

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.