

Evaluation ON Risk Management EFFECTIVENESS

EVALUASI EFEKTIVITAS MANAJEMEN RISIKO

MAP manages risks in a structured, controlled and effective way. Our risk management approach is embedded in the normal course of business. Internal assurance and compliance monitoring are in place to review the risks in our strategy.

Our Internal Audit Unit plays a key role in ensuring that operational risks and business execution risks are properly addressed and managed.

In 2018, the Internal Audit Unit together with the Board of Commissioners undertook on-going risk assessments to identify and consider major internal and external risks to the business model of the Company. No significant changes were noted in the recent risk environment and the Directors concerned were assigned to manage the risks within their respective streams.



MAP mengelola risiko dengan cara yang terstruktur, terkendali dan efektif. Pendekatan manajemen risiko Perusahaan telah tertanam dalam kegiatan operasional sehari-hari Perusahaan. Jaminan kepatuhan dan pemantauan internal telah ditempatkan untuk menelaah pengaturan strategi risiko Perusahaan. Unit Internal Audit Perusahaan memainkan peran penting dalam memastikan risiko operasional dan eksekusi bisnis Perusahaan telah ditangani dan dikelola dengan tepat.

Pada tahun 2018, Unit Internal Audit bersama dengan Dewan Komisaris melakukan kajian risiko secara berkelanjutan untuk mengidentifikasi dan mempertimbangkan risiko-risiko utama internal dan eksternal yang berdampak pada model bisnis Perusahaan. Tidak ada perubahan signifikan yang dicatat dalam ruang lingkup risiko, dan anggota Direksi yang bersangkutan telah ditunjuk untuk mengelola risiko di areanya masing-masing.



Good Corporate Governance

TATA KELOLA PERUSAHAAN



Good Corporate Governance

TATA KELOLA PERUSAHAAN

Executive Summary

MAP is committed to excellence in corporate governance and maintains clear policies and practices that promote Good Corporate Governance (GCG). In recognition of the fact that sound and transparent GCG is essential to the maximization of shareholder value, MAP is committed to ensure that all risks and challenges are handled and mitigated through a comprehensive, efficient and effective mechanism.

Each year the Company upholds and improves its execution of GCG principles. We actively instill, at all levels of the Company, the awareness that good GCG implementation will bring positive results to all stakeholders. Awareness campaigns are conducted through various training sessions - supplemented by periodic up-to-date manuals, incorporating internationally accepted GCG regulations and best practices.





MAP strongly believes that any successful business must be committed to a strong company culture emphasizing the importance of sustainable GCG and building a trusting relationship with all constituents. To this end, both the Board of Commissioners and Board of Directors performed their duties and functions professionally, transparently and responsibly with due consideration to the interests of the Company, its stakeholders and society at large.

To supervise the overall affairs of the Company in various areas and assist the Board in discharging its responsibilities, MAP has also established Internal Control Committees as bodies that serve to enhance the transparency and objectivity of management. Presently, the Company has in place established relevant rules as well as a structure that includes the Audit Committee, Nomination and Remuneration Committee, Corporate Secretary, Internal Audit Unit, Internal Control, Independent Directors and Independent Commissioners.

Complementing the GCG implementation, the Company continues to instill and foster a culture of Corporate Social Responsibility (CSR) that permeates MAP's operations at every level. Each year, MAP participates in various charity and community programs as part of its CSR initiatives, including areas such as health, education, sports and environment.



Ringkasan

MAP berkomitmen untuk menerapkan Tata Kelola Perusahaan dan mempertahankan kebijakan dan praktik-praktik yang mendukung Tata Kelola Perusahaan yang baik. Dengan memahami fakta bahwa Tata Kelola Perusahaan yang solid dan transparan sangat penting untuk memaksimalkan nilai pemegang saham, MAP berkomitmen untuk memastikan bahwa semua risiko dan tantangan ditangani dan diantisipasi melalui mekanisme yang komprehensif, efisien dan efektif.

Setiap tahun Perusahaan menjunjung tinggi dan meningkatkan penerapan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan. Kami secara aktif menanamkan, di semua tingkat Perusahaan, kesadaran bahwa penerapan Tata Kelola Perusahaan, yang meliputi transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian dan keadilan, akan membawa hasil positif kepada seluruh pemangku kepentingan. Kampanye kesadaran dilakukan melalui berbagai sesi pelatihan, di atas pembentukan manual prosedur kerja yang rinci dan secara berkala diperbaharui, sesuai dengan peraturan-peraturan Tata Kelola Perusahaan yang diterima secara internasional dan berdasarkan praktik terbaik.

Perusahaan sangat percaya bahwa setiap bisnis yang sukses harus berkomitmen untuk menanamkan budaya perusahaan yang kuat yang menekankan pentingnya penyelenggaraan Tata Kelola Perusahaan yang berkelanjutan dan membangun hubungan kepercayaan dengan semua konstituen. Untuk mencapai tujuan ini, Dewan Komisaris dan Direksi telah melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional, transparan dan bertanggung jawab dengan pertimbangan untuk kepentingan Perusahaan, pemangku kepentingan dan masyarakat luas.

Untuk mengawasi urusan Perusahaan secara menyeluruh di berbagai bidang dan membantu Dewan dalam melaksanakan

tanggung jawabnya, MAP juga telah membentuk Komite Pengendalian Internal sebagai badan yang berfungsi untuk meningkatkan transparansi dan objektivitas manajemen. Saat ini, Perusahaan telah menempatkan peraturan yang relevan dan sebuah struktur yang mencakup Komite Audit, Komite Nominasi dan Remunerasi, Sekretaris Perusahaan, Unit Audit Internal, Unit Pengendalian Internal, Direktur Independen dan Komisaris Independen.

Untuk melengkapi penerapan Tata Kelola Perusahaan, maka Perusahaan terus menanamkan dan menumbuhkan budaya Tanggung Jawab Sosial Perusahaan yang meliputi seluruh operasi MAP di semua tingkat. Perusahaan mengambil bagian dalam berbagai program amal sebagai bagian dari inisiatif Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, termasuk di bidang kesehatan, pendidikan, olah raga dan kepedulian lingkungan.





Board of Commissioners

The Board of Commissioners ("BOC") is responsible for overseeing the Board of Directors ("BOD"), in their role in managing the company in accordance with GCG principles. The BOC also provides inputs to the BOD pertaining to their management of the Company - as well as other duties mandated by the Annual General Meeting of Shareholders ("AGMS") and the Articles of Association of the Company or applicable laws and regulations.

In compliance with the Articles of Association, Charter of the Board of Commissioners, laws and regulatory provisions, members of the BOC must prioritize the Company's best interest over other interests, whilst making necessary adjustments to support a more effective implementation of GCG to enhance the Company's competitiveness.

Each BOC member holds his or her position for a two-year term according to the decision of the AGMS. Upon expiration of this term, members may be re-appointed for another two-year term.

In 2018, the Company and its Subsidiaries gave total remuneration amounting to Rp 3,957 million to BOC.



During full year 2018, the BOC convened six meetings to address and decide on strategic issues with Directors.

Performance Assessment of the Committees Under The Board of Commissioners

The performance of the committees under the BOC is assessed every year by the Commissioners against the goals and objectives that have been defined for each Committee by the Commissioners, at the beginning of the year. These goals and objectives are linked to the Committees' respective duties and responsibilities. Committee performance is assessed at the end of the year. The assessment forms the basis for the following year's goal setting as well as compensation increments.

Performance Assessment Results

In 2018 the Audit Committee and Nomination & Remuneration Committee completed their planned programme of work, reported their findings to the Board of Commissioners and followed up on their recommendations. Through their work during the year, both Committees contributed to the improvement of the Company's GCG implementation. Taking all of the above into consideration, the Board of Commissioners concluded that both Committees performed effectively in 2018.





Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertanggung jawab untuk mengawasi pengelolaan Perusahaan yang dilakukan oleh Direksi, terkait dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan. Dewan Komisaris juga memberikan masukan kepada Direksi sehubungan dengan pengelolaan Perusahaan, serta untuk pelaksanaan tugas-tugas lain sebagaimana yang diamanatkan pada Rapat Umum Tahunan Pemegang Saham (RUPS) dan anggaran dasar Perusahaan atau hukum dan peraturan yang berlaku.

Sesuai dengan anggaran dasar Perusahaan, Piagam Dewan Komisaris, undang-undang dan ketentuan-ketentuan, anggota Dewan Komisaris harus memprioritaskan kepentingan Perusahaan di atas kepentingan lainnya, dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan sehingga meningkatkan daya saing Perusahaan.

Masing-masing anggota Dewan Komisaris memegang masa jabatan untuk dua tahun sesuai keputusan RUPS dan mendekati akhir masa jabatannya, anggota dapat diangkat kembali untuk masa jabatan dua tahun berikutnya.

Pada tahun 2018, Perusahaan dan Entitas Anak memberikan Rp 3.957 juta kepada Dewan Komisaris.

Sepanjang tahun 2018, Dewan Komisaris menghadiri enam rapat untuk membicarakan dan mengambil keputusan mengenai isu-isu strategis dengan Direksi.



Penilaian Kinerja Komite di Bawah Dewan Komisaris

Kinerja komite-komite di bawah Dewan Komisaris dinilai setiap tahun oleh Dewan Komisaris terkait tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk setiap Komite oleh Komisaris pada awal tahun. Sasaran dan tujuan ini terkait dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing Komite. Kinerja komite dinilai pada akhir tahun, sebagai dasar untuk penetapan tujuan tahun berikutnya serta kenaikan kompensasi.

Hasil Penilaian Kinerja

Pada tahun 2018 Komite Audit dan Komite Nominasi & Remunerasi telah menyelesaikan program kerja yang telah direncanakan, melaporkan temuan kepada Dewan Komisaris, dan menindaklanjuti rekomendasi mereka. Melalui kinerja yang dilakukan sepanjang tahun, kedua Komite memberikan kontribusi pada peningkatan implementasi Tata Kelola Perusahaan. Dengan mempertimbangkan semua hal di atas, Dewan Komisaris menyimpulkan bahwa kedua Komite telah berfungsi secara efektif pada tahun 2018.

Board of Directors

The Board of Directors ("BOD") is responsible for formulating corporate policies and strategies - as well as execution of management actions to achieve established targets as stipulated in the Articles of Association and the Charter of the Board of Directors.

The Company's Directors are appointed by election at the Annual General Meeting of Shareholders for a two-year term and they can be re-elected for another two-year term.

In 2018 the total remuneration for members of the Board of Directors and key personnel amounted to Rp 186,831 million and THB 5,000,000.

Direksi

Direksi bertanggung jawab dalam merumuskan berbagai kebijakan dan strategi Perusahaan – serta melaksanakan semua tindakan manajemen untuk mencapai target yang telah ditentukan – sebagaimana dinyatakan pada anggaran dasar Perusahaan dan Piagam Direksi.

Penunjukan anggota Direksi dilakukan berdasarkan pemilihan pada saat Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan untuk masa jabatan dua tahun dan selanjutnya dapat dipilih kembali untuk masa jabatan dua tahun berikutnya.

Pada tahun 2018, total remunerasi untuk anggota Direksi serta personel kunci sebesar Rp 186.831 juta dan THB 5.000.000.

Disclosure of Affiliation with Other Members of The Board of Commissioners, Directors, and Shareholders

Pursuant to Regulations of Financial Service Authority (OJK) number 33/POJK.04/2014 regarding Board of Directors and Board of Commissioners of an Issuer or a Public Company, members of the Board of Commissioners and Board of Directors of the Company have no affiliation with fellow members of the Board of Commissioners, the Board of Directors or Controlling Shareholders of MAP.

Ungkapan Hubungan Afiliasi antara Anggota Dewan Komisaris, Direksi dan Pemegang Saham

Memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No.33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, anggota Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi lainnya, atau Pemegang Saham Utama MAP.

Enhancement of BOC & BOD Competencies

Both the Board of Commissioners and Directors members did not participate in any competency enhancement program throughout 2018.

Peningkatan Kompetensi Dewan Komisaris & Direksi

Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan tidak mengikuti program peningkatan kompetensi selama tahun 2018.



Company Policy on Meeting Frequency of the Board of Commissioners

In accordance with the Regulations of the Financial Services Authority No.33 / POJK.04 / 2014, Article 31, dated December 8, 2014, regarding the Board of Directors and Board of Commissioners of an Issuer or a Public Company, the Board of Commissioners shall hold regular meeting at least once every 2 (two) months. In addition, the Board of Commissioners may hold a meeting at any time when deemed necessary by the President Commissioner or 2 (two) or more members of the Board of Commissioners or upon a request of 1 (one) shareholder or more representing at least 1/10 (one tenth) of the total number of shares with valid voting rights.

Frequency of Meetings

During 2018, the Board of Commissioners held 6 (six) meetings.

Attendance of the Board of Commissioners

Period: 1 January – 31 December 2018

Kebijakan Perusahaan tentang Frekuensi Rapat Dewan Komisaris

Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No.33/POJK.04 / 2014, Pasal 31, tanggal 8 Desember 2014, mengenai Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, Dewan Komisaris wajib mengadakan rapat berkala 1 (satu) kali dalam setiap 2 (dua) bulan. Selain itu, Dewan Komisaris dapat mengadakan rapat setiap saat bilamana dipandang perlu oleh Presiden Komisaris atau 2 (dua) atau lebih anggota Dewan Komisaris atau atas permintaan dari 1 (satu) pemegang saham atau lebih yang bersama sama mewakili sedikitnya 1/10 (sepersepuluh) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah.

