

PT PLN ENERGI PRIMER INDONESIA
KEBIJAKAN WELLBEING DAN SOCIAL INCLUSION

Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan, PT PLN Energi Primer Indonesia berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, inklusif, dan berkelanjutan bagi seluruh pegawai. PT PLN Energi Primer Indonesia memahami bahwa kesejahteraan pegawai merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, PT PLN Energi Primer Indonesia menerapkan Wellbeing Program sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas hidup pegawai secara holistik, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi seluruh pihak yang beraktivitas di lingkungan Perusahaan tanpa memandang latar belakang sosial, ekonomi, jenis kelamin, disabilitas, usia, agama, dan suku, tidak hanya dalam bentuk perlakuan tetapi juga secara infrastruktur. Kebijakan ini merupakan bagian integral dari strategi keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan, sejalan dengan prinsip Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Komitmen:

PT PLN Energi Primer Indonesia berkomitmen:

1. Menjalankan kegiatan usaha yang mendukung kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pegawai dalam lingkungan kerja yang aman, sehat, dan inklusif.
2. Menerapkan standar tinggi dalam aspek kesejahteraan pegawai sesuai dengan tata nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) untuk mendukung pencapaian tujuan, visi, dan misi perusahaan.
3. Mengintegrasikan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi sebagai bagian dari strategi keberlanjutan perusahaan.

Kebijakan:

Dalam upaya menciptakan kesejahteraan pegawai secara holistik, PT PLN Energi Primer Indonesia berkomitmen untuk:

- 1. Meningkatkan Kesehatan Fisik dan Mental Pegawai**
 - a. Menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai dan akses ke layanan medis.
 - b. Melaksanakan program olahraga rutin dan kampanye gaya hidup sehat.
 - c. Mengadakan pemeriksaan kesehatan berkala dan konsultasi medis.
 - d. Menyediakan layanan konseling psikologis dan pendampingan bagi pegawai.
 - e. Melakukan evaluasi terkait kondisi kesehatan dan kesejahteraan seluruh pegawai di setiap unit induk dan unit pelaksananya.
 - f. Memiliki program kesehatan dan kesejahteraan terkait kegiatan rohani, olahraga, kesenian, dan lain-lain sebagai tindak lanjut evaluasi poin e melalui wadah Badan Kesejahteraan Pegawai (BKP) atau kebijakan internal lainnya

Paraf _____



2. Kerja yang Seimbang dan Inklusif

- a. Menerapkan kebijakan kerja fleksibel untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.
- b. Memberikan cuti yang mendukung kesejahteraan pegawai, seperti cuti melahirkan, cuti ayah, dan cuti kesehatan lain yang diatur dalam PKB.
- c. Mengadakan program rekreasi dan kegiatan kebersamaan untuk meningkatkan keharmonisan antarpegawai.
- d. Memiliki program inklusi sosial yang terdiri atas:
 1. Menyediakan jalur untuk pengguna kursi roda/difabel; atau
 2. Tempat parkir khusus difabel; atau
 3. Program lainnya yang dapat menjangkau kelompok rentan (lansia, kepala keluarga perempuan, difabel).
- e. Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi terkait keberagaman, kesetaraan gender, dan inklusi sosial bagi seluruh karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif secara berkelanjutan.

3. Memastikan Implementasi, Evaluasi, dan Peningkatan Berkelanjutan

- a. Seluruh manajemen bertanggung jawab dalam implementasi Wellbeing Program dan Social Inclusion.
- b. Melaksanakan evaluasi berkala melalui survei kepuasan pegawai dan laporan kesehatan.
- c. Mengupayakan peningkatan program berdasarkan hasil evaluasi untuk memastikan relevansi dengan kebutuhan pegawai dan visi jangka panjang perusahaan.

Penutup

PT PLN Energi Primer Indonesia bertanggung jawab dalam menjamin implementasi kebijakan ini dan mengupayakan perbaikan secara berkelanjutan. Pimpinan PT PLN Energi Primer Indonesia berkomitmen untuk mensosialisasikan dan memastikan agar kebijakan ini dilaksanakan sepenuhnya oleh seluruh manajemen, pegawai, sub-holding, anak perusahaan, perusahaan afiliasi, dan mitra kerja di lingkungan PT PLN Energi Primer Indonesia.

