

KEBIJAKAN KEBERAGAMAN, KESETARAAN, DAN INKLUSI DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION POLICY



PT SELAMAT SEMPURNA Tbk
MEMBER OF ADR GROUP

Dokumen ini mencerminkan komitmen PT Selamat Sempurna Tbk ("Perseroan") dalam menjadikan Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi (DE&I) sebagai landasan untuk membangun lingkungan kerja yang inklusif dan saling menghormati, memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk berkembang, serta mendukung terciptanya kinerja dan nilai yang berkelanjutan.

This document reflects the commitment of PT Selamat Sempurna Tbk (the "Company") to making Diversity, Equity and Inclusion (DE&I) a foundation for fostering an inclusive and respectful workplace, providing equal opportunities for individuals to thrive, and supporting sustainable performance and value creation.

Daftar Isi	Halaman/ Page	Table of Contents
A. Pengantar	1	A. Introduction
1. Latar Belakang	1	1. Background
2. Tujuan	2	2. Purpose
B. Dasar Hukum	3	B. Legal Base
C. Definisi	5	C. Definition
D. Komitmen		D. Commitment
1. Pernyataan Komitmen	8	1. Commitment Statement
2. Prinsip Penerapan	9	2. Implementation Principles
E. Ruang Lingkup	13	E. Scope
F. Peran dan Tanggung Jawab	15	F. Roles and Responsibility
G. Implementasi	17	G. Implementation
H. Komunikasi dan Sosialisasi	17	H. Communication and Awareness
I. Pemantauan dan Evaluasi	18	I. Monitoring and Evaluation
J. Pelaporan	18	J. Reporting
K. Lainnya	18	K. Other

A. Pengantar

1. Latar Belakang

PT Selamat Sempurna Tbk ("Perseroan") meyakini bahwa keberagaman, kesetaraan, dan inklusi merupakan fondasi penting dalam membangun organisasi yang berkelanjutan, inovatif, berdaya saing, serta mampu menciptakan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan. Perseroan menyadari bahwa setiap individu membawa latar belakang, pengalaman, perspektif, dan kompetensi yang beragam yang, apabila dihargai dan dikelola secara inklusif, akan memperkaya proses pengambilan keputusan, memperkuat kolaborasi, mendorong inovasi, serta meningkatkan kinerja dan daya saing Perseroan.

Sebagai perusahaan publik yang beroperasi di pasar global, Perseroan memandang keberagaman, kesetaraan, dan inklusi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance), penghormatan terhadap hak asasi manusia, praktik bisnis yang bertanggung jawab, serta pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals atau SDGs).

Kebijakan ini disusun dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta prinsip dan standar internasional yang relevan. Sejalan dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, sebagai implementasi Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), Perseroan mendukung penerapan prinsip kesetaraan gender dan inklusi sosial sebagai bagian dari praktik bisnis yang bertanggung jawab. Perseroan juga mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan

A. Introduction

1. Background

PT Selamat Sempurna Tbk (the "Company") recognises that diversity, equity and inclusion are fundamental to building a sustainable, innovative and competitive organisation capable of creating long-term value for all stakeholders. The Company acknowledges that individuals bring diverse backgrounds, experiences, perspectives and competencies which, when respected and managed within an inclusive workplace, enrich decision-making, strengthen collaboration, foster innovation, and enhance the Company's performance and long-term competitiveness.

As a publicly listed company operating in global markets, the Company regards diversity, equity and inclusion as an integral part of Good Corporate Governance, respect for internationally recognised human rights, responsible business conduct, and the achievement of the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs).

This Policy has been developed with reference to the applicable laws and regulations of the Republic of Indonesia, as well as relevant international principles and standards. In line with Presidential Instruction of the Republic of Indonesia No. 9 of 2000 on Gender Mainstreaming in National Development, which implements Law No. 7 of 1984 concerning the Ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), the Company supports the application of the principles of gender equality and social inclusion as part of responsible business practices. The Company also supports the achievement of

Berkelanjutan (Sustainable Development Goals atau SDGs) dengan mengintegrasikan prinsip keberagaman, kesetaraan, dan inklusi ke dalam tata kelola perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia, serta kegiatan usahanya, sehingga setiap individu memperoleh kesempatan yang adil untuk berpartisipasi, berkembang, dan memberikan kontribusi sesuai dengan kompetensi, integritas, dan kinerjanya.

Atas dasar tersebut, Perseroan menetapkan Kebijakan Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi (Diversity, Equity and Inclusion Policy) sebagai pedoman dalam mengintegrasikan prinsip keberagaman, kesetaraan, dan inklusi ke dalam tata kelola perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia, serta kegiatan usaha guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang profesional, saling menghormati, inklusif, dan berorientasi pada pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.

2. Tujuan

Kebijakan Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi (Diversity, Equity and Inclusion Policy) ini disusun sebagai pedoman bagi Perseroan dalam mengintegrasikan prinsip keberagaman, kesetaraan, dan inklusi ke dalam tata kelola perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia, serta kegiatan usaha. Kebijakan ini bertujuan untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang profesional, inklusif, adil, dan berkelanjutan, sekaligus memperkuat penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance) serta penciptaan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

Kebijakan ini bertujuan untuk:

- a. Menetapkan prinsip, arah kebijakan, dan kerangka tata kelola dalam penerapan keberagaman, kesetaraan, dan inklusi di seluruh kegiatan usaha dan pengelolaan sumber daya manusia Perseroan.

the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) by integrating the principles of diversity, equity and inclusion into its corporate governance framework, human capital management and business operations, thereby ensuring that every individual is provided with fair opportunities to participate, develop and contribute based on competence, integrity and performance.

Accordingly, the Company has established this Diversity, Equity and Inclusion Policy as a guiding framework for integrating the principles of diversity, equity and inclusion into its corporate governance, human capital management and business operations, thereby fostering a professional, respectful and inclusive workplace that supports sustainable business growth.

