

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 1 dari 16

BAB 1 – TUJUAN KEBIJAKAN/*POLICY OBJECTIVE*

Kebijakan ini sebagai pedoman dalam menghormati dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan dijunjung tinggi untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Selain itu, kebijakan ini juga merupakan bagian dari upaya dalam meningkatkan Keberagaman guna mendorong produktivitas, memperkuat inovasi, dan mendukung proses pengambilan keputusan yang efektif, serta untuk mencegah, menangani, dan memberikan perlindungan terhadap segala bentuk Kekerasan Seksual dan Intimidasi dalam hubungan antara Karyawan, Pihak Eksternal sebagai mitra kerja/penyedia sumber daya, serta masyarakat sekitar.

This policy serves as a guideline for respecting and upholding Human Rights, which must be protected, respected, and upheld to safeguard human dignity. Furthermore, this policy is part of the efforts to enhance Diversity to encourage productivity, strengthen innovation, and support effective decision-making, as well as to prevent, address, and protect against all forms of Sexual Violence and Intimidation in interactions among Employees, External Parties as business partners or resource providers, and the surrounding community.

BAB 2 – RUANG LINGKUP KEBIJAKAN/*POLICY SCOPE*

Kebijakan ini sebagai pedoman bagi seluruh Karyawan dan Direksi 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**”), termasuk Pihak Eksternal dalam menghormati Hak Asasi Manusia untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan inklusif.

*This policy serves as a guideline for all Employees and the Board of Directors of 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 “**Grup**”), including External Parties, 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 Directors*

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
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*

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 2 dari 16

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945/*Law No.45 of 1945 on the constitution of The Republic of Indonesia*
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak-Hak Asasi Manusia/*Law of the Republic of Indonesia No.39 of 1999 on Human Rights*
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan/*Law of the Republic of Indonesia No.13 of 2003 on Manpower*
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia 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*
- Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di Grup/*Company Regulations and Collective Labor Agreement applicable in the Group*
- Manual Mutu ESG/*ESG Quality Manual* (QM 07-00-00-00)

BAB 5 – DEFINISI/*DEFINITIONS*

- 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, category, class, social status, economic status, gender, and language, which must be respected, upheld, and protected by the state, law, Government, and every individual for the sake of honor and protection of human dignity.
- Pelanggaran HAM** adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang, baik disengaja maupun tidak disengaja atau karena 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 any acts committed by an individual or a group of individuals, whether intentional or unintentional or negligent, which result in limiting and/or revoking the Human Rights of an individual or parties as guaranteed by Law, and where such individual or parties do not obtain, or are reasonably feared not to obtain, a fair and proper legal resolution, based on the applicable legal mechanism.

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 3 dari 16

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

3. **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.

4. **Inklusi** adalah penciptaan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial, ekonomi, politik, dan budaya tanpa hambatan atau Diskriminasi. Hal ini termasuk pengakuan terhadap Keberagaman dan perlindungan hak-hak individu, memastikan 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.

5. **Diskriminasi** adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan, baik secara langsung maupun tidak langsung, berdasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, usia, status kesehatan, disabilitas, dan bahasa, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan, atau penggunaan HAM dan kebebasan dasar dalam kehidupan 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, category, class, social status, economic status, gender, age, health status, disability, 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.

6. **Pelecehan** adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menunjukkan dan/atau memiliki niat tidak baik terhadap orang yang menjadi sasarannya sehingga dapat merusak kesehatan fisik, mental, dan/atau emosional, antara lain namun tidak terbatas pada perasaan korban yang merasa 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 intentions towards a targeted person, resulting in physical, mental, and/or emotional harm, including but not limited to the victim having feelings of being offended, discomfort, insecure, humiliated, belittled, discouraged, and/or frightened.

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

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 4 dari 16

***Intimidation** is an act of frightening, intimidating, threatening or coercing using one's influence or strength, resulting in physical, mental, and/or emotional harm, including but not limited to the victim having feelings 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 menggentarkan seseorang.

