

KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA **(“Kebijakan”)**

1. Tanggung Jawab Perusahaan untuk Menghormati Hak Asasi Manusia

PT. Finnantara Intiga (selanjutnya disebut “Perusahaan”) menyadari tanggung jawabnya untuk menghormati hak asasi manusia di seluruh operasional kami, sebagaimana ditetapkan dalam *International Bill of Human Rights* dan prinsip-prinsip tentang hak-hak dasar dalam delapan konvensi inti Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization/ILO*) yang tertuang dalam Deklarasi *ILO* tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja. Kami berkomitmen untuk menghormati hak-hak para pekerja dan masyarakat di sekitar operasional kami serta para pemangku kepentingan lainnya sesuai dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights/UNGPs on BHR*).

Pekerja Perusahaan

- 1.1 Kami mematuhi undang-undang tentang pekerja anak, termasuk Konvensi *ILO Nomor 138 Tahun 1993 tentang Usia Minimum (Minimum Age Convention, 1993 (No. 138))* dan Konvensi *ILO Nomor 182 Tahun 1999 tentang Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Prohibition and Immediate Action for the Elimination of Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182))*.
- 1.2 Kami tidak menoleransi segala bentuk pelecehan atau diskriminasi dalam hubungan kerja, baik itu dari jenis kelamin, etnis, agama, ras, maupun orang berkebutuhan khusus.
- 1.3 Kami mempromosikan keragaman, inklusi, dan kesempatan yang sama di tempat kerja. Kami memastikan kesempatan yang sama bagi seluruh pekerja, yang memungkinkan pengembangan pribadi dan profesional untuk menyediakan lingkungan dimana pekerja dapat mewujudkan seluruh potensi mereka.
- 1.4 Kami mendukung program pemberdayaan perempuan di tempat kerja dan di masyarakat.
- 1.5 Kami menghormati hak pekerja untuk membentuk dan/atau bergabung dengan serikat pekerja sesuai dengan Konvensi *ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87))* Konvensi *ILO Nomor 98 Tahun 1948 ILO Right to Organize and Collective Bargaining, 1948 (No. 98))* tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama. Kami berusaha menjaga komunikasi yang baik dengan pekerja baik secara langsung, maupun tidak langsung melalui serikat pekerja.
- 1.6 Kami tidak menoleransi segala bentuk kerja paksa dalam operasional kami. Hal ini secara tegas berarti bahwa tidak ada pekerja yang dipaksa membayar untuk mendapatkan suatu pekerjaan, tidak ada pekerja yang harus berhutang

- karena perjanjian kerja, atau dipaksa untuk bekerja baik yang secara langsung dipekerjakan, dipekerjakan melalui agen tenaga kerja, atau pekerja alih daya.
- 1.7 Kami mematuhi aturan mengenai jam kerja, lembur, dan tunjangan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku di wilayah kami beroperasi.
 - 1.8 Kami mematuhi aturan mengenai upah minimum sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku di wilayah kami beroperasi.
 - 1.9 Kami menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan (Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3) di area operasional kami.
 - 1.10 Kami menyediakan fasilitas dan layanan medis untuk seluruh pekerja kami.
 - 1.11 Kami memfasilitasi peningkatan berkelanjutan terhadap keterampilan dan pengetahuan pekerja kami melalui pelatihan serta kesempatan mendapatkan pendidikan tambahan.
 - 1.12 Kami menghormati privasi pekerja kami dan tidak akan menggunakan informasi pribadi mereka untuk tujuan selain hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, menjunjung tinggi perilaku etis dengan mewajibkan seluruh pekerja mematuhi Kode Etik Bisnis Perusahaan (*Business Code of Conduct/BCoC*) dan 10 prinsip yang ditetapkan *United Nations Global Compact (UNGC)*.
 - 1.13 Kami mewajibkan mitra bisnis/pemasok kami untuk menghormati hak asasi manusia sesuai dengan Kebijakan ini. Persyaratan tersebut diatur dalam Kode Etik Pemasok Perusahaan (*Supplier Code of Conduct/SCoC*).