Frekuensi Rapat

Selama periode tahun 2018, Dewan Komisaris telah menyelenggarakan Rapat sebanyak 6 (enam) kali.

Tingkat Kehadiran Dewan Komisaris

Periode: 1 Januari – 31 Desember 2018

Name Nama	Meeting Attendance Jumlah Kehadiran	% Attendance % Kehadiran
Mien Sugandhi	3	50%
GBPH H. Prabukusumo, S. Psi	6	100%
Agus Gozali	3	50%
Handaka Santosa	3	50%
Christine Barki	0	0%*
Mari Elka Pangestu	3	50%
Hendry H. Batubara	3	50%
Johanes Ridwan	3	50%
Chiew Guan Choo	0	0%**

Note:

After the 2018 AGMS on 7 May 2018, Mari Elka Pangestu was appointed as Independent President Commissioner of the Company replacing Mien Sugandhi, and Hendry H. Batubara, Johanes Ridwan and Chiew Guan Choo were appointed as Commissioners of the Company replacing Agus Gozali, Handaka Santosa and Christine Barki.

*) Christine Barki was not able to attend 3 meetings in person due to travelling.

**) Chiew Guan Choo was not able to attend 3 meetings in person due to other management agenda (2) and travelling (1)

Catatan:

Setelah RUPST 2018 pada 7 Mei 2018, Mari Elka Pangestu menggantikan Mien Sugandhi sebagai Presiden Komisaris Independen, dan Hendry H. Batubara, Johanes Ridwan dan Chiew Guan Choo menggantikan Agus Gozali, Handaka Santosa dan Christine Barki sebagai Komisaris.

*) Christine Barki tidak hadir 3x dalam Rapat Dewan Komisaris dikarenakan traveling.

**) Chiew Guan Choo tidak hadir 3x dalam Rapat Dewan Komisaris dikarenakan agenda manajemen lainnya (2), dan traveling (1).



Company Policy on Meeting Frequency of the Board of Directors

In accordance with the Regulations of the Financial Services Authority No.33 / POJK.04 / 2014, Article 16, dated December 8, 2014, regarding the Board of Directors and Board of Commissioners of an Issuer or a Public Company, the Board of Directors shall hold a regular meeting once every month. In addition, the Board of Directors may hold a meeting at any time when deemed necessary by the President Director or 1 (one) or more member of the Board of Directors or upon a request of the Board of Commissioner or 1 (one) shareholder or more representing at least 1/10 (one tenth) of the total number of shares with valid voting rights.

Frequency of Meetings

In 2018, the Board of Directors conducted 12 (twelve) meetings.

Attendance of the Board of Directors

Period: 1 January – 31 December 2018

Kebijakan Perusahaan tentang Frekuensi Rapat Direksi

Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No.33/ POJK.04 / 2014, Pasal 16, tanggal 8 Desember 2014, mengenai Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, Direksi wajib mengadakan rapat berkala setidaknya satu kali setiap bulan. Selain itu, Direksi dapat mengadakan rapat setiap saat setiap kali dianggap perlu oleh Presiden Direktur atau seorang atau lebih anggota Direksi atau atas permintaan Dewan Komisaris atau salah 1 (satu) pemegang saham atau lebih yang mewakili setidaknya 1/10 (sepersepuluh) dari jumlah saham dengan hak suara yang sah.

Frekuensi Rapat

Selama periode tahun 2018, Direksi telah menyelenggarakan Rapat sebanyak 12 (dua belas) kali.

Tingkat Kehadiran Direksi

Periode: 1 Januari – 31 Desember 2018

Name <i>Nama</i>	Meeting Attendance <i>Jumlah Kehadiran</i>	% Attendance <i>% Kehadiran</i>
H.B.L. Mantiri	12	100%
V.P. Sharma	12	100%
Susiana Latif	12	100%
Sjeniwati Gusman	12	100%
Michael D. Capper	12	100%
Hendry Hasiholan Batubara	5	41.7%
Johanes Ridwan	5	41.7%
Handaka Santosa	7	58.4%
Sintia Kolonas	7	58.4%



Note:

After the 2018 AGMS on 7 May 2018, Handaka Santosa and Sintia Kolonas replaced Hendry Hasiholan Batubara and Johanes Ridwan as Directors of the Company.

Catatan:

Setelah RUPST 2018 pada 7 Mei 2018, Handaka Santosa dan Sintia Kolonas menggantikan Hendry Hasiholan Batubara dan Johanes Ridwan sebagai Direktur.

Joint Meetings of the Board of Commissioners and Board of Directors

In accordance with the Regulations of the Financial Services Authority No.33 / POJK.04 / 2014, Article 16 and 31, dated December 8, 2014, regarding the Board of Directors and Board of Commissioners of an Issuer or a Public Company, the Board of Directors shall meet with the Board of Commissioners regularly at least once every 4 (four) months.

Rapat Gabungan Dewan Komisaris dan Direksi

Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No.33/ POJK.04 / 2014, Pasal 16 dan Pasal 31, tanggal 8 Desember 2014, mengenai Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, Direksi wajib mengadakan rapat gabungan berkala dengan Dewan Komisaris setidaknya satu kali setiap 4 (empat) bulan.

Frequency of Meetings

In 2018, the Board of Commissioners and Board of Directors conducted 3 (three) Joint Meetings.

Frekuensi Rapat

Selama periode tahun 2018, telah diadakan Rapat Gabungan Dewan Komisaris dan Direksi sebanyak 3 (tiga) kali.

Attendance of the Board of Commissioners and Board of Directors in Joint Meetings

Period: 1 January – 31 December 2018

Tingkat Kehadiran Dewan Komisaris dan Direksi dalam Rapat Gabungan

Periode: 1 Januari – 31 Desember 2018

Name Nama	Meeting Attendance Jumlah Kehadiran	% Attendance % Kehadiran
Mien Sugandhi	2	66.7%
GBPH H. Prabukusumo. S.Psi	3	100%
Agus Gozali	2	66.7%
Christine Barki	0	0% *
Mari Elka Pangestu	1	33.3%
Hendry Hasiholan Batubara	3	100%
Johanes Ridwan	3	100%
Chiew Guan Choo	0	0% **

Name Nama	Meeting Attendance Jumlah Kehadiran	% Attendance % Kehadiran
H.B.L. Mantiri	3	100%
V.P. Sharma	3	100%
Susiana Latif	3	100%
Sjeniwati Gusman	3	100%
Michael D. Capper	3	100%
Handaka Santosa	3	100%
Sintia Kolonas	1	100%

Note:

After the 2018 AGMS on 7 May 2018, Mari Elka Pangestu was appointed as Independent President Commissioner of the Company replacing Mien Sugandhi, and Hendry H. Batubara, Johanes Ridwan and Chiew Guan Choo were appointed as Commissioners of the Company replacing Agus Gozali, Handaka Santosa and Christine Barki. Handaka Santosa and Sintia Kolonas were appointed as Directors of the Company replacing Hendry Hasiholan Batubara and Johanes Ridwan.

*) Christine Barki was not able to attend 2 meetings in person due to travelling and other management agenda.

**) Chiew Guan Choo was not able to attend 1 meeting in person due to travelling.

Catatan:

Setelah RUPST 2018 pada 7 Mei 2018, Mari Elka Pangestu menggantikan Mien Sugandhi sebagai Presiden Komisaris Independen, dan Hendry H. Batubara, Johannes Ridwan dan Chiew Guan Choo menggantikan Agus Gozali, Handaka Santosa dan Christine Barki sebagai Komisaris. Handaka Santosa dan Sintia Kolonas menggantikan Hendry H. Batubara dan Johannes Ridwan sebagai Direktur Perusahaan.

*) Christine Barki tidak hadir 2x dalam Rapat Gabungan Dewan Komisaris dan Direksi dikarenakan travelling dan agenda manajemen lain.

**) Chiew Guan Choo tidak hadir 1x dalam Rapat Gabungan Dewan Komisaris dan Direksi dikarenakan travelling.

Corporate Secretary

The Corporate Secretary acts as the liaison between the Company external parties – and serves the interests of both parties, particularly in protecting the Company's image and fulfilling Company's obligations. The Corporate Secretary also manages secretariat duties for the Boards, public and investor relations, legal matter and compliance with authoritative bodies across the industry and the capital market as well as monitoring GCG practices. Through various activities involving the public, the Corporate Secretary assists in promoting the overall corporate image of MAP - and represents the Board of Directors in all external communications, including those of regulators, investors, the capital market community and other stakeholders. In 2018, the Corporate Secretary did not participate in any competency enhancement program. Since May 2018, the position of Corporate Secretary has been assumed by Eva Andrianie who was appointed based on the Resolution of the Board of Directors of PT Mitra Adiperkasa Tbk No.: L-001/SK/CS-MAP/V/2018 dated 16 May 2018.

Sekretaris Perusahaan

Sekretaris Perusahaan bertindak sebagai penghubung yang menjembatani kepentingan antara Perusahaan dengan pihak eksternal, dan melayani kepentingan kedua pihak, terutama menjaga citra Perusahaan dan pemenuhan tanggung jawab oleh Perusahaan. Fungsi Sekretaris Perusahaan mencakup tugas-tugas kesekretariatan Perusahaan, hubungan investor dan masyarakat, legal dan penegakan kepatuhan terhadap otoritas industri dan pasar modal, serta ketentuan Tata Kelola Perusahaan yang baik. Melalui berbagai kegiatan yang berhubungan dengan masyarakat, Sekretaris Perusahaan turut menjaga citra Perusahaan dan mewakili Direksi dalam kegiatan komunikasi eksternal, khususnya dengan pihak regulator, investor, komunitas pasar modal dan para pemangku kepentingan lainnya. Pada 2018, Sekretaris Perusahaan tidak mengikuti program peningkatan kompetensi. Sejak bulan Mei 2018, posisi Sekretaris Perusahaan dijabat oleh Eva Andrianie yang ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Mitra Adiperkasa Tbk No.: L-001/SK/CS-MAP/V/2018 tanggal 16 Mei 2018.

Eva Andrianie

An Indonesian citizen, born in 1977. Ms. Eva Andrianie started her career at MAP in 2001, and was appointed as the Company's Corporate Secretary since May 2018. She earned her Bachelor Degree in Law from Atma Jaya Catholic University, Jakarta, Indonesia, in 1999.

Eva Andrianie

Warga Negara Indonesia, lahir pada tahun 1977. Eva Andrianie memulai karirnya di MAP pada tahun 2001, dan ditunjuk sebagai Sekretaris Perusahaan sejak Mei 2018. Beliau memperoleh Gelar Sarjana Hukum dari Universitas Katolik Atma Jaya, Jakarta, Indonesia, pada tahun 1999.



Audit Committee

The Audit Committee functions to support the Board of Commissioners in performing its oversight duties in accordance with prevailing requirements of OJK Regulation No. 55/POJK.04/2015, 29 November 2015, regarding the Establishment and Guidelines for the Work of Audit Committees, and the Indonesia Stock Exchange - pertaining to the integrity of financial report, risk management and internal control; compliance with legal and regulatory requirements; the external auditor's performance, qualifications and independence; and the performance of the internal audit function. The Audit Committee, however, functioned independently.

Members of the Company's Audit Committee are elected by the Board of Commissioners. One of the members is the Company's Independent Commissioner who reports directly to the Board of Commissioners. All members of Audit Committee intensively attend meetings which are scheduled every quarter (4 times a year) to review the effectiveness of internal audit functions, evaluate the effectiveness of audit implementation by external auditor, review all financial statement, and evaluate effectiveness of internal control - as specified in the Audit Committee Charter.

In 2018, the Audit Committee members were:

Mr. GBPH H. Prabukusumo, S.Psi (Chairman)

Born on 27 December 1954. He earned his Bachelor's Degree in Psychology from Universitas Gajah Mada, Yogyakarta in 1996. He has served as Independent Commissioner of the Company since June 2009.

Mr. Riono Trisongko (Member)

Born on 16 January 1959. He earned his Diploma in Accountancy in 1988 from Sekolah Tinggi Akuntansi Negara. He has served as a member of Audit Committee of the Company since 2017.

Mr. Wahyu Septiana (Member)

Born on 11 September 1960. He earned his Diploma in Accountancy in 1988 from Sekolah Tinggi Akuntansi Negara. He has served as member of Audit Committee of the Company since 2018.

During 2018 the Audit Committee has carried out their functions and responsibilities pursuant to the Audit Committee Charter.

Appointment of Chairman and Members of the Audit Committee was based on Resolution of Board of Commissioners' meeting on 22 October 2018. The Audit Committee's term of duty for this period will end at the closing of the 2020 AGMS. In 2018, the Audit Committee did not participate in any competency enhancement program.



