

KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA

HUMAN RIGHTS POLICY

No.Dokumen: TBP-H-PLC-HRGA-001T



Revisi 2

Head Office

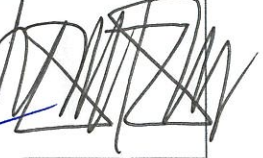
Gedung Bank Panin
JL. Jendral Sudirman, Jakarta Pusat
10270 - Indonesia

Site Office

Desa Kawasi, Kecamatan Obi
Kabupaten Halmahera Selatan
Provinsi Maluku Utara, Indonesia

Jakarta, 26 Januari 2026

Pengesahan/Ratification Section:

Disusun Oleh/ Created By:		Direviu Oleh/ Reviewed By:			Disetujui Oleh/ Approved By:
					
Muhammad Yuda Pranata	Richi Wijaya	Latif Agung Supriadi	Yohanes	Rivan Lie	Roy Arman Arfandy
CSR Compliance, Reporting and Budget Control Superintendent	Industrial Relations and Employee Relations Head	Head of External Relations	Deputy Head of Human Resource & General Affairs	Head of Human Resource & General Affairs	President Director



Riwayat Revisi/Revision History:

No. Revisi/No. Revision	Tanggal Revisi/Date of Revision	Poin Revisi/Point of Revision	Disusun Oleh/Created By:	Disetujui Oleh/Approved By:
1	16 Desember 2024	1. Penambahan ILO <i>Convention</i> no. 131 tentang Penetapan Upah Minimum/ <i>Addition of ILO Convention No.131 on Minimum Wage Fixing.</i> 2. Penambahan tugas dan tanggungjawab <i>Human Right Coordination Team/ Addition of duties and responsibilities of the Human Rights Coordination Team.</i> 3. Penambahan komitmen terhadap Hak Asasi Manusia dalam interaksinya dengan masyarakat setempat/ <i>Addition of commitment to Human Rights in interactions with the local community.</i> 4. Penambahan komitmen untuk memberikan umpan balik terkait tindak lanjut aduan/ <i>Addition of a commitment to provide feedback regarding complaints follow-up.</i> 5. Perubahan definisi Uji Tuntas Hak Asasi Manusia/ <i>Changes to the definition of Human Right Due Diligence.</i>	Muhammad Yuda Pranata Richi Wijaya	Roy Arman Arfandy
2	26 Januari 2026	1. Penambahan referensi regulasi pada latar belakang: <i>Addition of regulatory references in the background:</i> • Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2024 tentang Pedoman Pengarusutamaan Hak Asasi Manusia		

		dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan; <i>Regulation of the Minister of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia No. 16 of 2024 concerning Guidelines for Mainstreaming Human Rights in the Formulation of Legislation;</i> • Peraturan Presiden 60/ 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia sebagai pengarusutamaan isu Bisnis dan Hak Asasi Manusia; dan <i>Presidential Regulation No. 60 of 2023 concerning the National Strategy on Business and Human Rights as the mainstreaming of Business and Human Rights issues; and</i> • Resolusi Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNGA) tahun 2022 tentang Pengakuan Hak Asasi Manusia atas Lingkungan yang Bersih, Sehat, dan Berkelanjutan. <i>The 2022 United Nations General Assembly (UNGA) Resolution on the Recognition of the Human Right to a Clean, Healthy, and Sustainable Environment.</i> 2. Penambahan Definisi “Pemangku Kepentingan”, “Pemegang Hak”, “Kelompok Rentan” dan		
--	--	---	--	--

		penghapusan Definisi "Pemangku Kepentingan Utama" <i>Addition of the definitions of "Stakeholders", "Rights Holders", and "Vulnerable Groups", and the removal of the definition of "Primary Stakeholders".</i> 3. Penambahan komitmen Perusahaan terhadap Hak-Hak pada Poin D: <i>Addition of the Company's commitment to the Rights in Point D:</i> • Hak kebebasan berkumpul, perlindungan hak untuk berorganisasi dan mengemukakan pendapat; <i>The right to freedom of assembly, the protection of the right to organize, and the right to express opinions;</i> • Penghapusan bentuk-bentuk kerja paksa mengacu pada indikator dari ILO; <i>The elimination of all forms of forced labor with reference to ILO indicators;</i> • Penetapan usia minimum untuk bekerja sesuai dengan peraturan pemerintah Indonesia; <i>Establishment of the minimum age for employment in accordance with Indonesian government regulations;</i> • Pemberian upah yang setara untuk pekerjaan yang bernilai sama; dan <i>Provision of equal pay for work of equal value; and</i>		
--	--	---	--	--

		Hak atas lingkungan yang bersih, sehat, dan berkelanjutan. <i>The right to a clean, healthy, and sustainable environment.</i> 4. Penambahan Konvensi ILO sebagai referensi: Konvensi No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 dan Konvensi No. 187 tentang Kerangka Promosi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006. <i>Addition of ILO Conventions as references: Convention No. 155 on Occupational Safety and Health, 1981, and Convention No. 187 on the Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006.</i> 5. Penambahan komitmen Perusahaan dalam penerapan praktik Uji Tuntas: "Menyampaikan kepada para pemegang hak bagaimana dampak dikelola dan memastikan mereka memahami bahwa Perusahaan memiliki kebijakan dan proses yang memadai." <i>Addition of the Company's commitment in implementing Due Diligence practices: "Communicating to rights holders how impacts are managed and ensuring that they understand that the Company has adequate policies and processes in place."</i> 6. Penambahan tanggung jawab Tim Koordinasi Hak Asasi Manusia: "Melakukan pengembangan kapasitas kepada kontraktor dan		
--	--	---	--	--

		pemasok dengan mensosialisasikan kebijakan Hak Asasi Manusia dan kewajiban penghormatan Hak Asasi Manusia oleh badan usaha". <i>Addition of the responsibilities of the Human Rights Coordination Team: "Providing capacity building to contractors and suppliers by disseminating the Human Rights policy and the obligation of business entities to respect Human Rights."</i> 7. Penambahan Komitmen Perusahaan mengenai Pelatihan Hak Asasi Manusia kepada seluruh personel keamanan yang mengacu pada pedoman <i>Voluntary Principles on Security and Human Rights</i> (VPSHR). <i>Addition of the Company's commitment regarding Human Rights Training for all security personnel with reference to the Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR).</i>		
--	--	--	--	--

KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA

HUMAN RIGHTS POLICY

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

PT Trimegah Bangun Persada Tbk atau "**Perusahaan**" atau "**TBP**" sebagai perseroan terbatas, meyakini bahwa menghormati Hak Asasi Manusia serta berkontribusi pada realisasinya tidak hanya penting untuk operasi yang berkelanjutan dari bisnis Perusahaan, tetapi hal itu merupakan suatu hal yang tepat untuk dilakukan. Penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia merupakan komitmen Perusahaan untuk menyumbangkan nilai sosial yang bermakna dan berkelanjutan bagi pemangku kepentingan Perusahaan dan para pemegang hak yang relevan.

