

KEBIJAKAN LARANGAN PEKERJA ANAK, KERJA PAKSA DAN PERDAGANGAN MANUSIA

POLICY ON THE PROHIBITION OF CHILD LABOUR, FORCED LABOUR AND HUMAN TRAFFICKING



PT SELAMAT SEMPURNA Tbk
MEMBER OF ADR GROUP

Kebijakan ini menegaskan komitmen PT Selamat Sempurna Tbk ("Perseroan") untuk menegakkan hak asasi manusia dengan melarang segala bentuk pekerja anak, kerja paksa dan perdagangan manusia di seluruh kegiatan usaha Perseroan, termasuk dalam rantai pasokannya. Dokumen ini memperjelas komitmen PT Selamat Sempurna Tbk dalam menghormati hak asasi manusia di seluruh operasionalnya.

This policy affirms PT Selamat Sempurna Tbk's ("the Company") commitment to upholding human rights by prohibiting all forms of child labour, forced labour and human trafficking within its operations and supply chains. This document further elaborate PT Selamat Sempurna Tbk's commitment on respecting human rights throughout its' operations.

Daftar Isi	Halaman/ Page	Table of Contents
A. Pengantar	1	A. Introduction
B. Dasar Hukum	2	B. Legal Policy
C. Ruang Lingkup	3	C. Scope
D. Glosarium	3	D. Glossary
E. Standar atau Kebijakan Umum	5	E. General Policy Standards
F. Komitmen Pernyataan	6	F. Statement of Commitment
G. Strategi Pencegahan	7	G. Implementation
H. Penanganan Terhadap Pelanggaran	8	H. Response to Violations
I. Lainnya	8	E. Others

A. Pengantar PT Selamat Sempurna Tbk (“Perseroan”) berkomitmen untuk menjalankan operasional bisnis secara etis, bertanggung jawab, dan sejalan dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, konvensi internasional yang diakui secara global, serta standar industri yang berlaku. Sebagai perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan eksposur internasional—melalui kegiatan ekspor ke berbagai negara serta keterlibatan dalam rantai pasok global—Perseroan menyadari pentingnya memastikan bahwa tidak ada bentuk pekerja anak, pekerja paksa, maupun perdagangan manusia (human trafficking) yang terlibat dalam seluruh kegiatan usaha, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menjunjung tinggi hak asasi manusia merupakan prioritas utama di Perseroan. Sumber daya manusia adalah fondasi utama perusahaan kami, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Kami percaya bahwa setiap individu memiliki hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan adil, tanpa tekanan, paksaan, atau eksploitasi. Melalui kebijakan ini, Perseroan menegaskan bahwa Perseroan menerapkan kebijakan <i>zero-tolerance</i> terhadap segala bentuk perbudakan modern, termasuk kerja paksa, kerja terikat, dan pekerja anak, sesuai dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia internasional dan kerangka global yang relevan seperti Prinsip-Prinsip Panduan PBB (The United Nations/UN) tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia serta Konvensi International Labour Organization (ILO). Komitmen ini berlaku untuk seluruh kegiatan operasi, entitas anak, dan mitra dalam rantai pasokan Perseroan.	A. Introduction PT Selamat Sempurna Tbk (the “Company”) is committed to conducting its business operations ethically, responsibly, and in alignment with Human Rights principles as governed by applicable Indonesian regulations, globally recognized international conventions, and prevailing industry standards. As a publicly listed company on the Indonesia Stock Exchange with international exposure—through exports to multiple countries and participation in global supply chains—the Company recognizes the importance of ensuring that no form of child labor, forced labor, or human trafficking is involved in any aspect of its operations, either directly or indirectly. Upholding human rights is a top priority at the Company. Our people are the foundation of who we are, and respecting human rights. We believe every individual has the right to work in safe and fair conditions, free from coercion, pressure, or exploitation. Through this policy, the Company affirms that applied a zero-tolerance policy towards all forms of modern slavery, including forced labour, bonded labour, and child labour, in accordance with international human rights principles and relevant global frameworks such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labour Organization (ILO) Conventions. This commitment applies to all operations, subsidiaries, and supply chain partners.
---	---

