

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>	: 1 dari 13		

BAB 1 – TUJUAN KEBIJAKAN/*POLICY OBJECTIVE*

Kebijakan ini sebagai pedoman bagi PT Soho Global Health Tbk beserta seluruh anak perusahaannya, yakni: PT Soho Industri Pharmasi, PT Parit Padang Global, dan PT Universal Health Network (selanjutnya secara bersama-sama disebut sebagai “**Grup**”) dan seluruh Karyawan untuk menghormati dan mengedepankan Hak Asasi Manusia sebagai hak yang tidak dapat terpisahkan dari manusia, dimana hak-hak ini harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi kehormatan, serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Selain itu, kebijakan ini juga merupakan bagian dari upaya Grup dalam meningkatkan Keberagaman guna mendorong produktivitas, memperkuat inovasi, dan mendukung proses pengambilan keputusan, serta mencegah, menangani, dan memberikan perlindungan terhadap segala bentuk Kekerasan Seksual dan Intimidasi dalam hubungan antar Karyawan, Pihak Eksternal sebagai mitra kerja/penyedia sumber daya Grup, serta masyarakat sekitar.

This policy is a guideline for PT Soho Global Health Tbk and its subsidiaries, namely: PT Soho Industri Pharmasi, PT Parit Padang Global, and PT Universal Health Network (hereinafter collectively referred to as the “Group”) and all its Employees to respect and put forward Human Rights as something that must be protected, respected, and enforced for the sake of honor, and protection of human dignity. Furthermore, this policy is part of the Group's efforts to enhance Diversity to encourage productivity, strengthen innovation, and support effective decision-making, as well as to prevent, address, and provide protection against all forms of Sexual Violence and Intimidation in interactions among Employees, External Parties as the Group's business partners or resource providers, and the surrounding community.

BAB 2 – RUANG LINGKUP KEBIJAKAN/*POLICY SCOPE*

Kebijakan ini sebagai pedoman untuk seluruh Karyawan dan Direksi Grup, termasuk Pihak Eksternal dan pemangku kepentingan lainnya yang bekerja sama dengan Grup dalam menghormati Hak Asasi Manusia untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan inklusif.

This policy serves as a guideline for all Group Employees and Board of Director, including External Parties and other stakeholders working with the Group in respecting Human Rights to provide a safe and inclusive working environment.

BAB 3 – PENANGGUNG JAWAB/*PERSONS IN CHARGE*

1. Seluruh Karyawan dan Direksi Grup/*All Group Employees and Board of Director*

BAB 4 – REFERENSI/*REFERENCES*

1. Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) Tahun 1930 tentang Kerja Paksa/*ILO Convention of 1930 on Forced Labor.*
2. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Majelis Umum PBB tanggal 10 Desember 1948/*Universal Declaration of Human Rights, 1948.*

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R02
	Hal/ <i>Pages</i>	: 2 dari 13	

3. Deklarasi Organisasi Buruh Internasional (ILO) Tahun 1998 tentang Prinsip Mendasar dan Hak-Hak di Tempat Kerja/*International Labor Organization (ILO) Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights at Workplace.*
4. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945/*Law No.45 of 1945 on the constitution of The Republic of Indonesia.*
5. Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak-Hak Asasi Manusia/*Law No.39 of 1999 on Human Rights.*
6. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan/*Law No.13 of 2003 on Manpower.*
7. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja/*Decree of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia No. 88 of 2023 on Guidelines for the Prevention and Handling of Sexual Violence in the Workplace.*
8. Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di Grup/*Company Regulations and Collective Labor Agreement applicable in the Group.*
9. Manual Mutu ESG/*ESG Quality Manual (QM 07-00-00-00).*