Oleh karena itu, Kebijakan ini disusun sebagai bentuk komitmen Perusahaan terhadap Hak Asasi Manusia berdasarkan standar berikut:

1. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2024 tentang Pedoman Pengarusutamaan Hak Asasi Manusia dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
2. Peraturan Presiden 60/ 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia sebagai pengarusutamaan isu Bisnis dan Hak Asasi Manusia.
3. Perjanjian Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik;
4. Perjanjian Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya;
5. Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGP);
6. Deklarasi PBB tentang Hak Masyarakat Adat (UNDRIP) untuk komunitas tempat kami beroperasi;
7. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB (UDHR);
8. Resolusi Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNGA) tahun 2022 tentang Pengakuan Hak Asasi Manusia atas Lingkungan yang Bersih, Sehat, dan Berkelanjutan.
9. Prinsip Dasar Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penggunaan Kekuatan dan Senjata Api oleh Pejabat Penegak Hukum;

PRELIMINARY

A. BACKGROUND

PT Trimegah Bangun Persada Tbk or "**The Company**" or "**TBP**" as a limited liability company, believes that respecting Human Rights and contributing to their realization is not only important for the sustainable operation of the Company's business, but it is the right thing to do. Respect for Human Rights is the Company's commitment to contribute meaningful and sustainable social value to the Company's stakeholders and the relevant rights holders.

Therefore, this Policy is being established to demonstrate the Human Rights commitment of the Company according to the following standards:

1. Regulation of the Minister of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia Number 16 of 2024 on Guidelines for Mainstreaming Human Rights in the Formulation of Legislation.
2. Presidential Regulation 60/2023 on the National Strategy on Business and Human Rights as a framework for mainstreaming Business and Human Rights issues.
3. International Covenant on Civil and Political Rights;
4. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights;
5. United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP);
6. United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP) for the communities where we operate;
7. Universal Declaration of Human Rights (UDHR);
8. United Nations General Assembly (UNGA) 2022 Resolution on the Recognition the Human Right to a Clean, Healthy, and Sustainable Environment.
9. United Nations Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials;

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 10. Kode Etik Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penegakan Hukum oleh Pejabat; 11. Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional tentang Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab; 12. Deklarasi tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja dari Organisasi Buruh Internasional (International Labor Organization/ILO), yang sesuai dengan bisnis Perusahaan; dan 13. Dewan Internasional untuk Pertambangan dan Logam (ICMM) mengenai prinsip-prinsip pertambangan terkait Hak Asasi Manusia dan prinsip-prinsip internasional lainnya yang berlaku, termasuk Prinsip Sukarela tentang Keamanan dan Hak Asasi Manusia (<i>Voluntary Principles On Security and Human Rights</i>); 14. Kongres Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Pencegahan Kejahatan dan Perlakuan Terhadap Pelaku Kejahatan terkait Penggunaan Kekuatan dan Senjata Api oleh Petugas Penegak Hukum; 15. UU Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia; 16. UU Nomor 26 tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia; 17. Peraturan Presiden Nomor 53 tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia tahun 2021-2025; 18. Peraturan Presiden nomor 60 tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia. | <ol style="list-style-type: none"> 10. United Nations Code of Conduct for Law Enforcement Officials; 11. OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct; 12. Declaration on Principles and Fundamental Rights at Work by International Labour Organization (ILO), in accordance with the Company's business; and 13. International Council on Mining and Metals (ICMM) Mining Principles related to Human Rights and other applicable international principles, including the Voluntary Principles on Security and Human Rights; 14. United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders related to Basic principles on the use of force and firearms by law enforcement officials; 15. Constitution Number 39 of 1999 concerning Human Rights; 16. Constitution Number 26 of 2000 concerning the Human Rights Court; 17. Presidential Regulation Number 53 of 2021 concerning the National Action Plan for Human Rights for the year 2021-2025; 18. Presidential Regulation Number 60 of 2023 on the National Business and Human Rights Strategy. |
|--|--|

Kebijakan ini merupakan pedoman untuk kebijakan atau prosedur lain yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia yang telah dan akan disusun dengan melibatkan para pemegang hak Perusahaan, terutama kelompok rentan yang berisiko terdampak oleh dampak Hak Asasi Manusia terkait dengan aktivitas Perusahaan.

B. RUANG LINGKUP

Kebijakan ini berlaku untuk PT Trimegah Bangun Persada Tbk., beserta Entitas Anak Usaha dan Entitas Asosiasi/Afiliasinya. Lingkup kebijakan ini mencakup seluruh pemangku kepentingan dan pemegang hak yang terdampak oleh kegiatan bisnis Perusahaan dimana Perusahaan beroperasi, baik internal (Pegawai) maupun eksternal (Mitra Bisnis dan Masyarakat Lokal) Perusahaan.

Perusahaan memastikan setiap karyawan memahami kebijakan ini dan menjadikannya

This policy is a guideline for other policies or procedures related to Human Rights that have been and will be prepared by engaging the Company's rights holders, especially the vulnerable group who are at risk of being affected by Human Rights impacts related to the Company's activities.

B. SCOPE OF WORKS

This policy applies to PT Trimegah Bangun Persada Tbk., including its Subsidiary Entities and Associated/Affiliated Entities. The scope of this policy includes all stakeholders and rights holders affected by the Company's business activities where the Company operates, both internal (Employees) and external (Business Partners and Local Community) of the Company.

The Company ensures that every employee understands the Human Rights Policy and

sebagai panduan, serta turut mengkomunikasikan dalam setiap aktivitas Perusahaan.

uses it as a guide to inform all Company's activities.

C. DEFINISI

Dalam Kebijakan ini, istilah-istilah berikut memiliki arti sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

- Kelompok rentan adalah individu atau kelompok yang memiliki tingkat paparan lebih tinggi terhadap risiko atau potensi dampak negatif baik secara langsung maupun tidak langsung yang timbul dari operasi perusahaan, rantai pasok, produk, dan/atau layanan. Kerentanan tersebut dapat disebabkan oleh faktor sosial, ekonomi, fisik, hukum, atau struktural.

Contoh kelompok rentan dapat mencakup, namun tidak terbatas pada: pekerja perempuan, pekerja dengan disabilitas, pekerja migran (termasuk migran antar provinsi dan kabupaten, dan migran dari luar negeri (IFC *Guiding Note Performance Standard 2 (PS2): Labor and Working Conditions*)), pekerja kontraktor, masyarakat lokal yang kurang beruntung atau termarginalkan, serta anak-anak.

- Mitra bisnis adalah pemasok, kontraktor, sub kontraktor dan pihak lainnya yang mempunyai hubungan usaha dengan Perusahaan.
- Pemangku kepentingan adalah individu atau kelompok yang memengaruhi atau dipengaruhi oleh kegiatan, produk, dan layanan perusahaan, baik dari dalam maupun luar organisasi.
- Pemegang Hak adalah individu atau kelompok yang hak asasi atau hak kolektifnya dapat langsung terpengaruh oleh aktivitas, produk, atau layanan bisnis. Pemegang hak dikategorikan menjadi pemegang hak internal yaitu karyawan perusahaan, dan pemegang hak eksternal yaitu masyarakat setempat di sekitar operasional perusahaan.

