



TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERHADAP KETENAGAKERJAAN, SERTA ASPEK KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY RELATED TO EMPLOYMENT, OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT KETENAGAKERJAAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

WIKA menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama bagi Perseroan, karena itu, WIKA selalu berupaya untuk memenuhi hak-hak karyawan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini adalah Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain aspek ketenagakerjaan, Perseroan juga memprioritaskan aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagi karyawan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 50 Tahun 2020 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Aturan-aturan tersebut menjadi landasan bagi Perseroan dalam menjalin hubungan industrial dengan karyawan.

Di samping itu, Perseroan juga telah memiliki kebijakan internal yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan dan K3, antara lain:

- Kebijakan *Safety, Health, Environment* PT Wijaya Karya (Persero) Tbk tanggal 09 Juni 2020;
- Kebijakan SHE yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bab XV Pasal 72 tentang penyelenggaraan K3L dan Pasal 73 tentang Alat serta Perlengkapan Keselamatan Kerja dan Lingkungan;
- Pedoman SMK3L WIKA-SHE-PM-01.01.

ISU DAN RISIKO KETENAGAKERJAAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA YANG RELEVAN DENGAN WIKA

Isu dan risiko terkait kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan bidang ketenagakerjaan dan K3 utamanya berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan dan hubungan industrial, antara lain kesetaraan *gender* dalam kesempatan kerja, kesetaraan dalam program pendidikan dan pelatihan, penggunaan tenaga kerja lokal, remunerasi dan kesejahteraan karyawan, promosi, kebebasan berserikat dan pelatihan pensiun, serta kesehatan dan keselamatan kerja.

WIKA memastikan bahwa Perseroan telah memenuhi Peraturan Perundang-Undang yang terkait dengan isu-isu tersebut.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY COMMITMENTS POLICIES RELATED TO EMPLOYMENT, OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

WIKA realizes that Human Capital (HC) are the key assets to the Company. Therefore, the Company strives to fulfill employees' rights in accordance with applicable laws and regulations, in this case the 2003 Republic of Indonesia Manpower Law No. 13. As well as the employment aspects, the Company also prioritizes employees' Occupational Health and Safety (OHS) as stipulated in the 1970 Republic of Indonesia Law No. 1 concerning OHS, and the 2020 Minister of Manpower Regulation No. 50 concerning Occupational Health and Safety Management Systems. These regulations have become the foundation for the Company in establishing industrial relations with its employees.

The Company also has internal policies relating to aspects of employment and OHS, including:

- PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Safety, Health, Environment (SHE) Policy dated June 9, 2020;
- SHE policy contained in the CLA Chapter XV, Article 72, concerning the implementation of Health, Safety, Security and Environment (HSSE), and Article 73 concerning Work Safety and Environment Equipment;
- SMK3L WIKA-SHE-PM-01.01 Guidelines.

EMPLOYMENT AND OHS ISSUES AND RISKS RELEVANT TO WIKA

The employment and OHS issues and risks related to corporate social responsibility activities in the field are mainly related to employment and industrial relations, including gender equality in employment opportunities, equality in education and training programs, use of local labor, remuneration and employee welfare, promotions, freedom of association, and retirement training, as well as occupational health and safety.

WIKA ensures the Company has complied with the laws and regulations relating to these issues.

TARGET DAN RENCANA KEGIATAN

Terkait dengan praktik kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi pegawai, WIKA telah menetapkan beberapa target pencapaian antara lain:

- Terpenuhinya hak-hak pegawai dan pekerja proyek;
- Terjaminnya kesejahteraan pegawai dan pekerja proyek;
- Terjaminnya kesetaraan *gender* dalam kesempatan kerja, maupun kesetaraan dalam kesempatan memperoleh pelatihan bagi seluruh Pegawai;
- Mewujudkan tempat kerja yang layak dan aman;
- Tumbuhnya loyalitas dan produktivitas terbaik; dan
- Terciptanya kondisi kerja *zero accident* dan *zero* penyakit akibat kerja.

KEGIATAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

1. Ketenagakerjaan

- Kesetaraan *Gender* dalam Kesempatan Kerja dan Pengembangan Kompetensi
WIKA memberikan hak yang sama kepada setiap orang untuk mengikuti proses rekrutmen yang dijalankan Perseroan selama memenuhi persyaratan administratif yang ditentukan, tanpa membedakan *gender*, suku, rasa dan agama. Proses rekrutmen dilakukan secara transparan dan terbebas dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Per 31 Desember 2020, WIKA tercatat memiliki 2.834 karyawan, yang terdiri dari 2.566 karyawan pria dan 268 karyawan wanita.

- Kesetaraan dalam Program Pendidikan dan Pelatihan
WIKA memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan, sesuai dengan level jabatannya dan kebutuhan Perseroan. Pada tahun 2020, WIKA menyelenggarakan 28 kelas untuk program pelatihan yang bersifat wajib untuk setiap level jabatan dan diikuti oleh 923 orang peserta. Selain itu, Perseroan juga menjalankan program pendidikan dan pengembangan kompetensi lainnya yang diikuti oleh 471 orang peserta dari berbagai level jabatan.

TARGETS AND ACTIVITY PLAN

WIKA has established several targets related to employment, occupational health and safety (OHS) practices for its employees, including:

- Fulfilling the rights of project employees and workers;
- Guaranteeing the welfare of project employees and workers;
- Guaranteeing gender equality in employment opportunities, as well as equality in training opportunities for all employees;
- Creating a decent and safe workplace;
- Increasing loyalty and productivity; and
- Creating working conditions that result in zero accidents and zero occupational diseases.

EMPLOYMENT, HEALTH AND SAFETY SOCIAL RESPONSIBILITY ACTIVITIES

1. Employment

- Gender Equality in Employment Opportunities and Competency Development
WIKA grants everyone the same rights to participate in the Company's recruitment process, regardless of gender, ethnicity, race or religion. The recruitment process is carried out transparently and is free from the practices of Corruption, Collusion and Nepotism.

As of December 31, 2020, WIKA employed 2,834 people, including 2,566 male and 268 female employees.

- Equality in Education and Training Programs
WIKA provides equal opportunities to all employees to participate in education and training programs, according to their position level and the needs of the Company. In 2020, WIKA held 28 classes for its mandatory training program for each position level and these were attended by 923 participants. The Company also organized other education and competency development programs that were attended by 471 participants from various position levels.

- Remunerasi dan Kesejahteraan Karyawan
WIKA memahami bahwa kompensasi dan *benefit* yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja serta tingkat perputaran karyawan. Oleh karenanya, Perseroan senantiasa memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan berusaha memfasilitasi kebutuhan karyawan dengan harapan terjalin hubungan saling membutuhkan sehingga terjadi keterikatan antara karyawan dan Perseroan yang saling bersinergi untuk mencapai tujuan yang sama.

Dalam memberikan remunerasi kepada setiap karyawan, WIKA menerapkan prinsip kesetaraan yaitu tidak membedakan berdasarkan jenis kelamin, melainkan berdasarkan jenjang jabatan, kinerja, masa kerja, dan hasil penilaian kinerja individu. Perseroan telah menentukan standar remunerasi dan memastikan sistem remunerasi yang diterapkan telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, seperti tingkat Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditentukan Pemerintah berdasarkan wilayah kerja masing-masing area.

- Employee Remuneration and Welfare
WIKA understands the compensation and benefits provided to employees affects productivity performance and employee turnover. Therefore, the Company always pays attention to the employees' welfare by trying to facilitate their needs to establish a relationship of mutual respect, to create an understanding between the employees and the Company that working together achieves the same goal.

