

	K2 BITUMEN SDN BHD	Document No:	ESG/202306/POL/02
	DASAR PEMBERI MAKLUMAT	Revision No:	04
		Issued Date:	04 Mac 2026
		Page No:	1 of 5

Dasar Pemberi Maklumat

Pemberi maklumat merujuk kepada tindakan melaporkan salah laku yang disyaki, aktiviti yang menyalahi undang-undang atau pengabaian oleh pekerja. Tujuan dasar ini adalah untuk menggalakkan pekerja K2 Bitumen Sdn. Bhd. (K2B) serta pihak berkaitan yang mempunyai kebimbangan serius mengenai sebarang aspek operasi Syarikat supaya melaporkan perkara tersebut.

Syarikat menganggap tindakan melaporkan salah laku sebagai satu langkah yang positif dan bertanggungjawab. Ia dapat membantu meningkatkan kecekapan operasi, ketelusan serta kejayaan Syarikat dalam jangka panjang. Melaporkan sesuatu isu bukanlah satu pengkhianatan terhadap rakan sekerja atau Syarikat. K2B komited untuk mengekalkan standard integriti, etika dan perkhidmatan yang tinggi dalam semua aktiviti serta menggalakkan budaya keterbukaan dan akauntabiliti dalam organisasi.

Objektif Dasar

Dasar ini bertujuan untuk memastikan pekerja boleh mengemukakan kebimbangan mengenai salah laku atau perbuatan yang salah dalam organisasi tanpa rasa takut terhadap tindakan balas, diskriminasi, kerugian atau pemecatan. Ia juga bertujuan untuk menggalakkan kebimbangan tersebut dilaporkan secara dalaman dan bukannya diabaikan atau dilaporkan kepada pihak luar.

Secara khususnya, dasar ini bertujuan untuk:

- Menggalakkan pekerja untuk melaporkan kebimbangan serius secepat mungkin serta mempersoalkan dan mengambil tindakan terhadap sebarang amalan yang disyaki tidak wajar.
- Menyediakan saluran yang sesuai bagi pekerja untuk menyuarakan kebimbangan serta menerima maklum balas mengenai tindakan yang diambil.
- Memastikan pekerja menerima maklum balas terhadap kebimbangan mereka dan memahami langkah yang boleh diambil sekiranya mereka tidak berpuas hati dengan hasilnya.
- Memberi jaminan kepada pekerja bahawa mereka akan dilindungi daripada tindakan balas atau penganiayaan apabila melaporkan kebimbangan dengan niat baik.

Skop Dasar

Dasar ini terpakai kepada:

- Semua pekerja K2B
- Pekerja pembekal dan kontraktor
- Sukarelawan atau pelatih (intern) yang bekerja dengan Syarikat

	K2 BITUMEN SDN BHD	Document No:	ESG/202306/POL/02
	DASAR PEMBERI MAKLUMAT	Revision No:	04
		Issued Date:	04 Mac 2026
		Page No:	2 of 5

Perkara Yang Perlu Dilaporkan?

Pekerja digalakkan untuk melaporkan kebimbangan serius berkaitan tingkah laku ahli Syarikat atau mana-mana individu yang bertindak bagi pihak Syarikat yang:

- Tidak mencapai standard tingkah laku yang dijangkakan
- Tidak mematuhi dasar atau amalan Syarikat
- Tidak memenuhi standard profesional atau perundangan yang ditetapkan
- Merupakan tingkah laku yang tidak sesuai atau tidak beretika

Contoh perkara yang boleh dilaporkan termasuk tetapi tidak terhad kepada:

- Perbuatan jenayah atau menyalahi undang-undang (termasuk kegagalan mematuhi kewajipan undang-undang)
- Ketidakadilan dalam proses keadilan
- Diskriminasi berdasarkan bangsa, jantina, ketidakupayaan atau ciri perlindungan lain
- Risiko terhadap kesihatan dan keselamatan orang awam dan/atau pekerja
- Kerosakan alam sekitar
- Penggunaan atau penyalahgunaan dana atau aset Syarikat tanpa kebenaran
- Penipuan atau rasuah
- Kecuaian atau penganiayaan terhadap kakitangan
- Sebarang tingkah laku tidak beretika yang lain

Perlindungan Pemberi Maklumat

Dasar ini diwujudkan selaras dengan undang-undang Malaysia, khususnya Akta Perlindungan Pemberi Maklumat 2010 (Akta 711), yang menjadikan perbuatan memecat, mendiskriminasi atau menganiaya seseorang kerana membuat pendedahan yang dilindungi dengan niat baik sebagai satu kesalahan.