Pemegang hak berbeda dari stakeholder, mereka tidak hanya memiliki kepentingan, tetapi juga hak hukum yang harus dihormati dan dilindungi oleh bisnis.

C. DEFINITION

In this Policy, the following terms shall have the meaning as described below:

- Vulnerable groups are individuals or groups that have a higher level of exposure to risks or potential adverse impacts, whether directly or indirectly, arising from the company's operations, supply chain, products, and/or services. Such vulnerability may be caused by social, economic, physical, legal, or structural factors.

Examples of vulnerable groups may include, but are not limited to: women workers, workers with disabilities, migrant workers (include those who migrate across provinces and regencies, as well as foreign migrant (IFC *Guiding Note Performance Standard 2 (PS2): Labor and Working Conditions*)), contract workers, disadvantaged or marginalized local communities, and children.

- Business partners who are suppliers, contractors, subcontractors, and other parties who are in a business relationship with the Company.
- Stakeholders are individuals or groups that influence or are influenced by a company's activities, products, and services, whether from within or outside the organization.
- Rights holders are individuals or groups whose human rights or collective rights may be directly affected by business activities, products, or services. Rights holders are categorized into internal rights holders, namely company employees, and external rights holders, namely local communities surrounding the company's operations.

Rights holders are different from stakeholders; they do not only have interests, but also legal rights that must be respected and protected by businesses.

Seluruh pemegang hak adalah pemangku kepentingan.

All rights holders are stakeholders.

- Penilaian Dampak Lingkungan, Sosial, dan Kesehatan (Environment, Social and Health Impact Assessment/ESIA) adalah suatu proses untuk mengevaluasi potensi dampak proyek atau kegiatan tertentu terhadap lingkungan, masyarakat, dan kesehatan masyarakat.
- Environment, Social and Health Impact Assessment (ESIA) is a process for evaluating the potential impact of a particular project or activity on the environment, society, and public health.
- Penilaian Risiko Keamanan dan Masyarakat adalah suatu proses untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menilai potensi risiko keamanan yang dapat timbul dari suatu proyek, kegiatan, atau kondisi tertentu terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya.
- Security and Community Risk Assessment is a process to identify, analyze, and assess potential security risks that can arise from a particular project, activity, or condition to the community and the surrounding environment.
- Uji Tuntas Hak Asasi Manusia adalah proses menilai dampak Hak Asasi Manusia yang aktual dan potensial, mengintegrasikan dan menindak lanjuti temuan-temuan, melacak tanggapan, dan mengkomunikasikan bagaimana dampak-dampak tersebut diatasi (Uji Tuntas: pedoman interpretatif, panduan ini dikembangkan oleh Kantor Komisararis Tinggi Hak Asasi Manusia (OHCHR). https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage).
- Human Rights Due Diligence is the process of assessing actual and potential human rights impacts, integrating and acting upon the findings, tracking responses, and communicating how impacts are addressed (Due Diligence: An Interpretive Guideline, developed by the Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage).
- Tim Koordinasi Hak Asasi Manusia adalah Tim yang bertugas dalam melakukan pengawasan terkait Hak Asasi Manusia yang terdiri dari Departemen *Sustainability*, *Human Resource*, *Legal*, *Purchasing* serta *External Relations*.
- The Human Rights Coordination Team is a team that responsible for overseeing Human Rights and consists of the Sustainability, Human Resource, Legal, Purchasing, and External Relations Departments.

D. HAK ASASI MANUSIA

PT Trimegah Bangun Persada Tbk., Anak Perusahaan dan Afiliasinya berkomitmen dalam pengelolaan isu-isu Hak Asasi Manusia baik di dalam maupun di luar operasional/produksi Perusahaan. Perusahaan berkomitmen untuk beroperasi dengan cara yang menghargai dan melindungi Hak Asasi Manusia dimanapun Perusahaan beroperasi. Kebijakan Perusahaan, proses manajemen, program investasi masyarakat, dan partisipasi dalam inisiatif sukarela bersifat saling melengkapi dan dimaksudkan untuk menyelaraskan dan memperkuat komitmen Perusahaan untuk menghormati Hak Asasi Manusia, yang meliputi, namun tidak terbatas pada:

D. HUMAN RIGHTS

PT Trimegah Bangun Persada Tbk., its Subsidiaries and Affiliates are committed to managing Human Rights issues both inside and outside of the Company's operations/productions. The Company is committed to operating in a manner that respects and protects Human Rights wherever it operates. Company policies, management processes, community investment programs, and participation in voluntary initiatives are complementary and are intended to be aligned with and strengthen the Company's commitment to respect Human Rights, which include, but are not limited to:

- Hak untuk hidup, kebebasan untuk tidak diperbudak, tidak disiksa dan mendapat keamanan;
- Berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat;
- Standar hidup yang layak, pendidikan, dan mengambil keputusan sendiri;
- Hak untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif;
- Hak kebebasan berkumpul, perlindungan hak untuk berorganisasi dan mengemukakan pendapat;
- Penghapusan bentuk-bentuk kerja paksa mengacu pada indikator dari ILO;
- Penetapan usia minimum untuk bekerja sesuai dengan peraturan pemerintah Indonesia;
- Pemberian upah yang setara untuk pekerjaan yang bernilai sama
- Kondisi kesehatan dan keselamatan tenaga kerja di tempat kerja;
- Bebas dari diskriminasi dalam ketenaga kerjaan dan pekerjaan terkait jenis kelamin, ras, etnis, disabilitas, agama, dll;
- Hak mendapatkan akses solusi yang efektif dan jaminan sosial;
- Hak atas lingkungan yang bersih, sehat, dan berkelanjutan; budaya, identitas, tradisi, aspirasi maupun mata pencaharian masyarakat adat.
- Right to life, liberty not be enslaved, not be tortured and have security;
- Participate in public life;
- A decent standard of living, education and self determination;
- Right to have conducive work environment;
- The right to freedom of assembly, protection of the right to organize, and freedom of expression;
- The elimination of all forms of forced labor, referring to ILO indicators;
- The establishment of a minimum age for employment referring to Indonesian government regulations;
- The provision of equal remuneration for work of equal value.
- Health and safety conditions of workers in the workplace;
- Freedom from discrimination in employment and work on the basis of gender, race, ethnicity, disability, religion, etc.
- Right to access to effective remedies and social security;
- The right to a clean, healthy, and sustainable environment; culture, identity, traditions, aspirations and livelihoods of indigenous people.

