

Human Rights Policy



PTVI-POL-0005

Rev.: 00-13/12/2024

PUBLIC

REVISION HISTORY

Revision Index	Subject	Technical Area	Date of Application
00	Initial Issue	Aris Ambodo	13 December 2024

Approval:	 Febriany Eddy President Director Date: 11 April 2025	Next Review Date:
		13 December 2027

Approval Reference:
Approved through Meeting Resolution as stated on the Minutes of Meeting Resolution of the Board of Commissioners PT Vale Indonesia dated on 13 December 2024.

Proposed by	Technical Area	Reviewed by		
The Board of Directors	Sustainability ESG	Enterprise Risk Management	Legal & Compliance	Corporate Governance
Proposal Reference: Proposed by the Board of Directors through Circular Resolution as stated on the Circular Resolution of the Board of Directors PT Vale Indonesia dated on 10 December 2024.	 Aris Ambodo	 Anton Juanto	 Anggun K N	 Budi Handoko

Budi Handoko
cn=Budi Handoko, c=ID, o=PT
Vale Indonesia Tbk,
email=budi.handoko@vale.com
I have reviewed this document
2025.03.04 13:57:11 +07'00'

1. Purpose

To establish guidelines and general principles regarding how PT Vale Indonesia Tbk ("PT Vale") will fulfill its commitment to respect human rights.

2. Scope

This Policy applies to all areas where PT Vale is present, always respecting the constitutive documents and the applicable legislation.

All Employees and Administrators of PT Vale must know and be committed to the rules established in this Policy and are responsible for disseminating and practicing the guidelines contained herein.

Customers, Contractors, Consultants, Suppliers, and Partners of PT Vale and its subsidiaries are expected to know this Policy and guide their conduct in line with the best international Human Rights practices and principles established herein. For the implementation, this policy shall be attached as annex to any contract PT Vale have with any third party.

The guidelines set out in this Policy should be applied across all areas where PT Vale is present even if the respective local legislation has more lenient rules and therefore admits or tolerates some conduct other than those defined herein. In cases of conflict between this Policy and local legislation, the most protective rule shall apply.

3. References

- PTVI-POL-0003 Sustainability Policy
- PTVI-POL-0016 Anti-Corruption Policy
- PTVI-POL-0024 Socioenvironmental and Institutional External Expenditures Policy
- PT Vale Code of Ethical Conduct

4. General Guidelines

PT Vale is committed to respecting, raising awareness and promoting internationally recognized Human Rights, preventing potential adverse impacts and violations of Human Rights and, when necessary, mitigating and remediating them, in PT Vale's activities and along its value chain, through engagement with stakeholders.

This Policy has been drafted with reference to the following international principles and standards: United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; Universal Declaration of Human Rights; United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples; Voluntary Principles on

Security and Human Rights (VPSHR); Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises; International Council on Mining and Metals (ICMM); International Finance Corporation (IFC) Performance Standards. Moreover, the Policy adheres to Indonesian regulations listed in Annex 01.

4.1 Action and management guidelines for the respect, awareness, promotion and remediation of Human Rights

PT Vale's Human Rights performance and management are anchored in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights:

- **Policy commitment:**

PT Vale's commitment to Human Rights is expressed through PT Vale's Code of Ethical Conduct and this Human Rights Policy. Its contents are available to all Employees through in-person and online dissemination and training processes.

- **Due Diligence:**

PT Vale conducts Due Diligence on its Third Parties and implements human rights specific due diligence following the steps below:

- Identifies and evaluates potential risks and impacts of its activities on Human Rights on an ongoing basis, involving stakeholders and rights holders, through processes that prepare and implement action plans with control measures for their management and resolution.
- Identifies and analyzes potential Human Rights risks and impacts on Suppliers considering factors such as geographic location, products or services, and the nature of the supplier.
- Conducts background checks of publicly available information and actions taken to assess Third Party compliance with PT Vale's policies and standards and to assess potential risks in the supply chain.
- Recommends control measures for its management and resolution through the execution of action plans.
- Monitors the effectiveness of controls in PT Vale's activities, in its Suppliers, and in its value chain.
- Reports the Company's Human Rights risks and impacts management performance.
- Integrates the results of the aforementioned evaluations into the Company's processes and policies, generating continuous improvement.

- **Remediation:**

PT Vale is committed to remedying the adverse impacts on Human Rights that it has caused or contributed to, following the application of prevailing laws and standards. When directly linked to the damage, it uses its leverage toward the remediation, through its action, seeking to involve

stakeholders in the elaboration and implementation of remediation actions. The Company collaborates with initiatives relevant to Human Rights in the territories where it operates, directly and/or through partnerships. PT Vale remains committed to the principle of non-repetition.

- **Grievance Mechanisms and Whistleblower Channel:**

PT Vale establishes listening channels through the Listening and Response Mechanism based on the principles of legitimacy, accessibility, equity, and transparency, which aim to capture all types of manifestations, including demands, complaints, and reports. In addition, PT Vale has professional teams entirely dedicated to community relations to promote the dialogue and engagement with these rights holders.

Reports of violations of PT Vale Code of Ethical Conduct including but not limited to the violation of human's rights must be shared through the Whistleblower Channel—an exclusive tool for this purpose. It can be used by anyone, inside or outside PT Vale, and is structured to ensure absolute confidentiality, protecting the whistleblower's anonymity and preserving information so that a fair investigation can occur. All confirmed violations generate action plans, which include corrective and disciplinary measures to address the misconduct. The information is treated with secrecy and confidentiality. Under no circumstances are intimidation or retaliation toward the whistleblower permitted.

The Listening and Response Mechanisms and Whistleblower Channel do not prevent access to other judicial or non-judicial mechanisms for reporting any non-compliance or defense of rights. PT Vale considers its Grievance Mechanisms and Whistleblower Channel as critical tools for actions to prevent and remedy potential impacts and violations of Human Rights.

The Board of Directors is responsible for deliberating on the PT Vale Code Ethical of Conduct and acts as guardian of commitments related to respect for Human Rights.

4.2 Stakeholder action and management guidelines

PT Vale's ability to influence respect for Human Rights in its value chain varies according to interaction with stakeholders. With those with which the Company has a direct contract, it is possible to implement measures of prevention and respect for Human Rights through specific contractual clauses. With the others, we seek to establish actions to raise awareness and promote Human Rights. The Company expects its Customers, Contractors, Consultants, Suppliers and Partners to act respecting the Human Rights of its stakeholders.

Based on the guidelines set forth in this Policy, PT Vale interacts with its stakeholders identified below and as follows:

Employees:

- Provides structured, transparent, and effective selection processes, valuing local hiring.
- Provides decent working conditions and wages, and respects labor laws.
- Adopts educational measures that enable the professional and personal development of employees, disseminating respect for Human Rights in order to ensure that all employees know and practice its precepts. Employees are, at the same time, strategic subjects and agents of Human Rights.
- Maintains a safe and healthy work environment.
- Respects and values diversity, promotes an inclusive work environment and does not tolerate any form of discrimination or moral or sexual harassment, respecting applicable local laws.
- Implements practices to promote respect for the rights of the most vulnerable groups through affirmative action.
- Respects and practices freedom of association and collective bargaining in all areas of activity, in accordance with applicable local laws and dialogues with equivalent workers' organizations in countries where this right is not ensured.

PT Vale prohibits the use of child labor and any type of labor relations that may be interpreted as equivalent to forced or modern slavery in its activities.

Security teams (own and third parties):

PT Vale follows the Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR) in its activities. The assessments of potential risks to security requirements include those related to potential Human Rights violations. The Company's management considers the following aspects:

- Selects security Employees and strictly monitors them, considering previous experience, their technical capacity, and emotional stability.
- Regularly trains security professionals to carry out their activities in line with Human Rights principles and with the proportional use of force, treating vulnerable people and groups with special care.
- Regularly train security teams in respecting the human rights of individuals engaged in ASM activities and members of affected communities.
- Prohibits disciplinary action which includes corporal punishment, harsh or degrading treatment, sexual or physical harassment, mental, physical or verbal abuse, coercion or intimidation of workers.
- Seeks peaceful solutions and de-escalation of conflict situations that ensure the physical

integrity of people, as well as the preservation of assets, information, and the maintenance of the production process, through negotiation, education, and legal action when necessary.

