

KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA

HUMAN RIGHTS POLICY

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



Revisi 0

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, 06 Februari 2023

Pengesahan/Ratification Section:

Disusun Oleh/ Created By:		Direviu Oleh/ Reviewed By:				Disetujui Oleh/ Approved By:
						
Muhammad Yuda Pranata	Richi Wijaya	Handi Damianus	Latif Agung Supriadi	Yohanes	Rivan Lie	Roy Arman Arfandy
CSR Compliance, Reporting and Budget Control Superintendent	Industrial Relations and Employee Relations Head	Internal Audit & Risk Management Manager	PJS 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/ <i>No. Revision</i>	Tanggal Revisi/ <i>Date of Revision</i>	Poin Revisi/ <i>Point of Revision</i>	Disusun Oleh/ <i>Created By:</i>	Disetujui Oleh/ <i>Approved By:</i>

KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA

HUMAN RIGHTS POLICY

PENDAHULUAN

PRELIMINARY

A. LATAR BELAKANG

A. BACKGROUND

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.

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.

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

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

1. Perjanjian Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik;
 2. Perjanjian Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya;
 3. Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGP);
 4. Deklarasi PBB tentang Hak Masyarakat Adat (UNDRIP) untuk komunitas tempat kami beroperasi;
 5. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB (UDHR);
 6. Prinsip Dasar Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penggunaan Kekuatan dan Senjata Api oleh Pejabat Penegak Hukum;
 7. Kode Etik Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penegakan Hukum oleh Pejabat;
 8. Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional tentang Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab;
 9. 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
 10. 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
1. International Covenant on Civil and Political Rights;
 2. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights;
 3. United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP);
 4. United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP) for the communities where we operate;
 5. Universal Declaration of Human Rights (UDHR);
 6. United Nations Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials;
 7. United Nations Code of Conduct for Law Enforcement Officials;
 8. OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct;
 9. Declaration on Principles and Fundamental Rights at Work by International Labour Organization (ILO), in accordance with the Company's business; and
 10. 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;

This document is strictly confidential and is provided exclusively to the members of PT Trimegah Bangun Persada Tbk. If there is unclear meaning, then it refers to Bahasa Indonesia.

UNCONTROLLED DOCUMENT WHEN PRINTED WITHOUT MASTER DOCUMENT STAMP

Keamanan dan Hak Asasi Manusia (*Voluntary Principles On Security and Human Rights*);

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 11. Kongres Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Pencegahan Kejahatan dan Perlakuan Terhadap Pelaku Kejahatan terkait Penggunaan Kekuatan dan Senjata Api oleh Petugas Penegak Hukum; 12. UU Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia; 13. UU Nomor 26 tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia; 14. Peraturan Presiden Nomor 53 tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia tahun 2021-2025; 15. Peraturan Presiden nomor 60 tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia. | <ol style="list-style-type: none"> 11. 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; 12. Constitution Number 39 of 1999 concerning Human Rights; 13. Constitution Number 26 of 2000 concerning the Human Rights Court; 14. Presidential Regulation Number 53 of 2021 concerning the National Action Plan for Human Rights for the year 2021-2025; 15. 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 pemangku kepentingan utama Perusahaan, terutama mereka yang paling rentan dan terpengaruh oleh dampak Hak Asasi Manusia terkait dengan aktivitas Perusahaan.

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 key stakeholders, especially those who are the most vulnerable and affected by Human Rights impacts related to the Company's activities.

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 yang terdampak oleh kegiatan bisnis Perusahaan dimana Perusahaan beroperasi, baik internal (Pegawai) maupun eksternal (Mitra Bisnis) Perusahaan.

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 affected by the Company's business activities where the Company operates, both internal (Employees) and external (Business Partners) of the Company.