2. Purpose

This Diversity, Equity and Inclusion Policy has been established to provide a framework for integrating the principles of diversity, equity and inclusion into the Company's corporate governance, human capital management and business operations. The Policy is intended to support the development of a professional, inclusive, equitable and sustainable workplace, while strengthening the implementation of Good Corporate Governance and the creation of long-term value for all stakeholders.

This Policy aims to:

- a. Establish the Company's principles, policy direction and governance framework for implementing diversity, equity and inclusion across its business operations and human capital

- b. Menjadi pedoman bagi Dewan Komisaris, Direksi, seluruh Insan Perseroan, entitas anak, serta pihak lain yang berada dalam ruang lingkup kebijakan ini dalam menerapkan prinsip keberagaman, kesetaraan, dan inklusi secara konsisten.
- c. Mendukung penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance), penghormatan terhadap hak asasi manusia, praktik ketenagakerjaan yang bertanggung jawab, serta pencapaian tujuan keberlanjutan Perseroan.
- d. Mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional, saling menghormati, kolaboratif, inovatif, dan inklusif, dengan memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk berkembang berdasarkan kompetensi, integritas, dan kinerja.
- e. Memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan melalui penerapan praktik bisnis yang bertanggung jawab, transparan, dan berkelanjutan.

B. Dasar Hukum

Kebijakan Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi (Diversity, Equity and Inclusion Policy) ini disusun dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta prinsip, standar, pedoman, dan praktik terbaik internasional yang relevan. Acuan tersebut menjadi landasan bagi Perseroan dalam mengintegrasikan prinsip keberagaman, kesetaraan, dan inklusi ke dalam tata kelola perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia, serta kegiatan usaha.

Kebijakan ini mengacu pada, namun tidak terbatas pada, ketentuan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

management.

- b. Provide guidance to the Board of Commissioners, the Board of Directors, all Company Personnel, subsidiaries and other parties within the scope of this Policy in consistently applying the principles of diversity, equity and inclusion.
- c. Support the implementation of Good Corporate Governance, respect for internationally recognised human rights, responsible employment practices and the Company's sustainability objectives.
- d. Foster a professional, respectful, collaborative, innovative and inclusive workplace culture by providing equitable opportunities for every individual to develop based on competence, integrity and performance.
- e. Strengthen stakeholders' confidence through responsible, transparent and sustainable business practices.

B. Legal Base

This Diversity, Equity and Inclusion Policy has been developed with reference to the applicable laws and regulations of the Republic of Indonesia, together with relevant international principles, standards, guidelines and recognised best practices. These references provide the foundation for the Company to integrate the principles of diversity, equity and inclusion into its corporate governance framework, human capital management and business operations.

This Policy is established with reference to, but is not limited to, the following:

1. The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia.

2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
4. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
6. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis.
8. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
9. Universal Declaration of Human Rights (UDHR).
10. ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).
11. ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).
12. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, sebagaimana berlaku dari waktu ke waktu.
13. United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).
14. United Nations Global Compact.
15. ISO 30415:2021 Human Resource Management — Diversity and Inclusion.
2. Law No. 7 of 1984 concerning the Ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).
3. Law No. 39 of 1999 concerning Human Rights.
4. Presidential Instruction No. 9 of 2000 on Gender Mainstreaming in National Development.
5. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, as last amended by Law No. 6 of 2023 concerning the Enactment of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 on Job Creation into Law.
6. Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies, as last amended by Law No. 6 of 2023 concerning the Enactment of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 on Job Creation into Law.
7. Law No. 40 of 2008 concerning the Elimination of Racial and Ethnic Discrimination.
8. Law No. 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities.
9. Universal Declaration of Human Rights (UDHR).
10. ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).
11. ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).
12. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, as amended from time to time.
13. United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).
14. United Nations Global Compact.
15. ISO 30415:2021 Human Resource

16. Global Reporting Initiative (GRI) Standards, khususnya:
 - a. GRI 2 – General Disclosures;
 - b. GRI 405 – Diversity and Equal Opportunity; dan
 - c. GRI 406 – Non-discrimination.
17. Prinsip, standar, pedoman, dan praktik terbaik lainnya yang relevan dengan keberagaman, kesetaraan, inklusi, hak asasi manusia, tata kelola perusahaan, serta keberlanjutan yang berlaku dari waktu ke waktu.

C. Definisi

1. **“Perseroan”**: PT Selamat Sempurna Tbk dan Entitas Anaknya.
2. **“Kebijakan”**: Kebijakan Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi (Diversity, Equity and Inclusion Policy) Perseroan, termasuk setiap perubahan, penyempurnaan, atau pembaruannya dari waktu ke waktu.
3. **“Insan Perseroan”**: berarti seluruh anggota Dewan Komisaris, Direksi, karyawan tetap, karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja magang, tenaga alih daya yang bekerja di lingkungan Perseroan sesuai perjanjian yang berlaku, serta individu lain yang bekerja untuk dan/atau atas nama Perseroan.
4. **“Keberagaman”**: keberadaan berbagai karakteristik, latar belakang, pengalaman, perspektif, identitas, dan kemampuan yang dimiliki setiap individu, termasuk namun tidak terbatas pada jenis kelamin, usia, suku, etnis, kewarganegaraan, agama, budaya, bahasa, pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan fisik, status disabilitas, maupun karakteristik lainnya yang dilindungi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. **“Gender”**: peran, perilaku, tanggung jawab, atribut, dan harapan yang dikonstruksikan

Management — Diversity and Inclusion.

16. Global Reporting Initiative (GRI) Standards, in particular:
 - a. GRI 2 – General Disclosures;
 - b. GRI 405 – Diversity and Equal Opportunity; and
 - c. GRI 406 – Non-discrimination.
17. Other applicable principles, standards, guidelines and recognised best practices relating to diversity, equity and inclusion, human rights, corporate governance and sustainability, as may be amended or supplemented from time to time.