Jakarta, 24 Oktober 2025

Direktur Utama

Rakhmad Dewanto

Kebijakan, standar, dan proses terkait:

- *Respectful Workplace Policy* PT PLN Energi Primer Indonesia
- Edaran Direksi PT PLN Energi Primer Indonesia Nomor: 0005.E/DIRHCA/2023 tanggal 29 Desember 2023 tentang Standar Prosedur Sistem Manajemen Penghargaan Pegawai PT PLN Energi Primer Indonesia

Paraf

**WELLBEING DAN SOCIAL INCLUSION POLICY
PT PLN ENERGI PRIMER INDONESIA**

Introduction

In order to realize the company's vision and mission, PT PLN Energi Primer Indonesia is committed to creating a healthy, productive, inclusive, and sustainable work environment for all employees. PT PLN Energi Primer Indonesia recognizes that employee wellbeing is a crucial aspect of enhancing the company's performance and productivity. Therefore, the company implements a Wellbeing Program as part of its human resources management strategy to improve employees' quality of life holistically, and to establish an inclusive work environment for all individuals within the company regardless of social, economic, gender, disability, age, religious, or ethnic background — both in treatment and infrastructure.

This policy is an integral part of the company's sustainability and social responsibility strategy, aligned with the principles of the Sustainable Development Goals (SDGs).

Commitment:

PT PLN Energi Primer Indonesia is committed to:

1. Conducting business activities that support the physical, mental, and social wellbeing of employees within a safe, healthy, and inclusive work environment.
2. Implementing high standards in employee wellbeing based on the company's core values, *AKHLAK* (Trustworthy, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, Collaborative), to support the achievement of the company's goals, vision, and mission.
3. Integrating work-life balance as a part of the company's sustainability strategy.

Policy:

In its efforts to achieve holistic employee wellbeing, PT PLN Energi Primer Indonesia is committed to:

- 1. Enhancing Physical and Mental Health**
 - a. Providing adequate health facilities and access to medical services.
 - b. Organizing regular sports programs and healthy lifestyle campaigns.
 - c. Conducting periodic health checks and medical consultations.
 - d. Offering psychological counseling and assistance services for employees.
 - e. Evaluating the health and wellbeing conditions of all employees across business units and subsidiaries.
 - f. Maintaining wellbeing programs related to spiritual, sports, arts, and other activities, facilitated through the *Badan Kesejahteraan Pegawai (BKP)* or other internal policies as a follow-up to the evaluation process.

Paraf



2. Promoting Work-Life Balance and Inclusion

- a. Implementing flexible work policies to support work-life balance.
- b. Providing leave entitlements that support employee wellbeing, such as maternity leave, paternity leave, and other health-related leaves as stipulated in the Collective Labor Agreement (CLA).
- c. Organizing recreational programs and team-building activities to foster harmony among employees.
- d. Establishing social inclusion programs that include:
 1. Wheelchair/differently-abled access routes; or
 2. Designated parking spaces for persons with disabilities; or
 3. Other initiatives targeting vulnerable groups (elderly, female heads of households, persons with disabilities).
- e. Conducting training and competency development programs related to diversity, gender equality, and social inclusion for all employees to ensure a sustainably inclusive work environment.

3. Ensuring Implementation, Evaluation, and Continuous Improvement

- a. All levels of management are responsible for the implementation of the Wellbeing and Social Inclusion Programs.
- b. Conducting periodic evaluations through employee satisfaction surveys and health reports.
- c. Continuously improving the programs based on evaluation results to ensure their relevance to employee needs and the company's long-term vision.

Closing

PT PLN Energi Primer Indonesia is responsible for ensuring the implementation of this policy and for pursuing continuous improvement. The leadership of PT PLN Energi Primer Indonesia is committed to promoting and ensuring that this policy is fully implemented by all management, employees, sub-holdings, subsidiaries, affiliates, and business partners within the PT PLN Energi Primer Indonesia environment.

Jakarta, 24 Oktober 2025

President Director

Rakhmad Dewanto

Related Policies, Standards, and Procedures:

- *Respectful Workplace Policy* PT PLN Energi Primer Indonesia
- Edaran Direksi PT PLN Energi Primer Indonesia Nomor: 0005.E/DIRHCA/2023 tanggal 29 Desember 2023 tentang Standar Prosedur Sistem Manajemen Penghargaan Pegawai PT PLN Energi Primer Indonesia

Paraf _____