



LAPORAN KEBERLANJUTAN **2017** SUSTAINABILITY REPORT

INOVASI
UNTUK PENGEMBANGAN BERKELANJUTAN
INNOVATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

PENJELASAN TEMA

THEME EXPLANATION



INOVASI

UNTUK PENGEMBANGAN BERKELANJUTAN

INNOVATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (PUSRI) terus berupaya untuk menghadirkan keunggulan kompetitif guna menghadapi kompetisi di industri pupuk yang kian ketat. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melakukan berbagai inovasi dalam proses produksi maupun dalam varian produk akhir yang dihasilkan Perusahaan.

Dalam proses produksi, inovasi diwujudkan dengan membangun pabrik berteknologi baru PUSRI IIB, mengembangkan proyek pabrik NPK Fusion II, proyek Steam Turbine Generator (STG) dan boiler batubara. Sementara itu, inovasi dalam varian produk akhir ditandai dengan adanya diversifikasi produk dan lini usaha Perusahaan. Dengan berbagai inovasi seperti itulah, maka PUSRI berhasil menorehkan kinerja positif pada tahun 2017.

Bagi PUSRI, inovasi adalah keharusan, sekaligus kunci penting untuk pengembangan berkelanjutan. Dengan inovasi yang tiada henti, kami optimistis akan siap bersaing, bahkan memenangkan persaingan.

PT Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) continuously strives to bring competitive advantage to face the increasingly intense competition in fertilizer industry. One of the efforts made is to carry out various innovations in the production process as well as in the final product variants produced by the Company.

In the production process, innovation was realized by building a new technology plant PUSRI IIB, developing the NPK Fusion II plant project, the Steam Turbine Generator (STG) project and the coal boiler. Meanwhile, innovation in the final product variants was marked by the diversification of the Company's products and lines of business. With such innovations, PUSRI managed to record a positive performance in 2017.

For PUSRI, innovation is a necessity, as well as an important key for sustainable development. With continuous innovation, we are optimistic that we will be ready to compete, even win the competition.

DAFTAR ISI

TABLE OF CONTENTS

| | |
|---|------------|
| Penjelasan Tema Theme Explanation | 2 |
| Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan Sustainability Performance Highlights | 4 |
| Tentang Laporan Keberlanjutan About Sustainability Report | 6 |
| Keterlibatan Pemangku Kepentingan Stakeholder Engagement | 11 |
| Laporan Direksi Board Of Directors Report | 13 |
| Profil Perusahaan Company Profile | 19 |
| Tata Kelola Keberlanjutan Sustainable Governance | 54 |
| Kinerja Ekonomi Keberlanjutan Sustainability Economic Performance | 69 |
| Kinerja Lingkungan Keberlanjutan Sustainability Environmental Performance | 95 |
| Kinerja Sosial Keberlanjutan Sustainability Social Performance | 106 |
| Indeks GRI Standards GRI Standards Index | 133 |
| Lembar Umpan Balik Feedback Sheet | 137 |



IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN

SUSTAINABILITY PERFORMANCE HIGHLIGHTS

KINERJA EKONOMI

ECONOMIC PERFORMANCE

 (dalam jutaan Rupiah)
 (in Million Rupiah)

| Uraian Description | 2017 | 2016 |
|---|--------------------|--------------------|
| Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan Direct Economic Value Generated | | |
| Pendapatan Income | 9.970.848 | 8.415.717 |
| Pendapatan bunga Interest income | 13.035 | 17.143 |
| Bagian laba dari entitas asosiasi Share in net earnings of associates | 9.886 | 11.421 |
| Pendapatan lainnya, bersih Other income, net | 63.670 | 76.510 |
| Jumlah Nilai Ekonomi yang Dihasilkan Total Economic Value Generated | 10.057.439 | 8.520.791 |
| Nilai Ekonomi Langsung yang Didistribusikan Direct Economic Value Distributed | | |
| Beban pokok pendapatan Cost of revenue | (8.029.104) | (6.732.730) |
| Beban umum dan administrasi General and administrative expenses | (420.344) | (482.651) |
| Beban penjualan Selling expenses | (198.170) | (154.807) |
| Beban bunga Interest expenses | (733.784) | (423.187) |
| Beban Pajak Penghasilan Income Tax Expense | (155.657) | (134.831) |
| Pembayaran Dividen Dividend Payment | (349.206) | (300.405) |
| Beban Kegiatan Sosial (CSR/PKBL) Social Activities Expenses (CSR/PKBL) | (32.000) | (48.199) |
| Jumlah Nilai Ekonomi Langsung yang Didistribusikan Total Direct Economic Values Distributed | (9.918.265) | (8.276.810) |
| Nilai Ekonomi yang Ditahan Economic Value Retained | 139.174 | 243.981 |

KINERJA LINGKUNGAN

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

| Uraian Description | Satuan Unit | 2017 | 2016 |
|--|----------------------------|----------------|---------------|
| Penggunaan bahan bakar gas Use of gas fuel | MMBTU | 34.469.833 | 40.513.567 |
| Konsumsi listrik Electricity consumption | kWh | 15.793.088 | 18.278.146 |
| Penggunaan air (non pabrik) Use of water (non-factory) | Meter kubik Meter cubic | 4.112.269,1 | 4.405.801,6 |
| Pengaduan masalah lingkungan Complaints on environmental issues | Laporan Report | Nihil | Nihil |
| Biaya tanggung jawab sosial aspek lingkungan hidup Cost of social responsibility for environmental aspect | Rupiah | 16.015.000.000 | 2.215.696.379 |

IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN
 SUSTAINABILITY PERFORMANCE HIGHLIGHTS

KINERJA SOSIAL
 SOCIAL PERFORMANCE

| Uraian Description | Satuan Unit | 2017 | 2016 |
|---|---------------------------------|---------------|---------------|
| Jumlah karyawan Number of employees | Orang Person | 2.252 | 2.364 |
| Total turnover Total turnover | Persen Percent | 5,60 | 6,94 |
| Jumlah remunerasi karyawan Total employee remuneration | Miliar Rupiah Billion Rupiah | 803,20 | 762,57 |
| Total biaya pengembangan kompetensi karyawan Total cost of employee competency development | Miliar Rupiah Billion Rupiah | 13,70 | 18,15 |
| Insiden pekerja anak Child labor incidents | Kasus Case | Nihil None | Nihil None |
| Insiden kerja paksa Forced labor incidents | Kasus Case | Nihil None | Nihil None |
| Insiden diskriminasi karyawan Employee discrimination incidents | Kasus Case | Nihil None | Nihil None |
| Angka kecelakaan kerja Occupational accident rate | Kasus Case | Nihil None | Nihil None |
| Jam kerja aman Safe working hours | Jam Hours | 58.929.155,3 | 36.067.797,6 |

TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN

ABOUT SUSTAINABILITY REPORT



Selamat bertemu dengan Laporan Keberlanjutan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 2017, yang selanjutnya disebut juga dengan PUSRI atau Perusahaan. Laporan Keberlanjutan ini merupakan laporan ke-4 yang diterbitkan oleh Perusahaan. Laporan sebelumnya terbit pada 1 April 2017. Kami menerbitkan Laporan ini sebagai wujud kepatuhan terhadap prinsip keberlanjutan yang tertuang dalam UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, pasal 66 ayat 2c. Pengungkapan [102-51](#)

Sebagai korporasi yang berorientasi pada keberlanjutan, kami berkomitmen untuk menerbitkan Laporan serupa setiap tahun bersamaan dengan Laporan Tahunan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Sebagai dua Laporan yang terbit terpisah, beberapa pengulangan sulit dihindarkan. Walau demikian, antara keduanya saling melengkapi dalam menyajikan informasi mengenai kinerja PUSRI.

Laporan ini berisi tentang kinerja keberlanjutan Perusahaan di bidang ekonomi, sosial dan lingkungan dengan periode pelaporan 1 Januari-31 Desember 2017. Secara keseluruhan, data dan informasi dalam laporan ini diperoleh dari unit-unit bisnis Perusahaan. Selain kinerja PUSRI, Laporan ini juga mencakup kinerja anak perusahaan yang laporan keuangannya masuk dalam Laporan Keuangan Konsolidasian. Per 31 Desember 2017, Perusahaan memiliki satu anak perusahaan, yakni PT PUSRI Agro Lestari. [102-45](#), [102-50](#), [102-52](#)

Welcome to the 2017 Sustainability Report of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, hereinafter referred to as PUSRI or Company. This Sustainability Report is the 4 Report published by the Company. The previous report was published in 1 April 2017. We are publishing this Report as a form of compliance with the principles of sustainability contained in Law No. 40 of 2007 regarding Limited Liability Company, article 66 paragraph 2c. Disclosures [102-51](#)

As a sustainability-oriented corporation, we are committed to publish similar Report every year along with PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Annual Report. As two separate published reports, some repetitions are inevitable. Even so, these two reports complement each other in presenting information about PUSRI's performance.

This report contains the Company's sustainability performance in the economic, social and environmental fields with the reporting period of January 1 to December 31, 2017. Overall, data and information in this report are obtained from business units of the Company. In addition to PUSRI's performance, this Report also takes in the performance of subsidiaries whose financial statements are included in the Consolidated Financial Statements. As of December 31, 2017, the Company has one subsidiary, namely PT PUSRI Agro Lestari. [102-45](#), [102-50](#), [102-52](#)

Data keuangan dalam Laporan ini menggunakan nominasi Rupiah, kecuali diindikasikan lain. Data mengenai kinerja keuangan dalam Laporan ini merujuk pada Neraca yang sudah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik untuk keperluan Laporan Tahunan Perusahaan. Laporan dibuat dalam dua bahasa, yakni Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Data kuantitatif dalam Laporan ini disajikan dengan menggunakan prinsip daya banding (*comparability*), minimal dalam dua tahun berturut-turut. Dengan demikian, pengguna Laporan dapat melakukan analisis tren ihwal kinerja Perusahaan. Dalam Laporan ini, tidak terdapat penyajian kembali yang bersifat memperbaiki laporan sebelumnya. 102-48, 102-49

GRI merekomendasikan penggunaan *external assurance* oleh pihak ketiga yang independen untuk memastikan kualitas dan kehandalan informasi yang disampaikan di laporan ini. Namun hal itu bukanlah persyaratan agar dapat “sesuai” dengan Pedoman. Atas pertimbangan tertentu dari manajemen, kami belum melakukan penjaminan dari pihak ketiga yang independen. Namun demikian, PUSRI menjamin kebenaran atas seluruh informasi yang disampaikan dalam Laporan ini. 102-56

Perusahaan berharap laporan ini bisa menjadi sumber informasi bagi para pemangku kepentingan untuk mengetahui ihwal kinerja keberlanjutan yang dilakukan Perusahaan selama 2017. Kami berharap Laporan ini bisa menjadi rujukan bagi segenap pemangku kepentingan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja keberlanjutan PUSRI. Selain edisi cetak, dengan pertimbangan untuk menghemat penggunaan kertas, Laporan yang sama dapat diakses melalui situs perusahaan <http://www.pusri.co.id>

Pedoman dan Standar Pelaporan

Seiring dengan mulai berlakunya Standar GRI (GRI Standards) per 1 Juli 2018, sekaligus tidak berlakunya GRI G4, maka Perusahaan mengadopsi standar terbaru tersebut dalam penulisan Laporan ini. Standar GRI adalah rujukan yang dikeluarkan oleh Global Sustainability Standards Board (GSBB) – lembaga yang dibentuk oleh Global Reporting Initiative (GRI) untuk menangani pengembangan standar laporan keberlanjutan. Sesuai dengan pilihan yang disediakan dalam Standar GRI, yakni Pilihan Inti dan Pilihan Komprehensif, Laporan ini telah disiapkan sesuai dengan Standar GRI: Pilihan Inti (Core). (102-54)

Kami berusaha untuk menyampaikan semua informasi yang perlu diungkapkan, seperti ditentukan dalam Standar GRI. Semua informasi yang terpenuhi dalam laporan ini ditandai dengan pencantuman angka pengungkapan Standar GRI di belakang kalimat atau alinea yang relevan. Data lengkap kecocokan informasi Perusahaan dengan Indeks Standar GRI disajikan di bagian belakang laporan ini, dimulai pada halaman 133 102-55

Financial data in this Report uses Rupiah nominations, unless otherwise indicated. Data on financial performance in this Report refers to the Balance Sheet that has been audited by a Public Accounting Firm for the purpose of the Company’s Annual Report. Reports are made in two languages, namely Indonesian and English. Quantitative data in this Report are presented using the principle of comparability, at least in two consecutive years. Thus, users of the Report can perform a trend analysis of Company’s performance. In this Report, there are no restatements as correction to previous report. 102-48, 102-49

GRI recommends the use of external assurance by independent third party to ensure the quality and reliability of the information submitted in this report. However, this is not a requirement to be “in accordance” with the Guidelines. Based on certain considerations from the management, we have not performed assurance from independent third party. However, PUSRI assures the truth of all information submitted in this Report. 102-56

The Company expects this report to be a source of information for stakeholders to find out about sustainability performance carried out during 2017. We hope this Report can be a reference for all stakeholders to acknowledge the implementation of PUSRI’s sustainability performance. In addition to the print edition, with the consideration to save the use of paper, the same report can be accessed through the Company’s website <http://www.pusri.co.id>

Reporting Guidelines and Standards

As the GRI Standards came into force as of July 1, 2018, as well as the non-performance of GRI G4, the Company adopts the latest standard in the writing of this Report. The GRI standards is a reference issued by the Global Sustainability Standards Board (GSBB) – an institution established by the Global Reporting Initiative (GRI) to address the development of sustainability report standards. Following the options provided in the GRI Standards, the Core Option and Comprehensive Option, this Report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core Option. (102-54)

We seek to convey all information that needs to be disclosed, as specified in the GRI Standards. All information fulfilled in this report is indicated by the inclusion of the GRI Standards disclosure number behind the relevant sentence or paragraph. Complete data of the conformity of Company’s information with the GRI Standards Index is presented at the back of this report, beginning on page 133 102-55

TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN
ABOUT SUSTAINABILITY REPORT

Proses Penetapan isi Laporan 102-46

Dalam menetapkan topik dan isi Laporan ini kami menggunakan 4 (empat) langkah yang disebutkan GRI, yaitu:

1. Mengidentifikasi aspek-aspek yang material dan *boundary* (Langkah Identifikasi);
2. Membuat prioritas atas aspek-aspek yang telah diidentifikasi pada langkah sebelumnya (Langkah Prioritas);
3. Melakukan validasi atas aspek-aspek material tersebut (Langkah Validasi);
4. Melakukan review atas Laporan setelah diterbitkan guna meningkatkan kualitas Laporan tahun berikutnya (Langkah Review).

Prinsip penetapan konten Laporan ini didasarkan pada 4 (empat) prinsip GRI, yaitu:

1. *Stakeholders inclusiveness* (pelibatan Pemangku Kepentingan), yaitu melibatkan Pemangku Kepentingan dalam penentuan aspek material yang diungkapkan dalam Laporan ini;
2. *Materiality* (materialitas), diterapkan dalam Laporan ini dengan memilih konten Laporan yang bersifat aspek-aspek yang material, yang diperlukan oleh Pemangku Kepentingan;
3. *Sustainability context* (konteks keberlanjutan) yang merupakan aspek-aspek yang terkait dengan konteks keberlanjutan, yang relevan bagi pembuat Laporan dalam membuat keputusan; dan
4. *Completeness* (kelengkapan), yaitu Laporan ini dibuat dengan ruang lingkup yang jelas untuk periode Laporan 2017 serta didukung dengan data yang lengkap.

Keempat langkah dalam menetapkan konten Laporan digambarkan dalam Bagan Alur Proses Penetapan Konten Laporan berikut ini.

Report Content Determination Process 102-46

In determining the topic and content of this Report, we use 4 (four) steps as required by GRI Standards. They are:

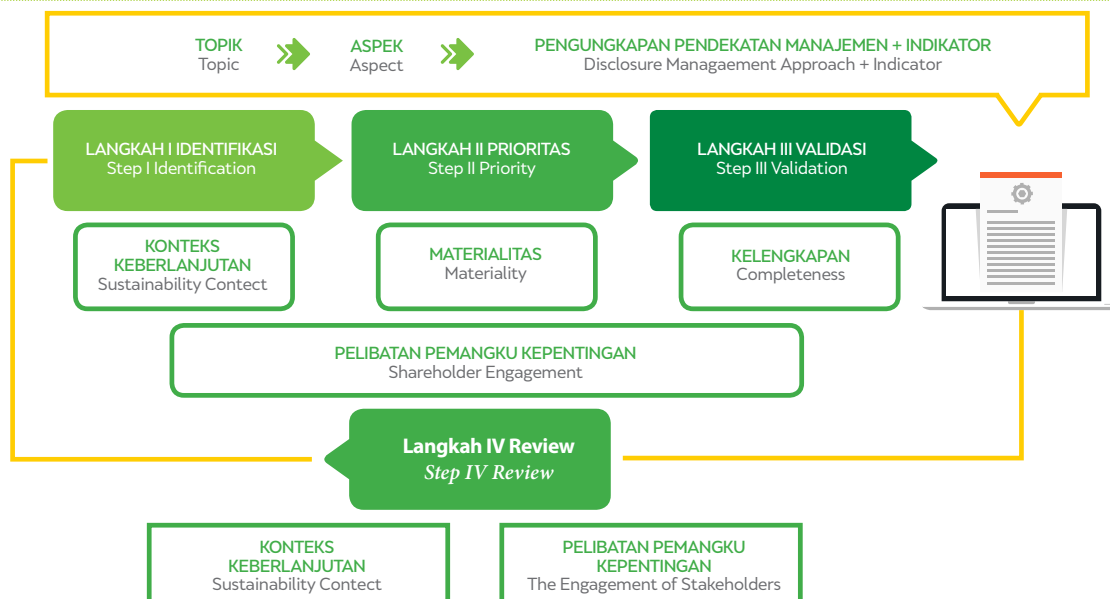
1. Identifying material and boundary aspects (Identification step);
2. Prioritizing the aspects identified in the previous step (Priority step);
3. Validating the material aspects (Validation step);
4. Reviewing report over published report to improve the quality of next year's Report (Review step).

Principle of content determination in this report is based on 4 (four) principles of GRI. They are:

1. Stakeholders inclusiveness, which involve Stakeholders in determining the material aspects disclosed in this Report;
2. Materiality, applied in this Report by selecting the Report content of material aspects required by Stakeholders;
3. Sustainability context, which is aspects related to the context of sustainability, relevant to the report maker in making decisions; and
4. Completeness, i.e. this report is made with a clear scope for the reporting period 2017 and supported with complete data.

The four steps in determining content of the Report are described in the following Flow Chart of Report Content Determination Process.

BAGAN ALUR PROSES PENETAPAN KONTEN LAPORAN
FLOW CHART OF REPORT CONTENT DETERMINATION PROCESS



Daftar Topik Material dan Batasan 102-47

Topik material dalam Laporan ini, seperti disebutkan dalam Standar GRI, adalah topik-topik yang telah diprioritaskan oleh organisasi untuk dicantumkan dalam laporan. Dimensi yang digunakan untuk menentukan prioritas, antara lain, adalah dampak bagi ekonomi, lingkungan, dan sosial. Dampak dalam Laporan ini termasuk di dalamnya yang bernilai positif. Penetapan aspek material dan *boundary* didasarkan pada isu-isu yang berpengaruh signifikan bagi Perusahaan, anak perusahaan serta seluruh Pemangku Kepentingan.

Untuk menentukan topik material, kami melakukan pengkajian ulang aspek material penerbitan sebelumnya, kemudian menetapkan topik-topik material yang sesuai dengan kondisi tahun 2017. Pengkajian ulang topik material tersebut tidak mengubah batasan topik dalam Laporan ini. Berdasarkan proses tersebut, topik material yang disepakati untuk Laporan Keberlanjutan tahun 2017 adalah sebagai berikut: 102-49.

List of Material Topics and Boundaries 102-47

The material topics in this Report, as mentioned in the GRI Standards, are topics that the organization has prioritized to be included in the report. The dimensions used to determine priorities, among others, are economic, environmental, and social impacts. Impacts in this Report include those that are of positive value. Determination of material and boundary aspects is based on issues that significantly affect the Company, its subsidiaries and all Stakeholders.

To define material topics, we reviewed the material aspects of previous publications, then determined material topics that are considered as relevant to 2017 conditions. The review of material aspects did not alter the topic boundaries in this Report. Based on such process, the material topics agreed for the 2017 Sustainability Report are as follows: 102-49.

| Topik Material Material Topic (102-47) | Kenapa Topik Ini Material Why This Topic is Material (103-1) | Nomor Pengungkapan Disclosure Number | Batasan Aspek yang Material Boundary of Material Aspects (102-46) | |
|---|--|---|---|--------------------------------|
| | | | Di dalam PUSRI Inside PUSRI | Di Luar PUSRI Outside PUSRI |
| Topik Ekonomi Economy Topic | | | | |
| Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value generated and distributed | Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders | 201-1, 201-3 | √ | |
| Dampak ekonomi tidak langsung Indirect economic impact | Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders | 203-1 | √ | √ |
| Topik Lingkungan Environmental Topic | | | | |
| Material Material | Berdampak signifikan pada keberlanjutan lingkungan Significant impact on environmental sustainability | 301-1 | √ | √ |
| Energi Energy | Berdampak signifikan pada keberlanjutan lingkungan Significant impact on environmental sustainability | 302-1, 302-4 | √ | |
| Air Water | Berdampak signifikan pada keberlanjutan lingkungan Significant impact on environmental sustainability | 303-1, 303-3 | √ | √ |
| Emisi Emission | Berdampak signifikan pada keberlanjutan lingkungan Significant impact on environmental sustainability | 305-5 | √ | √ |
| Efluen dan Limbah Effluent and Waste | Berdampak signifikan pada keberlanjutan lingkungan Significant impact on environmental sustainability | 306-2 | √ | √ |
| Topik Sosial Social Topic | | | | |
| Kepegawaian Employment | Kepatuhan pada peraturan perundang-undangan Compliance with laws and regulations | 401-1, 401-2, 401-3 | √ | |
| Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety | Berdampak signifikan pada karyawan Significant impact on employees | 403-1, 403-2 | √ | |
| Pendidikan dan Pelatihan Education and Training | Berdampak signifikan pada karyawan Significant impact on employees | 404-2, 404-3 | √ | |
| Masyarakat Setempat Local Community | Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders | 413-1 | √ | √ |

TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN
ABOUT SUSTAINABILITY REPORT

Umpan Balik

Untuk terwujudnya komunikasi dua arah, kami menyediakan Lembar Umpan Balik di bagian akhir Laporan ini. Kepada para pemangku kepentingan Perusahaan: karyawan, pelanggan, pemegang saham dan pihak-pihak terkait lainnya, kami mengundang Anda untuk menyampaikan saran, masukan dan pertanyaan atas data dan informasi yang disajikan dalam laporan ini sehingga kami dapat meningkatkan kualitas laporan dan kinerja keberlanjutan kami di masa mendatang.