When providing remuneration to each employee, WIKA applies a principle of equality that does not differentiate by gender, but is based on position level, performance, years of service, and individual performance appraisal results. The Company determines its remuneration standards, and ensures the remuneration system applied is in accordance with the applicable laws and regulations, such as the Minimum Wage determined by the Government based on the working areas.

| URAIAN DESCRIPTION | RASIO RATIO |
|--|----------------|
| Gaji Pegawai Tertinggi dan Terendah Highest and Lowest Employee Salary | 8,4 : 1 |
| Gaji Direksi Tertinggi dan Terendah Highest and Lowest Director Salary | 1,2 : 1 |
| Gaji Komisaris Tertinggi dan Terendah Highest and Lowest Commissioner Salary | 1,11 : 1 |
| Gaji Direksi Tertinggi dan Pegawai Tertinggi Highest Director and Highest Employee Salary | 3,74 : 1 |

Selain memberikan remunerasi yang layak, Perseroan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan sejumlah fasilitas. Namun, terdapat sejumlah perbedaan fasilitas yang diberikan kepada karyawan menurut status dan jenjang jabatannya.

In addition to providing a reasonable remuneration, the Company also considers employee welfare and provides a number of facilities, with different facilities provided to employees according to their status and level of office.

| NO | JABATAN POSITION | JENIS BENEFIT TYPE OF BENEFITS | | | | |
|----|--|--------------------------------------|---------------|--|---|---|
| | | PROGRAM PENSUN PENSION PLAN | CUTI LEAVE | ASURANSI KESEHATAN HEALTH INSURANCE | ASURANSI, KECELAKAAN DAN CACAT TETAP ACCIDENT AND PERMANENT DISABILITY INSURANCE | KENDARAAN DINAS OFFICIAL VEHICLE |
| 1 | KEPALA DIVISI/KEPALA SPI/SEKPER DIVISION HEAD/HEAD OF SPI/ CORPORATE SECRETARY | √ | √ | √ | √ | √ |
| 2 | GENERAL MANAGER GENERAL MANAGER | √ | √ | √ | √ | - |
| 3 | MANAGER PROYEK PROJECT MANAGER | √ | √ | √ | √ | √ |
| 4 | SELAIN JABATAN NO. 1, 2 DAN 3 OTHER THAN POSITION NO. 1, 2 AND 3 | √ | √ | √ | √ | - |

- Fasilitas Laktasi Bagi Karyawan Wanita

Khusus bagi karyawan wanita yang menyusui, telah diberikan fasilitas dan kesempatan yang sepatutnya untuk melakukan laktasi dan atau menyusui anaknya selama waktu kerja.

2. Kesehatan

- Memberi perhatian khusus pada pekerjaan berkategori risiko tinggi yaitu bekerja di ketinggian, bekerja dengan menggunakan alat berat, bekerja di cuaca ekstrim, bekerja di *confined space* (ruang terbatas), bekerja di lokasi instalasi tegangan listrik;
- Mematuhi panduan *Safety Golden Rules* sebagai acuan;
- Memberlakukan wajib *medical check-up* (MCU) bagi pekerja berisiko tinggi sebelum, selama dan setelah melakukan pekerjaan;
- Memantau kesehatan pekerja melalui mekanisme *medical check-up* yang dilaksanakan setiap 1 kali dalam setahun;
- Merujuk pekerja yang menderita penyakit serius, ke rumah sakit yang menjadi rujukan Rumah Sakit (RS) Klinik Prodia;
- Mewajibkan pegawai melakukan pemeriksaan *general check-up* setiap 2 tahun sekali;
- Mengikutsertakan seluruh pegawai dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS ketenagakerjaan), yang terdiri dari Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM);
- Mengalokasikan biaya kesehatan pegawai.

- Breastfeeding Facilities for Female Employees

For breastfeeding female employees, appropriate facilities and opportunities are provided for breastfeeding their children during work time.