- Works in accordance with the United Nations Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials and International Humanitarian Law.
- Respects the United Nations Code of Conduct on Law Enforcement by Officers.

PT Vale is committed to collaborating with public security providers and communicating its policy to demonstrate its commitment to respecting Human Rights to its Administrators and Employees, Human Rights Defenders, and all members of the communities in which it is present. The Company repudiates the abuse of power and inhumane treatment and acts to ensure and promote non-discrimination and respect for people's privacy.

Customers, Contractors, Consultants, Suppliers and Partners:

- Establishes relationships with entities that share the same principles and values as PT Vale and that are aligned with PT Vale's Code of Ethical Conduct.
- Promotes the respect for Human Rights in the value chain, including the adoption of contractual clauses and requirements for proof of legal compliance.
- Notifies the Customer, Contractors, Consultants, Supplier, and/or Partner in case of disrespect of Human Rights for the adoption of corrective measures, as well as enforces the applicable contractual provisions.
- Assess the risk of child, forced, and trafficked labor in the regions where suppliers operate. This assessment includes identification of high-risk areas and prioritizes suppliers operating in these areas for closer monitoring.
- Provides awareness and dissemination to promote respect for Human Rights.
- Encourages Suppliers to ensure the selection of business Partners who operate in a safe and healthy work environment and who respect labor, environmental, and ethical standards compatible with the PT Vale's Code of Ethical Conduct.

PT Vale requires, through contractual clauses, that its Suppliers prohibit the use of child labor and any type of labor relations that may be interpreted as equivalent to forced or modern slavery. Expects its Customers and Partners to act in the same way. If the event of an adverse impact as a result of non-compliance with these precepts, PT Vale expects its Customers and Partners to commit to remediation.

Local communities:

- Knows and respects the communities and territories where PT Vale operates or intends to operate

- Prioritizes and establishes a continuous process of engagement with communities, in the areas of influence of action and throughout the business life cycle, ensuring the management of potential Human Rights risks and impacts.
- Involves communities in the processes of assessing potential Human Rights risks and impacts, as well as in the definition of prevention, mitigation and, when necessary, remediation measures.
- Respects the right to information, participation, and the right to freedom of peaceful assembly, expression, and manifestation of the communities.
- Recognizes the importance of communities' right to use land and other natural resources.
- Respects the right of communities regarding the availability, quality, and accessibility to water and contributes to the maintenance and improvement of the quality of life, health and safety, and to the sustainable local development of communities.
- Understands the connection of the effects of climate change on neighboring communities.
- Adopts educational initiatives to promote the respect for Human Rights.

PT Vale promotes actions to raise awareness on Human Rights, with special attention to the eradication of forced labor, modern slavery, and child labor, and to promote the rights of children and adolescents with specific efforts to combat the sexual exploitation of children and adolescents in the vicinity of where it is present and in all stages of its life cycle. PT Vale expects its Suppliers and Partners to also respect these rights and act in the same way.

Indigenous Peoples:

- Respects the rights, cultures, customs, heritage and livelihoods of Indigenous Peoples and Traditional Communities identified based on prevailing local laws and regulations.
- Recognizes the right to use land and water, as well as the immaterial value that these natural resources represent for Indigenous Peoples.
- Conducts consultation in order to achieve Free, Prior, and Informed Consent and assessments of potential risks and impacts on Human Rights.
- Recognizes that the socio-environmental impacts on Indigenous Peoples and their rights and interests must be considered in the feasibility analysis of enterprises in all their stages and in the processes of acquisition of new businesses.
- Implements a structured and continuous dialogue and engagement process with Indigenous Peoples located in the areas of influence of PT Vale's enterprises, respecting the specificities of these populations and their social and political organization, whenever possible promoting gender and generational representation.
- Contributes to the promotion of the ethno development of these peoples and communities and seeks a relationship of sharing value and generating mutual benefits.

Human Rights Defenders:

- Respects the freedom of expression and manifestation of all people, provided that they occur peacefully and do not impact the Human Rights of any person and the local laws in force.
- Uses as a reference in the process of assessing potential risks and impacts on Human Rights the United Nations Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups or Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms (Resolution 53/144), which deals with the performance of Human Rights Defenders.
- Engages with Human Rights Defenders, inclusively considering issues of gender and culture, to address common challenges, through constant and proactive dialogue.

PT Vale does not tolerate or contribute to threats, intimidation, and attacks against Human Rights Defenders and, to this end, it provides, among others: I) Grievance Mechanisms and a Whistleblower Channel to register and treat potential adverse impacts arising from its activities; II) training for its own employees and contractors with the objective of raising awareness on the subject; III) application of the “Consequences of violations” section of PT Vale Code of Ethical Conduct. PT Vale demands that its Customers, Suppliers, and Partners also respect the rights of Human Rights Defenders and act in the same way.

Governments and society:

- Complies with the laws and regulations of the locations where the Company is present.
- Engages with the Government to support public policies aimed at respecting and promoting Human Rights, in the process complying with PTVI-POL-0016 Anti-Corruption Policy.
- Cooperates with society with actions aimed at addressing issues of Human Rights violations related to its activities, its sector, and companies along its value chain.

4.3 Guidelines for action and management of relevant issues in the mining sector

- Support recognized initiatives that seek to mitigate the potential negative social, economic, and environmental impacts related to mining activities that are related to salient Human Rights issues for PT Vale.
- If the physical or economic involuntary resettlement of people, families, and communities is necessary due to the Company's activities, it shall act in accordance with global reference standards on the subject, aiming to manage socio-environmental impacts and promote the restitution of the livelihoods of those affected.
- In cases of legal small-scale and/or artisanal mining, the Company will seek to carry out measures for the dissemination of good practices in the environment, health and safety, rights of children and adolescents, and working conditions.

- Acting aware that the right to a clean, healthy, and sustainable environment is directly linked to responsible mining environmental practices with positive consequences for Human Rights.
- Recognize that minerals and metals play a key role in the just transition to a more decarbonized society. PT Vale is committed to contributing to combating the impacts of climate change, ensuring the respect for Human Rights and the promotion of a positive social legacy.

5. Governance and Responsibilities

Board of Directors

- Act as guardian of commitments related to respect for Human Rights.
- Approve this Policy and its amendments.

Sustainability Committee

- Deliberate on the guidelines and guiding principles for the preparation of this Policy, evaluating and recommending to the Board of Directors its approval and possible changes.

Corporate Governance

- Evaluate this Policy and any need for adjustment prior to its submission to the Board of Directors.
- Monitor the deadlines and needs for review of this Policy, ensuring the timeliness of processes and procedures among the Board of Directors.

6. Disclosure and Dissemination

This Policy will be published and filed in PT Vale's official systems/channels available to the internal and external public.

The Corporate Sustainability Area shall promote actions to disseminate this Policy.

7. Review Deadline

This Policy must be revised within a maximum period of three (3) years, or whenever necessary, in order to keep its content updated.

8. Consequence Management

Any violation of the provisions of this Policy will be considered a violation of PT Vale Code of Ethical Conduct and will be subject to the terms outlined in section "Consequences of violations".

9. Final Provisions

This Policy is based on institutional commitments and international standards of reference, related to Human Rights issues, listed in Annex 1.

In the event of any conflict between this Policy and PT Vale's Bylaws, the latter shall prevail and this Policy shall be amended to the extent necessary.

This Policy shall enter into force on the date of its approval by the Board of Commissioner.

This Policy is made in English and Bahasa Indonesia. In the event of any inconsistency between English and Bahasa Indonesia (including on the meaning or interpretation of certain provision/wording), the English version shall prevail and the Bahasa Indonesia version will be deemed to be amended to conform with and to make the Bahasa Indonesia version consistent with the English version.

10. Glossary

Administrators: For the purposes of this Policy, refers to any member of the Board of Directors, Board of Commissioners, and all committees directly associated with the Board of Directors or Board of Commissioners of PT Vale and/or its subsidiaries.

Artisanal Small Scale Mining (ASM): Mining activities that are labor-intensive, characterized by low levels of mechanization, capital investment, and technology. ASM typically involves simplified methods of exploration, extraction, processing, and transportation. These activities are often conducted by individuals, family units, or small groups. Operations can range from informal small-scale efforts to organized groups or cooperatives with larger numbers of miners. While ASM is commonly associated with poor environmental and social practices, it represents a broad spectrum of operations.¹²

Customers: Any customer, including its intermediaries, of products or services of PT Vale or its subsidiaries.