C. Definition

1. **“The Company”**: PT Selamat Sempurna Tbk and Its Subsidiaries.
2. **“Policy”**: this Diversity, Equity and Inclusion Policy of the Company, including any amendment, revision or update made from time to time.
3. **“Company Personnel”**: members of the Board of Commissioners, the Board of Directors, permanent employees, fixed-term employees, interns, outsourced personnel engaged within the Company's operations under applicable contractual arrangements, and other individuals working for and/or on behalf of the Company.
4. **“Diversity”**: the presence of different characteristics, backgrounds, experiences, perspectives, identities and abilities among individuals, including but not limited to gender, age, ethnicity, nationality, religion, culture, language, educational background, work experience, physical abilities, disability status and other characteristics protected under applicable laws and regulations.
5. **“Gender”**: the socially and culturally constructed roles, behaviours,

secara sosial dan budaya terhadap perempuan dan laki-laki, yang dapat berbeda menurut waktu, tempat, dan konteks sosial.

6. **“Kesetaraan”**: prinsip pemberian akses, kesempatan, perlakuan, dan dukungan yang adil dengan mempertimbangkan kebutuhan, kondisi, dan karakteristik setiap individu, sehingga setiap orang memperoleh kesempatan yang setara untuk berpartisipasi, berkembang, dan mencapai potensi terbaiknya.
7. **“Inklusi”**: upaya menciptakan lingkungan kerja yang menghargai, menerima, melibatkan, dan memberdayakan setiap individu sehingga setiap orang merasa dihormati, didengar, aman, memiliki rasa memiliki (sense of belonging), serta memperoleh kesempatan yang setara untuk berkontribusi dan berkembang.
8. **“Inklusi Sosial”**: proses memastikan bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakang atau karakteristiknya, memperoleh kesempatan yang adil untuk berpartisipasi, mengakses sumber daya, memperoleh manfaat, serta berkontribusi dalam lingkungan kerja maupun kegiatan usaha Perseroan.
9. **“Eksklusi Sosial”**: kondisi ketika individu atau kelompok menghadapi hambatan atau perlakuan yang mengurangi atau menghilangkan kesempatan untuk berpartisipasi, memperoleh akses terhadap sumber daya, atau menikmati manfaat secara setara dalam lingkungan kerja maupun kegiatan usaha Perseroan.
10. **“Analisis Gender dan Inklusi Sosial”**: proses yang sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memahami bagaimana perbedaan karakteristik, kebutuhan, peluang, dan hambatan yang dialami oleh individu atau kelompok dapat memengaruhi akses, partisipasi, manfaat, maupun dampak dari kebijakan, program, kegiatan, atau keputusan Perseroan.
11. **“Kesempatan yang Setara”**: prinsip pemberian kesempatan yang adil kepada setiap individu untuk memperoleh akses terhadap rekrutmen, pekerjaan, pengembangan, promosi,

responsibilities, attributes and expectations associated with women and men, which may vary across time, place and social context.

6. **“Equality”**: the principle of providing fair access, opportunities, treatment and support, taking into account the different needs, circumstances and characteristics of each individual, so that everyone has equitable opportunities to participate, develop and realise their full potential.
7. **“Inclusion”**: creating a working environment in which every individual is respected, valued, included and empowered, enabling them to feel safe, heard, experience a sense of belonging, and enjoy equitable opportunities to contribute and develop.
8. **“Social Inclusion”**: the process of ensuring that every individual, regardless of their background or characteristics, has equitable opportunities to participate, access resources, benefit from, and contribute to the Company's workplace and business activities.
9. **“Social Exclusion”**: a situation in which individuals or groups face barriers or unequal treatment that limits or prevents their equitable participation, access to resources, or enjoyment of benefits within the workplace or the Company's business activities.
10. **“Gender and Social Inclusion Analysis”**: a systematic process of identifying, analysing and understanding how differences in characteristics, needs, opportunities and barriers experienced by individuals or groups may affect access to, participation in, benefits from, or the impacts of the Company's policies, programmes, activities or decisions.
11. **“Equal Opportunity”**: the principle of providing every individual with fair access to recruitment, employment, development, promotion, remuneration, training,

remunerasi, pelatihan, penugasan, dan kesempatan lainnya berdasarkan kompetensi, kualifikasi, integritas, serta kinerja, tanpa diskriminasi.

12. **“Lingkungan Kerja yang Saling Menghormati”**: lingkungan kerja yang menjunjung tinggi martabat setiap individu serta bebas dari diskriminasi, pelecehan, perundungan, intimidasi, dan segala bentuk perilaku yang tidak patut.
13. **“Diskriminasi”**: setiap bentuk pembedaan, pembatasan, pengucilan, atau perlakuan yang tidak adil berdasarkan karakteristik tertentu yang mengakibatkan berkurang atau hilangnya pengakuan, kesempatan, perlindungan, atau perlakuan yang setara terhadap seseorang.
14. **“Pelecehan”**: setiap perilaku yang tidak diinginkan, baik secara fisik, verbal, non-verbal, maupun melalui media elektronik, yang bertujuan atau berdampak merendahkan martabat seseorang atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, memperlakukan, atau menyinggung.
15. **“Akomodasi yang Layak”**: penyesuaian yang diperlukan dan sesuai untuk memungkinkan penyandang disabilitas memperoleh akses, kesempatan, dan partisipasi yang setara dalam lingkungan kerja, sepanjang tidak menimbulkan beban yang tidak proporsional atau tidak semestinya bagi Perseroan.
16. **“Penyandang Disabilitas”**: setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang, dalam berinteraksi dengan berbagai hambatan, dapat mengalami kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.
17. **“Hak Asasi Manusia”**: hak dan kebebasan fundamental yang melekat pada setiap manusia yang wajib dihormati, dilindungi, dan dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta prinsip-prinsip hak asasi manusia yang diakui secara internasional.

assignments and other opportunities based on competence, qualifications, integrity and performance, without discrimination.