2. Health

- Paying special attention to high-risk categories of work including working at heights, working with heavy equipment, working in extreme weather, working in confined spaces, working at electrical installations;
- Complying with the Golden Safety Rules guidelines as a reference;
- Enforcing a mandatory medical checkup (MCU) for high-risk employees before, during and after work;
- Monitoring the health of workers through a medical checkup mechanism once every year;
- Referring workers suffering from serious illness to a hospital following a reference from the Prodia Clinic Hospital;
- Requiring employees to carry out general check-ups every 2 years;
- Including all employees in the Employment Social Security Program (BPJS ketenagakerjaan), which includes Old Age Insurance (JHT), Pension Insurance (JP), Work Accident Insurance (JKK), and Death Insurance (JKM);
- Making allocations for employee health costs.

3. Keselamatan Kerja

- Menyusun dan menetapkan standar mutu, kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja;
- Menegakkan standar mutu, kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja dalam setiap kegiatan perusahaan;
- Memastikan perolehan sertifikat terkait standar mutu, kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja perusahaan;
- Memantau pelaksanaan kebijakan dan peraturan terkait standar mutu, kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja dalam setiap kegiatan perusahaan;
- Melakukan investigasi untuk setiap kejadian SHE (seperti *accident*) dan memberikan rekomendasi untuk tindakan perbaikan.

3. Safety

- Developing and establishing quality standards for health, safety and work environment;
- Upholding the quality standards for health, safety and work environment in all Company activities;
- Ensuring the acquisition of certification related to quality standards for health, safety and the Company's work environment;
- Monitoring the implementation of policies and regulations related to quality standards for health, safety and work environment all Company activities;
- Conducting investigations for any SHE incident (such as accidents) and providing recommendations for corrective actions.

| JENIS KEGIATAN TYPE OF ACTIVITY | KETERANGAN INFORMATION |
|------------------------------------|---|
| SHE Induction | <p>SHE <i>induction</i> dilakukan untuk mengkomunikasikan potensi bahaya yang ada di proyek dan apa yang harus dilakukan saat terjadi keadaan darurat. Ditujukan pada seluruh pekerja, pekerja baru dan tamu yang memasuki area proyek/kantor WIKA. Materi yang disampaikan meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan Sistem Manajemen SHE; • Kebijakan Mutu, Risiko dan Pengamanan; • Sasaran K3L dan Pengamanan; • Aturan-aturan K3L dan Pengamanan; • Prosedur Penanganan Keadaan Darurat; • Program-program K3L dan Pengamanan Bahaya-bahaya yang mungkin terjadi serta pengendalian risikonya Nomor-nomor telepon penting. <p>SHE Induction is done to communicate potential hazards in the project and what to do in the event of an emergency. Aimed at all workers, new workers and guests entering the WIKA's project/office area. The material presented includes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SHE Management System Policy; • Quality, Risk and Security Policy; • HSE Objectives and Security; • HSE rules and safeguards; • Emergency Handling Procedures; • HSE and Security Programs; • Dangers that may occur and risk control; Important telephone numbers. |
| SHE Morning Talk | <p>Dilaksanakan setiap hari kerja dengan melibatkan seluruh pekerja dan pegawai. Implemented every working day involving all workers and employees.</p> |
| SHE Meeting | <p>Pelaksanaan SHE <i>Meeting</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 minggu sekali untuk tim K3L; • 2 minggu sekali melibatkan penanggung jawab, produksi subkon dan mandor; • Membahas program-program, hasil inspeksi, pelanggaran dan rencana tindak lanjutnya Notulen terdokumentasi dan didistribusikan kepada fungsi terkait. <p>Implementation of SHE Meetings:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Once a week for the K3L team; • Every 2 weeks involves the person in charge of producing sub-contractors and foremen; • To discuss the programs, results of inspections, violations and follow-up plans. Minutes are documented and distributed to the related functions. |
| Toolbox Meeting | <p>Dilaksanakan setiap hari kerja untuk setiap kelompok sesuai jenis pekerjaan. Pelaksanaan dipimpin MK/Pelut dengan materi mengacu kepada Identifikasi HIRARC dan Aspek dan Dampak. Conducted every working day for each group according to the type of work. The implementation of the MK/Pelut led with material refers to the Identification of HIRARC and Aspects and Impacts.</p> |
| Safety Alert | <p>Berisi penjelasan kejadian analisis penyebab, tindak lanjut dari kejadian/kecelakaan yang terjadi di suatu proyek untuk menjadi pembelajaran bagi proyek lainnya dalam bentuk <i>hard file</i> dan <i>soft file</i>. Contains an explanation of events, analysis of causes, follow-up of events/accidents that occur in a project to become learning for other projects in the form of hard files and soft files</p> |