Buli atau Penganiayaan

Syarikat komited terhadap tadbir urus yang baik, amalan beretika dan standard profesional yang tinggi. Syarikat memahami bahawa keputusan untuk melaporkan sesuatu kebimbangan mungkin sukar.

Sekiranya seorang pekerja secara jujur dan munasabah percaya bahawa maklumat yang didedahkan adalah benar, mereka tidak perlu berasa takut. Dengan mengemukakan kebimbangan, pekerja tersebut sebenarnya sedang memenuhi tanggungjawab mereka terhadap Syarikat, rakan sekerja dan pihak berkepentingan.

Syarikat tidak akan bertolak ansur terhadap sebarang gangguan, pembalasan atau penganiayaan terhadap pemberi maklumat (termasuk tekanan secara tidak formal). Sebarang tingkah laku sedemikian akan dianggap sebagai kesalahan disiplin yang serius dan akan ditangani mengikut peraturan serta prosedur disiplin Syarikat.

Sokongan Kepada Pekerja

Semasa proses siasatan:

	K2 BITUMEN SDN BHD	Document No:	ESG/202306/POL/02
	DASAR PEMBERI MAKLUMAT	Revision No:	04
		Issued Date:	04 Mac 2026
		Page No:	3 of 5

- Pekerja akan menerima sokongan penuh daripada pihak pengurusan.
- Semua kebimbangan akan dipandang serius.
- Syarikat akan mengambil langkah yang munasabah untuk membantu pekerja sepanjang proses siasatan sekiranya perlu, Syarikat boleh mempertimbangkan untuk memindahkan pekerja tersebut buat sementara waktu ke bahagian lain sepanjang tempoh siasatan.

Bagi individu yang bukan pekerja Syarikat, Syarikat akan berusaha untuk memberikan nasihat dan sokongan yang sewajarnya sekiranya munasabah.

Kerahsiaan

Semua kebimbangan akan dikendalikan secara sulit. Jika pekerja menghendaknya, segala usaha yang munasabah akan dilakukan untuk melindungi identiti mereka.

Walau bagaimanapun, sekiranya siasatan membawa kepada prosiding disiplin atau undang-undang, mungkin tidak dapat mengambil tindakan tanpa penglibatan pekerja tersebut. Dalam keadaan sedemikian, pekerja mungkin diminta untuk memberikan keterangan. Jika pekerja bersetuju, nasihat dan sokongan yang sewajarnya akan diberikan.

Laporan Tanpa Nama

Dasar ini menggalakkan pekerja untuk mendedahkan identiti mereka apabila mengemukakan kebimbangan, jika boleh. Laporan tanpa nama menyukarkan siasatan dijalankan secara menyeluruh atau untuk memberikan maklum balas.

Walaupun laporan tanpa nama tidak digalakkan, ia masih boleh dipertimbangkan mengikut budi bicara Syarikat. Dalam menentukan sama ada untuk meneruskan laporan tanpa nama, faktor berikut akan dipertimbangkan:

- Keseriusan isu yang dibangkitkan
- Kredibiliti kebimbangan tersebut
- Kemungkinan untuk mengesahkan dakwaan melalui sumber lain

Dakwaan Palsu atau Berniat Jahat

Sekiranya seorang pekerja mengemukakan kebimbangan dengan niat baik dan secara munasabah percaya ia benar, tetapi siasatan tidak dapat membuktikannya, pekerja tersebut tidak akan dikenakan sebarang tindakan disiplin.

Namun, sekiranya dakwaan dibuat secara remeh, berniat jahat atau untuk kepentingan peribadi, tindakan sewajarnya boleh diambil termasuk tindakan disiplin.

Mengemukakan Kebimbangan – Saluran Pelaporan

Saluran pelaporan yang sesuai bergantung kepada tahap keseriusan dan sensitiviti isu serta pihak yang terlibat.

Secara amnya, kebimbangan boleh disampaikan kepada:

	K2 BITUMEN SDN BHD	Document No:	ESG/202306/POL/02
	DASAR PEMBERI MAKLUMAT	Revision No:	04
		Issued Date:	04 Mac 2026
		Page No:	4 of 5

- Penyelia atau Pengurus terdekat pekerja
- Jawatankuasa Pemberi Maklumat melalui:
 - Email: whistleblowing@kemakmuran.com.my
 - Telefon/WhatsApp: 013-505 0028

Jika kebimbangan tersebut melibatkan seorang Pengurus Syarikat, perkara tersebut hendaklah dibangkitkan kepada Jawatankuasa Pemberi Maklumat, yang akan menentukan bagaimana siasatan akan dijalankan. Ini mungkin termasuk melantik penyiasat luar

Cara Mengemukakan Kebimbangan

Kebimbangan boleh dikemukakan secara bersemuka, melalui telefon atau secara bertulis melalui emel. Laporan awal amat digalakkan kerana pendedahan awal memudahkan tindakan diambil dengan segera.

