

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Hak Asasi Manusia (Human Rights)	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 28/R02
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 02
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Desember 2022
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R01
Hal/ <i>Pages</i>	: 1 dari 10		

BAB 1 – TUJUAN KEBIJAKAN/POLICY OBJECTIVE

Kebijakan ini sebagai pedoman bagi PT Soho Global Health Tbk beserta seluruh anak perusahaannya, yakni: PT Soho Industri Farmasi, PT Parit Padang Global, dan PT Universal Health Network (selanjutnya secara bersama-sama disebut sebagai “**Grup**”) dan seluruh Karyawan untuk menghormati dan mengedepankan Hak Asasi Manusia sebagai hak yang tidak dapat terpisahkan dari manusia yang harus dilindungi, dihormati dan ditegakkan demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia dalam hubungan antar Karyawan, Pihak Eksternal sebagai mitra kerja/penyedia sumber daya Grup, serta masyarakat sekitar.

This policy is a guideline for PT Soho Global Health Tbk and its subsidiaries, namely: PT Soho Industri Farmasi, PT Parit Padang Global, and PT Universal Health Network (hereinafter collectively referred to as the “Group”) and all its Employees to respect and put forward Human Rights as something that must be protected, respected and enforced for the sake of honor and protection of human dignity in the relationship between the Group, its Employees, External Parties as Group’s business partners/resource providers and the local community.

BAB 2 – RUANG LINGKUP KEBIJAKAN/POLICY SCOPE

Kebijakan ini sebagai pedoman untuk seluruh Karyawan di Grup dalam menghormati Hak Asasi Manusia.

This policy serves as a guideline for all Employees at the Group in respecting Human Rights.

BAB 3 – PENANGGUNG JAWAB/PERSONS IN CHARGE

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

BAB 4 – REFERENSI/REFERENCES

1. Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) Tahun 1930 tentang Kerja Paksa/
ILO Convention of 1930 on Forced Labor.
2. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Majelis Umum PBB tanggal 10 Desember 1948/
Universal Declaration of Human Rights, 1948.
3. Konvensi Tambahan PBB Tahun 1956 tentang Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak, dan Lembaga-Lembaga serta Praktek-Praktek Perbudakan atau Sejenis Perbudakan/
The Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade and Institutions and Practices Similar to Slavery of 1956.
4. Konvensi Hak-Hak Anak Tahun 1989/*United Nations Convention of 1989 on Child Rights.*
5. Deklarasi Organisasi Buruh Internasional (ILO) Tahun 1998 tentang Prinsip Mendasar dan Hak-Hak di Tempat Kerja/*International Labor Organization (ILO) Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights at Workplace.*


	KEBIJAKAN/POLICY		
	Hak Asasi Manusia <i>(Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 28/R02
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 02
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Desember 2022
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R01
	Hal/ <i>Pages</i>	: 2 dari 10	

6. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945/*Law No.45 of 1945 on the constitution of The Republic of Indonesia.*
7. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja/*Law No.1 of 1970 on Occupational Safety.*
8. Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak-Hak Asasi Manusia/*Law No.39 of 1999 on Human Rights.*
9. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan/*Law No.13 of 2003 on Manpower.*
10. Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang/*Law No 21 of 2007 on Human Trafficking Crime.*
11. Surat Edaran Menakertrans RI No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja/*Circular Letter of The Minister of Manpower and Transmigration Republic of Indonesia No. SE.03/MEN/IV/2011 on Guidelines for the Prevention of Sexual Harassment in the Workplace.*
12. Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan/*Company Regulations and Collective Labor Agreement applicable in the company.*
13. Manual Mutu ESG/*ESG Quality Manual* (QM 07-00-00-00).

beserta perubahan-perubahannya.
along with the changes

BAB 5 – DEFINISI/DEFINITIONS

1. **Hak Asasi Manusia** (“HAM”) adalah hak dasar yang secara kodrati dimiliki setiap orang yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa tanpa memandang agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, dan bahasa, yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. *Human Rights are basic rights that are naturally owned by everyone that is inherent in the nature and existence of humans as creatures of God Almighty regardless of religion, ethnicity, race, ethnic, group, class, social status, economic status, gender, and language, which must be respected, upheld and protected by the state, law, Government, and everyone for the sake of honor and protection of human dignity.*
2. **Diskriminasi** adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, dan bahasa yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan HAM dan

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Hak Asasi Manusia (Human Rights)	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 28/R02
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 02
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Desember 2022
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R01
Hal/ <i>Pages</i>	: 3 dari 10		

kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.

