

Wilmar Group Policy:

Whistleblowing Policy

Daftar Isi	Halaman
Table of Contents	Pages
1. Latar Belakang	1
<i>Introduction</i>	1
2. Definisi	2
<i>Definition</i>	2
3. Pihak-Pihak yang Dilindungi oleh Kebijakan ini	2
<i>Who is Covered by This Policy</i>	2
4. Tujuan Kebijakan	2
<i>Aim of this Policy</i>	2
5. Kejadian yang Dapat Dilaporkan	2
<i>Reportable Incidents</i>	2
6. Perlindungan Terhadap pelapor	3
<i>Protection Against Reprisals</i>	3
7. Kerahasiaan	3
<i>Confidentiality</i>	3
8. Kekhawatiran dan Informasi yang diberikan secara Anonim	4
<i>Concerns and Information Provided Anonymously</i>	4
9. Penghargaan bagi Pelapor	4
<i>Reward for Whistleblowers</i>	4
10. Cara Menyampaikan Kekhawatiran atau Memberikan Informasi	4
<i>How to Raise a Concern or Provide Information</i>	4
11. Poin Penting untuk Diperhatikan	5
<i>Important Points to Note</i>	5
12. Respons Wilmar Group	6
<i>How Wilmar Group Will Respond</i>	6
Annex 1: Whistleblower Report	7 - 8
Annex 2: Amount of Financial Damages/Loss & Reward Amount	9

Wilmar Whistleblowing Policy

Kebijakan ini membentuk kerangka *whistleblowing* dimana karyawan Wilmar Group ("Group") dapat, dengan percaya diri, lebih memperhatikan kemungkinan keganjilan yang terjadi. Kebijakan ini menjamin bahwa pengaturan tempat untuk investigasi independen atas dugaan keganjilan dan untuk tindak lanjut tindakan yang tepat. Jika *Whistleblowing* menghasilkan pencegahan atau pemulihan kerugian finansial bagi perusahaan, maka *Whistleblower* akan diberikan hadiah/imbalan.

This Policy establishes a whistleblowing framework where employees of the Wilmar Group ("Group") may, in confidence, raise concerns about possible corporate improprieties. This Policy ensures that arrangements are in place for independent investigations of alleged improprieties and for appropriate follow-up actions. Where whistleblowing results in a prevention or recovery of what would otherwise have been monetary damage to the Company, the whistleblower may be given a reward.

1. Latar Belakang

- 1.1. Karyawan merupakan pihak yang menyadari apabila terdapat keganjilan di dalam sebuah Perusahaan. Namun, karyawan tidak dapat menyampaikan kekhawatirannya karena takut dianggap tidak setia terhadap karyawan lain dan Perusahaan. Karyawan juga mempunyai ketakutan akan adanya diskriminasi ataupun pelecehan. Dalam keadaan tertentu, karyawan merasa lebih baik untuk mengabaikan kekhawatirannya daripada melaporkannya.
- 1.2. Pihak luar yang mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan (seperti pelanggan dan pemasok) juga memiliki kemungkinan untuk tidak menyampaikan kekhawatirannya karena alasan yang sama.
- 1.3. Wilmar Group berkomitmen terhadap standar kepatuhan akuntansi, laporan keuangan, pengendalian internal dan persyaratan audit yang tinggi serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan. Sejalan dengan komitmen ini, Kebijakan *Whistleblowing* ("**Kebijakan**") bertujuan untuk menyediakan suatu wadah untuk karyawan dan pihak luar untuk menyampaikan kekhawatirannya dengan kepastian bahwa pelapor akan dilindungi dari pembalasan atau dijadikan korban karena telah melakukan tindakan *whistleblowing* dengan itikad baik.
- 1.4. Kebijakan *Whistleblowing* ini sesuai dengan pedoman-pedoman yang tercantum di Kode Etik Perusahaan untuk mendorong karyawan menyampaikan kekhawatirannya terhadap dugaan keganjilan.