Forms of Intimidation include:

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

8. **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 hilangnya kesempatan untuk 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, 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.
 - 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.*

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 5 dari 16

- 2) *Gesture or visual harassment, which involves body language and/or movements that imply something sexual, such as lewd glances, winking or repeatedly whistling, finger gestures, 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 yang 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 of 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.*

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

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

10. **Pemulihan** adalah segala upaya yang dilakukan untuk memulihkan kondisi fisik, mental, spiritual, dan sosial Korban.

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

11. **Hak-Hak Ketenagakerjaan** adalah hak-hak atas pemenuhan remunerasi dan kesejahteraan Karyawan, perlindungan jaminan sosial (termasuk kepesertaan di 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.

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 6 dari 16

Employment Rights refer to employees’ rights to fair remuneration and welfare benefits, social security protection (including enrollment in BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Kesehatan), competency and career development, non-discriminatory Workplace practices, gender equality, occupational health and safety, and the right to freedom of association and assembly.

12. **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.

A Child is any person under the age of 18 (eighteen) years who is unmarried, including an unborn child where such recognition is in the Child’s best interests.

13. **Karyawan** adalah setiap orang yang telah mengadakan ikatan hubungan kerja dengan Grup berdasarkan kesepakatan kerja dan menerima upah atau gaji sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Employee is any person who has entered into an employment relationship with the Group under an employment agreement and receives wages or a salary in return for their services.

14. **Pihak Eksternal** adalah pihak yang bekerja sama 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.

15. **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.

BAB 6 – ISI KEBIJAKAN/*POLICY CONTENT*

6.1. PRINSIP-PRINSIP HAK ASASI MANUSIA (“HAM”)/*HUMAN RIGHTS PRINCIPLES*

Dalam menjalankan kegiatan usaha dan hubungan kerja, Grup berpedoman pada prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia sebagai berikut:

In conducting its business activities and employment relations, the Group is guided by the following Human Rights principles:

1. Penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia/*Respect for Human Rights*

Grup menghormati dan menjunjung tinggi hak, kebebasan, serta martabat setiap individu.

The Group respects and upholds the rights, freedoms, and dignity of every individual.

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 7 dari 16

2. Kesetaraan dan Non-Diskriminasi/*Equality and Non-Discrimination*

Grup menjamin perlakuan yang adil dan setara tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun.

The Group ensures fair and equal treatment without discrimination of any kind.

3. Keberagaman dan Inklusi/*Diversity and Inclusion*

Grup menghargai keberagaman serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling menghormati.

The Group values diversity and fosters an inclusive and mutually respectful work environment.

4. Perlindungan terhadap Kelompok Rentan/*Protection of Vulnerable Individuals*

Grup memberikan perlindungan dan kesempatan yang setara kepada kelompok yang memerlukan perlindungan khusus, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

The Group provides equal protection and equal opportunities to vulnerable individuals requiring special protection, in accordance with applicable laws and regulations.

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

a. Grup berkomitmen untuk menciptakan Tempat Kerja yang bebas dari Diskriminasi, Kekerasan Seksual, atau Intimidasi, serta menerapkan kebijakan toleransi nol terhadap tindakan tersebut, baik terhadap Karyawan maupun Pihak Eksternal.

The Group is committed to maintaining a Workplace free from Discrimination, Sexual Violence, or Intimidation, and adopts a zero-tolerance approach to such conduct against both Employees and External Parties.

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 Violence and Intimidation.

6. Kebebasan Berserikat dan Berunding/*Freedom of Association and Collective Bargaining*

Grup menghormati hak Karyawan untuk berserikat, berkumpul, dan menyampaikan pendapat.

The Group respects the rights of Employees to associate, assemble, and express their opinions.

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

Grup menerapkan kebijakan toleransi nol terhadap segala bentuk kerja paksa, perdagangan orang, maupun segala praktik yang memfasilitasi atau berkontribusi terjadinya tindakan tersebut.

The Group adopts a zero-tolerance approach to all forms of forced labor, human trafficking, and any practices that facilitate or contribute to such activities.

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

a. Grup tidak mempekerjakan pekerja yang belum memenuhi persyaratan usia minimum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

The Group does not employ workers who do not meet the minimum age requirements in accordance with applicable laws and regulations.