12. **“Respectful Workplace”**: a working environment in which every individual is treated with dignity and respect and is free from discrimination, harassment, bullying, intimidation and any other form of inappropriate behaviour.
13. **“Discrimination”**: any distinction, exclusion, restriction or unfair treatment based on particular characteristics that has the purpose or effect of impairing or denying equal recognition, equal opportunity, protection or fair treatment.
14. **“Harassment”**: any unwanted physical, verbal, non-verbal or electronic conduct that has the purpose or effect of violating an individual's dignity or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive working environment.
15. **“Reasonable Accommodation”**: necessary and appropriate modifications or adjustments to enable persons with disabilities to enjoy equitable access, opportunities and participation in the workplace, provided that such measures do not impose a disproportionate or undue burden on the Company.
16. **“Persons with Disabilities”**: individuals who have long-term physical, intellectual, mental and/or sensory impairments which, in interaction with various barriers, may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others.
17. **“Human Rights”**: the fundamental rights and freedoms inherent to every individual, which shall be respected, protected and upheld in accordance with applicable laws and internationally recognised human rights principles.

18. **“Pemangku Kepentingan”**: berarti setiap individu, kelompok, organisasi, atau pihak lain yang memiliki kepentingan terhadap, atau dapat dipengaruhi oleh, kegiatan usaha, keputusan, maupun kinerja Perseroan.

18. **“Stakeholders”**: mean individuals, groups, organisations or other parties who have an interest in, or may be affected by, the Company's business activities, decisions or performance.

D. Komitmen

1. Pernyataan Komitmen

Perseroan meyakini bahwa keberagaman, kesetaraan, dan inklusi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tata kelola perusahaan yang baik, budaya perusahaan yang berintegritas, penghormatan terhadap hak asasi manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan, serta penciptaan nilai jangka panjang bagi seluruh Pemangku Kepentingan.

Perseroan menghormati martabat, hak, dan potensi setiap individu tanpa memandang perbedaan karakteristik, identitas, latar belakang, maupun kondisi pribadi. Perseroan percaya bahwa keberagaman perspektif, pengalaman, kompetensi, budaya, dan kemampuan merupakan kekuatan strategis yang mendorong inovasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat daya saing, dan mendukung keberlanjutan usaha.

Perseroan berkomitmen untuk mengintegrasikan prinsip Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi ke dalam tata kelola perusahaan, budaya kerja, pengelolaan sumber daya manusia, kegiatan usaha, hubungan dengan Pemangku Kepentingan, serta rantai nilai (value chain) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, standar internasional, dan praktik tata kelola perusahaan yang baik.

D. Commitment

1. Commitment Statement

The Company believes that diversity, equity and inclusion are integral to good corporate governance, an ethical corporate culture, respect for human rights, sustainable human capital management and the creation of long-term value for all Stakeholders.

The Company respects the dignity, rights and potential of every individual regardless of personal characteristics, identity, background or circumstances. The Company believes that diversity of perspectives, experience, expertise, cultures and capabilities is a strategic strength that fosters innovation, enhances decision-making, strengthens competitiveness and supports the long-term sustainability of the business.

The Company is committed to embedding the principles of Diversity, Equity and Inclusion throughout its corporate governance framework, workplace culture, human capital management, business operations, relationships with Stakeholders and across its value chain, in accordance with applicable laws and regulations, internationally recognised standards and recognised principles of good corporate governance.

2. Prinsip Penerapan

Dalam mewujudkan komitmen sebagaimana diuraikan di atas, Perseroan berpedoman pada prinsip-prinsip berikut:

1) Menjunjung Tinggi Hak Asasi Manusia

Perseroan menjunjung tinggi penghormatan terhadap hak asasi manusia sebagai landasan dalam menjalankan kegiatan usaha. Perseroan berkomitmen untuk menghormati martabat, hak, dan kebebasan setiap individu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip-prinsip hak asasi manusia yang diakui secara internasional. Perseroan tidak mentoleransi segala bentuk pelanggaran hak asasi manusia dalam aktivitas usaha maupun hubungan kerja.

2) Menghargai Keberagaman

Perseroan memandang keberagaman sebagai kekuatan strategis yang mendukung terciptanya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing. Perseroan menghargai perbedaan karakteristik, pengalaman, perspektif, budaya, kemampuan, dan latar belakang setiap individu, serta meyakini bahwa keberagaman memperkaya proses pengambilan keputusan dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang Perseroan.

3) Mendorong Kesetaraan dan Kesempatan yang Setara

Perseroan memastikan bahwa setiap individu memperoleh kesempatan yang adil dan setara dalam seluruh tahapan hubungan kerja, termasuk rekrutmen, pengembangan kapasitas dan kompetensi, promosi, remunerasi, penilaian kinerja, serta pengembangan karier. Seluruh keputusan diambil berdasarkan kompetensi, kualifikasi, integritas, potensi, dan kinerja tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun.

4) Membangun Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Saling Menghormati

Perseroan membangun lingkungan kerja

2. Implementation Principles

In implementing the commitments set out above, the Company is guided by the following principles:

1) Respect Human Rights

The Company respects human rights as a fundamental principle underpinning its business activities. The Company is committed to respecting the dignity, rights and freedoms of every individual in accordance with applicable laws and regulations and internationally recognised human rights principles. The Company does not tolerate any form of human rights abuse within its business activities or working relationships.

2) Value Diversity

The Company regards diversity as a strategic strength that supports an adaptive, innovative and competitive organisation. The Company values differences in individuals' characteristics, experiences, perspectives, cultures, capabilities and backgrounds, recognising that diversity enriches decision-making and contributes to the Company's long-term success.

3) Promote Equity and Equal Opportunity

The Company is ensuring fair and equitable opportunities throughout the employment lifecycle, including recruitment, capability and competency development, promotion, remuneration, performance evaluation and career development. All employment-related decisions are based on competence, qualifications, integrity, potential and performance, without discrimination of any kind.