Komunitas dan Masyarakat Adat

- 1.14 Kami menyadari pentingnya hak atas tanah masyarakat lokal dan masyarakat adat berdasarkan ketetapan Pemerintah, serta hak lainnya sebagaimana tercantum dalam Konvensi *ILO Nomor 169 Tahun 1989 tentang Masyarakat Hukum Adat (Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169))*.
- 1.15 Kami menerapkan prinsip persetujuan atas dasar informasi awal tanpa paksaan dan keterlibatan pemangku kepentingan.

2. Pendekatan Perusahaan

Pendekatan yang diimplementasikan Perusahaan dalam menghormati hak asasi manusia berpedoman pada Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights/UNGPs on BHR*):

- 2.1 Kami mengkomunikasikan Kebijakan ini kepada seluruh pekerja dan pemangku kepentingan eksternal yang relevan serta kelompok yang berpotensi terdampak terutama kelompok yang rentan terdampak, melalui pelatihan dan diskusi.
- 2.2 Kami melakukan uji tuntas hak asasi manusia untuk mengidentifikasi, mencegah, mengurangi dan memperhitungkan risiko serta dampak hak asasi manusia di seluruh operasi kami.
- 2.3 Sepanjang proses uji tuntas kami, organisasi yang kami tunjuk melibatkan kelompok yang berpotensi terdampak dan pemangku kepentingan terkait

lainnya untuk membantu kami mengidentifikasi dan mengatasi potensi dampak kami dengan lebih baik.

- 2.4 Kami menyediakan atau bekerja sama untuk memberikan remediasi atas dampak hak asasi manusia yang mungkin telah kami sebabkan atau berperan di dalamnya.
- 2.5 Kami mengembangkan dan menerapkan mekanisme penanganan keluhan yang tersedia bagi seluruh pemangku kepentingan (Mekanisme Penanganan Keluhan/*Grievance Mechanism*). Kami tidak menoleransi pembalasan terhadap siapa pun yang menyampaikan kekhawatiran melalui Mekanisme Penanganan Keluhan atau berpartisipasi dalam Mekanisme Penanganan Keluhan.
- 2.6 Kami mendukung proses hukum, apabila diperlukan untuk memulihkan hak asasi manusia yang terdampak akibat tindakan atau peran kami.
- 2.7 Kami tidak menoleransi kekerasan apapun sebagai cara untuk menyelesaikan perselisihan.

3. Tata Kelola

- 3.1 Kebijakan ini berlaku untuk operasional dan mitra bisnis Perusahaan, termasuk pemasok.
- 3.2 Aturan yang diterapkan di seluruh operasional Perusahaan berasal dari ketentuan dalam Kebijakan ini.
- 3.3 Kebijakan ini akan ditinjau secara berkala untuk relevansi dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan bisnis. Untuk memastikan implementasi Kebijakan ini, kami melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap progresnya.
- 3.4 Fungsi *Human Resources*, Fungsi *Social and Community Engagement* ditunjuk untuk mengoordinasikan pelaksanaan program hak asasi manusia sehari-hari sesuai dengan Kebijakan ini. Perusahaan¹ secara berkala meninjau progres implementasi Kebijakan ini.
- 3.5 Kami melaporkan progres penerapan Kebijakan ini kepada pemangku kepentingan kami dengan berbagai cara.

Kebijakan ini untuk lebih menjelaskan komitmen Perusahaan dalam menghormati hak asasi manusia di seluruh operasionalnya sebagaimana tertuang dalam Komitmen Keberlanjutan (*Sustainability Commitment*).

Jakarta Pusat,
Update terakhir: 25 Maret 2024

¹ Sebagaimana dimaksud dalam Kebijakan Tata Kelola Perusahaan (*Governance Policy*)

REFERENSI

PERATURAN (UNDANG-UNDANG)

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

STANDAR

International Bill of Human Rights:

Universal Declaration of Human Rights; International Covenant on Civil and Political Rights and International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs on BHR)

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Eight Core Conventions (1998):

ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)

ILO Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

ILO Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

ILO Minimum Age Convention, 1993 (No. 138)

ILO Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)