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 8 dari 16

- b. Grup berkomitmen melindungi hak asasi anak. Oleh karena itu, Grup tidak mempekerjakan Anak yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dan memastikan Tempat Kerja yang bebas dari pekerja anak. Seluruh tenaga kerja Group (100%) berusia 18 (delapan belas) tahun atau lebih.

The Group is committed to protecting children's rights. Accordingly, the Group prohibits the employment of Children under the age of 18 (eighteen) years and is committed to maintaining a Workplace free from child labor, with 100% of its workforce aged 18 (eighteen) years or above.

- c. Syarat minimal usia penerimaan Karyawan adalah 18 (delapan belas) tahun.

The minimum age requirement for Employees is 18 (eighteen) years.

9. Akses terhadap Pengaduan dan Pemulihan/*Access to Grievance and Remedy*

Grup menyediakan mekanisme pengaduan yang aman, adil, dan rahasia serta mendukung pemulihan bagi korban pelanggaran HAM.

The Group provides a safe, fair, and confidential grievance mechanism and supports remedies for victims of human rights violations.

6.2. KOMITMEN HAK ASASI MANUSIA/*HUMAN RIGHTS COMMITMENT*

Sebagai bentuk penerapan prinsip-prinsip HAM, Grup berkomitmen sebagai berikut:

As a form of implementing these Human Rights principles, the Group is committed to the following:

1. Menghormati dan Melindungi HAM/*Respecting and Protecting Human Rights*

Grup berkomitmen untuk menjalankan kegiatan usaha yang menghormati HAM, mencegah terjadinya Pelanggaran HAM di seluruh aktivitas operasional, dan berkomitmen tidak ada praktik bisnis yang bertentangan dengan HAM dan nilai-nilai Utama Grup.

The Group is committed to conducting business activities that respect human rights, preventing Human Rights Violations across all operational activities, and having no business practices that are contrary to Human Rights and the Group's core values.

2. Menjamin kesetaraan dan kesempatan yang adil/*Ensuring Equality and Fair Opportunity*

Grup menjamin adanya kesetaraan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi semua Karyawan dalam proses rekrutmen, pengembangan karir, promosi, remunerasi, dan pengakhiran hubungan kerja.

The Group guarantees equality by providing equal opportunities for all Employees in recruitment, career development, promotion, remuneration, and termination of employment.

3. Mendorong Keberagaman dan Inklusi/*Promoting Diversity and Inclusion*

Grup berkomitmen untuk menciptakan Tempat Kerja yang mendukung Keberagaman, menjunjung tinggi nilai Inklusi dan keadilan, serta mendukung partisipasi seluruh Karyawan tanpa diskriminasi.

The Group is committed to creating a Workplace that supports Diversity, upholds the values of Inclusion and fairness, and supports the participation of all Employees without discrimination.

4. Melindungi Kelompok Rentan/*Protecting Vulnerable Individuals*

Memberikan perlindungan dan akses yang setara bagi perempuan, penyandang disabilitas, serta individu lain yang berpotensi mengalami Diskriminasi atau perlakuan yang tidak adil.

	KEBIJAKAN/ <i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 9 dari 16

Providing protection and equal access for women, persons with disabilities, and other individuals potentially facing Discrimination or unfair treatment.

5. Menerapkan Kebijakan Toleransi Nol terhadap Pelanggaran HAM/*Implementing Zero Tolerance for Human Rights Violations*

Pelanggaran HAM merupakan tindakan yang melanggar hukum dan tidak dapat ditolerir (toleransi nol). Grup berkomitmen untuk memastikan tidak ada Pelanggaran HAM yang terjadi di Tempat Kerja, baik yang dialami oleh Karyawan maupun Pihak Eksternal dengan target nihil kasus. Komitmen tersebut mencakup pelarangan terhadap segala bentuk Diskriminasi, Kekerasan Seksual, pelecehan, Intimidasi, perundungan, kerja paksa, perdagangan orang, dan pekerja anak.