Komite Audit

Peran Komite Audit adalah untuk mendukung kinerja Dewan Komisaris dalam melaksanakan fungsi pengawasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari serta Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.04/2015 tanggal 29 Desember 2015 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit serta Bursa Efek Indonesia yang merujuk kepada integritas laporan keuangan, manajemen risiko dan pengendalian internal; kepatuhan kepada hukum dan peraturan lainnya; kinerja, kualifikasi, serta independensi auditor eksternal dan kinerja fungsi audit internal. Komite Audit melaksanakan fungsinya secara independen.

Anggota Komite Audit Perusahaan dipilih oleh Dewan Komisaris. Salah satu anggotanya adalah Komisaris Independen Perusahaan dan bertanggungjawab secara langsung kepada Dewan Komisaris. Seluruh anggota Komite Audit menghadiri pertemuan intensif yang dijadwalkan sekali setiap kuartal (4 kali setahun) untuk mengkaji keefektifan fungsi audit internal, penerapan audit oleh auditor eksternal, mengkaji seluruh laporan keuangan serta melakukan evaluasi efektifitas pengendalian internal, sebagaimana ditentukan dalam Piagam Komite Audit.

Pada tahun 2018, para anggota Komite Audit terdiri dari:

Bapak GBPH H. Prabukusumo, S.Psi (Ketua)

Lahir pada 27 Desember 1954, beliau memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Universitas Gajah Mada, Yogyakarta pada tahun 1996. Sejak Juni 2009, menjabat sebagai Komisaris Independen Perusahaan.

Bapak Riono Trisongko (Anggota)

Lahir pada 16 Januari 1959, beliau meraih Diplomas di bidang Akuntansi pada tahun 1988. Sejak tahun 2017, menjabat sebagai anggota Komite Audit Perusahaan.

Bapak Wahyu Septiana (Anggota)

Lahir pada 11 September 1960. Memperoleh gelar Diploma di bidang Akuntansi dari Sekolah Tinggi Akuntansi Negara pada tahun 1988. Sejak tahun 2018 menjadi anggota Komite Audit Perusahaan.

Selama tahun 2018 Komite Audit telah menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang tertera dalam Piagam Komite Audit.

Pengangkatan Ketua dan Anggota Komite Audit Perusahaan adalah berdasarkan Berita Acara Rapat Dewan Komisaris pada tanggal 22 Oktober 2018. Masa jabatan anggota Komite Audit pada periode ini akan berakhir pada penutupan RUPS Tahunan 2020. Pada tahun 2018, Komite Audit tidak mengikuti program peningkatan kompetensi.



Remuneration and Nomination Committee

On 8 December 2014, The Financial Service Authority (Otoritas Jasa Keuangan - "OJK") issued regulation No. 34/POJK.04/2014 on Nomination and Remuneration Committee of Public Companies.

The Nomination and Remuneration Committee is intended to support the supervisory function of the Board of Directors, Board of Management and employees' nominations, and their remunerations.

The criteria and rules for the appointment of members of the Nomination and Remuneration Committee, are discussed and decided at the General Meeting of Shareholders.

a. Structure and Membership

G.B.P.H. H. Prabukusumo, S.Psi (Chairman)

Indonesian citizen, born in 1954. He earned his Bachelor's Degree in Psychology from Universitas Gajah Mada, Yogyakarta in 1996. He has served as Chairman of the Nomination & Remuneration Committee of the Company since 2018.

Johanes Ridwan (Member)

Indonesian citizen, born in 1965. He earned his Bachelor's Degree in Law from University of Indonesia, in 1990. He has served as a member of the Nomination & Remuneration Committee of the Company since 2019.

Kiswati (Member)

Indonesian citizen, born in 1965. Prior to joining MAP, Ms. Kiswati held key positions in other companies, including PT Sulindafin and PT Tolino. She earned her Bachelor Degree from (STIE). She has served as a member of the Nomination & Remuneration Committee of the Company since 2018.

Appointment of Chairman and Members of the Nomination & Remuneration Committee was based on the Board of Commissioners' Decree No. Kep-Kom-001/MAP/III/2017 dated 16 March 2017. The Committee's term of duty for this period will end at the closing of the 2020 AGMS. In 2018, the Nomination & Remuneration Committee did not participate in any competency enhancement program.

b. Duties and Responsibilities

As specified in the Nomination & Remuneration Committee Charter, the Committee is responsible for the following duties:

I. Nomination Functions:

1. Make recommendations to the BOC on:
 - a. Composition and nomination procedure of membership of the BOD and/or BOC;
 - b. Required policies and criteria for nomination procedure
 - c. Performance evaluation policies for BOD and/or BOC
2. Assist the BOC in evaluating the performance of the BOD and/or BOC based on the prepared benchmarks
3. Make recommendations to the BOC on programs for developing the capabilities of the BOD and/or BOC
4. Propose to the BOC any candidate who might qualify as a member of the BOD or BOC to be submitted to the general meeting of shareholders ("GMS")



Komite Remunerasi dan Nominasi

Pada tanggal 8 Desember 2014, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengeluarkan peraturan, Peraturan OJK No. 34/POJK.04/2014 mengenai Komite Nominasi dan Remunerasi.

Pembentukan Komite Nominasi dan Remunerasi dimaksudkan sebagai wujud dukungan terhadap fungsi pengawasan atas penerapan kebijakan nominasi dan remunerasi Direksi, Tim Manajemen dan karyawan.

Sehubungan dengan kriteria dan peraturan pengangkatan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi dibicarakan dan diputuskan dalam Rapat Umum Pemegang Saham.

a. Struktur dan Keanggotaan

G.B.P.H. H. Prabukusumo, S.Psi (Ketua)

Warga negara Indonesia, kelahiran tahun 1954. Beliau memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Universitas Gajah Mada, Yogyakarta pada tahun 1996. Sejak 2018, menjabat sebagai Ketua Komite Nominasi & Remunerasi Perusahaan.

Johanes Ridwan (Anggota)

Warga negara Indonesia kelahiran tahun 1965. Beliau memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Universitas Indonesia pada tahun 1990. Sejak 2019, menjabat sebagai anggota Komite Nominasi & Remunerasi Perusahaan.

Kiswati (Anggota)

Warga negara Indonesia kelahiran tahun 1965. Sebelum bergabung dengan MAP, Ibu Kiswati memegang posisi penting di perusahaan lain, termasuk PT Sulindafin dan PT Tolino. Gelar Sarjana diraihinya dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI. Sejak 2018, menjabat sebagai anggota Komite Nominasi & Remunerasi Perusahaan.

Pengangkatan Ketua dan Anggota Komite Audit Perusahaan adalah berdasarkan Surat Keputusan Dewan Komisaris No. Kep-Kom-001/MAP/III/2017 tanggal 16 Maret 2017. Masa jabatan anggota Komite Nominasi & Remunerasi pada periode ini akan berakhir pada penutupan RUPS Tahunan 2020. Pada tahun 2018, Komite Nominasi & Remunerasi tidak mengikuti program peningkatan kompetensi.

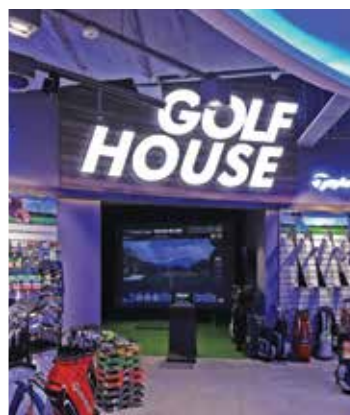
b. Tugas dan Tanggung Jawab

Sebagaimana ditentukan dalam Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi, Komite Nominasi dan Remunerasi bertanggung jawab untuk:

I. Fungsi Nominasi:

1. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris terkait:
 - a. Komposisi dan proses nominasi jabatan anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris
 - b. Kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses nominasi
 - c. Kebijakan evaluasi kinerja bagi anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris.
2. Membantu Dewan Komisaris melakukan evaluasi kinerja Direksi dan/atau Dewan Komisaris.
3. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai program pengembangan kemampuan anggota Direksi dan/atau Anggota Dewan Komisaris.
4. Melakukan telaah dan memberikan usulan calon anggota Direksi atau Dewan Komisaris yang memenuhi syarat untuk disampaikan ke RUPS.





II. Remuneration Functions:

1. Make recommendations to the BOC on:

- a. Remuneration Structure
- b. Policy on remuneration
- c. Amount of remuneration

2. Assist the BOC in evaluating the performance of the BOD and/or BOC in accordance with their remunerations.

a. Frequency and Attendance

The Nomination and Remuneration Committee met 3 times in 2018, representing an attendance rate of 100%.

b. Performance Assessment of Members of the Boards of Commissioners and Directors

The individual performance of the members of the Board of Commissioners and the Board of Directors is assessed on an annual basis by the Nomination and Remuneration Committee.

c. Remuneration Policy for Members of the Boards of Commissioners and Directors

The amount of the remuneration received by the Board of Commissioners and Board of Directors is determined annually by the Nomination and Remuneration Committee. The calculation of this amount is reviewed by the Board of Commissioners and presented to the Annual General Meeting of Shareholders for their approval.

The following factors are included in the calculation of remuneration of the Board of Commissioners and Board of Directors for the year 2018, which was approved at the Annual General Meeting of Shareholders on 7 May 2018: individual performance, the Company's results, market competitiveness, the Company's financial capacity, and other matter.

The General Meeting of Shareholders also authorized the Board of Commissioners to design, establish and execute the remuneration system, including honoraria, allowances, salaries, bonuses and other remuneration for members of the Company's Board of Directors.

In 2018, the total remuneration for members of the Board of Commissioners amounted to Rp 3,957 million - while remuneration for members of the Board of Directors and key personnel amounted to Rp 186,831 million and THB 5,000,000.



II. Fungsi Remunerasi:

1. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:
 - a. Struktur Remunerasi bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris
 - b. Kebijakan atas Remunerasi bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris
 - c. Besaran Remunerasi bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris
2. Membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja Direksi dan/atau Dewan Komisaris berikut dengan remunerasi mereka.
 - a. Frekuensi Rapat dan Kehadiran Komite Nominasi dan Remunerasi bertemu 3 kali pada tahun 2018, dengan tingkat kehadiran mencapai 100%.
 - b. Penilaian Kinerja Anggota Dewan Komisaris dan Direksi
Komite Nominasi dan Remunerasi melakukan penilaian kinerja individual terhadap setiap anggota Dewan Komisaris dan Direksi setahun sekali.
 - c. Kebijakan Remunerasi Anggota Dewan Komisaris dan Direksi
Komite Nominasi dan Remunerasi melakukan perhitungan jumlah nilai remunerasi yang diterima oleh Dewan Komisaris dan Direksi setahun sekali. Penghitungan jumlah tersebut ditinjau oleh Dewan Komisaris dan dipresentasikan dalam Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan untuk dimintakan persetujuan.

Komponen penghitungan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi untuk tahun 2018, yang telah disetujui dalam Rapat Umum Pemegang Saham tahunan pada tanggal 7 Mei 2018 termasuk kinerja individual, hasil-hasil yang dicapai Perseroan, persaingan pasar, kapasitas keuangan Perseroan dan hal-hal lain.

Rapat Umum Pemegang Saham juga memberikan wewenang kepada Dewan Komisaris untuk merancang, membentuk dan mengimplementasikan sistem remunerasi, termasuk honoraria, tunjangan, gaji, bonus dan remunerasi lain bagi anggota Direksi Perseroan.

Pada tahun 2018, total remunerasi untuk anggota Dewan Komisaris sebesar Rp 3.957 juta dan untuk anggota Direksi serta personel kunci sebesar Rp 186.831 juta dan THB 5.000.000.



Internal Audit Unit

Pursuant to Bapepam - LK Rule No. IX.1.7 on the formation and Charter's guidelines on Internal Audit Unit, the Company established an Internal Audit Unit on 7 December 2009. The Internal Audit Unit was established to improve the efficiency and effectiveness of the Company's operations, including risk management governance. The Internal Audit Unit is neutral and operates independently from other business activities of the Company.

Stipulated in the Internal Audit Unit Charter, duties and responsibilities of the Internal Audit Unit include, among others, the development and execution of the Annual Internal Audit Plan - as well as the testing, evaluation and implementation of internal control and risk management system. The Internal Audit Unit also conducts evaluation and assessment of various key corporate functions

including finance, accounting, operations, human resources, marketing and information technology. Another responsibility of the Audit Internal Unit is to conduct Investigative Auditing if deemed necessary to protect the Company's interest.

The Internal Audit Unit monitors, analyzes and reports the Follow-Up Auditing process to ensure that all internal audit findings and related recommendations are properly addressed. In carrying out its responsibilities, the Internal Audit Unit works closely with the Audit Committee.

Independency, integrity, honesty and objectivity, as well as the quality of audit implementation are always upheld based on Code of Ethics by the Internal Auditor. All audit results are submitted to the organizational unit to be evaluated – as well as the President Director and Board of Commissioners.

Trisnowibowo

Indonesian citizen, born in 1959, Mr Trisnowibowo is currently an Internal Auditor for MAP. Prior to joining MAP, Mr. Trisnowibowo held various executive positions at Indonesian Financial and Development Supervisory Agency (1983 – 2000) and Department of Finance – Directorate General for State Financial Monitoring (1981 – 1983). He earned his Master of Business Administration Degree from University of New Brunswick, and his Diploma IV Degree from State College of Accountancy (STAN).

