Go To English Page

Nomor Surat	0019/JMI-Tbk/DIR/IV/26
Nama Perusahaan	PT Jayamas Medica Industri Tbk
Kode Emiten	OMED
Lampiran	2
Perihal	Penyampaian Laporan Tahunan & Keberlanjutan dan ESG

Perseroan Menyampaikan Laporan Tahunan & Keberlanjutan dan ESG tahun 2025 dengan periode tahun buku dari 01 Januari 2025 sampai dengan 31 Desember 2025 dalam bahasa Indonesia dan Inggris

Apakah Perseroan akan/telah melakukan panggilan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan? (Ya)

Perseroan melakukan panggilan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan pada tanggal 15 Mei 2026

Informasi sebagaimana dimaksud di atas telah dimuat pada Situs Web Perseroan di alamat link https://www.onemed.co.id/ pada tanggal 15 Mei 2026

Apakah Perseroan tercatat di Bursa lain? (Tidak)

A. Kinerja Lingkungan (Environmental Performance)

Perseroan menyampaikan Keberlanjutan dan ESG Tahunan :

E-01 Laporan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK)	
Laporan Emisi GRK Konsolidasi?	Tidak
Batasan Organisasi	Operasional/Finansial
Adakah anak perusahaan yang tidak diikutsertakan dalam laporan ini?	Tidak

Name	Total Emisi (tCO2e)
Kategori 1: Emisi GRK langsung dan pembuangan	
Emisi langsung dari pembakaran stasioner	2,11
Emisi langsung dari pembakaran bergerak	74,56
Emisi langsung dari proses pengolahan	1.206,95
Emisi fugitive langsung	0
Emisi langsung dari Land Use, Land Use Change and Forestry (LULUCF)	0
Total Emisi Langsung (Scope 1)	1.283,62

Kategori 2: Emisi GRK tidak langsung dari energi yang diimpor/dibeli	
Emisi tidak langsung dari konsumsi Listrik yang diimpor/dibeli	10.515
Emisi tidak langsung dari konsumsi jaringan energi yang diimpor/dibeli (diluar listrik)	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 2)	10.515
Kategori 3: Emisi GRK tidak langsung dari transportasi	
Transportasi dan distribusi hulu	0
Perjalanan dinas	15,83
Transportasi dari klien dan pengunjung	0
Transportasi dan distribusi hilir	0
Perjalanan Karyawan	0
Kategori 4: Emisi GRK tidak langsung dari produk yang digunakan oleh perusahaan	
Kegiatan yang berhubungan dengan energi yang tidak termasuk dalam emisi langsung dan emisi energi tidak langsung	0
Pembelian Barang dan Jasa	0
Capital equipment/goods	0
Limbah yang dihasilkan dalam kegiatan operasional	0
Aset Sewaan hulu	0
Kategori 5: Emisi GRK tidak langsung yang terkait dengan penggunaan produk dari perusahaan	
Investasi	0
Penggunaan produk yang dijual	0
Perawatan akhir masa pakai produk yang dijual	0
Waralaba hilir	0
Aset Sewaan Hilir	0
Pengolahan produk yang dijual	0

Kategori 6: Emisi GRK tidak langsung dari sumber lainnya	
Emisi atau pembuangan tidak langsung lainnya	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 3)	15,83
Total Emisi GRK (Scope 1 and 2)	11.798,62
Total Emisi GRK (Scope 1, 2 and 3)	11.814,45
Offsets/Credits	0
Pembelian Renewable Energy Certificate (REC) (kWh)	0

E-02	**Intensitas Emisi GRK**	Total emisi dari Scope 1 dan 2 per unit pendapatan Perusahaan Tercatat	0
E-03	**Konsumsi Energi listrik**	Jumlah total energi yang dikonsumsi secara langsung (kWh or J)	305.023,57
		Jumlah total energi yang dikonsumsi secara tidak langsung (kWh or J))	13.143.743,8
		Total konsumsi energi (kWh or J)	13.448.767,37
E-04	**Konsumsi Air**	Total konsumsi air (m3)	280.599,32
E-05	**Limbah yang dihasilkan**	Total limbah yang dihasilkan (ton)	21.092,85

E-06 Komitmen Perusahaan untuk mencapai target Net Zero Emission	
Apakah Perusahaan memiliki komitmen pencapaian target net zero?	Tidak
Tahun berapa Perusahaan menargetkan pencapaian Net Zero emission yang dipublikasi?	null
Mohon berikan deskripsi ringkas penjelasan dan tautan ke dokumentasi yang menjelaskan komitmen pencapaian target Net zero emission Perusahaan.	
Saat ini, Perseroan belum menetapkan strategi khusus terkait pencapaian target net zero emission maupun pengurangan emisi GRK. Perseroan secara konsisten menifestasikan komitmen keberlanjutannya melalui berbagai inisiatif nyata. Langkah-langkah strategis telah diimplementasikan dalam aktivitas operasional dan manajemen transportasi guna memitigasi dampak lingkungan. Saat ini, Perseroan sedang melakukan pengelolaan emisi yang lebih komprehensif, mengoptimalkan efisiensi energi di seluruh fasilitas, serta mempersiapkan infrastruktur untuk mengintegrasikan sumber energi terbarukan sebagai bagian dari peta jalan keberlanjutan Perseroan.	

E-07 Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca (Emission Reduction)	
Apakah Perusahaan memiliki komitmen mengurangi emisi?	Tidak
Target pengurangan emisi GRK	0 %
	0 (tCO2e)
Tahun target untuk penurunan emisi GRK?	null

Apakah perusahaan memiliki manajemen yang mengawasi pengendalian iklim?

