



JOINED IN SERVICE, WORKING TOGETHER TO BUILD A SUSTAINABLE FUTURE

Menyatu untuk Melayani,
Bersama Wujudkan Masa
Depan Berkelanjutan

The Company demonstrates a strong commitment to sustainable development by prioritising community economic development and enhancing the quality of life for local communities.

Dengan fokus pada pembangunan ekonomi masyarakat dan peningkatan kualitas hidup komunitas lokal, Perseroan menunjukkan kesadaran akan peran strategisnya dalam mendukung perkembangan yang berkelanjutan.

Upgrading Excellent and Sustainable Products

Meningkatkan Produk Unggul dan Berkelanjutan [OJK F26]

In 2023, the Company continued to develop innovative products to meet customer needs. The Company develops its products to meet our high standards of safety, quality and performance.

Pada tahun 2023, Perseroan terus mengembangkan produk-produk inovatif untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Perusahaan mengembangkan produknya untuk memenuhi standar keamanan, kualitas, dan kinerja yang tinggi.

Product Excellence and Safety Standards

Kunggulan dan Standar Keamanan Produk

Since 2016, the Company's factory plants facilities have implemented Plant Optimization (PO) program, which refers to operating system that applies process standardization with a disciplined approach to operational pillars. OD aims to transform the culture in the workplace, increase reliability, identify and minimize losses.

Sejak 2016, fasilitas pabrik Perseroan telah menerapkan program *Plant Optimization (PO)*, yaitu sistem pengoperasian yang menggunakan standarisasi proses dengan pendekatan disiplin pilar operasional. PO bertujuan untuk mengubah budaya di tempat kerja, meningkatkan keandalan, mengidentifikasi serta meminimalisir kerugian.

Over time, this program has proven successful in identifying safety risk, increasing productivity, reducing waste, maintaining machines and engaging operators using three machines as a model to demonstrate the discipline of operational pillars. In 2017, implementation of this program was expanded to other machines. In 2023, implementation of the PO program has reached 100%.

Dengan berjalannya waktu, program ini telah terbukti berhasil mengidentifikasi risiko keamanan, meningkatkan produktivitas, mengurangi limbah, pemeliharaan mesin dan melibatkan operator dengan menggunakan tiga mesin sebagai model untuk menunjukkan disiplin pilar operasional. Pada 2017, pelaksanaan program ini diperluas untuk mesin lainnya. Pada tahun 2023, penerapan program PO telah mencapai 100%.

All products produced by the Company have gone through inspection stages in each area, from raw materials to finished goods. For tires products, both OEM and replacement segments, before being marketed to consumers, they have passed 100% visual inspection, 100% dynamic balance and uniformity (specifically for passenger car tires). These inspections are based on Goodyear standards and are in regulatory compliance in accordance with Indonesian regulations (SNI) and regulations related to export needs such as CCC for export to China, BPS for export to the Philippines and other standards adapted to carry out internal product tests.

Semua produk yang dihasilkan Perseroan sudah melalui tahapan inspeksi di masing-masing area, mulai dari raw material hingga finished goods. Untuk produk tires, baik segmen OEM maupun replacement, sebelum dipasarkan ke konsumen telah melalui 100% visual inspection, 100% pemeriksaan dynamic balance dan uniformity (khusus ban mobil penumpang). Inspeksi ini sesuai standar Goodyear dan standar regulasi yang berlaku di Indonesia (SNI) maupun regulasi terkait kebutuhan ekspor seperti CCC untuk ekspor ke Tiongkok, BPS untuk ekspor ke Filipina dan standar lainnya yang diadaptasi untuk melakukan uji produk internal.

The company also carries out product sampling for testing, both for endurance and high speed testing and other parameters according to the provisions of each regulation and standard used. The product testing process is carried out regularly according to the Company's procedure to ensure the product is meets our standards in terms of quality, performance and safety.

Perseroan juga melaksanakan sampling produk untuk testing, melalui pengujian endurance, high speed dan parameter lainnya sesuai ketentuan setiap regulasi dan standar yang digunakan. Proses uji produk dilaksanakan secara berkala sesuai dengan internal prosedur Perseroan untuk menjamin produk memenuhi standar kami, baik secara kualitas, performance maupun keamanan.

The company has also carried out certification by the Product Certification Institute (LSPRO) every year. In

Perseroan juga telah melaksanakan sertifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Produk (LSPRO) setiap tahun. Selain



In addition to LSPRO, the Company has also obtained certifications related to product safety standards, as follows:

IATF CERTIFICATION 16949:2016

For tire design and manufacture. Valid from 11 June 2021 to 10 June 2024.

CERTIFICATION SNI 0098: 2012 (Passenger Car Tires)

For passenger car tires. Valid from 16 September 2022 to 15 September 2026.

SNI 0099:2012 CERTIFICATION (Truck and Bus Tires)

For truck and bus tires. Valid from 16 September 2022 to 15 September 2026.

CERTIFICATION ISO 14001:2015

For the manufacturing and logistics activities for passenger, light truck, commercial vehicle and off the road (OTR) tires. Valid from 13 January 2022 to 25 July 2024.

ISO 9001:2015 CERTIFICATION

For the design and manufacture of tires released by NSF International Strategic Registrations. This certificate is valid from 11 June 2021 to 20 June 2024.

CERTIFICATION SNI 0100: 2012

For light truck tire products. Valid from 7 December 2022 to 6 December 2026.

ISO 17025:2017 LABORATORY CERTIFICATION

General Requirement for Testing Laboratory and Calibrating Laboratory Competency. Valid from 25 September 2019 to 24 September 2024.

LSPRO, Perseroan juga telah meraih sertifikasi terkait standar keamanan produk, sebagai berikut:

SERTIFIKASI IATF 16949:2016

Untuk desain dan pembuatan ban. Berlaku sejak 11 Juni 2021 hingga 10 Juni 2024.

SERTIFIKASI SNI 0098: 2012 (Ban Mobil Penumpang)

Untuk ban mobil penumpang. Berlaku sejak 16 September 2022 hingga 15 September 2026.

SERTIFIKASI SNI 0099:2012 (Ban Mobil Truk dan Bus)

Untuk ban truk dan bus. Berlaku sejak 16 September 2022 hingga 15 September 2026.

SERTIFIKASI ISO 14001: 2015

Untuk manufaktur dan logistik untuk ban penumpang, truk ringan, kendaraan komersial dan off the road (OTR). Berlaku sejak 13 Januari 2022 hingga 25 Juli 2024.

SERTIFIKASI ISO 9001: 2015

Untuk desain dan pembuatan ban yang dirilis oleh NSF International Strategic Registrations. Sertifikat ini berlaku sejak 11 Juni 2021 hingga 20 Juni 2024.

SERTIFIKASI SNI 0100: 2012

Untuk produk ban truk ringan. Berlaku sejak 7 Desember 2022 hingga 6 Desember 2026.

SERTIFIKASI LABORATORIUM ISO 17025:2017

Sertifikasi untuk laboratorium pengujian Ban. Berlaku sejak 25 September 2019 hingga 24 September 2024

Development of Equal Access to Products for the People at Large Pengembangan Akses yang Setara atas Produk untuk Masyarakat [OJK F17]

The Company manufactured its products by anticipating the needs of various market segments. To ensure the quality and consistency of its products, the Company is always open to suggestions and feedback for quality improvement, and it pays attention to and responds to customer complaints in line with service standards.

Perseroan memproduksi produknya dengan mengantisipasi kebutuhan berbagai segmen pasar. Untuk menjamin kualitas dan konsistensi produknya, Perseroan selalu terbuka terhadap saran dan masukan untuk peningkatan kualitas, serta memperhatikan dan menanggapi keluhan pelanggan sesuai dengan standar pelayanan.

Product Safety Evaluation for Customers Evaluasi Keamanan Produk bagi Pelanggan [OJK F27]

Our customers and consumers expect outstanding tyres that will ensure their safety on the road. Our Strategy Roadmap prioritises quality, aiming to become the preferred tyre supplier globally by delivering exceptional tyre quality, performance, and service.

Pelanggan dan konsumen kami mengharapkan ban luar biasa yang akan menjamin keselamatan mereka di jalan. Peta Jalan Strategi kami memprioritaskan kualitas, bertujuan untuk menjadi pemasok ban pilihan secara global dengan memberikan kualitas, kinerja, dan layanan ban yang luar biasa.