B. Dasar Hukum Kebijakan ini disusun dengan mengacu pada serta selaras dengan ketentuan hukum dan standar yang berlaku, baik nasional maupun internasional, yang relevan dengan kegiatan usaha Perseroan sebagai entitas yang terdaftar di bursa, perusahaan manufaktur, dan pelaku usaha yang beroperasi secara global serta berkomitmen pada partisipasi yang bertanggung jawab dalam komunitas bisnis internasional. • Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam UU Cipta Kerja • Undang-Undang No.35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak • Undang-Undang No.21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang • Undang-Undang No.8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal dan peraturan OJK terkait Tata Kelola Emiten • ILO Convention No.138 on Minimum Age and No.182 on the Worst Forms of Child Labour • The United Nations Universal Declaration of Human Rights • United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs on BHR) • The UN Global Compact Principles • Convention on the Rights of the Child (UNCRC) • Women's Empowerment Principles (WEP) • The OECD Guidelines for Multinational Enterprises	B. Legal Base This policy is formulated with reference to, and in alignment with, applicable national and international laws and standards relevant to the Company's operations as a publicly listed entity, a manufacturing company, and a globally engaged business committed to responsible participation in the international business community. • Law No.13 of 2003 on Manpower and its amendments under the Omnibus Law (Job Creation Law) • Law No.35 of 2014 on the Amendment of the Law Number 23 of 2002 on Child Protection • Law No.21 of 2007 on the Eradication of the Crime of Human Trafficking • Law No.8 of 1995 on Capital Market and relevant OJK (Financial Services Authority) regulations on Corporate Governance • ILO Convention No.138 on Minimum Age and No.182 on the Worst Forms of Child Labour • The United Nations Universal Declaration of Human Rights • United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs on BHR) • The UN Global Compact Principles • Convention on the Rights of the Child (UNCRC) • Women's Empowerment Principles (WEP) • The OECD Guidelines for Multinational Enterprises
---	--

C. Ruang Lingkup Kebijakan ini berlaku untuk semua karyawan, supplier/vendor dan semua mitra bisnis yang terlibat dalam kegiatan Perseroan baik di lokasi perusahaan maupun di lokasi lain yang berkaitan dengan operasional bisnis. D. Glosarium 1. Hak Asasi Manusia Hak Asasi Manusia merupakan hak fundamental yang melekat pada setiap individu tanpa memandang kondisi fisik maupun mental, ras, kewarganegaraan, negara asal, etnis, agama, jenis kelamin, bahasa, usia, warna kulit, tingkat pendidikan, status sosial, latar belakang budaya, tradisi, maupun status lainnya. Pengakuan terhadap Hak Asasi Manusia didasarkan pada prinsip-prinsip universal yang dijamin melalui ketentuan hukum nasional serta perjanjian internasional yang berlaku dan diakui oleh masing-masing negara. Hak-hak tersebut mencakup, namun tidak terbatas pada, hak atas kehidupan dan kebebasan, kebebasan dari perbudakan dan penyiksaan, kebebasan untuk berpendapat dan berkumpul, serta hak untuk bekerja dan memperoleh pendidikan. Setiap orang berhak menikmati hak-hak tersebut secara setara dan tanpa diskriminasi, sesuai dengan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan yang menjadi dasar penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia. 2. Kerja Paksa Perseroan mendefinisikan kerja paksa berdasarkan Konvensi ILO No.29 (1930) sebagai semua pekerjaan atau jasa yang dituntut dari setiap orang di bawah ancaman hukuman apapun dan orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela. Kerja paksa dapat mencakup praktik-praktik seperti membatasi pergerakan orang atau memenjarakan mereka;	C. Scope This policy applies to all employees, suppliers/vendors, and all business partners involved in the Company's on-site and off-site operations. D. Glossary 1. Human Rights Human Rights are fundamental rights inherent to every individual, regardless of physical or mental condition, race, nationality, country of origin, ethnicity, religion, gender, language, age, skin color, educational background, social status, cultural background, traditions, or any other status. The recognition of Human Rights is based on universal principles guaranteed by national laws as well as applicable international agreements recognized by each country. These rights include, but are not limited to, the right to life and liberty, freedom from slavery and torture, freedom of opinion and assembly, and the right to work and education. Everyone is entitled to enjoy these rights equally and without discrimination, in accordance with the principles of non-discrimination and equality which form the foundation for the respect of Human Rights. 2. Forced Labor The Company defines forced labor based on ILO Convention No.29 (1930) as all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself or herself voluntarily. Forced labor can include practices such as restricting people's movement or imprisoning them;
---	---