Discrimination is any form of harassment, or exclusion that is directly or indirectly based on human differences on the basis of religion, ethnicity, race, ethnic, group, class, social status, economic status, gender, and language which results in unjust or prejudicial treatment of people's Human Rights and basic freedoms both individually and collectively on the political, economic, legal, social, cultural and other aspects of life.

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

Harassment is a behavior that is carried out by a person that appears and/or to have bad intention towards a targeted person resulting to, physical, mental, and/or emotional harm, including but not limited to the victim having a feeling of being offended, discomfort, insecure, humiliated, belittled, discouraged and/or frightened.

Bentuk tindakan Pelecehan meliputi/*Forms of Harassment include:*

1. Pelecehan verbal adalah ucapan/komentar yang tidak diinginkan yang menyinggung suku, agama, ras dan antar golongan (SARA), *gender*, karakteristik khusus, kelemahan atau kekurangan diri seseorang.

Verbal harassment is unwanted words/comments that offend ethnicity, religion, race and inter-group (SARA), gender, appearance, weaknesses or shortcomings of a person.

2. Pelecehan seksual adalah segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual.

Sexual harassment is any unwanted sexual act, a request to perform a sexual act, a verbal or physical act or a gesture of sexual nature.

3. Pelecehan yang bersifat tertulis adalah pemaparan barang-barang atau gambar-gambar eksplisit yang bersifat seksual dan pelecehan melalui *email* dan sarana komunikasi elektronik lainnya.

Written harassment is the exposure of sexually explicit items or images and harassment via email and other electronic communication media.

4. Pelecehan lainnya yang tidak terbatas pada pelecehan verbal, tertulis dan seksual.

Other harassment which is not limited to verbal, written and sexual harassment.

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

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

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Hak Asasi Manusia (Human Rights)	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 28/R02
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 02
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Desember 2022
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R01
Hal/ <i>Pages</i>	: 4 dari 10		

Bentuk tindakan Intimidasi meliputi/*Forms of Intimidation include:*

1. Menakut-nakuti dalam bentuk ancaman fisik dan non fisik.
Physical and non-physical scaring.

2. Mengancam atau menggertak seseorang.
Threatening or bullying someone

5. **Karyawan** adalah setiap orang yang telah mengadakan ikatan hubungan kerja (kesepakatan kerja) dengan Grup dengan menerima upah atau gaji.
Employee is any person who has entered into an employment relationship (employment agreement) with the Group by receiving wages or salaries.

6. **Anak** adalah setiap manusia yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah, termasuk anak yang masih dalam kandungan apabila hal tersebut adalah demi kepentingannya.
Child is anyone under 18 (eighteen) years of age and unmarried, including an unborn in the womb.

7. **Pihak Eksternal** adalah pihak yang bekerjasama dengan Grup dalam menyediakan produk/jasa atau pihak eksternal lainnya yang memiliki kepentingan atau yang dapat mempengaruhi dan/atau terpengaruh oleh aktivitas serta kinerja Grup.
External Parties are parties who work with the Group in providing products/services or other external parties that have an interest or can influence and/or be affected by the activities and performance of the Group.

8. **Pelanggaran HAM** adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, yang berakibat membatasi, dan/atau mencabut HAM seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-Undang, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.
Pelanggaran HAM termasuk namun tidak terbatas pada Diskriminasi, Pelecehan, dan Intimidasi.
Human Rights Violations are acts of a person or group of people, whether intentional or unintentional or negligent, which results to limiting, and/or revoking the Human Rights of a person or group of person, guaranteed by Law, and not getting, or fearing that will not get a legal solution that is fair and right, based on the applicable legal mechanism.
Human Rights Violations including but not limited to the Discrimination, Harassment, and Intimidation.

9. **Tempat Kerja** adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, yang digunakan untuk Karyawan bekerja, atau yang dimasuki atau dilalui Karyawan untuk keperluan terkait pekerjaan Karyawan yang berada di lingkungan Grup.
Workplace is any closed or open room or space, mobile or fixed, which is used by Employees for work, or which Employees enter or pass through for purposes related to the work of Employees within the Group's environment.