1. Introduction

- 1.1. *Employees are often the first to realise that there may be irregularities within a Company. However, employees may not express their concerns for fear of being disloyal to their colleagues or to the Company. They may also be afraid of discrimination or harassment. In such circumstances, employees may feel that it is best to ignore the concern rather than to report it.*
- 1.2. *External parties who have dealings with the Company (such as customers and suppliers) may also avoid raising a concern of potential irregularities for the same reasons.*
- 1.3. *Wilmar Group is committed to a high standard of compliance with accounting, financial reporting, internal controls and auditing requirements and any legislation relating thereto. In line with this commitment, the Whistleblowing Policy ("**Policy**") aims to provide an avenue for employees and external parties to raise concerns with the assurance that they will be protected from reprisals or victimisation for whistleblowing in good faith.*
- 1.4. *The Policy conforms with the guidelines set out in the Code of Corporate Governance to encourage you to raise concerns about possible irregularities.*

2. Definisi

- 2.1. Sebagai tujuan dari Kebijakan “Whistleblowing” didefinisikan sebagai:
“pengungkapan yang dilakukan dengan sengaja mengenai malpraktek yang dilakukan oleh seorang individu atau organisasi yang memiliki akses terhadap data, kejadian atau informasi tentang suatu kesalahan yang telah diantisipasi atau dicurigai yang dilakukan oleh anggota Wilmar Group”.

3. Pihak-Pihak yang Dilindungi oleh Kebijakan ini

- 3.1. Kebijakan ini berlaku bagi seluruh karyawan Wilmar Group.
3.2. Kebijakan ini juga berlaku bagi pihak luar yang mempunyai hubungan kerja dengan Wilmar Group. Pihak luar mencakup seluruh pelanggan, pemasok, kontraktor dan siapapun yang merupakan pemangku kepentingan Wilmar Group.

4. Tujuan Kebijakan

- 4.1. Kebijakan ini menyediakan wadah yang layak untuk seorang karyawan untuk menyampaikan keresahannya terhadap keganjilan yang dicurigai maupun yang sebenarnya mengenai laporan keuangan atau hal lain dan menerima masukan terhadap setiap tindakan yang diambil.
4.2. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan tindakan *whistleblowing* dilindungi dari pembalasan atau dijadikan korban karena telah melakukan tindakan tersebut dengan itikad baik.

5. Kejadian yang Dapat Dilaporkan

- 5.1. Beberapa kejadian yang diatur dalam Kebijakan ini meliputi:
- Kekhawatiran terhadap operasional, keuangan, pengendalian internal atau audit Wilmar Group;
 - Keganjilan, korupsi, penipuan, pencurian dan/atau penyalahgunaan properti, aset atau sumber daya Wilmar Group;
 - Melakukan tindakan pelanggaran yang merupakan pelanggaran atau melanggar hukum;
 - Konflik kepentingan yang serius tanpa adanya pemberitahuan;
 - Melanggar Kebijakan Perusahaan atau Kode Etik Perusahaan;
 - Menutupi informasi tentang malpraktek atau pelanggaran yang disebut di atas;

2. Definition

- 2.1. *For the purpose of the Policy “Whistleblowing” is defined as:
“a deliberate, voluntary disclosure of individual or organisational malpractice by a person who has or has had privileged access to data, events or information about an actual, suspected or anticipated wrongdoing within, or by members of the Wilmar Group, who are within its ability to control.*

3. Who is Covered by this Policy

- 3.1. *This Policy applies to all employees of the Wilmar Group.*
3.2. *It also applies to all external parties who have a business relationship with the Wilmar Group. External parties include customers, suppliers, contractors and anyone who is a stakeholder of the Group.*

4. Aim of this Policy

- 4.1. *The Policy provides proper avenues for you to raise concerns about actual or suspected improprieties in matters of financial reporting or other matters and receive feedback on any action taken.*
4.2. *The Policy aims to assure you that such acts will be protected from reprisals or victimization for whistleblowing in good faith.*