4) Foster an Inclusive and Respectful Workplace

The Company fosters a safe, inclusive

yang aman, inklusif, dan saling menghormati sehingga setiap individu merasa dihargai, diterima, dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara optimal. Perseroan tidak mentoleransi diskriminasi, pelecehan, intimidasi, perundungan, kekerasan, maupun bentuk perilaku lain yang bertentangan dengan nilai-nilai Perseroan.

5) Membangun Lingkungan Kerja yang Aman Secara Psikologis

Perseroan membangun lingkungan kerja yang aman secara psikologis sehingga setiap individu merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki kepercayaan diri untuk menyampaikan ide, pendapat, pertanyaan, maupun kekhawatiran secara terbuka dan bertanggung jawab. Perseroan mendorong budaya komunikasi yang terbuka, saling menghormati, dan kolaboratif serta tidak mentoleransi intimidasi, diskriminasi, pelecehan, maupun tindakan pembalasan terhadap individu yang menyampaikan pandangan atau laporan dengan itikad baik.

6) Mengembangkan Kepemimpinan yang Inklusif

Perseroan meyakini bahwa kepemimpinan yang inklusif merupakan faktor penting dalam membangun budaya kerja yang menghargai keberagaman, mendorong kolaborasi, dan memperkuat kinerja organisasi. Perseroan mendorong setiap pemimpin untuk menjadi teladan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keberagaman, kesetaraan, dan inklusi, menghargai berbagai perspektif, mengambil keputusan secara objektif, serta membangun tim yang saling menghormati dan berkinerja tinggi.

7) Mengurangi Bias yang Tidak Disadari

Perseroan menyadari bahwa bias yang tidak disadari (*unconscious bias*) dapat memengaruhi objektivitas dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, Perseroan berkomitmen untuk meningkatkan kesadaran serta

and respectful workplace in which every individual feels valued, accepted and able to contribute to their full potential. The Company adopts a zero-tolerance approach to discrimination, harassment, intimidation, bullying, violence and any other conduct that is inconsistent with the Company's values.

5) Promote Psychological Safety

The Company is fostering a psychologically safe workplace in which every individual feels valued, listened to and able to express ideas, opinions, questions or concerns openly and responsibly. The Company promotes a culture of open communication, mutual respect and collaboration, and does not tolerate intimidation, discrimination, harassment or retaliation against individuals who express their views or raise concerns in good faith.

6) Promote Inclusive Leadership

The Company believes that inclusive leadership is fundamental to fostering a workplace culture that values diversity, encourages collaboration and strengthens organisational performance. The Company encourages leaders at all levels to demonstrate inclusive leadership by valuing diverse perspectives, making objective decisions and building respectful, high-performing teams.

7) Identify and Minimise Unconscious Bias

The Company recognises that unconscious bias may influence objective decision-making. Accordingly, the Company is committed to increasing awareness of, and minimising, unconscious bias

meminimalkan potensi bias dalam seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia. Perseroan mendorong agar keputusan terkait rekrutmen, promosi, penilaian kinerja, pengembangan talenta, maupun kesempatan kerja lainnya didasarkan pada kompetensi, integritas, potensi, dan kinerja.

8) Memastikan Pengambilan Keputusan yang Objektif dan Berbasis Merit

Perseroan memastikan bahwa seluruh keputusan yang berkaitan dengan hubungan kerja dilakukan secara objektif, transparan, dan berdasarkan prinsip merit. Seluruh keputusan terkait rekrutmen, pengembangan, promosi, remunerasi, maupun pengembangan karier didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, pengalaman, integritas, potensi, dan kinerja tanpa dipengaruhi oleh prasangka, stereotip, maupun diskriminasi.

9) Mendorong Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial

Perseroan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang memberikan kesempatan yang setara bagi perempuan dan laki-laki serta individu dari berbagai latar belakang untuk berpartisipasi dan berkembang sesuai kompetensi dan kualifikasinya. Perseroan juga berupaya menghilangkan hambatan yang dapat membatasi partisipasi kelompok tertentu serta mempertimbangkan kebutuhan individu melalui penyediaan akomodasi yang layak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

10) Mendukung Penyandang Disabilitas

Perseroan menghormati hak penyandang disabilitas untuk memperoleh kesempatan kerja dan berpartisipasi secara penuh dalam lingkungan kerja. Perseroan berupaya meningkatkan aksesibilitas serta menyediakan akomodasi yang layak sesuai dengan kebutuhan individu, kemampuan Perseroan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

throughout its human capital management practices. The Company promotes employment-related decisions based on competence, integrity, potential and performance, including recruitment, promotion, performance evaluation and talent development.

8) Ensure Objective and Merit-based Decision-making

The Company ensuring that employment-related decisions are objective, transparent and merit-based. Decisions relating to recruitment, development, promotion, remuneration and career progression are based on competence, qualifications, experience, integrity, potential and performance, without prejudice, stereotyping or discrimination.

9) Promote Gender Equality and Social Inclusion

The Company supports a workplace that provides equitable opportunities for women and men, as well as individuals from diverse backgrounds, to participate and develop according to their competence and qualifications. The Company also seeks to remove barriers that may limit participation and considers individual needs through the provision of reasonable accommodation where appropriate and in accordance with applicable requirements.

10) Support Persons with Disabilities

The Company respects the right of persons with disabilities to access employment and participate fully in the workplace. The Company seeks to enhance accessibility and provide reasonable accommodation, taking into account individual needs, the Company's operational circumstances and applicable legal requirements.

11) Mengintegrasikan Prinsip DEI dalam Tata Kelola dan Rantai Nilai

Perseroan berkomitmen mengintegrasikan prinsip Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi ke dalam tata kelola perusahaan, budaya kerja, pengelolaan sumber daya manusia, proses pengambilan keputusan, aktivitas usaha, serta hubungan dengan Pemangku Kepentingan. Perseroan juga mendorong pemasok, kontraktor, mitra usaha, dan pihak lain yang bekerja untuk atau atas nama Perseroan agar menghormati prinsip-prinsip Kebijakan ini sebagai bagian dari praktik bisnis yang bertanggung jawab.