C. DEFINISI

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

- Pemangku kepentingan utama adalah pihak-pihak yang rentan terhadap pelanggaran Hak Asasi Manusia termasuk perempuan, laki-laki, anak-anak, orang tua, penyandang disabilitas, masyarakat adat, kelompok etnis atau agama yang minoritas, dan kelompok tidak diuntungkan dan rentan lainnya;
- Mitra bisnis adalah pemasok, kontraktor, sub kontraktor dan pihak lainnya yang mempunyai hubungan usaha dengan Perusahaan;

C. DEFINITION

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

- Key stakeholders are parties who are vulnerable to Human Rights violations including women, men, children, the elderly, people with disabilities, indigenous peoples, minority ethnic or religious groups, and other disadvantaged and vulnerable groups;
- Business partners who are suppliers, contractors, subcontractors, and other parties who are in a business relationship with the Company;

- 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 manusia;
- Uji Kelayakan Hak Asasi Manusia adalah proses untuk mengidentifikasi, mencegah, mengurangi, dan memperhitungkan dampak Hak Asasi Manusia, mencakup dampak aktual yang terjadi saat ini dan dampak potensial yang dapat terjadi di masa mendatang;
- 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;
- Tim Koordinator 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*.
- 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 human health;
- Human Rights Due Diligence is the process of identifying, preventing, mitigating, and accounting for Human Rights impacts, including actual impacts that occur today and potential impacts that may occur in the future;
- 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;
- The Human Rights Coordinator 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, ini termasuk hak-hak terkait namun tidak terbatas pada:

- 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;

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, Human Rights include, but are not limited to:

- 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;

- Hak untuk berkumpul, berorganisasi dan mengemukakan pendapat;
- Kondisi kesehatan dan keselamatan tenaga kerja di tempat kerja;
- Bebas dari diskriminasi terkait jenis kelamin, ras, etnis, disabilitas, agama, dll;
- Hak mendapatkan akses solusi yang efektif dan jaminan sosial;
- Air dan sanitasi yang bersih; dan
- Budaya, identitas, tradisi, aspirasi maupun mata pencaharian masyarakat adat.

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:

- 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 Manusiannya mungkin lebih relevan; dan
- 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:

- Right to gather, organize, and express opinions;
- Health and safety conditions of workers in the workplace;
- Free from discrimination related to gender, race, ethnicity, disability, religion, etc;
- Right to access to effective remedies and social security;
- Clean water and sanitation;
- Culture, identity, traditions, aspirations and livelihoods of indigenous people.

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 relating to Company employees, communities and stakeholders. This policy also:

- 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
- Establishes clear accountability for line management for implementing policies and for our corporate commitment to 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:

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 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. 138 tentang Usia Minimum, 1973; 8. Konvensi No. 156 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981; 9. Konvensi Nomor 169 tentang Masyarakat Adat dan Masyarakat Adat, 1989; 10. Konvensi No. 174 tentang Pencegahan Kecelakaan Industri Besar, 1993; 11. Konvensi No. 176 tentang Keselamatan dan Kesehatan Tambang, 1995; 12. Konvensi No. 182 tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999; 13. Konvensi No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019. | <ol style="list-style-type: none"> 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. 138 on Minimum Age, 1973; 8. Convention No. 156 on Workers with Family Responsibilities, 1981; 9. Convention No. 169 on Indigenous and Tribal Peoples, 1989; 10. Convention No. 174 on Prevention of Major Industrial Accidents, 1993; 11. Convention No. 176 on Mine Safety and Health, 1995; 12. Convention No. 182 on Worst Forms of Child Labor, 1999; 13. Convention No. 190 on Violence and Harassment, 2019. |
|--|--|

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

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 means of punishment or otherwise, and ensure that no child labor is present in any of its business activities and operations. The

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 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 karyawan dan pemangku kepentingannya. Perusahaan mewajibkan mitra bisnis untuk mematuhi semua undang-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*).

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

Company also does not support any activities related to human trafficking.

The Company allows employees 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 remuneration in following 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 employees and stakeholders. The Company requires business partners to comply with all applicable Indonesian laws and encourage them to comply with ILO basic labour principles. The Company also work together with its business partners to strengthen awareness of human rights issues which are inseparable part of the Responsible Sourcing Policy.

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

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.

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. Dengan mendorong komunikasi dua arah proaktif yang berkelanjutan dengan masyarakat dan perwakilannya;
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; dan
4. Melalui praktik Perusahaan, yang sesuai dengan pedoman eksternal yang relevan, termasuk pedoman eksternal terkait masyarakat adat.