Akses Informasi atas Laporan Keberlanjutan 102-53

PUSRI memberikan akses informasi seluas-luasnya bagi seluruh pemangku kepentingan, serta masyarakat mengenai laporan keberlanjutan ini dengan menghubungi:

Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Jl. Mayor Zen, Palembang 30118 – Indonesia,
Telp. +62-(711)-712222, 712111,
Fax. +62-(711)-712100, 712020,

atau dapat pula menghubungi Kantor Perwakilan Jakarta:
Jl. Taman Anggrek, Kemanggisan Jaya,
Jakarta 11480–Indonesia
Telp. +62-(21)-5481208,
Fax. +62-(21)-5305281, 5480607.
Website : www.pusri.co.id
Email : info@pusri.co.id

Feedback

For the purpose of two-way communication, we provide a Feedback Sheet at the end of this Report. To the Company's stakeholders: employees, customers, shareholders and other related parties, we invite you to submit suggestions, inputs and questions about the data and information presented in this report so that we can improve the quality of our sustainability reports and performance in the future coming.

Access to Information on Sustainability Report 102-53

PUSRI provides wide access to information for all stakeholders, and public regarding this sustainability report by contacting:

Corporate Secretary & Governanace PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Jl. Mayor Zen, Palembang 30118 – Indonesia,
Telp. +62-(711)-712222, 712111,
Fax. +62-(711)-712100, 712020,

or can also contact the Jakarta Representative Office:
Jl.Taman Anggrek, Kemanggisan Jaya,
Jakarta 11480–Indonesia
Telp. +62-(21)-5481208,
Fax. +62-(21)-5305281, 5480607.
Website : www.pusri.co.id
Email : info@pusri.co.id

KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN STAKEHOLDERS ENGAGEMENT



PUSRI mendefinisikan pemangku kepentingan sebagai kelompok atau individu yang memiliki dampak secara langsung atau pengaruh yang besar terhadap kegiatan bisnis Perusahaan. Oleh karena posisinya yang sangat penting, maka PUSRI berupaya untuk menjalin hubungan yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan dan melibatkan mereka sesuai dengan kapasitas masing-masing.

Perusahaan senantiasa berupaya untuk membangun kerja sama dan bersinergi dengan segenap pemangku kepentingan melalui wadah yang tersedia, namun tidak melebihi ketentuan yang diatur dalam Anggaran Dasar maupun peraturan perundangan yang berlaku. Dengan pendekatan ini, keberlanjutan usaha, pelaksanaan tanggung jawab sosial, dan kelestarian lingkungan dapat dilaksanakan untuk memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan. Selain itu, Perusahaan juga berupaya untuk menyelenggarakan komunikasi yang intensif bersama kelompok-kelompok pemangku kepentingan, dan mengupayakan pelibatan kelompok-kelompok tersebut sesuai dengan harapan masing-masing pemangku kepentingan.

Melalui tabel di bawah ini, kami menyampaikan bentuk-bentuk keterlibatan para pemangku kepentingan berdasarkan pengaruh dominan kelompok-kelompok tersebut terhadap keberlangsungan usaha Perusahaan, atau sebaliknya, yang berkaitan dengan aspek ekonomi, sosial, atau lingkungan.

PUSRI defines stakeholders as groups or individuals who have direct impact or large influence on the Company's business activities. Because of its very important position, PUSRI strives to establish good relationship with all stakeholders and involve them according to their respective capacities.

The Company constantly seeks to build synergic partnership with all stakeholders through available medium but not violating regulation under Articles of Association or other prevailing laws and regulations. By using this approach, business sustainability, implementation of social responsibility and environment preservation can be performed to provide benefit for the stakeholders. The Company also strives to develop intensive communication altogether with stakeholders group, and facilitate these stakeholders group engagement according to the aspiration of each stakeholders.

In the following table, we present type of stakeholders' engagement by classification of dominant influence of these groups for Company's business sustainability, or vice versa, related with economic, social or environment aspects. [G4-25] [G4-40]

KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN
STAKEHOLDERS ENGAGEMENT

| Pemangku Kepentingan 102-40 Stakeholders | Basis Penetapan 102-42 Basis of Determination | Metode Pelibatan 102-43 Engagement Method | Topik Utama yang Diajukan 102-44 Proposed Main Topics |
|--|--|--|--|
| Pelanggan Customers | Pengaruh Ketergantungan Influence Dependency | Website Kunjungan langsung Call center Pengukuran Kepuasan Website Direct visit Call center Satisfaction survey | Kepuasan dari kualitas pelayanan perusahaan, keberlangsungan perusahaan berikut dengan produk perusahaan. <i>Satisfaction from the quality of company's services, the company's sustainability along with its products.</i> |
| Karyawan Employees | Kedekatan Pengaruh Tanggung Jawab Ketergantungan Proximity Responsibility Influence Dependency | Serikat Pekerja Labor Union | Iklim kerja yang kondusif, dan kesempatan kerja yang sama <i>Conducive working climate and equal employment opportunities</i> |
| Pemegang Saham Shareholders | Tanggung Jawab Pengaruh Ketergantungan Responsibility Influence Dependency | RUPS GMS | Keberlangsungan perusahaan, pencapaian kinerja dan profitabilitas perusahaan, serta penerapan tata kelola perusahaan yang baik. <i>The company's sustainability, the company's performance achievement and profitability, as well as the implementation of good corporate governance.</i> |
| Pemerintah Government | Kedekatan Pengaruh Tanggung Jawab Proximity Influence Responsibility | Dengar pendapat DPR Pelaporan yang teratur kepada regulator dan pemerintah Audiensi dengan aparat Pemerintahan MoU dengan Kepolisian Daerah, Kejaksaan Tinggi, dan BPKP Perwakilan Propinsi DPR hearings Regular reporting to regulators and government Hearing with Government officials MoU with Regional Police, High Prosecutor's Office, and Provincial BPKP Representatives | Hubungan kemitraan untuk perkembangan industri dan kepatuhan pada aspek peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan <i>Partnership relationships for industrial development and compliance with aspects of regulations and provisions that have been set</i> |
| Mitra Kerja Business Partners | Pengaruh Ketergantungan Influence Dependency | Kontrak kerja Mitra investasi Website Family Gathering dengan Petani, Pengecer dan Distributor Work contract Investment partners Website Family Gathering with Farmers, Retailers and Distributors | Mekanisme pengadaan barang dan jasa dan transparansi penyeleksi pengadaan barang dan jasa yang menerapkan tata kelola perusahaan yang baik <i>Mechanism of procurement of goods and services and transparency of procurement of goods and services selection that implement good corporate governance</i> |
| Media Massa Mass Media | Kedekatan Pengaruh Proximity Influence | Press release Media Visit Press tour Press Conference Press release Media Visit Press tour Press Conference | Transparansi, keterbukaan serta akses informasi mengenai aspek kinerja Perusahaan serta hubungan sebagai <i>check and balance partner</i> <i>Transparency, openness and access to information regarding aspects of Company's performance and relationships as a check and balance partner</i> |
| Masyarakat Community | Kedekatan Pengaruh Proximity Influence | Aktivitas CSR MoU dengan Perguruan Tinggi untuk melakukan kerja praktek mahasiswa dan magang sarjana, kunjungan kerja lapangan, serta penelitian, kunjungan kerja dari universitas luar negeri CSR activities MoU with Universities to organize practical work for students and undergraduate internships, field work visits, as well as research, working visits from overseas universities | Kebutuhan akan lapangan pekerjaan, partisipasi perusahaan dalam mendukung kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat. <i>Need for employment, Company's participation in supporting community welfare and empowerment.</i> |

LAPORAN DIREKSI 102-14

BOARD OF DIRECTORS REPORT 102-14



Keberhasilan PUSRI membukukan kinerja positif pada tahun 2017 tak lepas dari komitmen PUSRI untuk terus melakukan inovasi, baik dalam proses produksi maupun dalam varian produk akhir yang dihasilkan Perusahaan. Dengan berbagai inovasi itulah, PUSRI berhasil menghadirkan keunggulan kompetitif guna menghadapi kompetisi di industri pupuk yang kian ketat.

Innovation and efficiency are the major strategies pursued by PUSRI in 2017, as can be seen in the operational commencement of PUSRI IIB plant as well as the progress of fuel conversion project of Steam Turbine Generator and Coal Boiler.

Mulyono Prawiro

Direktur Utama
President Director

Para Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Puji syukur marilah kita panjatkan ke hadirat Tuhan yang Maha Esa. Sebab, hanya karena perkenan-Nya, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dapat melalui tahun 2017 dengan mencatatkan kinerja positif.

Pada kesempatan yang berbahagia ini, izinkan kami menyampaikan Laporan Keberlanjutan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 2017. Kami menerbitkan Laporan ini sebagai wujud kepatuhan terhadap prinsip keberlanjutan yang tertuang dalam UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, pasal 66 ayat 2c.

Laporan ini merupakan laporan ke-4 yang diterbitkan Perseroan. Laporan terakhir terbit pada 1 April 2017. Sebagai dua Laporan yang terbit terpisah, beberapa pengulangan sulit dihindarkan. Walau demikian, antara keduanya saling melengkapi dalam menyajikan informasi mengenai kinerja PUSRI.

Seiring dengan mulai berlakunya Standar GRI (GRI Standards) per 1 Juli 2018, sekaligus tidak berlakunya GRI G4, maka Perusahaan mengadopsi standar terbaru tersebut dalam penulisan Laporan ini. Standar GRI adalah rujukan yang dikeluarkan oleh Global Sustainability Standards Board (GSBB) – lembaga yang dibentuk oleh Global Reporting Initiative (GRI) untuk menangani pengembangan standar laporan keberlanjutan. Sesuai dengan pilihan yang disediakan dalam Standar GRI, yakni Pilihan Inti dan Pilihan Komprehensif, Laporan ini telah disiapkan sesuai dengan Standar GRI: Pilihan Inti (Core).

Laporan ini berisi tentang kinerja keberlanjutan Perusahaan di bidang ekonomi, sosial dan lingkungan dengan periode pelaporan 1 Januari-31 Desember 2017. Secara keseluruhan, data dan informasi dalam laporan ini diperoleh dari unit-unit bisnis Perusahaan. Selain kinerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, Laporan ini juga mencakup kinerja anak perusahaan yang laporan keuangannya masuk dalam Laporan Keuangan Konsolidasian.

Kinerja Ekonomi Keberlanjutan

Sektor pertanian merupakan salah satu motor penggerak utama ekonomi Indonesia. Sebab, sektor ini merupakan sumber penghasil bahan keputuhan pokok, sandang dan papan, sekaligus menyediakan lapangan kerja yang cukup besar bagi rakyat. Apabila sektor pertanian berhasil dibangun dan mampu menghasilkan produk-produk terbaik dengan jumlah yang melimpah, maka laju impor akan bisa ditekan.

Untuk meningkatkan produksi pertanian, yang ujungnya adalah terwujudnya ketahanan dan swasembada pangan, bahkan mengekspor pangan, keberadaan pupuk sangat penting. Kelompok Tani Nelayan Andalan (KTNA) menyatakan bahwa proporsi pupuk dalam struktur biaya produksi padi cukup besar, yaitu sekitar 10,40%. Sedangkan perannya dalam keberhasilan produksi mencapai 20%

Dear Stakeholders,

Let us send our praise and gratitude to the God Almighty. Since only upon his approval, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang can sail through 2017 with a positive performance.

On this joyful occasion, allow us to present PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 2017 Sustainability Report. We are publishing this Report as a form of compliance with the principles of sustainability contained in Law No. 40 of 2007 regarding Limited Liability Companies, article 66 paragraph 2c.

This report is the fourth report published by the Company. The last report was published on 1 April 2017. As two separate published reports, some repetitions are inevitable. Even so, these two reports complement each other in presenting information about PUSRI's performance.

As the GRI Standards came into force as of July 1, 2018, as well as the non-performance of GRI G4, the Company adopts the latest standard in the writing of this Report. The GRI standards is a reference issued by the Global Sustainability Standards Board (GSBB) - an institution established by the Global Reporting Initiative (GRI) to address the development of sustainability report standards. Following the options provided in the GRI Standards, the Core Option and Comprehensive Option, this Report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core Option.

This report contains the Company's sustainability performance in the economic, social and environmental fields with the reporting period of January 1 to December 31, 2017. Overall, data and information in this report are obtained from business units of the Company. In addition to PUSRI's performance, this Report also takes in the performance of subsidiaries whose financial statements are included in the Consolidated Financial Statements.

Sustainability Economic Performance

The agricultural sector is one of the main driving force of the Indonesian economy. Due to the fact that this sector is a source of primary needs material, clothing and shelter, as well as providing a wide employment opportunity for the people. If the agricultural sector is successfully built and is able to produce the best products in abundant quantities, then the pace of imports can be reduced.

To increase agricultural production, which leads to the realization of food security and self-sufficiency, even exporting food, the presence of fertilizer is very important. Kelompok Tani Nelayan Andalan (KTNA) stated that the fertilizer proportion in the cost structure of rice production is quite large, which is around 10.40%. While its role in the success of production is 20%

Besarnya proporsi pupuk dalam pertanian di Tanah Air merupakan peluang dan pasar yang sangat signifikan bagi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Selama tahun 2017, Perusahaan berhasil memanfaatkan peluang dan mengisi ceruk pasar dengan baik sehingga membukukan kinerja positif, seperti disajikan dalam tabel distribusi nilai ekonomi berikut:

The amount of fertilizer proportion in agriculture in the country is a very significant opportunity and market for PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. In 2017, the Company managed to capitalize on opportunities and fill a niche market satisfactorily, hence a positive performance was recorded as presented in the following economic value distribution table:

DISTRIBUSI NILAI EKONOMI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG 2017

ECONOMIC VALUE DISTRIBUTION OF PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG 2017

 (dalam jutaan Rupiah)
 (in Million Rupiah)

| Uraian Description | 2017 | 2016 |
|--|-------------|-------------|
| Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan Direct Economic Value Generated | | |
| Pendapatan Pendapatan | 9.970.848 | 8.415.717 |
| Pendapatan bunga Pendapatan bunga | 13.035 | 17.143 |
| Bagian laba dari entitas asosiasi Bagian laba dari entitas asosiasi | 9.886 | 11.421 |
| Pendapatan lainnya, bersih Pendapatan lainnya, bersih | 63.670 | 76.510 |
| Jumlah Nilai Ekonomi yang Dihasilkan Jumlah Nilai Ekonomi yang Dihasilkan | 10.057.439 | 8.520.791 |
| Nilai Ekonomi Langsung yang Didistribusikan Direct Economic Value Distributed | | |
| Beban pokok pendapatan Beban pokok pendapatan | (8.029.104) | (6.732.730) |
| Beban umum dan administrasi Beban umum dan administrasi | (420.344) | (482.651) |
| Beban penjualan Beban penjualan | (198.170) | (154.807) |
| Beban bunga Beban bunga | (733.784) | (423.187) |
| Beban Pajak Penghasilan Beban Pajak Penghasilan | (155.657) | (134.831) |
| Pembayaran Dividen Pembayaran Dividen | (349.206) | (300.405) |
| Beban Kegiatan Sosial (CSR/PKBL) Beban Kegiatan Sosial (CSR/PKBL) | (32.000) | (48.199) |
| Jumlah Nilai Ekonomi Langsung yang Didistribusikan Jumlah Nilai Ekonomi Langsung yang Didistribusikan | 9.918.265 | 8.276.810 |
| Nilai Ekonomi yang Ditahan Retained Economic Value | 139.174 | 243.981 |

Kinerja Lingkungan Keberlanjutan

Sebagai korporasi yang bertanggungjawab, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang berkomitmen untuk menjaga dan peduli terhadap kelestarian lingkungan hidup dengan mengacu pada UU No.32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Bersama segenap pemangku kepentingan, PUSRI berkomitmen tidak hanya fokus terhadap proses pencapaian ekonomi, tetapi juga pada upaya bersama menjaga dan melestarikan lingkungan hidup.

Sustainability Environmental Performance

As a responsible corporation, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang is committed to safeguarding and caring for environmental sustainability by referring to Law No.32 of 2009 concerning Environmental Protection and Management. Together with all stakeholders, PUSRI has the commitment to not only focus on the process of economic achievement, but also on joint efforts to protect and conserve the environment.

LAPORAN DIREKSI 102-14
BOARD OF DIRECTORS REPORT 102-14

Komitmen PUSRI terhadap kelestarian lingkungan sejalan dengan spirit Perusahaan dalam mewujudkan industri pupuk yang ramah lingkungan. Sebab itu, seluruh kegiatan operasional yang dilaksanakan Perusahaan senantiasa mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengelolaan lingkungan agar dampak negatif terhadap lingkungan dapat diminimalkan. Untuk mendukung komitmen dan spirit tersebut, selama tahun 2017, PUSRI terus melakukan berbagai inovasi yang ditujukan untuk efisiensi pemanfaatan material maupun energi yang bersumber dari alam.

Dengan berbagai upaya yang sungguh-sungguh, upaya efisiensi yang dilakukan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menuai hasil. Antara lain, volume total bahan bakar gas yang dipakai Perusahaan pada tahun 2017 adalah sebesar 34.469.833 MMBTU, turun 6.043.734 MMBTU dibanding tahun 2016 dengan penggunaan sebesar 40.513.567 MMBTU; konsumsi listrik selama tahun 2017 tercatat sebesar 15.793.088 kWh, turun dibanding tahun 2016, dengan penggunaan listrik sebesar 18.278.146 kWh; sedangkan penggunaan air bersih (*filter water*) oleh Perusahaan (non-pabrik) selama tahun 2017 adalah sebesar 4.112.269,1 meter kubik, turun dibanding tahun 2016 dengan penggunaan air sebesar 4.405.801,6 meter kubik.

Selain berhasil melakukan berbagai efisiensi sumber daya alam yang ketersediannya terbatas, komitmen Perusahaan terhadap lingkungan juga ditunjukkan dengan tidak adanya pengaduan dari masyarakat atau pihak manapun terkait masalah pencemaran lingkungan atau hal semacamnya. Lebih dari itu, selama tahun 2017, kami juga berhasil meraih sejumlah penghargaan bergengsi di bidang lingkungan, yakni:

PUSRI's commitment to environmental sustainability is in line with the Company's spirit in realizing an environmentally sound fertilizer industry. Therefore, all operational activities carried out by the Company always comply with the laws and regulations governing environmental management so that negative impacts on the environment can be minimized. To support this commitment and spirit, throughout 2017, PUSRI continued to carry out various innovations aiming at efficient use of materials and energy sourced from nature.

With heartfelt efforts, the efficiency measures carried out by PT Pupuk Sriwidjaja Palembang reaped a result. Among others are, the total volume of natural gas used by the Company in 2017 was 34,469,833 MMBTU, down by 6,043,734 MMBTU compared to 2016 with the use of 40,513,567 MMBTU; electricity consumption in 2017 was recorded at 15,793,088 kWh, down from 2016 with electricity usage of 18,278,146 kWh; while the use of filter water by the Company (non-factory) in 2017 was 4,112,269.1 cubic meters, down from 2016 with water usage of 4,405,801.6 cubic meters.

In addition to succeeding in carrying out various efficiency of natural resources with limited availability, the Company's commitment to the environment is also shown by the absence of complaints from the public or any parties related to environmental pollution or similar issues. Moreover, in 2017, we also won a number of prestigious awards in the field of environment, namely:

TABEL PENGHARGAAN DI BIDANG LINGKUNGAN HIDUP 2017
TABLE OF ENVIRONMENTAL AWARDS IN 2017

| No. | Jenis Penghargaan Type of Award | Diberikan oleh Awarded by |
|-----|--|---|
| 1 | Indonesia Green Awards Kategori: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Menghemat Energi dan Penggunaan Energi Baru & Terbarukan ▪ Penyelamatan Sumber Daya Air ▪ Mempelopori Pencegahan Polusi ▪ Mengembangkan Sampah Terpadu ▪ Mengembangkan Keanekaragaman Hayati "Indonesia Green Awards" | La Tofi School of CSR |
| 2 | Industri Hijau Level 4 Green Industry Level 4 | Kementerian Perindustrian Ministry of Industry |
| 3 | Proper Peringkat Hijau Proper Green Rating | Kementerian lingkungan Hidup dan Kehutanan. Ministry of Natural Environment and Industry |

Kinerja Sosial Keberlanjutan

Keberhasilan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang mencatatkan kinerja positif pada tahun 2017 merupakan hasil kerja kolektif dan dukungan dari para pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Salah satu pemangku kepentingan internal yang memiliki sumbangsih sangat besar bagi pencapaian Perusahaan adalah karyawan. Mereka adalah penggerak roda organisasi, sekaligus ujung tombak bagi Perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen/pelanggan. Tanpa keberadaan karyawan, otomatis Perusahaan tidak akan bisa beroperasi dan mencatatkan kinerja yang baik.