Tidak

Langkah-langkah yang sudah dilakukan dan penurunan emisi yang telah dicapai dibandingkan tahun sebelumnya.

Penjelasan:

Saat ini, Perseroan belum menetapkan strategi khusus terkait pencapaian target net zero emission maupun pengurangan emisi GRK. Perseroan secara konsisten menifestasikan komitmen keberlanjutannya melalui berbagai inisiatif nyata. Langkah-langkah strategis telah diimplementasikan dalam aktivitas operasional dan manajemen transportasi guna memitigasi dampak lingkungan. Saat ini, Perseroan sedang melakukan pengelolaan emisi yang lebih komprehensif, mengoptimalkan efisiensi energi di seluruh fasilitas, serta mempersiapkan infrastruktur untuk mengintegrasikan sumber energi terbarukan sebagai bagian dari peta jalan keberlanjutan Perseroan.

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Kesetaraan Gender

Level Jabatan	Laki-Laki		Perempuan	
	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai
Entry-level	637	47,12 %	417	30,84 %
Mid-level	100	7,4 %	72	5,33 %
Senior-level	81	5,99 %	35	2,59 %
Executive-level	6	0,44 %	4	0,3 %
Total Pegawai	824	60,95 %	528	39,05 %

S-02 Jumlah level pegawai yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan berdasarkan kelompok umur

Rentang Usia (tahun)	Level Jabatan								Jumlah Pegawai
	Entry-level		Mid-level		Senior-level		Executive-level		
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	
18-25	61	51	2	6	0	3	0	0	123
25-35	388	282	37	53	8	7	1	0	776
35-45	154	68	51	15	41	14	4	0	347
45-55	31	7	8	6	24	8	1	0	85
>55	4	1	1	0	9	3	1	2	21

S-03 Tingkat Pergantian Pegawai

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)
Jumlah Pegawai resign/Pemutusan Hubungan Kerja	157 Pegawai	11,61 %
Jumlah Pegawai Baru/pengganti	258 Pegawai	19,08 %

S-04 Jumlah Pegawai Sementara

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)
Jumlah Pegawai perusahaan yang dipegang oleh kontraktor dan/atau konsultan	938 Pegawai	40,96 %

S-05 Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Rata-rata jam pelatihan per pegawai dalam tahun Pelaporan	Jumlah pegawai yang ikut serta dalam program pelatihan	Persentase jumlah pegawai yang ikut serta dalam pelatihan (%)
0,39 jam/pegawai	4.079	248,14 %

S-06 Jumlah Kecelakaan Kerja

Frekuensi kecelakaan kerja dari total pegawai	Persentase kecelakaan kerja serius yang berakibat cedera serius dan fatal dari total pegawai (%)
0,014	0,44 %

S-07 Jumlah Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia

Jumlah pelanggaran hak asasi manusia dalam tahun Pelaporan	0

Kebijakan Perusahaan terkait Pekerja

S-08 Perusahaan memiliki kebijakan terkait pelecehan seksual dan/atau non-diskriminasi?	Ya

Perseroan berdedikasi tinggi dalam mewujudkan ekosistem kerja yang aman, bermartabat, dan inklusif bagi seluruh insan Perseroan. Kami menerapkan kebijakan zero tolerance terhadap segala bentuk pelecehan seksual maupun diskriminasi, guna memitigasi risiko yang dapat mencederai integritas fisik, emosional, dan profesional karyawan. Komitmen ini dilaksanakan melalui kepatuhan ketat terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai panduan dalam pencegahan serta penanganan kekerasan di lingkungan kerja. Atas konsistensi dalam penegakan etika kerja tersebut, Perseroan menyampaikan bahwa sepanjang tahun 2025 tidak terdapat laporan maupun insiden terkait pelecehan seksual dan diskriminasi.

Perseroan telah menetapkan kebijakan terkait pencegahan pelecehan seksual dan non-diskriminasi sebagai bentuk komitmen dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, beragam, dan saling menghormati. Kebijakan ini menegaskan bahwa Perseroan tidak menoleransi segala bentuk pelecehan seksual, pelecehan verbal maupun non-verbal, intimidasi, perundungan, perlakuan merendahkan, serta tindakan diskriminatif di lingkungan kerja.

Melalui kebijakan tersebut, Perseroan berupaya memastikan bahwa setiap individu diperlakukan secara adil, dihargai martabatnya, dan memperoleh kesempatan yang setara tanpa membedakan latar belakang suku, agama, ras, gender, usia, kondisi fisik, status sosial, maupun karakteristik pribadi lainnya. Perseroan juga mendorong terciptanya budaya kerja yang terbuka dan menghormati keberagaman, serta menyediakan mekanisme pelaporan bagi karyawan yang mengalami atau mengetahui adanya dugaan pelecehan maupun diskriminasi, agar setiap laporan dapat ditindaklanjuti secara objektif, rahasia, dan sesuai ketentuan yang berlaku.

S-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai hak asasi manusia?	Ya

Perseroan mengintegrasikan prinsip Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai fondasi utama dalam menciptakan ekosistem kerja yang bermartabat. Kami berkomitmen penuh untuk menjamin lingkungan yang inklusif, di

mana setiap individu mendapatkan perlakuan adil, kesempatan yang setara, serta perlindungan terhadap kebebasan fundamental tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Dedikasi ini tidak hanya menjadi standar etika, tetapi juga komitmen nyata Perseroan dalam menghargai harkat seluruh karyawan. Hasilnya, sepanjang tahun 2025, Perseroan berhasil mempertahankan rekam jejak bersih dengan nol laporan pelanggaran HAM, yang merefleksikan kuatnya integritas budaya kerja kami.