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Hak Asasi Manusia (Human Rights)	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 28/R02
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 02
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Desember 2022
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R01
Hal/ <i>Pages</i>	: 5 dari 10		

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

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

BAB 6 – ISI KEBIJAKAN/POLICY CONTENT

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

Pelanggaran HAM adalah tindakan ilegal dan tidak dapat ditolerir (*zero-tolerance*).
Human Rights Violations are illegal and will not be tolerated (zero-tolerance)

Grup berkomitmen tidak ada insiden Diskriminasi ataupun praktik bisnis yang bertentangan dengan HAM serta mengambil langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan mencegah risiko HAM dalam bisnis dan nilai-nilai utama Grup yang meliputi:

The Group is committed to no incidents of Discrimination or business practices that are contrary to Human Rights and take steps to identify and prevent Human Rights risks in business and the Group's core values which include:

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

- a. Grup melindungi hak asasi anak, oleh karena itu Grup melarang mempekerjakan Anak di bawah usia 18 (delapan belas) tahun.

The Group protects children's human rights, therefore the Group prohibit the employment of Children under the age of 18 (eighteen) years.

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


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

2. Larangan Kerja Paksa dan Jual Beli Manusia/*Prohibition of Forced Labor and Human Trafficking*

Grup melarang segala bentuk praktek kerja paksa, termasuk tenaga kontrak paksa, model perbudakan modern dan segala bentuk jual beli manusia.

The Group prohibit all forms of forced labor practices, including forced contract workers, modern forced labor and all forms of human trafficking.

3. Larangan Tindakan Pelecehan dan Intimidasi/*Prohibition of Harassment and Intimidation*

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Hak Asasi Manusia <i>(Human Rights)</i>	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 28/R02
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 02
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Desember 2022
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R01
	Hal/ <i>Pages</i>	: 6 dari 10	

Seluruh jajaran manajemen dan Karyawan dilarang melakukan Diskriminasi terhadap Karyawan yang mengajukan pengaduan terjadinya tindakan Pelecehan dan Intimidasi.

All levels of management and Employees are prohibited from Discriminating against Employees who file complaints of Harassment and Intimidation.

Grup dan Karyawan berkomitmen dan bertanggung jawab untuk mencegah terjadinya tindakan Pelecehan dan Intimidasi dengan cara menjaga hubungan industrial yang baik dan produktif, sosialisasi kebijakan dan peraturan yang berlaku di Grup, praktik ketenagakerjaan yang adil dan komunikasi penuh hormat di Tempat Kerja.

The Group and its Employees are committed and responsible for preventing acts of Harassment and Intimidation by maintaining good and productive industrial relations, socialization of policy and regulations applicable to the Group, fair employment practices and respectful communication in the Workplace.

Upaya Pencegahan Terjadinya Tindakan Pelecehan dan Intimidasi/*Efforts to Prevent Harassment and Intimidation*

1. Seluruh Karyawan wajib mengenakan pakaian kerja dan atribut yang sesuai dengan aturan Grup.

All Employees are required to wear office attire and attribute that are appropriate as required by the Group policy.

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

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

3. Setiap Karyawan wajib melaporkan adanya dugaan terjadinya tindakan Pelecehan dan Intimidasi baik yang terjadi pada dirinya sendiri maupun orang lain sesuai dengan prosedur Tata Cara Penyampaian dan Penyelesaian Keluh Kesah Karyawan (SOP 6-05-01).


Every Employee is required to report any alleged acts of Harassment and Intimidation that occur to himself or to others in accordance with the procedure for Submission and Settlement of Employee's Complaints (SOP 6-05-01).

II. Hak-Hak Ketenagakerjaan/*Employment Rights*

- a. Memenuhi hak ketenagakerjaan, seperti dalam hal pengupahan dan remunerasi, perlindungan jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, tunjangan dan bantuan.

Fulfilling employment rights, such as entitlement to wages and remuneration, social security protection, occupational health and safety, benefits and assistance.

- b. Menghormati hubungan kerja dengan Karyawan, khususnya dalam hal kejelasan status Karyawan, penempatan kerja, penerimaan karyawan baru, mutasi, rotasi, promosi, dan demosi.

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Hak Asasi Manusia (Human Rights)	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 28/R02
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 02
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Desember 2022
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R01
Hal/ <i>Pages</i>	: 7 dari 10		

Respect the work relationship with Employees, especially in terms of clarity of Employee status, job placement, acceptance of new employees, mutation, rotations, promotions, and demotions.

- c. Menghormati hak Karyawan untuk memiliki kesehatan yang baik, meliputi penyediaan fasilitas kesehatan; hari dan jam kerja yang jelas, termasuk waktu lembur, *shift* serta kesempatan untuk cuti sakit, cuti haid, melahirkan, keguguran, cuti bersama, dan cuti tahunan.

Respect the right of Employees to have good health, including the provision of health facilities; clear working days and hours, including overtime, shifts and opportunities for sick leave, menstrual leave, maternity leave, miscarriage, collective leave, and annual leave.