We prioritise maintaining consistent quality through our robust Quality Management System (QMS). Our QMS establishes a comprehensive framework that guides and supports our worldwide operations, ensuring adherence to our quality standards, minimum requirements, and best practices. We are committed to constantly enhancing our Quality Management System (QMS) by implementing our global quality strategy. This allows us to maintain our position as a leader in quality across all the regions we operate in. We prioritise maintaining quality consistency across our facilities by strictly adhering to industry-accepted standards that are certified. Although all our facilities have achieved ISO 9001 certification, our OEM-producing plants have gone a step further by obtaining the more stringent IATF 16949 standard. This particular certification is tailored to the automotive industry and is mandated by certain customers.

Kami memprioritaskan menjaga kualitas yang konsisten melalui Sistem Manajemen Mutu (QMS) kami yang kuat. SMM kami menetapkan kerangka kerja komprehensif yang memandu dan mendukung operasi kami di seluruh dunia, memastikan kepatuhan terhadap standar kualitas, persyaratan minimum, dan praktik terbaik kami. Kami berkomitmen untuk terus meningkatkan Sistem Manajemen Mutu (QMS) kami dengan menerapkan strategi kualitas global kami. Hal ini memungkinkan kami untuk mempertahankan posisi kami sebagai pemimpin dalam kualitas di seluruh wilayah tempat kami beroperasi. Kami memprioritaskan menjaga konsistensi kualitas di seluruh fasilitas kami dengan secara ketat mematuhi standar yang diterima industri dan bersertifikat. Meskipun semua fasilitas kami telah memperoleh sertifikasi ISO 9001, pabrik penghasil OEM kami telah melangkah lebih jauh dengan memperoleh standar IATF 16949 yang lebih ketat. Sertifikasi khusus ini disesuaikan dengan industri otomotif dan diamanatkan oleh pelanggan tertentu.

Quality is a top priority at every level of Goodyear. Goodyear has a Product Performance Advisory Committee that includes key executives from various departments, such as legal, operations, technology, quality, manufacturing, government compliance, and the president of the relevant business unit. The committee convenes as necessary to address product quality concerns, including any that may necessitate action in the field. In addition, regular meetings are held with senior management to analyse field

Kualitas adalah prioritas utama di setiap tingkatan Goodyear. Goodyear memiliki Komite Penasihat Kinerja Produk yang mencakup eksekutif kunci dari berbagai departemen, seperti hukum, operasi, teknologi, kualitas, manufaktur, kepatuhan pemerintah, dan presiden unit bisnis terkait. Komite ini bersidang jika diperlukan untuk mengatasi masalah kualitas produk, termasuk masalah apa pun yang mungkin memerlukan tindakan di lapangan. Selain itu, pertemuan rutin diadakan dengan manajemen senior untuk menganalisis data kinerja lapangan. Selain



performance data. Furthermore, there are quality teams at the global, regional, and plant levels that oversee quality procedures, conduct audits, and take necessary steps for continuous improvement. Our production associates receive annual training on product quality and safety, ensuring that our standards are consistently met. With a strong focus on organisation, along with effective early warning systems and containment procedures, Goodyear consistently maintains its position as a leader in product field performance.

Manufacturing facility audits are conducted through a structured and layered audit process approach, involving both local plant associates and regional functional experts. This approach encourages active participation and a sense of responsibility for our quality standards among all levels of associates. In addition, our internal assessments are complemented by external OEM customer auditors and third-party auditors who review adherence to international quality standards, such as ISO 9000, IATF 16949, and AS 9100.

The Company ensures that all products have passed security evaluation and test phase before being distributed to users. In 2023, the Company carried out safety tests and evaluations for all products to be distributed according to SNI, CCC, BPS, SIRIM QAS International SDN, and BHD standards as well as fulfilled the relevant LSPRO and ISO certification criteria.

Product Impact Significance

Signifikansi Dampak Produk [OJK F28]

According to the established criteria and standards, the Company ensures that the distribution process for products produced in all the Company's factories runs according to the established provisions by minimizing the negative impacts that may arise. The Company ensures that when the product reaches the consumer it is in good condition and safe.

Local Customers

The Company caters to local customers throughout an extensive geographical area spanning across Indonesia. In 2023, the Company managed to maintain a grand total of 93 consumers from the local area.

itu, terdapat tim mutu di tingkat global, regional, dan pabrik yang mengawasi prosedur mutu, melakukan audit, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk perbaikan berkelanjutan. Rekan produksi kami menerima pelatihan tahunan tentang kualitas dan keamanan produk, untuk memastikan bahwa standar kami dipenuhi secara konsisten. Dengan fokus yang kuat pada organisasi, serta sistem peringatan dini dan prosedur pengendalian yang efektif, Goodyear secara konsisten mempertahankan posisinya sebagai pemimpin dalam kinerja bidang produk.

Audit fasilitas manufaktur dilakukan melalui pendekatan proses audit terstruktur dan berlapis, yang melibatkan associates pabrik lokal dan pakar fungsional regional. Pendekatan ini mendorong partisipasi aktif dan rasa tanggung jawab terhadap standar kualitas kami di antara semua tingkatan karyawan. Selain itu, penilaian internal kami dilengkapi dengan auditor pelanggan OEM eksternal dan auditor pihak ketiga yang meninjau kepatuhan terhadap standar kualitas internasional, seperti ISO 9000, IATF 16949, dan AS 9100.

Perseroan memastikan seluruh produk telah melewati tahap evaluasi dan pengujian keamanan sebelum didistribusikan kepada pengguna. Pada tahun 2023, Perseroan melakukan uji keamanan dan evaluasi terhadap seluruh produk yang akan didistribusikan sesuai standar SNI, CCC, BPS, SIRIM QAS International SDN, dan BHD serta memenuhi kriteria sertifikasi LSPRO dan ISO terkait.

Sesuai dengan kriteria dan standar yang ditetapkan, Perseroan memastikan proses distribusi untuk produk yang dihasilkan di seluruh pabrik Perseroan berjalan sesuai ketentuan dengan meminimalisir dampak negatif yang mungkin ditimbulkan. Perseroan memastikan proses distribusi produk hingga ke tangan konsumen untuk senantiasa dalam kondisi baik dan aman.

Customer Lokal

Perseroan melayani pelanggan lokal dengan lingkup area seluruh Indonesia. Pada tahun 2023, Perseroan berhasil mempertahankan total pelanggan lokal sebanyak 93 pelanggan.

Non-Compliance Incident

Insiden Ketidakpatuhan [OJK F29]

The Company ensures that its products meet customer demands and expectations and complies regulatory requirements, while seeking to have minimal risk to environmental sustainability.

The Company ensures that its products delivered from its plants for distribution meet stipulated quality standards and specifications. In 2023, there were no recalled products.

Perseroan memastikan setiap produk yang dihasilkan telah sesuai dengan permintaan dan ekspektasi pelanggan serta memenuhi ketentuan regulator dengan risiko yang minim terhadap kelestarian lingkungan hidup.

Perseroan memastikan setiap produk yang keluar dari pabrik untuk kemudian didistribusikan telah sesuai dengan standar kualitas dan spesifikasi yang ditetapkan. Pada tahun 2023, tidak ada produk yang ditarik kembali.

Customer Satisfaction Survey

Survei Kepuasan Pelanggan [OJK F30]

In 2023, the Company conducted a customer satisfaction survey to assess client satisfaction of the Company's products. There were 74 respondents—10 Distributors, 16 Goodyear-branded Outlets, and 48 multi-brand retailers.

The 2023 survey was conducted using both online and telephone survey methods, resulting in a score of 8.6. This is a 0.2-point increase over the 2022 survey results. The customer satisfaction survey findings for the years 2021-2023 is as follows:

Pada tahun 2023, Perseroan melakukan survei kepuasan pelanggan untuk menilai kepuasan klien terhadap produk-produk Perseroan. Terdapat 74 responden—10 Distributor, 16 Gerai bermerek Goodyear, dan 48 pengecer multi-merek.

Survei tahun 2023 yang dilakukan dengan metode survei online dan telepon menghasilkan skor 8,6. Angka ini meningkat 0,2 poin dibandingkan hasil survei tahun 2022. Temuan survei kepuasan pelanggan tahun 2021-2023 adalah sebagai berikut:

No	Year Tahun	Total Respondents Jumlah Responden	Customer Satisfaction Index Tingkat Kepuasan Pelanggan
1	2021	43	8,3
2	2022	32	8,4
3	2023	74	8,6

Score remarks:
 (score from 1 - 10, 1 very not satisfied, 10 very satisfied)

Penjelasan skor:
 (skor dari 1 - 10, 1 sangat tidak puas, 10 sangat puas)

Strategi dan Kebijakan Pengembangan Karyawan Perseroan

People Development Strategy and Policy [OJK F22]

The support and commitment of highly dedicated employees is one of the most significant components in establishing the Company's long-term success. Making employees a priority will benefit the organisation since happy employees will boost client satisfaction and eventually lead to success. As a result, the Company attempts to provide a safe, healthy, and comfortable

Beberapa faktor terpenting untuk meraih kesuksesan jangka panjang Perseroan, adalah dukungan serta keterlibatan dari para karyawan yang berdedikasi tinggi. Menempatkan Karyawan sebagai prioritas akan berdampak positif pada Perseroan, Karena karyawan yang bekerja dengan senang akan meningkatkan kepuasan Pelanggan dan pada akhirnya menjadi Perusahaan yang sukses.



workplace and environment, as well as competitive compensation. When employees commit their time and effort in the Company's long-term growth, we want to deliver the best for them.

