



HUMAN RIGHTS POLICY

KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA

PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITM) sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang energi, menyadari sepenuhnya bahwa pembangunan berkelanjutan merupakan bagian yang tak terpisahkan dan menjadi landasan dalam inisiatif dan aktivitas untuk mendukung visi dan misi Perusahaan berikut:

Visi

Menjadi Perusahaan Indonesia di bidang energi yang berintikan inovasi, teknologi, inklusi dan keberlanjutan.

Misi

1. Menjadi bagian dari pengembangan energi bangsa.
2. Menciptakan nilai berkelanjutan bagi pemangku kepentingan melalui pengembangan portfolio usaha yang sejalan dengan kebutuhan energi masa depan.
3. Mengembangkan nilai-nilai Perusahaan dan kemampuan organisasi guna mendorong transformasi usaha dan penciptaan keunggulan kompetitif.
4. Menjadi Perusahaan terpercaya dan terkemuka yang menerapkan cara-cara berkelanjutan dalam mengelola aspek Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola.

ITM berkomitmen untuk mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku mengenai penerapan Hak Asasi Manusia (HAM) dan manajemen sistem terkait yang dibutuhkan. Kebijakan ini dirancang untuk menyelaraskan dengan persyaratan ini, namun tidak terbatas pada peraturan dan kewajiban institusi legal di area operasional Perusahaan.

PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITM) as a company engaged in the energy sector, fully recognizes that sustainable development is an integral part and becomes the foundation of initiatives and activities to support the following company's vision and mission:

Vision

To become an Indonesian energy company at the heart of innovation, technology, inclusion, and sustainability.

Mission

- 1. To become part of the nation's energy development.*
- 2. To create sustainable value for all stakeholders by developing synergy in the business portfolio aligned with future energy needs.*
- 3. To foster corporate values and organizational capabilities to drive business transformation and competitive advantages creation.*
- 4. To be a trusted and leading Company that practices sustainable ways in managing Environmental, Social and Governance aspects.*

ITM is committed to complying with all applicable laws and regulations regarding the implementation of human rights and related management systems. This policy is designed to align with these requirements, but not limited to regulations and legal obligations in company's operational area.

Lebih jauh, kebijakan hak asasi manusia disusun untuk memastikan bahwa Perusahaan mendukung perlindungan dan menghormati hak asasi manusia semua individu dan komunitas yang terkena dampak aktivitas usaha dari Perusahaan, dengan komitmen sebagai berikut:

1. Menghormati dan menjunjung tinggi hak asasi manusia semua individu dan komunitas, merujuk pada hukum nasional dan internasional. Perusahaan akan mencegah pelanggaran hak asasi manusia dan akan mengatasi dampak buruk hak asasi manusia dalam operasionalnya.
2. Menghormati hak asasi manusia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, tidak terkecuali hak para perempuan, penyandang disabilitas, perempuan hamil, dan masyarakat lokal demi terciptanya inklusifitas.
3. Memastikan tidak adanya diskriminasi terhadap seluruh karyawan untuk mendapatkan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat, serta memastikan kesempatan yang sama dalam hal pengembangan karir dan remunerasi.
4. Mencegah aktivitas yang menimbulkan dampak negatif terhadap hak asasi manusia, dan jika terjadi, akan berupaya mengurangi dan mengeliminasi dampak tersebut. Serta secara konsisten melakukan pemantauan dan pelaporan dampak bisnis terhadap hak asasi manusia.
5. Menetapkan ekspektasi hak asasi manusia Perusahaan terhadap karyawan, mitra bisnis, dan pihak lain yang terkait langsung dengan operasi, produk, atau layanannya.
6. Melakukan mekanisme uji tuntas hak asasi manusia pada setiap aktivitas usaha dan rantai nilai sebagai upaya memitigasi dampak negatif dan risiko terhadap hak asasi manusia, serta menjamin pemulihan yang memadai atas dampak pelanggaran hak asasi manusia, termasuk paparan risiko hak asasi manusia yang timbul secara khusus dari industri bisnis Perusahaan. Proses ini harus mencakup penilaian dampak aktual dan potensial terhadap hak asasi manusia, mengintegrasikan dan menindaklanjuti temuan, melacak respons, dan melakukan komunikasi mengenai penanganan dampak tersebut.