Appointment of the Internal Audit Unit is based on the President Director's Decree No. 001/PERS/KET/ MAP/I/2016 dated 3 January 2016. His appointment as Chairman of the Internal Audit Unit is based on his academic background and professional experiences in related fields.

Review of Internal Audit Effectiveness

Our internal audit activities in 2018 included review of MAP stores and Warehouse for: Inventory / Merchandise, Cash Count (Petty Cash and Cash Register), Fixed Asset, Gift Vouchers (for stores selling Gift Vouchers) and General Store Operations such as the condition of stores, grooming of store staff and administration in the stores. In total, we conducted an average of two to three internal audits for stores and one for Warehouse in 2018. These audits were conducted without prior notice to minimize fraud, and additional audits were conducted for stores to minimize stock losses.

Follow up investigations were conducted for variance of stocks and the stores responsible for the missing stocks. To ensure better transparency and accountability, additional audits were conducted at the request of management as and when required. The overall audit result in 2018 was



satisfactory, in line with the Company's expectation. Reviews of most stores were generally positive with strong customer engagement, but we are continually looking for ways to strengthen the Company's internal control.

Disclosure of Administrative Sanctions From OJK

Throughout 2018, there were no material administrative sanctions affecting the viability of the Company's business and there were also no administrative sanctions imposed on either the members of Board of Directors or the Board of Commissioners.

Unit Audit Internal

Sesuai Peraturan Bapepam - LK No. IX. I. 7 tentang Pembentukan dan Pedoman Penyusunan Piagam Unit Audit Internal, Perusahaan telah membentuk Unit Audit Internal per tanggal 7 Desember 2009. Unit Audit Internal dibentuk untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan Perusahaan termasuk tata kelola manajemen risiko. Unit Internal Audit bersifat netral dan beroperasi secara independen dari kegiatan usaha lainnya dalam Perusahaan.

Diatur di dalam Piagam Unit Internal Audit, tugas dan tanggung jawab Unit Audit Internal mencakup antara lain, penyusunan dan pelaksanaan Rencana Audit Internal Tahunan, serta menguji, mengevaluasi dan menerapkan pengendalian internal dan sistem manajemen risiko. Unit Audit Internal juga melaksanakan evaluasi dan penilaian atas berbagai fungsi utama dalam Perusahaan termasuk di bidang keuangan, akuntansi, operasional, sumber daya manusia, pemasaran dan teknologi informasi. Tanggung jawabnya yang lain adalah melakukan audit investigasi, apabila diperlukan untuk mengamankan kepentingan Perusahaan.

Unit Audit Internal juga memantau, menganalisa dan melaporkan proses tindak lanjut untuk memastikan penemuan audit internal dan rekomendasi yang terkait telah tertangani. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya Unit Audit Internal bekerja sama dengan Komite Audit.

Independensi, integritas, kejujuran dan objektivitas serta mutu pelaksanaan audit selalu menjunjung Kode Etik sebagai Auditor Internal. Seluruh hasil audit diserahkan kepada unit organisasi untuk dievaluasi - dan juga kepada Presiden Direktur serta Dewan Komisaris.

Trisnowibowo

Warga negara Indonesia kelahiran tahun 1959, Bapak Trisnowibowo saat ini menjabat sebagai Auditor Internal Perusahaan. Sebelum bergabung dengan MAP, Bapak Trisnowibowo memegang posisi penting di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (1983 – 2000) dan di Departemen Keuangan – Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara (1981 – 1983). Beliau memperoleh gelar MBA dari University of New Brunswick, dan gelar D4 diraihnya dari Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).

Pengangkatan Unit Audit Internal Perusahaan adalah berdasarkan Surat Keputusan Presiden Direktur No. 001/PERS/KET/MAP/I/2016 tanggal 3 Januari 2016. Penunjukannya sebagai Ketua Unit Audit Internal berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerjanya di bidang terkait.

Tinjauan Efektivitas Unit Audit Internal

Kegiatan audit internal kami pada tahun 2018 meliputi tinjauan dari gerai-gerai dan gudang MAP terkait: Inventory / Merchandise, Perhitungan Kas (Petty Cash dan Cash Register), Aset Tetap, Gift Voucher (untuk gerai-gerai yang menjual Gift Voucher) dan General Store Operations seperti kondisi gerai, penampilan staf di gerai dan juga kegiatan administrasi di gerai-gerai. Secara keseluruhan, rata-rata kami melakukan dua sampai tiga kali audit internal untuk gerai-gerai, dan satu kali untuk gudang di 2018. Audit ini dilakukan tanpa pemberitahuan sebelumnya untuk meminimalkan penipuan, selain itu audit tambahan dilakukan agar gerai-gerai bisa meminimalkan hilangnya stok barang.

Tindak lanjut atas investigasi dilakukan terhadap beragam stok barang dan pertanggungjawaban gerai-gerai atas stok barang yang hilang. Untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik, audit tambahan dilakukan atas permintaan manajemen dan apabila diperlukan. Hasil audit secara keseluruhan pada tahun 2018 cukup memuaskan, sejalan dengan ekspektasi perusahaan. Meskipun tinjauan secara umum dari sebagian besar gerai kami positif dengan keterlibatan pelanggan yang kuat, namun kami terus mencari cara untuk memperkuat pengendalian internal Perusahaan.

Pengungkapan Sanksi Administrasi dari OJK

Selama tahun 2018, tidak terdapat sanksi administratif material yang mempengaruhi kelangsungan usaha Perusahaan dan juga tidak terdapat sanksi administratif yang dikenakan kepada anggota Direksi maupun anggota Dewan Komisaris.



Whistleblowing System

Whistleblowing System is a mean of communication that handles complaints in a responsive, transparent, safe and responsible manner - which also guarantees the confidentiality and security of the whistleblower in conveying allegations of irregularity or breach of Company policy and provision. The system is a fairly reliable method and a key tool in our efforts to uphold the implementation of good corporate governance. The company has implemented the Whistleblowing system since October 2010.

A whistleblower could be an employee or other individual associated with MAP who in good faith reports what they believe to be a breach of Company policy.

The company recognizes that the success of the whistleblowing system is determined by several factors, namely the commitment of management, dissemination, understanding and acceptance of guidelines by all employees as well as a tangible follow-up. The Company has executed all these critical factors flawlessly to date.

The Company's philosophy in the implementation of whistleblowing system is as follows: "Everyone associated with the Company are required to oversee and take responsibility of themselves and their surroundings."

Ethical reporting standards applicable in this system are as follows:

1. Any complaint or disclosure on any allegation should be informed through facilities that have been provided, e.g. telephone, SMS, WhatsApp, e-mail and snail mail addressed to the Hotline Service
2. The whistleblower should provide sufficient information which includes: name, address and employee ID (specifically for employees of the Company)
3. The whistleblower must provide a telephone number where he or she can be contacted
4. The whistleblower must fill in and submit the whistleblowing form for administration purposes
5. During the investigation process, confidentiality, presumption of innocence and professionalism must be prioritized
6. Confidentiality of whistleblower's identity is guaranteed by the Company



Whistleblowing System

Whistleblowing System merupakan sistem yang menangani pengaduan secara tanggap, transparan, aman dan bertanggungjawab, yang menjamin kerahasiaan dan keamanan whistleblower untuk menyampaikan dugaan adanya penyimpangan atau pelanggaran terhadap kebijakan dan ketentuan Perusahaan. Sistem ini merupakan metode yang cukup andal serta menjadi salah satu wujud implementasi Perusahaan dalam menjalankan Tata Kelola Perusahaan yang baik. Perusahaan telah menjalankan sistem ini sejak Oktober 2010.

Whistleblower adalah karyawan atau orang-orang di lingkungan perusahaan, yang melaporkan suatu tindakan yang dianggap melanggar kebijakan dan ketentuan Perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa keberhasilan Whistleblowing System ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu komitmen manajemen, sosialisasi, pemahaman dan penerimaan seluruh karyawan serta tindak lanjut yang nyata. Oleh karenanya seluruh faktor keberhasilan tersebut telah dijalankan dan tetap dipegang teguh hingga saat ini.

Filosofi yang diterapkan Perusahaan dalam menjalankan Whistleblowing System ini, yaitu: "Jadikan setiap orang yang berhubungan dengan Perusahaan menjadi pengawas atas dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya."

Adapun standar etika pelaporan yang berlaku dalam sistem ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaduan harus melalui sarana yang telah disediakan, yaitu telepon, SMS, WhatsApp, email dan surat yang ditujukan ke alamat Hotline Service
2. Identitas whistleblower harus jelas, antara lain: nama, alamat, dan nomor induk karyawan (khusus bagi pelapor karyawan Perusahaan)
3. Whistleblower harus memberikan nomor telepon yang dapat dihubungi
4. Whistleblower Pelapor mengisi formulir whistleblowing untuk kepentingan administrasi
5. Dalam melakukan proses pemeriksaan atas setiap pengaduan, wajib mengedepankan kerahasiaan, asas praduga tidak bersalah dan profesionalisme
6. Identitas whistleblower dijamin kerahasiaannya oleh Perusahaan

Several key aspects in implementing the Company's whistleblowing system include:

A. Structure

- Based on management discussions
- In accordance with the Law on Witness and Victim Protection (Law No. 13/2006).
- Policy: Whistleblowing process, information that can be accepted and be accounted for, follow-up action, confidentiality and protection of whistleblower.

B. Policy

It is the policy of PT Mitra Adiperkasa Tbk, that the Company is committed in promoting an open and honest working environment for all of its employees to enable them to perform their duties effectively, efficiently and with integrity.

All employees are encouraged to report suspected or actual occurrence(s) of illegal, unethical or inappropriate events. The scope of this policy applies to all employees, directors and officers of PT Mitra Adiperkasa Tbk and its subsidiaries.

Types of Concerns to be Reported

This Policy deals with reporting concerns related to the following suspected activities:

1. Theft of any kind, example: money, merchandise, confidential data, company's asset, etc.
2. Embezzlement of company asset, data, money, merchandise, sample products etc.
3. Fraudulence of data, documents, financial reports etc.
4. Forgery and falsification of documents, signature etc.
5. Corrupt practices – defalcation, bribery including giving or receiving bribes or other improper benefits, use of company's asset for personal financial gains etc.
6. Manipulation – data manipulation, employee discount card manipulation, insider trading, documents, abusing loopholes etc.
7. Bullying – coercion, sexual harassment, discrimination etc.
8. Retaliation against employees who reports a concern, example: actions involving termination, discipline, demotion, suspension, harassment, intimidation or discrimination against an individual reporting a concern in good faith in accordance with this Policy.



Sejumlah aspek yang perlu diperhatikan dalam menjalankan Whistleblowing System adalah:

A. Struktur

- Berdasarkan keputusan manajemen
- Sesuai dengan peraturan perundangan perlindungan saksi (UU No. 13/2006)
- Kebijakan: proses whistleblowing, informasi yang dapat diterima dan dapat dipertanggungjawabkan, tindak lanjut, kerahasiaan informasi dan perlindungan atas whistleblower

B. Kebijakan

PT Mitra Adiperkasa Tbk memiliki kebijakan untuk berkomitmen dalam mempromosikan sebuah lingkungan kerja yang terbuka dan jujur bagi semua karyawannya yang membuat mereka melakukan tugasnya secara efektif, efisien dan dengan integritas.

Seluruh karyawan dihimbau untuk melaporkan kejadian yang mencurigakan atau kejadian aktual yang ilegal, tidak etis atau tidak pantas. Ruang lingkup dari kebijakan ini menyangkut seluruh karyawan, direktur dan seluruh personel PT Mitra Adiperkasa Tbk dan Anak Perusahaan.

Tipe Kejadian yang Perlu Dilaporkan

Kebijakan ini berhubungan dengan pelaporan atas kekhawatiran yang terkait dengan aktivitas mencurigakan berikut:

1. Pencurian dalam bentuk apapun: uang, barang dagangan, data rahasia, aset Perusahaan, dan lain-lain.
2. Penggelapan aset, data, uang, barang dagangan, produk contoh Perusahaan, dan lain-lain.
3. Kecurangan dalam data, dokumen, laporan keuangan, dan lain-lain.
4. Pemalsuan dan penipuan dokumen, tanda tangan, dan lain-lain.
5. Praktik korupsi – penyalahgunaan kewajiban, penyuapan termasuk memberi dan menerima suap atau tindakan lainnya yang tidak pantas, penggunaan aset Perusahaan untuk kepentingan finansial pribadi, dan lain-lain
6. Manipulasi – manipulasi data, manipulasi kartu diskon karyawan, perdagangan orang dalam, manipulasi dokumen, menyalahgunakan celah, dan lain-lain.
7. Kekerasan – pemaksaan, pelecehan seksual, diskriminasi, dan lain-lain.
8. Tindakan pembalasan antar karyawan yang melaporkan kekhawatiran, contoh: tindakan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja, kedisiplinan, penurunan jabatan, pemberhentian sementara, pelecehan, intimidasi atau diskriminasi terhadap individu yang membuat laporan dengan itikad baik sesuai dengan kebijakan ini.