BAB 5 – DEFINISI/DEFINITIONS

1. **Hak Asasi Manusia (“HAM”)** adalah hak dasar yang secara kodrati dimiliki setiap orang yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa tanpa memandang agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, dan bahasa, yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan, serta perlindungan harkat dan martabat manusia.
Human Rights are fundamental rights that are inherently possessed by every individual, rooted in the essence and existence of human beings as creations of the Almighty God, regardless of religion, tribe, race, ethnicity, group, class, social status, economic status, gender, and language, which must be respected, upheld, and protected by the state, law, Government, and everyone for the sake of honor, and protection of human dignity.
2. **Keberagaman** adalah pengakuan dan perlindungan terhadap perbedaan individu berdasarkan karakteristik seperti ras, etnis, jenis kelamin, agama, usia, disabilitas, dan latar belakang lainnya, dengan tujuan untuk memastikan hak-hak yang setara, kesempatan yang adil, dan penghapusan Diskriminasi dalam masyarakat.
Diversity is the recognition and protection of individual differences based on characteristics such as race, ethnicity, gender, religion, age, disability, and other backgrounds, with the aim of ensuring equal rights, fair opportunities, and the elimination of Discrimination in society.

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>	: 3 dari 13		

3. **Inklusi** adalah penciptaan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial, ekonomi, politik, dan budaya tanpa hambatan atau Diskriminasi. Ini termasuk pengakuan terhadap Keberagaman dan perlindungan hak-hak individu agar mereka dapat berpartisipasi secara penuh dalam masyarakat.

Inclusion is the creation of equal opportunities for every individual to participate in social, economic, political, and cultural life without barriers or Discrimination. It involves the recognition of Diversity and the protection of individual rights, ensuring that they can fully participate in society.

4. **Diskriminasi** adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, dan bahasa yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan HAM dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.

Discrimination is any restriction, harassment, or exclusion, whether direct or indirect based on the differentiation of individuals on the grounds of religion, tribe, race, ethnicity, group, class, social status, economic status, gender, and language, which results in the reduction, deviation, or elimination of the recognition, implementation, or exercise of Human Rights and fundamental freedoms in both individual and collective life in the fields of politics, economics, law, social affairs, culture, and other aspects of life.

5. **Kekerasan Seksual** adalah setiap perbuatan merendahkan, menghina, melecehkan dan/atau menyerang tubuh dan/atau fungsi reproduksi seseorang, karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau gender, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan psikis dan/atau fisik, termasuk mengganggu kesehatan reproduksi seseorang dan hilang kesempatan bekerja dengan aman dan optimal, termasuk dalam hal ini pelecehan seksual.

Sexual Violence is any act that degrades, humiliates, harasses, and/or attacks a person's body and/or reproductive functions, due to imbalances in power and/or gender relations, resulting in or potentially causing psychological and/or physical suffering, including disrupting a person's reproductive health and the loss of the opportunity to work safely and optimally, which includes sexual harassment.

Jenis-jenis Kekerasan Seksual yang sering terjadi di Tempat Kerja meliputi:

Types of Sexual Violence that frequently occur in the Workplace include:

- a. Pelecehan seksual nonfisik, merupakan perbuatan seksual secara nonfisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas dan/atau kesusilaannya, antara lain:
- 1) Pelecehan verbal atau lisan yang merupakan komentar bernada seksual, lelucon yang bersifat ofensif, ungkapan yang bersifat menghina mengenai kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang.
 - 2) Pelecehan isyarat atau visual yang merupakan bahasa tubuh dan/atau gerakan tubuh yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual, mendelik, mengerling atau bersiul yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan lainnya.

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>	: 4 dari 13		

- 3) Pelecehan psikologis atau emosional yang merupakan permintaan, ajakan rayuan yang berulang-ulang dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

Non-physical sexual harassment, refers to non-physical sexual acts directed at a person's body, sexual desires, and/or reproductive organs with the intent of degrading a person's dignity and worth based on their sexuality and/or morality, including:

- 1) *Verbal or oral harassment, which consists of sexual comments, offensive jokes, derogatory remarks about a person's private life, body parts, or appearance.*
- 2) *Gesture or visual harassment, which involves body language and/or movements that imply something sexual, such as lewd glances, winking or whistling repeatedly, finger gestures, licking lips, and others.*
- 3) *Psychological or emotional harassment, which involves repeated and unwanted requests, advances, unsolicited invitations to dates, and sexual insults or slurs.*

- b. Pelecehan seksual fisik, merupakan perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas, antara lain namun tidak terbatas pada mencium, menepuk, mencubit, dan menempelkan tubuh penuh nafsu.