Dengan posisi karyawan yang sangat penting, kami selalu berupaya untuk memenuhi hak-hak karyawan sebagai diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Untuk memenuhi hak-hak tersebut, jumlah remunerasi karyawan yang dikeluarkan Perusahaan pada tahun 2017 tercatat sebesar Rp803,20 miliar yang diberikan untuk 2.252 karyawan. Jumlah tersebut naik dibanding tahun 2016 dengan jumlah remunerasi sebesar Rp762,57 miliar untuk 2,364 karyawan.

Selain memperhatikan remunerasi, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang juga berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi para karyawan melalui berbagai pelatihan dan pengembangan. Selama tahun pelaporan, Perusahaan mengeluarkan dana untuk pengembangan kompetensi karyawan sebesar Rp13,70 miliar.

Hal yang tak kalah penting, selama tahun 2017, tidak tercatat adanya insiden pekerja anak, kerja paksa, maupun diskriminasi di kalangan karyawan. Selain itu, atas keberhasilan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang memberikan tempat kerja yang aman, kami meraih *Zero Accident Award* dari BPJS Ketenagakerjaan (Peringkat 3 Nasional).

Selain karyawan, pelanggan merupakan pemangku kepentingan yang sangat menentukan keberhasilan dan kinerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Sebab itu, Perusahaan terus berupaya memberikan pelayanan terbaik sehingga mereka mendapatkan kepuasan yang maksimal, sekaligus menjadi pelanggan yang loyal. Untuk mengetahui hal itu, kami secara rutin melakukan survei pelanggan. Berdasarkan survei pelanggan tahun 2017 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Kepuasan Pelanggan
Dari serangkaian hasil survei tersebut dapat disimpulkan bahwa pelanggan PUSRI merasa "sangat puas" terhadap produk yang telah dihasilkan PUSRI sepanjang 2017.
- b. Loyalitas Pelanggan
Dari serangkaian survei yang telah dilakukan terhadap loyalitas pelanggan PUSRI, dapat disimpulkan bahwa di tengah persaingan yang cukup ketat, PUSRI masih memiliki pangsa pasar yang cukup loyal terhadap produk-produk yang telah dihasilkan.

Sustainability Social Performance

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang's success in recording a positive performance in 2017 was the result of collective work and support from stakeholders, both internal and external. One of the internal stakeholders who has a very substantial contribution to the Company's achievement is employees. They are the driving force of the organization's wheel, as well as the spearhead of the Company in providing the best service to consumers/customers. Without them, the Company will not be able to operate and record a good performance.

Considering the very important position that employees have, we always strive to fulfill employees' rights as regulated in the Law of Manpower. To fulfill these rights, the amount of employee remuneration issued by the Company in 2017 was recorded at Rp. 803.20 billion, which was given to 2,252 employees. This amount increased compared to 2016 with the amount of remuneration amounting to Rp.762.57 billion for 2,364 employees.

Apart from paying attention to the remuneration, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang is also committed to continuously improving the competencies of its employees through various training and development. During the reporting year, the Company spent Rp.13.70 billion for employee competencies development.

Equally important, there were no incidents of child labor, forced labor, or discrimination among employees in 2017. Moreover, for the success of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang in providing a safe workplace, we won the Zero Accident Award from the BPJS Employment (National Rank 3).

In addition to employees, customers are stakeholders who greatly determine the success and performance of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Therefore, the Company continues to strive to provide the best service so that maximum satisfaction can be obtained, and they will become loyal customers. To identify this, we routinely conduct customer survey. The results of 2017 customer survey are as follows:

- a. Customer satisfaction
From the results of a series of survey, it can be concluded that PUSRI's customers feel "very satisfied" with the products that PUSRI has produced throughout 2017.
- b. Customer loyalty
From a series of surveys that have been conducted on PUSRI customer loyalty, it can be concluded that in the midst of intense competition, PUSRI still has a market share, which is quite loyal to the products that have been produced.

Apresiasi Kami

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menyadari bahwa keberhasilan Perusahaan melalui tahun 2017 dengan kinerja memuaskan tak lepas dari peran banyak pihak, mulai dari Dewan Komisaris, para pemegang saham, pemangku kepentingan, pelanggan, dan pemasok. Untuk itu, mewakili Direksi, izinkan kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan dukungannya selama ini.

Ungkapan serupa juga kami sampaikan kepada seluruh karyawan. Terima kasih atas loyalitas dan dedikasi yang telah diberikan. Kami berharap, dukungan serupa itu terus diberikan sejalan dengan semakin beratnya tantangan yang dihadapi oleh Perseroan pada tahun-tahun mendatang. Dengan dukungan dan kerjasama itulah, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang akan terus tumbuh dan berkembang di masa-masa mendatang. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan kemudahan dan mengabulkan harapan kita semua.

Salam keberlanjutan dari kami

Our Appreciation

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang realizes that the Company's success to sail through 2017 with satisfying performance cannot be separated from the role of many parties, starting from the Board of Commissioners, shareholders, stakeholders, customers and suppliers. For that, on behalf of the Board of Directors, allow us to express our gratitude for the cooperation and support that has been all this time.

The same gratitude also goes to all employees. We would like to thank you for the loyalty and dedication that has been given. We hope that such support will continue to be given in line with the increasingly severe challenges faced by the Company in upcoming years. With this support and cooperation, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang will be able to continue to grow and develop in the future. May God Almighty provide convenience and grant all of our wishes.

Sustainability greetings from us

Palembang, 1 April 2018



Mulyono Prawiro
Direktur Utama
President Director

PROFIL PERUSAHAAN

COMPANY PROFILE



| | |
|--|--|
| Nama Perusahaan 102-1, 102-5 Company Name | PT Pupuk Sriwidjaja Palembang |
| Nama Inisial Initial | PUSRI |
| Tanggal Pendirian dan Beroperasi Komersial Date of Establishment and Operational Commencement | 12 November 2010 November 12, 2010 |
| Dasar Hukum Pembentukan Legal Basis of Establishment | Akta No. 14 Tanggal 12 November 2010 yang dibuat di hadapan Notaris Fathiah Helmi, S.H., Notaris yang berkedudukan di Jakarta, dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM dengan Surat Keputusan No. AHU-57993 AH.01.01 tahun 2010 tanggal 13 Desember 2010 Deed No. 14 dated November 12, 2010 made before Notary Fathiah Helmi, S.H., Notary domiciled in Jakarta, and has been approved by the Minister of Law and Human Rights under Decree No. AHU-57993 AH.01.01 year 2010 dated December 13, 2010 |
| Bidang Usaha 102-2 Line of Business | Industri, perdagangan, jasa di bidang perpupukan, petrokimia, agrokimia, agro industri dan kimia, lainnya Industry, trading, services in fertilizer, petrochemical, agrochemical, agro industry and chemicals, others |
| Kepemilikan Saham 102-5 Share Ownership | PT Pupuk Indonesia (Persero) : 99,9997% PT Pupuk Indonesia (Persero): 99.9997% Yayasan Kesejahteraan Karyawan PUSRI : 0,0003% PUSRI Employee Welfare Foundation: 0.0003% |
| Modal Dasar Authorized Capital | Rp 15.000.000.000.000,00 (Lima Belas Triliun Rupiah) Rp 15.000.000.000.000,00 (Fifteen Trillion Rupiah) |
| Modal Ditempatkan Issued Capital | Rp4.228.086.000.000,00, atau 4.228.086 lembar saham masing-masing senilai Rp1.000.000 Rp4,228,086,000,000 or 4,228,086 shares each valued at Rp1,000,000 |
| Jumlah Karyawan 102-8 Number of Employees | 2.252 orang (per 31 Desember 2017) 2,252 employees (as of December 31, 2017) |
| Jaringan Usaha dan Produksi Business Network and Production | Pupuk dan Amonia Fertilizer and Ammonia |
| Entitas Anak dan Asosiasi Subsidiaries and Associates | Entitas Anak: Subsidiaries: PT PUSRI Agro Lestari Entitas Asosiasi: Associates: PT Pupuk Indonesia Logistik PT Pupuk Indonesia Energi PT Puspertindo PT Pupuk Indonesia Pangan |
| Kontak Pusat 102-3 Head Office | Jl. Mayor Zen Palembang 30118, Indonesia Tel.: 62-(711)-712222 / 712111 Fax.: 62-(711)-712100 / 712020 Email: info@pusri.co.id |
| Kantor Perwakilan Jakarta Jakarta Representative Office | Jl. Taman Anggrek, Kemanggisan Jaya, Jakarta 11480-Indonesia Tel.: 62-(21)-5481208 Fax.: 62-(21)-5305281 / 5480607 |
| Situs Web Website | www.pusri.co.id |
| Kontak Perusahaan Company Contact | TRIANA ROSPITA SEKRETARIS PERUSAHAAN & TATA KELOLA CORPORATE SECRETARY & GOVERNANCE Tel.: +62-(711) 712222 / +62-(0711) 712111 Fax.: +62-(711) 712100 / +62-(0711) 712020 Email: info@pusri.co.id |
| Layanan Pengaduan Customer Care | Hallo PUSRI 08001200011 Hallo PUSRI 08001200011 |

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

Sekilas PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Sejarah PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, selanjutnya disebut sebagai "PUSRI" atau "Perusahaan", berawal dari pendirian Pabrik Urea pertama di Indonesia, yakni PT Pupuk Sriwidjaja. Perusahaan yang kemudian lebih dikenal dengan sebutan PUSRI ini didirikan pada akhir tahun 1959 di Palembang, Sumatera Selatan. [102-1](#)

Waktu terus berjalan, 51 tahun kemudian, tepatnya pada kuartal akhir 2010, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang berdiri. Pendirian tersebut merupakan bagian dari mekanisme pemisahan tidak murni (spin off). PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, yang tetap disebut sebagai PUSRI, menjadi anak perusahaan dan beroperasi efektif sejak 1 Januari 2011 sedangkan PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) menjadi perusahaan induk. Terhitung sejak tanggal 5 April 2012, PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) secara resmi berganti nama menjadi PT Pupuk Indonesia (Persero), yang disebut juga sebagai Pupuk Indonesia Holding Company ("PIHC").

Setelah diresmikan, PIHC mulai melakukan restrukturisasi dengan memisahkan aktiva dan pasiva Perusahaan. PIHC berkedudukan di Jakarta dan membawahi 7 (tujuh) anak usaha, diantaranya adalah PT ReKayasa Industri yang merupakan anak usaha penyertaan langsung dan bergerak di bidang *Engineering, Procurement, Construction* (EPC) dan PT Mega Eltra yang bergerak di bidang usaha perdagangan umum.

Untuk menunjang kinerja operasional jangka panjang, Perusahaan melakukan pembangunan Pabrik PUSRI-II-B. Acara peresmian tiang pancang (*ground breaking*) dilaksanakan oleh Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang saat itu dijabat Dahlan Iskan, pada tanggal 8 April tahun 2013. Pabrik PUSRI-II-B merupakan pabrik yang pertama kali dibangun atas nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dan didesain ramah lingkungan serta hemat energi. Pabrik PUSRI-II-B mulai berproduksi secara commissioning pada akhir tahun 2016.

Ketika masih menjadi satu dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja yang didirikan pada tahun 1959, perusahaan ini mendapat tugas melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program Pemerintah di bidang industri pupuk dan industri kimia lainnya untuk menunjang ekonomi dan pembangunan nasional. PT Pupuk Sriwidjaja memiliki 1 (satu) unit pabrik berkapasitas 100 ribu ton urea per tahun. Namun sepanjang tahun 1972 hingga 1994 PT Pupuk Sriwidjaja mengalami perkembangan pesat. Dari waktu ke waktu, beberapa pabrik baru kemudian didirikan untuk meningkatkan kapasitas produksi hingga mencapai kapasitas terpasang 2,26 juta ton urea per tahun.

Seiring dengan pembangunan pabrik-pabrik baru dan munculnya sejumlah pabrik pupuk lain di Indonesia, persaingan industri pupuk mulai ketat. PT Pupuk Sriwidjaja kemudian mulai mengubah orientasi dari produksi ke pasar. Untuk itu, PT Pupuk Sriwidjaja mulai membangun jaringan distribusi dan pemasaran serta sarana dan prasarana pendukungnya hingga menjangkau segenap pelosok Nusantara.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang At A Glance

The history of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, hereinafter referred to as "PUSRI" or "Company", began with the establishment of the first Urea Plant in Indonesia called PT Pupuk Sriwidjaja. The Company which was later more known as PUSRI was established at the end of 1959 in Palembang, South Sumatera. [102-1](#)

Time passes by and 51 years later, precisely at the last quarter of 2010, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang was established. The establishment was as part of a spin off mechanism. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, which maintains the name PUSRI, became a subsidiary company and effectively in operation from January 1, 2011. On the other hand, PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) became a holding company. In April 5, 2012, PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) officially changed its name to PT Pupuk Indonesia (Persero) or also known as Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC).

Once it was official, PIHC began to restructure its assets and liabilities. PIHC is domiciled in Jakarta and oversees 7 (seven) subsidiaries. One of them is PT ReKayasa Industri, a direct investment subsidiary company engaged in Engineering, Procurement & Construction (EPC) and PT Mega Eltra that is operated in general trading business.

To support long-term operational plan, the Company started to build another manufacturing facility, Pusri II-B. The ground breaking ceremony was attended by the Ministry of State Owned Enterprises (SOE) Dahlan Iskan on April 8, 2013. The Pusri II-B plant is the first plant built under PT Pupuk Sriwidjaja Palembang and designed as an ecofriendly and energy efficient plant facility. Pusri II-B is scheduled to operate in the end of 2016.

While still being one with the name of PT Pupuk Sriwidjaja which was founded in 1959, the Company was mandated to implement and support government policies and programs in fertilizer and other chemicals industry to support the national economy and development. Back then, PT Pupuk Sriwidjaja owned 1 (one) plant facility with a production capacity of 100,000 tons of urea per year. During the year of 1972 to 1994, the Company grew rapidly. From time to time, several new plants are then built to increase production capacity to reach an installed capacity of 2.26 million tons of urea per year.

Along with the emergence of new plants and other new fertilizer plants in Indonesia, the fertilizer industry became an intensely competitive business. PT Pupuk Sriwidjaja then actively expanded its business from a production-only company to include market orientation. To that end, PT Pupuk Sriwidjaja started to build its distribution and market network to support the expansion to reach urban and rural area in Indonesia.

Sejak tahun 1979, Pemerintah menugaskan PT Pupuk Sriwidjaja untuk mendistribusikan dan memasarkan pupuk bersubsidi ke seluruh wilayah Indonesia. Pada periode tersebut ada pembebasan tata niaga pupuk namun kemudian mulai tahun 2003 Pemerintah membentuk rayonisasi wilayah pemasaran dan distribusi pupuk bersubsidi. Sejak tahun 2011, setelah dilakukan *spin-off*, PUSRI bertanggung jawab menangani produksi, distribusi, dan pemasaran pupuk dengan wilayah pemasaran Sumatera bagian Selatan, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, Banten, dan DKI Jakarta.

Sejalan dengan pertumbuhan industri pupuk, PUSRI mengembangkan kegiatan usaha dan produksinya agar bernilai tambah tinggi dengan memanfaatkan teknologi. Salah satunya adalah teknologi proses produksi urea ACES 21 yang dikenal efisien dan hemat energi. Teknologi ini merupakan hasil riset dan pengembangan PUSRI bekerja sama dengan Toyo Engineering Corporation (TEC) dari Jepang.

ACES 21 merupakan sebuah inovasi dengan visi jauh ke depan yang menjadikan PUSRI sebagai produsen pupuk yang memiliki *technical know-how* dalam pengelolaan dan pemeliharaan pabrik secara efisien. Kombinasi keunggulan di bidang produksi, distribusi, pemasaran, sumber daya manusia, dan teknologi menjadikan PUSRI sebagai perusahaan pupuk terkemuka yang diperhitungkan di industri pupuk nasional.

Informasi tentang Perubahan Nama dan/atau Status Badan Hukum 102-1

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang didirikan sebagai bagian dari mekanisme pemisahan tidak murni (*spin off*) atas pembentukan PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) yang kemudian menjadi holding. Pendirianya berdasarkan pada Akta No. 14 Tanggal 12 November 2010 yang dibuat di hadapan Notaris Fathiah Helmi, S.H., Notaris yang berkedudukan di Jakarta. PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) kemudian berubah nama menjadi PT Pupuk Indonesia (Persero), disebut juga sebagai Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC). Sejak berdiri tahun 2010, Perusahaan tidak pernah melakukan perubahan nama dan/atau status badan hukumnya.

Kegiatan Usaha Berdasarkan Anggaran Dasar 102-2

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan yang tercantum dalam Akta No.26 yang dibuat di hadapan Lumassia SH. Tanggal 19 Januari 2011, Notaris di Jakarta yang telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI dengan Surat Keputusan Nomor: AHU-AH.01.10-08848 tanggal 13 Maret 2011, kegiatan usaha utama dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Anggaran Dasar Perusahaan yaitu:

Since 1979, the Government also assigned PT Pupuk Sriwidjaja to distribute and market subsidized fertilizer all over Indonesia. This was a period where there was an exemption on fertilizer trade administration. However in 2003, the Government designed a marketing and distribution clusterization for subsidized fertilizer. In 2011, right after the spin-off, PUSRI became a subsidiary company that is responsible for production, distribution, and marketing management of fertilizer with marketing area covering Southern part of Sumatera, Central Java, Yogyakarta, Banten, and DKI Jakarta.

In line with the growth of fertilizer industry, PUSRI developed its business activities and added value production by taking advantage of new technology. One forms of technology utilization is urea production process technology of ACES 21 which is famed for efficient and energy-efficient technology. This technology was a result of PUSRI's research and development in collaboration with Toyo Engineering Corporation (TEC) from Japan.

ACES 21 is an innovation with long term vision of making PUSRI not only a leader in fertilizer industry but also a company that holds technical know-how on managing and maintenance the plant efficiently. The combination of excellence in production, distribution, marketing, human resources, and technology has made PUSRI a leading fertilizer company in Indonesia.

Information on Changes in Name and/or Legal Status 102-1

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang was established as a part of spin-off mechanism for the formation of PT Pupuk Sriwidjaja (Persero), which later became the holding company. Its establishment was based on Notarial Deed No. 12 dated November 12, 2010 made before Fathiah Helmi, S.H., Notary domiciled in Jakarta. PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) later changed its name to PT Pupuk Indonesia (Persero), also known as Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC). Since its establishment in 2010, the Company has not made any changes in the name and/or status of its legal entity.

Line of Business According to Articles of Association 102-2

According to the Company's Articles of Association under Deed No. 26 made before Lumassia SH on January 19, 2011, Notary in Jakarta that had been approved by Minister of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia under Decree No: AHU-AH.01.10-08848 dated March 13, 2011, the main business activities in Article 3 paragraph (2) and (3) of the Company's Articles of Association are:

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

1. Industri
PUSRI melakukan kegiatan usaha pengolahan bahan baku menjadi produk yang dibutuhkan sebagai bahan dasar pembuatan pupuk, petrokimia, agrokimia, agroindustri dan bahan kimia lainnya. Selain itu, PUSRI juga memproduksi pupuk dan produk kimia lain serta produk turunannya.
2. Perdagangan
PUSRI mendistribusikan dan memperdagangkan produknya ke dalam dan luar negeri bagi pengguna akhir atau pelaku usaha di industri pupuk, petrokimia, agrokimia, agroindustri, dan bahankimia lain. Selain itu, PUSRI juga dapat melakukan kegiatan impor bahan baku, bahan pembantu, peralatan produksi, dan bahan kimia lainnya yang dibutuhkan untuk menjalankan usahanya.
3. Jasa Lainnya
PUSRI melakukan kegiatan-kegiatan lain yang mendukung usaha perusahaan, yaitu penelitian dan pengembangan, pelatihan dan pendidikan, desain engineering, pengantongan (*bagging station*), konstruksi, manajemen, pengoperasian pabrik, perbaikan, dan pemeliharaan. Selain itu, sebagai salah satu perintis industri pupuk nasional, PUSRI menyediakan jasa konsultasi dan teknis untuk industri pupuk, petrokimia, agrokimia, agroindustri, dan industri kimia lainnya serta bidang pertanian dan perkebunan, terutama yang terkait dengan pupuk.

Selain kegiatan usaha utama sebagaimana tersebut pada ayat (2), Perseroan dapat melakukan kegiatan usaha:

1. Kegiatan Penunjang Kegiatan Utama berupa :
 - a. Pengangkutan.
Menjalankan kegiatan-kegiatan usaha dalam bidang angkutan, ekspedisi dan pergudangan serta kegiatan lainnya yang merupakan sarana perlengkapan guna melancarkan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan usaha tersebut.
 - b. Pertanian dan Perkebunan
Menjalankan usaha dalam bidang pertanian dan perkebunan serta industri pengolahan hasil pertanian dan perkebunan.
2. Dalam rangka melakukan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk kawasan industri, real estate, pergudangan, pariwisata, resort, olah raga dan rekreasi, rumah sakit, pendidikan dan penelitian, prasarana telekomunikasi dan sumber daya energi, perkebunan, jasa penyewaan dan pengusahaan sarana dan prasarana yang dimiliki dan/atau dikuasai Perseroan
3. Melaksanakan penugasan dalam rangka pelaksanaan penyaluran pupuk bersubsidi sesuai dengan prinsip-prinsip korporasi dan peraturan perundang-undangan.