Due Diligence: the evaluation of a Third Party to assess risk to Vale, including risk of corruption, fraud, reputational risk and violations of sanctions and human rights, among others, through background checks of publicly available information and actions taken to assess Third Party compliance with PT Vale's policies and standards and to assess potential risks in the supply chain.

Employees: The following criteria outline the characteristics of an employee³:

- **Control and Direction:** The employee performs tasks under the supervision and direction of PT Vale. The employee follows PT Vale's instructions and is integrated into its organizational

¹ IRMA Standard for Responsible Mining 1.0—Guidance Document, Version 1.2 (June 2023)

² <https://www.icmm.com/en-gb/our-work/social-performance/indigenous-peoples-and-human-rights/collaborate-artisanal-mining>

³ <https://www.ilo.org/resource/42-who-employee>

structure.

- **Work for the Company's Benefit:** The employee's work primarily benefits PT Vale, as opposed to multiple employers, aligning with the company's objectives and operations.
- **Personal Obligation to Perform Work:** The tasks and duties assigned to the employee are carried out personally by the individual, with little to no delegation of responsibilities.
- **Specific Work Conditions:** The employee operates under PT Vale's established working hours and locations, such as mine sites or offices determined by PT Vale.
- **Regular Remuneration:** The employee receives consistent payment from PT Vale, which may serve as their primary or sole income source. PT Vale may also provide additional benefits, such as housing, meals, or transportation.
- **No Financial Risk:** The employee does not bear financial risk related to their work. PT Vale is responsible for providing necessary tools, equipment, and materials required for job performance.
- **Legal and Social Protections:** The employee is entitled to protections under Indonesian labor laws, which include rights to social security, weekly rest days, annual leave, and other employment benefits.

Free, Prior and Informed Consent (FPIC): A process and outcome ensuring that Indigenous Peoples are meaningfully engaged in decisions affecting their lands, resources, and rights. FPIC requires that Indigenous Peoples have access to sufficient information, have adequate time to participate in decision-making, and are free to make decisions without coercion, intimidation, or manipulation. This process respects Indigenous Peoples' individual and collective rights, including their right to give or withhold consent for projects that impact their rights and livelihoods. FPIC also emphasizes that consent must be obtained before project decisions are made, and participation must occur early in the planning process. In cases where consent is not obtained despite best efforts, governments may still decide to proceed with the project, balancing the rights of Indigenous Peoples against broader societal interests. In such cases, the corporation must determine whether to continue its involvement, ensuring that it provides culturally appropriate alternatives, adequate compensation, and benefits to the affected Indigenous Communities⁴⁵.

Human Rights Defenders: Individuals or groups who work to promote or protect human rights, including civil, political, economic, social and cultural rights, in a peaceful manner.

Human Rights: Universal and inalienable rights inherent to all individuals, regardless of nationality,

⁴ IRMA Standard for Responsible Mining 1.0—Guidance Document, Version 1.2 (June 2023)

⁵ <https://www.icmm.com/en-gb/our-work/social-performance/indigenous-peoples-and-human-rights/respect-indigenous-peoples>

race, gender, religion, or other characteristics. These rights are rooted in the principles of dignity, equality, and freedom, and encompass various aspects, including civil, political, economic, social, and cultural rights. Examples of these rights, as articulated in international law, include the right to life (Article 3 of the Universal Declaration of Human Rights - UDHR); the prohibition of torture and cruel, inhuman, or degrading treatment or punishment (Article 5, UDHR); the right to work and to just and favorable conditions of work (Article 23, UDHR); freedom of thought, conscience, and religion (Article 18, UDHR); freedom of expression (Article 19, UDHR); the right to participate in cultural life (Article 27, UDHR); the right to social security (Article 22, UDHR); and the right to protection against discrimination (Article 2, UDHR). However, the full spectrum of human rights is extensive and aims to ensure that all individuals can live with dignity and fairness. Upholding human rights requires a commitment to respect, protect, and promote these rights, enabling every individual to realize their full potential without discrimination or interference⁶⁷

Indigenous Peoples: Communities that self-identify as Indigenous and maintain historical continuity with the pre-colonial or pre-settler societies in a given region. Indigenous Peoples often maintain distinct languages, cultures, beliefs, and traditional governance structures tied to their ancestral lands, territories, and natural resources, which are integral to their cultural identity, social, economic, and political systems. Indigenous Peoples often share a common experience of marginalization, oppression and dispossession, and are committed to preserving their cultural heritage, rights and environment as distinct peoples. International instruments, such as the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP), recognize their rights to self-determination, land, and resources, as well as their right to Free, Prior, and Informed Consent (FPIC) regarding projects that affect their territories and way of life⁸. Indigenous Peoples may be referred to by various terms such as tribes, first peoples/nations, aboriginals, or customary law communities. In Indonesia, they are referred to as Customary Law Communities, and they are recognized as groups with traditional government institutions and legal orders tied to specific geographical areas and natural resources, in accordance with national regulations⁹¹⁰¹¹¹².

Partners: any entities (associations, institutions, organizations, etc.) with which PT Vale and/or its

⁶ Undang-undang Nomor 39 tentang Hak Asasi Manusia tahun 1999

⁷ <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁸ <https://social.desa.un.org/issues/indigenous-peoples/united-nations-declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples>

⁹ IRMA Standard for Responsible Mining 1.0—Guidance Document, Version 1.2 (June 2023)

¹⁰ <https://www.icmm.com/en-gb/our-work/social-performance/indigenous-peoples-and-human-rights/respect-indigenous-peoples>

¹¹ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2020 tentang Bangunan dan Instalasi di Laut

¹² Undang undang (UU) nomor 5 tahun1960 tentang Peraturan Dasar Pokok Agraria, UU No. 41 tahun 1999 tentang Pokok pokok Kehutanan, UU No. 26 tahun 2007 Penataan Ruang, UU No 04 tahun 2009 tentang Pertambangan.

subsidiaries enter into commercial, technical, social, or institutional partnerships that do not fall under the definition of customers or suppliers.

PT Vale: PT Vale Indonesia Tbk.

Subsidiaries or Subsidiary Company: Any company where PT Vale holds the majority of voting rights.

Third Party: Any individual, company or entity that Vale does direct business with, including suppliers, clients or partners.

Vulnerable groups: For the purposes of this Policy, refers to populations at greater risk of poverty and marginalization, often due to specific characteristics. Examples of vulnerable groups may include the elderly, disabled individuals, at-risk children and youth, ex-combatants, displaced people and returning refugees, HIV/AIDS- affected individuals and households, religious and ethnic minorities, women-led households in some contexts and others who may be disproportionately impacted by social, economic, and environmental factors.

Annex 01 – Indonesian Regulation References

Indonesian Regulation References:

- *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 and its amendments*
- *Law Number 39 of 1999 on Human Rights as it has been revoked partially by the Constitutional Court Decision Number 30/PUU-XX/2022*
- *Law Number 21 of 2000 on Trade Unions/Labors Unions*
- *Law Number 26 of 2000 on Human Rights Court as it has been revoked partially by the Constitutional Court Decision Number 18/PUU-V/2007*
- *Law Number 11 of 2020 on Job Creation as been amended by Law number 6 of 2023*
- *Regulation of the Ministry of Manpower Number 5 of 2021 on Procedures for the Implementation of Work Injury Benefit, Death Benefit and Old-Age Benefit Programs.*
- *Presidential Regulation Number 60 of 2023*

Indonesian Reference Standards:

National Human Rights Commission (Komnas HAM) has released several standards and norms regarding human rights, as follows:

- *No. 1 concerning the Elimination of Racial and Ethnic Discrimination*
- *No. 2 concerning the Right to Freedom of Religion and Belief*
- *No. 3 concerning the Right to Freedom of Assembly and Organization*
- *No. 4 concerning the Right to Health*
- *No. 5 concerning the Right to Freedom of Opinion and Expression*
- *No. 6 concerning Human Rights Defenders*
- *No. 7 concerning Human Rights to Land and Natural Resources*
- *No. 8 concerning the Right to Obtain Justice*
- *No. 9 concerning Restoration of the Rights of Victims of Serious Human Rights Violations*
- *No. 10 concerning the Right to be Free from Torture, Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*
- *No. 11 concerning the Right to Adequate Housing*
- *No. 12 concerning Human Rights and Vulnerable Groups in General Elections*