Physical sexual harassment, refers to physical sexual acts directed at a person's body, sexual desires, and/or reproductive organs with the intent of degrading a person's dignity and worth based on their sexuality, including but not limited to kissing, patting, pinching, and pressing one's body against another in a lustful manner.

- c. Kekerasan seksual berbasis elektronik, dilakukan oleh pelaku yang tanpa hak:

- 1) Melakukan perekaman dan/atau mengambil gambar atau tangkapan layar yang bermuatan seksual di luar kehendak atau tanpa persetujuan orang yang menjadi objek perekaman atau gambar atau tangkapan layar.
- 2) Mentransmisikan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang bermuatan seksual di luar kehendak penerima yang ditujukan terhadap keinginan seksual; dan/atau
- 3) Melakukan penguntitan dan/atau pelacakan menggunakan sistem elektronik terhadap orang yang menjadi obyek dalam informasi/dokumen elektronik untuk tujuan seksual.

Electronic-based sexual violence, committed by perpetrators without authorization:

- 1) *Recording and/or taking pictures or screenshots with sexual content against the will or without the consent of the person being recorded or depicted.*
- 2) *Transmitting electronic information and/or electronic documents with sexual content against the will of the recipient directed toward sexual desires; and/or*
- 3) *Stalking and/or tracking using electronic systems against individuals who are the subjects of electronic information/documents for sexual purposes.*

6. **Pelecehan** adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang tampak dan/atau bertujuan tidak baik terhadap orang yang menjadi sasarannya, sehingga dapat merusak kesehatan fisik, mental, dan/atau emosional, antara lain namun tidak terbatas pada perasaan tersinggung, tidak nyaman, tidak aman, dipermalukan, direndahkan, diremehkan, kecil hati dan/atau ketakutan.

Harassment is a behavior that is carried out by a person who appears and/or has bad intention towards a targeted person resulting in, physical, mental, and/or emotional harm, including but not

	KEBIJAKAN/POLICY			
	Implementasi Hak Asasi Manusia (Implementation of Human Rights)	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	:	P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	:	03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	:	05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	:	P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>		:	5 dari 13	

limited to the victim having a feeling of being offended, discomfort, insecure, humiliated, belittled, discouraged and/or frightened.

7. **Intimidasi** adalah tindakan menakut-nakuti, menggentak, mengancam atau memaksa dengan kekuasaan atau kekuatannya sehingga dapat merusak kesehatan fisik, mental, dan/atau emosional, antara lain namun tidak terbatas pada perasaan tersinggung, tidak nyaman, tidak aman, dipermalukan, direndahkan, diremehkan, kecil hati dan/atau ketakutan.

Intimidation is an act of frightening, intimidating, threatening or coercing using one's influence or strength resulting to physical, mental, and/or emotional harm, including but not limited to the victim having a feeling of being offended, discomfort, insecure, humiliated, belittled, discouraged and/or frightened.

Bentuk tindakan Intimidasi meliputi:

1. Menakut-nakuti dalam bentuk ancaman fisik dan non fisik.
2. Mengancam atau menggentak seseorang.

Forms of Intimidation include:

1. *Physical and non-physical frightening.*
2. *Threatening or intimidating someone.*

8. **Karyawan** adalah setiap orang yang telah mengadakan ikatan hubungan kerja (kesepakatan kerja) dengan Grup dengan menerima upah atau gaji.

Employee is any person who has entered into an employment relationship (employment agreement) with the Group by receiving wages or salaries.

9. **Anak** adalah setiap manusia yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah, termasuk anak yang masih dalam kandungan apabila hal tersebut adalah demi kepentingannya.

Child is anyone under 18 (eighteen) years of age and unmarried, including an unborn in the womb.

10. **Pihak Eksternal** adalah pihak yang bekerjasama dengan Grup dalam menyediakan produk/jasa atau pihak eksternal lainnya yang memiliki kepentingan atau yang dapat mempengaruhi dan/atau terpengaruh oleh aktivitas serta kinerja Grup.