Human Rights Violations are unlawful acts and will not be tolerated (zero-tolerance). The Group is committed to ensuring that no Human Rights Violations occur in the Workplace, whether experienced by Employees or External Parties, with a target of zero cases. This commitment extends to prohibiting all forms of Discrimination, Sexual Violence, harassment, Intimidation, bullying, forced labor, human trafficking, and child labor.

6. Menghormati Kebebasan Berserikat/*Respecting Freedom of Association*

Mengakui dan menghormati hak Karyawan untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Recognizing and respecting the rights of Employees to form or join trade unions in accordance with applicable regulations.

7. Menyediakan Mekanisme Pengaduan yang Efektif/*Providing an Effective Grievance Mechanism*

Menjamin setiap laporan dugaan Pelanggaran HAM dapat disampaikan tanpa rasa takut terhadap tindakan pembalasan (retaliasi) dan ditangani secara objektif, adil, dan rahasia.

Ensuring that every report of alleged Human Rights Violations can be submitted without fear of retaliation and is handled objectively, fairly, and confidentially.

8. Melakukan Pemantauan dan Perbaikan Berkelanjutan/*Conducting Continuous Monitoring and Improvement*

Melakukan pemantauan, evaluasi, dan perbaikan secara berkala atas implementasi Kebijakan Implementasi HAM.

Conducting regular monitoring, evaluation, and improvement of the implementation of the Human Rights Implementation Policy.

6.3. IMPLEMENTASI HAK ASASI MANUSIA/*IMPLEMENTATION OF HUMAN RIGHTS*

Dalam rangka melaksanakan komitmen HAM, Grup menerapkan fokus perlindungan terhadap area-area yang memiliki dampak paling langsung terhadap manusia di dalam maupun di sekitar lingkungan operasional Grup. Area fokus utama tersebut mencakup aspek-aspek berikut:

To execute its Human Rights commitments, the Group focuses its protection efforts on areas that have the most direct impact on people within and around the Group's operational environment. These core focus areas include the following aspects:

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 10 dari 16

6.3.1. Penghormatan terhadap Hak Ketenagakerjaan/*Respect for Labor Rights*

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:

- 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 yang diatur undang-undang dan perusahaan,
 - 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,*
- *Clearly defined working days and working hours,*
- *Opportunities to exercise statutory and Company leave entitlements,*
- *Ensuring the safety of Employees by providing a safe, healthy and productive Workplace.*

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

Respect the work relationship with Employees, including clarity of Employees' employment status, job placement, transfers, rotations, promotions, demotions; and provide appropriate compensation in the event of termination of employment.

- Memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh Karyawan untuk pengembangan karir berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan oleh Grup, serta menyediakan akses untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang relevan, apabila dibutuhkan, untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab jabatannya.

Provide equal opportunities for all Employees to pursue career development based on the competencies required by the Group, and ensure access to relevant training and development programs, when necessary, to support the effective performance of their roles and responsibilities.

- 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.

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 11 dari 16

- 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).

6.3.2. Penerapan Kesetaraan, Keberagaman, dan Inklusi/*Implementation of Diversity, Equity, and Inclusion*

Dalam mendukung Kesetaraan, Keberagaman, dan menjunjung tinggi nilai Inklusi di Tempat Kerja, Grup mengimplementasikan prinsip-prinsip berikut sebagai berikut:

To support Equality, Diversity, and uphold the value of Inclusion in the Workplace, the Group implements the following principles:

- Menerapkan praktik penerimaan karyawan baru yang adil dan non-diskriminatif.
Adopting fair and non-discriminatory hiring practices for new employees.
- 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 providing 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.
- Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang menghargai perbedaan individu.
Promoting a work environment that respects individual differences.
- Menghormati kreativitas dan inovasi yang berasal dari ide-ide Karyawan.
Respects the creativity and innovation that come from Employee ideas.

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

- Grup mengharapkan agar Pihak Eksternal 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).

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 12 dari 16

The Group expects External Parties to participate in the Group's commitments regarding Human Rights and encourages them to implement the same policies within their companies, as outlined in the Compliance Statement referring to the Policy on Sustainable Procurement (P 09).