Perseroan telah memiliki Kebijakan Hak Asasi Manusia yang menjadi landasan dalam menjalankan praktik ketenagakerjaan yang etis, adil, dan bertanggung jawab. Kebijakan ini menegaskan komitmen Perseroan untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak dasar karyawan, termasuk hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat, perlakuan yang setara, kebebasan dari diskriminasi, serta perlindungan dari segala bentuk pelecehan, intimidasi, kerja paksa, maupun praktik ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan prinsip hak asasi manusia.

Perseroan juga berkomitmen untuk memastikan bahwa penghormatan terhadap hak asasi manusia diterapkan dalam seluruh aktivitas operasional dan bisnisnya, baik dalam hubungan dengan karyawan, mitra kerja, pemasok, maupun pemangku kepentingan lainnya. Melalui kebijakan ini, Perseroan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan bermartabat, serta memastikan setiap keputusan bisnis dilakukan dengan memperhatikan prinsip keadilan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan.

S-10 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pekerja anak dan/atau pekerja paksa?	Ya

Perseroan menegaskan komitmen penuh terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dengan mengadopsi standar yang selaras dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta prinsip-prinsip internasional dalam UU No. 19 Tahun 1999 terkait Penghapusan Kerja Paksa. Sebagai bagian dari mekanisme mitigasi risiko pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), Perseroan menerapkan prosedur verifikasi identitas yang ketat selama fase akuisisi talenta guna memastikan bahwa seluruh personel memenuhi kriteria usia kerja legal, yakni minimal 18 tahun, sehingga secara preventif mengeliminasi risiko penggunaan tenaga kerja anak.

Lebih lanjut, prinsip antipati terhadap segala bentuk kerja paksa dan eksploitasi telah diinternalisasi secara eksplisit dalam Pedoman Perilaku (Code of Conduct) Perseroan. Materi ini menjadi komponen wajib dalam program orientasi strategis bagi setiap karyawan baru guna memastikan pemahaman mendalam mengenai hak-hak normatif dan perlindungan tenaga kerja. Dengan menjunjung tinggi praktik ketenagakerjaan yang etis dan transparan, Perseroan secara konsisten mengedepankan kesejahteraan, martabat, dan hak fundamental seluruh tenaga kerja sebagai aset utama dalam operasional manufaktur kesehatan yang berkelanjutan.

Sebagai bentuk implementasi, Perseroan melakukan verifikasi usia secara ketat dalam proses rekrutmen melalui pemeriksaan dokumen identitas resmi untuk memastikan seluruh karyawan telah memenuhi ketentuan usia kerja yang berlaku. Selain itu, larangan terhadap kerja paksa, pemaksaan, intimidasi, maupun bentuk pekerjaan yang bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia dinyatakan secara eksplisit dalam Pedoman Perilaku Perseroan dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan, termasuk pada saat orientasi karyawan baru. Melalui kebijakan dan mekanisme tersebut, Perseroan berupaya memastikan lingkungan kerja yang aman, layak, dan bebas dari praktik eksploitasi anak maupun kerja paksa.

S-11 Perusahaan memiliki kebijakan perusahaan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang aman dan layak diberikan kepada seluruh karyawan?	Ya

Perseroan memiliki Kebijakan Mutu, K3, dan Lingkungan yang menjadi pedoman dalam penerapan sistem manajemen mutu, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengelolaan lingkungan sesuai standar nasional, internasional, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perseroan berkomitmen untuk memelihara dan memastikan efektivitas sistem tersebut secara berkelanjutan, menyediakan produk yang bermutu, serta mendorong semangat kebersamaan dan inovasi dalam mendukung terwujudnya Indonesia yang sehat. Selain itu, Perseroan juga berupaya melakukan langkah pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan pencemaran lingkungan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh pihak terkait.

Corporate Social Responsibility (CSR)

S-12 Perusahaan memiliki aktivitas CSR, investasi atau sumbangan terhadap komunitas atau organisasi nirlaba terdaftar?	Ya

- Kegiatan Donor Darah dan Pemeriksaan Gratis Tekanan Darah dan Gula Darah yang berkolaborasi dengan UTD PMI Kota Malang
- Layanan Gratis Pemeriksaan Kadar Gula Darah dan Tekanan Gula Darah yang berlangsung di Exhibition Hall - Grand City Surabaya
- Penyaluran Hewan Kurban untuk Memperingati Idul Adha Tahun 2025 yang disalurkan di sekitar kawasan Industri, khususnya di wilayah Krian, Sidoarjo dan Mojoagung, Jombang
- Kolaborasi PT Jayamas Medica Industri Tbk dan PMI Jombang dalam kegiatan donor darah di Pabrik Mojoagung, Jombang
- Kegiatan Donor Darah Rutin yang diselenggarakan di PT Jayamas Medica Industri Tbk pada pabrik Krian
- Layanan Gratis Cek Tensi Darah dan Gula Darah pada acara Urban 2025 Tradisional 5K Fun Run yang diselenggarakan oleh Ikatan Alumni St. Louis 1
- Kegiatan Donor Darah yang diselenggarakan di PT Jayamas Medica Industri Tbk pada pabrik Batang, Jawa Tengah
- Kegiatan Donor Darah Rutin yang diselenggarakan di Medicom Malang untuk menjaga ketersediaan stok darah UTD PMI Malang Kota

C. Kinerja Tata Kelola (Governance Performance)

G-01 Keberagaman Manajemen dan Independensi (Board Diversity and Independence)

Tipe Manajemen Perusahaan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Pihak Independen
Komisaris	0	2	1	1
Direksi	0	3	1	0