- d. Memberikan kesempatan yang setara dan non-diskriminatif, serta menyediakan pengembangan sumber daya bagi Karyawan dalam aspek pelatihan, penilaian prestasi dan pengembangan karir Karyawan.

Providing equal and non-discriminatory opportunities, as well as providing resource development for Employees in the aspects of training, performance appraisal and Employee career development.

- e. Menghormati hak Karyawan untuk berserikat dan berkumpul, serta bernegosiasi melalui serikat pekerja atau wakil pekerja untuk mengadakan dialog yang membangun.

Respect the rights of Employees to freedom of association and gathering, and negotiation through unions or workers representatives to build constructive dialogue.

- f. Memastikan tidak ada Karyawan yang dipekerjakan di bawah usia 18 tahun.

Ensure that no Employee is hired under the age of 18.

- g. Melarang kerja paksa dalam praktik ketenagakerjaan dan segala bentuk aktivitas jual beli manusia maupun yang mengarah kepada aktivitas tersebut.

Prohibits forced labor in labor practices and all forms of human trafficking activities or those that lead to such activities.


- h. Memberikan fasilitas sosial kepada seluruh Karyawan, yang mencakup fasilitas peribadatan, fasilitas rekreasi dan olahraga sesuai kemampuan Grup.

Provide social facilities to all Employees which includes religious facilities, recreational and sports facilities in accordance to the Group's capabilities.

- i. Memberikan kejelasan dan imbalan yang sesuai dalam setiap tindakan skorsing, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pensiun dipercepat/pensiun dini.

Provide clarity and appropriate compensation in every act of suspension, termination and early pension.

- j. Menyediakan Tempat Kerja yang bebas dari segala bentuk Diskriminasi (termasuk Pelecehan dan Intimidasi) yang menghargai keragaman dan perbedaan yang ada seperti ras, agama, jenis kelamin, budaya, usia, suku, etnis, pendidikan, atau status lainnya.

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Hak Asasi Manusia (Human Rights)	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 28/R02
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 02
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Desember 2022
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R01
Hal/ <i>Pages</i>	: 8 dari 10		

Provide a Workplace that is free from all forms of Discrimination (including Harassment and Intimidation) that respects diversity and differences like race, religion, gender, culture, age, ethnicity, education, or other status.

- k. Memastikan keselamatan dan kesehatan Karyawan dengan menyediakan Tempat Kerja yang aman, sehat, dan produktif serta mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dalam hal keselamatan dan kesehatan, serta persyaratan internal. Grup berupaya untuk mengatasi dan memperbaiki berbagai risiko kecelakaan, cedera, dan kesehatan Karyawan.

Ensure the safety and health of Employees by providing a safe, healthy, and productive Workplace and complying with applicable laws and regulations of safety and health, as well as internal requirements. The Group strives to address and remedy various risks of accidents, injuries and Employee health.

- l. Menyediakan fasilitas bagi Karyawan untuk menyampaikan dan menyelesaikan keluhan yang diatur dalam prosedur Tata Cara Penyampaian dan Penyelesaian Keluh Kesah Karyawan (SOP 6-05-01).

Provide a platform/channel for Employees to submit and resolve complaints as regulated in the procedure for Submission and Resolution of Employee Grievances (SOP 6-05-01).

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

Grup mengharapkan agar Pihak Eksternal dan pemangku kepentingan lainnya berperan serta dalam menjunjung komitmen Grup terkait HAM dan mendorong mereka untuk menerapkan kebijakan yang sama dalam perusahaan mereka, yang dinyatakan dalam Pernyataan Kepatuhan mengacu ke Policy Pengadaan Berkelanjutan (P 09).

The Group expects External Parties and other stakeholders to participate in the Group's commitments regarding Human Rights and encourage them to implement the same policies within their respective companies, which are stated in the Compliance Statement referring to the Policy on Sustainability Procurement (P 09).

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

If the Group identifies any adverse impact to the Group's activities or performance in dealing with External Parties due to Human Rights matter, the Group shall as necessary seek to take corrective/preventive actions on an ongoing basis.

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

1. Setiap laporan adanya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Pelecehan dan Intimidasi akan ditanggapi secara serius, seperti halnya perilaku lain yang melanggar peraturan Grup

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Hak Asasi Manusia (Human Rights)	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 28/R02
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 02
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Desember 2022
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R01
Hal/ <i>Pages</i>	: 9 dari 10		

dan dapat dikenakan sanksi indisipliner, sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Grup wajib menindaklanjuti dan melakukan investigasi secara menyeluruh terhadap setiap laporan tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Pelecehan dan Intimidasi yang terjadi di Grup, tindakan yang tepat akan diambil untuk menyelesaikan aduan tersebut dengan cara-cara yang dimungkinkan oleh peraturan atau hukum yang berlaku.