External Parties are parties who work with the Group in providing products/services or other external parties that have an interest or can influence and/or be affected by the activities and performance of the Group.

11. **Pelanggaran HAM** adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, yang berakibat membatasi, dan/atau mencabut HAM seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-Undang, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

Pelanggaran HAM termasuk namun tidak terbatas pada Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi.

Human Rights Violations are acts of a person or group of people, whether intentional or unintentional or negligent, which result in limiting, and/or revoking the Human Rights of a person or

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>	: 6 dari 13		

group of person, guaranteed by Law, and not getting, or fearing that will not get a legal solution that is fair and right, based on the applicable legal mechanism.

Human Rights Violations include but are not limited to Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation.

12. **Tempat Kerja** adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, yang digunakan untuk Karyawan bekerja, atau yang dimasuki atau dilalui Karyawan untuk keperluan terkait pekerjaan Karyawan yang berada di lingkungan Grup.

Workplace is any closed or open room or space, mobile or fixed, which is used by Employees for work, or which Employees enter or pass through for purposes related to the work of Employees within the Group's environment.

13. **Hak-Hak Ketenagakerjaan** adalah hak-hak atas pemenuhan remunerasi dan kesejahteraan Karyawan, perlindungan jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan), pengembangan kompetensi dan karir, praktik non-diskriminasi di Tempat Kerja, kesetaraan gender dan aspek kesehatan dan keselamatan kerja, hak berserikat dan berkumpul.

Employment Rights are rights to the fulfillment of Employee remuneration and welfare, social security protection (BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Kesehatan), competency and career development, non-discrimination practices in the Workplace, gender equality and aspects of occupational health and safety, the right to association and gathering.

14. **Pemulihan** adalah segala upaya untuk mengembalikan kondisi fisik, mental, spiritual, dan sosial Korban.

Recovery is all efforts to restore the physical, mental, spiritual, and social condition of the Victim.

15. **Korban** adalah orang yang mengalami penderitaan fisik dan/atau mental, kerugian ekonomi, dan/atau kerugian sosial yang diakibatkan oleh tindakan kekerasan seksual.

Victims are person who experience physical and/or mental suffering, economic loss, and/or social loss resulting from acts of sexual violence.

BAB 6 – ISI KEBIJAKAN/POLICY CONTENT

Grup menghormati pemenuhan HAM dengan berkomitmen terhadap implementasi HAM di Tempat Kerja, mengikutsertakan peran serta Pihak Eksternal dalam menjunjung komitmen Grup terkait HAM, memberikan upaya pencegahan dan penanganan terjadinya tindakan Pelanggaran HAM, serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan HAM di Grup.

The Group respects the fulfillment of Human Rights by committing to the implementation of Human Rights in the Workplace, involving the participation of External Parties in upholding the Group's commitment to Human Rights, provides efforts to prevent and handle acts of Human Rights Violations, and conducts monitoring and evaluation of the implementation of Human Rights in the Group.

I. Komitmen Grup Terhadap HAM/Group Commitment to Human Rights

- a. Pelanggaran HAM adalah tindakan ilegal dan tidak dapat ditolerir (*zero-tolerance*).

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>	: 7 dari 13		

Human Rights Violations are illegal and will not be tolerated (zero-tolerance).

- b. Grup berkomitmen untuk memastikan tidak ada Pelanggaran HAM yang terjadi di Tempat Kerja, baik yang dialami oleh Karyawan maupun Pihak Eksternal (*zero cases*).
The Group is committed to ensuring that no Human Rights Violations (zero cases) occur in the Workplace, whether experienced by Employees or External Parties.

- c. Grup berkomitmen untuk menciptakan Tempat Kerja yang mendukung Keberagaman, menjunjung tinggi nilai Inklusi, keadilan, dan menjamin adanya kesetaraan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi semua Karyawan.
The Group is committed to providing a Workplace that supports Diversity, upholds the values of Inclusion, fairness, and ensures equality by providing equal opportunities for all Employees.