Kebijakan Hak Asasi Manusia PT Trimegah Bangun Persada Tbk., akan menumbuhkan kesadaran yang lebih baik terhadap isu-isu Hak Asasi Manusia di seluruh Perusahaan dan meningkatkan kemampuan Perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengelola isu-isu Hak Asasi Manusia, terkait karyawan Perusahaan, masyarakat dan para pemangku kepentingan. Kebijakan ini juga:

The Human Rights Policy of PT Trimegah Bangun Persada Tbk., will foster increase awareness of Human Rights issues throughout the Company and enhances the Company's ability to identify and manage Human Rights issues related to Company employees, communities and stakeholders. This policy also:

- Memperkuat kebijakan, proses, dan kegiatan yang ada yang mendukung nilai-nilai dan komitmen Hak Asasi Manusia Perusahaan, yang meliputi kebijakan khusus tentang hubungan kerja, keunggulan operasional, dan keamanan;
- Mengidentifikasi kebutuhan baru tertentu untuk pengkajian operasional tertentu dan pelatihan untuk lingkungan operasional dimana isu-isu Hak Asasi Manusia mungkin lebih relevan; dan
- Strengthens existing policies, processes and activities that support our Human Rights values and commitments, including specific policies on employment relations, operational excellence and security;
- Identifies specific new needs for assessment of specific operations and training for operating environments where Human Rights issues may be more relevant; and

- Menetapkan akuntabilitas yang jelas bagi manajemen lini dalam menerapkan kebijakan dan komitmen perusahaan kami dalam menyediakan sumber daya, dukungan, dan peninjauan yang diperlukan manajemen.

Semua karyawan PT Trimegah Bangun Persada Tbk., diharuskan untuk mematuhi kebijakan ini, yang elemen kuncinya adalah sebagai berikut:

- Karyawan – Perusahaan memperlakukan semua karyawannya dengan hormat dan bermartabat dan mempromosikan keberagaman di tempat kerja. Kebijakan dan prosedur Perusahaan mematuhi semua undang-undang nasional terkait ketenagakerjaan dan imigrasi yang berlaku dan sesuai dengan konvensi ILO yang berkaitan yaitu:
 1. Konvensi No. 29 tentang Kerja Paksa atau Wajib, 1930;
 2. Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948;
 3. Konvensi No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949;
 4. Konvensi No. 100 tentang Kesetaraan Remunerasi, 1951;
 5. Konvensi No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa, 1957;
 6. Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958;
 7. Konvensi No. 131 tentang Penetapan Upah Minimum, 1970;
 8. Konvensi No. 138 tentang Usia Minimum, 1973;
 9. Konvensi No. 156 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981;
 10. Konvensi Nomor 169 tentang Masyarakat Adat dan Masyarakat Adat, 1989;
 11. Konvensi No. 174 tentang Pencegahan Kecelakaan Industri Besar, 1993;
 12. Konvensi No. 176 tentang Keselamatan dan Kesehatan Tambang, 1995;
 13. Konvensi No. 182 tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999;
 14. Konvensi No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019.
 15. Konvensi No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981

- Establishes clear accountability for line management in implementing our Company's policies and commitment in providing management with the necessary resources, support and review.

All employees of PT Trimegah Bangun Persada Tbk., are required to comply with this policy, the key elements of which are as follows:

- Employees – The Company treats all its employees with respect and dignity and promotes workplace diversity. The Company's policies and procedures comply with all applicable national labor and immigration laws and align with the relevant ILO conventions, namely:
 1. Convention No. 29 on Forced or Compulsory Labor, 1930;
 2. Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948;
 3. Convention No. 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining, 1949;
 4. Convention No. 100 on Equal Remuneration, 1951;
 5. Convention No. 105 on the Abolition of Forced Labor, 1957;
 6. Convention No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation), 1958;
 7. Convention No. 131 on Minimum Wage Fixing, 1970;
 8. Convention No. 138 on Minimum Age, 1973;
 9. Convention No. 156 on Workers with Family Responsibilities, 1981;
 10. Convention No. 169 on Indigenous and Tribal Peoples, 1989;
 11. Convention No. 174 on Prevention of Major Industrial Accidents, 1993;
 12. Convention No. 176 on Mine Safety and Health, 1995;
 13. Convention No. 182 on Worst Forms of Child Labor, 1999;
 14. Convention No. 190 on Violence and Harassment, 2019.
 15. Convention No. 155 on Occupational Safety and Health, 1981

16. Konvensi No. 187 tentang Kerangka Promosi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006

Perusahaan berkomitmen untuk memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan terpenuhi dan memberikan mereka kondisi kerja yang aman. Selain itu, Perusahaan akan berkomitmen tidak akan melakukan pembalasan ataupun diskriminasi terhadap karyawan yang melaporkan insiden dan kondisi bahaya di lingkungan kerjanya. Perusahaan berkomitmen mencegah, mendeteksi, menekan dan dengan tegas menolak dan melarang segala bentuk diskriminasi ras, warna kulit, jenis kelamin, kebangsaan, agama, opini politik, dan asal usul sosial. Perusahaan tidak menggunakan segala bentuk kerja paksa dalam bentuk apapun sebagai sarana hukuman atau lainnya, dan memastikan bahwa tidak adanya pekerja anak dalam semua aktivitas dan operasi Perusahaan. Perusahaan juga tidak mendukung segala macam kegiatan terkait perdagangan manusia.

Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berkumpul, berorganisasi dan mengemukakan pendapat.

Segala rekrutmen dijalankan tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun, dan kandidat yang diterima merupakan kandidat yang memiliki skill yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Perusahaan berkomitmen bahwa setiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan yang sama terkait pengembangan diri, promosi jabatan serta memperoleh upah minimum sesuai dengan aturan ketenagakerjaan tanpa memandang ras, warna kulit, jenis kelamin, etnis, kebangsaan, agama, opini politik dan latar belakang sosial.

Perusahaan melarang dengan tegas segala bentuk kekerasan, pelecehan, eksploitasi dan intimidasi baik antar karyawan maupun pemangku kepentingan, Perusahaan tidak mempekerjakan karyawan dibawah umur 18 tahun, kecuali dalam rangka magang atau pelatihan kejuruan, yang penyelenggaraannya bekerja sama dengan lembaga pendidikan yang sah.

- Mitra bisnis – Perusahaan mengharuskan para mitra bisnis untuk menghormati hak-hak pemegang haknya. Perusahaan mewajibkan mitra bisnis untuk mematuhi semua undang-

16. Convention 187 on Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006

The Company is committed to ensuring the health and safety of its employees and providing them with a safe working environment. In addition, the Company will commit to not engaging in retaliation or discrimination against employees who report incidents and hazardous conditions in their work environment. The Company is committed to preventing, detecting, suppressing, and firmly prohibiting all forms of discrimination based on race, skin color, gender, nationality, religion, political opinion, and social origin. It does not engage in any form of forced labor, as a mean of punishment or otherwise, and ensure that no child labor is present in any of its business activities and operations. The Company also does not support any activities related to human trafficking.

The Company provides employees with the freedom to assemble, organize, and express their opinions.

All recruitment is carried out without discrimination in any form, and candidates are selected based on their skills that align with the Company's needs. The Company is committed to ensuring that every employee has equal opportunities for self-development, job promotion, and minimum wages in accordance with labor regulations, regardless of race, skin color, gender, ethnicity, nationality, religion, political opinion and social origin.

The Company strictly prohibits all forms of violence, harassment, exploitation, and intimidation among both employees and stakeholders, the Company does not employ people under the age of 18, except for internships or vocational training, which are conducted in collaboration with legitimate educational institutions.