1. Industry
PUSRI is operating business activity of processing raw materials into intermediary materials needed for manufacturing fertilizer, petrochemicals, agrochemicals, agroindustry and other chemicals. In addition to that, PUSRI also manufactures fertilizer and other chemical products as well as its derivatives.
2. Trade
PUSRI distributes and trades its products domestically and internationally for end users or business players in the fertilizer, petrochemicals, agrochemicals, agroindustry, and other chemicals industry. Besides that, PUSRI can also import raw materials, intermediary materials, production equipment and other chemical materials to meet its business needs.
3. Other Services
To support its core business, PUSRI manages other business activities such as research and development, education and training, engineering design, bagging station, construction, management, plant operation, repair and maintenance. As a national pioneer in fertilizer industry, PUSRI also provides consulting and technical services for fertilizier, petrochemicals, agrochemicals, agro-industry, and other chemicals industries as well as for agricultural and plantation business that are closely related to the fertilizer industry.

In addition to the main business activities referred to paragraph (2), the Company may conduct business activities:

1. Supporting activities on the main business activities in the form of:
 - a. Transportation.
Conducting business activities in the field of transportation, expedition and warehousing as well as other activities that are the means of equipment to facilitate and carry out such business activities.
 - b. Agriculture and plantation
Conducting business in the field of agriculture and plantation and processing industries of agricultural and plantation products.
2. In order to optimize the utilization of its owned resources for industrial areas, real estate, warehousing, tourism, resort, sport and recreation, hospital, education and research, telecommunication and energy resources, plantation, leasing and concession of facilities and infrastructure owned and/or controlled by the Company
3. Carry out the assignment in executing the distribution of subsidized fertilizers in accordance with the principles of corporation and legislation.

Produk dan Jasa 102-2

Dalam menjalankan usahanya, Perusahaan memiliki 2 (dua) produk usaha, yaitu:



PRODUK UTAMA MAIN PRODUCTS

Mencakup Pupuk Urea, Pupuk NPK, dan Amonia
Include Urea Fertilizer, NPK Fertilizer and Ammonia

Selain memiliki produk utama, yaitu amonia, pupuk urea, dan pupuk NPK, PUSRI menghasilkan dan menjual produk samping. Saat ini, ada lima pabrik utama, yaitu PUSRI III, IV, IB dan IIB yang memproduksi produk utama yaitu Amonia dan Pupuk Urea, dan pabrik NPK Fusion yang memproduksi pupuk NPK, sedangkan produk samping dihasilkan oleh beberapa pabrik kecil lainnya. Produk samping PUSRI yaitu CO₂ cair, CO₂ padat atau es kering, serta Nitrogen dan Oksigen yang keduanya berbentuk cair. Selain itu, PUSRI juga memproduksi dan menjual pupuk organik sebagai salah satu produk samping.

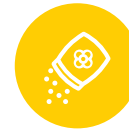
Produk Utama

Produk utama yang dihasilkan PUSRI adalah Amonia, pupuk urea, dan pupuk NPK.

1. Pupuk Urea
Pupuk Urea merupakan salah satu jenis pupuk kimia yang terbentuk dari reaksi antara Amonia dengan karbon dioksida melalui proses kimia. Produk urea yang dihasilkan PUSRI berbentuk butiran curah (*urea prill*) berukuran 6-8 Mesh dengan kandungan utama nitrogen minimum 46%, Biuret maksimum 1% dan kandungan air maksimum 0,5%. Dalam pertanian, produk pupuk urea yang mengandung kadar Nitrogen tinggi sangat diperlukan tanaman sebagai zat hara. Urea bersubsidi berwarna *pink* dipasarkan dengan merk dagang Pupuk Indonesia, sedangkan urea nonsubsidi yang berwarna putih dipasarkan dengan merk dagang PUSRI.
2. Amonia
PUSRI memproduksi Amonia yang merupakan bahan baku utama dalam pembuatan pupuk urea. Untuk keperluan komersil, jenis Amonia yang diproduksi dan dijual adalah Amonia anhidrat yang tidak mengandung air. PUSRI memproduksi Amonia anhidrat dalam bentuk cair pada temperatur -33 derajat Celcius. Amonia tersebut memiliki kandungan Nitrogen minimum 99,5%, kadar air maksimum 0,5%, dan kandungan minyak maksimum 5ppm.

Product and Service 102-2

In conducting its business, the Company has 2 (two) products, namely:



PRODUK SAMPING SIDE PRODUCTS

Mencakup CO₂ cair, CO₂ padat atau es kering,
serta Nitrogen dan Oksigen
Include liquid CO₂, solid CO₂ or dry ice, as well as Nitrogen and Oxygen

Besides its main products, namely ammonia, urea fertilizer and NPK fertilizer, PUSRI also produces and sells other side products. At the moment, there are five main plants, in which PUSRI III, IV, IB and IIB are responsible in manufacturing the main products, Ammonia and Urea Fertilizer, and NPK Fusion plant in manufacturing NPK fertilizer, while the side products are manufactured in smaller scale plants. PUSRI's side products are liquid CO₂, solid CO₂ or dry ice, as well as liquid Nitrogen and liquid Oxygen. In addition, PUSRI also produces and sells organic fertilizer as one of its side products.

Main Products

Main products produced by PUSRI are Ammonia, urea fertilizer, and NPK fertilizer.

1. Urea Fertilizer
Urea fertilizer is one type of chemical fertilizer that is formed from chemical reaction between ammonia and carbon dioxide. Urea product that is produced by PUSRI is urea prill with size of 6-8 Mesh and main contents of nitrogen minimum 46%, Biuret maximum 1% and water content maximum 0.5%. In the agriculture sector, urea fertilizer product contains high Nitrogen content that is needed by crops as nutrients. The subsidized urea is pink-colored and marketed with Pupuk Indonesia brand, while non-subsidized urea is white-colored and marketed with PUSRI brand.
2. Ammonia
PUSRI produces ammonia as main raw material in urea fertilizer manufacturing process. For commercial purpose, type of ammonia that is produced and sold is anhydrite ammonia without water content. PUSRI produces liquid anhydrite ammonia at -33 Celcius degree temperature. The ammonia has Nitrogen content minimum 99.5%, water content maximum 0.5% and oil content maximum 5 ppm.

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

3. Pupuk NPK

Pupuk NPK adalah pupuk majemuk yang mengandung unsur hara N (Nitrogen), P (Phospat), dan K (Kalium) yang sangat dibutuhkan oleh tanaman. Jenis NPK yang diproduksi PUSRI Palembang adalah NPK fusion dengan keunggulan teknologi pabrik yang lebih fleksibel untuk dapat memproduksi berbagai macam formula pupuk NPK dengan biaya investasi yang rendah. Di sektor subsidi, Produk pupuk NPK produksi PUSRI adalah NPK formula 15-15-15 di sektor non subsidi, NPK dapat dijual dengan berbagai formula sesuai dengan permintaan pasar.

3. NPK Fertilizer

NPK Fertilizer is compound fertilizer containing nutrients such as N (Nitrogen), P (Phosphate) and K (Potassium) that are highly needed by the crops. Type of NPK produced by PUSRI Palembang is NPK Fusion with more flexible plant technology feature to produce various NPK fertilizer formula with low investment expense. In subsidy sector, NPK fertilizer product of PUSRI is NPK Formula 15-15-15, and in non-subsidy sector, NPK is sold with various formula based on market demand.

Produk Samping

Produk samping PUSRI adalah sebagai berikut:

1. CO2 Cair dan CO2 Padat (Es Kering)

Sejak tahun 1983, PUSRI memproduksi CO2 cair dan CO2 padat atau es kering. PUSRI mampu memproduksi CO2 cair sampai dengan kapasitas 55 Ton CO2 per hari. Untuk produksi es kering, kapasitas saat ini telah mencapai 4,8ton per hari. Bahan baku produksi CO2 cair dan es kering diperoleh dari kelebihan produksi CO2 gas di Pabrik Amonia. Produk CO2 cair umumnya digunakan dalam industri minuman dan *blanket*. Produk es kering yang dijual PUSRI memiliki manfaat dalam pengawetan hasil pertanian dan perikanan untuk mengurangi persentase kerusakan produk. Pendinginan atau pengawetan bahan makanan juga dapat menggunakan es kering, namun harus dilakukan dengan teknik yang benar, di mana bahan makanan tidak boleh tersentuh langsung oleh es kering. Untuk beberapa industri lainnya, es kering merupakan bahan yang dibutuhkan dalam proses produksi.

2. Oksigen (O2) dan Nitrogen (N2)

PUSRI memproduksi Oksigen dan Nitrogen dari udara menggunakan prinsip fraksinasi. Proses tersebut dilakukan dalam unit *Air Separation* di pabrik dengan teknologi dari *Process System Incorporated*. Oksigen dan Nitrogen kemudian dapat digunakan untuk keperluan pabrik maupun dijual sebagai Oksigen cair, Oksigen gas, Nitrogen cair, dan Nitrogen gas.

Side Products

Side products of PUSRI are as follows:

1. Liquid CO2 and Solid CO2 (Dry Ice)

Since 1983, PUSRI manufactures Liquid CO2 and Solid CO2 or dry ice. PUSRI is able to produce liquid CO2 with capacity up to 55 Tons CO2 per day. For dry ice production, current capacity has reached 4.8 tons per day. Raw materials for liquid CO2 and dry ice are supplied from gas CO2 production excess at Ammonia Plant. The liquid CO2 product is generally used in beverage and blanket industries. The dry ice product sold by PUSRI is commonly used for preservation of agriculture and fishery products to reduce product damage. The cooling or preservation of food can also use dry ice, but must be done with the correct technique, where the food should not be touched directly by dry ice. For some other industries, dry ice is a necessary ingredient in the production process.

2. Oxygen (O2) and Nitrogen (N2)

PUSRI produces Oxygen and Nitrogen from air using fractination principle. The process is done in Air Separation Unit at plant with Process System Incorporated technology. The Oxygen and Nitrogen is next available to be used as plants' requirements or sold as Liquid Oxygen, Gas Oxygen, Liquid Nitrogen and Gas Nitrogen.

Katalog Produk 102-2

Produk-produk yang dihasilkan dan dijual oleh PT Pupuk Sriwidjaja Palembang antara lain :


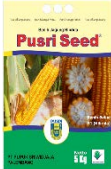



Product Catalogue 102-2




The products produced and sold by PT Pupuk Sriwidjaja Palembang include:

| No | Produk Product | Brand Brand | Keunggulan dan Manfaat Features and Benefits |
|----|---|--|---|
| 1 |  <p>Urea</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Urea Pupuk Indonesia Holding Company (untuk produk subsidi) • Urea Pusri (untuk produk non subsidi) • Urea Pupuk Indonesia Holding Company (for subsidized product) • Urea Pusri (for non-subsidized product) | <ul style="list-style-type: none"> • Pertumbuhan akar, batang dan daun tanaman menjadi optimal (tanaman akan lebih tinggi, jumlah anakan dan cabang banyak). • Membuat daun tanaman menjadi hijau segar serta memperkuat akar dan batang tanaman. • Meningkatkan aktivitas organisme dalam tanah penyebab kesuburan. • Menambah kandungan protein dalam tanaman. • Digunakan untuk semua jenis tanaman. • More optimum root, stems and leaves growth (crops with faster growth, more tillers and branches). • Turning the leaves into fresh green, strengthening root and stems of the plants. • Increasing insoil organism activities as fertility factor. • Increasing protein contents in crops. • Suitable for all types of plants. |

| No | Produk Product | Brand Brand | Keunggulan dan Manfaat Features and Benefits |
|----|---|--|---|
| 2 | <p>NPK</p>  | <ul style="list-style-type: none"> Phonska Pupuk Indonesia Holding Company (untuk produk subsidi) NPK Pusri (untuk produk non subsidi) Phonska Pupuk Indonesia Holding Company (for subsidized product) NPK Pusri (for non-subsidized product) | <ul style="list-style-type: none"> Memacu pembentukan bunga dan pematangan biji Mengefisiensikan penggunaan pupuk Formula dapat disesuaikan dengan kebutuhan konsumen Pemupukan lebih efektif Stimulating flower growth and seed maturation. More efficient fertilizer use. Adjustable formula with customer's requirements. More effective fertilizer. |
| 3 | <p>Pupuk Organik Cair Liquid Organic Fertilizer</p>  | <p>Pusri Organik Cair</p> <p>Pusri Organik Cair</p> | <ul style="list-style-type: none"> Mengefektifkan penyerapan pupuk kimia Mengandung ZPT Meningkatkan hasil panen Memperbaiki kondisi tanah Tanaman lebih sehat dan lebih tahan terhadap penyakit Effective absorption of chemical fertilizers Containing ZPT Increasing crop yields Improving soil conditions Plants are healthier and more resistant to disease |
| 4 | <p>Pupuk Hayati Bio Fertilizer</p>  | <p>Pusri Bioripah</p> <p>Pusri Bioripah</p> | <ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan hara N,P, K dalam tanah Meningkatkan ketahanan tanaman dari hama dan penyakit Tidak mengandung bahan kimia beracun Aplikasi mudah Increasing N, P, K nutrients in soil Increasing crops resilience from pest and disease Not containing toxic chemical Easy application |
| 5 | <p>Pupuk Hara Mikro Micro Nutrient Fertilizer</p>  | <p>Pusri Nutremag</p> <p>Pusri Nutremag</p> | <ul style="list-style-type: none"> Bersifat <i>slow release</i> Cocok digunakan pada tanah masam Dosis rendah Aplikasi mudah slow release Suitable for use on acid soils Low dose Easy application |
| 6 | <p>Dekomposer Decomposer</p>  | <p>Pusri Sridek</p> <p>Pusri Sridek</p> | <ul style="list-style-type: none"> Dapat mendegradasi sampah rumah tangga, rumput, dedaunan dan bahan organik lainnya Dapat mendegradasi bahan dari lignin seperti tandan kosong kelapa sawit Lebih ramah lingkungan Menghasilkan kompos yang berkualitas dan cocok untuk pertumbuhan tanaman Can degrade household waste, grass, leaves and other organic materials Can degrade materials from lignin such as empty palm oil bunches More eco-friendly Produce quality compost and suitable for plant growth |
| 7 | <p>Nutrisi Hidroponik Hydroponic Nutrients</p>  | <p>Pusri Hydro</p> <p>Pusri Hydro</p> | <ul style="list-style-type: none"> Pusri Hydro merupakan formula nutrisi yang dibutuhkan tanaman agar dapat tumbuh dengan baik di media air atau tanaman hidroponik Pusri Hydro menyuplai semua unsur penting baik unsur makro maupun mikro Pusri Hydro is a nutrient formula that plants need to grow well in water or hydroponic plants Pusri Hydro supplies all essential elements both macro and micro elements |

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

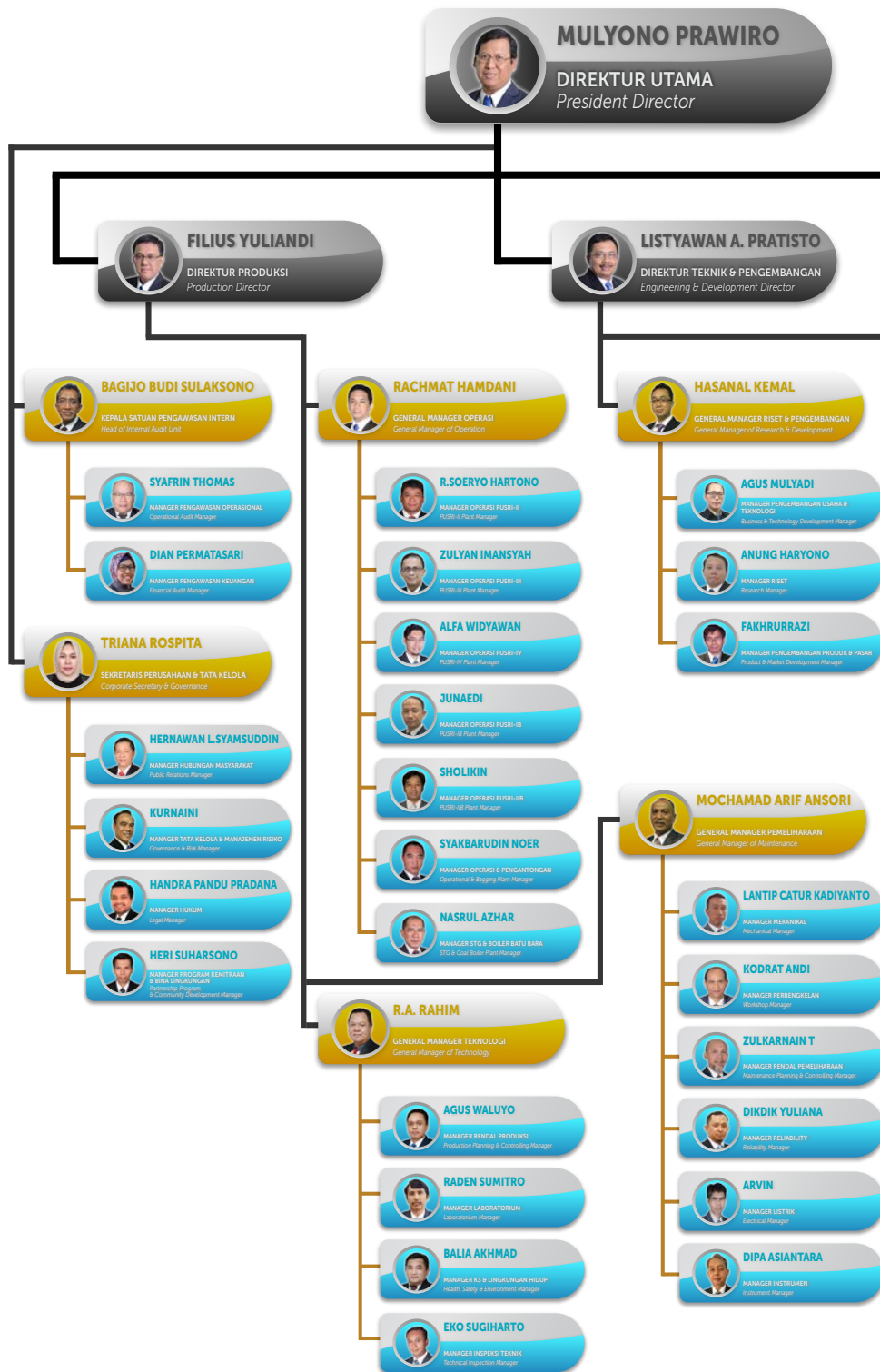
| No | Produk Product | Brand Brand | Keunggulan dan Manfaat Features and Benefits |
|----|--|---|---|
| 8 | Benih Padi Rice Seed  | Pusri Seed | <ul style="list-style-type: none"> • Varietas : Ciherang, Ciliwung, Situbagendit, Inpari, Inpara & sesuai permintaan • Dosis pemakaian pindah tanam 20 – 25 kg/Ha sedangkan tabela 50 kg/ha • Variety: Ciherang, Ciliwung, Situbagendit, Inpari, Inpara & on request • Dosage of 20-25 kg/ha of planting relocation while tabela 50 kg/ha |
| 9 | Benih Jagung Corn Seed  | Pusri Seed | <ul style="list-style-type: none"> • Varietas Bima 16; Tahan penyakit bulai dan toleran penyakit karat daun • Produksi mencapai 12 ton/ha pipilan kering dengan kadar air 15% • Bima 16 Variety; Resistant to bulai disease and tolerant to leaf rust disease • Production reaches 12 tons/ha of dry kernel products with 15% water content |
| 10 | Benih Cabai Chilli Seed  | Pusri Seed | <ul style="list-style-type: none"> • Dapat ditanam di luar musim • Toleran terhadap hama penyakit • Penggunaan pupuk anorganik lebih efisien • Produktivitas rata-rata 15 ton/hektar • Can be planted out of season • Tolerant to pest disease • More efficient use of inorganic fertilizers • Average productivity 15 tons/hectare |
| 11 | Pupuk Urea Humat Humic Urea Fertilizer  | Pusri Urea Humat Humic Urea Fertilizer | <ul style="list-style-type: none"> • Pusri Urea Humat adalah <i>urea prill</i> yang dilapisi dengan <i>coating agent</i> yang ditambah bahan bermanfaat bagi tanaman seperti <i>humic acid</i> dan unsur mikro. • Target pasar urea humat untuk sektor : <i>urban farming</i>, hortikultura, perkebunan, serta ekspor • Urea Humat (N 45% + Asam Humat 4000 ppm) • Pusri Urea Humat is urea prill coated with coating agent plus useful nutrient for plants such as humic acid and micro element. • Target market of humic urea: urban farming, horticulture, plantation, and export • Humic Urea (N 45% + Humic Acid 4000 ppm) |
| 12 | Pupuk Mikro Nutrient  | Nutremag | <ul style="list-style-type: none"> • Bentuk butiran sehingga mudah diaplikasikan • Bersifat <i>slow release</i> • Cocok digunakan pada tanah masam • Dosis rendah • Granules, easy to be applied • Slow-release • Suitable for use in sour soil • Low-dose |

| No | Produk Product | Brand Brand | Keunggulan dan Manfaat Features and Benefits |
|----|---|----------------|--|
| 13 | <p>Nutrisi Hidroponik</p>  | Pusri Hydro | <ul style="list-style-type: none"> • Mengandung unsur hara makro dan mikro yang dibutuhkan tanaman • Manfaat: Mampu memenuhi kebutuhan tanaman hidroponik akan unsur hara makro dan mikro • Contains macro and micro nutrients needed by plants • Benefits: Can fulfill the needs of hydroponic crops for macro and micro nutrients |
| 14 | <p>Biopestisida</p>  | B-Verin | <ul style="list-style-type: none"> • Terbuat dari bahan alami • Tidak mengandung bahan kimia yang beracun • Cocok untuk pertanian organik seperti padi, tomat, sawi, cabai, palcoi • Natural material • Not using toxic chemical • Suitable for organic farming: rice, tomato, mustard, chilli and phokchoy. |
| 15 | <p>Pupuk Cair Organik</p>  | B-Fitalik | <ul style="list-style-type: none"> • Mengatasi penyakit kering alur sadap (KAS) pada tanaman karet, Mengatasi penyakit mati ujung pada tanaman kopi • Mengatasi penyakit bercak daun, penyakit busuk lunak pada kubis, penyakit layu pada tanaman cabai, penyakit kanker kulit pada tanaman jeruk dan penyakit kuning pada lada. • Meningkatkan ketahanan tanaman terhadap stres • Overcoming dry tapping (KAS) disease on rubber plants, overcoming end dead disease in coffee plants • Overcoming leaf spot disease, soft rot disease in cabbage, wilting disease in pepper plants, skin cancer disease in citrus and jaundice in pepper. • Improve plant resistance to stress |