Dalam mendukung Keberagaman dan menjunjung tinggi nilai Inklusi di Tempat Kerja, Grup mengimplementasikan bentuk-bentuk penghormatan terhadap Hak-Hak Ketenagakerjaan sebagai berikut:

To support Diversity and uphold the value of Inclusion in the Workplace, the Group implements the following forms of respect for Employment Rights:

1. Memenuhi dan menghormati hak ketenagakerjaan seluruh Karyawan, seperti dalam hal:
 - Remunerasi,
 - Perlindungan jaminan sosial,
 - Penyediaan fasilitas kesehatan dan olahraga,
 - Hari dan jam kerja yang jelas,
 - Kesempatan untuk menggunakan hak cuti,
 - Memastikan keselamatan Karyawan dengan menyediakan Tempat Kerja yang aman, sehat, dan produktif.

Fulfill and respect the employment rights of all Employees, such as in terms of:

- *Remuneration,*
- *Social security protection,*
- *The provision of health and sports facilities,*
- *Clear working days and hours,*
- *The opportunity to use leave rights,*
- *Ensure the safety of Employees by providing a safe, healthy and productive Workplace.*

2. Menghormati hubungan kerja dengan Karyawan, antara lain kejelasan status Karyawan, penempatan kerja, penerimaan karyawan baru, mutasi, rotasi, promosi, demosi; dan memberikan kompensasi yang sesuai dalam setiap proses pengakhiran hubungan kerja.

Respect the work relationship with Employees, including clarity of Employee status, job placement, acceptance of new employees, mutation, rotations, promotions, demotions; and provide appropriate compensation in every act of termination of employment relationship.

3. Memberikan kesempatan pengembangan karir yang setara bagi seluruh Karyawan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan oleh Grup, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan apabila dibutuhkan untuk mendukung jabatannya.

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Implementasi Hak Asasi Manusia (Implementation of Human Rights)	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>		: 8 dari 13	

Providing equal career development opportunities for all Employees based on the competencies required by the Group, and the opportunity to attend training if needed to support their positions.

4. Memberikan jaminan dan kesempatan untuk melaksanakan ibadah bagi Karyawan tanpa mengganggu operasional Grup.

Providing guarantees and opportunities to worship for Employees without disrupting the Group's operations.

5. Memberikan kesempatan yang setara dan non-diskriminatif kepada penyandang disabilitas untuk bekerja dan mendapatkan hak yang sama; serta menyediakan Tempat Kerja yang bebas dari segala bentuk Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi yang menghargai Keberagaman dan perbedaan yang ada seperti ras, agama, jenis kelamin, budaya, usia, suku, etnis, pendidikan, atau status lainnya.

Providing equal and non-discriminatory opportunities for people with disabilities to work and receive the same rights; as well as provide a Workplace that is free from all forms of Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation that respects Diversity and differences like race, religion, gender, culture, age, ethnicity, education, or other status.

6. Menghormati kreativitas dan inovasi yang berasal dari ide-ide Karyawan.

Respects the creativity and innovation that comes from Employee ideas.

7. Menghormati hak Karyawan untuk berserikat dan berkumpul, serta bernegosiasi melalui serikat pekerja atau wakil pekerja; menyediakan fasilitas bagi Karyawan untuk menyampaikan dan menyelesaikan keluhan kesah yang diatur dalam prosedur Tata Cara Penyampaian dan Penyelesaian Keluh Kesah Karyawan (SOP 6-05-01).

Respect the rights of Employees to freedom of association and gathering, and negotiation through unions or workers representatives; provide a platform/channel for Employees to submit and resolve complaints as regulated in the procedure for Submission and Resolution of Employee Grievances (SOP 6-05-01).

- d. Grup berkomitmen tidak ada praktik bisnis yang bertentangan dengan HAM dan nilai-nilai Utama Grup, seperti:

The Group is committed to having no business practices that are contrary to Human Rights and the Group's core values, such as:

1. Larangan Tenaga Kerja Anak/*Prohibition of Child Labor*

- a. Grup melindungi hak asasi anak, oleh karena itu Grup melarang mempekerjakan Anak di bawah usia 18 (delapan belas) tahun dan berkomitmen tidak menggunakan pekerja anak (100% usia diatas 18 (delapan belas) tahun).