G-02 Total kehadiran direksi dan komisaris ke rapat dewan

	Jumlah rapat dewan (di tahun pelaporan)	Rata-rata persentase kehadiran direksi/komisaris dalam rapat dewan
Jumlah kehadiran direksi ke rapat dewan	15	100 %
Jumlah kehadiran komisaris ke rapat dewan	9	100 %

Kebijakan mengenai manajemen lainnya

G-03 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pemisahan Chairman of The Board dan CEO?	Ya

Perseroan menegaskan komitmennya terhadap tata kelola yang akuntabel melalui pemisahan peran yang jelas antara fungsi pengawasan dan eksekutif. Meskipun Perseroan belum memiliki kebijakan tertulis secara spesifik terkait pemisahan ini, praktik operasional telah sepenuhnya memisahkan wewenang Komisaris Utama dan Direktur Utama. Komisaris Utama berfokus pada penguatan efektivitas pengawasan serta pengarahan strategis Dewan Komisaris, sementara Direktur Utama mendedikasikan fungsinya pada kepemimpinan operasional, eksekusi strategi bisnis, dan akselerasi pencapaian target kinerja Perseroan.

G-04 Perusahaan memiliki kebijakan penilaian dewan direksi dan komisaris	Ya

Penilaian kinerja Dewan Komisaris dan Direksi, memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan efektivitas tata kelola perusahaan dan pencapaian tujuan strategis Perseroan. Melalui penilaian kinerja, aspek-aspek yang memerlukan perbaikan dapat diidentifikasi sehingga memberikan landasan bagi peningkatan kinerja Perseroan secara berkelanjutan.

Kriteria dan Penliaian Dewan Direksi dan Komisaris, telah tercantum pada Laporan Tahunan dan Keberlanjutan pada Indeks G-04.

G-05 Perusahaan memiliki kebijakan pelatihan dewan direksi dan komisaris	Ya

Sesuai dengan Piagam perusahaan, Perseroan berkomitmen memfasilitasi pengembangan kompetensi berkelanjutan bagi Direksi dan Dewan Komisaris.

- Direksi: Fokus pada penguatan kepemimpinan dan wawasan global agar tetap adaptif dalam menangkap peluang serta memitigasi risiko bisnis yang dinamis.
- Dewan Komisaris: Melalui kebijakan pengembangan diri wajib, jajaran pengawas diperbarui pengetahuannya agar tetap relevan terhadap regulasi dan praktik Good Corporate Governance (GCG) terkini.

Langkah ini bertujuan memastikan seluruh pimpinan perusahaan mampu menjalankan fungsi manajerial dan pengawasan secara efektif di tengah tantangan bisnis yang kompleks.

G-06 Kriteria khusus yang digunakan untuk pemilihan dewan direksi dan komisaris	Ya

Perseroan menerapkan prosedur pencalonan dan pemilihan anggota Dewan Komisaris serta Direksi secara transparan dan akuntabel. Proses nominasi ini dilakukan melalui evaluasi mendalam terhadap rekam jejak, integritas, dan dedikasi calon sebelum diusulkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Pelaksanaannya berpedoman pada Anggaran Dasar, Piagam Dewan Komisaris Direksi, serta regulasi OJK (POJK No. 33 Tahun 2014 dan POJK No. 34 Tahun 2014). Dalam menentukan struktur kepemimpinan yang selaras dengan tujuan jangka panjang, Perseroan senantiasa mempertimbangkan aspirasi pemegang saham serta aspek keberagaman dan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan spesifik perusahaan.

G-07 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kode etik dan/atau anti-korupsi?	Ya

Perseroan menetapkan Kode Etik dan Pedoman Perilaku sebagai kompas moral untuk membangun budaya kerja yang berintegritas dan profesional. Kebijakan ini berfungsi sebagai instrumen pengambilan keputusan sekaligus mitigasi pelanggaran guna mendukung keberlanjutan bisnis dan implementasi Good Corporate Governance (GCG) yang konsisten.

Selain itu, Perseroan menerapkan Kebijakan Anti-Penyuapan dan Korupsi yang bersifat mengikat bagi seluruh jajaran mulai dari Dewan Komisaris hingga karyawan. Langkah preventif yang selaras dengan regulasi nasional ini merupakan wujud komitmen nyata Perseroan dalam menjaga integritas di seluruh lini operasional.

G-08 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai perlakuan adil terhadap Pemegang Saham?	Ya

Perseroan menempatkan perlindungan hak pemegang saham sebagai prioritas fundamental dalam kerangka tata kelola perusahaan. Melalui kebijakan perlakuan yang setara, Perseroan menjamin pemenuhan hak-hak esensial, mulai dari akses informasi material secara real-time, hak suara dalam RUPS, hingga distribusi dividen yang akuntabel. Integritas operasional diperkuat dengan pengawasan ketat terhadap praktik perdagangan orang dalam (insider trading) serta mitigasi benturan kepentingan pada transaksi pihak berelasi. Dengan mengoptimalkan transparansi melalui kanal digital resmi, Perseroan memastikan seluruh pemangku kepentingan memiliki platform yang inklusif untuk berpartisipasi aktif dalam perjalanan pertumbuhan perusahaan.

G-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kewajiban direksi/komisaris untuk mencegah adanya konflik kepentingan?	Ya

Perseroan memiliki Kebijakan dan Pedoman Benturan Kepentingan yang komprehensif untuk menjaga objektivitas dan integritas organisasi. Kebijakan ini berfungsi sebagai instrumen deteksi dini guna memastikan jabatan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan kinerja perusahaan.