5. Reportable Incidents

- 5.1. *Some examples of concerns covered by this Policy include:*
- *Concerns about the Group’s operational, accounting, internal controls or auditing matters;*
 - *Impropriety, corruption, acts of fraud, theft and/or misuse of the Group’s properties, assets or resources;*
 - *Conduct which is an offence or breach of law;*
 - *Serious conflict of interest without disclosure;*
 - *Breach of the Group’s policies or code of conduct;*
 - *Concealing information about any of the above malpractice or misconduct;*

- Penipuan terhadap investor atau membuat pernyataan palsu kepada Singapore Exchange Securities Trading Limited, anggota investor publik dan pemerintah atau otoritas negara;
- Dengan sengaja memperdaya, menipu, memanipulasi, memaksa atau memengaruhi akuntan atau auditor internal maupun eksternal sehubungan dengan adanya persiapan, pemeriksaan, audit atau peninjauan atas laporan keuangan Wilmar Group; dan
- Tindakan serius lainnya yang dapat menyebabkan adanya kerugian material dan non-material Wilmar Group atau merusak reputasi Wilmar Group.

Daftar pelanggaran diatas bukan merupakan seluruh jenis pelanggaran yang terjadi dan merupakan contoh yang dapat berkembang atau berubah sesuai dengan kejadian yang dapat terjadi.

- *Fraud against investors, or the making of fraudulent statements to the Singapore Exchange Securities Trading Limited, members of the investing public and government or state authorities;*
- *Deliberate effort to mislead, deceive, manipulate, coerce or fraudulently influence any internal or external accountant or auditor in connection with the preparation, examination, audit or review of any financial statements or records of the Group; and*
- *Any other serious improper matters which may cause financial or non- financial loss to the Group, or damage to the Group's reputation.*

The above list is not exhaustive and are only examples that may expand or change, as events may dictate.

6. Perlindungan Terhadap Pelapor

- 6.1. Jika karyawan menyampaikan kekhawatiran yang serius dan melakukan tindakan "whistleblow" yang diatur dalam Kebijakan ini, maka karyawan tidak berisiko kehilangan pekerjaannya atau mengalami pembalasan atau pelecehan jika bertindak dengan itikad baik walaupun informasi yang diberikan kurang tepat.
- 6.2. sebaliknya Perusahaan tidak akan menoleransi tuduhan yang tidak serius, candaan atau tidak benar. Karyawan yang membuat tuduhan tersebut akan mendapatkan tindakan pendisiplinan sesuai dengan prosedur pendisiplinan Perusahaan.

6. Protection Against Reprisals

- 6.1. *If you raise a genuine concern and "whistleblow" under this Policy, you will not be at risk of losing your job or suffer retribution or harassment, if you are acting in good faith, it does not matter if you are mistaken.*
- 6.2. *However, the Company does not condone any frivolous, mischievous or malicious allegations. Employee(s) making such allegations shall face disciplinary action in accordance with the Company's disciplinary procedures.*

7. Kerahasiaan

- 7.1. Wilmar Group mendorong karyawan untuk mengidentifikasi dirinya saat menyampaikan kekhawatiran atau memberikan informasi. Semua informasi yang disampaikan dalam aturan Kebijakan ini akan dijaga kerahasiaannya dengan sangat ketat.
- 7.2. Akan terdapat kemungkinan dimana informasi yang karyawan berikan atau tindakan yang dilakukan dalam memberikan informasi, memerlukan pengungkapan identitasnya. Keadaan ini termasuk namun tidak terbatas pada hal-hal sebagai berikut:
 - Keadaan dimana Wilmar Group berkewajiban untuk mengungkapkan informasi yang disampaikan;

7. Confidentiality

- 7.1. *Wilmar Group encourages you to identify yourself when raising a concern or providing information. All information provided under this policy will be treated with the strictest confidentiality.*
- 7.2. *There may be circumstances where information provided by you or your action in disclosing such information, may require disclosure. These circumstances include but are not limited to the following areas:*
 - *Where the Wilmar Group is under a legal obligation to disclose information provided by you;*

- Keadaan dimana informasi merupakan informasi yang berada di muka umum;
- Keadaan dimana informasi rahasia diberikan kepada profesi hukum atau audit yang bertujuan untuk mendapatkan saran profesional; dan
- Keadaan dimana informasi disampaikan kepada polisi untuk investigasi kejahatan.