C. Process

- Monitor technical implementation
- Utilize a tool for assisting preliminary analysis of information
- Maintain records or documentation of all complaints received
- Expertise to receive and examine a report
- Periodically assess the effectiveness of the whistleblowing system

D. People

- Compliance with ethical reporting standards
- Conduct socialization to encourage the realization of an ethical and responsible culture in the workplace
- Build whistleblower's trust in the process

Process for dealing with whistleblowing disclosures are as follows:

1. Manager and/or General Manager of Internal Audit receive complaints or disclosure from the whistleblower through the hotline service (telephone, SMS, BBM, e-mail and mail).
2. Manager and/or General Manager of Internal Audit and team carry out investigation to find evidence and conduct interrogation to obtain written acknowledgement from the related parties.
3. The Internal Audit Unit will produce a report of investigation result for complaints that are proven true, by attaching the evidence and statements from the parties concerned. As for complaints that have not been proven, implementation of audit will be terminated or put on hold pending further information from the whistleblower
4. Report of the investigation result will be submitted to the Industrial Relation Department for further follow-up.
5. The Industrial Relation Department will then - alone or together with the Case Centre Department - initiate disciplinary action against the wrongdoer, including hand over to the police authority if deemed necessary.

Violation and Follow Up

In 2018, there were several violation complaints received by the whistleblowing system, on issues related to reporting, security, discipline, violation of procedure (SOP), and fraudulence. Currently these cases have been resolved internally and in accordance with Company's regulations.

C. Proses

- Memperhatikan teknis pelaksanaan di lapangan
- Menggunakan perangkat untuk membantu analisa awal informasi
- Melakukan dokumentasi atas pengaduan yang diterima
- Memiliki keahlian dalam menerima dan memeriksa laporan
- Melakukan penilaian efektivitas whistleblowing system secara berkala.

D. Manusia

- Memperhatikan standar etika pelaporan
- Mengikuti sosialisasi untuk mendorong terciptanya budaya beretika dan bertanggungjawab
- Membangun kepercayaan whistleblower dalam prosesnya

Langkah-langkah dalam penanganan pelaporan dari whistleblower adalah sebagai berikut :

1. Manajer dan/atau GM Audit Internal menerima pelaporan dari whistleblower melalui hotline service (telepon, SMS, WA, email dan surat).
2. Manajer dan/atau GM Audit Internal bersama tim melakukan investigasi untuk mencari bukti-bukti serta melakukan interogasi untuk mendapatkan pengakuan tertulis dari pihak-pihak terkait.
3. Unit Audit Internal akan membuat Laporan Hasil Investigasi untuk pengaduan yang terbukti kebenarannya dengan melampirkan bukti-bukti serta Surat Pernyataan dari pihak-pihak terkait. Sedangkan untuk pengaduan yang tidak/belum terbukti, pelaksanaan audit akan dihentikan atau menunggu pelaporan lanjutan dari whistleblower.
4. Laporan Hasil Investigasi akan diserahkan kepada Industrial Relation Department untuk ditindaklanjuti.
5. Industrial Relation Department sendiri atau bersama Case Centre Department akan menetapkan sanksi terhadap pelaku penyimpangan/pelanggaran maupun proses kepada pihak kepolisian bila diperlukan.

Pengaduan dan Tindaklanjutnya

Pada tahun 2018, terdapat sejumlah pengaduan pelanggaran yang diterima oleh sistem whistleblowing, terkait kasus pelaporan keamanan, disiplin, pelanggaran prosedur (SOP), dan kecurangan. Saat ini kasus-kasus ini sudah ditangani secara internal sesuai dengan regulasi Perusahaan.





Litigation

There were no legal/regulatory disputes involving the Company, subsidiaries of the Company, the Board of Commissioners and/or the Board of Directors during the financial year ended 31 of December 2018 that could have adverse effect on the Company's business or operation.

General Meeting of Shareholders

In 2018, MAP held the Annual General Meeting of Shareholders (AGMS) at Ayana Midplaza Jakarta Hotel, on 7th May.

Access to Information

For more information on the Company, please contact us at:

Corporate Secretary of PT Mitra Adiperkasa Tbk

Telephone : 62-21-574 5808

Facsimile : 62-21-574 0150

E-mail : corporate.secretary@map.co.id

or visit our website at www.map.co.id

Announcement

28 March 2018 in one Indonesian newspaper

Invitation

13 April 2018 in one Indonesian newspaper

Date of AGMS

7 May 2018



Litigasi

Tidak ada masalah hukum yang melibatkan Perusahaan, Entitas Anak, Dewan Komisaris dan/atau Direksi selama tahun buku yang berakhir pada 31 Desember 2018 yang dapat mempengaruhi kelangsungan usaha Perusahaan.

Rapat Umum Pemegang Saham

Di tahun 2018, MAP menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RUPST) bertempat di Hotel Ayana Midplaza Jakarta, pada tanggal 7 Mei.

Akses Informasi

Untuk informasi lebih lanjut tentang Perusahaan, silakan menghubungi:

Sekretaris Perusahaan PT Mitra Adiperkasa Tbk

Telefon : 62-21-574 5808

Faksimile : 62-21-574 0150

E-mail : corporate.secretary@map.co.id

atau kunjungi situs Perusahaan di www.map.co.id

Pemberitahuan

28 Maret 2018 di satu harian berbahasa Indonesia

Undangan

13 April 2018 di satu harian berbahasa Indonesia

Tanggal Acara RUPST

7 Mei 2018



General Meeting of Shareholder's Agenda

In order to comply with Regulation of Financial Services Authority ("POJK") No. 32/POJK.04/2014 dated December 8, 2014 regarding the Plan and Implementation of General Meeting of Shareholders of Public Company, the Board of Directors of PT Mitra Adiperkasa, Tbk. (the "Company") hereby announces the Summaries of Minutes of the Annual General Meeting of Shareholders ("AGMS") and the Extraordinary General Meeting of Shareholders ("EGMS") of the Company (the AGMS and EGMS collectively referred to as "GMS"), which are as follows:

AGMS' Agendas:

1. The approval and ratification of the Report of the Board of Directors regarding the course of the Company's business and financial administration for the financial year ended 31 December 2017 as well as the approval and ratification of the Company's Financial Statements including the Balance Sheet and Profit/Loss of the Company for the financial year ended 31 December 2017 audited by an Independent Public Accountant, and approval on the Company's Annual Report, the report of the Board of Commissioners' supervisory duties for the financial year ended 31 December 2017 and to provide release and discharge of responsibility (acquit et de charge) to all members the Board of Directors and Board of Commissioners of the Company for their management and supervision actions during financial year ended 31 December 2017.
2. Approval on the Company's net profit utilization plan for financial year ended 31 December 2017.
3. Appointment of an Independent Public Accountant's office who will audit the books of the Company for financial year ended 31 December 2018 and the granting of authority to the Board of Directors of the Company to determine the honorarium of said Independent Public Accountant and other requirements of their appointment.
4.
 - a. Appointment of the Board of Directors and Board of Commissioners of the Company.
 - b. Determination of duties, authorities, salaries and other allowances of the Board of Directors, as well as honorarium and other allowances of the Board of Commissioners.

Agenda Rapat Umum Pemegang Saham

Untuk memenuhi Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ("POJK") Nomor 32/POJK.04/2014 tanggal 8 Desember 2014 tentang Rencana dan Penyelenggaraan Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Terbuka, Direksi PT Mitra Adiperkasa Tbk. ("Perseroan") dengan ini memberitahukan Ringkasan Risalah Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan ("RUPS Tahunan") dan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa ("RUPS Luar Biasa") Perseroan (secara bersama-sama RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa disebut "RUPS"), sebagai berikut:

Mata acara RUPS Tahunan:

1. Persetujuan dan pengesahan atas Laporan Direksi mengenai jalannya usaha Perseroan dan tata usaha keuangan Perseroan untuk tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2017 serta persetujuan dan pengesahan atas Laporan Keuangan Perseroan termasuk di dalamnya Neraca dan Perhitungan Laba/Rugi Perseroan untuk tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2017 yang telah diaudit oleh Akuntan Publik Independen, dan persetujuan atas Laporan Tahunan Perseroan, laporan tugas pengawasan Dewan Komisaris Perseroan untuk tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2017 serta memberikan pelunasan dan pembebasan tanggung jawab sepenuhnya (acquit et de charge) kepada seluruh anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan atas tindakan pengurusan dan pengawasan yang telah dilakukan dalam tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2017.
2. Persetujuan atas rencana penggunaan laba bersih Perseroan untuk tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2017.
3. Penunjukan kantor Akuntan Publik Independen yang akan melakukan audit atas buku-buku Perseroan untuk tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2018 dan pemberian wewenang kepada Direksi Perseroan untuk menetapkan jumlah honorarium Akuntan Publik Independen tersebut serta persyaratan lain sehubungan dengan penunjukannya.
4.
 - a. Pengangkatan para anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan.
 - b. Penetapan tugas, wewenang, besarnya gaji dan tunjangan lainnya bagi para anggota Direksi serta penetapan honorarium dan tunjangan lainnya bagi para anggota Dewan Komisaris Perseroan.

Realization of General Meeting of Shareholders 2018

The Company convened an AGMS on 7th May 2018 at Ayana Midplaza Jakarta Hotel, with the respective resolutions among others as follow:

Decisions of AGMS:

Agenda 1

1. Approved the Company's Annual Report for financial year of 2017.
2. Approved the Company's Annual Financial Statements for financial year of 2017, which were audited by Public Accounting Firm of "Satrio Bing Eny & Rekan" as stated in the report No. GA118 0288 MAP IBH, dated March 28, 2018, with "Not Modified".
3. Approved the Board of Directors' Report and ratified the Supervisory Report of the Board of Commissioners of the Company for financial year of 2017, as set forth in the Company's Annual Report.
4. With the approval and the ratification of the Annual Financial Statements and the Supervisory Report of the Board of Commissioners of the Company for financial year of 2017, therefore, in accordance with Article 17 paragraph 3 of the Company's Articles of Association, members of the Board of Directors of the Company were fully released (acquitted et de charge) from their responsibility with respect to their management duties and members of the Board of Commissioners of the Company were fully released from their responsibility with respect to their supervisory duties, provided that such duties were recorded in the Annual Report and Annual Financial Statements of the Company for financial year of 2017.

Agenda 2

Approved the determinations of the Company's net profit as follow:

1. To be distributed as cash dividend of Rp 66,147,672,000 (sixty six billion one hundred forty seven million six hundred seventy two thousand Rupiah) or equal to Rp 40, - (forty Rupiah) per share for 1,653,691,800 (one billion six hundred fifty three million six hundred ninety one thousand eight hundred) shares issued by the Company. Those eligible for the cash dividend were the shareholders of the Company whose names are recorded in the Register of Shareholders of the Company on 18 May 2018 up to 16.00 Western Indonesia Time and the payment will be made no later than 8 June 2018.
In relation to the distribution of cash dividends, the Company's Board of Directors shall be authorized to exercise the dividends in accordance with the prevailing provisions and to perform all necessary actions relating to the distribution of such dividends.
2. To comply with the provisions of article 25 paragraph 1 of the Company's articles of association, Rp5,000,000,000 (five billion Rupiah) shall be incorporated into the Reserve Fund of the Company, and the rest will be recorded as Retained Profit.

Agenda 3

1. Approved the grant of authority to the Board of Commissioners of the Company to appoint a Public Accountant who will audit the Financial Position Report, Comprehensive Income Statement and other parts of the Company's Financial Report for the financial year ending on 31 December 2018.
2. Approved the grant of authority to the Board of Directors to determine the amount of honorarium for such a Public Accountant as well as other terms concerning such appointment.



Agenda 4

Article A:

1. Confirmed the composition of the Board of Directors and the Board of Commissioners of the Company effective as of the closing of this Meeting until the closing of the 2020 Annual General Meeting of Shareholders of the Company to be:



Board of Directors

Independent President Director:	Herman Bernhard Leopold Mantiri
Independent Vice President Director:	Virendra Prakash Sharma
Director:	Susiana Latif
Director:	Michael David Capper
Director:	Sintia Kolonas
Director:	Handaka Santosa
Director :	Sjeniwati Gusman

Board of Commissioners

Independent President Commissioner:	Mari Elka Pangestu
Independent Vice President Commissioner:	GBPH H. Prabukusumo, S.Psi.
Commissioner:	Hendry Hasiholan Batubara
Commissioner:	Chiew Guan Choo
Commissioner:	Johanes Ridwan

2. Pursuant to article V.4 and V.3 Regulation No. 1-A regarding the Registration of Shares and Equity Stocks Other Than the Issued Shares of the Listed Company (Appendix I of IDX's Board of Director Decree No. Kep-00001/BEI/01-2014 dated 20 January 2014) as well as Regulation of the Financial Services Authority Article 20 paragraph 3 No. 33/POJK.04/2017 on the Board of Directors and the Board of Commissioners of Listed Companies or Public Companies, the Company agreed to:
 - Appoint Herman Bernhard Leopold Mantiri as an Independent President Director of the Company
 - Appoint Mari Elka Pangestu and Gusti Bendoro Pangeran Haryo Haji Prabukusumo respectively as Independent President Commissioner and Independent Vice President Commissioner of the Company.
3. Authorized the Board of Directors with the right of substitution to declare the decision of the AGMS Agenda 4 point (a) in the form of a notarial deed applied and informed the Ministry of Justice and Human Rights of the Republic of Indonesia and/or the authorized agency, if the competent agency requires it and do everything required by legislation.