D. Lain-lain

Keselarasan Laporan Keberlanjutan/Tahunan dengan Metrik ESG

Kinerja	Kode	Nama Metrik	Halaman di Laporan Keberlanjutan/Tahunan
Lingkungan	E-01	Laporan Emisi Gas Rumah Kaca	237
	E-02	Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca	237
	E-03	Konsumsi Energi Listrik	234
	E-04	Konsumsi Air	235
	E-05	Limbah yang Dihasilkan	240
	E-06	Komitmen Perusahaan untuk Mencapai Target Net Zero Emission	240
	E-07	Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca	240
Sosial	S-01	Kesetaraan Gender	70
	S-02	Pegawai Berdasarkan Gender dan Kelompok Umur	70
	S-03	Tingkat Pergantian Pegawai	244
	S-04	Jumlah Pegawai Sementara	245
	S-05	Pelatihan dan Pengembangan Pegawai	72
	S-06	Jumlah Kecelakaan Kerja	249
	S-07	Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia	246
	S-08	Kebijakan Pelecehan Seksual dan/atau Non-diskriminasi	246
	S-09	Kebijakan Mengenai Hak Asasi Manusia	246
	S-10	Kebijakan Pekerja Anak dan/atau Pekerja Paksa	245
	S-11	Kebijakan Mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja yang Aman dan Layak diberikan Kepada Seluruh Karyawan	248,249
	S-12	Pencegahan Konflik Kepentingan	252

Tata-kelola	G-01	Keberagaman Manajemen dan Independensi	138,129
	G-02	Total Kehadiran Direksi dan Komisaris ke Rapat Dewan	131,144
	G-03	Kebijakan Pemisahan Chairman of the Board dan CEO	150
	G-04	Kebijakan Penilaian Dewan Direksi dan Komisaris	134,145
	G-05	Kebijakan Pelatihan Dewan Direksi dan Komisaris	132,146
	G-06	Kriteria Khusus Pemilihan Dewan	150
	G-07	Kode Etik dan/atau Anti-Korupsi	191,197
	G-08	Kebijakan Perlakuan Adil terhadap Pemegang Saham	206
	G-09	Pencegahan Konflik Kepentingan	204

Standar Internasional yang Diacu dan Verifikasi Pihak Ketiga

Keselarasan dengan kerangka pelaporan keberlanjutan

[X] Ya [ ] Tidak

- [X] GRI
- [ ] TCFD
- [ ] CDP
- [ ] IFRS S1
- [ ] IFRS S2
- [ ] SASB
- [ ] Others, please specify

Assurance dan validasi pihak ketiga

[X] Tidak

Demikian untuk diketahui.

Hormat Kami,

PT Jayamas Medica Industri Tbk

Daniel Kurniawan

Head of Corporate Secretary and Investor Relation

PT Jayamas Medica Industri Tbk

Sebelah Selatan Jalan By Pass RT 05 / RW 01 Kelurahan Sidomojo, Kecamatan

Telepon : +62 31 8982349, Fax : , www.onemed.co.id

Nama Pengirim	Daniel Kurniawan
Jabatan	Head of Corporate Secretary and Investor Relation
Tanggal dan Waktu	30-04-2026 14:59
Lampiran	1. Surat Penyampaian ARSR 2025 - OMED.pdf
	2. Laporan Tahunan dan Keberlanjutan 2025 - OMED.pdf

Dokumen ini merupakan dokumen resmi PT Jayamas Medica Industri Tbk yang tidak memerlukan tanda tangan karena dihasilkan secara elektronik oleh sistem pelaporan elektronik. PT Jayamas Medica Industri Tbk bertanggung jawab penuh atas informasi yang tertera didalam dokumen ini.

Letter / Announcement No.	0019/JMI-Tbk/DIR/IV/26
Issuer Name	PT Jayamas Medica Industri Tbk
Issuer Code	OMED
Attachment	2
Subject	Submission of Annual And Sustainability Report

The Company hereby submit Annual And Sustainability Report Report 2025 for the period of 01 Januari 2025 to 31 Desember 2025 in Indonesia dan Inggris

Will the Company be/has summons for the Annual General Meeting of Shareholders? (Yes)

The Company made invitations to the Annual General Meeting of Shareholders on 15 Mei 2026

The information referred above has been published on the Company's website https://www.onemed.co.id/ at 15 Mei 2026

Is the Company listed on another Stock Exchange? (No)

A. Environmental Performance

The Company submits its Annual Sustainability and ESG Report:

E-01 Greenhouse Gas (GHG) Emission Report	
Consolidated GHG Emission Report?	No
Organizational Boundaries	Operasional/Finansial
Any subsidiaries that are not included in the report?	No

Name	Total emission (tCO2e)
Category 1: Direct GHG emissions and removals	
Direct emissions from stationary combustion	2,11
Direct emissions from mobile combustion	74,56
Direct emissions from processes	1.206,95
Direct fugitive emissions	0
Direct emissions from Land Use, Land Use Change and Forestry (LULUCF)	0
Total Direct Emissions (Scope 1)	1.283,62
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy	

Indirect emissions from imported/purchased electricity consumption	10.515
Indirect emissions from imported/purchased network energy consumption (excluding electricity)	0
Total Indirect Emissions (Scope 2)	10.515
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation	
Upstream transport and distribution	0
Business travels	15,83
Transportation of clients and visitors	0
Downstream transportation and distribution	0
Employee commuting	0
Category 4: Indirect GHG emissions from products used by Organization	
Energy related activities not included in direct emissions and energy indirect emissions	0
Purchased goods and services	0
Capital equipment/goods	0
Waste generated in operations	0
Upstream leased assets	0
Category 5: Indirect GHG Emissions associated with the use of products from the Organization	
Investments	0
Use of sold products	0
End of life treatment of sold products	0
Downstream franchises	0
Downstream leased assets	0
Processing of sold products	0
Category 6: Indirect GHG emissions from other sources	