Perusahaan juga berkomitmen untuk bertanggungjawab secara sosial kepada masyarakat sekitar melalui program Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM) yang berfokus pada 5 (lima) Pilar Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat, dan diimplementasikan di seluruh masyarakat yang terdampak dari operasi Perusahaan:

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

Perusahaan memastikan setiap karyawan memahami kebijakan ini dan menjadikannya sebagai panduan, serta turut mengkomunikasikan dalam setiap aktivitas Perusahaan.

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 communication with communities and their representative;
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; and
4. Through Company practices, which comply with relevant external guidelines, including external guidelines related to indigenous peoples.

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 Community Development and Empowerment, and is implemented in all communities affected by the Company's operations:

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

The Company ensures that every employee understands the Human Rights Policy and uses it as a guide to inform all Company's activities.

F. UJI KELAYAKAN

Perusahaan menerapkan praktik uji kelayakan yang termasuk didalamnya adalah *Human Rights Impact Assessments (HRIA)* dan *Security and Community Risk Assessments*. Dalam pelaksanaan uji kelayakan, Perusahaan melibatkan pemangku kepentingan utama 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 kelayakan tersebut, Perusahaan mengidentifikasi, menilai, dan meminimalkan potensi dampak yang merugikan terhadap hak asasi manusia yang berpotensi timbul sebagai dampak dari operasi bisnis Perusahaan.

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

Komponen yang termasuk dalam uji kelayakan adalah:

- Mengidentifikasi dan menilai potensi dampak merugikan terkait hak asasi manusia yang timbul akibat operasi Perusahaan;
- Mengintegrasikan temuan dari hasil penilaian dampak di seluruh proses Perusahaan yang relevan dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengelola dampak tersebut;
- Mengevaluasi efektivitas tindakan dan proses untuk mencegah, memitigasi dan mengatasi dampak buruk hak asasi manusia; dan
- Mengkomunikasikan kepada pemangku kepentingan, khususnya pemangku kepentingan yang terkena dampak tentang bagaimana Perusahaan menangani dampak terkait hak asasi manusia.

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

F. DUE DILIGENCE

The Company incorporates due diligence practices which include *Human Rights Impact Assessments (HRIA)* and *Security and Community Risk Assessments*. In carrying out its due diligence, the Company will involve key stakeholders 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.

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.

The components included in due diligence are:

- Identifying and assess potential adverse Human Rights-related impacts arising from the Company's operations;
- Integrating findings from impact assessment results across relevant Company processes and take appropriate actions to manage those impacts;
- Evaluating the effectiveness of actions and processes to prevent, mitigate, and address adverse human rights impacts; and;
- Communicating to stakeholders, particularly to stakeholders affected by the Company's operations, on how the Company manages Human Rights-related impacts.

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

- Wawancara dengan pemangku kepentingan 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*).
- Interviews with key stakeholders – 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.

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 kepada pemangku kepentingan utama 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.

G. 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.

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

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 key stakeholders 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 stakeholders 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. 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.

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

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.

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.

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.

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.

H. REMEDIASI

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

H. 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 stakeholders' rights holders independently seek legal action at both national and 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.

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

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 stakeholders in the design and implementation of remediation actions and is committed to preventing the reoccurrence of the same violation (non-repetition principle).

Jika penyelesaian yang dapat diterima bersama tidak dapat dicapai melalui dialog, Perusahaan akan berusaha mencapai kesepakatan melalui mediator pihak ketiga yang independen atau cara

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.

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.

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

I. PERBAIKAN BERKELANJUTAN

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

J. PELAPORAN

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

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.

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.

I. 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 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.

J. 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 Coordinator Team assigned to supervise these human rights-related activities.

K. 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. SOP Sistem Pelaporan Pelanggaran;
2. Prosedur Pengaduan Masyarakat (SALAM);
3. Manual Panduan Urusan Kemasyarakatan.

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.

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.

K. 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. Whistleblowing System SOP;
2. Community Grievance Procedure (SALAM).
3. Community Affairs Manual.

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.

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. Prosedur Investigasi.

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.

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.

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.

4. Investigation Procedures.

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.

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.

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.