Annex 02 - International References

International Reference Standards:

- *International Council on Mining and Metals (ICMM)*
- *Women's Empowerment Principles, a set of guidelines from the United Nations Organization (UN)*

Women)

- *Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR)*
- *Universal Declaration of Human Rights*
- *International Covenant on Civil and Political Rights*
- *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*
- *Fundamental Conventions of the International Labor Organization (ILO);*
- *United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP)*
- *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*
- *International Finance Corporation (IFC) Performance Standards*
- *Global Reporting Initiative (GRI)*
- *Global Industry Standard for Tailings Management (GISTM)*
- *ISO 26000 - Social Responsibility*
- *ISO 45001 – Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use*
- *SA 8000, 2008 - Social Responsibility.*
- *Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guides:*
 - *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*
 - *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas;*
 - *OECD Due Diligence Guide for Responsible Business Conduct*
- *Guidelines, targets and indicators of the Sustainable Development Goals (SDGs)*
- *Human Rights impact assessment guidance and toolbox (Danish Institute)*
- *Principles of the United Nations Global Compact*
- *United Nations Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials (UN)*
- *United Nations Code of Conduct on Law Enforcement by Officials (UN)*
- *Declaration of the International Labour Organization on Fundamental Principles and Rights at Work and their Follow-up (1998), noting the five fundamental principles:*
 - *Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;*
 - *Elimination of all forms of forced or compulsory labor;*
 - *Effective abolition of child labor;*
 - *Elimination of discrimination in relation to employment and occupation; and o Healthy and safe working environment*
- *Twelve Fundamental Conventions of the International Labor Organization (ILO) and two other relevant ones (169 and 176)*
 - *Convention No. 29, on Forced or Compulsory Labour, 1930*
 - *Convention No. 87, on Freedom of Association and the Protection of the Right to Organize, 1948*
 - *Convention No. 98, on the Right to Organize and Collective Bargaining, 1949*
 - *Convention No. 100, on Equal Remuneration, 1951*

- *Convention No. 105, on the Abolition of Forced Labour, 1957*
- *Convention No. 111, on Discrimination (Employment and Profession), 1958*
- *Convention No. 138, on Minimum Age, 1973*
- *Convention No. 155, on Occupational Health and Safety, 1981*
- *Convention No. 169 on Indigenous Peoples, 1989*
- *Convention No. 176 on Safety and Health in Mines, 1995*
- *Convention No. 182, on Worst Forms of Child Labor, 1999*
- *Convention No. 187, on the Framework for the Promotion of Occupational Health and Safety, 2006*
- *Voluntary guidelines for responsible Governance of land, fisheries and forest land regimes in the context of national food security (FAO)*
- *Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA) Standard*

1. Tujuan

Untuk menetapkan pedoman dan prinsip umum mengenai bagaimana PT Vale Indonesia Tbk ("PT Vale") akan memenuhi komitmennya untuk menghormati hak asasi manusia.

2. Ruang Lingkup

Kebijakan ini berlaku untuk semua area di mana PT Vale hadir, dengan tetap menghormati dokumen konstitutif dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Semua Karyawan dan Pengurus PT Vale harus mengetahui dan berkomitmen terhadap aturan yang ditetapkan dalam Kebijakan ini serta bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan mengamalkan pedoman yang terdapat di dalamnya.

Pelanggan, Kontraktor, Konsultan, Pemasok, dan Mitra PT Vale serta anak perusahaannya diharapkan untuk mengetahui Kebijakan ini dan menyesuaikan perilaku mereka sesuai dengan praktik dan prinsip terbaik Hak Asasi Manusia internasional yang telah ditetapkan di sini. Untuk pelaksanaan, kebijakan ini harus dilampirkan sebagai lampiran pada setiap kontrak yang dimiliki PT Vale dengan pihak ketiga manapun.

Pedoman yang ditetapkan dalam Kebijakan ini harus diterapkan di seluruh area di mana PT Vale hadir, meskipun peraturan perundang-undangan setempat memiliki aturan yang lebih longgar dan karenanya mengizinkan atau mentolerir beberapa perilaku selain yang didefinisikan di sini. Dalam hal terdapat konflik antara Kebijakan ini dan peraturan perundang-undangan setempat, aturan yang lebih melindungi akan diterapkan.

3. Referensi

- PTVI-POL-0003 Sustainability Policy
- PTVI-POL-0016 Anti-Corruption Policy
- PTVI-POL-0024 Socioenvironmental and Institutional External Expenditures Policy
- PT Vale Code of Ethical Conduct

4. Panduan Umum

PT Vale berkomitmen untuk menghormati, meningkatkan kesadaran, dan mempromosikan Hak Asasi Manusia yang diakui secara internasional, mencegah potensi dampak negatif dan pelanggaran Hak Asasi Manusia serta, bila perlu, mengurangi dan memperbaikinya, dalam kegiatan PT Vale dan sepanjang rantai nilai PT Vale, melalui keterlibatan dengan pemangku kepentingan.

Kebijakan ini disusun dengan merujuk pada prinsip dan standar internasional berikut: *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; Universal Declaration of Human Rights; United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples; Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR); Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises; International Council on Mining and Metals (ICMM); International Finance Corporation (IFC) Performance Standards*. Selain itu, Kebijakan ini juga mematuhi peraturan perundang-undangan Indonesia yang tercantum dalam Lampiran 01.

4.1 Panduan Tindakan dan Manajemen untuk Penghormatan, Kesadaran, Promosi, dan Perbaikan Hak Asasi Manusia

Kinerja dan manajemen Hak Asasi Manusia PT Vale berlandaskan pada Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia:

- **Komitmen Kebijakan**

Komitmen PT Vale terhadap Hak Asasi Manusia diungkapkan melalui Kode Etik PT Vale dan Kebijakan Hak Asasi Manusia ini. Isi dari kebijakan ini tersedia bagi semua Karyawan melalui proses penyebaran secara langsung dan online serta pelatihan.

- **Pemeriksaan Menyeluruh:**

PT Vale melakukan Pemeriksaan Menyeluruh terhadap Pihak Ketiga dan menerapkan Pemeriksaan Menyeluruh yang spesifik terhadap hak asasi manusia dengan langkah-langkah berikut:

- Mengidentifikasi dan mengevaluasi potensi risiko dan dampak kegiatan terhadap Hak Asasi Manusia secara berkelanjutan, melibatkan pemangku kepentingan dan pemegang hak, melalui proses yang mempersiapkan dan melaksanakan rencana aksi dengan langkah-langkah pengendalian untuk pengelolaan dan penyelesaian risiko tersebut.
- Mengidentifikasi dan menganalisis potensi risiko dan dampak Hak Asasi Manusia terhadap Pemasok dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti lokasi geografis, produk atau layanan, dan sifat pemasok.
- Melakukan pemeriksaan latar belakang terhadap informasi yang tersedia untuk umum dan tindakan yang diambil untuk menilai kepatuhan Pihak Ketiga terhadap kebijakan dan standar PT Vale serta untuk menilai potensi risiko dalam rantai pasok.
- Merekomendasikan langkah-langkah pengendalian untuk pengelolaan dan penyelesaian melalui pelaksanaan rencana aksi.
- Memantau efektivitas pengendalian dalam kegiatan PT Vale, dalam Pemasok, dan dalam rantai nilai PT Vale.
- Melaporkan kinerja pengelolaan risiko dan dampak Hak Asasi Manusia perusahaan.
- Mengintegrasikan hasil evaluasi yang disebutkan di atas ke dalam proses dan kebijakan

perusahaan, menghasilkan perbaikan berkelanjutan.

- **Perbaikan:**

PT Vale berkomitmen untuk memperbaiki dampak negatif terhadap Hak Asasi Manusia yang telah disebabkan atau diberi kontribusi olehnya, mengikuti penerapan hukum dan standar yang berlaku. Ketika dampak tersebut terkait langsung dengan kerusakan, PT Vale menggunakan kekuatannya untuk perbaikan melalui tindakannya, dengan berupaya melibatkan pemangku kepentingan dalam penyusunan dan pelaksanaan tindakan perbaikan. Perusahaan berkolaborasi dengan inisiatif yang relevan dengan Hak Asasi Manusia di wilayah operasinya, baik secara langsung dan/atau melalui kemitraan. PT Vale tetap berkomitmen pada prinsip non-pengulangan.