Other indirect emissions or removals	0
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	15,83
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	11.798,62
Total GHG Emissions (Scope 1, 2 and 3)	11.814,45
Offsets/Credits	0
REC Purchases (kWh)	0

E-02	**GHG Emissions Intensity**	Total scope 1 and 2 emissions produced per revenue of listed compant (tCO2e/Rp)	0
E-03	**Electricity Consumption**	Total amount of energy directly consumed (kWh or J)	305.023,57
		Total amount of energy indirectly consumed (kWh or J)	13.143.743,8
		Total energy consumption (kWh or J)	13.448.767,37
E-04	**Water Consumption**	Total water consumed (m3)	280.599,32
E-05	**Waste Generation**	Total waste generated (ton)	21.092,85

E-06 Company commitment to Net Zero Emission Target	
Does the Company have a net zero emission target commitment?	No
What year is the Company's net zero emission published target?	null
Please provide a brief description and a link to documentation explaining the Company's commitment in achieving net zero emission target.	
Currently, the Company has not established a specific strategy regarding achieving the net zero emission target or reducing GHG emissions. The Company consistently manifests its sustainability commitment through various concrete initiatives. Strategic steps have been implemented in operational activities and transportation management to mitigate environmental impacts. Currently, the Company is carrying out more comprehensive emissions management, optimizing energy efficiency in all facilities, and preparing infrastructure to integrate renewable energy sources as part of the Company's sustainability roadmap.	

E-07 Company Commitment to GHG Emission Reduction Target	
Does the Company commit to reducing GHG emission?	Tidak
What is the Company's GHG emission reduction target?	0 %
	0 (tCO2e)
Targeted year in achieving GHG reduction target?	null

Does the Listed Company has measures on monitoring in enacting climate policy?

No

Steps that have been taken and emission reductions that have been achieved compared to the previous year

Currently, the Company has not established a specific strategy regarding achieving the net zero emission target or reducing GHG emissions. The Company consistently manifests its sustainability commitment through various concrete initiatives. Strategic steps have been implemented in operational activities and transportation management to mitigate environmental impacts. Currently, the Company is carrying out more comprehensive emissions management, optimizing energy efficiency in all facilities, and preparing infrastructure to integrate renewable energy sources as part of the Company's sustainability roadmap.

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Gender Diversity

Job positions	Men		Women	
	Number of employees	Percentage of employees	Number of employees	Percentage of employees
Entry-level	637	47,12 %	417	30,84 %
Mid-level	100	7,4 %	72	5,33 %
Senior-level	81	5,99 %	35	2,59 %
Executive-level	6	0,44 %	4	0,3 %
Total Pegawai	824	60,95 %	528	39,05 %

S-02 Employees Level by Gender and Age Group

Age group (years)	Job levels								Number of employees
	Entry-level		Mid-level		Senior-level		Executive-level		
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
18-25	61	51	2	6	0	3	0	0	123
25-35	388	282	37	53	8	7	1	0	776
35-45	154	68	51	6	41	14	4	0	347
45-55	31	7	8	6	24	8	1	0	85
>55	4	1	1	0	9	3	1	2	21

S-03 Employees Turnover

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)
Number of employees resigned	157 Employees	11,61 %
Number of newly appointed Employees	258 Employees	19,08 %

S-04 Temporary Worker

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)

Total company headcount held by contractors and/or consultants	938 Employees	40,96 %

S-05 Employee Training and Development

Average training hour per employee (in reporting year)	Total employee attending company training program	Percentage of employee attending company training program (%)
0,39 hours/employee	4.079	248,14 %

S-06 Injury Rate

Frequency of work-related accidents of total Employees (in reporting year)	Percentage of serious work-related accidents resulting in serious and fatal injuries from total employees (%)
0,014	0,44 %

S-07 Incidents Regarding Human Rights Abuse

Number of incidents regarding human rights abuse (in reporting year)	0

Company Policy Regarding Employees

S-08 Does the company has a policy regarding sexual harassment and/or non-discrimination?	Yes

The Company is deeply committed to fostering a safe, dignified, and inclusive work environment for all its employees. We enforce a zero-tolerance policy against all forms of sexual harassment and discrimination to mitigate risks that could harm the physical, emotional, and professional well-being of our employees. This commitment is carried out through strict compliance with Law No. 13 of 2003 on Manpower, which serves as a guide for the prevention and handling of violence in the workplace. Due to this consistent enforcement of workplace ethics, the Company reports that throughout 2025, there were no reports or incidents related to sexual harassment or discrimination.

The Company has established policies regarding the prevention of sexual harassment and non-discrimination as a form of commitment to creating a safe, inclusive, diverse, and mutually respectful work environment. These policies affirm that the Company does not tolerate any form of sexual harassment, verbal or non-verbal harassment, intimidation, bullying, demeaning treatment, or discriminatory actions in the workplace.

Through this policy, the Company strives to ensure that every individual is treated fairly, has their dignity respected, and is afforded equal opportunities without discrimination based on ethnicity, religion, race, gender, age, physical condition, social status, or other personal characteristics. The Company also promotes the creation of an open work culture that respects diversity and provides reporting mechanisms for employees who experience or become aware of alleged harassment or discrimination, so that every report can be followed up objectively, confidentially, and in accordance with applicable regulations.

S-09 Does the company has a policy regarding human rights?	Yes

The Company integrates human rights principles as the cornerstone of creating a dignified work environment. We are fully committed to ensuring an inclusive environment where every individual receives fair treatment, equal opportunities, and protection of fundamental freedoms without discrimination of any kind. This dedication is not only an ethical standard but also the Companys tangible commitment to respecting the dignity of all employees. As a result, throughout 2025, the Company successfully maintained

a clean record with zero reports of human rights violations, reflecting the strength of our work cultures integrity.