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

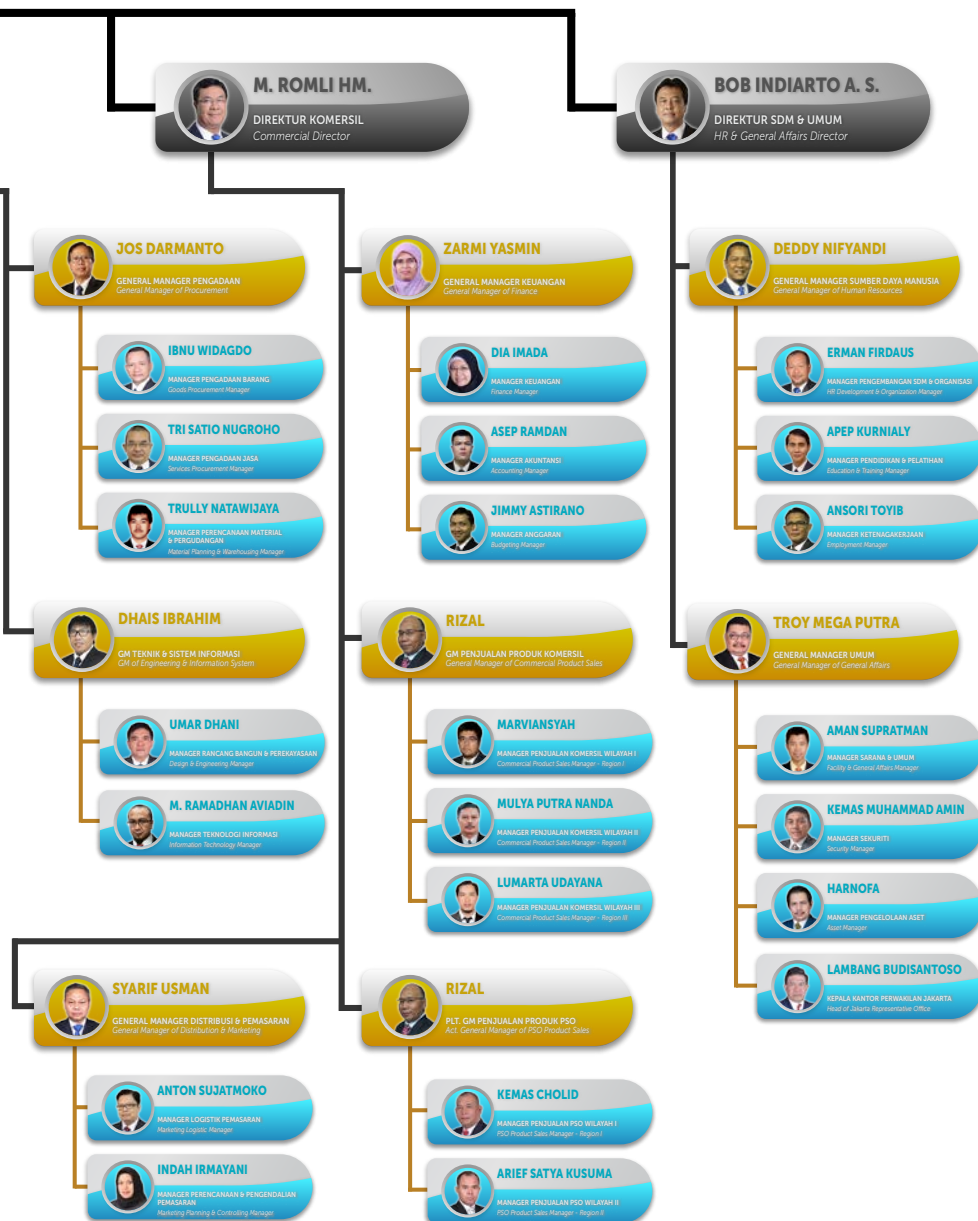
Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang per 31 Desember 2017 yang disusun berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/384/2015 tanggal 9 Oktober 2015 tentang Penyempurnaan Struktur Organisasi PT Pusri Palembang yang terakhir di addendum dengan SK/DIR/383/2017 tanggal 15 November 2017.



Organizational Structure

Organizational Structure of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang as of December 31, 2017, which is formulated based on Board of Directors Decree No. SK/DIR/384/2015 dated October 9, 2015 on the Improvement of Organizational Structure of PT Pusri Palembang with last addendum under SK/DIR/383/2017 dated November 15, 2017.



Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan 102-16

Vision, Mission and Corporate Value 102-16



Setelah mengalami perubahan status menjadi anak usaha dari PT Pupuk Indonesia (Persero) atau Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC), pada tahun 2010, PUSRI langsung melakukan kajian tentang visi, misi, dan tata nilai perusahaan di tahun 2012. Kajian akhir berupa visi, misi, makna dan tata nilai PUSRI kemudian disetujui oleh Dewan Komisaris dan disahkan oleh Direksi melalui Surat Keputusan Direksi No.SK/DIR/207/2012 tanggal 11 Juni 2012.

Visi dan misi tersebut telah dikaji secara berkala dan disesuaikan dengan arah perkembangan industri melalui penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan, serta telah menjadi acuan yang relevan untuk penyusunan Rencana Kerja Jangka Panjang Perusahaan.

Following our changing status of becoming a subsidiary of PT Pupuk Indonesia (Persero) or Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) in 2010, PUSRI immediately undertook a review on corporate vision, mission and values. Result of this review is brought as PUSRI's vision, mission, meaning and values and has been approved by Board of Commissioners and legalized by Board of Directors under Board of Directors Decree No. SK/DIR/207/2012 dated June 11, 2012.

The vision and mission has been reviewed periodically and adapted to the development of industry direction through the preparation of the Company's Work Plan and Budget, and has become a relevant reference in preparing the Company's Long Term Work Plan.

VISI Vision

Menjadi Perusahaan Pupuk Terkemuka Tingkat Regional
To be a leading fertilizer company at regional level

MISI Mision

Memproduksi serta memasarkan pupuk dan produk agribisnis secara efisien, berkualitas dan memuaskan pelanggan
To manufacture and market excellent quality fertilizers and other agricultural products in an efficient manner to satisfy customers

TATA NILAI Values



Integritas
Integrity



Profesional
Professionalism



Fokus pada Pelanggan
Customer Focus



Loyalitas
Loyalty



Baik Sangka
Positive Thinking

MAKNA Meaning

PUSRI untuk Kemandirian Pangan dan Kehidupan yang Lebih Baik.
PUSRI for Food Self-Reliance and a Better Life.

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

Penjelasan Visi

Terkemuka yang terdapat dalam visi memiliki makna Efisien, berkualitas dan memuaskan pelanggan, sebagaimana yang diuraikan sebagai berikut:

Efisien:

1. Finansial
 - Pengelolaan dana dengan prinsip maksimum *profitable*
 - Tingkat Kesehatan Perusahaan Minimal Kategori AA
2. Proses produksi dan pengembangan
 - Produksi pupuk dan pengembangan usaha dilakukan dengan prinsip penggunaan sumberdaya dan teknologi yang efisien.
 - Rasio rata-rata Gas Alam (MMBTU/Ton) setelah P-IIB berproduksi secara komersial (Urea : 32,82 . Amonia: 39,45)
3. Manajemen

Prosedur yang lebih efisien dan pemangkasan birokrasi yang tidak perlu.

Berkualitas :

1. Produk
 - Produk sesuai dengan standar ISO 9001:2008 & SNI
 - Pengembangan Produk dengan teknologi ramah lingkungan (*green technology*)
2. Pelayanan Pemasaran
 - Memenuhi harapan pelanggan
 - Bertanggung jawab dalam penanganan keluhan pelanggan
 - Menciptakan kepuasan & loyalitas pelanggan
3. SDM
 - SDM yang kompeten berdasarkan *System Human Capital* dan sertifikasi keahlian

Memuaskan Pelanggan

Memuaskan pelanggan dengan prinsip 6 tepat, yaitu:

1. Tepat Waktu
2. Tepat Jumlah
3. Tepat Jenis
4. Tepat Mutu
5. Tepat tempat
6. Tepat harga

Adapun kata Tingkat Regional yang terdapat pada visi Perusahaan sama artinya dengan kawasan Asia Tenggara

Vision Explanation

Leading stated in the vision defines efficient, high quality and satisfying the customers, as described below:

Efficient :

1. Financial
 - Fund management under maximum profitable principle
 - Company soundness level minimum AA Category
2. Production and development process
 - Fertilizer production and business development done under efficient resource allocation and technology implementation
 - Average Natural Gas ratio (MMBTU/Ton) after P-IIB commenced its commercial production (Urea: 32.82, Ammonia: 39.45)
3. Management
 - More efficient procedure by cutting unnecessary bureaucracy.

Quality :

1. Product
 - Product according to ISO 9001:2008 and SNI standards.
 - Product development using environment friendly technology (*green technology*).
2. Marketing service
 - Fulfilling customer's expectation
 - Responsible in handling customer's complaint
 - Bringing customer satisfaction and loyalty
3. Human Resources
 - Competent HR based on Human Capital System and Competency Certification

Customer Satisfaction

Satisfying the customers with "6 tepat" (6 corrects) principle, which are:

1. Correct Time
2. Correct Quantity
3. Correct Type
4. Correct Quality
5. Correct Place
6. Correct Price

while Regional Level stated in the vision refers to Southeast Asia region.

Penjelasan Misi

Untuk menjadi perusahaan pupuk terkemuka maka efisiensi, orientasi kualitas prima dengan hasil mutu menyeluruh dan kepuasan pelanggan menjadi Misi dalam mencapai Visi tersebut.

Pernyataan Budaya Perusahaan

Budaya dan etika bisnis perusahaan merupakan aspek-aspek yang memiliki tujuan dan peran yang sama dalam menjalankan tata nilai perusahaan.

“Budaya perusahaan” bertujuan dan berperan mempersamakan sikap dan cara bertindak dalam pelaksanaan tugas dan hubungan antar organ perusahaan. Budaya perusahaan dapat dilihat sebagai penjabaran dari visi dan misi perusahaan, memuat seperangkat nilai-nilai dan norma yang mendasari interaksi antar semua anggota dalam organisasi.

Sementara “etika bisnis” bertujuan dan berperan untuk memagari setiap individu supaya berperilaku tidak menyimpang dari aturan, ketentuan dan norma. Etika bisnis itu sendiri merupakan bagian dari pedoman yang memberikan petunjuk bagi pelaku bisnis, pemegang saham dan *stakeholders* lainnya untuk lebih memahami dan mengenal hal-hal yang baik dan benar.

Pembudayaan nilai-nilai etika bisnis seperti kejujuran, keteladanan, keterbukaan, integritas dan kerja sama di dalam aktivitas bisnis perusahaan yang sesuai dengan prinsip *corporate governance* akan menghadirkan ikatan emosional yang kuat dalam melaksanakan aktivitas bisnis yang sehat. Nilai-nilai etika tersebut adalah nilai-nilai yang diyakini perusahaan sebagai sumber kekuatan penting dan berharga yang dijunjung oleh setiap insan perusahaan dan merasa terikat kepadanya serta dianut kuat dalam mengambil sikap, tindakan, dan keputusan untuk menjalankan bisnis dalam pencapaian visi perusahaan.

PUSRI menyadari pentingnya budaya perusahaan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong terciptanya kinerja perusahaan yang optimal.

Untuk mewujudkan visi menjadi perusahaan pupuk terkemuka di tingkat regional, PUSRI memiliki aturan Tata Nilai yang mencakup beberapa bagian, yaitu Integritas, Profesionalitas, Fokus pada Pelanggan, Loyalitas, dan Baik Sangka. Dalam setiap aturan Tata Nilai, dinyatakan hal-hal yang perlu dilakukan dan dihindari.

Mission Explanation

To be a Leading Fertilizer Company, efficiency, excellent quality orientation with intact quality outcome and customer satisfaction become our mission in achieving the vision.

Corporate Culture Statements

Corporate culture and business ethics are aspects with similar objectives and role in implementing corporate values.

“Corporate Culture” aims and contributes to align attitude and conducts in carrying out duty and mechanism among the corporate bodies. The Corporate culture is also treated as description of vision and mission, disclosing set of values and norms as basis for interaction among all members in the organization.

However, “business ethics” aims and contributes to safeguard every individual to have good conducts that are not violating the regulation, provisions and norms. The business ethics is part of a guideline that provides direction to the business players, shareholders and other stakeholders to further understand and acknowledge good and correct things.

Internalization of business ethics value, among others, honesty, role model, transparency, integrity and team work in corporate business activity that complies with corporate governance principle will bring strong emotional bonding in exercising fair business activity. The ethical values are set of values that are believed as source of key strength and precious for the Company to be uphold by every Company People with high sense of engagement as well as firmly adapted in exercising conducts, action and decision to run the business in the Company’s vision achievement.

PUSRI realizes the importance of corporate culture to build a conducive working climate and encourage optimum performance of the company.

To achieve vision as a leading fertilizer company at regional level, PUSRI has VALUES that cover several aspects, including Integrity, Professionalism, Customer Focus, Loyalty and Positive Thinking. In every values regulation, following are the do’s and don’ts.

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

INTEGRITAS



INTEGRITY

| LAKUKAN | DO'S |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Berkata dan Bertindak jujur tanpa menyembunyikan fakta yang ada. Berani melaporkan kesalahan dan kecurangan yang terjadi sesuai data dan fakta yang sebenarnya. Konsisten bertindak sesuai perkataan. Bekerja dengan ikhlas. Bekerja bertanggung jawab sebagai ibadah. | <ul style="list-style-type: none"> Speak and act honestly without hiding any fact. Courage to report any fraud and violation based on factual data and information. Consistent between action and saying. Sincere working. Responsible work as worship. |
| HINDARI | DONT'S |
| <ul style="list-style-type: none"> Melakukan kecurangan yang merugikan perusahaan. Menyalahgunakan aset dan kewenangan perusahaan untuk kepentingan pribadi. Mudah berubah pendirian dan mangkir dari perkataannya sendiri. Menerima imbalan/suap/gratifikasi dari Pihak lain untuk hal yang menyalahi prosedur. Bekerja malas, semaunya tanpa mengindahkan peraturan dan perintah atasan. | <ul style="list-style-type: none"> Committing any fraud that bring loss to the Company. Abuse of corporate and authority use for personal interest. Being wishy washy and violating his own saying. Other parties in any event that violating the procedure. Lazy and careless work without obeying the regulation and order from superordinate. |

PROFESIONAL



PROFESSIONALISM

| LAKUKAN | DO'S |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Berani bertindak secara benar, tepat dan cepat untuk kepentingan perusahaan Melaksanakan tugas hingga tuntas dengan bertanggung jawab Senantiasa meningkatkan kompetensi dan pengetahuan Berpikir kreatif dan menyampaikan gagasan inovatif Bekerja efektif dan efisien mengelola waktu | <ul style="list-style-type: none"> Act correctly, accurately and fastly for the Company's interest. Carry out the duties completely with full responsibility. Always develop competency and knowledge. Creative thinking and giving innovative idea. Working effectively and efficient in managing time |
| HINDARI | DONT'S |
| <ul style="list-style-type: none"> Malas dan menunda penyelesaian tugas. Membiarkan keadaan lama berlangsung dan enggan menghasilkan hal baru yang kreatif. Enggan menyesuaikan diri pada kompetensi dan keahlian sesuai perkembangan teknologi yang berlangsung. Bekerja mengabaikan peraturan dan prosedur yang ada. Mudah puas dan nyaman dengan pencapaian yang ada. | <ul style="list-style-type: none"> Being lazy and procrastinating. Prolonged and not willing to generate innovative and creative idea. Not willing to adjust competency and expertise according to current technology advance. Work by violating prevailing regulation and procedure. Easily satisfied and comfortable with existing achievement. |

FOKUS PADA PELANGGAN



CUSTOMER FOCUS

| LAKUKAN | DO'S |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Memperhatikan dan tanggap terhadap keluhan dan kebutuhan pelanggan. • Memotong birokrasi yang tidak perlu. • Sigap memberikan solusi dan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi. • Memelihara hubungan baik dengan pelanggan (<i>maintaining networking</i>). • Menjadikan proses selanjutnya sebagai pelanggan (<i>next process is our customer</i>). | <ul style="list-style-type: none"> • Concern and responsive with customer's complaint and needs. • Cut unnecessary bureaucracy. • Fast in giving solution and anticipating any possible issue • Maintain harmonious relationship with customers (<i>maintaining networking</i>). • Bring next process as customers. |
| HINDARI | DONT'S |
| <ul style="list-style-type: none"> • Acuh tak acuh tanpa respek menanggapi pelanggan. • Berbelit-belit dan menunda respon pelayanan. • Membiarkan pelanggan menunggu tanpa tindakan pelayanan. • Menyalahkan pelanggan atas keluhan yang disampaikan. • Mengabaikan potensi pelanggan sebagai faktor keberlangsungan usaha. | <ul style="list-style-type: none"> • Pocerante without any respect in dealing with the customers. • Cumbersome and delaying service response. • Letting the customers waiting without any service follow-up. • Blaming customers upon their complaints. • Ignoring customer's potential as business sustainability factors. |

LOYALITAS



LOYALTY

| LAKUKAN | Do's |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi, golongan dan kelompok. • Taat Peraturan dan Prosedur yang ada serta konsisten menjalankannya. • Patuh pada pimpinan dan lini manajemen eksekutif perusahaan. • Menjaga kerahasiaan dan citra baik perusahaan dengan penuh tanggung jawab. • Menjunjung tinggi kehormatan dan nilai-nilai perusahaan. | <ul style="list-style-type: none"> • Prioritizing interest of the Company beyond personal, group and team interests. • Compliance with prevailing regulation and procedure with consistent practice. • Obey the supervisor and executive management line in the Company. • Protect corporate confidentiality and image with full responsibility. • Uphold honor and values of the Company |
| HINDARI | DONT'S |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mementingkan diri sendiri dan mencari keuntungan demi kepentingan pribadi dan golongan. • Membocorkan rahasia perusahaan. • Menjelekkan nama baik perusahaan dengan sengaja atau dengan tindakan pribadi yang melanggar moral. • Mencuri, menggunakan semena-mena serta merusak aset-aset perusahaan. • Menyebarkan isu negatif yang mengakibatkan perpecahan dalam perusahaan. | <ul style="list-style-type: none"> • Being selfish and seek for personal or group interests. • Leaking the company's confidentiality. • Demonize reputation of the Company intentionally or under personal action that violating the regulation. • Stealing, using and undermining the company's assets. • Disseminating negative issues that lead to splitting in the Company. |

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

BAIK SANGKA



POSITIVE THINKING

LAKUKAN

- Mengedepankan asas percaya.
- Bersedia mendengarkan pendapat dengan obyektif dan sepenuhnya.
- Memiliki empati saat berinteraksi dengan orang lain.
- Menempatkan diri untuk memahami secara utuh sebelum menyimpulkan pendapat.

DO'S

- Prioritizing trust principle.
- Willing to hear opinion objectively and sincerely.
- Having empathy on interaction with others.
- Adapting to fully understand before taking conclusion.

HINDARI

DONT'S



- Mudah curiga dan berprasangka negatif sebelum menerima informasi lengkap.
 - Memandang rendah orang lain karena asumsi yang tidak berdasar.
 - Menghakimi tanpa kejelasan fakta dan percaya sepihak saja.
 - Merespons segala sesuatu dengan prasangka buruk serta berpusat pada hal-hal negatif saja.
 - Mudah menyerah pada tantangan, keadaan sulit dan kondisi yang berubah.
- Being easily suspicious and negative thinking before receiving full information.
 - Underestimating others under irrelevant assumption.
 - Judging without clear facts and partial conviction.
 - Responding every issue with negative thinking and focusing only in negative aspects.
 - Easily give up on challenge, burden and changing condition.

Sebagai upaya untuk internalisasi budaya perusahaan, telah dilakukan sosialisasi kepada karyawan dengan memasang *banner* tentang budaya perusahaan yang ditempatkan di setiap unit kerja. Untuk lebih memperdalam pemahaman karyawan, dalam setiap pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, disampaikan juga materi tentang budaya perusahaan.

As corporate culture internalization effort, socialization to employees have been carried out by placing banner about corporate culture located in every working unit. To deepen the employee's understanding, in every education and training program held by the Company, material about corporate culture is also presented.