Article B:

1. In view of Regulation Article 92 paragraph 5 and 6 Law No. 40/2007 on Limited Liability Companies, agreed to transfer authority to the Board of Directors through Board of Directors' meeting, for and on behalf of General Meeting of Shareholders, the allocation of duty and rights to every member of the Board of Directors.
2. Pursuant to Article 96 paragraph 1 and 2 as well as Article 113 on Limited Liability Companies, agree to:
 - a. Grant the rights to the Board of Commissioners to determine professional remuneration, and other benefits for all members of the Board of Directors.
 - b. Determined the remuneration and other benefits of the Board of Commissioners members, overall can be adjusted up to maximum of 10% above total of all remuneration and other benefits received by the Board of Commissioners members for Financial Year 2017.
 - c. Grant the rights to the Board of Commissioners to determine professional remuneration and other benefits between each and every members of the Board of Commissioners.

Tindak Lanjut Agenda RUPS Tahunan 2017

Pada tanggal 7 Mei 2017 bertempat di Hotel Ayana Midplaza Jakarta, Perusahaan menyelenggarakan RUPST yang menyetujui hal-hal sebagai berikut:

Keputusan RUPS Tahunan

Mata Acara 1

1. Menyetujui Laporan Tahunan Perseroan untuk tahun buku 2017.
2. Mengesahkan Laporan Keuangan Tahunan Perseroan untuk tahun buku 2017, yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik "Satrio Bing Eny & Rekan" sebagaimana ternyata dalam Laporrannya nomor GA118 0288 MAP IBH tanggal 28 Maret 2018 dengan pendapat "Tanpa Modifikasi".
3. Menyetujui Laporan Direksi dan mengesahkan Laporan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris Perseroan untuk tahun buku 2017, sebagaimana termaktub dalam Laporan Tahunan Perseroan.
4. Dengan disetujuinya Laporan Tahunan dan disahkannya Laporan Keuangan Tahunan dan Laporan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris Perseroan untuk tahun buku 2017, maka sesuai dengan ketentuan pasal 17 ayat 3 anggaran dasar Perseroan, diberikan pembebasan tanggung-jawab sepenuhnya (acquit et de charge) kepada para anggota Direksi Perseroan atas tindakan pengurusan dan kepada para anggota Dewan Komisaris Perseroan atas tindakan pengawasan, yang telah mereka jalankan selama tahun buku 2017, sejauh tindakan-tindakan tersebut tercermin dalam Laporan Tahunan dan Laporan Keuangan Tahunan Perseroan dalam tahun buku 2017.

Mata Acara 2

Menyetujui penetapan penggunaan laba bersih Perseroan sebagai berikut:

1. Untuk dibagikan sebagai dividen tunai sebesar Rp 66.147.672.000,- (enam puluh enam miliar seratus empat puluh tujuh juta enam ratus tujuh puluh dua ribu Rupiah) atau sebesar Rp 40,- (empat puluh Rupiah) per saham bagi total 1.653.691.800 (satu miliar enam ratus lima puluh tiga juta enam ratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus) saham yang telah dikeluarkan Perseroan.

Yang berhak atas dividen tunai tersebut adalah para pemegang saham Perseroan yang namanya tercatat dalam Daftar Pemegang Saham Perseroan pada tanggal 18 Mei 2018 sampai dengan pukul 16.00 Waktu Indonesia Barat dan pembayarannya akan dilakukan paling lambat tanggal 8 Juni 2018.

Sehubungan dengan pembagian dividen tunai tersebut, Direksi Perseroan diberi wewenang untuk melaksanakan pembagian dividen tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan untuk itu melakukan semua tindakan yang diperlukan, yang berkaitan dengan pembagian dividen tersebut.

2. Untuk memenuhi ketentuan pasal 25 ayat 1 anggaran dasar Perseroan, sebesar Rp 5.000.000.000,- (lima miliar Rupiah) akan dimasukkan ke dalam Dana Cadangan Perseroan, dan sisanya akan dicatat sebagai Laba Yang Ditahan.

Mata Acara 3

1. Menyetujui pemberian wewenang kepada Dewan Komisaris Perseroan untuk menunjuk Kantor Akuntan Publik yang akan mengaudit Laporan Posisi Keuangan, Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif dan bagian lainnya dari Laporan Keuangan Perseroan untuk tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2018.
2. Menyetujui pemberian wewenang kepada Direksi Perseroan untuk menetapkan besarnya honorarium bagi Kantor Akuntan Publik tersebut serta persyaratan lainnya berkenaan dengan penunjukan tersebut.



Mata Acara 4

Butir a:

1. Menyetujui untuk mengangkat para anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan yang nama-namanya sebagaimana diusulkan oleh pemegang saham Perseroan yang telah kami bacakan tadi, dengan masa jabatan terhitung sejak ditutupnya Rapat sampai dengan penutupan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan Perseroan pada tahun 2020, dengan susunan sebagai berikut :

Direksi

Presiden Direktur Independen:	Herman Bernhard Leopold Mantiri
Wakil Presiden Direktur:	Virendra Prakash Sharma
Direktur:	Susiana Latif
Direktur:	Michael David Capper
Direktur:	Sintia Kolonas
Direktur:	Handaka Santosa
Direktur :	Sjaniwati Gusman

Dewan Komisaris

Presiden Komisaris Independen:	Mari Elka Pangestu
Wakil Presiden Komisaris Independen:	GBPH H. Prabokusumo, S.Psi.
Komisaris:	Hendry Hasiholan Batubara
Komisaris:	Chiew Guan Choo
Komisaris:	Johanes Ridwan

2. Untuk memenuhi ketentuan butir V.4 dan V.3 Peraturan nomor I-A tentang Pencatatan Saham dan Efek Bersifat Ekuitas Selain Saham Yang Diterbitkan Oleh Perusahaan Tercatat (Lampiran I Keputusan Direksi PT Bursa Efek Indonesia Nomor Kep-00001/BEI/01-2014, tanggal 20 Januari 2014) serta pasal 20 ayat 3 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 33/POJK.04/2017 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, menyetujui untuk:
 - Mengangkat Herman Bernhard Leopold Mantiri sebagai Presiden Direktur Independen Perseroan;
 - Mengangkat Mari Elka Pangestu dan Gusti Bendoro Pangeran Haryo Haji Prabokusumo, berturut-turut sebagai Presiden Komisaris Independen dan Wakil Presiden Komisaris Independen Perseroan.
3. Menyetujui memberi kuasa kepada Direksi Perseroan dengan hak substitusi, untuk menyatakan kembali keputusan yang telah diambil dalam mata acara Rapat Keempat butir (a) dalam suatu akta notaris dan selanjutnya memberitahukan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dan mendaftarkan pada Daftar Perusahaan, serta untuk maksud tersebut melakukan segala tindakan yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Butir b:

1. Sesuai dengan ketentuan pasal 92 ayat 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ("UUPT"), menyetujui untuk melimpahkan kewenangan kepada Direksi Perseroan melalui Rapat Direksi, untuk dan atas nama Rapat Umum Pemegang Saham, menetapkan pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Direksi Perseroan.
2. Sesuai dengan ketentuan pasal 96 ayat 1 dan 2 serta pasal 113 UUPT menyetujui untuk:
 - a. Melimpahkan wewenang kepada Dewan Komisaris untuk menentukan besarnya gaji dan tunjangan lainnya bagi anggota Direksi Perseroan.
 - b. Menetapkan honorarium dan tunjangan lainnya bagi anggota Dewan Komisaris Perseroan, secara keseluruhan sebesar maksimal 10% (sepuluh persen) di atas jumlah keseluruhan honorarium dan tunjangan lainnya yang diterima oleh anggota Dewan Komisaris Perseroan untuk tahun buku 2017.
 - c. Melimpahkan wewenang kepada Dewan Komisaris Perseroan untuk menentukan pembagian honorarium dan tunjangan lainnya di antara masing-masing anggota Dewan Komisaris Perseroan.



Decision of EGMS :

Agenda 1

1. Approved the change of Company's nominal value of share (stock split), from Rp 500 (five hundred Rupiah) per share, to Rp 50 (fifty Rupiah) per share, with due regard to the regulations of the Indonesian Stock Exchange.
2. Approved the amendment of Article 4 paragraph 1 and paragraph 2 of the Company's Article of Association to be as follow:

Capital

Article 4

1. The company's authorized capital amounts to Rp 2,000,000,000,000 (two trillion Rupiah), divide into 40,000,000,000 (forty trillion) shares, with nominal value of Rp 50 (fifty Rupiah) each.
2. Of such authorized capital, it has been issued and paid-up 41.5% (forty one point five per cent) or in a number of 16,600,000,000 (sixteen billion six hundred million Rupiah) shares, with a total nominal value of Rp 830,000,000,000 (eight hundred thirty billion Rupiah) by shareholders that have subscribed the shares.

Keputusan RUPSLB :

Mata Acara 1

1. Menyetujui pengubahan nilai nominal saham (stock split) Perseroan, dari semula sebesar Rp 500,- (lima ratus Rupiah) per saham, menjadi sebesar Rp 050,- (lima puluh Rupiah) per saham, dengan mengindahkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang Pasar Modal di Indonesia.
2. Menyetujui pengubahan pasal 4 ayat 1 dan 2 anggaran dasar Perseroan sehingga untuk selanjutnya berbunyi sebagai berikut:

Modal

Pasal 4

1. Modal dasar Perseroan adalah sebesar Rp 2.000.000.000.000,- (dua triliun Rupiah), terbagi atas 40.000.000.000 (empat puluh miliar) saham, masing-masing saham bernilai nominal sebesar Rp 50,- (lima puluh Rupiah).
2. Dari modal tersebut telah ditempatkan dan disetor 41,5% (empat puluh satu koma lima persen) atau sejumlah 16.600.000.000 (enam belas miliar enam ratus juta) saham, dengan nilai nominal seluruhnya sebesar Rp 830.000.000.000,- (delapan ratus tiga puluh miliar Rupiah) oleh para pemegang saham yang telah mengambil bagian saham.





3. Approved the amendment of the closing provision of Company's Article of Association regarding the Company's shareholder structure:

1. PT Satya Mulia Gema Gemilang, with 8,466,000,000 (eight billion four hundred sixty six million) shares, with a total nominal value of Rp 423,300,000,000 (four hundred twenty three billion three hundred million Rupiah);
2. Public, with 8,134,000,000 (eight billion one hundred thirty four million) shares, with a total nominal value of Rp 406,700,000,000 (four hundred and six billion seven hundred million Rupiah); Bringing the Company's total shares of 16,600,000,000 (sixteen billion six hundred million) shares, with a total nominal value of Rp 830,000,000,000 (eight hundred thirty billion Rupiah).

4. Grant power and authority to the Board of Directors with the right of substitution to perform all necessary actions related with the Company's stock split including but not limited to the notification of Company's Article of Association amendment relating Article 4 paragraph 1 and paragraph 2 as well as the closing provision of the Article of Association regarding Company's shareholder structure to the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia and schedule a date and procedure on the Company's stock split upon receiving approval from the related institution.

Agenda 2

Due to circumstances, Agenda 2 of the EGMS was postponed, therefore no resolution was taken for this Agenda.

3. Menyetujui perubahan bagian akhir dari Anggaran Dasar Perseroan mengenai susunan pemegang saham Perseroan menjadi sebagai berikut:

1. PT Satya Mulia Gema Gemilang, sebanyak 8.466.000.000 (delapan miliar empat ratus enam puluh enam juta) saham, dengan nilai nominal seluruhnya sebesar Rp 423.300.000.000,- (empat ratus dua puluh tiga miliar tiga ratus juta Rupiah);
2. Masyarakat, sebanyak 8.134.000.000 (delapan miliar seratus tiga puluh empat juta) saham, dengan nilai nominal sebesar Rp 406.700.000.000,- (empat ratus enam miliar tujuh ratus juta Rupiah);
Sehingga seluruhnya berjumlah 16.600.000.000 (enam belas miliar enam ratus juta) saham, dengan nominal seluruhnya Rp 830.000.000.000,- (delapan ratus tiga puluh miliar Rupiah).

4. Memberikan kuasa kepada Direksi Perseroan dengan hak substitusi untuk melakukan segala tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan perubahan nilai nominal saham termasuk tetapi tidak terbatas untuk melakukan permohonan persetujuan dan pemberitahuan perubahan pasal 4 ayat 1 dan 2 Anggaran Dasar Perseroan serta bagian akhir Anggaran Dasar Perseroan mengenai susunan pemegang saham Perseroan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dan mengatur jadwal dan tata cara pelaksanaan perubahan nilai nominal saham setelah memperoleh persetujuan instansi yang berwenang.

Mata Acara 2

Berhubung satu dan lain hal, mata acara Rapat Kedua ini ditunda, oleh karena itu tidak ada keputusan yang diambil dalam mata acara Kedua Rapat ini.