2. Jika Grup mengidentifikasi adanya dampak yang merugikan terhadap aktivitas atau kinerja Grup dalam berhubungan dengan Pihak Eksternal yang disebabkan permasalahan HAM, maka Grup sebagaimana diperlukan berupaya untuk melakukan tindakan perbaikan/pencegahan secara berkelanjutan.

If the Group identifies any adverse impact on 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.

Untuk memastikan bahwa area fokus perlindungan HAM di atas berjalan efektif dan berkelanjutan, Grup menerapkan mekanisme dan tata kelola implementasi yang tersusun sebagai berikut:

To ensure that the Human Rights protection focus areas mentioned above are effective and sustainable, the Group implements a structured mechanism and governance as follows:

6.3.4. Penilaian Risiko HAM/*Human Rights Risk Assessment*

Grup secara berkala melakukan penilaian risiko dan dampak HAM yang terkait dengan kegiatan operasional. Penilaian ini meliputi identifikasi potensi risiko terkait praktik ketenagakerjaan, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta dampaknya terhadap Pihak Eksternal.

Selain itu, Grup melakukan pemantauan terhadap lokasi operasional yang telah dilakukan penilaian risiko atau dampak HAM sebagai bagian dari pemantauan kinerja keberlanjutan dan penerapan prinsip ESG. Hasil penilaian tersebut digunakan sebagai dasar dalam menentukan langkah mitigasi serta tindakan perbaikan yang diperlukan.

The Group periodically conducts Human Rights risk and impact assessments related to its operational activities. These assessments include the identification of potential risks concerning labor practices, working conditions, occupational health and safety, as well as their impacts on External Parties.

Furthermore, the Group monitors operational sites where Human Rights risk or impact assessments have been conducted as part of its sustainability performance monitoring and the implementation of ESG principles. The results of these assessments serve as the foundation for determining mitigation measures and necessary corrective actions.

6.3.5. Upaya Pencegahan Terjadinya Tindakan Pelanggaran HAM/*Measures to Prevent Human Rights Violations*

1. 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,

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 13 dari 16

conducting socialization of policies and regulations applicable to the Group, and conducting fair employment practices and respectful communication in the Workplace.

2. Grup berkomitmen dalam memberikan pelatihan mengenai implementasi HAM, yang mencakup topik 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 providing annual training on the implementation of Human Rights, covering topics such as Discrimination, Sexual Violence, Intimidation, and Diversity, to Employees and External Parties assigned to the Group. The training is conducted once every year and is attended by all (100%) Employees and External Parties.

3. 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.

4. Seluruh Karyawan wajib berperilaku dengan sopan dan hormat (dalam hal tingkah laku, gerak-gerik, dan tutur kata).

All Employees are required to behave with courtesy and respect (in terms of behavior, gestures, and speech).

5. Grup berpartisipasi dalam mekanisme remediasi yang transparan guna memulihkan dampak negatif terhadap HAM dengan menyediakan wadah bagi Karyawan, Pihak Eksternal, dan tamu/pengunjung untuk melaporkan keluhan atau adanya dugaan terjadinya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, atau Intimidasi, baik yang terjadi pada dirinya sendiri maupun orang lain, serta memastikan laporan ditindaklanjuti secara adil untuk mencegah terulangnya risiko serupa di masa depan.

The Group participates in transparent remediation mechanisms to address adverse human rights impacts by providing a reporting channel for Employees, External Parties, and guests/visitors to report grievances or suspected incidents of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, or Intimidation, whether experienced by themselves or witnessed involving others. Furthermore, the Group ensures that all reports are investigated and addressed in a fair manner to prevent the recurrence of similar risks in the future.

6. Pemulihan Korban Kekerasan Seksual di Tempat Kerja yang diberikan oleh Grup:
 - a. Grup memastikan agar Korban tidak menghadapi segala bentuk tindakan pembalasan dari pihak yang diadukan.
 - b. Grup mengawasi kondisi Tempat Kerja secara berkala untuk mencegah terjadinya Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 14 dari 16

- c. Grup menjamin Korban tidak mengalami konsekuensi negatif apa pun yang timbul akibat Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, seperti penurunan jabatan/posisi, penolakan promosi, dan lain-lain.