menahan upah atau dokumen identitas untuk memaksa mereka tetap bekerja; atau menjerat mereka dalam hutang penipuan yang tidak dapat mereka hindari. Kerja paksa merupakan pelanggaran pidana dan pelanggaran hak asasi manusia. 3. Perdagangan Manusia Perseroan mendefinisikan Perdagangan Manusia berdasarkan Undang-Undang No.21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, yaitu tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksplorasi. 4. Pekerja Anak Definisi “Pekerja Anak’ diadopsi oleh Perseroan berdasarkan pada Undang-Undang No.35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak; • Anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. • Pekerja anak adalah pekerjaan yang menghilangkan anak-anak dari masa kanak-kanak, potensi dan martabat mereka, dan yang berbahaya bagi perkembangan fisik dan mental. Ini mengacu pada pekerjaan yang: ○ secara mental, fisik, sosial atau moral	withholding wages or identity documents to force them to stay on the job; or entangling them in fraudulent debt from which they cannot escape. Forced labor is a criminal offence and a violation of fundamental human rights. 3. Human Trafficking The Company defines Human Trafficking based on Law No.21 of 2007 on the Eradication of the Crime of Human Trafficking, the recruitment, transportation, harboring, sending, transfer, or receipt of a person by means of threat or use of force, abduction, incarceration, fraud, deception, the abuse of power or a position of vulnerability, debt bondage or the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, whether committed within the country or crossborder, for the purpose of exploitation or which causes the exploitation of a person. 4. Child Labor The definition of child labor adopted by the Company is based on Law No.35 of 2014 on the Amendment of the Law Number 23 of 2002 on Child Protection; • Child is every person under 18 (eighteen) years old, including children in utero. • Child labor is work that deprives children of their childhood, their potential and their dignity, and that is harmful to physical and mental development. It refers to work that: ○ is mentally, physically, socially or
---	--

berbahaya dan mencelakakan anak-anak; dan/atau o mengganggu kegiatan sekolah mereka dengan: merampas kesempatan mereka untuk bersekolah; mewajibkan mereka untuk meninggalkan sekolah sebelum waktunya; atau mengharuskan mereka untuk berusaha menggabungkan kehadiran di sekolah dengan pekerjaan yang terlalu panjang dan berat.	morally dangerous and harmful to children; and/or o interferes with their schooling by: depriving them of the opportunity to attend school; obliging them to leave school prematurely; or requiring them to attempt to combine school attendance with excessively long and heavy work.
E. Standar atau Kebijakan Umum Perseroan berkomitmen untuk menjunjung tinggi standar tertinggi dalam integritas, keadilan, dan non-diskriminasi dalam seluruh aspek praktik ketenagakerjaannya. Proses rekrutmen, penerimaan kerja, promosi, serta seluruh syarat dan ketentuan kerja lainnya didasarkan semata-mata pada kualifikasi individu, kinerja, dan kebutuhan usaha. Perseroan tidak menoleransi segala bentuk diskriminasi berdasarkan usia, ras, warna kulit, asal kebangsaan atau etnis, kewarganegaraan, jenis kelamin, identitas atau pengalihan gender, status pernikahan atau kemitraan sipil, orientasi seksual, kehamilan atau status sebagai ibu, pandangan politik, agama atau kepercayaan, disabilitas, atau karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum nasional maupun internasional yang berlaku. Dalam hal terdapat perbedaan antara ketentuan hukum lokal dan standar internal Perseroan, maka Perseroan akan menerapkan standar yang lebih tinggi, sesuai dengan komitmennya terhadap praktik usaha yang etis dan bertanggung jawab. Pengecualian terhadap kebijakan ini hanya dapat dilakukan sejauh diperlukan untuk mematuhi ketentuan hukum lokal yang bersifat mengikat. 1. Perseroan menetapkan bahwa usia minimal Karyawan adalah 18 (delapan belas) tahun. 2. Perseroan melarang secara tegas praktik pekerja anak, pekerja paksa, dan perdagangan	E. General Policy Standards The Company is committed to upholding the highest standards of integrity, fairness, and non-discrimination in all aspects of its employment practices. Recruitment, hiring, promotion, and all other terms and conditions of employment are based solely on individual qualifications, performance, and business needs. The Company does not tolerate discrimination on the basis of age, race, colour, national or ethnic origin, nationality, gender, gender identity or reassignment, marital or civil partnership status, sexual orientation, pregnancy or maternity, political opinion, religion or belief, disability, or any other characteristic protected under applicable national or international laws. Where local legal requirements differ from the Company's internal standards, the Company will apply the more stringent standard, consistent with its commitment to ethical and responsible business conduct. Exceptions to this policy may be made only to the extent necessary to comply with binding local legislation. 1. The Company determined that the mininum age of Employee at 18 (eighteen) years old. 2. The Company strictly prohibits all forms of child labor, forced labor, and human