**IMPACTING
LIVES**

CARE FOR THE COMMUNITY

*KEKUATAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
KONTRIBUSI POSITIF TERHADAP KEHIDUPAN KEPEDULIAN KOMUNITAS*





Corporate Social Responsibility

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

"MAP CSR" is our commitment to the present and the future. At MAP, our Values shape our behaviour and fundamentally underpin who we are, what we do, what we create and how we do business. Throughout the years, our core values have remained unchanged. Today we stand stronger than ever in our commitment to drive long-lasting positive change through our focus on core areas in CSR:

- Increasing the support of education for underprivileged children
- Raising the retail education standard in Indonesia
- Supporting the development of sports in Indonesia by sponsoring major sports events, teams and national athletes.
- Continuing the empowerment of women through soft skill development program, especially in the field of entrepreneurship for mothers, child care and family resilience

For more information on our CSR commitment and strategy, please visit: www.map-csr.com.



Highlight of MAP CSR Activities In 2018:

January

- Rollout of Rumah Belajar Anak Bintang (RaJAB – a house of learning initiated by MAP Group for underprivileged children) in Cijerah, Ciwidey, Muaragembong, Cijemit, Lebak Muncang, Kamojing and Kutawaringin, West Java along with Enrichment & Evaluation programs for all RaJAB Mentors.
- "Jump Around" Character Building activity for RaJAB students
- "Parenting-Based Entrepreneurial Mothers' Community" Demo and Workshop in Kamojing Village
- Official launch of RaJAB Kutawaringin, Tasikmalaya

February

- "Sekolah Orang Tua" workshop for parenting facilitators
- SOGO "Blood Donation Program" in all 18 SOGO stores in Indonesia, along with Galeries Lafayette and SEIBU stores and Head Office PT Panen Lestari Internusa.
- SOGO raised funds to build House of Learnings in North Timor Tengah, NTT – in collaboration with Tangan Pengharapan Foundation.

March

- "Parenting-Based Entrepreneurial Mothers' Community" Demo and Workshop in Kamojing Village

- Starbucks “Water for Change” in partnership with Planet Water Foundation – to help transform health, productivity and economic well-being of ten communities in Indonesia (Bekasi, Tangerang, Surabaya, Bali, Lombok, Sumatra) by providing access to clean water as well as education on clean water & hygiene.

April

- “Parenting-Based Entrepreneurial Mothers’ Community” Demo and Workshop in Kamojing Village
- Starbucks “Star Coach”, a ‘train the trainers’ program for partners (employees) to coach youth about life skills through Edu-Sports coaching clinics in two popular sports, namely football and basketball. The program benefited students in 10 cities: Jabodetabek, Bandung, Bali, Surabaya, Yogyakarta, Semarang, Medan, Makassar, Pekanbaru and Balikpapan. More than 10,000 students received training from “Star Coach”.

May

- “Parenting-Based Entrepreneurial Mothers’ Community” Demo and Workshop in Kamojing Village
- Cold Stone Creamery breakfasting with underprivileged children in cooperation with BSJ Al Futuwah Foundation
- Cold Stone Creamery breakfasting for orphans at Mall Bali Galeria

June

- CSR Collaboration between Krispy Kreme, Pizza Marzano, Godiva and Fave. “Breakfasting with 100 children from SOS Children Villages International”, Krispy Kreme held doughnut dipping for these children, Godiva donated hot chocolate, while Pizza Marzano provided food for the event.
- Krispy Kreme collaborated with AEON Mall BSD to provide break fasting food for orphans from BSD Orphanage.

July

- “Parenting-Based Entrepreneurial Mothers’ Community” Demo and Workshop in Kamojing Village

August

- “Anti-Bullying” sharing sessions at various RaJAB in Kamojing, Gempolsari, Lebak Muncang & Sukawening
- Starbucks “Ayo ke Museum” annual program with the Directorate of Cultural Heritage Preservation and Museum, the Directorate General of Culture, and Ministry of Education to raise public interest in Indonesian culture and the importance of visiting museums.

September

- Certification of “Parenting-Based Entrepreneurial Mothers’ Community” in Kamojing

October

- RaJAB Mentor’s Training at Temu Pendidik Nusantara (TPN) 2018
- Starbucks #PINKVOICE in cooperation with Love Pink Indonesia Foundation to raise breast cancer awareness in Indonesia.





November

- Mosaic RaJAB: Benda Tapi Kompak (United in Diversity)
- Starbucks "Drop of Hope", an annual good cause program inviting customers to donate school items for 1,000 students such as uniform and stationery to non-profit organizations.

December

- Year-end RaJAB Coordination Meeting in Batu, Malang (East Java)

KEKUATAN MEMBERI

Tanggung Jawab Sosial MAP adalah komitmen Perusahaan terhadap saat ini dan masa depan. Di MAP, nilai-nilai Perusahaan membentuk sikap kami dan secara mendasar berdampak pada apa yang kami representasikan, kami kerjakan, kami hasilkan dan bagaimana kami menjalankan bisnis. Dari tahun ke tahun, nilai-nilai utama Perusahaan tidak pernah berubah. Hari ini, Perusahaan berdiri lebih kuat dibanding sebelumnya dalam komitmen kami menciptakan perubahan positif untuk jangka waktu panjang melalui sejumlah fokus kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan:

- Meningkatkan dukungan pendidikan karakter untuk anak-anak dari keluarga pra-sejahtera
- Meningkatkan standar pendidikan ritel di Indonesia
- Mendukung perkembangan olahraga di Indonesia dengan mensponsori berbagai acara, tim serta para atlet olahraga dalam negeri.
- Meneruskan usaha pemberdayaan wanita berbasis keluarga melalui program pengembangan soft skill, khususnya bidang kewirausahaan, pengasuhan anak untuk ibu yang bertujuan untuk mewujudkan ketahanan keluarga.

Untuk informasi lebih lanjut mengenai komitmen dan strategi CSR Perusahaan, kunjungi: www.map-csr.com.

Sejumlah inisiatif Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tahun 2018:

Januari

- Menjalankan program Rumah Belajar Anak Bintang (RaJAB – rumah belajar yang didirikan oleh MAP bagi anak-anak dari keluarga pra-sejahtera) di Cijerah, Ciwidey, Muaragembong, Cijemit, Lebak Muncang, Kamojing dan Kutawaringin, Jawa Barat dilengkapi dengan kegiatan pengayaan dan evaluasi bagi para mentor secara teratur sepanjang tahun.
- Pengembangan karakter “Jump Around” untuk siswa RaJAB
- Demo dan Workshop “Komunitas Ibu Wirausaha Berbasis Pengasuhan” di Desa Kamojing
- Peresmian RaJAB di Kutawaringin, Tasikmalaya

Februari

- Program Workshop “Sekolah Orang Tua” untuk fasilitator RaJAB terkait pengasuhan anak
- SOGO “Program Donasi Darah” diadakan di seluruh 18 gerai SOGO di Indonesia, termasuk di Galeries Lafayette dan SEIBU, serta Kantor Pusat PT Panen Lestari Internusa.
- SOGO mengadakan penggalangan dana untuk membangun rumah belajar di Timor Tengah Utara, NTT – berkolaborasi dengan Yayasan Tangan Pengharapan.

Maret

- Demo dan Workshop “Komunitas Ibu Wirausaha Berbasis Pengasuhan” di Desa Kamojing
- Starbucks “Water for Change” bekerjasama dengan Yayasan Planet Water, membantu transformasi kesehatan, produktivitas dan kemandirian ekonomi 10 komunitas di Indonesia (Bekasi, Tangerang, Surabaya, Bali, Lombok, Sumatra) dengan menyediakan akses kepada air bersih dan edukasi kesehatan dan kebersihan.

April

- Demo dan Workshop “Komunitas Ibu Wirausaha Berbasis Pengasuhan” di Desa Kamojing
- Starbucks “Star Coach”, program ‘train the trainers’ untuk partners (karyawan) untuk melatih anak muda tentang keterampilan hidup melalui klinik pelatihan Edu-Sports dengan medium sepak bola dan bola basket. Program melibatkan penerima manfaat di 10 kota: Jabodetabek, Bandung, Bali, Surabaya, Yogyakarta, Semarang, Medan, Makassar, Pekanbaru dan Balikpapan. Lebih dari 10.000 siswa menerima pelatihan dari “Star Coach”.



Mei

- Demo dan Workshop “Komunitas Ibu Wirausaha Berbasis Pengasuhan” di Desa Kamojing
- Cold Stone Creamery mengadakan buka puasa dengan anak dari keluarga pra-sejahtera dengan Yayasan BSJ Al Futuwah
- Cold Stone Creamery mengadakan buka puasa untuk anak yatim piatu di Mall Bali Galeria

Juni

- Kolaborasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan antara Krispy Kreme, Pizza Marzano, Godiva dan Fave. “Buka Puasa dengan 100 anak dari SOS Children Villages International”. Krispy Kreme mengadakan doughnut dipping untuk anak di bawah usia 12 tahun & cerita motivasi untuk anak di atas 12 tahun. Godiva menyumbangkan hot chocolate, dan Pizza Marzano menyediakan makanan untuk acara.

Juli

- Demo dan Workshop “Komunitas Ibu Wirausaha Berbasis Pengasuhan” di Desa Kamojing

Agustus

- Sesi “Anti-Bullying” di berbagai RaJAB di Kamojing, Gempolsari, Lebak Muncang & Sukawening
- Starbucks “Ayo ke Museum” program tahunan bersama Direktorat Pelestarian Cagar Budaya Dan Permuseuman, Direktorat Jenderal Kebudayaan dan Kementerian Pendidikan untuk meningkatkan minat publik akan kebudayaan Indonesia dan untuk menyadarkan publik akan pentingnya berkunjung ke museum.

September

- Sertifikasi “Komunitas Ibu Wirausaha Berbasis Pengasuhan” di Desa Kamojing

Oktober

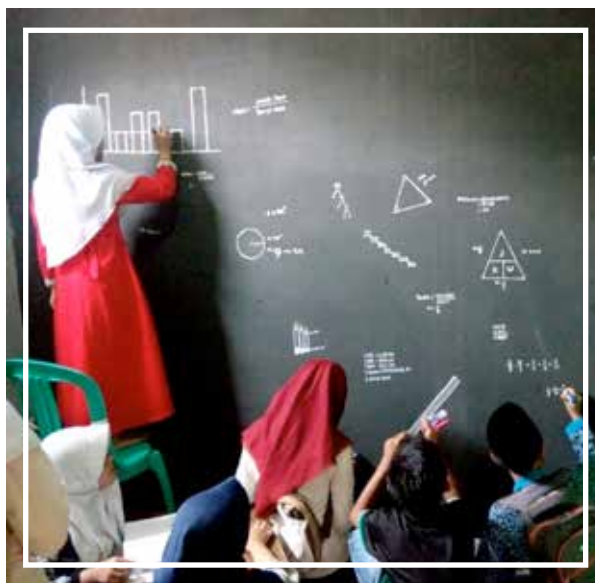
- Pelatihan Mentor RaJAB di Temu Pendidik Nusantara (TPN) 2018
- Starbucks #PINKVOICE bersama dengan Yayasan Love Pink Indonesia meningkatkan kesadaran akan topik kanker payudara di Indonesia.

November

- Mosaic RaJAB: Beda Tapi Kompak (United in Diversity)
- Starbucks “Drop of Hope”, program tahunan yang mengajak pelanggan Starbucks untuk ikut menyumbangkan peralatan sekolah untuk 1.000 siswa, seperti seragam dan alat tulis untuk organisasi non-profit.

Desember

- Rapat koordinasi RaJAB akhir tahun di Batu, Malang (Jawa Timur).









SUMBER DAYA MANUSIA & PELATIHAN

REVIEW OF HR 2018

Through the years, MAP has consistently contributed in providing jobs to the Indonesian workforce. As at end 2018, MAP has a total workforce of 24,219 employees whose jobs expose these employees to the exciting world of world class retail. The work environment is characterized by diversity, exposure to international standards, and a nurturing culture where learning and development is a key focus of the organization.

2018 was a year of continuing major transition and new initiatives for MAP HR. The ever-changing retail landscape ushered in a new mindset that required us to be more responsive to the business needs of MAP – leading to improved efficiency, reduced bureaucracy, and better trained employees whose competencies are more attuned to the retail industry.

Ringkasan Sumber Daya Manusia 2018

Dari tahun ke tahun, MAP secara konsisten berkontribusi dalam penyediaan lapangan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Pada akhir tahun 2018, Perusahaan memiliki yang berjumlah 24.219 karyawan yang melalui pekerjaannya mengekspos para karyawan tersebut di sektor ritel kelas dunia yang dinamis. Lingkungan kerja sarat dengan keberagaman, memberikan paparan tentang standar internasional, dan menumbuhkan budaya yang memberikan pembelajaran dan pengembangan sebagai fokus utama dalam organisasi.

2018 merupakan tahun dengan berlanjutnya sejumlah transisi penting dan inisiatif baru oleh MAP HR. Sektor ritel yang terus berkembang menciptakan pandangan baru yang membutuhkan kita semua untuk lebih responsif terhadap kebutuhan bisnis MAP agar dapat menghasilkan efisiensi yang lebih baik, mengurangi birokrasi dan karyawan yang lebih terlatih dengan kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri ritel.