- **Mekanisme Pengaduan dan Saluran *Whistleblower*:**

PT Vale membangun saluran pendengaran melalui Mekanisme Pendengaran dan Respons yang didasarkan pada prinsip legitimasi, aksesibilitas, keadilan, dan transparansi, yang bertujuan untuk menangkap semua jenis pernyataan, termasuk tuntutan, keluhan, dan laporan. Selain itu, PT Vale memiliki tim profesional yang sepenuhnya didedikasikan untuk hubungan masyarakat guna mempromosikan dialog dan keterlibatan dengan pemegang hak tersebut.

Laporan pelanggaran terhadap *Code Ethical of Conduct* PT Vale, termasuk namun tidak terbatas pada pelanggaran hak asasi manusia, harus disampaikan melalui Saluran *Whistleblower* – alat eksklusif untuk tujuan ini. Saluran ini dapat digunakan oleh siapa saja, baik di dalam maupun di luar PT Vale, dan disusun untuk memastikan kerahasiaan mutlak, melindungi anonimitas pelapor, dan menjaga informasi agar penyelidikan yang adil dapat dilakukan. Semua pelanggaran yang terbukti akan menghasilkan rencana tindakan, yang mencakup langkah-langkah korektif dan disipliner untuk menangani pelanggaran tersebut. Informasi ini diperlakukan dengan kerahasiaan dan kerahasiaan. Dalam kondisi apapun, intimidasi atau pembalasan terhadap pelapor tidak diperbolehkan.

Mekanisme Pendengaran dan Respons serta Saluran *Whistleblower* tidak menghalangi akses ke mekanisme hukum atau non-hukum lainnya untuk melaporkan ketidakpatuhan atau pembelaan hak. PT Vale menganggap Mekanisme Pengaduan dan Saluran *Whistleblower* sebagai alat penting untuk tindakan pencegahan dan perbaikan dampak dan pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Dewan Direksi bertanggung jawab untuk memutuskan *Code Ethical of Conduct* PT Vale dan bertindak sebagai penjaga komitmen terkait penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia.

4.2 Panduan Tindakan dan Pengelolaan Pemangku Kepentingan

Kemampuan PT Vale untuk mempengaruhi penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dalam rantai nilai perusahaan bervariasi sesuai dengan interaksi dengan pemangku kepentingan. Dengan pihak-pihak yang memiliki kontrak langsung dengan perusahaan, dapat diterapkan langkah-langkah pencegahan dan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia melalui klausul kontrak spesifik. Dengan pihak-pihak lainnya, perusahaan berupaya untuk menyusun tindakan guna meningkatkan kesadaran dan mempromosikan Hak Asasi Manusia. Perusahaan mengharapkan agar Pelanggan, Kontraktor, Konsultan, Pemasok, dan Mitra PT Vale bertindak dengan menghormati Hak Asasi Manusia para pemangku kepentingannya.

Berdasarkan pedoman yang ditetapkan dalam Kebijakan ini, PT Vale berinteraksi dengan pemangku kepentingannya yang teridentifikasi di bawah ini sebagai berikut:

Karyawan:

- Menyediakan proses seleksi yang terstruktur, transparan, dan efektif, dengan menghargai perekrutan lokal.
- Menyediakan kondisi kerja yang layak dan upah yang adil, serta menghormati undang-undang ketenagakerjaan.
- Mengadopsi langkah-langkah pendidikan yang memungkinkan pengembangan profesional dan pribadi karyawan, serta menyebarkan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia untuk memastikan bahwa semua karyawan mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsipnya. Karyawan, pada saat yang sama, merupakan subjek strategis dan agen Hak Asasi Manusia.
- Memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- Menghormati dan menghargai keragaman, mempromosikan lingkungan kerja yang inklusif, dan tidak mentolerir segala bentuk diskriminasi atau pelecehan moral atau seksual, sesuai dengan hukum lokal yang berlaku.
- Menerapkan praktik untuk mempromosikan penghormatan terhadap hak-hak kelompok yang paling rentan melalui tindakan afirmatif.
- Menghormati dan menerapkan kebebasan berkumpul dan berunding secara kolektif di semua bidang kegiatan, sesuai dengan hukum lokal yang berlaku dan dialog dengan organisasi pekerja yang setara di negara-negara di mana hak ini tidak dijamin.

PT Vale melarang penggunaan tenaga kerja anak dan segala bentuk hubungan kerja yang dapat ditafsirkan sebagai perbudakan modern atau paksa dalam kegiatannya.

Tim Keamanan (perusahaan dan pihak ketiga):

PT Vale mengikuti Prinsip dari Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR) dalam kegiatannya. Penilaian terhadap potensi risiko terkait kebutuhan keamanan mencakup hal-hal yang berhubungan dengan pelanggaran Hak Asasi Manusia. Manajemen Perusahaan mempertimbangkan aspek-aspek berikut:

- Memilih karyawan keamanan dan memantau mereka secara ketat, mempertimbangkan pengalaman sebelumnya, kapasitas teknis, dan stabilitas emosional mereka.
- Secara rutin melatih para profesional keamanan untuk melaksanakan kegiatan mereka sesuai dengan prinsip Hak Asasi Manusia dan dengan penggunaan kekuatan yang proporsional, memperlakukan individu yang rentan dan kelompok-kelompok dengan perhatian khusus.
- Secara rutin melatih tim keamanan dalam menghormati hak asasi manusia individu yang terlibat dalam kegiatan *Artisanal Small-Scale Mining* (ASM) dan anggota masyarakat yang terdampak.
- Melarang tindakan disipliner yang mencakup hukuman tubuh, perlakuan kasar atau merendahkan, pelecehan seksual atau fisik, penyiksaan mental, fisik, atau verbal, pemaksaan atau intimidasi terhadap pekerja.
- Mencari solusi damai dan de-eskalasi situasi konflik yang memastikan integritas fisik individu, serta pelestarian aset, informasi, dan kelancaran proses produksi, melalui negosiasi, pendidikan, dan tindakan hukum jika diperlukan.
- Bekerja sesuai dengan Prinsip Dasar PBB tentang Penggunaan Kekerasan dan Senjata Api oleh Pejabat Penegak Hukum dan Hukum Humaniter Internasional.
- Menghormati Kode Etik PBB tentang Penegakan Hukum oleh Pejabat Penegak Hukum.

PT Vale berkomitmen untuk berkolaborasi dengan penyedia keamanan publik dan mengomunikasikan kebijakan ini untuk menunjukkan komitmennya dalam menghormati Hak Asasi Manusia kepada para Pengelola dan Karyawan, Pembela Hak Asasi Manusia, serta seluruh anggota masyarakat di mana perusahaan beroperasi. Perusahaan mengecam penyalahgunaan kekuasaan dan perlakuan tidak manusiawi serta bertindak untuk memastikan dan mempromosikan non-diskriminasi serta menghormati privasi individu.

Pelanggan, Kontraktor, Konsultan, Pemasok, dan Mitra:

- Membangun hubungan dengan entitas yang memiliki prinsip dan nilai yang sama dengan PT Vale dan yang sejalan dengan *Code of Ethical Conduct* PT Vale.
- Mempromosikan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dalam rantai pasokan, termasuk penerapan klausul kontraktual dan persyaratan bukti kepatuhan hukum.
- Memberitahukan Pelanggan, Kontraktor, Konsultan, Pemasok, dan/atau Mitra dalam hal ketidakpatuhan terhadap Hak Asasi Manusia untuk mengambil langkah-langkah korektif, serta

menegakkan ketentuan kontraktual yang berlaku.

- Menilai risiko penggunaan tenaga kerja anak, pekerja paksa, dan perdagangan manusia di wilayah tempat pemasok beroperasi. Penilaian ini mencakup identifikasi area berisiko tinggi dan memprioritaskan pemasok yang beroperasi di area tersebut untuk pemantauan yang lebih ketat.
- Memberikan kesadaran dan diseminasi untuk mempromosikan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia.
- Mendorong pemasok untuk memastikan pemilihan Mitra bisnis yang beroperasi di lingkungan kerja yang aman dan sehat serta yang menghormati standar ketenagakerjaan, lingkungan, dan etika yang sesuai dengan *Code of Ethical Conduct* PT Vale.