12) Mendorong Budaya Speak-up

Perseroan mendorong budaya komunikasi yang terbuka, saling menghormati, dan bertanggung jawab sehingga setiap individu merasa nyaman untuk menyampaikan ide, masukan, maupun kekhawatiran tanpa rasa takut terhadap tindakan pembalasan. Perseroan menghargai setiap penyampaian pendapat maupun pelaporan yang dilakukan dengan itikad baik serta mendukung penyelesaian setiap permasalahan secara adil, objektif, dan menjaga kerahasiaan.

13) Meningkatkan Kesadaran dan Pembelajaran Berkelanjutan

Perseroan meningkatkan pemahaman mengenai Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi melalui komunikasi, pelatihan, edukasi, dan kegiatan peningkatan kesadaran yang dilakukan secara berkala. Perseroan meyakini bahwa pembelajaran berkelanjutan merupakan bagian penting dalam membangun budaya kerja yang inklusif, profesional, dan berkelanjutan.

14) Menyediakan Mekanisme Speak-up dan Penanganan Keluhan

Perseroan menyediakan mekanisme speak-up dan penanganan keluhan yang mudah

11) Integrate DEI Principles into Corporate Governance and the Value Chain

The Company is committed to embedding Diversity, Equity and Inclusion principles throughout its corporate governance framework, workplace culture, human capital management, decision-making processes, business activities and relationships with Stakeholders. The Company also encourages suppliers, contractors, business partners and other parties acting for or on behalf of the Company to respect the principles of this Policy as part of responsible business practices.

12) Encourage a Speak-up Culture

The Company promotes an open, respectful and accountable speak-up culture in which individuals feel able to express ideas, provide feedback and raise concerns without fear of retaliation. The Company values concerns and reports raised in good faith and supports their fair, objective and confidential resolution.

13) Promote Awareness and Continuous Learning

The Company is committed to enhancing awareness of Diversity, Equity and Inclusion through regular communication, training, education and awareness initiatives. The Company believes that continuous learning is fundamental to building an inclusive, professional and sustainable workplace culture.

14) Provide Speak-up and Grievance Mechanisms

The Company provides accessible, fair, objective and confidential speak-up and

diakses, adil, objektif, menjaga kerahasiaan, serta melindungi pelapor yang bertindak dengan itikad baik dari tindakan pembalasan. Dalam hal laporan berkaitan dengan dugaan pelanggaran terhadap hukum, Kode Etik, atau kebijakan Perseroan lainnya yang memenuhi kriteria pelaporan melalui Whistleblowing System, penanganannya dilakukan sesuai dengan Kebijakan Whistleblowing System yang berlaku.

- 15) Melakukan Pemantauan, Evaluasi, dan Perbaikan Berkelanjutan
Perseroan melakukan pemantauan, evaluasi, dan penyempurnaan secara berkala terhadap implementasi Kebijakan ini guna memastikan efektivitas, relevansi, dan kesesuaiannya dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, standar internasional, praktik terbaik, serta kebutuhan Perseroan. Perseroan mendorong budaya perbaikan berkelanjutan melalui evaluasi berkala, pembelajaran organisasi, serta masukan dari Pemangku Kepentingan sebagai bagian dari upaya memperkuat tata kelola perusahaan dan mendukung keberlanjutan usaha.

grievance mechanisms and protects individuals acting in good faith from retaliation. Where a concern involves an alleged breach of law, the Company's Code of Conduct or other Company policies that falls within the scope of the Whistleblowing System, it shall be handled in accordance with the Company's Whistleblowing System Policy.

- 15) Monitor, Review and Continuously Improve DEI Performance
The Company monitoring, reviewing and continually improving the implementation of this Policy to ensure its effectiveness, relevance and alignment with developments in applicable laws and regulations, internationally recognised standards, recognised best practices and the Company's evolving needs. The Company promotes a culture of continuous improvement through periodic reviews, organisational learning and Stakeholder feedback as part of its commitment to strengthening corporate governance and supporting the long-term sustainability of the business.

E. Ruang Lingkup

Kebijakan Keberagaman, Kesenjangan, dan Inklusi ("Kebijakan") ini berlaku bagi seluruh Insan Perseroan serta pihak lain yang bekerja untuk atau atas nama Perseroan sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan hubungan hukumnya dengan Perseroan.

Ruang lingkup Kebijakan ini mencakup pihak-pihak yang tunduk pada Kebijakan, area penerapannya dalam kegiatan usaha Perseroan, serta

E. Scope

This Diversity, Equity and Inclusion Policy ("Policy") applies to all Company Personnel and other parties acting for or on behalf of the Company, having regard to their respective roles, responsibilities and legal relationships with the Company.

The scope of this Policy includes the persons to whom it applies, its application across the Company's business activities, and its

keterkaitannya dengan kebijakan, pedoman, dan ketentuan Perseroan lainnya yang relevan.

1. Pihak yang Dicakup

Kebijakan ini berlaku bagi:

- a. Dewan Komisaris;
- b. Direksi;
- c. seluruh Insan Perseroan sebagaimana didefinisikan dalam Kebijakan ini, termasuk karyawan tetap, karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pekerja paruh waktu, peserta magang, dan individu lain yang bekerja berdasarkan hubungan kerja atau penugasan yang sah;
- d. calon pekerja selama proses rekrutmen dan seleksi;
- e. pemasok, kontraktor, konsultan, distributor, agen, penyedia jasa, dan mitra usaha yang bekerja untuk atau atas nama Perseroan; dan
- f. pihak lain yang memiliki hubungan usaha atau hubungan kerja sama dengan Perseroan, sepanjang relevan dengan penerapan Kebijakan ini.