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

2. Grup wajib melindungi seluruh Karyawan, Pihak Eksternal, dan tamu/pengunjung sehingga terhindar dari tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Pelecehan dan Intimidasi.
The Group is obliged to protect all Employees, External Parties, and guests/visitors so as to prevent acts of Human Rights Violations, Discrimination, Harassment and Intimidation.
3. Setiap Karyawan wajib melaporkan adanya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Pelecehan dan Intimidasi baik yang terjadi pada dirinya sendiri maupun orang lain.
Every Employee is required to report any acts of Human Rights Violations, Discrimination, Harassment and Intimidation that occur to him/herself or to others.
4. Setiap Pihak Eksternal dan tamu/pengunjung wajib melaporkan adanya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Pelecehan dan Intimidasi baik yang terjadi pada dirinya di Tempat Kerja dan/atau diluar Tempat Kerja sehubungan dengan kerjasama dengan Grup.
Every External Parties and guests/visitors is required to report any acts of Human Rights Violations, Discrimination, Harassment and Intimidation that occur to him/herself inside and/or outside the Workplace in connection with working with the Group.
5. Atasan dan/atau bagian terkait, dan/atau departemen Industrial Relations wajib menangani dan menindaklanjuti setiap laporan adanya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Pelecehan dan Intimidasi yang terjadi terhadap bawahannya, Pihak Eksternal, dan/atau tamu/pengunjung di area terkait.
Each superior and/or related departments, and/or the Industrial Relations department are required to handle and follow up on every report of Human Rights Violations, Discrimination, Harassment and Intimidation that occurs against his/her subordinates, External Parties, and/or guests/visitors in the related area.
6. Grup dan atasan menjamin dan menjaga kerahasiaan Karyawan yang melaporkan terjadinya tindakan Pelanggaran HAM, Diskriminasi, Pelecehan dan Intimidasi baik yang terjadi pada dirinya sendiri maupun orang lain.
The Group and its leaders guarantee to maintain the confidentiality of Employees who report acts of Human Rights Violations, Discrimination, Harassment and Intimidation that occur to themselves or with other people.

	KEBIJAKAN/POLICY		
	Hak Asasi Manusia (Human Rights)	No. Dok/ <i>Doc. No</i>	: P 28/R02
		No. Rev/ <i>Rev No.</i>	: 02
		Tgl. Berlaku/ <i>Active Date</i>	: 05 Desember 2022
		Menggantikan/ <i>Supersedes</i>	: P 28/R01
Hal/ <i>Pages</i>	: 10 dari 10		

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

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

V. Monitoring dan Evaluasi/*Monitoring and Evaluation*

1. Pelaksanaan kebijakan HAM dimonitor oleh masing-masing kepala bagian minimal level manajerial dan kinerja kebijakan HAM dilaporkan untuk dievaluasi oleh departemen Industrial Relations serta dilaporkan dalam bentuk rekapitulasi data kepada Direksi Grup secara periodik setiap 3 (tiga) bulan sekali untuk dievaluasi dan dilakukan tindakan mitigasi yang tepat.

The implementation of Human Rights policies is monitored by each division head, at a minimum managerial level, and reported to be evaluated by the Industrial Relations department and reported in the form of data recapitulation to Board of Director periodically every 3 (three) months to be evaluated and appropriate mitigation actions.

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

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

Kebijakan yang diatur di atas menggantikan kebijakan sebelumnya yang terkait dengan pencegahan terjadinya tindakan Pelecehan dan Intimidasi dan semua turunan yang ada. Kebijakan ini dikomunikasikan ke seluruh Karyawan, Pihak Eksternal (vendor/kontraktor/supplier) dan seluruh pemangku kepentingan.

The policy stated above shall supersede the previous policy related to prevention of Harassment and Intimidation and all existing derivatives. This policy is communicated to all Employees, External Parties (vendors/contractors/suppliers) and all stakeholder.

Pelanggaran terhadap kebijakan di atas akan mendapatkan sanksi yang sesuai dari perusahaan. Demikian kebijakan ini dibuat untuk dipatuhi dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Violation of the above policy will result to a corresponding sanction from the company. Thus this policy is made to be obeyed and implemented properly.