The Company has established a Human Rights Policy that serves as the foundation for implementing ethical, fair, and responsible labor practices. This policy reaffirms the Companys commitment to respecting, protecting, and fulfilling employees fundamental rights, including the right to a safe and healthy work environment, equal treatment, freedom from discrimination, and protection from all forms of harassment, intimidation, forced labor, or labor practices inconsistent with human rights principles.

The Company is also committed to ensuring that respect for human rights is upheld in all of its operational and business activities, whether in relation to employees, business partners, suppliers, or other stakeholders. Through this policy, the Company strives to create an inclusive, safe, and dignified work environment, and to ensure that every business decision is made with due regard for the principles of fairness, compliance with laws and regulations, and respect for human values.

S-10 Does the company have a policy regarding child labor and/or forced labor?	Yes

The Company reaffirms its full commitment to Indonesian labor laws by adopting standards aligned with Law No. 13 of 2003 on Manpower and the international principles enshrined in Law No. 19 of 1999 on the Elimination of Forced Labor. As part of its risk mitigation mechanism for human rights violations, the Company implements strict identity verification procedures during the talent acquisition phase to ensure that all personnel meet the legal working age criteria at least 18 years old thereby proactively eliminating the risk of child labor.

Furthermore, the principle of opposition to all forms of forced labor and exploitation has been explicitly embedded in the Companys Code of Conduct. This material is a mandatory component of the strategic orientation program for every new employee to ensure a deep understanding of normative rights and labor protections. By upholding ethical and transparent labor practices, the Company consistently prioritizes the well-being, dignity, and fundamental rights of all workers as its primary assets in sustainable healthcare manufacturing operations.

As part of this implementation, the Company conducts strict age verification during the recruitment process by examining official identification documents to ensure that all employees meet the applicable working age requirements. Additionally, the prohibition against forced labor, coercion, intimidation, or any form of work that violates human rights principles is explicitly stated in the Companys Code of Conduct and communicated to all employees, including during new employee orientation. Through these policies and mechanisms, the Company strives to ensure a safe, decent work environment free from child labor and forced labor.

S-11 Does the company have a company policy regarding occupational health and safety as well as a safe working environment for all employees?	Yes

The Company has Quality, Occupational Safety and Health (OSH), and Environmental Policies that serve as guidelines for the implementation of quality management systems, occupational safety and health, and environmental management in accordance with national and international standards, as well as applicable laws and regulations. The Company is committed to maintaining and ensuring the ongoing effectiveness of these systems, providing high-quality products, and fostering a spirit of collaboration and innovation to support the realization of a healthy Indonesia. Additionally, the Company strives to implement preventive measures against workplace accidents and environmental pollution, and to create a safe and comfortable work environment for all stakeholders.

Corporate Social Responsibility (CSR)

S-12 Does the company have CSR activities, investments or donations to the community or registered non-profit organizations?	Yes

- Blood Donation Drive and Free Blood Pressure and Blood Sugar Screenings in collaboration with the Malang City PMI Blood Transfusion Unit
- Free Blood Sugar and Blood Pressure Screenings held at the Exhibition Hall - Grand City Surabaya
- Distribution of Sacrificial Animals to Commemorate Eid al-Adha 2025, distributed around industrial areas, particularly in the Krian, Sidoarjo, and Mojoagung, Jombang regions
- Collaboration between PT Jayamas Medica Industri Tbk and the Jombang Red Cross in a blood donation drive at the Mojoagung Plant, Jombang
- Regular Blood Donation Event held at PT Jayamas Medica Industri Tbk Krian Plant

- Free Blood Pressure and Blood Sugar Check Services at the Urban 2025 Traditional 5K Fun Run event organized by the St. Louis 1 Alumni Association
- Blood donation event held at PT Jayamas Medica Industri Tbk Batang plant, Central Java
- Regular blood donation event held at Medicom Malang to maintain blood supply at the PMI Malang City Blood Transfusion Unit

C. Governance Performance

G-01 Board Diversity and Independence

Type of Company Board	Number of seats on Company	Seats Occupied by Men	Seats Occupied by Women	Seats Occupied by Independent Party
Commissioners	0	2	1	1
Directors	0	3	1	0

G-02 Board Meeting Attendance

	Number of board meetings (in reporting year)	Percentage of board meeting attendances (in reporting year)
Director Attendance to Board Meetings	15	100 %
Comissioner Attendance to Board Meetings	9	100 %

Other governmental-related policy

G-03 Does the company has a policy regarding separation of the Chairman of the Board and CEO?	Yes
The Company emphasizes its commitment to accountable governance through a clear separation of roles between supervisory and executive functions. Although the Company does not yet have a specific written policy regarding this separation, operational practices have completely separated the authority of the President Commissioner and President Director. The President Commissioner focuses on strengthening the effectiveness of supervision and strategic direction of the Board of Commissioners, while the President Director dedicates his functions to operational leadership, executing business strategies, and accelerating the achievement of the Companys performance targets.	
G-04 Does the company has a policy regarding board appraisal?	Yes
The performance evaluation of the Board of Commissioners and the Board of Directors plays a crucial role in ensuring the effectiveness of corporate governance and the achievement of the Companys strategic objectives. Through performance evaluations, areas requiring improvement can be identified, thereby providing a foundation for the Companys sustained performance improvement. The criteria and evaluations of the Board of Directors and the Board of Commissioners are outlined in the Annual and Sustainability Report under Index G-04.	
G-05 Does the company has a policy regarding board training and development?	Yes
In accordance with the Company Charter, the Company is committed to facilitating the continuous development of competencies for the Board of Directors and the Board of Commissioners. - Board of Directors: Focuses on strengthening leadership and global perspectives to remain adaptable in seizing opportunities and mitigating dynamic business risks. - Board of Commissioners: Through mandatory professional development policies, the supervisory board members update their knowledge to remain relevant to current regulations and Good Corporate Governance	