2. Area Penerapan

Prinsip-prinsip yang diatur dalam Kebijakan ini menjadi pedoman dalam penyusunan kebijakan, pengambilan keputusan, serta pelaksanaan kegiatan usaha Perseroan, termasuk namun tidak terbatas pada:

- a. rekrutmen dan seleksi;
- b. hubungan kerja;
- c. pembelajaran, pengembangan kapasitas, dan pengembangan kompetensi;
- d. penilaian kinerja;
- e. promosi dan pengembangan karier;
- f. remunerasi, penghargaan, dan pengakuan;
- g. pengembangan kepemimpinan;
- h. penyediaan lingkungan kerja yang aman, sehat, inklusif, dan saling menghormati;
- i. hubungan dengan pemasok, kontraktor, dan mitra usaha;
- j. pengambilan keputusan pada seluruh

relationship with other relevant Company policies, guidelines and procedures.

1. Applicability

This Policy applies to:

- a. the Board of Commissioners;
- b. the Board of Directors;
- c. all Company Personnel as defined in this Policy, including permanent employees, employees engaged under fixed-term employment agreements, part-time employees, interns, and other individuals engaged under lawful employment or engagement arrangements;
- d. job applicants throughout the recruitment and selection process;
- e. suppliers, contractors, consultants, distributors, agents, service providers, and business partners acting for or on behalf of the Company; and
- f. other persons or entities having a business relationship or other engagement with the Company, where relevant to the implementation of this Policy.

2. Application

The principles set out in this Policy shall guide the development of Company policies, decision-making and the conduct of the Company's business activities, including but not limited to:

- a. recruitment and selection;
- b. employment relationships;
- c. learning, capability and competency development;
- d. performance evaluation;
- e. promotion and career development;
- f. remuneration, recognition and reward;
- g. leadership development;
- h. the provision of a safe, healthy, inclusive and respectful workplace;
- i. relationships with suppliers, contractors and business partners;
- j. decision-making at all organisational

- jenjang organisasi;
- k. komunikasi internal dan eksternal; serta
- l. kegiatan usaha lainnya yang berkaitan dengan penerapan prinsip-prinsip Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi.

3. Keterkaitan dengan Kebijakan Perseroan Lainnya

Kebijakan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kerangka tata kelola Perseroan dan harus dibaca serta diterapkan bersama dengan Corporate Governance Manual, Kode Etik (Code of Conduct), serta kebijakan, pedoman, piagam (Charter), prosedur, dan ketentuan Perseroan lainnya yang relevan.

Dalam penerapannya, Kebijakan ini saling melengkapi dengan kebijakan Perseroan lainnya yang mengatur, antara lain, hak asasi manusia, etika bisnis, tata kelola perusahaan, perlindungan data pribadi, hubungan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, manajemen risiko, serta aspek sosial dan keberlanjutan.

Apabila terdapat ketidaksesuaian antara Kebijakan ini dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku menjadi acuan. Perseroan dapat menerapkan standar yang lebih tinggi sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

F. Peran Dan Tanggung Jawab

Keberhasilan penerapan Kebijakan ini memerlukan komitmen, kepemimpinan, akuntabilitas, dan partisipasi aktif dari seluruh pihak yang berada dalam ruang lingkup Kebijakan. Setiap pihak memiliki peran dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi, kewenangan, dan tingkat tanggung

levels;

- k. internal and external communications; and
- l. other business activities relevant to the implementation of Diversity, Equity and Inclusion principles.

3. Relationship with Other Company Policies

This Policy forms an integral part of the Company's corporate governance framework and shall be read and applied together with the Corporate Governance Manual, the Code of Conduct, and other relevant Company policies, guidelines, Charters, procedures and requirements.

In its implementation, this Policy complements other Company policies relating to, among others, human rights, business ethics, corporate governance, personal data protection, employment practices, occupational health and safety, risk management, and social and sustainability matters.

Where any provision of this Policy is inconsistent with applicable laws or regulations, the applicable laws and regulations shall prevail. Nothing in this Policy shall prevent the Company from adopting a higher standard, provided that such standard is consistent with applicable law.

F. Roles And Responsibilities

The effective implementation of this Policy requires commitment, leadership, accountability and active participation from all persons within its scope. Each party has roles and responsibilities commensurate with their respective functions, authorities and

jawabnya untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi diterapkan secara konsisten dalam kegiatan usaha Perseroan.

- **Dewan Komisaris**
Dewan Komisaris melakukan pengawasan atas penerapan Kebijakan ini sebagai bagian dari pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap penerapan tata kelola perusahaan yang baik, budaya perusahaan, serta keberlanjutan usaha Perseroan. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, Dewan Komisaris antara lain:
 - a. mengawasi efektivitas penerapan Kebijakan;
 - b. memberikan arahan strategis kepada Direksi apabila diperlukan; dan
 - c. mendorong terciptanya budaya perusahaan yang menghormati keberagaman, kesetaraan, dan inklusi.
- **Direksi**
Direksi bertanggung jawab atas pelaksanaan Kebijakan ini di seluruh kegiatan usaha Perseroan. Dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut, Direksi antara lain:
 - a. menetapkan arah dan dukungan terhadap penerapan Kebijakan;
 - b. memastikan Kebijakan diterapkan secara efektif di seluruh organisasi;
 - c. mengalokasikan sumber daya yang memadai sesuai kebutuhan; dan
 - d. mendorong budaya kerja yang inklusif dan saling menghormati.
- **Seluruh Insan Perseroan**
Seluruh Insan Perseroan bertanggung jawab untuk memahami dan mematuhi Kebijakan ini serta menerapkan prinsip-prinsip Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk dengan memperlakukan setiap orang secara adil, bermartabat, dan saling

responsibilities to ensure that Diversity, Equity and Inclusion principles are consistently embedded throughout the Company's business activities.

