

KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA DAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN ***HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES POLICY***

Pernyataan

Dokumen ini merupakan "Kebijakan Hak Asasi Manusia (HAM) dan Praktik Ketenagakerjaan" PT Wijaya Karya Beton Tbk (WIKABeton) yang disusun sesuai dengan proses bisnis dan Aturan/Perundangan yang berlaku terkait HAM dan Praktik Ketenagakerjaan, untuk memastikan penghormatan terhadap hak-hak dasar tidak hanya bagi pegawai, tetapi juga calon pekerja, kontraktor, mitra kerja, pemasok, serta komunitas yang terlibat dalam rantai pasok perusahaan. WIKABeton secara tegas menolak segala bentuk diskriminasi berdasarkan ras, agama, usia, disabilitas, status sosial, gender dan lain sebagainya, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, norma sosial yang berlaku dan berdasarkan sikap profesionalisme yang saling menghormati serta sesuai nilai-nilai Perusahaan. Setiap pegawai dan pihak yang terlibat dalam proses bisnis WIKABeton diperlakukan dengan adil dan setara dalam setiap aspek operasional Perusahaan.

Pendahuluan

PT Wijaya Karya Beton Tbk (WIKABeton) didirikan sebagai salah satu Anak Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT WIJAYA KARYA (Persero) Tbk pada 11 Maret tahun 1997 dengan visi "Menjadi Perusahaan Global Terpercaya Berkelanjutan Pemberi Solusi di Industri Beton". Saat ini WIKABeton merupakan produsen beton pracetak terbesar di seluruh Indonesia bahkan Asia Tenggara. WIKABeton bergerak di bidang Engineering Precast Installation (EPI).

Dalam menjalankan bisnis yang berkelanjutan, WIKABeton memahami pentingnya penghargaan atas Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai bentuk komitmen dan tanggung jawab sosial Perusahaan untuk meminimalkan dampak negatif terhadap HAM, termasuk:

- Praktik perdagangan manusia
- Larangan kerja paksa

Statement of Document

This document is the "Human Rights and Labor Practices Policy" of PT Wijaya Karya Beton Tbk (WIKABeton), which has been developed in accordance with business processes and applicable laws and regulations related to human rights and labor practices, to ensure respect for fundamental rights not only for employees, but also for prospective employees, contractors, business partners, suppliers, and communities involved in the company's supply chain. WIKABeton firmly rejects all forms of discrimination based on race, religion, age, disability, social status, gender, and so on, as long as it does not conflict with applicable laws, social norms, and based on mutual respect and professionalism in accordance with the company's values. Every employee and party involved in WIKABeton's business processes is treated fairly and equally in all aspects of the company's operations.

Preface

PT Wijaya Karya Beton Tbk (WIKABeton) was established as a subsidiary of the state-owned enterprise PT Wijaya Karya (Persero) Tbk on March 11, 1997 with the vision of "Becoming a Trusted and Sustainable Global Company Providing Solutions in the Concrete Industry". Currently WIKABeton is the largest precast concrete producer in Indonesia and even Southeast Asia. WIKABeton operates in the Engineering-Precast Installation (EPI) field.

In conducting its sustainable business, WIKABeton understands the importance of respecting human rights as a form of corporate social responsibility and commitment to minimize negative impacts on human rights, including:

- *Human trafficking practices*
- *Prohibition of forced labor*



KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA DAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN *HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES POLICY*

- Larangan pekerja anak
- Kebebasan berserikat
- Hak untuk berunding secara kolektif
- Pencegahan diskriminasi

- *Prohibition of child labor*
- *Freedom of association*
- *Right to collective bargaining*
- *Prevention of discrimination*

Dokumen ini merupakan Kebijakan HAM dan Praktik Ketenagakerjaan Perusahaan sebagai salah satu bentuk komitmen WIKA Beton terhadap HAM yang digunakan sebagai landasan dalam menjalankan proses bisnis agar sejalan dengan komitmen HAM WIKA Beton.

This document serves as the Corporate Human Rights and Labor Practices Policy, reflecting WIKA Beton's commitment to integrating human rights principles into all business activities.