7.3. Jika terdapat suatu keadaan yang tidak disebutkan di atas dimana karyawan wajib mengungkapkan identitas dirinya, Perusahaan akan berusaha untuk mendiskusikan ini dengan karyawan terlebih dahulu.

8. Kekhawatiran dan Informasi yang diberikan secara Anonim

8.1. Kekhawatiran yang disampaikan secara anonim kurang meyakinkan dan dapat menghambat penyelidikan karena lebih sulit untuk menyelidiki suatu masalah dan melindungi identitas karyawan. Oleh karena itu, Wilmar Group akan mempertimbangkan dan menyelidiki laporan anonim tetapi kekhawatiran yang disampaikan dan informasi yang diberikan secara anonim akan diselidiki berdasarkan keadaan tertentu.

9. Penghargaan bagi Pelapor

9.1. Seiring dengan pelapor (*whistleblower*) mempunyai tujuan untuk melayani kepentingan pribadi maupun publik dengan menyampaikan kekhawatiran tentang keganjilan dalam suatu Perusahaan, Wilmar Group ingin memberikan penghargaan dan insentif bagi pihak yang berani untuk mengungkapkan kesalahan. Tindakan *whistleblowing* dapat mengakibatkan pencegahan maupun menyelamatkan Perusahaan dari adanya kerugian moneter, Wilmar Group akan memberikan imbalan finansial atau insentif kepada pihak yang melakukan tindakan *whistleblowing* yang dilampirkan pada lampiran 2 (dua) Kebijakan ini.

10. Cara Menyampaikan Kekhawatiran atau Memberikan Informasi Pelaporan ditujukan Kepada:

- 10.1. **Pilihan Pertama:** Melaporkan kepada atasan langsung karyawan.
- 10.2. **Pilihan Kedua:** Jika kekhawatiran yang ingin disampaikan melibatkan atasan langsung, manajer atau Department Head atau untuk alasan apapun, memilih atasan untuk tidak diberitahu, maka dapat dilaporkan ke pihak sebagai berikut:

- Where the information is already in the public domain;
- Where the information is given on a strictly confidential basis to legal or auditing professionals for the purpose of obtaining professional advice; and
- Where the information is given to the Police for criminal investigation.

7.3. In the event that we are faced with a circumstance not covered by the above, and where your identity is required to be revealed, we will endeavour to discuss this with you first.

8. Concerns and Information Provided Anonymously

8.1. Concerns expressed anonymously are much less persuasive and may hinder investigation as it is more difficult to look into the matter or to protect your position. Accordingly, Wilmar Group will consider and investigate anonymous reports, but any concerns expressed or information provided anonymously would be investigated on the basis of the individual merit of each circumstance.

9. Reward for Whistleblowers

9.1. As whistleblowers serve private and public interests when they raise concerns about improprieties, Wilmar Group would like to recognise and incentivise individuals who choose to come forward to report concerns of wrongdoing. Where the whistleblowing results in prevention of recovery of what would otherwise have been monetary damage to the Company, Wilmar Group will provide the following financial rewards or incentives to individuals for whistleblowing that is attached on the attachment 2 (two) of this Policy.

10. How to Raise a Concern or Provide Information

Who To Report to:

- 10.1. **Option One:** Report to your immediate supervisor.
- 10.2. **Option Two:** If the concern involves your immediate supervisor, manager or Head of Department, or if for any reason you would prefer them not to be told, you may report to the designated officers as follows:



Version 7: 01 March 2024

(a) Mr Kuok Khoo Hong
Chief Executive Officer (CEO)
Alamat email: kkh@wilmar.com.sg

(a) Mr Kuok Khoo Hong
Chief Executive Officer (CEO)
Email address: kkh@wilmar.com.sg