MAP RETAIL SCHOOL

2018 has been another great year for MAP Retail School. A total of 938 graduates from our employees were certified as professional retailers by MAP Retail School after passing the competency assessment process. By end 2018, we have a total of 101 competency assessors under LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) MAP. The increase in the number of certified competency assessors has enabled MAP Retail School to penetrate Surabaya as part of its expansion plans.

In 2019, MAP Retail School will offer competency enhancement programs for employees from our PLI Group. Department Stores and Supermarkets' employees, Operations Leaders and Retail Professional Trainers from Business Units of MAP will also benefit from the programs.

Australia Retailers Association (ARA) remains a valuable partner of MAP in curriculum development. The ARA partnership ensures MAP standards are on par with international standards.

SMK COLLABORATION "FROM EDUCATION TO EMPLOYMENT"

MAP Retail School continues to fulfill its commitment of helping to shape the educational curriculum in the SMK by developing courses with direct relevance to the retail industry. With these, our youth are assured of getting education that is aligned with industry requirements.

As a pilot run for this program, MAP Active and SMKN 1 Tangerang produced 11 students who underwent the 3-month retail competency program. The students had 1 month classroom sessions on MAP Retail Operation standards and 2 months of on-the-job-training at 6 stores in Tangerang area. Outstanding students were given the opportunity to work with MAP.



MAP RETAIL SCHOOL

2018 kembali menjadi tahun yang penting bagi MAP Retail School. Sejumlah 938 karyawan telah tersertifikasi oleh MAP Retail School sebagai peritel profesional setelah melewati proses uji kompetensi. Pada akhir 2018, kami memiliki 101 asesor kompetensi di bawah naungan LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) MAP. Pertumbuhan angka asesor kompetensi tersertifikasi telah memungkinkan MAP Retail School untuk melakukan penetrasi di Surabaya, sebagai bagian dari rencana perluasan jangkauan.

Pada tahun 2019, MAP Retail School akan menawarkan sejumlah program peningkatan kompetensi untuk karyawan dari Grup PLI. Para karyawan divisi Department Stores dan Supermarket, Staf Pemimpin bagian Operasional dan Pelatih Ritel Profesional dari Unit Usaha Bisnis MAP juga turut dapat memperoleh manfaat dari program ini.



Australia Retailers Association (ARA) tetap menjadi mitra penting bagi MAP dalam mengembangkan kurikulum. Kemitraan dengan ARA memastikan praktik MAP sesuai dengan standar internasional.

KOLABORASI SMK "DARI PENDIDIKAN HINGGA BEKERJA"

MAP Retail School kembali memenuhi komitmennya untuk membantu menyusun kurikulum di SMK dengan mengembangkan sejumlah kursus yang berkaitan langsung dengan industri ritel. Dengan demikian, para siswa dipastikan mendapatkan edukasi yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Sebagai uji coba untuk program ini, MAP Active dan SMKN 1 Tangerang menghasilkan 11 siswa yang telah mengikuti program kompetensi ritel selama 3 bulan. Para siswa mendapatkan sesi di dalam kelas selama 1 bulan sesuai dengan standar Operasional Ritel MAP, dan 2 bulan pelatihan di tempat kerja pada 6 gerai MAP di Tangerang. Siswa yang terpilih kemudian memiliki kesempatan untuk bekerja di MAP.

INVESTMENT ON LEARNING AND DEVELOPMENT

As a commitment of the company on people development, MAP invested approximately Rp 6.2 billion on Learning and Development in 2018. Soft skills training programs and technical programs were delivered through MAP Retail School's competency enhancement programs. Also, each business unit has its own training team who collaborates with Corporate HR/MAP Retail School to ensure that modules shared are aligned with the needs of our business.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Sebagai bentuk komitmen Perusahaan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, MAP melakukan investasi sejumlah Rp 6,2 milyar untuk Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2018. Program pengembangan soft skill dan program teknis juga telah diberikan melalui pengembangan kompetensi dalam MAP Retail School. Selanjutnya, masing-masing Unit Bisnis Usaha memiliki tim pelatihannya sendiri yang berkolaborasi dengan Corporate HR/MAP Retail School untuk memastikan modul yang digunakan sesuai dengan kebutuhan bisnis terkait.

MAP RETAIL COLLEGE

It is MAP's biggest dream to establish the first Retail Higher Education in Indonesia to contribute to Indonesia's retail standard development. Groundwork for the establishment of MAP Retail Business College started in 2018. This included the establishment of the Yayasan MAP, preparation for requirements from the government for the institution's establishment and the search for an international educational institution who can be MAP's partner in developing retail management curriculum and establishing standards aligned with international standards.

EMPLOYEE HEALTH AND WELFARE/IN-HOUSE-CLINIC

Our employees play a critical role in the success of MAP. To improve their health and welfare, the company provides related programs and activities which include the following:

- Yearly Sports Competition for MAP Employees
- Staff Day
- Blood Donation in coordination with Red Cross Indonesia

In addition, MAP provides employees with an in-house Clinic for free consultation on health issues from Monday to Friday (8.30 am to 5.00 pm). The clinic has secured its license to operate and at present, we have 2 doctors, 1 nurse and a pharmacy assistant.



Head Count

Over the years, MAP has created many jobs which contributed consistently to the Indonesian Economy. MAP had a total headcount of 24,219 employees as at December 2018.

From this number, 9.13% holds a Bachelor Degree (2,211 employees), 0.50% holds a Master and/or Doctoral degree (121 employees), 4.54% with a Diploma (1,099 employees) and 85.83% (20,788 employees) are Junior High School or High School graduates.

Out of this total workforce, 41.3% work in all our Food & Beverage Division (all F&B brands), 17 % in Fashion Division, 27 % in Active, including MGP and 14.7% for Others.

The composition of the Company's employees by age group is as follow: 16% below 20 years old, 65% between 21 – 30 years old, 12% between 31 – 40 years old, 4% between 41 – 50 years old, 2% between 51 – 56 years old, and 1% over 56 years old.

MAP RETAIL COLLEGE

Adalah impian terbesar MAP untuk mendirikan institusi pendidikan Ritel yang lebih tinggi di Indonesia sebagai kontribusi untuk memajukan standar ritel di Indonesia. Dasar untuk pendirian MAP Retail Business College telah dimulai di tahun 2018. Langkah yang dilakukan antara lain dengan pendirian Yayasan MAP, persiapan sebagai syarat dari pemerintah dalam mendirikan lembaga, dan pencarian institusi pendidikan internasional untuk menjadi mitra MAP dalam mengembangkan kurikulum manajemen ritel dan menetapkan standar yang sesuai dengan standar internasional.

KESEHATAN & KESEJAHTERAAN KARYAWAN/IN-HOUSE CLINIC

Karyawan Perusahaan memiliki peran yang penting dalam keberhasilan MAP. Untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, Perusahaan menyediakan program dan kegiatan yang berkaitan, yang antara lain meliputi:

- Kompetisi Olah Raga Tahunan untuk Karyawan MAP
- Staff Day
- Kegiatan Donor Darah bekerja sama dengan Palang Merah Indonesia

Selain itu, MAP menyediakan in-house clinic bagi para karyawan untuk mendapatkan konsultasi kesehatan secara gratis dari Senin sampai Jumat (pukul 08.30 – 17.00). Klinik ini telah mendapatkan sertifikat untuk beroperasi dan saat ini Perusahaan memiliki 2 dokter, 1 perawat dan asisten apoteker.

JUMLAH KARYAWAN

Dari tahun ke tahun, MAP menciptakan lapangan pekerjaan yang secara konsisten memberikan kontribusi pada laju pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hingga Desember 2018, jumlah karyawan Perusahaan mencapai 24.219.

Dari jumlah karyawan Perusahaan, 9,13% (2.211 karyawan) memiliki gelar Sarjana, 0,50% memiliki gelar Pasca Sarjana (121 karyawan), 4,54% memiliki gelar Diploma (1.099 karyawan) dan 85,83% (20.788 karyawan) merupakan lulusan SMP atau SMA.

Dari jumlah karyawan Perusahaan, 41,3% bekerja di Food & Beverage (semua merek F&B), 17% dalam Fashion, 27% di Active (termasuk MGP), dan 14,7% dalam Others.

Komposisi karyawan Perusahaan berdasarkan kelompok usia adalah sebagai berikut: 16% di bawah usia 20 tahun, 65% untuk 21 – 30 tahun, 12% untuk 31 – 40 tahun, 4% untuk 41 – 50 tahun, 2% untuk 51 – 56 tahun, dan 1% di atas usia 56 tahun.



Code OF Conduct

KODE ETIK

Code of Conduct

Maintaining high standards of ethical and legal conduct is central to MAP's success. All staff of MAP are expected to comply with applicable legislations as well as internal rules which are laid down in our code of conduct. First implemented in 2001, our code of conduct sets forth the standards and expectation that all staff must fulfil at work. It also serves as a guide to the way we conduct our business and forms the basis for decisions we take every day at MAP.

Culture of respect and equal opportunity

MAP is committed to promoting and maintaining a culture of respect and equal opportunity. We do not discriminate on the basis of gender, religion, race, national or ethnic origin, cultural background, social group, disability or illness, marital status, or age. Decisions pertaining to recruitment, promotions and other related areas are based solely on staff's qualifications and merit.



Confidentiality

Everyone at MAP is expected to protect sensitive information by taking steps to maintain confidentiality, in order to prevent inappropriate disclosure.

Safe and healthy environment

MAP makes a conscious effort to ensure that our work environment and practices are safe, healthy and environmentally sound. Everyone at MAP is expected to act in full compliance with applicable safety, health and environment legislations.

Use of company's asset

MAP provides the tools necessary to perform jobs. These tools are properties of MAP and must not be used for personal interest.

Integrity

At MAP, we always follow legislations and reasonable business practices. We act at arm's length and adhere to the highest standards of integrity and transparency. The Company has an anti-corruption policy set forth in the Company's Code of Conduct. We avoid conflict of interest, and always put the interest of MAP ahead of other personal and business interests.

Commitment to environmental responsibility

We are committed to environmental responsibility and take steps to reinforce this commitment through environmentally-responsible practices.

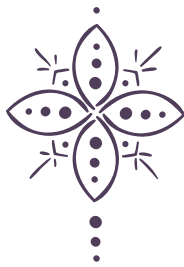
All new employees of PT Mitra Adiperkasa Tbk will receive induction program of the Company's code of conduct, as well as continuous and consistent socialization on Company's policies.





Kode Etik

Menjunjung tinggi standar perilaku etis dan berbasis hukum sangatlah penting bagi kesuksesan MAP. Seluruh karyawan Perusahaan diharapkan mematuhi semua peraturan yang berlaku, serta peraturan internal yang dijabarkan dalam Kode Etik Perusahaan. Kode Etik Perusahaan pertama kali diimplementasikan pada tahun 2001, yang menetapkan standar dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kode Etik Perusahaan juga berlaku sebagai panduan untuk menjalankan bisnis, serta sebagai pijakan untuk menetapkan keputusan yang diambil setiap harinya dalam Perusahaan.



Budaya menghormati dan peluang kerja yang setara

MAP memiliki komitmen untuk mempromosikan dan memelihara budaya saling menghormati serta memberikan peluang kerja yang sama. Perusahaan tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kebangsaan atau suku, latar belakang budaya, kelompok social, keterbatasan, status perkawinan, ataupun usia. Keputusan terkait dengan perekrutan, promosi dan hal lainnya semata-mata berdasarkan kualifikasi dan kelayakan karyawan.

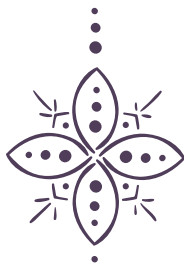


Kerahasiaan Perusahaan

Seluruh karyawan MAP diharapkan untuk melindungi informasi sensitive dengan menjaga kerahasiaan, agar dapat mencegah pengungkapan informasi yang tidak pada tempatnya.

Keselamatan dan kesehatan lingkungan

Perusahaan melakukan upaya-upaya untuk memastikan lingkungan dan praktik kerja yang aman, sehat dan stabil. Seluruh karyawan MAP diharapkan untuk bertindak sesuai dengan peraturan keamanan, kesehatan dan lingkungan yang berlaku.



Penggunaan aset Perusahaan

MAP menyediakan sarana yang dibutuhkan untuk karyawan melaksanakan pekerjaan. Sarana tersebut merupakan milik Perusahaan dan tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pribadi.

Integritas

Di Perusahaan, seluruh karyawan harus mengikuti peraturan dan praktik usaha yang wajar. Karyawan bertindak sesuai standard kewajaran dan mengacu pada standar tertinggi integritas dan transparansi. Perusahaan memiliki kebijakan anti korupsi yang secara ditel diungkapkan di dalam Kode Etik Perusahaan. Karyawan diharapkan untuk menghindari konflik kepentingan, dan selalu mengutamakan kepentingan Perusahaan atas kepentingan pribadi dan bisnis lainnya.

Komitmen tanggung jawab terhadap lingkungan

Perusahan berkomitmen terhadap lingkungan dan mengambil langkah untuk memperkuat komitmen melalui praktik-praktik lingkungan yang bertanggung jawab.

Pegawai baru PT Mitra Adiperkasa Tbk akan mendapatkan program induksi Kode Etik Perusahaan, serta sosialisasi kebijakan secara berkesinambungan dan konsisten.