Furthermore, the human rights policy is designed to ensure that the company supports the protection and respect the human rights of all individuals and communities affected by company's business activities, with commitments as follows:

- 1. Respect and uphold the human rights of all individuals and communities with reference to national and international laws. The company will avoid human rights violations and will take steps to address adverse human rights impacts that may arise in its operations.*
- 2. Respect the human rights of every individual to obtain decent work, including the rights of women, people with disabilities, pregnant women, and local communities to build inclusiveness.*
- 3. Ensure that there is no discrimination against all employees to obtain a safe, comfortable and healthy workplace and ensure equal opportunities in terms of career development and remuneration.*
- 4. Prevent activities that cause negative impacts on human rights, and if they do, will take action to minimize and eliminate such impacts. Consistently monitor and report on business impacts on human rights.*
- 5. Stipulates the company's human rights expectations of personnel, business partners and other parties directly linked to its operations, products or services.*
- 6. Conduct human rights due diligence mechanisms in every business activity and value chain to mitigate negative impacts and risks to human rights, and ensure adequate remedy for the impacts of human rights violations, including specific human rights exposure arising from company's business industry. This process should include assessing actual and potential impacts on human rights, integrating and acting on findings, tracking responses, and communicating how impacts are being addressed.*

7. Menyediakan sarana untuk penyampaian keluhan terkait hak asasi manusia bagi pihak internal maupun eksternal, memastikan ketersediaan akses yang transparan bagi pemangku kepentingan atas informasi yang relevan, dan melakukan penyelidikan dan penyelesaian keluhan secara memadai berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan Perusahaan.
 8. Mengakui dan menghormati hak karyawan untuk berserikat, berorganisasi, dan berunding bersama sebagai mekanisme dialog sosial dan sarana karyawan dalam menyampaikan aspirasinya terkait ketenagakerjaan dan kondisi kerja.
 9. Menghormati hak, kepentingan, aspirasi, sejarah, budaya, dan kepercayaan masyarakat adat yang berada di sekitar usaha kami sesuai Konvensi ILO No. 169 tentang *Indigenous and Tribal Peoples*, diantaranya:
 - a. Mengupayakan dan menghormati hak atas Persetujuan Atas Dasar Informasi di Awal Tanpa Paksaan (PADIATAPA).
 - b. Mengakui dan menghormati sifat unik dan hak asasi manusia masyarakat adat, antara lain berupa hak atas tanah, wilayah, sumber daya, struktur organisasi, ekonomi, sosial, budaya, dan kepercayaan, mendukung pengembangan sosial dan ekonomi, sekaligus pemenuhan hak untuk mempertahankan kebiasaan dan praktik sosial, ekonomi, budaya masyarakat adat yang dilakukan tanpa paksaan dengan iktikad baik dan prosedur yang tepat, khususnya melalui lembaga perwakilan masyarakat adat.
 - c. Melindungi kawasan budaya dan adat yang resmi dan diakui oleh negara sesuai dengan regulasi perundang-undangan yang berlaku.
 - d. Membangun hubungan yang baik dan mengupayakan keterwakilan dan partisipasi masyarakat adat yang terdampak proyek dan aset Perusahaan.
7. *Provide internal and external parties with a means to raise grievances or complaints related to human rights, ensure transparent access for stakeholders to relevant information, and adequately investigate and resolve complaints based on procedures established by the company.*
 8. *Recognize and respect employees' rights to associate, organize and collectively bargain as a mechanism for social dialogue and a means for employees to convey their aspirations regarding employment and working conditions.*
 9. *Respect the rights, interests, aspirations, history, culture and beliefs of indigenous peoples in accordance with ILO Convention No. 169 on Indigenous and Tribal Peoples, including:*
 - a. *Pursue and respect the right to Free, Prior, and Informed Consent (FPIC).*
 - b. *Recognize and respect the unique nature and human rights of indigenous peoples to lands, territory, resources, organizational structures, economies, social, cultural, and beliefs, support social and economic development, as well as the fulfilment of the right to maintain the social, economic and cultural customs and practices of indigenous peoples without coercion in good faith and through proper procedures, in particular through representative institutions of indigenous peoples.*
 - c. *Protect cultural and customary areas that are officially recognized by the state in accordance with applicable regulations.*
 - d. *Establish good engagement relationships and seek effective representation and participation of Indigenous Peoples affected by company projects and assets.*

- | | |
|--|--|
| <p>10. Mencegah perdagangan manusia, pekerja anak, kerja paksa, dan segala bentuk pelecehan/kekerasan seksual di lingkungan kerja.</p> <p>11. Menghindari adanya diskriminasi terhadap kelompok manapun, termasuk kelompok rentan seperti (dan tidak hanya terbatas pada) masyarakat adat, ibu hamil, lansia, anak-anak, penyandang disabilitas, juga pekerja migran serta memastikan kelompok rentan sebagai sasaran penerima manfaat utama dari program pemberdayaan masyarakat.</p> <p>12. Memastikan komunikasi dan konsultasi bersama masyarakat lokal serta mengutamakan masyarakat di sekitar wilayah operasional Perusahaan untuk ikut terlibat dan bermitra dengan Perusahaan dalam rangka menjamin konten lokal yang memberikan manfaat yang positif bagi kedua belah pihak.</p> <p>13. Memastikan setiap karyawan dan seluruh pemangku kepentingan memahami kebijakan ini melalui kegiatan penyadartahuan dan pelatihan terkait hak asasi manusia serta menjadikannya panduan dalam tataran organisasi. Kami akan menindaklanjuti jika ditemukan adanya pelanggaran hak asasi manusia, sesuai dengan aturan yang berlaku di Perusahaan.</p> | <p>10. Prevent human trafficking, child labor, forced labor, and all forms of sexual harassment/violence in the workplace.</p> <p>11. Avoid discrimination against any groups of people including vulnerable groups such as (and not limited to) indigenous peoples, pregnant women, the elderly, children, people with disabilities, as well as migrant workers and ensure that vulnerable groups are the main beneficiaries of community empowerment programs.</p> <p>12. Maintain communication and consultation with local communities and prioritize communities around the company's operational areas to engage and partner with the company to ensure local content with positive benefits for both parties.</p> <p>13. Ensure every employee and all stakeholders understand this policy through awareness and training activities related to human rights and utilize this policy as a guideline at the organizational level. We will take appropriate actions in accordance with the applicable rules in the company, whenever a human rights violation occurred.</p> |
|--|--|