(b) Mr Pua Seck Guan
Chief Operating Officer (COO)
Alamat email:
pua.seckguan@wilmar.com.sg

(b) Mr Pua Seck Guan
Chief Operating Officer (COO)
Email address:
pua.seckguan@wilmar.com.sg

(c) Mr Soh Gim Teik
Chairman of the Audit Committee
Alamat email:
gimteik.soh@wilmar.com.sg

(c) Mr Soh Gim Teik
Chairman of the Audit Committee
Email address:
gimteik.soh@wilmar.com.sg

(d) Mr Jeremy Tan
Group Head, Human Resources
Alamat email:
jeremy.tankokliann@wilmar.com.sg

(d) Mr Jeremy Tan
Group Head, Human Resources
Email address:
jeremy.tankokliann@wilmar.com.sg

Cara Membuat Laporan:

- 10.3. Segala kekhawatiran dan informasi yang diberikan lebih baik disampaikan secara tertulis (melalui surat atau email). Idealnya, Wilmar Group merekomendasikan setiap laporan disampaikan dengan latar belakang dan peristiwa secara detail.
- 10.4. Jika karyawan merasa tidak nyaman untuk menyampaikan secara tertulis, dapat disampaikan melalui telepon atau membuat pertemuan dengan pihak yang ditunjuk secara pribadi.

How to Make the Report:

- 10.3. Concerns or information should preferably be raised or submitted in writing (letter or email). Ideally, Wilmar Group recommends any report to be detailed in setting out the background and history of events and the reasons for your concern.
- 10.4. If you are not comfortable about writing in, you may telephone or arrange to meet the appropriate officer in a private setting.

11. Poin Penting untuk Diperhatikan

- 11.1. Semakin awal karyawan menyampaikan kekhawatirannya, akan lebih mudah untuk Perusahaan mengambil tindakan.
- 11.2. Wilmar mengharapkan karyawan menyampaikan kekhawatirannya dengan itikad baik dan menunjukkan kepada pihak yang berwenang tentang dasar alasan menyampaikan suatu kekhawatiran.
- 11.3. Seluruh laporan akan ditindaklanjuti secara rahasia. Identitas pelapor (*whistleblower*) akan dirahasiakan sesuai dengan persyaratan yang diatur oleh Kebijakan ini atau oleh peraturan yang berlaku.
- 11.4. *Whistleblower* dilindungi dari terminasi atau pencemaran nama baik bila menyampaikan informasi dengan itikad baik. Tuduhan buruk dan tidak berdasar akan diberikan tindakan pendisiplinan yang setimpal.

11. Important Points to Note

- 11.1. The earlier your concern is raised, the easier it is for the Company to take action.
- 11.2. Wilmar expects you to provide your concern in good faith, and to demonstrate to the appropriate officer that there are sufficient grounds for your concern.
- 11.3. All reports will be treated in strict confidence. The identity of the whistleblower will be kept confidential subject to disclosure requirements stipulated in this Policy or by law.
- 11.4. Whistleblowers are protected from reprisal in the form of termination of employment or defamation if such complaints are made in good faith. Malicious and unfounded allegations will be accorded appropriate disciplinary action.

12. Respons Wilmar Group

Apabila suatu masalah yang disampaikan atau informasi yang diberikan:

12.1. Wilmar Group meyakinkan bahwa setiap masalah yang disampaikan atau informasi yang diberikan akan diselidiki dengan tetap mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- Keseriusan masalah yang diangkat;
- Kredibilitas masalah atau informasi; dan
- Kemungkinan mengonfirmasi masalah atau informasi.

Penyelidikan terhadap masalah yang disampaikan atau informasi yang diberikan:

12.2. Berdasarkan masalah atau informasi yang disampaikan, penyelidikan akan dilakukan dengan melibatkan satu atau lebih dari pihak-pihak berikut:

- Komite Audit;
- Auditor Eksternal;
- Akuntan Forensik; dan/atau
- Kepolisian.