- Business partners – The Company requires its business partners to respect the rights of their rights holders. The Company requires business partners to

undang di negara Indonesia yang berlaku dan mendorong mereka untuk mematuhi prinsip-prinsip dasar perburuhan ILO. Perusahaan juga bekerja sama dengan para mitra bisnis untuk memperkuat kesadaran akan isu-isu Hak Asasi Manusia yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Kebijakan Pengadaan yang Bertanggung jawab (*Responsible Sourcing Policy*).

comply with all applicable Indonesian laws and encourage them to comply with ILO basic labour principles. The Company also works together with its business partners to strengthen awareness of Human Rights issues which are inseparable part of the Responsible Sourcing Policy.

Perusahaan akan mengkomunikasikan Kebijakan Hak Asasi Manusia dan persyaratannya kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal, khususnya kepada kelompok paling rentan yang terkena dampak terkait aktivitas Perusahaan. Upaya komunikasi ini termasuk peningkatan kesadaran umum dan pelatihan mengenai isu-isu terkait Hak Asasi Manusia dan ekspektasi Perusahaan di kalangan pimpinan senior Perusahaan, fungsi operasi, serta karyawan dan kontraktor, khususnya mereka yang beroperasi di lingkungan dan situasi dengan risiko pelanggaran Hak Asasi Manusia yang lebih tinggi.

The Company will communicate the Human Right Policy and its requirements to internal and external stakeholders, especially to the most vulnerable groups affected by the Company's activities. These communication efforts include raising general awareness about and training on Human Rights related issues and the Company's expectation among our senior corporate leadership, our operations function, and employee and contractors, particularly those that operate in environments and situations with higher risks of Human Rights violations.

E. MASYARAKAT LOKAL

Perusahaan menunjukkan komitmen terhadap Hak Asasi Manusia dalam interaksinya dengan masyarakat setempat, melalui tindakan berikut:

1. Mendorong komunikasi dua arah proaktif yang berkelanjutan dan inklusif dengan masyarakat dan perwakilannya; dengan mekanisme pelibatan yang terdiri dari konsultasi publik, musyawarah dan dialog, penyampaian aspirasi dan penerimaan pengaduan, serta transparansi dan akses informasi;
2. Melalui proses Penilaian Dampak Lingkungan, Sosial, dan Kesehatan (*Environment, Social and Health Impact Assessment, ESIA*) Perusahaan untuk semua proyek bermodal besar, serta untuk operasi yang ada di lingkungan operasi yang sensitif;
3. Melalui kontribusi Perusahaan terhadap pembangunan sosial-ekonomi di masyarakat tempat Perusahaan beroperasi;
4. Melalui penghormatan atas nilai-nilai lokal dan warisan budaya; dan
5. Melalui praktik Perusahaan, yang sesuai dengan pedoman eksternal yang relevan, termasuk pedoman eksternal terkait masyarakat adat.

E. LOCAL COMMUNITIES

The Company demonstrates a commitment to Human Rights in its interactions with the local community, through the following action:

1. By encouraging sustainable, proactive two-way, and inclusive communication with the communities and their representative; through the engagement mechanism such as public consultation, focus group discussion, aspiration delivery, grievance mechanism, transparency and access to information;
2. Through the Company's Environment, Social and Health Impact Assessment (ESIA) process for all large-capital projects, as well as for operations in sensitive operating environments;
3. Through contribution to the socio-economic development of the communities by the Company's operations;
4. Through the respect for local values and cultural heritage; and
5. Through Company practices, which comply with relevant external guidelines, including external guidelines related to indigenous peoples.

Perusahaan juga berkomitmen untuk bertanggungjawab secara sosial kepada masyarakat sekitar melalui program Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM) yang berfokus pada 5 (lima) Pilar, dan diimplementasikan di seluruh masyarakat (terutama kelompok rentan seperti anak-anak, perempuan, penyandang disabilitas, dan kaum minoritas) yang terdampak oleh operasi Perusahaan.

Lima pilar program PPM adalah sebagai berikut:

- Pendidikan;
- Kesehatan;
- Pengembangan ekonomi;
- Sosial budaya;
- Pengembangan infrastruktur.

F. UJI TUNTAS

Perusahaan menerapkan praktik uji tuntas sesuai dengan kaidah Panduan PBB (UNGP) tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia yang termasuk:

1. Penilaian Dampak Hak Asasi Manusia (HRIA) untuk mengidentifikasi dan menilai dampak aktual atau potensial yang merugikan Hak Asasi Manusia yang mungkin disebabkan, berkontribusi, atau terkait langsung dengan perusahaan;
2. Mengambil tindakan yang tepat dan mengintegrasikan temuan-temuan dari penilaian dampak di seluruh proses perusahaan yang relevan;
3. Melacak efektivitas tindakan untuk menilai apakah tindakan tersebut berhasil; dan
4. Menyampaikan kepada para pemegang hak bagaimana dampak dikelola dan memastikan mereka memahami bahwa Perusahaan memiliki kebijakan dan proses yang memadai.

Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari HRIA, Perusahaan melakukan identifikasi pemegang hak, analisis potensi perbedaan risiko dan dampak terhadap kelompok pemegang hak dan pemilahan hasil berdasarkan kelompok pemegang hak.

Selain *Human Rights Impact Assessments* (HRIA) kami juga melakukan *Security and Community Risk Assessments* untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menilai potensi risiko keamanan yang dapat timbul dari suatu proyek, kegiatan, atau

The Company is also committed to being socially responsible to the local community through the Community Development Empowerment (CDE) program which focuses on 5 (five) Pillars of CDE, and is implemented in all communities (especially for vulnerable groups such as children, women, people with disabilities, and minority) affected by the Company's operations.

The five pillars of CDE programs are as follow:

- Education;
- Health;
- Economic development;
- Socio-cultural;
- Infrastructure development.

F. DUE DILIGENCE

The Company incorporates due diligence practices in accordance with the UN Guiding Principles (UNGP) for Business and Human Rights which include:

1. Human Rights Impact Assessments (HRIA) to identify and assess actual or potential adverse Human Rights impacts that the company may cause, contribute to, or be directly linked to;
2. Taking appropriate action and integrating findings from impact assessments across relevant company processes;
3. Tracking the effectiveness of measures in order to assess whether they are working; and
4. Communicating to rights holders how impacts are managed and ensuring they understand that the Company has adequate policies and processes in place.

As an inseparable part of HRIA, the Company carries out the identification of rights holders, an analysis of the potential differential risks to and impacts on rights holder groups and a disaggregation of results by rights holder group.

In addition to the Human Rights Impact Assessments (HRIA), we also conduct Security and Community Risk Assessments to identify, analyze, and assess potential security risks that can arise from a particular

kondisi tertentu terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Dalam pelaksanaan uji tuntas, Perusahaan melibatkan pemegang hak yang berpotensi terekspos risiko tinggi terhadap dampak buruk pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Hasil penilaian tersebut selanjutnya dapat dijadikan sumber informasi tambahan untuk proses bisnis yang relevan serta menjadi bahan pengembangan Kebijakan Hak Asasi manusia milik Perusahaan. Dalam praktik uji tuntas tersebut, Perusahaan mengidentifikasi, menilai, dan meminimalkan potensi dampak yang merugikan terhadap Hak Asasi Manusia yang berpotensi timbul sebagai dampak dari operasi bisnis Perusahaan.