The Company works hard to continuously support each associate in enhancing their skills and performance, which will help the company realise its vision, purpose, and objectives. The company has created extensive staff management initiatives and methods.

The Company assures employee welfare via a safe and healthy work environment, respects diversity, upholds employee rights in accordance with existing laws and regulations, and provides fair and competitive compensation in addition to creating a work environment that fosters their progress.

The Company has devised a strategy and policy for human development in 2023, with a specific focus on Global Engagement, in order to further actualise the aforementioned goals. In order to accomplish this objective, the organisation employs engagement surveys as a crucial instrument for collecting data and soliciting input from associates. The questions encompass various categories, such as:

- Engagement
- Acting with Integrity
- Confidence in Goodyear
- Inclusion
- Leadership & Communication
- Working Experience
- Career Development
- Supporting Performance

The objective of this survey is to get feedback from associates regarding their specific work experiences inside the Company. Through the identification of specific areas for improvement, the Company can enhance its ability to effectively address the needs and expectations of its associates.

Through the process of evaluating the level of engagement, the Company can determine the degree

Untuk itu, Perseroan selalu berusaha untuk menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman serta remunerasi yang bersaing. Saat karyawan menginvestasikan waktu dan karyanya untuk pertumbuhan jangka panjang Perusahaan, kami juga ingin memberikan yang terbaik bagi mereka.

Perseroan bekerja keras untuk senantiasa mendukung usaha setiap karyawan untuk meningkatkan keahlian dan kinerja mereka yang akan berdampak pada pencapaian visi, misi dan tujuan Perseroan. Perseroan telah membangun strategi dan inisiatif yang komprehensif dalam pengelolaan karyawan.

Di samping menyiapkan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan mereka, Perseroan memastikan kesejahteraan karyawan melalui lingkungan kerja yang aman dan sehat, menghargai keberagaman, memenuhi hak-hak karyawan sesuai peraturan perundangan yang berlaku, serta menawarkan remunerasi yang adil dan bersaing.

Untuk menggapai tujuan di atas, Perseroan telah merumuskan strategi dan kebijakan pengembangan insan yang berfokus pada Global Engagement tahun 2023. Untuk mencapai tujuan tersebut, Perseroan melakukan engagement survey sebagai alat penting untuk menggali informasi dan umpan balik dari karyawan. Beberapa kategori pertanyaan yang dilibatkan, antara lain:

- Engagement
- Bertindak dengan Integritas
- Keyakinan pada Goodyear
- Inklusif
- Kepemimpinan & Komunikasi
- Pengalaman di tempat kerja
- Pengembangan karir
- Penunjang Kinerja

Tujuan dari survei ini untuk mendapatkan umpan balik dari *associates* mengenai pengalaman kerja mereka di Perseroan. Dengan mengidentifikasi aspek-aspek tertentu yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, Perseroan dapat merespon secara lebih tepat terhadap kebutuhan dan harapan *associates*.

Dengan menilai tingkat keterlibatan, Perseroan dapat mengevaluasi sejauh mana *associates* terlibat dalam

to which associates participate in different facets of the organization's tasks and endeavours. The aforementioned data serves as the foundation for formulating additional tactics aimed at enhancing overall associates engagement.

All of these data will serve as a benchmark for comparing inputs from different sources and will also be used to identify possibilities for the Company to create and sustain employee engagement activities.

The organisation may ensure that its human resource management is not only effective but also adaptable to the business requirements and align with expectations of its associates. This is anticipated to foster a favourable work atmosphere, thereby making a significant contribution towards the attainment of the Company's objectives.

berbagai aspek pekerjaan dan aktivitas organisasi. Data ini menjadi dasar untuk merancang strategi lebih lanjut dalam meningkatkan keterlibatan *associates* secara menyeluruh.

Seluruh data-data tersebut akan digunakan sebagai pembandingan dengan sumber umpan balik dari berbagai sumber lainnya dan juga sebagai landasan Perseroan untuk mengidentifikasi peluang pengembangan dan pemeliharaan aktivitas keterlibatan karyawan.

Perseroan dapat memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya efisien, tetapi juga responsif terhadap kebutuhan dan harapan *associates*. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan Perseroan.

Training Program

Program Pelatihan [OJK F22]

In 2023, every Company associate participated in various trainings and competency development activities. The programs were participated by 2,156 participants session with average ratio of 2.61 course session per Associate with reference to the number of Company associates as of December 31, 2023.

Information on the Company's training and development program in 2023 is as follows:

- Technical development as a refresher and skill development for associates, attended by 123 participants.
- Product quality training program attended by 462 participants.
- Plant Optimization program, attended by 191 participants, aimed to develop associates' proficiency in managing the Company's assets and ensuring their suitability for use by other departments.
- The safety program with various topics, attended by 1,010 participants, aimed to help associates understand the importance of complying with Standard Operating Procedures (SOP)s in all operational activities so as not to cause work accidents; and

Pada tahun 2023, seluruh karyawan Perseroan berpartisipasi dalam berbagai aktivitas pelatihan dan pengembangan kompetensi. Program-program tersebut diikuti oleh 2.156 sesi peserta dengan rasio 2,61 sesi pelatihan per *associate* dengan mengacu jumlah *associates* Perseroan per 31 Desember 2023.

Informasi terkait pelatihan dan pengembangan pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- Pengembangan teknis sebagai refresher dan penambahan keahlian bagi karyawan yang diikuti oleh 123 peserta.
- Program pelatihan kualitas produk yang dihadiri oleh 462 peserta.
- Program Plant Optimization, diikuti oleh 191 peserta bertujuan agar para karyawan dapat semakin cakap dalam mengelola aset Perseroan dan memastikan kelayakannya untuk dipergunakan oleh departemen lainnya.
- Program safety dengan berbagai macam topik diikuti oleh 1.010 peserta bertujuan agar para karyawan semakin memahami pentingnya menaati Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam semua kegiatan.



- General program attended by 280 participants, with topics including Compliance Week, Company Profile and New Hire Induction Training.

operasional yang dilakukan sehingga tidak menimbulkan kecelakaan kerja, dan

- Program general yang diikuti oleh 280 peserta dengan topik antara lain Compliance Week, Company Profile dan New Hire Induction Training.

Equality and Diversity

Kesetaraan dan Keberagaman [OJK F18]

The Company adopts equality and non-discrimination principles into the workplace to realize the welfare of every employee. Every employee receives the same treatment, without discrimination at work. We offer job opportunities for anyone with the competencies needed, regardless of gender, ethnicity, religion and race. This equality principle is also applied in the provision of wages and remuneration. In addition to the implementation of Law No. 13 of 2003 concerning Employment, the non-discrimination policy is in line with ILO Convention No. 111/1958 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation.

Perseroan menerapkan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja untuk mewujudkan kesejahteraan setiap karyawan. Setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan. Goodyear membuka kesempatan kerja bagi siapa pun yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama dan ras. Penerapan prinsip kesetaraan juga berlaku dalam hal pemberian upah dan remunerasi. Selain merupakan implementasi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kebijakan non-diskriminasi tersebut selaras dengan Konvensi ILO No. 111/1958 tentang Diskriminasi dalam Kerja dan Jabatan (Discrimination in Respect of Employment and Occupation).

Industrial Relations

Hubungan Industrial

The Company is committed to developing a harmonious industrial relations with all employees.

Perseroan berkomitmen untuk membina hubungan industrial yang harmonis dengan seluruh pekerja.

One of the Company's mechanisms for industrial relations management is through coordination and communication with the Trade Union and the Bipartite Cooperation Institution (LKS) mechanism.

Pengelolaan hubungan industrial di Perseroan salah satunya dilaksanakan melalui koordinasi dan komunikasi dengan Serikat Pekerja serta mekanisme Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit.

In 2022, the Company registered the Bipartite LKS at the Bogor City Manpower Agency (Disnaker) with Registration Number: 02/LKS B/PT. Goodyear Indonesia/IV/2022.