(G C G) p r a c t i c e s . This initiative aims to ensure that all company leaders are capable of performing their managerial and supervisory functions effectively amid complex business challenges.	
G-06 Does the company has a criteria regarding board appointment and re-election?	Yes
The Company implements transparent and accountable procedures for the nomination and election of members of the Board of Commissioners and the Board of Directors. This nomination process involves a thorough evaluation of the candidates track records, integrity, and dedication prior to their nomination at the General Meeting of Shareholders (GMS). The process is guided by the Articles of Association, the Board of Commissioners and Board of Directors Charter, and OJK regulations (POJK No. 33 Tahun 2014 and POJK No. 34 Tahun 2014). In determining a leadership structure aligned with long-term objectives, the Company consistently considers shareholder aspirations as well as aspects of diversity and competence relevant to the Companys specific needs.	
G-07 Does the company has a policy regarding ethics and/or anti-corruption?	Yes
The Company has established a Code of Ethics and Code of Conduct as a moral compass to foster a work culture characterized by integrity and professionalism. These policies serve as both decision making tools and mechanisms to mitigate violations, thereby supporting business sustainability and the consistent implementation of Good Corporate Governance (GCG). Additionally, the Company has implemented a binding Anti Bribery and Anti Corruption Policy applicable to all levels of the organization, from the Board of Commissioners down to employees. These preventive measures, aligned with national regulations, demonstrate the Companys tangible commitment to upholding integrity across all operational lines.	
G-08 Does the company has a policy regarding equitable treatment of shareholders?	Yes
The Company places the protection of shareholder rights as a fundamental priority in its corporate governance framework. Through an equal treatment policy, the Company guarantees the fulfillment of essential rights, starting from real-time access to material information, voting rights at the GMS, to accountable dividend distribution. Operational integrity is strengthened by strict supervision of insider trading practices and mitigating conflicts of interest in related party transactions. By optimizing transparency through official digital channels, the Company ensures that all stakeholders have an inclusive platform to actively participate in the company's growth journey.	
G-09 Does the company have a policy regarding the obligations of directors/commissioners to prevent conflicts of interest?	Yes
The Company has a comprehensive Conflict of Interest Policy and Guidelines to safeguard the organizations objectivity and integrity. This policy serves as an early-warning mechanism to ensure that positions are not misused for personal gain that could harm the Companys performance.	

D. Other

Alignment of Sustainability/Annual Reports with ESG Metrics

Kinerja	Kode	Metric Name	Pages in the Sustainability/Annual Report
Environment	E-01	Greenhouse Gas Emission Report	237
	E-02	Greenhouse Gas Emission Intensity	237
	E-03	Electricity Consumption	234
	E-04	Water Consumption	235
	E-05	Waste Generated	240
	E-06	Company Commitment to Achieving Net Zero Emission Target	240
	E-07	Company Commitment to Reduce Emission	240
Social	S-01	Gender Equality	70
	S-02	Employees by Gender and Age Group	70
	S-03	Employee Turnover Rate	244
	S-04	Number of Temporary Officers	245
	S-05	Employee Training and Development	72
	S-06	Number of Work Accidents	249
	S-07	Human Rights Violation Incidents	246
	S-08	Sexual Harassment and/or Non-Discrimination Policy	246
	S-09	Policy on Human Rights	246
	S-10	Child Labor and/or Forced Labor Policy	245
	S-11	Occupational Health and Safety Policy and Safe and Secure Work Environment are provided to all employees.	248,249
	S-12	Corporate Social Responsibility	252

Governance	G-01	Management Diversity and Independence	138,129
	G-02	Total Attendance of Directors and Commissioners to Board Meetings	131,144
	G-03	Chairman of the Board and CEO Separation Policy	150
	G-04	Board of Directors and Commissioners Assessment Policy	134,145
	G-05	Board of Directors and Commissioners Training Policy	132,146
	G-06	Special Criteria for Election of the Board	150
	G-07	Code of Ethics and/or Anti-Corruption	191,197
	G-08	Fair Treatment Policy for Shareholders	206
	G-09	Conflict of Interest Prevention Policy	204

Referenced International Standards and Third Party Verification

Alignment with sustainability reporting framework

[X] Yes [ ] No

- [X] GRI
- [ ] TCFD
- [ ] CDP
- [ ] IFRS S1
- [ ] IFRS S2
- [ ] SASB
- [ ] Others, please specify

null

Third-party assurance and/or validation

- [X] No

Thus to be informed accordingly.

Respectfully,

PT Jayamas Medica Industri Tbk

Daniel Kurniawan

Head of Corporate Secretary and Investor Relation

PT Jayamas Medica Industri Tbk

Sebelah Selatan Jalan By Pass RT 05 / RW 01 Kelurahan Sidomojo, Kecamatan

Phone : +62 31 8982349, Fax : , www.onemed.co.id

Sender Name	Daniel Kurniawan
Function	Head of Corporate Secretary and Investor Relation
Date and Time	30-04-2026 14:59
Attachment	1. Surat Penyampaian ARSR 2025 - OMED.pdf
	2. Laporan Tahunan dan Keberlanjutan 2025 - OMED.pdf

This is an official document of PT Jayamas Medica Industri Tbk that does not require a signature as it was generated electronically by the electronic reporting system. PT Jayamas Medica Industri Tbk is fully responsible for the information contained within this document.