Tim uji tuntas terdiri dari namun tidak terbatas pada Tim Koordinasi Hak Asasi Manusia dan pihak ketiga independen yang kompeten (jika diperlukan) dengan menggunakan metode yang kredibel, serta melibatkan:

- Wawancara dengan pemegang hak utama – termasuk dengan karyawan, tokoh masyarakat setempat, ekonom, perwakilan polisi dan pemerintah, serta pakar keamanan dan Hak Asasi Manusia;
- Penilaian Hak Asasi Manusia oleh tim penilai pihak ketiga yang independen dan kompeten;
- Penilaian terhadap konflik lokal; dan
- Penilaian terhadap Prinsip Sukarela tentang Keamanan dan Hak Asasi Manusia (*Voluntary Principles on Security and Human Rights*).

Penilaian kembali dampak dan risiko terhadap Hak Asasi Manusia akan dilaksanakan secara independen setiap tiga tahun dan/atau jika terjadi perubahan yang signifikan dalam hal ekspansi usaha, perubahan hubungan kerjasama dan/atau perubahan kondisi politik dan sosial.

Perusahaan memberikan kesempatan pemegang hak yang berpartisipasi dalam penilaian risiko dan masyarakat yang terdampak oleh operasional Perusahaan untuk meninjau isu-isu utama dan temuan-temuan yang relevan bagi mereka.

Perusahaan pun mengajak mereka berkonsultasi untuk memberikan umpan balik mengenai temuan-temuan tersebut. Pelaksanaan tindak lanjut hasil asesmen tersebut dimonitor secara berkala dalam sesi pelaporan rutin ke Direksi maupun Komite Etik dan Risiko, selaras dengan pelaporan manajemen risiko.

project, activity, or condition to the community and the surrounding environment.

In carrying out its due diligence, the Company will involve the rights holders who have a potential high risks of being exposed to the negative impacts of Human Rights violations.

The results of this assessments will then be used to inform relevant business processes and will be the input for continuous improvement of the Company's Human Rights Policy. In such due diligence practices, the Company identifies, assesses, and minimizes potential adverse impacts on Human Rights that could arise due to the Company's business operations.

The due diligence team consists of but is not limited to the Human Rights Coordination Team and independent, qualified third party assessors (if required) using a credible methodology. The assessment involves:

- Interviews with key rights holders – including employees, local community leaders, economists, police and government representatives, and security and Human Rights experts;
- Human Rights assessments by independent, qualified third party assessors;
- Assessment of local conflicts; and
- Assessment of the Voluntary Principles on Security and Human Rights.

Independent Human Rights Impacts and Risks reassessment will be conducted every three year and/or if there are significant changes in business expansion, changes in cooperative relationships, and/or changes in political and social conditions.

The Company provides the rights holders participating in Human Rights risk assessment and community affected by the Company's operations the opportunity to review key issues and findings that are relevant to them.

The Company also invites these rights holders to provide feedback on these findings. The implementation of follow-up actions, and, if required, corrective actions, related to the assessment results are monitored periodically in routine reporting sessions to the Board of

Directors and the Ethics and Risk Committee, in line with risk management reporting.

G. TIM KOORDINASI HAK ASASI MANUSIA

Tim Koordinasi Hak Asasi Manusia merupakan tim yang ditunjuk oleh Perusahaan untuk melakukan pengawasan terhadap penerapan Kebijakan Hak Asasi Manusia, proses Uji Tuntas, dan proses penerapan remediasi dalam operasi Perusahaan.

Tim Koordinasi Hak Asasi Manusia bertanggungjawab untuk:

- Mengembangkan dan memimpin agenda Hak Asasi Manusia di seluruh operasi dan rantai pasokan perusahaan, sejalan dengan nilai-nilai dan komitmen Perusahaan.
- Mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan Hak Asasi Manusia yang menonjol sebagai akibat dari operasi dan hubungan bisnis;
- Mengembangkan dan memonitor rencana aksi untuk mengatasi dampak Hak Asasi Manusia yang aktual dan potensial, termasuk remediasi;
- Mengawasi penerapan strategi dan mengintegrasikan *Human Rights Due Diligence* di seluruh organisasi dan mitra bisnis;
- Mengkomunikasikan Kebijakan Hak Asasi Manusia Perusahaan ke seluruh pemangku kepentingan internal dan eksternal;
- Mengintegrasikan Kebijakan Hak Asasi Manusia ke dalam sistem manajemen Perusahaan;
- Mengkomunikasikan hasil *Human Rights Due Diligence* kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal;
- Mengembangkan sistem untuk memonitor kinerja Hak Asasi Manusia pada rantai pasokan Perusahaan;
- Meningkatkan kompetensi Tim Koordinasi mengenai Hak Asasi Manusia dengan mengikuti seminar atau pelatihan yang relevan.
- Melakukan pengembangan kapasitas kepada kontraktor dan pemasok dengan mensosialisasikan kebijakan Hak Asasi Manusia dan kewajiban penghormatan Hak Asasi Manusia oleh badan usaha.

G. HUMAN RIGHTS COORDINATION TEAM

The Human Rights Coordination Team is team appointed by the Company to oversee the implementation of the Human Rights Policy, Due Diligence process, and remediation implementation process in the Company's operations.

The Human Rights Coordination Team are responsible for:

- Develop and lead the human rights agenda throughout the company's operations and supply chain, in line with Company's values and commitment;
- Identify and address the salient human rights issues as result of its own operations and business relationships;
- Develop and monitor action plan to address actual and potential human rights impacts, including remediation;
- Oversee the implementation of strategy and embedding *Human Rights Due Diligence* throughout the organization and business partners;
- Communicate the Company's Human Rights Policy to all internal and external stakeholders;
- Integrate Human Rights Policy into the Company's management system;
- Communicate the results of Human Rights Due Diligence to internal and external stakeholders;
- Develop a system for monitoring Human Rights performance in the Company's supply chain;
- Improve competency of Coordination Team in Human Rights by attending relevant seminars or training.
- Conduct capacity building for contractors and suppliers by communicating the Human Rights policy and the obligation of business entities to respect Human Rights.

H. PERLINDUNGAN ASSET

Perusahaan melindungi karyawan dan asetnya serta menyediakan lingkungan yang aman agar operasi bisnis dapat berjalan dengan sukses. Pedoman dan proses manajemen Perusahaan untuk keamanan di wilayah operasi Perusahaan sesuai dengan Prinsip-Prinsip Sukarela tentang Keamanan dan Hak Asasi Manusia (VPSHR).

Melalui kerjasama dengan pemerintah dalam upaya menjaga hubungan dan mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak masyarakat, seluruh personel keamanan Perusahaan baik internal maupun eksternal (TNI atau Polisi), wajib menerapkan pengaturan pengamanan yang berdasarkan pada prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia dalam penggunaan kekuatan dan khususnya penggunaan senjata api sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Pelaksanaan pengamanan dan penegakan hukum baik di dalam maupun disekitar kawasan Perusahaan akan mengedepankan cara-cara nirkekerasan sebelum menggunakan kekuatan dan senjata api secara terukur.