Pekerja hendaklah menyediakan:

- Penerangan yang jelas mengenai sifat kebimbangan dan sebab mempercayai ia benar
- Maklumat latar belakang yang berkaitan termasuk tarikh penting dan butiran sokongan

Walaupun pekerja tidak perlu membuktikan dakwaan mereka tanpa sebarang keraguan, mereka mesti menunjukkan bahawa kebimbangan tersebut dibangkitkan dengan niat baik dan berdasarkan alasan yang munasabah.

Pekerja juga boleh berbincang dengan rakan sekerja sebelum membuat laporan secara rasmi. Dalam sesetengah keadaan, laporan boleh dibuat bersama sekiranya lebih daripada seorang pekerja mengalami isu yang sama.

Tindakan Yang Akan Diambil Oleh Syarikat

Syarikat akan menangani kebimbangan secepat yang munasabah. Penilaian terhadap sesuatu kebimbangan tidak bermaksud ia secara automatik diterima atau ditolak.

Siasatan awal mungkin dijalankan untuk menentukan:

- Sama ada siasatan rasmi diperlukan
- Kaedah siasatan yang sesuai

Siasatan boleh dijalankan secara sulit bagi mengelakkan pihak yang disiasat dimaklumkan terlalu awal. Dalam keadaan tertentu (contohnya salah laku serius atau risiko keselamatan), penggantungan kerja sementara mungkin dipertimbangkan untuk melindungi semua pihak yang terlibat.

Bergantung kepada jenis kebimbangan, perkara tersebut boleh:

- Disiasat oleh pihak Pengurusan, Audit Dalaman atau melalui prosedur disiplin / aduan
- Dirujuk kepada pihak berkuasa penguatkuasaan undang-undang
- Dilaporkan kepada juruaudit luar

	K2 BITUMEN SDN BHD	Document No:	ESG/202306/POL/02
	DASAR PEMBERI MAKLUMAT	Revision No:	04
		Issued Date:	04 Mac 2026
		Page No:	5 of 5

- Disiasat oleh pihak bebas luar

Dalam tempoh sepuluh (10) hari bekerja selepas menerima laporan, penyiasat yang dilantik akan:

- Mengesahkan penerimaan laporan
- Memaklumkan kepada pekerja bagaimana perkara tersebut akan dikendalikan
- Menyatakan sama ada siasatan lanjut akan dijalankan atau sebaliknya serta memberikan sebab

Pekerja mungkin akan ditemu bual bagi mendapatkan penjelasan lanjut. Mesyuarat juga boleh diadakan di lokasi lain jika diminta oleh pekerja.

Syarikat akan mengambil langkah yang munasabah untuk meminimumkan sebarang kesulitan yang dialami oleh pekerja akibat daripada mengemukakan kebimbangan tersebut. Sebagai contoh, sekiranya pekerja dikehendaki memberi keterangan dalam prosiding jenayah atau disiplin, sokongan dan panduan yang sewajarnya akan disediakan.

Pekerja akan dimaklumkan mengenai perkembangan dan keputusan siasatan, kecuali jika dihadkan oleh keperluan undang-undang atau kerahsiaan.

Dasar ini tidak menghalang pekerja daripada mendapatkan nasihat undang-undang bebas.

Pemantauan dan Penyimpanan Rekod

Jabatan Sumber Manusia (HR) akan menyimpan rekod sulit bagi semua kebimbangan yang dibangkitkan, termasuk:

- Ringkasan kebimbangan
- Jabatan yang terlibat
- Jawatan yang berkaitan dengan kebimbangan tersebut (jika sesuai dan tidak sulit)
- Tindakan yang diambil serta pengajaran yang diperoleh

Identiti pemberi maklumat tidak akan dimasukkan dalam laporan pemantauan.

Tujuan penyimpanan rekod ini adalah untuk memastikan Syarikat dan jabatan berkaitan dapat belajar daripada insiden yang berlaku, mencegah kejadian berulang serta memastikan konsistensi dalam pengendalian kebimbangan di seluruh organisasi.



Mohamed Nasser Bin Ahmad
Pengarah Urusan