manusia dalam seluruh kegiatan operasional dan rantai pasoknya. 3. Tidak diperkenankan adanya perekrutan, penggunaan, atau penyalahgunaan individu dalam bentuk kerja paksa atau perdagangan manusia oleh pihak internal maupun eksternal. 4. Melarang pembayaran biaya perekrutan oleh karyawan (no recruitment fee policy). 5. Semua pemasok dan mitra usaha diwajibkan menandatangani dan mematuhi Kode Etik Pemasok Perseroan yang mencakup prinsip-prinsip dalam kebijakan ini. 6. Semua hubungan kerja harus didasarkan pada asas sukarela, kontrak kerja yang sah, serta penghormatan terhadap hak untuk mengakhiri hubungan kerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku.	trafficking in its operations and across its supply chain. 3. No recruitment, employment, or engagement of individuals in forced or trafficked labor shall be permitted, whether directly or indirectly. 4. Prohibiting the payment of recruitment fees by employee (no recruitment fee policy). 5. All suppliers and business partners are required to sign and comply with the Company's Supplier Code of Conduct which incorporates this policy. 6. All employment relationships must be based on free will, lawful contracts, and respect for the right to terminate employment in accordance with applicable laws.
F. Komitmen 1. Perseroan tidak akan mentoleransi praktik yang melanggar martabat dan hak asasi manusia. 2. Perseroan berkomitmen untuk menghormati dan mencegah segala bentuk pelanggaran atas hak asasi manusia termasuk pekerja anak, kerja paksa, dan perdagangan manusia. 3. Perseroan secara tegas melarang dan tidak menoleransi segala bentuk perdagangan manusia, termasuk tetapi tidak terbatas pada perekrutan, pemindahan, atau penampungan individu dengan cara paksaan, ancaman, kekerasan, penipuan, atau penyalahgunaan kekuasaan untuk tujuan eksploitasi; pemaksaan kerja melalui intimidasi atau penahanan dokumen identitas secara tidak sah; serta penyalahgunaan kondisi rentan seseorang—baik secara ekonomi, sosial, maupun budaya—untuk menempatkannya dalam situasi kerja yang tidak manusiawi.	F. Commitment 1. The Company adopts a zero-tolerance stance toward any practices that infringe upon human dignity or violate fundamental human rights. 2. The Company is committed to upholding and protecting human rights in all of its operations, including the strict prohibition of child labor, forced labor, and all forms of human trafficking. 3. The Company strictly prohibits and does not tolerate any form of human trafficking, including but not limited to the recruitment, transportation, transfer, harboring, or receipt of individuals through coercion, threats, violence, fraud, or abuse of power for the purpose of exploitation; the compulsion of individuals to work through intimidation or the unlawful retention of identity documents; and the exploitation of a person's economic, social, or cultural vulnerability to subject them to inhumane working conditions.