Aparat penegak hukum tidak boleh menggunakan senjata api terhadap orang lain kecuali untuk membela diri atau membela orang lain terhadap ancaman kematian atau cedera serius, untuk mencegah terjadinya kejahatan berat yang mengancam nyawa, untuk menangkap seseorang yang melakukan tindakan bahaya serta melakukan perlawanan, atau untuk mencegah pelaku melarikan diri, dan hanya jika cara-cara yang tidak ekstrim (terbatas) tidak cukup untuk mencegah hal tersebut terjadi. Dalam kondisi apa pun, penggunaan senjata api yang mematikan hanya dapat dilakukan jika sudah tidak ada cara lain demi untuk melindungi nyawa manusia.

Sebagai bagian dari penguatan pemahaman HAM, seluruh personel keamanan menerima pelatihan HAM yang mengacu pada pedoman VPSHR.

I. REMEDIASI

Perusahaan berkomitmen untuk menyediakan dukungan atau bekerja sama dalam pemulihan dampak buruk terhadap Hak Asasi Manusia yang disebabkan atau berkontribusi di wilayah tempat Perusahaan beroperasi. Ketika pemegang hak secara independen ingin mengambil langkah

H. ASSET PROTECTION

The Company protects employees and its assets and provides a safe environment for business operations to run successfully. The Company's management guidelines and processes for security in the Company's areas of operation are following the Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR).

Through collaboration with the government in efforts to maintain relationships and prevent violations of the rights of the Community, all security personnel of the Company, both internal and external (military or police), are required to implement security measures based on the principles of Human Rights in the use of force, particularly the use of firearms following applicable regulations and provisions. The implementation of security and law enforcement, both within and around the Company premises, will prioritize non-violent methods before resorting to measured force and firearms.

Law enforcement officials shall not use firearms against other persons except in self-defense or defense of others against the imminent threat of death or serious injury, to prevent the occurrence of serious crimes that threaten lives, to arrest a person presenting such a danger and resisting their authority, or to prevent his or her escape, and only when less extreme means are insufficient to achieve these objectives. In any event, intentional lethal use of firearms may only be made when strictly unavoidable to protect life.

As part of strengthening Human Rights awareness, all security personnel receive human rights training based on the VPSHR guidelines.

I. REMEDIATION

The Company is committed to providing support or cooperating in the remediation of adverse human rights impacts it has caused or contributed to in the territories where it operates. When rights holders independently seek legal action at both national and

hukum baik pada level nasional maupun internasional terhadap pelanggaran Hak Asasi Manusia, Perusahaan berkomitmen untuk tidak melakukan intervensi dan menghormati keputusan tersebut sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan Hak Asasi Manusia.

Perusahaan akan berupaya untuk mendorong atau bekerja sama dalam mitigasi dan pemulihan dampak buruk secara langsung dan/atau melalui mitra bisnis, dengan melibatkan pemegang hak terkait dalam perancangan dan pelaksanaan tindakan remediasi dan berkomitmen pada prinsip pelanggaran yang sama tidak berulang kembali (*non-repetition*).

Jika penyelesaian yang dapat diterima bersama tidak dapat dicapai melalui dialog, Perusahaan akan berusaha mencapai kesepakatan melalui mediator pihak ketiga yang independen atau cara lain yang dapat diterima bersama oleh para pemegang hak yang terkena dampak.

Pelaporan terkait pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia telah diatur dalam mekanisme *Whistleblowing System* dan *Grievance mechanism* baik untuk lingkup internal karyawan maupun pemangku kepentingan eksternal. Pelaporan pelanggaran dengan mekanisme *Whistleblowing* dapat dilakukan melalui email: pengaduan@haritanickel.com dan/atau media elektronik resmi lainnya. Sementara *grievance mechanism* dapat diakses melalui *scan barcode* yang tersebar di berbagai tempat pada lokasi operasi Perusahaan.

Pada prosedur *grievance* eksternal, untuk menjamin akuntabilitas pelaksanaannya maka setiap pengadu akan mendapatkan umpan balik terkait tindak lanjut aduan. Jika diperlukan, dalam diskusi tindak lanjut juga dilibatkan manajemen terkait dan pakar di bidangnya untuk memberikan masukan yang lebih komprehensif.

Dalam hal mencegah adanya upaya balas dendam oleh pihak terlapor kepada pihak pelapor, Perusahaan berkomitmen untuk menjaga kerahasiaan identitas pelapor dan memastikan pelaporan secara anonim.

J. PERBAIKAN BERKELANJUTAN

Perusahaan berkomitmen untuk melakukan penilaian dan peninjauan oleh pihak independen (jika diperlukan) terhadap implementasi Kebijakan Hak Asasi Manusia setiap tahunnya. Hasil dari

international levels against Human Rights violations, the Company is committed to refraining from intervening in the legal process and respecting the decisions of legal bodies according to Human Rights regulations and laws.

The Company will seek to promote or cooperate in the mitigation and remediation of adverse impacts directly and/or through our business partners, seeking to involve relevant rights holders in the design and implementation of remediation actions and is committed to preventing the reoccurrence of the same violation (*non-repetition principle*).

If a mutually acceptable remedy cannot be reached through dialogue, the Company will engage an independent third party mediator or other means that are mutually acceptable to the affected rights holders.

Reporting on Human Rights violations has been regulated within the Whistleblowing System and Grievance mechanism for both internal employees and external stakeholders. Reporting violations through the Whistleblowing mechanism can be done via email at: pengaduan@haritanickel.com and/or other official electronic media, while the grievance mechanism can be accessed by scanning the barcodes distributed at various locations within the Company's operational site.

To ensure the accountability of grievance's procedure implementation, each complainant will receive feedback regarding the follow-up actions. If necessary, the follow-up discussions will also involve relevant management and experts in the field to provide more comprehensive input.

In preventing potential retaliation by the reported party against the whistleblower, the Company is committed to maintaining the confidentiality of the informer's identity and ensuring anonymous reporting.

J. CONTINUOUS IMPROVEMENT

The Company is committed to conducting assessments and reviews by independent parties (if necessary) on the implementation of Human Rights policies on an annual basis. The results of these assessment and reviews

penilaian dan peninjauan tersebut selanjutnya akan dijadikan bagian perbaikan terhadap implementasi dari Kebijakan Hak Asasi Manusia, dan jika diperlukan, revisi Kebijakan Hak Asasi Manusia. Perusahaan juga memantau penerapan Kebijakan Hak Asasi Manusia di seluruh operasi dan hubungan bisnis serta menindaklanjuti tindakan perbaikan dan perubahan yang diperlukan terhadap kebijakan atau proses.

K. PELAPORAN

Perusahaan berkomitmen untuk melaporkan Kebijakan Hak Asasi Manusia dan implementasi uji tuntas Hak Asasi Manusia kepada Publik sebagai bagian dari Laporan Keberlanjutan dan dalam laporan terpisah yang terkait dengan uji tuntas Hak Asasi Manusia. Dalam hal mengawasi kebijakan Hak Asasi Manusia, proses uji tuntas, dan implementasi proses perbaikan dalam operasi produksi, termasuk pemantauan laporan terkait Hak Asasi Manusia, Perusahaan memiliki Tim Koordinasi Hak Asasi Manusia khusus yang ditugaskan untuk mengawasi kegiatan terkait Hak Asasi Manusia ini.