PT Vale mewajibkan, melalui klausul kontraktual, bahwa Pemasoknya melarang penggunaan pekerja anak dan segala bentuk hubungan ketenagakerjaan yang dapat dianggap setara dengan perbudakan atau perbudakan modern. Perusahaan mengharapkan Pelanggan dan Mitra untuk bertindak dengan cara yang sama. Jika terjadi dampak negatif sebagai akibat dari ketidakpatuhan terhadap prinsip-prinsip ini, PT Vale mengharapkan Pelanggan dan Mitra untuk berkomitmen pada pemulihan.

Komunitas Lokal:

- Mengetahui dan menghormati komunitas serta wilayah tempat PT Vale beroperasi atau berniat untuk beroperasi.
- Memprioritaskan dan membangun proses keterlibatan yang berkelanjutan dengan komunitas, di area pengaruh dan sepanjang siklus hidup bisnis, memastikan pengelolaan potensi risiko dan dampak Hak Asasi Manusia.
- Melibatkan komunitas dalam proses penilaian potensi risiko dan dampak Hak Asasi Manusia, serta dalam penentuan langkah-langkah pencegahan, mitigasi, dan, jika perlu, tindakan pemulihan.
- Menghormati hak atas informasi, partisipasi, serta hak untuk berkumpul secara damai, berekspresi, dan menyatakan pendapat dari komunitas.
- Mengetahui pentingnya hak komunitas untuk menggunakan lahan dan sumber daya alam lainnya.
- Menghormati hak komunitas terkait ketersediaan, kualitas, dan aksesibilitas air serta berkontribusi pada pemeliharaan dan peningkatan kualitas hidup, kesehatan dan keselamatan, serta pembangunan lokal yang berkelanjutan.
- Memahami keterkaitan dampak perubahan iklim terhadap komunitas yang berdekatan.
- Mengadopsi inisiatif pendidikan untuk mempromosikan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia.

PT Vale mempromosikan tindakan untuk meningkatkan kesadaran tentang Hak Asasi Manusia,

dengan perhatian khusus pada pemberantasan kerja paksa, perbudakan modern, dan pekerja anak, serta mempromosikan hak anak-anak dan remaja dengan upaya khusus untuk memerangi eksploitasi seksual anak-anak dan remaja di sekitar wilayah tempat beroperasinya dan sepanjang siklus hidupnya. PT Vale mengharapkan Pemasok dan Mitranya juga menghormati hak-hak ini dan bertindak dengan cara yang sama.

Masyarakat Adat:

- Menghormati hak, budaya, adat istiadat, warisan, dan mata pencaharian Masyarakat Adat dan Komunitas Tradisional yang diidentifikasi berdasarkan hukum dan peraturan lokal yang berlaku.
- Mengetahui hak untuk menggunakan lahan dan air, serta nilai immaterial yang diwakili oleh sumber daya alam ini bagi Masyarakat Adat.
- Melakukan konsultasi untuk mencapai Persetujuan Bebas, Sebelumnya, dan Terinformasi serta penilaian potensi risiko dan dampak terhadap Hak Asasi Manusia.
- Menyadari bahwa dampak sosial dan lingkungan terhadap Masyarakat Adat serta hak dan kepentingan mereka harus dipertimbangkan dalam analisis kelayakan usaha di semua tahapannya dan dalam proses akuisisi bisnis baru.
- Melaksanakan proses dialog dan keterlibatan yang terstruktur dan berkelanjutan dengan Masyarakat Adat yang berada di area pengaruh usaha PT Vale, dengan menghormati spesifikasi dari populasi ini dan organisasi sosial serta politik mereka, sambil mempromosikan representasi gender dan generasi bila memungkinkan.
- Berpartisipasi dalam mempromosikan etnodevelopment bagi masyarakat dan komunitas ini dan mencari hubungan yang saling menguntungkan serta berbagi nilai.

Pembela Hak Asasi Manusia:

- Menghormati kebebasan berpendapat dan menyatakan pendapat setiap orang, sepanjang dilakukan secara damai dan tidak berdampak pada Hak Asasi Manusia orang lain serta tidak melanggar hukum setempat yang berlaku.
- Menjadikan Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak dan Tanggung Jawab Individu, Kelompok atau Organisasi Masyarakat untuk Mempromosikan dan Melindungi Hak Asasi Manusia dan Kebebasan Fundamental yang Diakui Secara Universal (Resolusi 53/144) sebagai acuan dalam proses penilaian potensi risiko dan dampak terhadap Hak Asasi Manusia, yang berkenaan dengan peran Pembela Hak Asasi Manusia.
- Berkolaborasi dengan Pembela Hak Asasi Manusia, dengan mempertimbangkan isu gender dan budaya, untuk mengatasi tantangan bersama melalui dialog yang berkelanjutan dan proaktif.

PT Vale tidak mentolerir atau berkontribusi pada ancaman, intimidasi, dan serangan terhadap Pembela Hak Asasi Manusia dan, untuk itu, menyediakan, antara lain: 1) Mekanisme Pengaduan dan

Saluran Whistleblower untuk mencatat dan menangani potensi dampak negatif yang timbul dari kegiatannya; II) pelatihan bagi karyawan dan kontraktor PT Vale untuk meningkatkan kesadaran mengenai isu ini; III) penerapan bagian “*Consequences of violations*” dalam *Code of Ethical Conduct* PT Vale. PT Vale menuntut agar Pelanggan, Pemasok, dan Mitranya juga menghormati hak-hak Pembela Hak Asasi Manusia dan bertindak dengan cara yang sama.

Pemerintah dan masyarakat:

- Mematuhi hukum dan peraturan di lokasi-lokasi tempat perusahaan hadir.
- Berinteraksi dengan Pemerintah untuk mendukung kebijakan publik yang bertujuan untuk menghormati dan mempromosikan Hak Asasi Manusia, dengan tetap mematuhi PTVI-POL-0016 *Anti-Corruption Policy*.
- Bekerja sama dengan masyarakat melalui tindakan yang bertujuan mengatasi pelanggaran Hak Asasi Manusia yang terkait dengan kegiatannya, sektor tempat beroperasi, dan perusahaan-perusahaan dalam rantai nilainya.

4.3 Panduan untuk tindakan dan pengelolaan isu relevan dalam sektor pertambangan

- Mendukung inisiatif yang diakui yang bertujuan untuk mengurangi dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan negatif terkait dengan kegiatan pertambangan yang berhubungan dengan isu-isu Hak Asasi Manusia yang signifikan bagi PT Vale.
- Jika pemindahan fisik atau ekonomi yang tidak diinginkan dari orang, keluarga, dan komunitas diperlukan karena kegiatan Perusahaan, maka perusahaan akan bertindak sesuai dengan standar referensi global tentang masalah ini, dengan tujuan untuk mengelola dampak sosial dan lingkungan serta mempromosikan pemulihan mata pencaharian bagi mereka yang terdampak.
- Dalam kasus pertambangan kecil dan/atau pertambangan artisanal yang sah, Perusahaan akan berusaha untuk melaksanakan langkah-langkah untuk menyebarkan praktik-praktik baik dalam lingkungan, kesehatan dan keselamatan, hak-hak anak dan remaja, serta kondisi kerja.
- Bertindak dengan kesadaran bahwa hak untuk lingkungan yang bersih, sehat, dan berkelanjutan langsung terkait dengan praktik pertambangan yang bertanggung jawab yang memiliki dampak positif bagi Hak Asasi Manusia.
- Mengetahui bahwa mineral dan logam memiliki peran kunci dalam transisi yang adil menuju masyarakat yang lebih rendah karbon. PT Vale berkomitmen untuk berkontribusi dalam memerangi dampak perubahan iklim, memastikan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia, dan mempromosikan warisan sosial yang positif.

5. Tata Kelola dan Tanggung Jawab

Dewan Direksi

- Bertindak sebagai penjaga komitmen terkait dengan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia.
- Menyetujui panduan ini dan perubahan-perubahannya.

Sustainability Committee

- Membahas panduan dan prinsip-prinsip dasar untuk penyusunan panduan ini, mengevaluasi dan merekomendasikan kepada Dewan Direksi untuk disetujui dan kemungkinan perubahan.

Corporate Governance

- Mengevaluasi panduan ini dan kebutuhan untuk penyesuaian sebelum diserahkan kepada Dewan Direksi.
- Memantau tenggat waktu dan kebutuhan untuk tinjauan terhadap panduan ini, memastikan kelancaran proses dan prosedur di antara Dewan Direksi.