Pada tahun 2022, Perseroan telah mencatatkan LKS Bipartit di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bogor dengan Nomor Pendaftaran: 02/LKS B/PT. Goodyear Indonesia/IV/2022.

Respecting the Human Rights (HAM) of Employees

Memenuhi Hak Asasi Manusia (HAM) Karyawan [OJK F18]

The Company aims to guarantee that it respects every fundamental right of its workers. Human Rights are fundamental rights and liberties that belong to every person on earth. In conducting its commercial operations, the Company does not hire foreign personnel or individuals with specialised knowledge. The foundation of these rights is equality, justice, and respect. The Company is committed to the implementation of human rights in the following ways:

No Child Labour or Forced Labour [OJK F19]

According to the Law and regulations related to employment and Goodyear's Global Human Right Policy, the Company prohibits forced labor in any form. Regarding child labor, Goodyear prohibits the use of child labor. We comply with applicable child labor laws, limiting employment to workers who meet the applicable minimum legal age requirement for their respective locations. Thus, according to Law No. 13 of 2003 article 68 on Employment and International Labor Organization (ILO) Convention 138, the Company does not employ workers below 18 years. In the reporting year, there were no negative or potential impacts on employment practices in the Company. In addition, there were no complaints related to this matters.

Perseroan ingin memastikan bahwa Perseroan memperhatikan setiap hak dasar para karyawannya. Hak Asasi Manusia adalah hak dasar dan kebebasan yang dimiliki oleh setiap manusia di dunia ini. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Perseroan tidak mempekerjakan tenaga kerja asing dan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus dibidangnya. Hak-hak ini berdasarkan prinsip-prinsip persamaan, keadilan dan kehormatan. Perseroan menjunjung tinggi penerapan HAM dalam Perseroan, berupa:

Tidak Adanya Tenaga Kerja Anak dan Karyawan Paksa [OJK F19]

Sesuai landasan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan Kebijakan Global Human Rights Goodyear, Perseroan melarang segala bentuk tenaga kerja paksa. Terkait tenaga kerja anak, Goodyear melarang penggunaan tenaga anak. Kami mematuhi undang-undang tenaga anak yang berlaku, membatasi pekerjaan untuk pekerja yang memenuhi persyaratan usia legal minimum yang berlaku untuk lokasi masing-masing. Dengan demikian, sesuai UU No. 13 Tahun 2003 pasal 68 tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi International Labor Organization (ILO) 138, Perseroan tidak mempekerjakan pekerja berusia di bawah 18 tahun. Pada tahun pelaporan, tidak ada dampak negatif atau potensi dampak negatif terhadap praktik ketenagakerjaan di Perseroan. Selain itu, tidak ada pengaduan berkaitan dengan hal ini.

Decent and Safe Working Conditions

Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman [OJK F21]

The Company is committed to establishing a decent and safe work environment. This environment focuses on the principles of fairness, non-discrimination and equality as well as a performance-based assessment mechanism. The Company adopted ISO 14002:2015 as one of the frameworks to create a decent and safety workplace. This ISO certification was obtained in 2022.

Perseroan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang layak dan aman. Lingkungan kerja ini berfokus pada prinsip-prinsip kesetaraan, non-diskriminatif dan keadilan serta menerapkan mekanisme penilaian kerja berbasis kinerja (performance-based). Salah satu pedoman yang diadaptasi oleh Perseroan dalam menciptakan lingkungan kerja yang layak dan aman, merujuk pada Sertifikasi ISO 14001:2015 yang telah diperoleh pada tahun 2022.

The commitment to create a decent and safe work environment is carried out through various initiatives, among others Emergency Response Plan Procedures.

Komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang layak dan aman, dilaksanakan melalui berbagai inisiatif antara lain Prosedur-prosedur Tanggap Darurat. Prosedur



These procedures aim to provide guidance for actions for each employee during an emergency.

Furthermore, this commitment is also evident in the Zero Tolerance Policy Statement regarding Workplace Violence and Sexual Harassment, which was mutually agreed upon by the Company's Management and Worker Union (as depicted in the image below).

Activities related to employee safety include:

- Dissemination of guidelines for action in an emergency through either pictures or notices posted in certain places.
- Establishment of an emergency response team.
- Regular training on topics such as fire management, flood response, safety briefing and other activities.
- Construction of communication lines for use in emergency conditions and periodic testing to monitor accuracy and response time.
- Establishment of a Business Recovery Team that is responsible for continuing critical processes that have been determined in each work unit.

Since most of the Company's business and employee activities are carried out inside the building, the Company provides work safety handling facilities on every office floor. Work safety handling facilities consist of CCTV, alarms, sprinklers, smoke detectors, APAR, first aid kits, hydrant hose boxes, fire blankets, and evacuation route directions.

In 2023, the Company added 1 (one) industrial waste treatment facility (IPAL). The employees at the facilities participated in OHS training at the Ministry of Health. This facility is a member of the OHS Committee.

ini bertujuan untuk memberikan panduan untuk tindakan bagi setiap karyawan dalam situasi darurat.

Selain itu, komitmen ini juga tercermin pada Pernyataan Kebijakan Zero Tolerance Kekerasan & Pelecehan Seksual di Tempat Kerja yang disepakati oleh Manajemen dan Serikat Pekerja Perseroan (lihat gambar di bawah ini).

Kegiatan yang berkaitan dengan keselamatan karyawan, antara lain:

- Sosialisasi pedoman untuk tindakan dalam keadaan darurat baik melalui gambar atau pemberitahuan yang dipasang di tempat-tempat tertentu.
- Pemberitukan tim tanggap darurat.
- Pelatihan secara berkala seperti penanganan kebakaran, respons terhadap banjir, safety briefing dan kegiatan lainnya.
- Pembangunan jalur komunikasi untuk digunakan dalam kondisi darurat dan pengujian berkala untuk memantau keakuratan dan response time.
- Pembangunan Business Recovery Team yang bertanggung jawab untuk melanjutkan proses kritis yang telah ditentukan di setiap unit kerja.

Karena sebagian besar aktivitas bisnis dan karyawan Perseroan dilakukan di dalam gedung, Perseroan menyediakan fasilitas keselamatan kerja di setiap lantai kantor. Fasilitas penanganan keselamatan kerja terdiri dari CCTV, alarm, sprinkler, smoke detector, APAR, kotak P3K, kotak selang hydrant, fire blanket, dan petunjuk arah jalur evakuasi.

Pada tahun 2023, Perseroan menambahkan 1 (satu) fasilitas pengelolaan limbah industri dan/atau limbah proses (Instalasi Pengelolaan Air Limbah IPAL). Perseroan memfasilitasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pelatihan K3 di Kementerian Kesehatan. Fasilitas ini merupakan anggota dalam Komite K3.

Statement on Workplace Policy Regarding Violence and Sexual Harassment

Pernyataan Kebijakan Zero Tolerance Kekerasan & Pelecehan Seksual di Tempat Kerja





It is expected that through dedicated work and effort, significant progress can be made in establishing fair and respectful industrial relations. Within this framework, Employers and Trade Unions/Labour Unions are dedicated to establishing a secure and wholesome work environment that is devoid of violence, intimidation, and sexual harassment in the workplace. Here is a breakdown of the policy statement:

1. The Company, along with the Trade Union/Labour Union, is dedicated to eliminating all types of violence and sexual harassment in the workplace. I firmly believe that all forms of sexual violence and harassment are completely unjustifiable and should never be tolerated under any circumstances. Efforts to ensure the safety and well-being of workers are fully implemented in all workplaces, including during transportation and job training.
2. This policy statement applies to every employee in the company, including contract and external employees, employees of subcontractors, candidates who participate in the hiring process, employees of the company, labour unions, participants in workplace training, and employees of supplier companies located in the workplace.
3. Understanding the concept of sexual harassment in the workplace involves recognising its various forms:
 - a) Instances of physical harassment may involve unwelcome physical contact that can escalate to sexual acts, such as kissing, patting, pinching, glancing, embracing, or invading personal space.
 - b) Verbal Harassment: encompasses unwelcome verbal remarks/comments regarding someone's personal life, physical attributes, or appearance, as well as jokes and comments of a sexual nature, persistent and unwelcome requests and advances, unwanted invitations for dates, and flirtatious behaviour.
 - c) Gesture Harassment: This includes inappropriate body language, repeated glances, and gestures that are suggestive or offensive.