Kebijakan ini berlaku untuk seluruh aktivitas usaha termasuk anak usaha dan mitra kerja, seperti kontraktor dan supplier dalam seluruh rantai pasok. Kebijakan ini telah dikaji oleh Manajemen ITM dan tersedia untuk umum, serta akan ditinjau secara berkala berdasarkan kondisi operasional dan kebutuhan Perusahaan untuk memastikan bahwa kami terus memenuhi komitmen kami untuk menghormati hak asasi manusia.

This policy applies to all company's business activities including subsidiaries and partners, such as contractors and suppliers throughout the supply chain. This policy has been reviewed by ITM Management and is publicly available and will be reviewed periodically based on the company's operational conditions and needs to ensure that we continue to fulfil our commitment to respect human rights.

Jakarta, 12 Maret 2025 


Mulianto

President Director

Referensi:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
2. Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
3. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya dalam Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
4. Undang-Undang No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
5. Undang-undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 tahun 2022 Tentang Undang-Undang.
6. Peraturan Presiden RI No. 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2021-2025 (Lembaran Negara RI Tahun 2021 No. 35).
7. Aturan Perilaku PT Indo Tambangraya Megah Tbk.
8. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948 (UNDHR).
9. Prinsip-Prinsip Panduan untuk Bisnis dan HAM (UNGP).
10. Sepuluh Prinsip United Nations Global Compact (UNGC).
11. Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Masyarakat Adat (UNDRIP).
12. Standar Sosial dan Lingkungan Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNDP).
13. Persetujuan Atas Dasar Informasi di Awal Tanpa Paksaan (PADIATAPA) oleh Kantor Komisariss Tinggi untuk Hak Asasi Manusia (OHCHR).
14. Prinsip-Prinsip Sukarela dalam Keamanan dan HAM.
15. Prinsip-Prinsip Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja berdasarkan Konvensi Inti International Labour Organization (ILO) yang juga telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia sebagai berikut:

References:

1. *Constitution of the Republic of Indonesia 1945.*
2. *Law No. 39 of 1999 concerning Human Rights.*
3. *Law No. 13 of 2003 concerning Employment and its amendments in Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation.*
4. *Law No. 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities.*
5. *Law No. 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 concerning Law.*
6. *Presidential Regulation No. 53 of 2021 concerning the National Human Rights Action Plan 2021-2025 (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2021 No. 35).*
7. *Code of Conduct of PT Indo Tambangraya Megah Tbk.*
8. *Universal Declaration of Human Rights 1948 from the United Nations (UNDHR).*
9. *Principles of The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP).*
10. *The Ten Principles of The United Nations Global Compact (UNGC).*
11. *The United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP).*
12. *The United Nations Development Programme (UNDP) Social and Environmental Standards.*
13. *Free, Prior, and Informed Consent (FPIC) by The Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR).*
14. *Voluntary Principles on Security and Human Rights.*
15. *Fundamental Principles and Rights at Work based on the Core Conventions of the International Labour Organization (ILO) which have also been ratified by the Indonesian Government as follows:*
 - a. *ILO Convention No. 29 on Forced Labour Abolition.*
 - b. *ILO Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise.*

- a. Konvensi ILO No. 29 Tentang Penghapusan Kerja Paksa.
- b. Konvensi ILO No. 8 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.
- c. Konvensi ILO No. 98 Tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama.
- d. Konvensi ILO No.100 Tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Wanita.
- e. Konvensi ILO No. 105 Tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa.
- f. Konvensi ILO No. 111 Tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan.
- g. Konvensi ILO No. 138 Tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja.
- h. Konvensi ILO No. 182 Tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.
- i. Konvensi ILO No. 169 Tentang Indigenous Tribal People.
- c. *ILO Convention No. 98 on the Right to Organise and Collective Bargaining.*
- d. *ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value.*
- e. *ILO Convention No. 105 on the Abolition of Forced Labour.*
- f. *ILO Convention No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation).*
- g. *ILO Convention No. 138 on Minimum Age for Admission to Employment.*
- h. *ILO Convention No. 182 on the Worst Forms of Child Labour.*
- i. *ILO Convention No. 169 on Indigenous and Tribal Peoples.*