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

- The Group ensures that Victims do not face any form of retaliation from the reported party.*
- The Group regularly monitors Workplace conditions to prevent the occurrence of Sexual Violence in the Workplace.*
- The Group ensures that Victims do not suffer any adverse consequences arising from Workplace Sexual Violence, such as demotion, denial of promotion, etc.*

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

- 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 pengakhiran hubungan kerja. Grup wajib menindaklanjuti dan melakukan investigasi secara menyeluruh terhadap setiap laporan tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, atau Intimidasi yang terjadi di Grup. Tindakan yang tepat akan diambil untuk menyelesaikan pengaduan 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 Violation, Discrimination, Sexual Violence, or Intimidation report occurring within the Group. Appropriate action will be taken to resolve the complaint in ways permitted by applicable laws or regulations.

- 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.

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

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

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

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

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 15 dari 16

5. Atasan dan/atau bagian terkait, dan/atau departemen Industrial Relations wajib menangani dan menindaklanjuti setiap laporan adanya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, atau 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 is required to handle and follow up on every report of Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, or Intimidation that occurs against his/her subordinates, External Parties, and/or guests/visitors in the related area.

6. Grup dan atasan menjamin dan menjaga kerahasiaan Karyawan yang melaporkan terjadinya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, atau Intimidasi 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, or Intimidation that occur to themselves or with other people. The Group keeps all records and information of any grievance and how they were investigated and resolved confidential.

7. Tahapan penanganan terjadinya tindakan Pelanggaran HAM diatur dalam prosedur Tata Cara Penyampaian dan Penyelesaian Keluh Kesah Karyawan (SOP 6-05-01) dan prosedur Penyampaian dan Penanganan Laporan dari Komunitas (SOP 7-10-02).

The stages of handling acts of Human Rights Violations are regulated in the procedure for Submission and Settlement of Employee Complaints (SOP 6-05-01) and Submission and Handling Reports from Community (SOP 7-10-02).

6.3.7. Monitoring dan Evaluasi/*Monitoring and Evaluation*

1. Pelaksanaan kebijakan HAM dipantau oleh masing-masing kepala bagian dengan jabatan minimal setingkat manajer. Setiap indikasi Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, atau Intimidasi wajib dilaporkan ke departemen Industrial Relations untuk ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.

The implementation of Human Rights policies is monitored by the head of each division/department at a minimum managerial level. Any indication of Human Rights Violation, Discrimination, Sexual Violence, or Intimidation must be reported to the Industrial Relations department for investigation and appropriate follow-up in accordance with the Group's applicable policies and procedures.

2. Departemen Industrial Relations akan menyampaikan laporan secara berkala kepada Direksi Grup dalam bentuk rekapitulasi data mengenai Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Kekerasan Seksual, dan/atau Intimidasi paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun. Laporan tersebut menjadi dasar bagi Direksi untuk melakukan evaluasi terhadap efektivitas implementasi kebijakan serta menetapkan langkah-langkah mitigasi dan perbaikan yang diperlukan guna mencegah terjadinya pelanggaran serupa.

The Industrial Relations department shall submit periodic reports to the Group's Board of Directors, in the form of a consolidated summary of data on Human Rights Violations, Discrimination, Sexual Violence, and/or Intimidation at least once annually. These reports serve as

	KEBIJAKAN/<i>POLICY</i>		
	Implementasi Hak Asasi Manusia <i>(Implementation of Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 03/R04
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 04
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 03 Agustus 2026
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 03/R03
		Hal/ <i>Pages</i>	: 16 dari 16

the basis for the Board of Directors to evaluate the effectiveness of the Human Rights policy implementation and to determine the necessary mitigation and corrective measures to prevent the recurrence of similar incidents.

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

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

Kebijakan yang diatur di atas menggantikan kebijakan sebelumnya yang terkait dengan implementasi Hak Asasi Manusia dan semua turunan yang ada, serta dikomunikasikan ke seluruh Karyawan dan Pihak Eksternal. 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, and shall be communicated to all Employees and External Parties. Violation of this policy will be subject to appropriate sanction from the Group. Thus, this policy is made to be complied with and implemented accordingly.

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