Ketenangan bekerja dan berusaha diharapkan menjadi tonggak yang penting untuk menciptakan hubungan industrial dinamis, berkeadilan dan bermartabat. Dalam kerangka tersebut, Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai komitmen bersama untuk terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat bebas dari kekerasan, intimidasi dan pelecehan seksual di tempat kerja. Adapun penjabaran pernyataan kebijakan sebagai berikut:

1. Pengusaha bersama-sama dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berkomitmen penuh untuk menolak segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja. Segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual adalah tidak dibenarkan dan tidak dapat dimaafkan (zero tolerance). Upaya pencegahan pelecehan dan kekerasan seksual dilakukan secara penuh di semua tempat kerja termasuk pada saat pekerja berangkat dari rumah menuju tempat kerja, pada kendaraan jemputan, pada tempat-tempat dimana pekerja menjalankan pelatihan kerja.
2. Bahwa pernyataan kebijakan ini berlaku diseluruh tempat kerja termasuk dan tidak terbatas pada semua tenaga kerja yang bekerja di perusahaan, baik itu pekerja kontrak dan outsourcing, pekerja dari perusahaan sub kontraktor, para pelamar yang mengikuti proses rekrutmen, para tamu perusahaan dan serikat pekerja, para peserta yang mengikuti pelatihan di tempat kerja, para pekerja dari perusahaan pemasok/supplier yang berada di area tempat kerja.
3. Bahwa yang dimaksud dengan pelecehan seksual di tempat kerja yaitu dalam bentuk:
 - a) Pelecehan Fisik: termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik, merangkul, dan atau mendekatkan posisi tubuh, tatapan.
 - b) Pelecehan Lisan: termasuk ucapan verbal/komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual, permintaan dan ajakan terus menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, dan suitan.
 - c) Pelecehan Isyarat: termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari dan menjilat bibir dan tindakan lainnya yang terkait pelecehan isyarat.

4. The concept of violence in the workplace encompasses various forms.
 - a) All forms of physical violence, including beatings, slapping, kicking, and other acts of physical aggression.
 - b) Condemning any form of violence, whether it be through verbal abuse, punishment, or other degrading acts that undermine human dignity.
 - c) All forms of acts that involve violence, such as threats related to appointment, job acceptance selection, termination of work contracts, promotion, completion of certain work, and recognition of work achievements.
 - d) Any behaviour that involves rewards or punishments based on factors that are inherent to women, for as blood tests performed during menstruation, attendance allowances withheld during menstruation, maternity leave, and leave. Childbirth can have an impact on how work performance is evaluated.
 - e) Eliminating all forms of discriminatory actions in the performance of work, including ensuring fair access to family allowances, health benefits, and accurate income tax calculations.
 5. Employers and Trade Unions/Labour Unions collaborate to organise promotions, outreach, education, and training programmes on sexual violence and harassment for all workers on a regular basis. This is done to address and address sexual violence and harassment.
 6. Employers and Trade Unions/Labour Unions collaborate to establish a Sexual Violence and Harassment Prevention Team, ensuring a diverse representation of individuals who are equipped to address instances of sexual harassment.
 7. Written policies regarding anti-violence and sexual harassment in the workplace are distributed and prominently displayed in various locations throughout the company, including entrances, workspaces, break areas, restrooms, changing rooms, cafeterias, and common areas.
4. Bahwa yang dimaksud dengan kekerasan di tempat kerja yaitu dalam bentuk:
 - a) Segala tindakan kekerasan berupa fisik seperti pemukulan, penamparan, tendangan dan tindakan-tindakan berupa kekerasan fisik lainnya.
 - b) Segala tindakan kekerasan berupa ancaman baik secara mental dan psikologis dalam bentuk teriakan, hinaan/perkataan kasar, hukuman dan atau tindakan-tindakan memperlakukan lainnya yang merendahkan martabat manusia.
 - c) Segala bentuk tindakan kekerasan, termasuk diantaranya ancaman tidak diloloskan dalam pengangkatan, tidak diloloskan dalam seleksi penerimaan pekerjaan, pemutusan kontrak kerja, tidak menaikkan jabatan, tidak dilakukannya penyelesaian pekerjaan tertentu dan pemberian prestasi kerja.
 - d) Segala bentuk tindakan dan hukuman yang dilakukan dengan berbasis pada hal-hal yang bersifat kodrati perempuan, diantaranya pemeriksaan darah haid pada saat mengambil cuti haid, tunjangan kehadiran yang tidak diberikan pada saat menjalankan cuti haid, pengambilan cuti haid, cuti gugur kandung dan cuti melahirkan yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja.
 - e) Segala bentuk tindakan yang diskriminatif dalam pelaksanaan pekerjaan, diantaranya perolehan atas tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan perhitungan pajak penghasilan.
 5. Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh bersama-sama mengadakan promosi, sosialisasi, pendidikan dan pelatihan terkait kekerasan dan pelecehan seksual bagi seluruh pekerja secara berkala. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk tindakan pencegahan dan penanganan terhadap kekerasan dan pelecehan seksual.
 6. Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh bersama-sama membentuk Tim Penganggulangan Kekerasan dan Pelecehan Seksual dengan komposisi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan serta dilatih untuk menangani kasus-kasus pelecehan seksual.
 7. Kebijakan anti kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja disebarluaskan dalam bentuk tertulis dan ditempatkan di tempat-tempat strategis seperti pintu masuk perusahaan, tempat kerja, tempat istirahat, toilet, ruang ganti, kantin dan tempat-tempat lainnya.



8. Employers and Trade Unions/Labour Unions collaborate to establish procedures for addressing complaints and formal stages for complaint resolution. Everyone can easily access information about procedures and how to handle complaints. If needed, there is a dedicated telephone number for filing complaints.
9. It is crucial for individuals who experience violence and/or sexual harassment in the workplace to have the means to report such incidents through the proper complaint procedures within their company. Prioritising the safety, well-being, and confidentiality of all individuals who come forward as witnesses or victims is of utmost importance. We offer a wide range of services to ensure your safety and well-being, taking care of both your physical and emotional needs. Rest assured that your privacy is of utmost importance to us.
10. It is crucial that individuals who engage in sexual harassment in the workplace face appropriate consequences and disciplinary measures in accordance with the relevant laws and regulations.

Thus, this policy statement was crafted to provide guidance for all parties involved.

8. Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh bersama-sama membuat prosedur penanganan aduan dan tahapan pengaduan formal. Informasi terkait prosedur dan penanganan aduan dapat dengan mudah diakses oleh semua orang, termasuk apabila diperlukan ada nomor telepon pengaduan khusus untuk itu.
9. Setiap orang yang mengalami kekerasan dan atau pelecehan seksual di tempat kerja berhak melaporkan kejadian tersebut sesuai dengan tindakan prosedur keluh kesah yang berlaku di dalam perusahaan. Setiap orang yang melaporkan baik sebagai saksi atau korban diberikan perlindungan secara penuh, baik keselamatan, psikologis dan pekerjaan serta dijaga kerahasiaannya.
10. Setiap orang yang diketahui dan terbukti melakukan kekerasan pelecehan seksual di tempat kerja mendapatkan sanksi dan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan kebijakan ini dibuat untuk dijadikan pedoman bagi semua pihak

Jakarta, 7 Juli 2022

(Trade Union
Representative)

(Entrepreneur
Representative)

IndustriALL South East
Asia ILMC UB Project

Jakarta, 7 July 2022

(Perwakilan Serikat Pekerja)

(Perwakilan Pengusaha)

IndustriALL South East
Asia ILMC UB Project

Occupational Health and Safety

Keselamatan dan Kesehatan Kerja [OJK F21]

Occupational Health and Safety (OHS) is a priority for the Company's operations, which include workers and business partners. In addition, OHS management is needed to preserve and protect human rights. The Company adheres to relevant laws and regulations to provide proper protection for each of its workers against accidents and occupational disorders.

The Company is committed to addressing all OHS-related concerns. The Company has full responsibility for employee safety and creating a conducive, safe, and pleasant workplace. The Company uses a Management System that references national laws and regulations and other requirements as a strategy for meeting OHS obligations.

The Company's OHS management starts with identifying the dangers of an activity or work area. Then a risk assessment is conducted for each identified hazard, taking into account the likelihood and severity of occurrence. The findings are used for selecting mitigation actions to reduce the likelihood of accidents or occupational illnesses.

To be prepared for emergency circumstances, the organisation supplies emergency response equipment and instruments in the workplace. Simulations involving workers and connected parties are also conducted, and the outcomes are analysed for opportunities for improvement.