L. DOKUMEN TERKAIT

Implementasi Kebijakan ini tidak terlepas dengan Kebijakan atau SOP Perusahaan lainnya sebagai berikut:

Umum

Kebijakan/SOP yang bersifat umum berlaku untuk seluruh Pegawai Perusahaan, sebagai berikut:

1. Kebijakan Keberlanjutan Kelompok;
2. Kode Etik dan Perilaku;
3. Kebijakan Anti Penyuapan/Gratifikasi, Korupsi dan Pencucian Uang;
4. SOP Sistem Pelaporan Pelanggaran;

Masyarakat Lokal

Kebijakan/SOP yang berhubungan dengan masyarakat merupakan pedoman yang memberikan panduan mengenai bagaimana Perusahaan berinteraksi dengan masyarakat yang terkena dampak dari operasi Perusahaan, seperti, namun tidak terbatas pada:

1. Kebijakan *Corporate Social Responsibility* (CSR)
2. SOP Sistem Pelaporan Pelanggaran;
3. Prosedur Pengaduan Masyarakat (SALAM: Saluran Aspirasi Layanan Masalah);
4. Manual Panduan Urusan Kemasyarakatan.

will then be used to inform improvements to the implementation of the Human Rights Policy, and, if required, revisions of the Human Rights Policy. The Company also monitors the implementation of Human Rights Policy across operations and business relationships and follows up on corrective actions and necessary changes to policies or processes.

K. REPORTING

The Company is committed to reporting the Human Right Policy and its implementation of Human Rights due diligence to the Public as part of the Sustainability Report and in a separate report related to Human Rights due diligence. In terms of overseeing Human Rights policies, due diligence processes, and the implementation of remediation processes, including monitoring report related to Human Right, the Company has a dedicated Human Rights Coordination Team assigned to supervise these human rights-related activities.

L. RELATED DOCUMENTS

The implementation process of this policy, it is closely related to these other Company Policies or SOPs:

General

General policies/SOPs that apply to all Company Employees, as follows:

1. Group Sustainability Policy;
2. Code of Ethics and Conduct;
3. Anti-Bribery/Gratification, Corruption, and Money Laundering Policy;
4. Whistleblowing System SOP.

Local Community

Community-related Policies/SOPs are guidelines that guide how the Company interacts with the communities affected by its operations, such as, but not limited to:

1. Corporate Social Responsibility (CSR) Policy
2. Whistleblowing System SOP;
3. Local Community Grievance Procedure (SALAM).
4. Community Affairs Manual.

5. Dokumen Penilaian Dampak Lingkungan, Sosial, dan Kesehatan (*Environment, Social and Health Impact Assessment/ESIA*)

5. Document of Environment, Social and Health Impact Assessment (ESIA)

Pengadaan

Kebijakan dan SOP yang memberikan panduan terkait proses pengadaan dan berkaitan dengan komitmen Perusahaan menjaga dan menghormati Hak Asasi Manusia, seperti, namun tidak terbatas pada:

1. Kebijakan Pengadaan yang Bertanggung jawab (*Responsible Sourcing Policy*);
2. SOP Asesmen Pemasok Bahan Baku Produksi.

Sourcing

Policies and SOPs that provide guidance regarding the procurement process and are related to the Company's commitment to safeguarding and respecting Human Rights, such as, but not limited to:

1. Responsible Sourcing Policy;
2. Supplier Assessment for Raw Material Production SOP.

Pengamanan

Kebijakan dan SOP yang memberikan panduan terkait proses penanganan konflik secara aman dan berkaitan dengan komitmen Perusahaan menjaga dan menghormati Hak Asasi Manusia, seperti, namun tidak terbatas pada:

1. Kebijakan Keamanan dan Hak Asasi Manusia;
2. Prosedur Penggunaan Kekuatan dan Senjata Api;
3. Standar Tanggap Darurat Pengamanan.
4. Prosedur Investigasi.

Security

Policies and SOPs that provide guidance regarding the process of securely handling conflicts and related to the Company's commitment to safeguarding and respecting Human Rights, such as, but not limited to:

1. Security and Human Rights Policy;
2. Procedures for the Use of Force and Firearms;
3. Security Emergency Response Standards;
4. Investigation Procedures.

Pembebasan Lahan

Kebijakan dan SOP yang memberikan panduan terkait proses pembebasan lahan dan berkaitan dengan komitmen Perusahaan menjaga dan menghormati Hak Asasi Manusia, seperti, namun tidak terbatas pada:

1. Kebijakan Pembebasan Lahan.

Land Acquisition

Policies and SOPs that guide the process of land acquisition and are related to the Company's commitment to safeguarding and respecting Human Rights, such as, but not limited to:

1. Land Acquisition Policy.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kebijakan dan SOP yang memberikan panduan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, menjamin kesejahteraan dan keselamatan karyawan, seperti, namun tidak terbatas pada:

1. Kebijakan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH);
2. SOP Alat Pelindung Diri;
3. SOP Pelatihan Keselamatan;
4. SOP Sistem Pelaporan dan Penyelidikan (Investigasi) Insiden.

Occupational Health and Safety

Policies and SOPs that provide guidelines for creating a healthy and safe work environment, ensuring the well-being and safety of employees, such as, but not limited to:

1. Occupational Safety, Health, and Environmental Policy (OSH&E);
2. Personal Protective Equipment SOP;
3. Safety Mentoring SOP;
4. Incident Reporting and Investigation System SOP.

Pengelolaan Lingkungan

Kebijakan dan SOP yang memberikan panduan terkait proses pengelolaan lingkungan dan berkaitan dengan komitmen Perusahaan menjaga dan menghormati Hak Asasi Manusia, seperti, namun tidak terbatas pada:

1. Kebijakan Lingkungan;
2. SOP Pemantauan Lingkungan (air, udara, kebisingan, dan limbah).

Ketenagakerjaan

Kebijakan dan SOP yang memberikan panduan terkait ketenagakerjaan dan berkaitan dengan komitmen Perusahaan menjaga dan menghormati Hak Asasi Manusia, seperti, namun tidak terbatas pada:

1. Peraturan Perusahaan;
2. SOP Pengaduan Keluh Kesah;
3. SOP Penanganan Kekerasan Seksual;
4. SOP Kesetaraan Gender.

Environmental Management

Policies and SOPs providing guidelines related to environmental management processes and connected to the Company's commitment to safeguarding and respecting Human Rights, such as, but not limited to:

1. Environmental Policy;
2. Environmental Monitoring (water, air, noise and waste) SOP.

Employment

Policies and SOPs providing guidelines related to employment and associated with the Company's commitment to uphold and respect Human Rights, such as, but not limited to:

1. Company Regulations;
2. Grievance SOP;
3. SOP for Handling Sexual Harassment;
4. Gender Equality SOP.