Referensi

Referensi yang digunakan sebagai rujukan dalam penyusunan kebijakan dan implementasi HAM WIKA Beton mencakup standar internasional dan nasional berikut:

1. *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*
2. *ILO Core Conventions*
3. Undang-Undang Republik Indonesia No.39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
4. Perjanjian Kerja Bersama PT Wijaya Karya Beton Tbk

PT Wijaya Karya Beton Tbk memiliki Komitmen dan Kebijakan Hak Asasi Manusia (HAM) dan Praktik Ketenagakerjaan perusahaan terhadap kepatuhan pada prinsip hak asasi manusia dan ketenagakerjaan, meliputi:

1. Perusahaan berkomitmen untuk memenuhi hak-hak dasar ketenagakerjaan, termasuk pemberian kompensasi dan fasilitas kerja yang adil, layak, serta sepadan dengan kompetensi, kontribusi, dan tanggung jawab pegawai, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, peraturan ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama, serta standar upah layak berlaku bagi pekerja dan keluarganya.
2. Perusahaan menghormati hak pegawai untuk berserikat dan menyatakan pendapat, termasuk menghindari kebijakan, tindakan maupun perbuatan yang bisa digolongkan sebagai bentuk menghalangi hak kebebasan berserikat.

References

The references in the preparation of WIKA Beton's human rights policy include:

1. *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*
2. *ILO Core Conventions*
3. *Law of the Republic of Indonesia No. 39 of 1999 on Human Rights*
4. *Collective Labor Agreement of PT Wijaya Karya Beton Tbk*

PT Wijaya Karya Beton Tbk has a commitment and policy on Human Rights and Labor Practices regarding the company's compliance with human rights and labor principles, including:

1. *The company is committed to fulfilling basic labor rights, including providing fair and appropriate compensation and work facilities commensurate with the competence, contribution, and responsibilities of employees, in accordance with the provisions of laws and regulations, labor regulations, collective labor agreements, and prevailing living wage standards for employees and their families.*
2. *The company respects the rights of employees to associate and express their opinions, including avoiding policies, actions, or deeds that could be classified as obstructing the right to freedom of association.*



KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA DAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN

HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES POLICY

- | | |
|---|--|
| <p>3. Perusahaan mendukung keberadaan Serikat Pekerja dengan menyediakan fasilitas untuk kegiatan organisasi dan dispensasi kepada pegawai yang menjadi Pengurus guna melakukan kegiatan mengurus organisasi, sepanjang tidak bertentangan dengan Ketentuan dan Peraturan yang berlaku di Perusahaan.</p> | <p>3. <i>The Company supports the existence of the Labor Union by providing facilities for organizational activities and granting dispensation to Employees who are members of the Management to carry out organizational activities, as long as they do not conflict with the provisions and regulations applicable in the Company.</i></p> |
| <p>4. Perusahaan memberikan kesempatan yang setara dan non-diskriminatif, serta menyediakan pengembangan sumber daya bagi pegawai dalam aspek pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi dan pengembangan karir pegawai.</p> | <p>4. <i>The company provides equal and non-discriminatory opportunities, as well as providing resource development for employees in the areas of education, training, performance appraisal, and employee career development.</i></p> |
| <p>5. Perusahaan memastikan tidak terdapat pekerja di bawah umur dan pekerja paksa dalam praktik ketenagakerjaan.</p> | <p>5. <i>The company ensures that there are no underage workers or forced laborers in its employment practices.</i></p> |
| <p>6. Perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai melalui kajian strategi remunerasi yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan, dengan dipastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam pemberian imbalan kesejahteraan berdasarkan gender.</p> | <p>6. <i>The company pays attention to employee welfare through a remuneration strategy review that is in line with the company's needs, ensuring that there is no discrimination in the provision of welfare benefits based on gender.</i></p> |
| <p>7. Perusahaan menetapkan pengaturan waktu kerja maksimal, delapan jam per hari atau empat puluh jam per minggu dengan lima hari kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun terkait waktu istirahat, cuti, dan lembur, Perusahaan berkomitmen untuk memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang memadai kepada pekerja.</p> | <p>7. <i>The Company sets a maximum working time of eight hours per day or forty hours per week with five working days in accordance with the provisions of laws and regulations and the Collective Labor Agreement (PKB). Regarding breaks, leave, and overtime, the Company is committed to providing an adequate work-life balance for its employees.</i></p> |
| <p>8. Perusahaan berkomitmen untuk melakukan pembatasan jam lembur maksimal (tidak berlebihan), di mana batasan lembur maksimal menyesuaikan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan operasional pabrik dan kesejahteraan pekerja.</p> | <p>8. <i>The company is committed to limiting overtime hours to a maximum (not excessive), whereby the maximum overtime limit complies with laws and regulations, taking into account factory operations and worker welfare.</i></p> |
| <p>9. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada penyandang disabilitas maupun tidak untuk dapat mengikuti proses rekrutmen dan seleksi Calon Pegawai, peserta magang dan calon pekerja dalam berkarya di Perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan.</p> | <p>9. <i>The company provides equal opportunities to people with and without disabilities to participate in the recruitment and selection process for prospective employees, interns, and prospective workers in accordance with the company's needs.</i></p> |



KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA DAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN

HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES POLICY

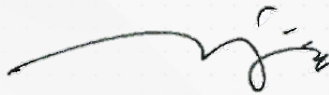
- | | |
|---|--|
| <p>10. Perusahaan memastikan seluruh kegiatan operasional perusahaan dan rantai pasok (<i>supply chain</i>) bebas dari praktik perdagangan orang dan segala bentuk eksploitasi manusia.</p> <p>11. Perusahaan menjaga kesetaraan gender dalam menjalankan setiap Proses Bisnis di Perusahaan.</p> <p>12. Perusahaan memberikan hak kepada pegawai untuk melakukan Pernikahan antar pegawai.</p> <p>13. Perusahaan memberikan hak kepada Wanita untuk memperoleh izin khusus dan kesempatan serta fasilitas untuk menyusui.</p> <p>14. Perusahaan mencegah aktivitas yang menimbulkan dampak negatif terhadap HAM dan secara konsisten melakukan pemantauan dan pelaporan dampak bisnis terhadap HAM, termasuk menyediakan mekanisme pelaporan pelanggaran Tata Kelola Perusahaan dan prinsip-prinsip HAM melalui sistem pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing system</i>).</p> <p>15. Perusahaan melakukan uji tuntas HAM secara berkelanjutan dalam kegiatan bisnis perusahaan di seluruh cakupan wilayah operasional perusahaan termasuk pekerja/pegawai, pemasok, mitra bisnis, dan pelanggan. Hal ini termasuk identifikasi dan penilaian dampak potensial terhadap HAM sebelum memulai aktivitas baru, mengambil langkah-langkah preventif yang sesuai, memantau efektivitas tindakan yang diambil, serta mengkomunikasikan langkah-langkah tersebut.</p> <p>16. Menghormati hak privasi pelanggan dan pegawai dengan menjaga dan menggunakan data pribadi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.</p> <p>17. Mendorong konsep Keluarga <i>Friendly Workplace</i> melalui kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (<i>work-life balance</i>), termasuk dukungan bagi pegawai dengan tanggung jawab keluarga.</p> | <p><i>10. The company ensures that all of its operational activities and supply chain are free from human trafficking and all forms of human exploitation.</i></p> <p><i>11. The company maintains gender equality in carrying out every business process within the company.</i></p> <p><i>12. The company grants employees the right to marry other employees.</i></p> <p><i>13. The company grants women the right to obtain special permission, opportunities, and facilities for breastfeeding.</i></p> <p><i>14. The company prevents activities that have a negative impact on human rights and consistently monitors and reports on the impact of its business on human rights, including providing mechanisms for reporting violations of corporate governance and human rights principles through a whistleblowing system.</i></p> <p><i>15. The company conducts ongoing human rights due diligence in its business activities across its entire operational area, including workers/employees, suppliers, business partners, and customers. This includes identifying and assessing potential impacts on human rights before commencing new activities, taking appropriate preventive measures, monitoring the effectiveness of the measures taken, and communicating these measures.</i></p> <p><i>16. Respecting the privacy rights of customers and employees by safeguarding and using personal data in accordance with applicable regulations.</i></p> <p><i>17. Promoting the concept of a Family Friendly Workplace through policies and programs that support work-life balance, including support for employees with family responsibilities.</i></p> |
|---|--|



KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA DAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN ***HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES POLICY***

- | | |
|---|--|
| <p>18. Menjamin dan mendukung hak pegawai yang memiliki peran sebagai <i>caregiver</i> (pengasuh), sehingga dapat menjalankan tanggung jawab keluarga sekaligus tetap produktif di tempat kerja.</p> <p>19. Memberikan hak cuti tahunan kepada pekerja yang telah bekerja selama satu tahun berturut-turut, selama dua belas hari kerja, dengan gaji penuh. Kebijakan ini mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (<i>work-life balance</i>).</p> <p>20. Memberikan pemberitahuan kepada pegawai minimal 30 hari sebelum pelaksanaan perubahan operasional yang signifikan, termasuk kondisi pemutusan hubungan kerja massal.</p> | <p>18. <i>Ensuring and supporting the rights of employees who serve as caregivers, enabling them to fulfill family responsibilities while remaining productive at the workplace.</i></p> <p>19. <i>Granting annual leave to employees who have worked for one consecutive year, for twelve working days, with full pay. This policy supports work-life balance.</i></p> <p>20. <i>Notify employees at least 30 days prior to implementing significant operational changes, including mass layoffs.</i></p> |
|---|--|

Ditetapkan di/ *Issued in:* Jakarta
Pada tanggal/ *on the date of:* 23 Juli 2026
PT Wijaya Karya Beton Tbk

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Kuntjara".

Kuntjara
Direktur Utama/ *President Director*

