencari bimbingan jika Anda tidak yakin.

Whistleblower System (WBS): Mendukung Integritas dan Praktik Etis

Itu **Sistem Pelaporan Pelanggaran (WBS)** berfungsi sebagai sumber daya yang independen, rahasia, tidak memihak, dan profesional bagi semua personel, di mana pun lokasinya. Hal ini dirancang untuk mempromosikan budaya organisasi yang menghargai kejujuran, integritas, akuntabilitas, transparansi, dan saling menghormati.

Layanan yang Ditawarkan oleh Whistleblower System (WBS)

WBS menyediakan lima jalur layanan utama untuk mendukung praktik etis dan mengatasi permasalahan:

1. **Nasihat Etika Rahasia:** Menawarkan panduan praktis tentang dilema etika dan pelanggaran.
2. **Kesadaran dan Pendidikan Etika:** Mempromosikan inisiatif yang berfokus pada etika, nilai, dan standar dalam organisasi.

3. **Perlindungan Terhadap Pembalasan:** Mendukung upaya pelaporan pelanggaran (whistleblowing) dan melindungi individu yang melaporkan pelanggaran atau perilaku tidak etis.
4. **Manajemen Benturan Kepentingan:** Mengatasi potensi konflik kepentingan dan memastikan transparansi dalam masalah keuangan dan operasional.
5. **Pengembangan Standar:** Mengklarifikasi dan berkonsultasi mengenai standar, kebijakan, dan prinsip etika untuk memastikan keselarasan dengan nilai-nilai Perusahaan.

Cara Mengakses Sistem Pelaporan Pelanggaran (WBS)

Untuk bantuan atau melaporkan kekhawatiran, Anda dapat menghubungi WBS melalui saluran berikut:

- **Situs Web WBS:** www.kemaspkg.com/wbs
- **Formulir Google:** [Tautan ke Formulir]
- **E-mail:** wbs@kemas.co.id
- **Saluran Siaga (WhatsApp):** 0817-9333-9777

WBS memastikan bahwa semua laporan ditangani dengan kerahasiaan dan profesionalisme tertinggi, menciptakan lingkungan yang aman bagi karyawan dan pemangku kepentingan untuk menyuarakan keprihatinan dan menjunjung tinggi komitmen Perusahaan terhadap keunggulan etika.