6. Pengungkapan dan Penyebaran

Kebijakan ini akan dipublikasikan dan disimpan di sistem/saluran resmi PT Vale yang tersedia untuk publik internal dan eksternal.

Area *Corporate Sustainability* akan mempromosikan tindakan untuk menyebarkan panduan ini.

7. Tenggat Waktu Tinjauan

Kebijakan ini harus ditinjau dalam jangka waktu maksimal tiga (3) tahun, atau kapan pun diperlukan, untuk memastikan isinya tetap diperbarui.

8. Manajemen Konsekuensi

Setiap pelanggaran terhadap ketentuan dalam kebijakan ini akan dianggap sebagai pelanggaran terhadap *Code of Ethical Conduct* PT Vale dan akan dikenakan ketentuan yang tercantum dalam bagian "*Consequences of violations*".

9. Ketentuan Akhir

Kebijakan ini didasarkan pada komitmen institusional dan standar internasional yang relevan, terkait dengan masalah Hak Asasi Manusia, yang tercantum dalam Lampiran 1.

Jika ada konflik antara Kebijakan ini dan Anggaran Dasar PT Vale, Anggaran Dasar yang akan berlaku dan kebijakan ini akan diubah sejauh yang diperlukan.

Kebijakan ini akan berlaku sejak tanggal disetujui oleh Dewan Komisaris.

Kebijakan ini dibuat dalam bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Jika ada ketidaksesuaian antara bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia (termasuk makna atau interpretasi dari ketentuan/penyusunan tertentu), versi bahasa Inggris yang akan berlaku dan versi Bahasa Indonesia akan dianggap diubah untuk disesuaikan dengan dan membuat versi Bahasa Indonesia konsisten dengan versi bahasa Inggris.

10. Glosarium

Administrator: Untuk tujuan Panduan ini, merujuk pada setiap anggota Dewan Direksi, Dewan Komisaris, dan semua komite yang terkait langsung dengan Dewan Direksi atau Dewan Komisaris PT Vale dan/atau anak perusahaannya.

Anak Perusahaan atau Perusahaan Anak: Perusahaan manapun di mana PT Vale memegang mayoritas hak suara.

Artisanal Small-Scale Mining (ASM): Kegiatan pertambangan yang berbasis pada tenaga kerja, ditandai dengan rendahnya tingkat mekanisasi, investasi modal, dan teknologi. ASM umumnya melibatkan metode eksplorasi, ekstraksi, pengolahan, dan transportasi yang sederhana. Kegiatan ini sering dilakukan oleh individu, unit keluarga, atau kelompok kecil. Operasi dapat bervariasi mulai dari usaha kecil informal hingga kelompok atau koperasi yang lebih besar dengan jumlah penambang yang lebih banyak. Meskipun ASM umumnya dikaitkan dengan praktik sosial dan lingkungan yang buruk, ini mencakup berbagai spektrum operasi.¹²

Free, Prior and Informed Consent (FPIC): Proses dan hasil yang memastikan bahwa Masyarakat Adat terlibat secara bermakna dalam keputusan yang mempengaruhi tanah, sumber daya, dan hak-hak mereka. FPIC mensyaratkan bahwa Masyarakat Adat memiliki akses ke informasi yang cukup, memiliki waktu yang memadai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan bebas untuk membuat keputusan tanpa paksaan, intimidasi, atau manipulasi. Proses ini menghormati hak individu dan kolektif Masyarakat Adat, termasuk hak mereka untuk memberikan atau menahan persetujuan untuk proyek yang berdampak pada hak-hak dan mata pencaharian mereka. FPIC juga menekankan bahwa persetujuan harus diperoleh sebelum keputusan proyek dibuat, dan partisipasi harus terjadi pada awal proses perencanaan. Dalam kasus di mana persetujuan tidak diperoleh meskipun upaya terbaik telah dilakukan, pemerintah masih dapat memutuskan untuk melanjutkan proyek, dengan menyeimbangkan hak-hak Masyarakat Adat dengan kepentingan masyarakat yang lebih luas. Dalam hal ini, perusahaan harus menentukan apakah akan melanjutkan keterlibatannya, dengan memastikan bahwa alternatif yang sesuai dengan budaya disediakan, kompensasi yang memadai, dan

¹ IRMA Standard for Responsible Mining 1.0– Panduan Dokumen, Versi 1.2 (Juni 2023)

² <https://www.icmm.com/en-gb/our-work/social-performance/indigenous-peoples-and-human-rights/collaborate-artisanal-mining>

manfaat bagi Masyarakat Adat yang terdampak³⁴.

Hak Asasi Manusia: Hak-hak universal dan tidak dapat dicabut yang melekat pada setiap individu, terlepas dari kebangsaan, ras, jenis kelamin, agama, atau karakteristik lainnya. Hak-hak ini berakar pada prinsip martabat, kesetaraan, dan kebebasan, dan mencakup berbagai aspek, termasuk hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Contoh hak-hak ini, sebagaimana diartikulasikan dalam hukum internasional, mencakup hak atas hidup (Pasal 3 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia - UDHR); larangan penyiksaan dan perlakuan atau hukuman yang kejam, tidak manusiawi, atau merendahkan martabat (Pasal 5, UDHR); hak untuk bekerja dan mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan (Pasal 23, UDHR); kebebasan berfikir, berkeyakinan, dan beragama (Pasal 18, UDHR); kebebasan berekspresi (Pasal 19, UDHR); hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya (Pasal 27, UDHR); hak atas jaminan sosial (Pasal 22, UDHR); dan hak untuk perlindungan terhadap diskriminasi (Pasal 2, UDHR). Namun, spektrum lengkap hak asasi manusia sangat luas dan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dapat hidup dengan martabat dan keadilan. Menjunjung tinggi hak asasi manusia memerlukan komitmen untuk menghormati, melindungi, dan mempromosikan hak-hak ini, memungkinkan setiap individu untuk mewujudkan potensi penuhnya tanpa diskriminasi atau gangguan.⁵⁶

Kelompok Rentan: Untuk tujuan Kebijakan ini, merujuk pada populasi yang berisiko lebih besar terhadap kemiskinan dan marginalisasi, sering kali karena karakteristik khusus. Contoh kelompok rentan dapat mencakup lansia, individu dengan disabilitas, anak-anak dan remaja yang berisiko, mantan pejuang, orang yang dipindahkan dan pengungsi yang kembali, individu dan rumah tangga yang terpengaruh HIV/AIDS, minoritas agama dan etnis, rumah tangga yang dipimpin oleh wanita dalam beberapa konteks, dan lainnya yang mungkin terdampak secara tidak proporsional oleh faktor sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Karyawan: Kriteria berikut menggambarkan karakteristik seorang karyawan⁷:

- **Kontrol dan Arahan:** Karyawan melakukan tugas di bawah pengawasan dan arahan PT Vale. Karyawan mengikuti instruksi PT Vale dan terintegrasi dalam struktur organisasinya.
- **Bekerja untuk Kepentingan Perusahaan:** Pekerjaan karyawan secara utama menguntungkan PT Vale, sejalan dengan tujuan dan operasional perusahaan.
- **Kewajiban Pribadi untuk Melaksanakan Pekerjaan:** Tugas dan tanggung jawab yang diberikan

³ IRMA Standard for Responsible Mining 1.0—Guidance Document, Version 1.2 (June 2023)

⁴ <https://www.icmm.com/en-gb/our-work/social-performance/indigenous-peoples-and-human-rights/respect-indigenous-peoples>

⁵ Undang-undang Nomor 39 tentang Hak Asasi Manusia tahun 1999

⁶ <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁷ <https://www.ilo.org/resource/42-who-employee>

kepada karyawan dilaksanakan secara pribadi oleh individu tersebut, dengan sedikit atau tanpa delegasi tanggung jawab.