The Group protects children's human rights, therefore the Group prohibits the employment of Children under the age of 18 (eighteen) years and is committed to not employing child labor (100% aged over 18 (eighteen) years).

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>		: 9 dari 13	

- b. Syarat minimal usia penerimaan Karyawan adalah 18 (delapan belas) tahun.
The minimum age requirement for Employee is 18 (eighteen) years.

2. Larangan Kerja Paksa dan Perdagangan Orang/*Prohibition of Forced Labor and Human Trafficking*

Segala bentuk praktik kerja paksa dan segala bentuk perdagangan orang maupun yang mengarah kepada aktivitas tersebut adalah tindakan yang dilarang oleh Grup (*zero cases*).
All forms of forced labor practices, including forced contract workers and all forms of human trafficking or those that lead to such activities are prohibited by the Group (zero cases).

3. Larangan Tindakan Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi/*Prohibition of Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation*

- a. Grup berkomitmen tidak ada tindakan Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi di Tempat Kerja, baik terhadap Karyawan maupun Pihak Eksternal (*zero cases*).
The Group is committed to no acts of Discrimination, Sexual Violence, or Intimidation in the Workplace, either against Employees or External Parties (zero cases).
- b. Seluruh jajaran manajemen dan Karyawan dilarang melakukan Diskriminasi terhadap Karyawan yang mengajukan pengaduan terjadinya tindakan Kekerasan Seksual dan Intimidasi.
All levels of management and Employees are prohibited from Discriminating against Employees who file complaints of Sexual Harassment and Intimidation.

II. Peran Serta Pihak Eksternal untuk Turut Menghormati HAM/*Participation of External Parties to Respect Human Rights*

- a. Grup mengharapkan agar Pihak Eksternal dan pemangku kepentingan lainnya berperan serta dalam menjunjung komitmen Grup terkait HAM dan mendorong mereka untuk menerapkan kebijakan yang sama dalam perusahaan mereka, yang dinyatakan dalam Pernyataan Kepatuhan mengacu ke Kebijakan Pengadaan Berkelanjutan (P 09).
The Group expects External Parties and other stakeholders to participate in the Group's commitments regarding Human Rights and encourage them to implement the same policies within their companies, as outlined in the Compliance Statement referring to the Policy on Sustainability Procurement (P 09).
- b. Jika Grup mengidentifikasi adanya dampak yang merugikan terhadap HAM yang disebabkan oleh aktivitas atau kinerja Grup dalam berhubungan dengan Pihak Eksternal, maka Grup sebagaimana diperlukan berupaya dalam melakukan tindakan perbaikan/pencegahan secara berkelanjutan.
If the Group identifies any adverse impact to the Group's activities or performance in dealing with External Parties due to Human Rights matters, the Group shall as necessary seek to take corrective/preventive actions on an ongoing basis.

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R02
		Hal/ <i>Pages</i>	: 10 dari 13

III. Upaya Pencegahan Terjadinya Tindakan Pelanggaran HAM/*Efforts to Prevent Human Rights*

- Grup dan Karyawan berkomitmen dan bertanggung jawab untuk mencegah terjadinya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi dengan cara menjaga hubungan industrial dan budaya Inklusi yang baik dan produktif, bersikap terbuka terhadap Keberagaman Karyawan, melakukan sosialisasi kebijakan dan peraturan yang berlaku di Grup, dan melakukan praktik ketenagakerjaan yang adil dan komunikasi penuh hormat di Tempat Kerja.

The Group and its Employees are committed and responsible for preventing acts of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation by maintaining good and productive industrial relations and a culture of Inclusion, welcoming employee Diversity, conducting socialization of policy and regulations applicable to the Group, and conducting fair employment practices and respectful communication in the Workplace.
- Grup berkomitmen dalam memberikan pelatihan mengenai implementasi HAM, termasuk mengenai Diskriminasi, Kekerasan Seksual, Intimidasi, dan Keberagaman kepada Karyawan dan Pihak Eksternal yang ditempatkan di Grup setiap 1 (satu) tahun sekali dan diikuti oleh seluruh (100%) Karyawan dan Pihak Eksternal.