Sasaran menjadikan GCG sebagai budaya perusahaan antara lain:

1. Mengurangi terjadinya berbagai penyimpangan perilaku bisnis yang dapat merugikan bisnis perusahaan itu sendiri serta sekaligus memberi perlindungan bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan.
2. Mencapai pertumbuhan perusahaan yang konsisten dan berkesinambungan yang direfleksikan dari rasio margin yang semakin membaik seperti peningkatan aset, pendapatan usaha, pangsa pasar dan ekuitas.
3. Meningkatnya kepercayaan *stakeholders*.
4. Kemudahan mencari pelanggan dan mitra kerja dalam setiap kegiatan usaha perusahaan.
5. Memiliki karyawan yang berkualitas dari aspek *hard skills* maupun *soft skills*.
6. Menjadi perusahaan yang dapat dijadikan tolok ukur baik di industrinya maupun secara umum.
7. Pencapaian visi dan misi perusahaan lebih mudah karena manajemen dan karyawan memiliki komitmen dan paradigma yang sama.
8. Pelaksanaan program kerja dapat lebih efektif dan efisien karena sistem dan prosedur kerja yang telah disusun berdasarkan kaidah GCG.

Objectives to bring GCG as corporate culture are including:

1. Reducing business conducts violation that may bring loss to the Company's business as well as providing protection for the Company in encountering challenge from changing environmental condition.
2. Achieve company's consistent and sustainable growth as reflected from higher margin ratio including assets, revenue, market share and equity growth.
3. Higher stakeholders' trust.
4. Easiness to acquire customers and business partners from every business activity of the Company.
5. Having high quality employees in terms of hard skills and soft skills.
6. Being a Company as role model in the industry or in general as well.
7. Achievement of Company's vision and mission will be easier due the management and employee are having the same commitment and paradigm.
8. Working program implementation to be more effective and efficient after the working system and procedure are prepared based on GCG principles.

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE



Makna Logo Perusahaan

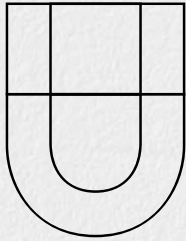
Nama Sriwidjaja diabadikan di PUSRI untuk mengenang dan mengangkat kembali masa kejayaan kerajaan maritim pertama di Indonesia yang termahsyur di seluruh penjuru dunia. Dalam Bahasa Sansekerta, Sri mempunyai arti "bercahaya" atau "gemilang", dan Widjaja berarti "kemenangan" atau "kejayaan". Secara penuh, nama "Sriwidjaja" mempunyai arti "Kejayaan atau Kemenangan yang Gilang-Gemilang". Sebuah penghormatan kepada leluhur yang pernah membuktikan bahwa Indonesia adalah bangsa yang besar. Pendirian pabrik pupuk dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah warisan yang sekaligus menjadi visi bangsa Indonesia terhadap kekuatan, kesatuan, dan ketahanan wawasan Nusantara.

Meaning of Company Logo

The name of Sriwidjaja is enshrined in PUSRI to commemorate and re-establish the glorious period of the first maritime kingdom in Indonesia whose fame is known across the world. In Sanskrit, Sri means "luminous" or "glorious", and Widjaja means "victory" or "triumph". In full, the name "Sriwidjaja" means "Glorious Victory". A tribute to the ancestors who once proved that Indonesia is a great nation. The establishment of fertilizer plant under the name of PT w Palembang is a legacy that is also a vision of Indonesian nation towards its strength, unity, and resilience of the archipelago insight.



DETAIL ELEMEN VISUAL LOGO PERUSAHAAN
DETAIL OF VISUAL ELEMENTS OF COMPANY LOGO



Lambang Pusri yang berbentuk huruf "U" melambangkan singkatan "Urea". Lambang ini telah terdaftar di Ditjen Haki Dep. Kehakiman & HAM No. 021391

PUSRI symbol in the form of letter "U" represents the abbreviation "Urea". This symbol has been registered in Directorate General Intellectual Property Rights of Department of Justice & Human Rights No. 021391



Setangkai padi dengan jumlah butiran 24 melambangkan tanggal akte pendirian Pusri.

A sprig of rice with 24 grains represents the date of deed of establishment of PUSRI.



Butiran-butiran urea berwarna putih sejumlah 12, melambangkan bulan Desember pendirian Pusri.

12 white urea granules symbolize the month of December when PUSRI was established.



Setangkai kapas yang mekar dari kelopaknya. Butir kapas yang mekar berjumlah 5 buah Kelopak yang pecah berbentuk 9 retakan ini, melambangkan angka 59 sebagai tahun pendirian Pusri (1959).

A sprig of cotton blooming from its petals. The 5 blooming cotton grains and Broken petals into 9 cracks symbolize the number 59 as the year when PUSRI was established (1959).



Perahu Kajang, merupakan legenda rakyat dan ciri khas kota Palembang yang terletak di tepian Sungai Musi. Perahu Kajang juga diangkat sebagai merk dagang PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Kajang boat, is a folk legend and a unique characteristic of Palembang city located on the banks of Musi River. Kajang boat is also made into a trademark of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.



Kuncup teratai yang akan mekar, merupakan imajinasi pencipta akan prospek perusahaan di masa datang.

Lotus buds that will bloom is the creator's imagination of future prospects of the company.



Komposisi warna lambang kuning dan biru benhur dengan dibatasi garis-garis hitam tipis (untuk lebih menjelaskan gambar) yang melambangkan keagungan, kebebasan cita-cita, serta kesuburan, ketenangan, dan ketabahan dalam mengejar dan mewujudkan cita-cita itu.

The color composition of yellow and blue underlined with thin black lines (to further enhance the image) symbolizes the majesty, freedom of aspirations, as well as fertility, tranquility, and fortitude in pursuing and realizing those aspirations.

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

Informasi tentang Karyawan 102-8

Per 31 Desember 2017, jumlah karyawan Perusahaan mencapai 2.252 orang, mengalami penurunan sebesar 4,74% dibandingkan jumlah karyawan per 31 Desember 2016 yang sebanyak 2.364 orang.

Penurunan jumlah karyawan ini selaras dengan Perencanaan Tenaga Kerja dan Rekrutmen tahun 2017-2021, di mana jumlah karyawan yang akan direkrut dari luar Perusahaan maksimal sebesar 70% dari jumlah karyawan yang pensiun di tahun berjalan. Penurunan jumlah karyawan ini merupakan konsekuensi positif dari otomatisasi sejumlah proses bisnis organisasi, sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan eksisting. Hal ini diimbangi dengan peningkatan kapabilitas SDM di seluruh lini. Namun demikian, apabila perusahaan akan melakukan perluasan bisnis atau pelaksanaan *project*, maka kebijakan ini akan dievaluasi secara terus menerus.

Profil demografi karyawan Perusahaan dapat dilihat pada tabel dan bagan berikut ini.

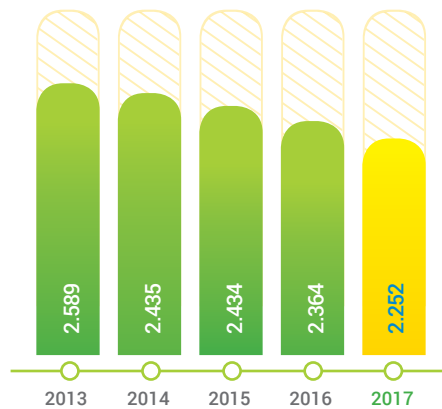
Information on Employees 102-8

As of December 31, 2017, the Company and Subsidiaries have 2,254 employees, decreasing compared to 2,365 employees as at December 31, 2016.

The declined number of employees was in line with the Manpower and Recruitment Planning of 2017-2021, where the number of employees to be recruited from outside the Company is at most 70% of the total number of employees retiring in the current year. This declined number of employees is a positive consequence of the automation of several organizational business processes, at once increasing the productivity of existing employees. This is offset by the increase in HC capabilities across all lines. However, if the Company is going to perform business expansion or project implementation, then this policy will be evaluated continuously.

The Company's employee demographic profile can be seen in following table and chart.

PERGERAKAN JUMLAH KARYAWAN DALAM 5 (LIMA) TAHUN TERAKHIR
MOVEMENTS OF NUMBER OF EMPLOYEES IN THE LAST 5 (FIVE) YEARS



DEMOGRAFI KARYAWAN BERDASARKAN LEVEL ORGANISASI DAN JENIS KELAMIN (ORANG)
EMPLOYEE DEMOGRAPHICS BY ORGANIZATION LEVEL AND GENDER (PERSON)

| Level Organisasi Organization Level | 2017 | | | | 2016 | | | | |
|--|--------|--------|------------------|------------------------------|--------|--------|------------------|------------------------------|---|
| | L M | P F | Jumlah Amount | Persentase Percentage (%) | L M | P F | Jumlah Amount | Persentase Percentage (%) | |
| Eselon I Echelon I | 15 | 2 | 17 | 0,75% | 22 | 2 | 24 | 1,01% | ↓ |
| Eselon II Echelon II | 89 | 11 | 100 | 4,44% | 88 | 7 | 95 | 4,01% | ↑ |
| Eselon III Echelon II | 209 | 45 | 254 | 11,27% | 172 | 38 | 210 | 8,88% | ↑ |
| Eselon IV Echelon IV | 497 | 69 | 566 | 25,11% | 510 | 73 | 583 | 24,66% | ↑ |
| Eselon V Echelon V | 244 | 46 | 290 | 12,87% | 468 | 67 | 535 | 22,62% | ↓ |
| Pelaksana Implementer | 983 | 42 | 1025 | 45,56% | 886 | 31 | 917 | 38,79% | ↑ |
| Jumlah Total | 2037 | 215 | 2252 | 100,00% | 2146 | 31 | 2364 | 100,00% | |

L = Laki-laki / P = Perempuan | L = Male / P = Female

DEMOGRAFI KARYAWAN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN DAN JENIS KELAMIN (ORANG)
 EMPLOYEE DEMOGRAPHICS BY EDUCATION LEVEL AND GENDER (PERSON)

| Tingkat Pendidikan Education Level | 2017 | | | | 2016 | | | | |
|---------------------------------------|------------------------|--------------------------------|------------------|------------------------------|------------------------|--------------------------------|------------------|------------------------------|---|
| | Produksi Production | Non Produksi Non Production | Jumlah Amount | Persentase Percentage (%) | Produksi Production | Non Produksi Non Production | Jumlah Amount | Persentase Percentage (%) | |
| Strata 2 Master Degree | 26 | 69 | 95 | 4.21% | 19 | 70 | 89 | 3,76% | ↓ |
| Strata 1 Bachelor Degree | 325 | 398 | 723 | 32.12% | 288 | 418 | 706 | 29,86% | ↑ |
| Diploma Diploma Degree | 187 | 158 | 345 | 15.30% | 170 | 210 | 380 | 16,07% | ↑ |
| SLTA Senior High School | 828 | 258 | 1086 | 48.22% | 829 | 357 | 1.186 | 50,16% | ↑ |
| SLTP Junior High School | - | 3 | 3 | 0.13% | - | 3 | 3 | 0,12% | ↓ |
| Jumlah Total | 1366 | 886 | 2252 | 100,00% | 1.306 | 1.059 | 2364 | 100,00% | |

L = Laki-laki / P = Perempuan | L = Male / P = Female

 DEMOGRAFI KARYAWAN BERDASARKAN RENTANG USIA DAN JENIS KELAMIN (ORANG)
 EMPLOYEE DEMOGRAPHICS BY EMPLOYMENT STATUS AND GENDER (PERSON)

| Rentang Usia Age Range | 2017 | | | | 2016 | | | | |
|---------------------------|--------|--------|------------------|------------------------------|--------|--------|------------------|------------------------------|---|
| | L M | P F | Jumlah Amount | Persentase Percentage (%) | L M | P F | Jumlah Amount | Persentase Percentage (%) | |
| >55 | 149 | 20 | 169 | 7.49% | 10 | 98 | 108 | 4.56% | ↑ |
| 50-54 | 172 | 30 | 202 | 8.96% | 49 | 302 | 351 | 14.84% | ↓ |
| 45-49 | 86 | 1 | 87 | 3.85% | 2 | 72 | 74 | 3,13% | ↑ |
| 40-44 | 105 | 11 | 116 | 5.14% | 5 | 92 | 97 | 4.10% | ↑ |
| 35-39 | 247 | 29 | 276 | 12.28% | 27 | 222 | 249 | 10.53% | ↑ |
| 30-34 | 406 | 56 | 462 | 20.49% | 54 | 356 | 410 | 17.34% | ↑ |
| 25-29 | 579 | 56 | 635 | 28.21% | 44 | 514 | 558 | 23.60% | ↑ |
| <25 | 293 | 12 | 305 | 13.53% | 27 | 490 | 517 | 21.86% | ↓ |
| Jumlah Total | 2037 | 215 | 2252 | 100,00% | 218 | 2146 | 2.364 | 100,00% | |

L = Laki-laki / P = Perempuan | L = Male / P = Female

 DEMOGRAFI KARYAWAN BERDASARKAN GENDER/JENIS KELAMIN(ORANG)
 EMPLOYEE DEMOGRAPHICS BY AGE RANGE AND GENDER (PERSON)

| Gender | 2017 | | 2016 | | |
|---------------------|------------------|------------------------------|------------------|------------------------------|---|
| | Jumlah Amount | Persentase Percentage (%) | Jumlah Amount | Persentase Percentage (%) | |
| Laki-laki Male | 2037 | 90,45% | 2146 | 90,77% | ↓ |
| Perempuan Female | 215 | 9,55% | 218 | 9,23% | ↑ |
| Jumlah Total | 2253 | 100,00% | 2.364 | 100,00% | |

L = Laki-laki / P = Perempuan | L = Male / P = Female

PROFIL PERUSAHAAN
 COMPANY PROFILE

 DEMOGRAFI KARYAWAN BERDASARKAN GENDER/JENIS KELAMIN(ORANG)
 EMPLOYEE DEMOGRAPHICS BY GENDER (PERSON)

| Gender | 2017 | | 2016 | | |
|---------------------|------------------|---------------------------------|------------------|---------------------------------|---|
| | Jumlah Amount | Persentase Percentage (%) | Jumlah Amount | Persentase Percentage (%) | |
| Laki-laki Male | 2037 | 90,45% | 2146 | 90,77 | ↓ |
| Perempuan Female | 215 | 9,55% | 218 | 9,23% | ↑ |
| Jumlah Total | 2253 | 100,00% | 2.364 | 100,00% | |

Kepemilikan Saham 102-5

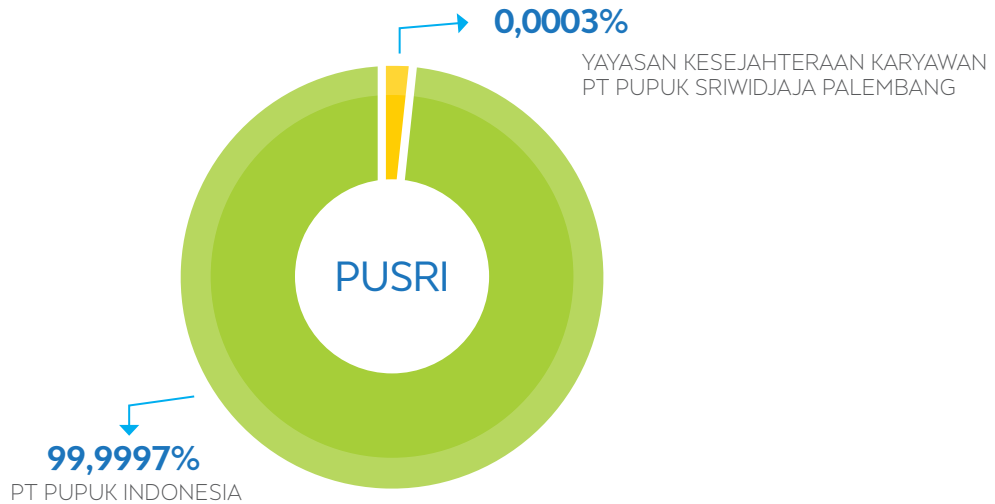
Kepemilikan saham PUSRI adalah PT Pupuk Indonesia (Persero) yang memiliki 4.228.076 lembar saham atau senilai Rp4.228.076.000.000 dengan kepemilikan sebesar 99,9997%, dan Yayasan Kesejahteraan Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 10 lembar saham atau senilai Rp10.000.000 dengan kepemilikan sebesar 0,0003%.

Pusri Share Ownership 102-5

Share ownership of PUSRI is PT Pupuk Indonesia (Persero) owning 4,228,076 shares or Rp4,228,076,000,000, with ownership of 99.9997%, and PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Employee Welfare Foundation owning 10 shares or Rp10,000,000, with ownership of 0.0003%.

 KEPEMILIKAN SAHAM PUSRI PER 31 DESEMBER 2017
 SHARE OWNERSHIP OF PUSRI AS OF DECEMBER 31, 2017

| Pemegang Saham Shareholder | Jumlah Saham Number of Shares (lembar/ share) | Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh Issued and Fully Paid Capital (Rp) | Persentase Kepemilikan Ownership Percentage (%) |
|---|---|---|--|
| Nilai Nominal Saham = Rp1.000.000/lembar saham Par Value of Shares = Rp1,000,000/share | | | |
| Kepemilikan saham 5% atau lebih Share Ownership of 5% or more | | | |
| PT Pupuk Indonesia (Persero) | 4.228.076 | 4.228.076.000.000 | 99,9997% |
| Kepemilikan di bawah 5% Ownership below 5% | | | |
| Yayasan Kesejahteraan Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Employee Welfare Foundation | 10 | 10.000.000 | 0,0003% |
| Jumlah Total | 4.228.086 | 4.228.078.000.000 | 100,00% |

KOMPOSISI PEMEGANG SAHAM PUSRI PER 31 DESEMBER 2017
 SHARE OWNERSHIP COMPOSITION OF PUSRI AS OF DECEMBER 31, 2017

**Daftar Entitas Anak dan Entitas Asosiasi
 Entitas Asosiasi/Joint Venture (JV)/
 Special Purpose Vehicle (SPV)**
**Subsidiaries and Associates/Joint Venture
 (JV)/Special Purpose Vehicle (SPV)**
**ENTITAS ANAK
 SUBSIDIARIES**

| Nama Name | Bidang Usaha Line of Business | Domisili Domicile | Tahun Berdiri Year of Estab- lishment | Kepemilikan oleh Ownership by PT Pusri Agro Lestari (%) | | Jumlah Aset Total Assets (Rp-juta/million) | | Status Operasi Operational Status |
|-----------------------|--|----------------------|---|--|--------|--|--------|--|
| | | | | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | |
| PT Pusri Agro Lestari | <ul style="list-style-type: none"> Industri pestisida dan agrokimia lainnya Industri pupuk dan bahan senyawa nitrogen Pesticide and other agrochemicals industry Fertilizer and nitrogen compounds material industry | Jakarta | 2015 | 51,00% | 51,00% | 55.881 | 55.283 | Beroperasi Operating |

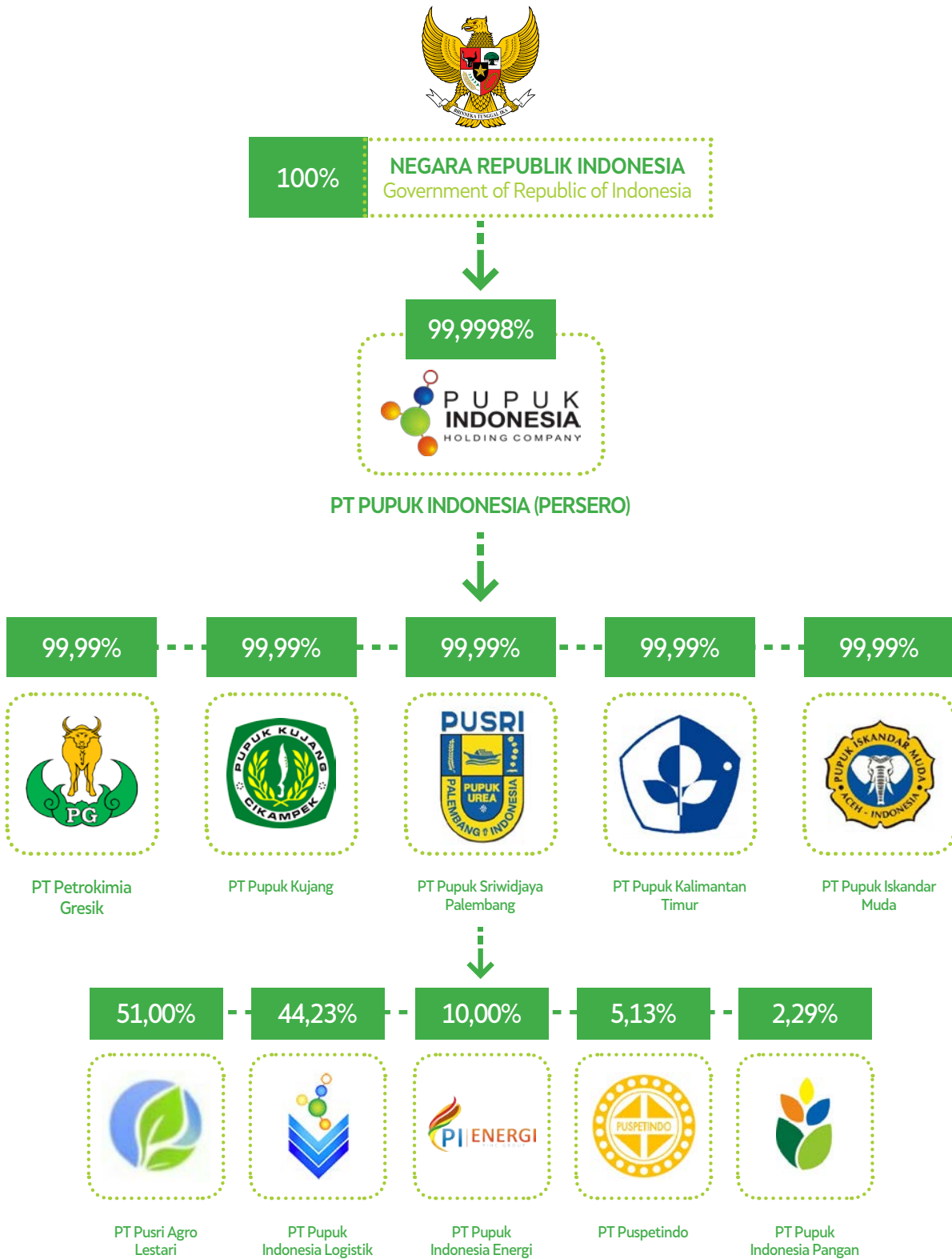
ENTITAS ASOSIASI | ASSOCIATES

| Nama Name | Bidang Usaha Line of Business | Domisili Domicile | Tahun Berdiri Year of Establish- ment | Kepemilikan Ownership (%) | | Jumlah Aset Sebelum Eliminasi Total Assets Before Elimina- tion (Rp Juta/million) | | Status Operasi Operational Status |
|-----------------------------|---|----------------------|---|---------------------------------|--------|---|-----------|--|
| | | | | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | |
| PT Pupuk Indonesia Logistik | Jasa pelayaran atau jasa angkutan laut Shipping or Marine Transportation Service | Jakarta | 2013 | 44,23% | 44,23% | 469.872 | 607.997 | Beroperasi Operating |
| PT Pupuk Indonesia Energi | Penyediaan energi Energy Supply | Jakarta | 2014 | 10,00% | 10,00% | 1.633.555 | 1.287.797 | Beroperasi Operating |
| PT Puspetindo | Pabrikasi peralatan Equipment Fabrication | Gresik | 1990 | 5,13% | 5,13% | 76.080 | 43.962 | Beroperasi Operating |
| PT Pupuk Indonesia Pangan | Agribisnis dan mekanisasi pertanian Agrobusiness and Agricultural Automation | Jakarta | 2015 | 2,28% | 2,28% | 171.392 | 186.387 | Beroperasi Operating |