Masyarakat Adat: Komunitas yang mengidentifikasi diri sebagai masyarakat adat dan mempertahankan kesinambungan historis dengan masyarakat pra-kolonial atau pra-pemukiman di suatu wilayah. Masyarakat adat sering kali mempertahankan bahasa, budaya, kepercayaan, dan struktur pemerintahan tradisional yang terhubung dengan tanah leluhur, wilayah, dan sumber daya alam mereka, yang menjadi bagian integral dari identitas budaya, sistem sosial, ekonomi, dan politik mereka. Masyarakat adat sering kali berbagi pengalaman yang sama berupa marginalisasi, penindasan, dan pengambilan tanah, dan berkomitmen untuk melestarikan warisan budaya, hak, dan lingkungan mereka sebagai kelompok yang berbeda. Instrumen internasional, seperti Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak-Hak Masyarakat Adat (UNDRIP), mengakui hak mereka untuk menentukan nasib sendiri, tanah, dan sumber daya, serta hak mereka untuk *Free, Prior, and Informed Consent* (FPIC) terkait dengan proyek-proyek yang mempengaruhi wilayah dan cara hidup mereka. Masyarakat adat dapat disebut dengan berbagai istilah seperti suku, bangsa/keturunan pertama, pribumi, atau komunitas hukum adat. Di Indonesia, mereka disebut sebagai Masyarakat Hukum Adat, dan diakui sebagai kelompok dengan lembaga pemerintahan tradisional dan tatanan hukum yang terikat pada wilayah geografis tertentu dan sumber daya alam, sesuai dengan peraturan nasional.⁸⁹¹⁰¹¹.

Mitra: Entitas apapun (asosiasi, institusi, organisasi, dll.) yang bekerja sama dengan PT Vale dan/atau anak perusahaannya dalam kemitraan komersial, teknis, sosial, atau institusional yang tidak termasuk dalam definisi pelanggan atau pemasok.

Pelanggan: Setiap pelanggan, termasuk perantara mereka, dari produk atau layanan PT Vale atau anak perusahaannya.

Pembela Hak Asasi Manusia: Individu atau kelompok yang bekerja untuk mempromosikan atau melindungi hak asasi manusia, termasuk hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya, secara damai.

Pemeriksaan Menyeluruh: Evaluasi terhadap Pihak Ketiga untuk menilai risiko terhadap PT Vale, termasuk risiko korupsi, penipuan, reputasi, dan pelanggaran terhadap sanksi dan hak asasi manusia,

⁸ IRMA Standard for Responsible Mining 1.0—Panduan Dokumen, Versi 1.2 (Juni 2023)

⁹ <https://www.icmm.com/en-gb/our-work/social-performance/indigenous-peoples-and-human-rights/respect-indigenous-peoples>

¹⁰ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2020 tentang Bangunan dan Instalasi di Laut

¹¹ Undang undang (UU) nomor 5 tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok Agraria, UU No. 41 tahun 1999 tentang Pokok pokok Kehutanan, UU No. 26 tahun 2007 Penataan Ruang, UU No 04 tahun 2009 tentang Pertambangan.

antara lain, melalui pemeriksaan latar belakang informasi yang tersedia secara publik dan tindakan yang diambil untuk menilai kepatuhan Pihak Ketiga terhadap kebijakan dan standar PT Vale serta untuk menilai potensi risiko dalam rantai pasokan.

- **Kondisi Kerja Khusus:** Karyawan bekerja sesuai dengan jam dan lokasi kerja yang ditentukan oleh PT Vale, seperti lokasi tambang atau kantor.
- **Remunerasi Reguler:** Karyawan menerima pembayaran yang konsisten dari PT Vale, yang dapat menjadi sumber pendapatan utama atau satu-satunya. PT Vale juga dapat memberikan manfaat tambahan, seperti tempat tinggal, makan, atau transportasi.
- **Tidak Ada Risiko Keuangan:** Karyawan tidak menanggung risiko keuangan terkait pekerjaannya. PT Vale bertanggung jawab menyediakan alat, peralatan, dan material yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.
- **Perlindungan Hukum dan Sosial:** Karyawan berhak mendapatkan perlindungan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, yang mencakup hak atas jaminan sosial, hari istirahat mingguan, cuti tahunan, dan manfaat pekerjaan lainnya.

Pihak Ketiga: Individu, perusahaan, atau entitas yang melakukan bisnis langsung dengan Vale, termasuk pemasok, klien, atau mitra.

PT Vale: PT Vale Indonesia Tbk.

Lampiran 01 – Referensi Peraturan Indonesia

Referensi Peraturan Indonesia:

- *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 and its amendments*
- *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang telah dicabut sebagian oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 30/PUU-XX/2022*
- *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*
- *Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia yang telah dicabut sebagian oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 18/PUU-V/2007*
- *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*
- *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Program Manfaat Kecelakaan Kerja, Manfaat Kematian, dan Program Jaminan Hari Tua*
- *Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023*

Referensi Standar Indonesia:

Komnas HAM (Komisi Nasional Hak Asasi Manusia) telah merilis beberapa standar dan norma mengenai hak asasi manusia, sebagai berikut:

- *No. 1 tentang Penghapusan Diskriminasi Rasial dan Etnis*
- *No. 2 tentang Hak atas Kebebasan Beragama dan Berkeyakinan*
- *No. 3 tentang Hak atas Kebebasan Berkumpul dan Berserikat*
- *No. 4 tentang Hak atas Kesehatan*
- *No. 5 tentang Hak atas Kebebasan Berpendapat dan Berekspresi*
- *No. 6 tentang Pembela Hak Asasi Manusia*
- *No. 7 tentang Hak atas Tanah dan Sumber Daya Alam*
- *No. 8 tentang Hak untuk Mendapatkan Keadilan*
- *No. 9 tentang Pemulihan Hak-Hak Korban Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat*
- *No. 10 tentang Hak untuk Bebas dari Penyiksaan, Perlakuan Kejam, Tidak Manusiawi atau Penghukuman yang Merendahkan Martabat*
- *No. 11 tentang Hak atas Perumahan yang Layak*
- *No. 12 tentang Hak Asasi Manusia dan Kelompok Rentan dalam Pemilu*

Lampiran 02 – Referensi Internasional

Referensi Standar Internasional:

- *International Council on Mining and Metals (ICMM)*

- *Women's Empowerment Principles, a set of guidelines from the United Nations Organization (UN Women)*
- *Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR)*
- *Universal Declaration of Human Rights*
- *International Covenant on Civil and Political Rights*
- *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*
- *Fundamental Conventions of the International Labor Organization (ILO);*
- *United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP)*
- *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*
- *International Finance Corporation (IFC) Performance Standards*
- *Global Reporting Initiative (GRI)*
- *Global Industry Standard for Tailings Management (GISTM)*
- *ISO 26000 - Social Responsibility*
- *ISO 45001 – Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use*
- *SA 8000, 2008 - Social Responsibility.*
- *Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guides:*
 - *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*
 - *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas;*
 - *OECD Due Diligence Guide for Responsible Business Conduct*
- *Guidelines, targets and indicators of the Sustainable Development Goals (SDGs)*
- *Human Rights impact assessment guidance and toolbox (Danish Institute)*
- *Principles of the United Nations Global Compact*
- *United Nations Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials (UN)*
- *United Nations Code of Conduct on Law Enforcement by Officials (UN)*
- *Declaration of the International Labour Organization on Fundamental Principles and Rights at Work and their Follow-up (1998), noting the five fundamental principles:*
 - *Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;*
 - *Elimination of all forms of forced or compulsory labor;*
 - *Effective abolition of child labor;*
 - *Elimination of discrimination in relation to employment and occupation; and o Healthy and safe working environment*
- *Twelve Fundamental Conventions of the International Labor Organization (ILO) and two other relevant ones (169 and 176)*
 - *Convention No. 29, on Forced or Compulsory Labour, 1930*
 - *Convention No. 87, on Freedom of Association and the Protection of the Right to Organize, 1948*
 - *Convention No. 98, on the Right to Organize and Collective Bargaining, 1949*

- *Convention No. 100, on Equal Remuneration, 1951*
- *Convention No. 105, on the Abolition of Forced Labour, 1957*
- *Convention No. 111, on Discrimination (Employment and Profession), 1958*
- *Convention No. 138, on Minimum Age, 1973*
- *Convention No. 155, on Occupational Health and Safety, 1981*
- *Convention No. 169 on Indigenous Peoples, 1989*
- *Convention No. 176 on Safety and Health in Mines, 1995*
- *Convention No. 182, on Worst Forms of Child Labor, 1999*
- *Convention No. 187, on the Framework for the Promotion of Occupational Health and Safety, 2006*
- *Voluntary guidelines for responsible Governance of land, fisheries and forest land regimes in the context of national food security (FAO)*
- *Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA) Standard*