The Group is committed to provide training on the implementation of Human Rights, including Discrimination, Sexual Violence, Intimidation, and Diversity to Employees and External Parties placed in the Group once a year, attended by all (100%) Employees and External Parties.
- Grup membentuk komite khusus yang bertugas untuk menyusun dan melaksanakan program serta kegiatan sesuai kebijakan Grup terkait upaya pencegahan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi di Tempat Kerja, serta menyelidiki laporan terkait pelanggaran tersebut.

The Group established a special committee responsible for developing and implementing programs and activities in accordance with the Group's policy on the prevention of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation in the Workplace and investigating reports related to these violations.
- Seluruh Karyawan wajib mengenakan pakaian kerja dan atribut yang sesuai dengan aturan Grup.

All Employees are required to wear office attire and attribute that are appropriate as required by the Group policy.
- Seluruh Karyawan wajib berperilaku (tingkah laku, gerak-gerik, tutur kata) dengan sopan dan hormat.

All Employees are required to behave (behavior, gestures, speech) with courtesy and respect.
- Grup menyediakan wadah bagi Karyawan, Pihak Eksternal, dan tamu/pengunjung untuk melaporkan adanya dugaan terjadinya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi, baik yang terjadi pada dirinya sendiri maupun orang lain.

The Group provides a forum for Employees, External Parties, and guests/visitors to report any suspected acts of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation, that occur to him/herself or to others.

	KEBIJAKAN/POLICY			
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	:	P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	:	03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	:	05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	:	P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>		:	11 dari 13	

7. Pemulihan Korban Kekerasan Seksual di Tempat Kerja yang diberikan oleh Grup:
 - a. Grup memastikan agar Korban tidak mendapat tindakan balasan dari pihak yang diadukan.
 - b. Grup mengawasi kondisi dan lingkungan kerja secara berkala agar tidak terjadi Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.
 - c. Grup menjamin Korban tidak menderita kerugian akibat Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, seperti penurunan jabatan/posisi, penolakan promosi, dan lain-lain.

Recovery for Victims of Sexual Violence in the Workplace provided by the Group:

- a. *The Group ensures that the Victim does not face retaliation from the party being reported.*
- b. *The Group regularly monitors work conditions and the workplace environment to prevent Sexual Violence in the Workplace.*
- c. *The Group guarantees that the Victim does not suffer any harm as a result of Sexual Violence in the Workplace, such as demotion, denial of promotion, etc.*

IV. Tahapan Penanganan Terjadinya Pelanggaran HAM/*Stages of Handling the Human Rights Violations*

1. Setiap laporan adanya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi akan ditanggapi secara serius, seperti halnya perilaku lain yang melanggar peraturan Grup dan dapat dikenakan sanksi indisipliner, sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Grup wajib menindaklanjuti dan melakukan investigasi secara menyeluruh terhadap setiap laporan tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi yang terjadi di Grup, tindakan yang tepat akan diambil untuk menyelesaikan aduan tersebut dengan cara-cara yang dimungkinkan oleh peraturan atau hukum yang berlaku.

Every report of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation will be taken seriously, as with any other behavior that violates Group regulations and may be subject to disciplinary sanctions, up to termination of employment. The Group is required to follow up and conduct a thorough investigation of every Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation report occurring within the Group, appropriate action will be taken to resolve the complaint in ways permitted by applicable laws or regulations.

2. Grup wajib melindungi seluruh Karyawan, Pihak Eksternal, dan tamu/pengunjung sehubungan dengan kerjasama dengan Grup sehingga terhindar dari tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi.

The Group is obliged to protect all Employees, External Parties, and guests/visitors in connection with working with the Group so as to prevent acts of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation.

3. Setiap Karyawan wajib melaporkan adanya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi, baik yang terjadi pada dirinya sendiri maupun orang lain.