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

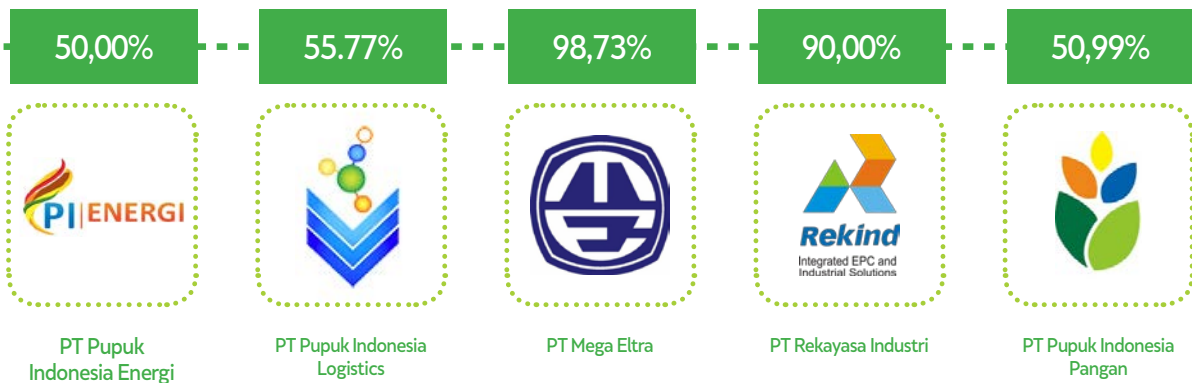
Struktur Grup PUSRI

PUSRI Group Structure



Skala Organisasi 102-7
Organization Scale 102-7

| No | Uraian Description | Satuan Unit | Periode Pelaporan Reporting Period | |
|----|---|-------------------------------|---|---|
| | | | 2017 | 2016 |
| 1 | Jumlah Karyawan Number of Employees | Orang Person | 2.254 | 2.364 |
| 2 | Jumlah Pendapatan Total Revenues | Juta Rupiah Million Rupiah | 9.970.848 | 8.415.717 |
| 3 | Jumlah Ekuitas Total Equity | Juta Rupiah Million Rupiah | 14.069.462 | 13.987.206 |
| 4 | Jumlah Liabilitas Total Liabilities | Juta Rupiah Million Rupiah | 15.067.098 | 15.361.450 |
| 5 | Jumlah Aset Total Assets | Juta Rupiah Million Rupiah | 29.136.560 | 29.348.656 |
| 6 | Jumlah Pabrik Number of Plants | Unit Pabrik Plant Unit | 5 pabrik utama (Pusri I-B, II, II-B, III, dan IV) 5 main plants (Pusri I-B, II, II-B, III, and IV) | 4 pabrik utama (Pusri I-B, II, III, dan IV) 4 main plants (Pusri I-B, II, III, and IV) |
| 7 | Jumlah Produk Number of Products | Jenis Produk Product Type | 3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK), 2 produk samping (CO2 cari dan CO2 padat, serta Oksigen [O2] dan Nitrogen [N2]) 3 main products (urea, ammonia and NPK fertilizer), 2 side products (liquid CO2 and solid CO2, and Oxygen [O2] and Nitrogen [N2]) | 3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK), 2 produk samping (CO2 cari dan CO2 padat, serta Oksigen [O2] dan Nitrogen [N2]) 3 main products (urea, ammonia and NPK fertilizer), 2 side products (liquid CO2 and solid CO2, and Oxygen [O2] and Nitrogen [N2]) |
| 8 | Kepemilikan Saham Terbesar Largest Share Ownership | Persen Percent | PT Pupuk Indonesia (Persero)/99,997 | PT Pupuk Indonesia (Persero)/99,998 |



PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

Rantai Pasokan 102-9

Dalam menjalankan roda Perusahaan, PUSRI melakukan identifikasi dan kategorisasi grup pemasok/vendor karena keberadaan mereka memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kelangsungan usaha Perusahaan. Pemasok dibedakan menjadi dua, yakni pemasok barang dan jasa. Oleh karena konduite pemasok ikut berpengaruh terhadap citra dan reputasi PUSRI, maka Perusahaan melakukan seleksi yang ketat. Pertimbangan yang dipakai, antara lain, kepatuhan pemasok terhadap peraturan ketenagakerjaan. Dengan komitmen seperti itu, maka selama tahun pelaporan tidak ada pelaporan tentang pelanggaran yang dilakukan oleh pemasok kami.

Dalam Laporan ini, pemasok dibedakan berdasarkan lokasi atau keberadaannya, yakni pemasok lokal adalah mereka yang berada dalam satu provinsi dengan lokasi kantor operasional yang dimiliki Perusahaan; pemasok nasional adalah pemasok yang lokasinya di luar provinsi atau lintas provinsi; pemasok luar negeri jika pemasok tersebut berada di luar Indonesia karena barang-barang yang dibutuhkan diproduksi di sana.

Adapun jumlah pemasok/vendor yang terdaftar dalam pengadaan barang dan jasa pada tahun 2017 dan 2016 adalah sebagai berikut:

| Jenis Pemasok/Vendor Type of Suppliers/Vendors | Jumlah 2016 Amount in 2016 | Jumlah 2017 Amount in 2017 |
|--|-------------------------------|-------------------------------|
| Pemasok lokal (dalam satu provinsi) Local suppliers (within one province) | 968 | 1052 |
| Pemasok nasional (lintas provinsi) National suppliers (across provinces) | 1980 | 2320 |
| Pemasok luar negeri Overseas suppliers | 229 | 260 |
| Jumlah Total | 3.177 | 3.632 |

Sementara itu, transaksi dengan pemasok/vendor pada tahun 2017 dan 2016 adalah sebagai berikut:

| Jenis Pemasok/ Vendor Type of Suppliers/Vendors | Nilai Kontrak Pekerjaan Tahun 2016 Work Contract Value in 2016 | Jumlah Pemasok Penerima Kontrak 2016 Number of Vendors Re- ceiving Contract in 2016 | Nilai Kontrak Pekerjaan Tahun 2017 Work Contract Value in 2017 | Jumlah Vendor Penerima Kontrak 2017 Number of Vendors Receiv- ing Contract in 2017 |
|--|---|--|--|---|
| Pemasok lokal (dalam satu provinsi) Local suppliers (within one province) | Rp142.920.966.810 | 119 vendor 119 vendors | Rp251.214.907.608 | 128 vendor 128 vendors |
| Pemasok nasional (lintas provinsi) National suppliers (across provinces) | Rp480.782.285.295 | 144 vendor 144 vendors | Rp449.483.682.001 | 152 vendor 152 vendors |
| Pemasok luar negeri Overseas suppliers | Rp155.665.364.960 | 22 vendor 22 vendors | Rp189.053.030.532 | 12 vendor 12 vendors |
| Jumlah Total | Rp779.368.617.065 | 285 vendor 285 vendors | Rp889.751.620.141 | 292 vendor 292 vendors |

Supply Chain 102-9

In carrying out the Company's wheels of business, PUSRI identifies and categorizes groups of suppliers/vendors because their existence has both direct or indirect influence on the Company's business continuity. Suppliers are divided into two, i.e. suppliers of goods and services. Because the conduite of suppliers affects the image and reputation of PUSRI, the Company conducts a tight selection. The considerations are, among others, supplier's compliance with labor regulations. With such commitment, during the reporting year there were no reports of violations committed by our suppliers.

In this Report, suppliers are distinguished by location or presence, namely local suppliers are those whose location are in the same province with the location of the Company's operational offices; National suppliers are suppliers that are located outside the province or across provinces; overseas suppliers if the suppliers are outside Indonesia because the goods needed are produced there.

The number of suppliers/vendors registered in the procurement of goods and services in 2017 and 2016 are as follows:

Meanwhile, transactions with suppliers/vendors in 2017 and 2016 are as follows:

Perjanjian Kerja Bersama 102-41

PUSRI menyadari bahwa optimalisasi potensi SDM dapat tercapai tidak hanya melalui penerapan sistem berbasis kompetensi, namun juga harus diiringi dengan praktik-praktik kerja yang mampu mewartakan hak-hak pegawai. Oleh karena itu, Perusahaan memasukkan hak asasi manusia serta praktik-praktik kerja yang adil dan tidak menyalahi hak asasi manusia ke dalam pokok-pokok Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang secara periodik dievaluasi dan disempurnakan. Dengan demikian, PKB menjadi panduan bagi Perusahaan dan pegawai dalam melaksanakan hubungan kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku saat ini adalah PKB 2017-2019, yang telah ditetapkan tanggal 24 Juli 2017. Keberadaannya mengikat dan berlaku untuk seluruh karyawan PUSRI.

Pendekatan atau Prinsip Pencegahan 102-11

Prinsip kehati-hatian diterapkan Perusahaan melalui suatu mekanisme yang dinamakan "Manajemen Risiko". Sejak tahun 2013, PUSRI menerapkan Manajemen Risiko berbasis SNI ISO-31000 : 2011. Selain itu, dalam menyusun anggaran investasi perusahaan, Perusahaan juga menerapkan Risk Based Budgeting dan menggunakan Quantitative Risk Analysis dalam analisa risiko, serta didukung dengan Sistem

Informasi Manajemen Risiko (SIMRisk) yang berbasis web

Selain itu, Perusahaan juga memiliki Sistem Pengendalian Internal. Keberadaan sistem ini bertujuan untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa proses bisnis atas pencapaian sasaran perusahaan telah dijalankan dengan memanfaatkan sumberdaya organisasi secara ekonomis, efisien, dan efektif dan menghasilkan produk/jasa yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dengan berdasarkan pada *Good Corporate Governance/GCG* (Tata Kelola Perusahaan).

Perubahan Signifikan pada Organisasi dan Rantai Pasokan 102-10

Selama tahun 2017, terjadi perubahan yang signifikan berkaitan dengan operasional dan rantai pasokan Perusahaan. Antara lain, mulai beroperasinya pabrik PUSRI II B pada awal tahun 2017 yang berdampak signifikan pada kemampuan Perusahaan memenuhi target produksi. Sebab, pabrik ini memiliki kemampuan dan kapasitas yang lebih modern, efisien, dan memiliki keluaran produk yang lebih baik dibandingkan 3 (tiga) pabrik lainnya, yaitu PUSRI I B, PUSRI III dan PUSRI IV.

Sementara itu, perubahan signifikan pada rantai pasokan terjadi dengan adanya kenaikan jumlah pemasok/vendor barang dan jasa, yakni dari 285 pemasok yang menerima kontrak pada tahun 2016 menjadi 292 pemasok pada tahun 2017. Selain jumlah pemasok bertambah, nilai kontrak pekerjaan kepada pemasok juga mengalami peningkatan, yakni dari Rp799,37 miliar pada tahun 2016 menjadi Rp889,75 miliar pada tahun 2017.

Collective Labor Agreement 102-41

PUSRI realizes that the optimization of HC potential can be achieved not only through implementing competency-based system, but must also be accompanied by work practices that are able to accommodate employee's rights. Therefore, the Company includes human rights and fair work practices that are not violating human rights into the points contained in Collective Labor Agreement (PKB) which is periodically evaluated and refined. Thus, PKB acts as a guidance for the Company and employees in carrying out working relationships that regulate the rights and obligations of both parties. The current Collective Labor Agreement (CLA) is PKB 2017-2019, which has been stipulated on July 24, 2017. Its existence is binding and applies to all employees of PUSRI.

Prevention Approach or Principle 102-11

The prudence principle is implemented by the Company through a mechanism called "Risk Management". Since 2013, PUSRI has implemented Risk Management based on ISO-31000 SNI: 2011. Besides that, in preparing its investment budget, the Company also implements Risk Based Budgeting and uses Quantitative Risk Analysis in risk analysis, as well as supported by web based-System

Risk Management Information (SIMRisk)

In addition, the Company also has an Internal Audit System. This system aims to provide assurance that the business process conducted in achieving the Company's goals has been carried out by utilizing organizational resources economically, efficiently, and effectively and produce products/services that can meet customer needs based on Good Corporate Governance/GCG.

Significant Changes to the Organization and Supply Chain 102-10

In 2017, there were significant changes related to the Company's operations and supply chain. Among other things, the operational commencement of PUSRI II B plant in early 2017, which bring a significant impact on the Company's capability to meet production targets. Given that this plant has the ability and capacity that is more modern, efficient, and has better product output compared to 3 (three) other plants, i.e. PUSRI I B, PUSRI III and PUSRI IV.

Meanwhile, significant changes in the supply chain occurred with an increase in the number of suppliers and vendors of goods and services, from 285 suppliers who received contracts in 2016 to 292 suppliers in 2017. In addition to the increasing number of suppliers, the value of work contracts to suppliers also increased, from Rp799.37 billion in 2016 to Rp889.75 billion in 2017.

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

Penghargaan 102-12

Award 102-12



03 Mei 2017
May 03, 2017
IGA Award
Diberikan Oleh | Awarded by :
The La Tofi School of CSR

15 Mei 2017
May 15, 2017
TOP CSR Award
Diberikan Oleh | Awarded by :
TOP CSR 2017



28 September 2017
September 28, 2017
ICSB Indonesia Presidential Award
Diberikan Oleh | Awarded by :
Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil
Menengah
Ministry of Cooperatives and Small &
Medium Enterprises

31 Oktober 2017
October 31, 2017
TOP IT & TOP TELCO
Diberikan Oleh | Awarded by :
Kementerian Komunikasi dan Informasi
(Kominfo) dan Majalah Itech
Ministry of Communication and
Information (Kominfo) and Itech
Magazine

16 November 2017
November 16, 2017
SNI Award
Diberikan Oleh | Awarded by :
Badan Standardisasi Nasional (BSN)
National Standardization Body (BSN)



14 Juli 2017
July 14, 2017
SME'S Summit and Awards
Diberikan Oleh | Awarded by :
Universitas Sebelas Maret



15 September 2017
September 15, 2017
**Program Kampung Iklim
Kampung Iklim Program**
Diberikan Oleh | Awarded by :
Kementerian Lingkungan Hidup dan
Kehutanan Nasional
Ministry of Environment and National
Forestry



14 Juli 2017
July 14, 2017
**Anugerah BUMN 2017 - Tata
Kelola Terbaik (GCG)**
**BUMN Award 2017 – Best
Governance (GCG)**
Diberikan Oleh | Awarded by :
Kementerian BUMN
Ministry of SOEs



24 November 2017
November 24, 2017
**Responsible Care Indonesia (RCI)
Award**
Diberikan Oleh | Awarded by :
Penghargaan Prestise Indonesia 2017
Prestige Indonesia Award 2017



05 Desember 2017
December 05, 2017
Zero Accident Award
Diberikan Oleh | Awarded by :
BPJS



18 Desember 2017
December 18, 2017
**Proper Hijau
Proper Green**
Diberikan Oleh | Awarded by :
Kementerian Lingkungan Hidup dan
Kehutanan RI
Ministry of Environment and
Forestry RI

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

Sertifikasi 102-12

Certification 102-12



2018 - 2022
ISO 9001 : 2015
Penerbit | Issued by :
SGS Indonesia

2018 - 2022
ISO 14001 : 2015
Penerbit | Issued by :
SGS Indonesia



22 Februari 2017 - 21 Maret 2021
February 22, 2017 - March 21, 2021
SNI Produk Utama Pupuk Urea
(Non-Subsidi)
SNI Urea Fertilizer Main Product
(Non-Subsidized)
Penerbit | Issued by :
Kemenperind BSI
Ministry of Industry BSI

22 Februari 2017 - 21 Maret 2021
February 22, 2017 - March 21, 2021
SNI Produk Utama Pupuk Urea
(Subsidi)
SNI Urea Fertilizer Main Product
(Non-Subsidized)
Penerbit | Issued by :
Kemenperind BSI
Ministry of Industry BSI

22 Februari 2017 - 21 Maret 2021
February 22, 2017 - March 21, 2021
SNI Produk Utama Amonia Cair
SNI Liquid Ammonia Main Product
Penerbit | Issued by :
Kemenperind BSI
Ministry of Industry BSI

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE



29 Juli 2015 - 28 Juli 2019
July 29, 2015 - July 28, 2019
Laboratorium Pengujian
Testing Laboratory
Penerbit | Issued by :
KAN



15 Mei 2016 - 16 Mei 2019
May 15, 2016 - May 16, 2019
SMK3
Penerbit | Issued by :
Depnaker



21 Sept 2016 - 20 Sept 2020
Sept 21, 2016 - Sept 20, 2020
Laboratorium Kalibrasi
Calibration Laboratory
Penerbit | Issued by :
KAN



22 Februari 2017 - 21 Maret 2021
February 22, 2017 - March 21, 2021
SNI Produk Samping Gas Nitrogen
SNI Nitrogen Gas Side Product
Penerbit | Issued by :
Kemenperind BSI
Ministry of Industry BSI



22 Februari 2017 - 21 Maret 2021
February 22, 2017 - March 21, 2021
SNI Produk Samping Gas Oksigen
SNI Oxygen Gas Side Products
Penerbit | Issued by :
Kemenperind BSI
Ministry of Industry BSI



22 Februari 2017 - 21 Maret 2021
February 22, 2017 - March 21, 2021
SNI Pupuk NPK
SNI Fertilizer NPK
Penerbit | Issued by :
Kemenperind BSI
Ministry of Industry BSI

PROFIL PERUSAHAAN
COMPANY PROFILE

Wilayah Operasional dan Jaringan
Usaha 102-4, 102-6

Operational Area and Business Network
102-4, 102-6



-  **AREA PEMASARAN PUPUK BERSUBSIDI (PSO) DAN PUPUK KOMERSIL (NON PSO)**
MARKETING AREA OF SUBSIDIZED FERTILIZER (PSO) AND COMMERCIAL FERTILIZER (NON PSO)
-  **AREA PEMASARAN PUPUK KOMERSIL (NON PSO)**
MARKETING AREA OF COMMERCIAL FERTILIZER (NON PSO)
-  **NEGARA TUJUAN EKSPOR PUPUK**
COUNTRIES OF FERTILIZER EXPORT DESTINATION



Keanggotaan Asosiasi 102-13

Selama tahun 2017, PUSRI terlibat dalam asosiasi/perhimpunan sebagai berikut:

Association Membership 102-13

Throughout 2017, PUSRI was involved in the following associations:

| No. | Asosiasi/Perhimpunan Association | Posisi Position |
|-----|--|--------------------|
| 1 | Responsible Care Indonesia (RCI) | Pendiri Founder |
| 2 | International Fertilizer Association (IFA) | Anggota Member |
| 3 | Asosiasi Produsen Pupuk Indonesia (APPI) | Anggota Member |

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

SUSTAINABILITY GOVERNANCE



Tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan kunci penting bagi setiap perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya, termasuk PUSRI. Dengan adanya tata kelola perusahaan, maka di perusahaan tersebut ada seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka. Secara singkat, tata kelola perusahaan adalah sistem yang mengendalikan, mengatur, dan mengawasi seluruh praktik operasional sehari-hari sehingga kinerja perusahaan terus meningkat.

Dalam melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik, kepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku adalah mutlak. Hal lain yang sama pentingnya, tata kelola perusahaan yang baik juga mensyaratkan untuk mengikuti kaidah-kaidah tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak) dalam berusaha, yang lazim disebut sebagai etika berusaha.

Prinsip Penerapan GCG

Selain memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, Perusahaan memiliki komitmen yang kuat untuk menerapkan praktik dan pengelolaan prinsip GCG berlandaskan pada standar etika tertinggi. Komitmen ini menjadi salah satu fondasi bagi pertumbuhan usaha yang berkelanjutan. Dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG, manajemen dan karyawan Perusahaan mengacu pada 5 (lima) prinsip dasar yaitu: transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran, sebagaimana telah dirilis dalam Pedoman Umum Good Corporate Governance yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG).