12.3. Komunikasi yang dilakukan antara pelapor (*whistleblower*) dan pihak yang melakukan penyelidikan terhadap masalah yang disampaikan dan informasi yang diberikan dilakukan berdasarkan sifat dan kejelasan masalah yang dilaporkan. Informasi yang lebih lanjut akan dimintakan ke pelapor selama penyelidikan berlangsung.

Apa yang terjadi saat penyelidikan selesai?

12.4. Penyelidik akan menyampaikan hasil dari penyelidikan kepada Komite Audit untuk peninjauan lebih lanjut.

12.5. Penyelidik akan menyampaikan kesimpulan/keputusan dari hasil penyelidikan ke pelapor (*whistleblower*) sesuai dengan Kebijakan

12. How Wilmar Group Will Respond

When a concern is raised or information is provided:

12.1. *Wilmar Group assures you that any concern raised or information provided will be investigated, but consideration will be given to the following factors:*

- *Seriousness of the issue raised;*
- *credibility of the concern or information; and*
- *likelihood of confirming the concern or information from attributable sources.*

Investigating a concern raised or information provided:

12.2. *Depending on the nature of the concern raised or information provided, the investigation will be conducted involving one or more of the following persons or entities:*

- *The Audit Committee;*
- *The External Auditor;*
- *Forensic Accountants; and/or*
- *The Police or Commercial Affairs Department.*

12.3. *The amount of contact between the whistleblower and the person(s) investigating the concern raised and information provided will be determined by the nature and clarity of the matter reported. Further information provided may be sought from the whistleblower during the course of the investigation.*

What happens after the investigation is completed?

12.4. *The investigating officer(s) will communicate the findings of the investigation(s) to the Audit Committee for their review.*

12.5. *The investigating officer(s) will communicate the conclusion of all findings to the whistleblower, as a matter of policy, for closure.*



Version 7: 01 March 2024

Annex 1

Whistleblower Report

Private & Confidential

Incident Data

Date/Time:		Completed by:	
Nature of Violation Reported	Theft, Fraud, Conflict of Interest, Insider Dealing, Bribery, Corruption, Improper Conduct, Violation of Law or Safety Regulation. Others: _____		
Report details Name:	Anonymous (☐)	Contact:	
Status of Key Information			
Allegation of improper activity?	Please describe in detail.		
Where & when did the event(s) take place?	Indicate place, date, time, and frequency.		
Are there other witnesses?	If so, what are their names and positions		
Is there any evidence?	Describe the evidence that can be examined or what documentation exists and where it can be found		
How do you know about the improper action?	Did you see it occur? Yes _____ No _____ Did you see documentation indicating it occurred? Yes _____ No _____ Did you hear about it from someone? Yes _____ No _____ Who did you hear it from? Name/Contact: _____		
Have you filed a report with this Office previously?	Yes _____ No _____ (Please provide Details)	Is this report now pending with any other Agency?	Yes _____ No _____
Remarks/Notes:			
Initial		Date:	

* If additional space is needed, continue on back and use additional sheets as necessary. All reports will be kept strictly confidential.

Attachments:

Private & Confidential

Internal Analysis

Wilmar Business Unit/Company	
Completeness of Information provided	Least 1 2 3 4 5 Most
Credibility of concern/information source	Least 1 2 3 4 5 Most
Likelihood of confirming concern	Least 1 2 3 4 5 Most
Potential/Estimate loss/damage	USD _____ (estimated)
Immediacy of Response required	Act Now Defer No Action Ignore
Follow up action	Reply to: Investigation:
	Recommended Follow up
	Report to Audit Committee: Report to External Agency: Date/Person i/c
Initial	Date:

Annex 2**Private & Confidential****Amount of Financial Damages/Loss & Reward Amount**

Amount of Financial Damage/Loss*	Reward Amount
USD150,000 or less	The reward amount is to be decided by Management but shall not exceed 50% of the amount of financial damage/loss and will be no less than USD360
More than USD150,000	The reward amount is to be decided by Management but shall not exceed 35% of the amount of financial damage/loss
If the value of financial loss cannot be quantified or measured	The reward amount will be decided by the Management and Board of Wilmar, if applicable