- **Board of Commissioners**
The Board of Commissioners oversees the implementation of this Policy as part of its oversight responsibilities in relation to good corporate governance, corporate culture and the Company's long-term sustainability. In carrying out these responsibilities, the Board of Commissioners shall:
 - a. oversee the effectiveness of the implementation of this Policy;
 - b. provide strategic guidance to the Board of Directors where appropriate; and
 - c. promote a corporate culture that respects diversity, equity and inclusion.
- **Board of Directors**
The Board of Directors is responsible for implementing this Policy throughout the Company's business activities. In fulfilling these responsibilities, the Board of Directors shall:
 - a. provide leadership and support for the implementation of this Policy;
 - b. ensure that this Policy is effectively implemented throughout the organisation;
 - c. allocate appropriate resources where necessary; and
 - d. foster an inclusive and respectful workplace culture.
- **All Company Personnel**
All Company Personnel are responsible for understanding and complying with this Policy and applying Diversity, Equity and Inclusion principles in the performance of their respective duties and responsibilities, including by treating everyone fairly, with dignity and respect and without

menghormati tanpa diskriminasi, serta berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inklusif.

- **Mitra Usaha**
Perseroan mendorong pemasok, kontraktor, konsultan, distributor, agen, penyedia jasa, dan mitra usaha lainnya dalam keseluruhan rantai aktivitas bisnis (value chain) Perseroan untuk menjalankan kegiatan usahanya dengan menghormati prinsip-prinsip Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi serta memenuhi standar etika dan tata kelola yang berlaku dalam hubungan usaha dengan Perseroan.

discrimination, and contributing to a safe and inclusive workplace.

- **Business Partners**
The Company encourages suppliers, contractors, consultants, distributors, agents, service providers and other business partners within our value chain to conduct their business in a manner that respects Diversity, Equity and Inclusion principles and meets the ethical and governance standards expected in their business relationship with the Company.

G. Implementasi

Penerapan Kebijakan ini dilakukan secara bertahap dan terintegrasi ke dalam kebijakan, proses, dan kegiatan usaha Perseroan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik kegiatan Perseroan.

Implementasi Kebijakan didukung melalui penyusunan dan penerapan program yang relevan, peningkatan kesadaran dan pemahaman, serta pengintegrasian prinsip-prinsip Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi ke dalam proses dan praktik yang relevan.

Pelaksanaan Kebijakan dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kebijakan Perseroan, serta prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

G. Implementation

This Policy shall be implemented progressively and integrated into the Company's policies, processes and business activities, having regard to the Company's needs and business characteristics.

Implementation of the Policy shall be supported through relevant programmes, awareness and understanding initiatives, and the integration of Diversity, Equity and Inclusion principles into relevant processes and practices.

The Policy shall be implemented in accordance with applicable laws and regulations, Company policies and principles of good corporate governance.

H. Komunikasi Dan Sosialisasi

Perseroan melakukan komunikasi dan sosialisasi Kebijakan ini kepada pihak-pihak yang relevan untuk meningkatkan pemahaman mengenai prinsip-prinsip Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi serta penerapannya dalam lingkungan

H. Communication and Awareness

The Company shall communicate and promote awareness of this Policy among relevant parties to enhance understanding of Diversity, Equity and Inclusion principles and their application within the Company. The Policy may be

Perseroan. Kebijakan ini dapat dikomunikasikan melalui berbagai media dan sarana yang sesuai dengan kebutuhan Perseroan.

communicated through appropriate channels and means, having regard to the Company's needs.

I. Pemantauan Dan Evaluasi

Perseroan melakukan pemantauan dan evaluasi atas penerapan Kebijakan ini secara berkala untuk menilai efektivitas pelaksanaannya dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Hasil pemantauan dan evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi serta mendukung perbaikan berkelanjutan dalam kebijakan dan praktik Perseroan.

I. Monitoring and Evaluation

The Company shall periodically monitor and evaluate the implementation of this Policy to assess its effectiveness and identify areas for improvement.

The results of such monitoring and evaluation may be used to strengthen the implementation of Diversity, Equity and Inclusion principles and support the continual improvement of the Company's policies and practices.

J. Pelaporan

Penerapan Kebijakan ini dapat dilaporkan melalui mekanisme pelaporan internal dan, apabila relevan, melalui pengungkapan Perseroan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan Perseroan.

Informasi yang disampaikan dapat mencakup perkembangan penerapan prinsip-prinsip Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi serta hal-hal relevan lainnya, dengan tetap memperhatikan prinsip akurasi, transparansi, dan perlindungan data pribadi.

J. Reporting

The implementation of this Policy may be reported through the Company's internal reporting mechanisms and, where relevant, through the Company's disclosures in accordance with applicable laws and regulations and Company policies.

Such information may include developments in the implementation of Diversity, Equity and Inclusion principles and other relevant matters, whilst maintaining accuracy, transparency and personal data protection.

K. Lainnya

1. Perseroan akan melakukan evaluasi secara berkala terhadap Kebijakan ini dan dapat melakukan perubahan, pembaruan, atau penyempurnaan sesuai dengan perkembangan kegiatan usaha Perseroan dan Entitas Anak, praktik tata kelola perusahaan, teknologi, serta

K. Others

1. The Company shall periodically review this Policy and may amend, update, or enhance its provisions to reflect developments in the business activities of the Company and its Subsidiaries, corporate governance practices, technology, and applicable laws

ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tanpa mengurangi esensi penerapan tata kelola perusahaan yang baik.

2. Pertanyaan, permintaan, pengaduan, atau komunikasi lainnya terkait Kebijakan Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi dapat disampaikan kepada Perseroan melalui:

**Corporate Secretary
PT Selamat Sempurna Tbk
corporate@adr-group.com**

Perseroan akan berupaya menindaklanjuti setiap komunikasi yang diterima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan internal Perseroan.

and regulations, without prejudice to the fundamental principles of good corporate governance.

2. Any questions, requests, complaints, or other communications relating to the Diversity, Equity and Inclusion Policy may be submitted to the Company through:

The Company shall endeavour to respond to communications received in accordance with applicable laws and regulations and the Company's internal policies.