4. Perseroan menghormati privasi karyawan dan tidak akan menggunakan informasi pribadi mereka untuk tujuan selain hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, menjunjung tinggi perilaku etis dengan mewajibkan seluruh karyawan mematuhi Kode Etik Perseroan dan 10 prinsip yang ditetapkan <i>United Nations Global Compact</i>. 5. Perseroan mematuhi aturan mengenai jam kerja, lembur, dan tunjangan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku di wilayah Perseroan beroperasi. 6. Perseroan mematuhi aturan mengenai upah minimum sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku di wilayah Perseroan beroperasi. 7. Perseroan akan melaksanakan tindakan korektif dan mitigasi atas setiap pelanggaran yang teridentifikasi, termasuk bekerja sama dengan otoritas berwenang. 8. Perseroan secara aktif melibatkan para pemangku kepentingan dalam penerapan kebijakan ini dan menyampaikan metrik ESG secara transparan.	4. The Company respects the privacy rights of all employees and shall not use any personal data for purposes unrelated to legitimate employment matters. The Company upholds ethical standards by requiring all employees to comply with the Company's Code of Ethics and the ten principles of the United Nations Global Compact. 5. The Company complies with all applicable labor laws and regulations concerning working hours, overtime, and employee entitlements in every jurisdiction in which it operates. 6. The Company ensures that all employees receive remuneration in accordance with the minimum wage standards and applicable statutory provisions in the respective jurisdictions of operation. 7. The Company shall implement appropriate corrective and remedial measures in the event of any identified non-compliance, including full cooperation with relevant governmental or regulatory authorities as required by law. 8. The Company engages relevant stakeholders in the implementation and oversight of this policy and ensures transparent disclosure of related ESG (Environmental, Social, and Governance) performance indicators.
G. Strategi Pencegahan 1. Pelaksanaan uji tuntas ketenagakerjaan secara ketat dalam seluruh proses perekrutan, baik internal maupun eksternal. 2. Penegakan mekanisme verifikasi usia kerja dan audit kepatuhan secara berkala terhadap pemasok. 3. Penyusunan perjanjian/kontrak kerja yang adil dan transparan serta pelatihan bagi karyawan mengenai hak-hak ketenagakerjaan dan kebijakan ini.	G. Preventive Strategies 1. Implementation of rigorous labor due diligence during all recruitment processes, both internal and external. 2. Enforcement of age verification mechanisms and regular compliance audits of suppliers. 3. Preparation of fair and transparent employment agreement/contracts and provision of training to employees on labor rights and this policy.

4. Memastikan bahwa semua perjanjian/kontrak kerja transparan, sah secara hukum, dan dalam bahasa yang dapat dipahami oleh karyawan. 5. Penyediaan saluran pelaporan pelanggaran yang aman, rahasia, dan bebas dari pembalasan.	4. Ensuring that all employment agreement/contracts are transparent, legally valid, and written in a language that is clearly understood by the worker. 5. Establishment of secure, confidential, and retaliation-free whistleblowing channels.
H. Penanganan Terhadap Pelanggaran 1. Setiap dugaan pelanggaran atas kebijakan ini akan diselidiki secara menyeluruh dan objektif melalui mekanisme kepatuhan internal Perseroan. 2. Pelanggaran yang dilakukan oleh pemasok dapat menjadi dasar keputusan kontrak dan/atau pelaporan kepada otoritas yang berwenang. 3. Semua tindakan korektif akan didokumentasikan dan dijadikan dasar untuk evaluasi dan penyempurnaan sistem manajemen risiko sosial Perseroan.	H. Response to Violations 1. All alleged violations of this policy shall be investigated thoroughly and objectively through the Company's internal compliance mechanism. 2. Violations committed by suppliers shall be grounds for contract termination and/or referral to competent authorities. 3. All corrective actions shall be documented and used as a basis for evaluating and enhancing the Company's social risk management system.
I. Lainnya 1. Kebijakan ini disusun dengan penuh itikad baik untuk mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik. 2. Kebijakan ini akan ditinjau secara berkala untuk relevansi dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan bisnis Perseroan dan Entitas Anaknya Perseroan tanpa menghilangkan esensi tata kelola perusahaan yang baik. 3. Untuk memastikan implementasi Kebijakan ini, kami melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap progresnya. 4. Kebijakan ini dibuat dalam Bahasa Indonesia serta Bahasa Inggris dan jika terdapat perbedaan penafsiran, maka yang akan berlaku adalah Bahasa Indonesia. *****	I. Others 1. This policy is prepared with in good faith in order to implement the good corporate governance. 2. This Policy will be reviewed on a regular basis for relevance and its effectiveness to achieve business objectives of Company and its Subsidiaries without eliminating the essence of the good corporate governance. 3. To ensure the implementation of this Policy, we conduct regular monitoring and evaluation of its progress. 4. This Policy has been made in Bahasa Indonesia version together with English version and if there is any contravene interpretation, then Bahasa Indonesia shall be prevailing. *****