OHS Performance

No fatal accidents occurred in 2023. As part of its commitment to continue preventing accidents, the Company continues to enhance its accident prevention programme in an effort to reach zero accidents.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu risiko dalam kegiatan operasional Perseroan yang mencakup karyawan Perseroan dan mitra kerjanya. Selain itu, pengelolaan K3 merupakan kewajiban di bidang ketenagakerjaan dan hak asasi manusia untuk melestarikan dan melindungi hak asasi manusia. Berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, Perseroan mematuhi memberikan perlindungan yang memadai kepada setiap karyawannya dari kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.

Perseroan berkomitmen untuk memperhatikan aspek yang berkaitan dengan K3. Perseroan bertanggung jawab penuh untuk melindungi karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman. Sebagai pendekatan dalam memenuhi komitmen K3, Perseroan menerapkan Sistem Manajemen yang merujuk pada peraturan perundangan nasional dan persyaratan lainnya.

Pengelolaan K3 Perusahaan dimulai dengan mengidentifikasi bahaya pada suatu aktivitas atau area kerja. Kemudian dilakukan penilaian risiko untuk setiap bahaya yang teridentifikasi, dengan mempertimbangkan kemungkinan dan tingkat keparahan terjadinya. Temuan digunakan untuk memilih tindakan mitigasi untuk mengurangi kemungkinan kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

Kesiapan dalam menghadapi kondisi darurat, Perseroan menyediakan peralatan dan instrumen tanggap darurat di area kerja. Simulasi dengan melibatkan karyawan dan pihak-pihak terkait juga dilakukan dan hasilnya dievaluasi untuk perbaikan.

Rincian K3

Sepanjang tahun 2023, tidak terdapat kecelakaan fatal. Sebagai komitmen untuk tetap melakukan pencegahan kecelakaan, Perseroan terus menerus melakukan perbaikan di program pencegahan kecelakaan untuk mencapai zero accident.



Standard Wage Ratio in 2023

Rasio Upah Dasar 2023 [OJK F20]

The Company has implemented a performance-based remuneration system according to provisions of the applicable laws and regulations, including provisions related to UMR and UMK. In 2023, the Company paid the employee's basic salary above the applied UMK for Bogor City.

The Company has implemented a performance-based remuneration system according to provisions of the applicable laws and regulations, including provisions related to UMR and UMK. In 2023, the Company paid the employee's basic salary above the applied UMK for Bogor City.

Social Responsibility to the Community

Tanggung Jawab Sosial terhadap Masyarakat [OJK F25]

To execute the notion of sustainable development, the company's profit growth (profit) must be in line with efforts to conserve the surrounding environment (planet) and maintain the equilibrium of social life (people).

Untuk melaksanakan konsep pembangunan berkelanjutan, Perseroan menggunakan pendekatan bahwa pertumbuhan laba Perseroan (profit) harus sejalan dengan upaya menjaga lingkungan sekitar (planet) dan menjaga keseimbangan kehidupan sosial (people).

Strategically, the objective of the Company's social responsibility is to build a peaceful and productive relationship with the communities in which the Company operates. Through Corporate Social Responsibilities (CSR) efforts, the Company may lessen the negative impact of daily operations while increasing the positive impact on people's lives, hence expanding the company's commercial viability.

Pemenuhan tanggung jawab sosial Perseroan terhadap masyarakat memiliki tujuan strategis, yaitu untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan konstruktif di mana Perseroan beroperasi. Melalui program-program Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL), Perseroan dapat meminimalisir dampak negatif yang diakibatkan oleh kegiatan operasional sehari-hari sekaligus meningkatkan dampak positif bagi kehidupan masyarakat yang akan memberikan nilai bagi keberlanjutan usaha Perseroan.

Management Approach

Implementation of the CSR programme focuses on the neighbouring communities within the Company's concession territory. The Company guarantees that the Company's presence will have a positive impact on the community. The Company engages local community leaders to identify problems in the community, so that the CSR programme selected is on target and may act as a solution to the community's concerns.

Pendekatan Manajemen

Pelaksanaan program TSL difokuskan pada masyarakat yang berada di sekitar wilayah konsesi Perseroan. Perseroan memastikan bahwa masyarakat tersebut merasakan dampak positif akan kehadiran Perseroan di tengah-tengah mereka. Perseroan melibatkan tokoh-tokoh masyarakat setempat untuk mengidentifikasi isu-isu di masyarakat, sehingga program TJSL yang dilaksanakan tepat sasaran dan dapat menjadi solusi terhadap tantangan yang dihadapi masyarakat.

Local communities living in the areas around the Company's operations contribute to the growth and smooth operation of the Company's business activities. As a result, the Company fosters community contact and conducts various work initiatives aimed at enhancing the community's quality of life. Numerous activities have been implemented in this regard, including creative economic development, skills training, employment, and other community empowerment initiatives.

Partisipasi komunitas lokal di sekitar wilayah operasional Perseroan berkontribusi terhadap perkembangan dan kelancaran aktivitas bisnis Perseroan. Oleh sebab itu, Perseroan berupaya mendorong interaksi dengan masyarakat dan melaksanakan berbagai program kerja untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Berbagai program yang telah berjalan di antaranya adalah program pengembangan ekonomi kreatif, program pelatihan keahlian, penyerapan tenaga kerja, dan program pemberdayaan masyarakat lainnya.

The implementation of the CSR programme is focused on attaining the Sustainable Development Goals (SDGs) in order to establish a harmonic connection between the Company and the community as a stakeholder.

All CSR programmes engaging local communities and other stakeholders undergo this sequence of procedures. The corporation believes that this social responsibility programme might have an indirect impact on the growth and development of Indonesia, in addition to affecting the company's brand. In 2023, the Company will engage in Corporate Social Responsibility (CSR) through the following initiatives:

Charity

Every year during the period of fasting, the Company engages in a collaborative effort with the Mosque Prosperity Council (DKM) to establish charitable events, demonstrating a sense of altruism towards others. The objective of this event is to enhance consciousness and offer assistance to those who are in need, particularly orphans and widows, by furnishing them with essential provisions to meet their livelihood requirements. The collaboration between the Company and DKM mosques represents a constructive endeavour aimed at enhancing social cohesion and promoting the long-term well-being of the local community.

Education and Health

The Company is dedicated to promoting social and community development, and is proud to offer scholarship opportunities to outstanding children of its associates. In this context, the Company recognises the necessity of making a genuine contribution to enhancing the quality of education in Indonesia as part of its corporate responsibility.

In the health sector, the Company works with BPJS Kesehatan to run the Pratama Clinic. This clinic is one of the health services provided by the Company for the benefit of both associates and the general public. This agreement demonstrates the Company's commitment to provide accessible and high-quality health care for all parties concerned.

Pelaksanaan program TJSI berorientasi pada pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) untuk menciptakan hubungan harmonis antara Perseroan dan masyarakat sebagai salah satu pemangku kepentingan.

Rangkaian proses tersebut dilakukan terhadap seluruh implementasi program-program TJSI yang melibatkan masyarakat lokal dan berbagai pemangku kepentingan lainnya. Tidak hanya berpengaruh terhadap brand perusahaan, tetapi Perseroan meyakini bahwa dengan program tanggung jawab sosial ini secara tidak langsung dapat berkontribusi dalam pertumbuhan dan pembangunan Indonesia. Sepanjang tahun 2023, Perseroan melakukan TJSI dalam bentuk sebagai berikut:

Santunan

Setiap tahun pada bulan puasa, Perseroan menjalin kerjasama dengan Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) dalam menginisiasi acara amal sebagai wujud kepedulian terhadap sesama. Acara ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan mendukung individu yang membutuhkan, terutama kelompok yatim dan janda, dengan menyediakan kebutuhan dasar guna membantu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kolaborasi antara Perseroan dan DKM masjid menjadi bentuk kontribusi positif dalam memperkuat ikatan sosial dan mendukung keberlanjutan kesejahteraan masyarakat di sekitar.

Mendidikan dan Kesehatan

Perseroan aktif menginisiasi program-program yang memfokuskan pada pengembangan sosial dan masyarakat, termasuk memberikan kesempatan beasiswa bagi anak-anak associates Perseroan yang berprestasi. Dalam konteks ini, Perseroan melihat pentingnya memberikan kontribusi nyata pada peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan.

Di sisi lain, dalam bidang kesehatan, Perseroan menjalin kerja sama dengan BPJS Kesehatan untuk mengelola Klinik Pratama. Klinik ini menjadi salah satu fasilitas kesehatan yang disediakan oleh Perseroan tidak hanya untuk kepentingan *associates* tetapi juga untuk masyarakat umum. Kerja sama ini mencerminkan komitmen Perseroan dalam mendukung pelayanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas.