| JENIS KEGIATAN TYPE OF ACTIVITY | KETERANGAN INFORMATION |
|---|--|
| SHE Culture | Pembahasan mengenai permasalahan atau <i>issue</i> terkait SHE dan Pengamanan yang ada dengan pengisi materi dari Kepala Divisi yang bergantian. Dilakukan rutin 2 minggu sekali saat sebelum Rapat Direksi & Kadiv di Proyek dan kantor dan memutuskan solusi yang terbaik. Discussion of issues or issues related to SHE and safeguards the exist with fillers of material from alternating Division Heads. Perform routinely 2 weeks before the Board of Directors & GM Meetings at the Project and office and decide on the best solutions. |
| SHE Sharing | Berbagi (<i>sharing</i>) mengenai permasalahan dan solusi yang dilakukan terkait SHE dan Pengamanan di Proyek yang ditujukan kepada seluruh Manajer Divisi dan Manajer Proyek WIKA. Dilakukan 1 tahun 1 kali. Sharing on problems and solutions taken related to SHE and Security on the Project aimed at all Division Managers and WIKA Project Managers. Performed once a year. |
| Penghargaan SHE SHE Awards | Penghargaan Jam Kerja Selamat Penghargaan Jam kerja selamat dilakukan 1 tahun sekali untuk memberikan penghargaan kepada proyek-proyek WIKA yang jam kerja selamat mencapai 500.000, 1.000.000, 1.500.000 dan 2.000.000 <i>manhour</i> . Safe Working Hours Award are carried out once a year to give awards to WIKA projects whose working hours have reached 500,000, 1,000,000, 1,500,000 and 2,000,000 manhour |
| SHE Audit, Audit Integrasi SHE Audit, Intergrated Audit | SHE Audit dilakukan khusus untuk proyek yang termasuk kriteria potensi bahaya tinggi sebagai tindakan preventif atas kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi. Audit integrasi dilakukan bersama Biro Sistem Manajemen untuk mengukur penerapan sistem SHE, Pengamanan dan <i>Quality</i> di proyek. Auditor merupakan gabungan auditor dari departemen operasi dan pusat. Setiap temuan yang ada, wajib dibuat RTL dan bukti <i>close nya</i> maksimal 2 minggu untuk verifikasi. SHE Audit is carried out particularly for projects that include high potential hazard criteria as a preventive measure for possibilities that can occur. The integration audit is carried out with the Management System Bureau to measure the implementation of the SHE, Security and Quality system on the project. The auditor is a combination of auditors from the operations and central departments. Every finding is available, the RTL must be made and the proof of closing is a maximum of 2 weeks for verification. |
| SHE Reward | SHE <i>reward</i> dilakukan setiap 1 tahun sekali untuk memberikan penghargaan kepada proyek dan manajer proyek yang menerapkan sistem SHE secara optimal. Penilaian SHE <i>reward</i> dengan kombinasi nilai SHE Level, 5R, RCA, keluhan pelanggan dan program manajer proyek sebagai <i>role model</i> penerapan SHE di proyek selama 1 tahun, penghargaan yang pernah didapat selama proyek berjalan, dan inovasi terhadap penerapan SHE di proyek. SHE rewards are conducted every 1 year to give awards to projects and project managers who implement the SHE system optimally. The SHE reward assessment with a combination of SHE Level, 5R, RCA, customer complaints and project manager programs as a role model for the implementation of SHE on a 1-year project, awards that have been obtained during the project, and innovations on the implementation of SHE in the project. |

Sistem Manajemen *Safety, Health and Environment* (SHE) WIKA dibentuk berdasarkan standar ISO 14001: 2015, SMK3 sesuai PP No. 50 Tahun 2012 serta ISO 45001:2018. WIKA juga terus meningkatkan kepatuhan pelaksanaan K3 demi tercapainya kecelakaan nihil (*zero accident*).