Every Employee is required to report any acts of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violation, and Intimidation, that occur to him/herself or to others.

4. Setiap Pihak Eksternal dan tamu/pengunjung wajib melaporkan adanya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi, baik yang terjadi pada dirinya di Tempat Kerja dan/atau diluar Tempat Kerja sehubungan dengan kerjasama dengan Grup.

	KEBIJAKAN/POLICY			
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	:	P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	:	03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	:	05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	:	P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>		:	12 dari 13	

Every External Parties and guests/visitors are required to report any acts of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation, that occur to him/herself inside and/or outside the Workplace in connection with working with the Group.

- Atasan dan/atau bagian terkait, dan/atau departemen Industrial Relations wajib menangani dan menindaklanjuti setiap laporan adanya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi yang terjadi terhadap bawahannya, Pihak Eksternal, dan/atau tamu/pengunjung di area terkait.

Each superior and/or related department, and/or the Industrial Relations department are required to handle and follow up on every report of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation that occurs against his/her subordinates, External Parties, and/or guests/visitors in the related area.

- Grup dan atasan menjamin dan menjaga kerahasiaan Karyawan yang melaporkan terjadinya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi, baik yang terjadi pada dirinya sendiri maupun orang lain. Grup menyimpan semua catatan dan informasi dari setiap keluhan dan bagaimana hal tersebut diselidiki dan diselesaikan secara rahasia.

The Group and its leaders guarantee to maintain the confidentiality of Employees who report acts of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation, that occur to themselves or with other people. The Group keeps all records and information of any grievance and how it was investigated and resolved confidential.

- Tahapan penanganan terjadinya tindakan Pelanggaran HAM diatur dalam prosedur Tata Cara Penyampaian dan Penyelesaian Keluh Kesah Karyawan (SOP 6-05-01).

The stages of handling the acts of Human Rights Violations are regulated in the procedure for Submission and Settlement of Employee Complaints (SOP 6-05-01).

V. Monitoring dan Evaluasi/*Monitoring and Evaluation*

- Pelaksanaan kebijakan HAM dimonitor oleh masing-masing kepala bagian minimal level manajerial dan apabila ada indikasi Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi, maka wajib dilaporkan ke departemen Industrial Relations.

The implementation of Human Rights policies is monitored by each division head at a minimum managerial level and if there are indications of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation, it must be reported to the Industrial Relations department.

- Departemen Industrial Relations akan melaporkan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan Intimidasi dalam bentuk rekapitulasi data kepada Direksi Grup secara periodik setiap 1 (satu) tahun sekali untuk dievaluasi dan dilakukan tindakan mitigasi yang tepat.

The Industrial Relations department will report Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and Intimidation in the form of data recapitulation to the Board of Directors periodically every 1 (one) year to be evaluated and appropriate mitigation actions.

- Kebijakan HAM ini dapat dievaluasi dan jika diperlukan dapat direvisi sesuai dengan perkembangan regulasi HAM dan bisnis Grup.

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R03
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 03
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Mei 2025
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R02
Hal/ <i>Pages</i>	: 13 dari 13		

This Human Rights policy can be evaluated and if necessary can be revised in accordance with developments in the Human Rights regulation and business model of the Group.

Kebijakan ini dikomunikasikan ke seluruh Karyawan, Pihak Eksternal (vendor/kontraktor/supplier), dan seluruh pemangku kepentingan.

This policy is communicated to all Employees, External Parties (vendors/contractors/suppliers), and all stakeholders.

Kebijakan yang diatur di atas menggantikan kebijakan sebelumnya yang terkait dengan implementasi Hak Asasi Manusia dan semua turunan yang ada. Pelanggaran terhadap kebijakan ini akan mendapatkan sanksi yang sesuai dari Grup. Demikian kebijakan ini dibuat untuk dipatuhi dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

The policy stated above shall supersede the previous policy-related implementation of Human Rights and all existing derivatives. Violation of this policy will be subject to appropriate sanction from the Grup. Thus, this policy is made to be complied with and implemented accordingly.

————— Akhir dari dokumen ini/*End of this document* —————