Philanthropy Project Bounce

In 2023, Goodyear relaunched Project Bounce in the Asia Pacific area as an effort to engage all associates in sports-based competition events targeted at enhancing their physical, mental, and social well-being. Project Bounce is backed by a smartphone-based sports programme that allows associates to participate in activities alongside coworkers.

The Company's associates team won Project Bounce 2023 and awarded rewards. As part of their commitment to this success, the company used the prize to collaborate with Habitat for Humanity Indonesia to complete the Babakan Madang Community-based Housing project. This programme seeks to restore many homes in Bojong Koneng Village, Babakan Madang District, Bogor Regency.

The programme was implemented from July 22 to September 14-15, 2023, with residents receiving it on September 20. Every weekend, all Goodyear associates help renovate locals' homes, demonstrating the company's involvement and commitment to assisting local communities.

In addition to the initiatives listed above, the colleagues' success in winning the bounce project in 2023 prompted the Company to work with the Goodyear Past Employees Foundation (Retired Employees of Goodyear). In April 2023, the Company made contributions to retired Goodyear employees as a gesture of care and gratitude.

These efforts are part of the Company's commitment to preserving long-term relationships with retired associates and engaging in socially responsible activities.

Integrated Healthcare Center

The Company seeks to support the availability of better access to healthcare for all parts of society. As a testament to this commitment, the Company provided assistance in the form of nutritional food packages to mothers and

Project Bounce (Filantropi)

Pada tahun 2023, Goodyear kembali melaksanakan Project Bounce di wilayah Asia Pasifik sebagai inisiatif untuk melibatkan seluruh associates dalam kegiatan kompetisi berbasis olahraga yang bertujuan meningkatkan kualitas kesehatan fisik, mental, dan sosial. Project Bounce didukung oleh aplikasi olahraga berbasis smartphone yang memungkinkan associates berpartisipasi dalam kegiatan bersama dengan sesama rekan kerja.

Tim associates Perseroan berhasil meraih kemenangan dalam Project Bounce 2023 dan mendapatkan hadiah. Sebagai bentuk kontribusi dari keberhasilan ini, Perseroan menggunakan hadiah tersebut untuk bermitra dengan Habitat for Humanity Indonesia untuk mewujudkan proyek Babakan Madang Community-based Housing. Program ini bertujuan untuk merenovasi beberapa rumah warga di Desa Bojong Koneng, Kecamatan Babakan Madang, Kabupaten Bogor.

Pelaksanaan program dimulai pada tanggal 22 Juli 2023 dan berakhir pada 14-15 September 2023, dengan serah terima kepada warga pada tanggal 20 September 2023. Setiap akhir pekan, seluruh associates Goodyear turut serta dalam kegiatan renovasi rumah warga, menunjukkan keterlibatan dan komitmen Perseroan dalam mendukung kehidupan komunitas setempat.

Selain kegiatan di atas, keberhasilan associates dalam memenangkan project bounce di tahun 2023 mendorong Perseroan untuk mengadakan kolaborasi dengan Yayasan Mantah Pegawai Goodyear (pensiunan Goodyear). Pada bulan April 2023, Perseroan menyumbangkan donasi kepada para pensiunan associates Goodyear sebagai wujud perhatian dan rasa terima kasih.

Upaya-upaya ini merupakan bagian dari komitmen Perseroan untuk menjaga hubungan yang berkelanjutan dengan para pensiunan associates dan turut berpartisipasi dalam kegiatan berorientasi sosial.

Pesyantun

Perseroan berupaya mendukung ketersediaan akses kesehatan yang lebih baik bagi seluruh lapisan masyarakat. Sebagai perwujudan atas komitmen tersebut, Perseroan memberikan bantuan berupa paket sembako

toddlers in the Kebon Pedes and Tanah Sereal Villages, Bogor Regency. This was done in collaboration with local Integrated Healthcare Center (Posyandu), a representative of the Government Official at the residential level that helps Indonesian toddlers and promotes early childhood development.

kepada ibu dan balita di Kelurahan Kebon Pedes dan Tanah Sereal Kota Bogor. Kegiatan ini terlaksana melalui kerja sama dengan Posyandu setempat yang merupakan perwakilan Pemerintah di tingkat pemukiman dan mendukung tumbuh kembang yang baik bagi seluruh balita di Indonesia.

Effects of Operations on Adjacent Communities

Dampak Operasi terhadap Masyarakat Sekitar [OJK F23]

The CSR programme is implemented in accordance with international standards and the company's core principles in order to maximise community benefits. Additionally, the Company conducts reviews to examine the success of programme execution in order to determine its efficacy.

Pelaksanaan program TJSL mengacu pada standar internasional dan nilai-nilai utama Perseroan guna menyebar kemanfaatan secara maksimal kepada masyarakat. Perseroan juga melaksanakan evaluasi untuk menilai kinerja pelaksanaan program guna menilai efektivitasnya.

The Company employs environmental management to guarantee that its operations do not have a detrimental influence on the local population and to mitigate the negative effects of its industrial area.

Perseroan melaksanakan upaya penanggulangan dampak negatif keberadaan kawasan industri Perseroan dengan berlandaskan kepada perundangan yang berlaku serta melibatkan manajemen lingkungan untuk menjamin bahwa kegiatan Perseroan tidak memengaruhi masyarakat.

In general, the implementation of CSR activities in each region has caused the community to have a more advanced mindset and change the paradigm of the old society into a modern society. In addition, the presence of activities/assistance that are grants (charity) and empowerment (empowerment) make the community have a sense of togetherness for the existence of the Company to maintain the growth of sustainable operational activities (sustainability growth).

Pada dasarnya pelaksanaan kegiatan TJSL di tiap-tiap wilayah telah menggiring masyarakat untuk berpola pikir lebih maju dan merubah paradigma masyarakat lama menjadi masyarakat modern, selain itu dengan adanya kegiatan/bantuan yang bersifat Hibah (charity) dan pemberdayaan (empowerment) membuat masyarakat, memiliki rasa kebersamaan terhadap keberadaan Perseroan demi menjaga pertumbuhan kegiatan operasional yang berkesinambungan (sustainability growth).

CSR's initiatives aim to mitigate detrimental effects on society. The company consistently responds positively to public input. The Company does not receive any significant public complaints about implementing the CSR activities.

Aktivitas TJSL ini untuk mengurangi dampak negatif di masyarakat. Perseroan selalu merespon dengan positif masukan dari masyarakat. Hingga saat ini Perseroan tidak menerima adanya aduan yang signifikan dari masyarakat terkait penyelenggaraan kegiatan TJSL.

Community Complaints

Pengaduan Masyarakat [OJK F24]

In 2023, the Company did not receive any complaints from the public.

Perseroan tidak menerima pengaduan dari masyarakat pada tahun 2023.



Feedback Sheet

Lembar Umpan Balik [OJK G.2]

We would like to ask all stakeholders to kindly provide feedback after reading the Sustainability Report of PT Chandra Utama Leasing (CSULfinance) by sending email or this form by fax/mail.

Kami mohon kesediaan para pemangku kepentingan untuk memberikan umpan balik setelah membaca Laporan Keberlanjutan PT Chandra Utama Leasing (CSULfinance) dengan mengirim email atau mengirim formulir ini melalui fax/pos.

Your Profile (Please fill in your details) / Profil Anda (Mohon diisi bila berkenan)

Name>Nama : _____

Company/Institution
Institusi/Perusahaan : _____

Email : _____

Tlp/Cellphone number
Telepon/HP : _____

Stakeholders Category | Golongan Pemangku Kepentingan

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Stockholders/Investors
Pemegang saham/investor | <input type="checkbox"/> Consumer
Nasabah | <input type="checkbox"/> Employee
Karyawan |
| <input type="checkbox"/> Universities
Perguruan Tinggi | <input type="checkbox"/> Media
Media Supplier | <input type="checkbox"/> Business Partner
Mitra Usaha |
| <input type="checkbox"/> Non-Governmental Organization/NGO
Organisasi Masyarakat/NGO | <input type="checkbox"/> Pemerintah/OJK
Government/FSA | <input type="checkbox"/> Others, specify
Lainnya, sebutkan |

How would you rate the writing of this report: Bagaimana penilaian Anda mengenai penulisan laporan ini:

Disagree Tidak Setuju	Disagree Partially Tidak Setuju Sebagian	No opinion Tidak Tahu	Agree Setuju	Agree Strongly Setuju Sangat
--------------------------	--	-----------------------------	-----------------	------------------------------------

This report is easy to understand
Laporan ini mudah dimengerti

This report is useful
Laporan ini bermanfaat

This report describes the Company's performance in sustainable development
Laporan ini sudah menggambarkan kinerja Perusahaan dalam pembangunan berkelanjutan

Please provide your advice, proposal, or commentary on this report:
Mohon berikan saran, usul, atau komentar Anda atas laporan ini.