WIKA's *Safety, Health and Environment* (SHE) Management System was established based on ISO 14001:2015, SMK3 standards in accordance with PP No. 50 of 2012, and ISO 45001:2018. WIKA also continues to improve OHS compliance in order to achieve zero accidents.

| No. | Pengukuran Measurement | Target 2020 2020 Target | Realisasi 2020 2020 Realization |
|-----|--|----------------------------|---------------------------------------|
| 1 | Quality Management System Level (QMSL) | 820 | 837,35 |
| 2 | SHE SHE level Frequency rate: Non lost time injury (NTLI) Lost time injury (LTI) | 820 | 852,36 |
| | | 5 | 1,75 |
| | | 3 | 0,09 |
| | Severity rate Risk containment audit (RCA) | 2 2,4 | 0,38 2,14 |

| No. | Pengukuran Measurement | Target 2020 2020 Target | Realisasi 2020 2020 Realization |
|-----|---|----------------------------|---------------------------------------|
| 3 | Ringkas, Rapi, Resik, Rajin, Rawat (5R) Compact, Neat, Clean, Diligent, Care (5R) | 860 | 858,84 |
| 4 | Qpass | | |
| | QPass Struktur QPass Struktur | 80% | 92,72% |
| | QPass Finishing | 90% | 93,93% |
| | QPass MEP | 90% | 95,36% |
| 5 | Security Management System Level (SMSL) | 820 | 828,22 |

DAMPAK KUANTITATIF ATAS PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Berbagai upaya yang dilakukan WIKA untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pengembangan kompetensi dan kapasitas serta karier karyawan, telah memberikan hasil yang baik. Hal ini tercermin dari tingkat *turnover* karyawan WIKA yang terjadi di tahun 2020, tingkat *turnover* karyawan WIKA adalah sebesar:

QUANTITATIVE IMPACT ON THE IMPLEMENTATION OF SOCIAL RESPONSIBILITY RELATED TO EMPLOYMENT, HEALTH AND SAFETY

WIKA's efforts to create a comfortable work environment, and to support the employees' competencies and capacities and careers development have produced good results. This is reflected in the employee turnover at WIKA. In 2020, WIKA's employee turnover rate was:

| | WIKA INDUK WIKA INDUK | WIKA GROUP* WIKA GROUP* |
|---|-------------------------|---------------------------|
| JUMLAH PEGAWAI RESIGN TOTAL EMPLOYEES RESIGNING | 26 | 31 |
| JUMLAH PEGAWAI TOTAL EMPLOYEES | 2.252 | 2.834 |
| TURNOVER TURNOVER | 1,15% | 1,09% |

*WIKA GROUP: Pegawai Wika Induk + Pegawai Wika yang ditempatkan di Anak Perusahaan/Asosiasi
 * WIKA GROUP: Wika Holding employees + Wika employees who are placed in subsidiaries/associations

SERTIFIKASI DAN PENGHARGAAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Sampai dengan Desember 2020, Perseroan telah memperoleh beberapa sertifikasi terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja antara lain sebagai berikut:

- Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 yang berlaku sampai dengan 3 Mei 2023;
- Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja ISO 45001:2018 yang berlaku sampai dengan 3 Mei 2023;
- Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015, yang berlaku sampai dengan 3 Mei 2023.

EMPLOYMENT, OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CERTIFICATION AND AWARDS

As of December 2020, the Company has obtained several certifications related to OHS including:

- ISO 9001: 2015 Quality Management System valid until May 3, 2023;
- ISO 45001:2018 Occupational Health and Safety Management System valid until May 3, 2023;
- ISO 14001: 2015 Environmental Management System, valid May 3, 2023.