Response to Prior Year's Feedback on Sustainability Report Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya [OJK G.3]

In the previous year, the Sustainability Report received multiple responses, which included:
Terdapat beberapa tanggapan terhadap Laporan Keberlanjutan pada tahun sebelumnya, di antaranya:

The Company values and acknowledges any feedback received, and has implemented the following modifications:

Perseroan menghargai semua masukan yang diberikan, dan telah melakukan penyesuaian sebagai berikut:

If you have any feedback, responses, or questions regarding this Sustainability Report, you may submit them through the Feedback Sheet located on page _____ or you can send them to the following address:

Bila terdapat masukan, tanggapan ataupun pertanyaan terkait Laporan Keberlanjutan ini dapat disampaikan melalui Lembar Umpan Balik yang terdapat pada halaman _____ atau dapat disampaikan kepada:

PT Goodyear Indonesia Tbk

Jl. Pemuda No. 27, Bogor, Jawa Barat, Indonesia 16161

Phone | Telephone: 0251 - 8322071

E-mail | Surat Elektronik: corpsec_id@goodyear.com

Website | Situs: www.goodyear-indonesia.com



Disclosure List according to Financial Services Authority Regulation Number 51/POJK.03/2017

Daftar Pengungkapan sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 [OJK G.4]

Index Number No Indeks	Index Description Nama Indeks	Page Halaman
A	Sustainability Strategy Strategi Keberlanjutan	
A.1	Sustainability Strategy Explanation Penjelasan Strategi Keberlanjutan	14-15
B	Sustainability Performance Overview Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan	
B.1	Economic Aspect Aspek Ekonomi	22
B.1.a	The quantity of production or services sold Kuantitas produksi atau jasa yang dijual	22
B.1.b	Revenue or sales Pendapatan atau penjualan	22
B.1.c	Net profit or loss Laba atau rugi bersih	22
B.1.d	Eco-friendly product Produk ramah lingkungan	94
B.1.e	Involvement of local parties related to the Sustainable Finance business process Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan	22
B.2	Environmental Aspect Aspek Lingkungan Hidup	22
B.2.a	Energy use Penggunaan energi	22
B.2.b	The resulting reduction in emissions Pengurangan emisi yang dihasilkan	-
B.2.c	Waste and effluent reduction Pengurangan limbah dan efluen	-
B.2.d	Biodiversity preservation Pelestarian keanekaragaman hayati	100
B.3	Social Aspect Aspek Sosial	22-23
C	Company Profile Profil Perusahaan	
C.1	Vision, Mission and Values of Sustainability Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan	35
C.2	Alamat Perusahaan Company's address	39-45
C.3	Company's Scale Skala Perusahaan	69-73
C.3.a	Total assets or asset capitalisation, and total liabilities Total aset atau kapitalisasi aset, dan total kewajiban	35
C.3.b	Number of employees by gender, position, age, education and status Jumlah karyawan menurut gender, jabatan, usia, pendidikan, dan status	39-40
C.3.c	Percentage of share ownership Persentase kepemilikan saham	41-43

Index Number No Indeks	Index Description Nama Indeks	Page Halaman
C.3.d	Operational area Wilayah operasional	44-45
C.4	Products, services, and business activities carried out Produk, layanan, dan kegiatan usaha yang dijalankan	46-52
C.5	Association membership Keanggotaan pada asosiasi	53
C.6	Significant organisational changes Perubahan organisasi bersifat signifikan	54
D	Statement of the Board of Directors Penjelasan Direksi	
D.1	Statement of the Board of Directors Penjelasan Direksi	26-31
D.1.a	Policies to respond to challenges in fulfilling the sustainability strategy Kebijakan untuk merespon tantangan dalam pemenuhan strategi keberlanjutan	26-31
D.1.b	Implementation of Sustainable Finance Penerapan Keuangan Berkelanjutan	26-31
D.1.c	Target achievement strategy Strategi pencapaian target	26-31
E	Sustainability Governance Tata Kelola Keberlanjutan	
E.1	Responsible for the Implementation of Sustainable Finance Penanggungjawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan	62
E.2	Competency Development Related to Sustainable Finance Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan	70-74
E.3	Risk Assessment of the Implementation of Sustainable Finance Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan	63-66
E.4	Relations with Stakeholders Hubungan Dengan Pemangku Kepentingan	80
E.5	Problems Against the Implementation of Sustainable Finance Permasalahan Terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan	66
F	Sustainability Performance Kinerja Keberlanjutan	
F.1	Activities to Build a Culture of Sustainability Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan	15-19
Economic Performance Kinerja Ekonomi		
F.2	Comparison of Production Targets and Performance, Portfolio, Financing Targets, or Investment, Income and Profit and Loss Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi	86
F.3	Comparison of Portfolio Targets and Performance, Financing Targets, or Investments in Financial Instruments or Projects in Line with Sustainable Finance Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi pada Instrumen Keuangan atau Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Berkelanjutan	86
Environmental Performance Kinerja Lingkungan		
General Aspect Aspek Umum		



Index Number No Indeks	Index Description Nama Indeks	Page Halaman
F.4	Environmental Costs Biaya Lingkungan Hidup	94
Material Aspect Aspek Material		
F.5	Use of Environmentally Friendly Materials Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan	95-98
Energy Aspect Aspek Energi		
F.6	Amount and Intensity of Energy Used Jumlah dan Intensitas Energi Yang Digunakan	98
F.7	Efforts and Achievements of Energy Efficiency and Use of Renewable Energy Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan	98
Water Aspect Aspek Air		
F.8	Water use Penggunaan Air	22
Biodiversity Aspect Aspek Keanekaragaman Hayati		
F.9	Impacts from Operational Areas that are Near or Located in Conservation Areas or Have Biodiversity Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati	100
F.10	Biodiversity Conservation Efforts Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati	100
Emission Aspect Aspek Emisi		
F.11	Total and Intensity of Emissions Generated by Type Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya	99
F.12	Efforts and Achievements of Emission Reduction Made Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan	99
Waste And Effluent Aspects Aspek Limbah Dan Efluen		
F.13	Amount of Waste and Effluent Produced by Type Jumlah Limbah dan Efluen Yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis	99
F.14	Waste and Effluent Management Mechanism Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen	99
F.15	Spills (if any) Tumpahan yang Terjadi (jika ada)	99
Complaint Aspects Related to the Environment Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup		
F.16	Number and Material of Environmental Complaints Received and Settled Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup Yang Diterima Dan Diselesaikan	100
Social Aspect Kinerja Sosial		
F.17	Commitment to Providing Services on Equal Products and/or Services to Consumers Komitmen untuk Memberikan Layanan atas Produk dan/atau Jasa yang Setara kepada Konsumen	106

Index Number No Indeks	Index Description Nama Indeks	Page Halaman
Employment Aspect Aspek Ketenagakerjaan		
F.18	Equal Employment Opportunity Kesetaraan Kesempatan Bekerja	111-112
F.19	Child Labor and Forced Labour Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa	113
F.20	Regional Minimum Wage Upah Minimum Regional	119
F.21	Decent and Safe Work Environment Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman	112-113
F.22	Employee Capability Training and Development Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai	108-111
Community Aspect Aspek Masyarakat		
F.23	Impact of Operations on Surrounding Communities Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar	122
F.24	Community Complaints Pengaduan Masyarakat	122
F.25	Environmental Social Responsibility Activities (CSR) Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL)	119-122
Responsibility for Sustainable Product/Service Development Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan		
F.26	Innovation and Development of Sustainable Financial Products/Services Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan Berkelanjutan	104-105
F.27	Products/Services That Have Been Evaluated for Safety for Customers Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya bagi Pelanggan	106-107
F.28	Product/Service Impact Dampak Produk/Jasa	107
F.29	Number of Product Recalls Jumlah Produk yang Ditarik Kembali	108
F.30	Customer Satisfaction Survey on Sustainable Financial Products and/or Services Survei Kepuasan Pelanggan Terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan	108
G	Others Lain-lain	
G.1	Written Verification from Independent Party (Assurer) (if any) Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen (jika ada)	11
G.2	Feedback Sheet Lembar Umpan Balik	123
G.3	Responses to Feedback on Previous Year's Reports Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya	124
G.4	List of Disclosures According to the Financial Services Authority Regulation Number 51/POJK.03/2017 concerning the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers and Public Companies. Daftar Pengungkapan Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik.	125-128





Jl. Pemuda No.27
Bogor - 16161
Jawa Barat - Indonesia

T: +62 251 832 2071

F: +62 251 832 8088

email: corpsec_id@goodyear.com