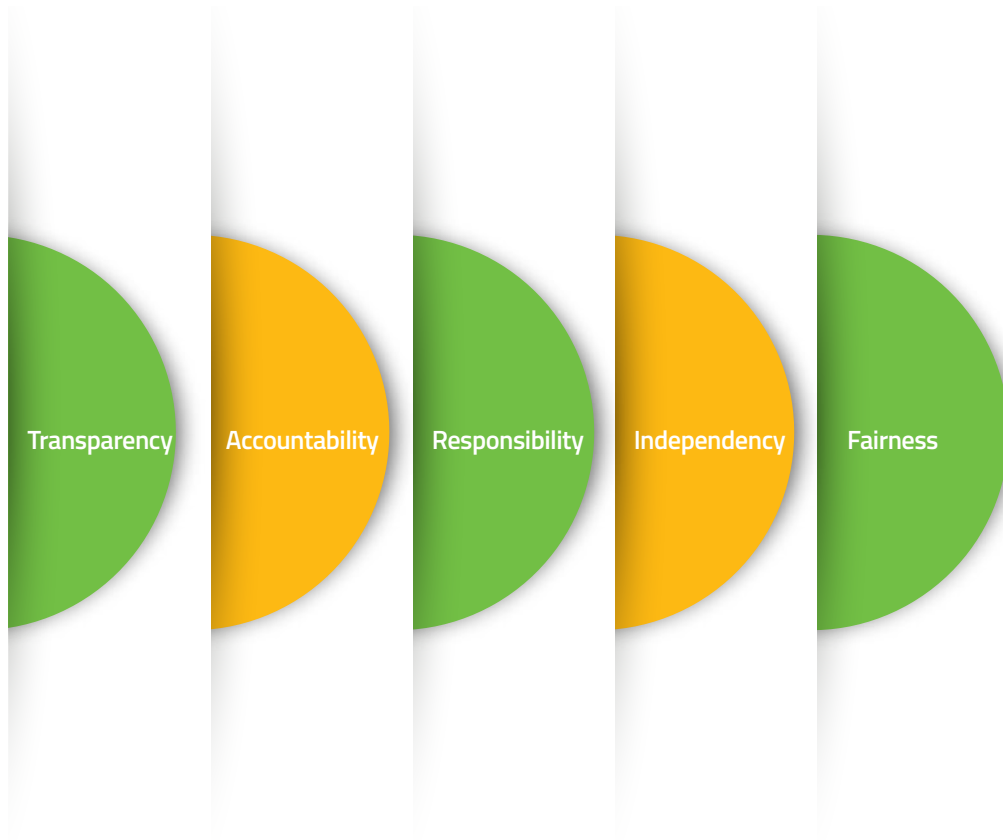
Good corporate governance (GCG) is an important key for every company to embody its vision and mission, including PUSRI. With the existence of corporate governance, a set of regulations governing the relationship between holders, managers of the company, creditors, government, employees, and other internal and external stakeholders related to their rights and obligations also exists in the company. Briefly, corporate governance is a system that controls, regulates, and oversees all day-to-day operational practices so that the company's performance will increase continuously.

In implementing good corporate governance, compliance with the applicable laws and regulations is an absolute. Other equally important thing, good corporate governance also requires to follow the rules of what is good and what is bad as well as the rights and moral obligations in business, commonly referred to as business ethics.

Principles of GCG Implementation

In addition to complying with applicable laws and regulations, the Company has a strong commitment to implement GCG principles and practices based on the highest ethical standards. This commitment is one of the foundations for sustainable business growth. In applying GCG principles, the Company's management and employees refer to 5 (five) basic principles, namely: transparency, accountability, responsibility, independence and fairness, as released in the General Guidelines of Good Corporate Governance issued by the National Committee on Governance Policy (KNKG).

PRINSIP - PRINSIP GCG
GCP PRINCIPLE



Penerapan kelima prinsip atau azas GCG di lingkup Perusahaan tercermin dalam beberapa hal berikut ini:

The implementation of the five GCG principles in the Company is reflected in the followings:

| Prinsip/Azas Principles | Penjelasan Explanation | Pelaksanaan di PUSRI Implementation in PUSRI |
|--|--|---|
| <i>Transparency</i> , atau <i>Transparansi</i> | <p>Keterbukaan dalam melaksanakan pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan.</p> <p>Transparency in decision-making process and disclosing material and relevant information about the Company.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan dan penjelasan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahunan. • Penerbitan Laporan Tahunan. • Laporan Keuangan berkala yang meliputi laporan keuangan tahunan, tengah tahunan, dan triwulan. • Laporan Keterbukaan Informasi kepada pihak-pihak terkait. • Pemanfaatan situs web; www.pusri.co.id untuk menyampaikan informasi kepada Pemegang Saham dan pemangku kepentingan lainnya. • Preparation and annotation of Annual Corporate Work Plan and Budget. • Issuance of Annual Report. • Periodical financial statements covering the annual, semi-annual, and quarterly financial statements. • Information Disclosure Report to related parties. • Utilization of website www.pusri.co.id to convey information to shareholders and other stakeholders. |

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY GOVERNANCE

| Prinsip/Azas Principles | Penjelasan Explanation | Pelaksanaan di PUSRI Implementation in PUSRI |
|---|---|--|
| Accountability, atau Akuntabilitas | <p>Kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban Organ sehingga pengelolaan Perusahaan terlaksana secara efektif.</p> <p>Clarity of function, implementation and accountability of the Company's structure to enable effective management of the Company.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pembagian tugas yang jelas antar organ Perusahaan, termasuk dengan merinci tugas dan wewenang Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, Direksi dan ukuran kinerjanya baik secara kolegal dan individual ; • Menerapkan <i>check and balance system</i>; • Memiliki ukuran kinerja dari semua jajaran berdasarkan ukuran yang disepakati, konsisten dengan nilai-nilai Perusahaan (<i>corporate values</i>), sasaran usaha dan strategi Perusahaan, serta memiliki sistem <i>reward dan punishment</i> • Clear division of duties among the Company's bodies, including detailing the duties and authorities of the General Meeting of Shareholders (AGMS), Board of Commissioners, Board of Directors and performance appraisal both collegially and individually; • Implement check and balance system; • Has a measurement of performance of all levels, which is agreed on, consistent with corporate values, business goals and corporate strategy, and with a reward and punishment system |
| Responsibility, atau Pertanggungjawaban | <p>Kesesuaian di dalam pengelolaan Perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.</p> <p>Conformity in the Company's management to prevailing laws and regulations and healthy corporate principles.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mematuhi ketentuan Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. • Melaksanakan kewajiban perpajakan dengan baik dan tepat waktu. • Melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan (<i>corporate social responsibility</i>). • Melaksanakan kewajiban keterbukaan informasi sesuai regulasi yang berlaku. • Selalu berusaha bertindak sebagai warga korporasi yang baik (<i>good corporate citizen</i>) • Comply with the provisions of Articles of Association and prevailing laws and regulations. • Fulfill tax obligations properly and on time. • Carry out corporate social responsibility. • Conduct information disclosure obligations according to applicable regulations. • Always try to act as a good corporate citizen. |
| Independency, atau Kemandirian | <p>Kedaaan di mana Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.</p> <p>Condition where the Company is managed professionally without conflict of interest and influence or pressure from any party that violate the laws and regulations and healthy corporate principle.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Saling menghormati hak, kewajiban, tugas, wewenang, serta tanggung jawab diantara organ Perusahaan. • Pemegang Saham dan Dewan Komisaris tidak melakukan intervensi terhadap pengurusan Perusahaan. • Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh pegawai senantiasa menghindari terjadinya benturan kepentingan dalam setiap pengambilan keputusan dengan menandatangani pakta integritas. • Penerapan kebijakan dan sistem yang meminimalkan terjadinya benturan kepentingan. • Mutual respect for rights, obligations, duties, authorities, and responsibilities among the Company's bodies. • Shareholders and Board of Commissioners do not intervene in the management of the Company. • Board of Commissioners, Board of Directors and all employees constantly avoid any conflict of interest in decision-making by signing an integrity pact. • Implementation of policies and systems that minimize conflict of interest. |
| Fairness, atau Kewajaran | <p>Keadilan dan kesetaraan didalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan.</p> <p>Fairness and equality in fulfilling rights of the Stakeholders arising from agreement and prevailing laws and regulations.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pemegang Saham berhak menghadiri dan memberikan suara dalam RUPS sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan Anggaran Dasar Perusahaan. • Perusahaan memperlakukan seluruh rekanan/mitra usaha secara adil dan transparan. • Perusahaan memberikan kondisi kerja yang baik dan aman bagi seluruh pegawai sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. • Shareholders are entitled to attend and vote in the GMS in accordance with the prevailing regulations and the Company's Articles of Association. • The company treats all business partners fairly and transparently. • The Company provides proper and safe working conditions for all employees in accordance with the Company's capabilities and prevailing laws and regulations. |

Suktur Tata Kelola Perusahaan yang Baik **102-18**

Berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT), infrastruktur keorganisasian sebuah Perseroan Terbatas mencakup kepentingan pemegang saham yang dituangkan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS); Direksi dengan tugasnya untuk mengelola; serta Dewan Komisaris yang berfungsi melakukan pengawasan. Sistem kepengurusan PT menganut model 2 (dua) badan (*two tier system*), yaitu Dewan Komisaris dan Direksi, yang memiliki wewenang dan tanggungjawab yang jelas sesuai fungsinya masing-masing sebagaimana diamanahkan dalam peraturan dan perundang-undangan.

1. RUPS
Pada prinsipnya, RUPS merupakan organ Perusahaan yang mempunyai wewenang yang tidak dimiliki oleh Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang dan/atau Anggaran Dasar. Wewenang RUPS di antaranya terkait dengan kebijakan pemberhentian dan penunjukan Dewan Komisaris dan/atau Direksi, arah dan strategi perusahaan dan keputusan strategis lainnya seperti investasi dan divestasi.
2. Dewan Komisaris
Dewan Komisaris merupakan organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.
3. Direksi
Direksi adalah organ Perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan. Direksi juga mewakili Perusahaan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

Selain organ utama, PUSRI juga memiliki organ pendukung Dewan Komisaris dan Direksi. Organ pendukung Dewan Komisaris terdiri dari Komite Audit dan Komite Investasi & Manajemen Risiko, sedangkan organ pendukung Direksi adalah Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola, Satuan Pengawasan Intern, dan jajaran manajemen lainnya sesuai dengan fungsi-fungsi operasionalisasi Perusahaan.

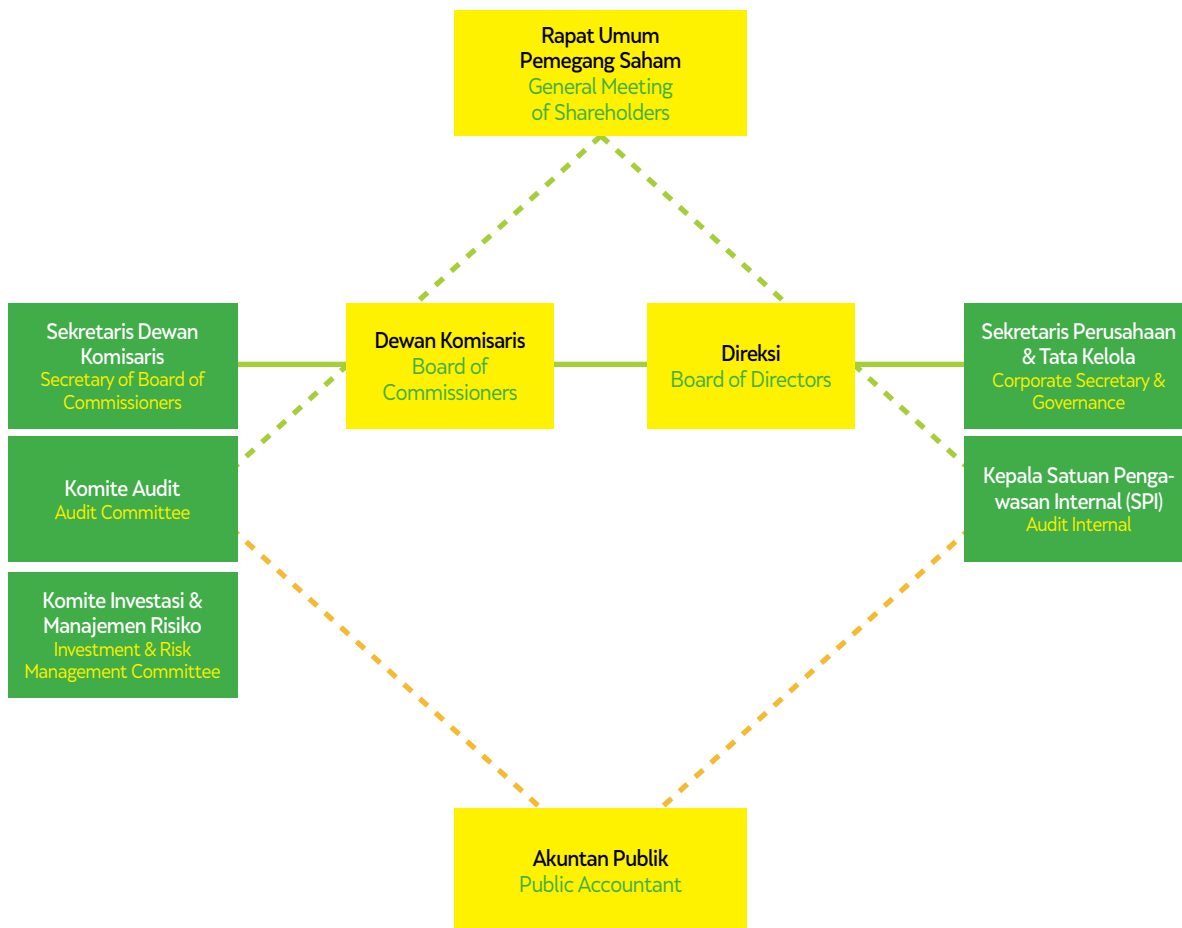
Structure of Good Corporate Governance **101-18**

Based on Law No. 40 of 2007 regarding Limited Liability Company (UU PT), the organizational infrastructure of a Limited Liability Company covers the interests of shareholders as cascaded in the General Meeting of Shareholders (GMS); Board of Directors with duties to manage; and Board of Commissioners that performs supervisory function. The management system of Limited Liability Company adheres to the 2 (two) tier system model, where Board of Commissioners and Board of Directors has clear authority and responsibility according to its respective function as mandated in laws and regulations.

1. GMS
Principally, GMS is the corporate body with authority that is neither held by Board of Directors and Board of Commissioners within the limits specified in the Law and/or Articles of Association. The GMS authority among others is to dismiss and appoint Board of Commissioners and/or Board of Directors, to set up direction and strategy of the Company and to stipulate other strategic decisions such as investment and divestment.
2. Board of Commissioners
Board of Commissioners is the corporate body that is in charge of general and/or specific supervisory function in accordance with the Articles of Association and providing advise to Board of Directors.
3. Board of Directors
Board of Directors is a corporate body which is in charge and fully responsible for the management of Company on behalf of the interest of organization and in line with the Company's purposes and objectives. Board of Directors also represents the Company in handling and/or settling any legal suits, both judicially and extra-judicially, in accordance with the provisions of the Articles of Association.

In addition to the major bodies, PUSRI also has bodies supporting Board of Commissioners and Board of Directors. The supporting bodies of Board of Commissioners are Audit Committee and Investment & Risk Management Committee, while the supporting bodies of Board of Directors are Corporate Secretary, Internal Audit Unit and other management functions in accordance with the operations of the Company.

STRUKTUR ORGAN GCG PUSRI
STRUCTURE OF PUSRI'S GCG BODIES



Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan Organ tertinggi di PUSRI. Anggaran Dasar PUSRI mengatur bahwa RUPS berwenang untuk mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris dan Direksi, menyetujui perubahan Anggaran Dasar, menyetujui Laporan Tahunan, menunjuk Auditor Eksternal, serta menentukan jumlah kompensasi/remunerasi untuk anggota Dewan Komisaris dan Direksi.

RUPS tahunan dilaksanakan tiap tahun untuk melakukan pembahasan antara lain persetujuan laporan tahunan dan pengesahan laporan keuangan, pengesahan laporan pelaksanaan tugas pengawasan Dewan Komisaris, pengesahan laporan keuangan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), pemberian pelunasan dan pembebasan sepenuhnya tanggung jawab kepada seluruh anggota Direksi dan seluruh anggota Dewan Komisaris, pembagian laba bersih PUSRI, pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan, pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Program Kemitraan & Bina Lingkungan(PKBL), penetapan KPI Direksi dan

General Meeting Of Shareholders (GMS)

General Meeting of Shareholders (GMS) is the highest corporate body in PUSRI. PUSRI's Articles of Association regulates that the GMS is eligible to appoint and dismiss Board of Commissioners and Board of Directors members, approve the Articles of Association amendment, approve the Annual Report, appoint External Auditor, and determine amount of compensation/remuneration for Board of Commissioners and Board of Directors members

Annual GMS is held every year to discuss, among others the approval of annual report and validation of financial statements, approval of Board of Commissioners supervisory report, approval of Partnership and Community Development Program (PKBL) financial statements, granting full responsibility release and discharge to all members of Board of Directors and Board of Commissioners, distribution of PUSRI's net profit, approval of Company's Work Plan and Budget as well as approval of Partnership & Community Development Program (PKBL) Budget Plan, stipulation of KPI for Board of Directors and Board of Commissioners and other issues requiring approval of

Dewan Komisaris serta hal-hal yang memerlukan persetujuan RUPS untuk kepentingan PUSRI.

Selain RUPS tahunan terdapat pula RUPS Luar Biasa yang diselenggarakan jika dipandang perlu setiap waktu untuk menetapkan atau memutuskan hal-hal yang tidak dilakukan pada RUPS tahunan dan sesuai kebutuhan untuk kepentingan PUSRI.

RUPS dapat dilakukan secara *On Paper* (sirkuler) yaitu pengambilan keputusan oleh Pemegang Saham tanpa melakukan rapat secara fisik, dengan ketentuan semua pemegang saham telah diberitahu secara tertulis dan semua pemegang saham memberikan persetujuan mengenai usul yang diajukan secara tertulis serta menandatangani persetujuan tersebut dalam satu naskah/dokumen yang sama. Keputusan yang diambil dengan cara demikian, mempunyai kekuatan yang sama dengan keputusan yang diambil dengan sah dalam RUPS

RUPS Tahun 2017

Selama tahun 2017, Perusahaan menyelenggarakan 2 (dua) kali RUPS Tahunan yaitu RUPS tentang Persetujuan RKAP dan RKA PKBL Tahun 2017 pada tanggal 9 Januari 2017 dan RUPS tentang Persetujuan Laporan Tahunan, Pengesahan Laporan Keuangan & Laporan PKBL Tahun Buku 2016 pada tanggal 16 Mei 2017. Selain RUPS Tahunan, Perusahaan menyelenggarakan 1 (satu) kali RUPS Luar Biasa pada tanggal 4 Mei 2017.

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah Organ Perusahaan yang bertugas untuk melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar, memberikan nasihat kepada Direksi, serta memastikan bahwa Perusahaan melaksanakan prinsip-prinsip GCG. Dewan Komisaris bertanggung jawab kepada Pemegang Saham dalam hal mengawasi kebijakan Direksi terhadap operasional Perusahaan secara umum yang mengacu kepada rencana bisnis yang telah disetujui Dewan Komisaris dan Pemegang Saham, serta memastikan kepatuhan terhadap seluruh peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagaimana yang diatur dalam Anggaran Dasar Perusahaan, masa jabatan anggota Komisaris ditetapkan 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali selama 1 (satu) kali masa jabatan. Anggota Komisaris sewaktu-waktu dapat diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya.

Komposisi dan Susunan Keanggotaan Dewan Komisaris Tahun 2017

Pada tahun 2017 terdapat pergantian susunan Dewan Komisaris. Kronologi susunan Dewan Komisaris di sepanjang tahun 2017 dan susunan Dewan Komisaris Perusahaan per 31 Desember 2017 adalah sebagai berikut:

GMS on behalf of PUSRI's interests.

Other than Annual GMS, there is also Extraordinary General Meeting of Shareholders which is held at anytime, if deemed necessary to determine or decide issues which is not administered in Annual GMS and as needed for PUSRI's interest.

GMS may be organized On Paper (circular), namely decision-making by the Shareholders without physical meeting with terms and condition that all Shareholders have been writtenly informed and submitted approval regarding the proposed agenda in written statement and signed the statement in a single paper/document. The resolution taken in such mechanism has equal legal force with resolution which was taken conventionally in the GMS

GMS in 2017

In 2017, the Company held 2 (two) Annual GMS, which was GMS on Approval of 2017 RKAP and RKA PKBL dated January 9, 2017 and GMS on Approval of Annual Report, Ratification of Financial Statements & PKBL Report of Fiscal Year 2016 dated May 16, 2017. In addition to Annual GMS, the Company held 1 (one) Extraordinary GMS dated May 4, 2017.

Board Of Commissioners

Board of Commissioners is the corporate body in charge for general and/or specific supervision in accordance with the Articles of Association, advising Board of Directors, and ensuring that the Company implements GCG principles. Board of Commissioners is responsible to the Shareholders in terms of overseeing Board of Directors' policies on the Company's general operations which refer to the business plan that has been approved by Board of Commissioners and Shareholders, as well as ensuring compliance with all applicable laws and regulations.

As stipulated in the Company's Articles of Association, the tenure of a Commissioner shall be 5 (five) years and may be re-appointed for 1 (one) period. Any member of Board of Commissioners may at any time be dismissed based on the GMS resolution by stating the reasons.

Board of Commissioners Composition and Membership in 2017

In 2017, there were changes in the composition of Board of Commissioners. The chronology of Board of Commissioners composition throughout 2017 and the Company's Board of Commissioners composition as of December 31, 2017 are as follows:

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN
 SUSTAINABILITY GOVERNANCE

| 1 Januari - 3 Mei 2017 January 1 – May 3, 2017 | 4 Mei - 31 Desember 2017 May 4 – December 3, 2017 | Keterangan Remark |
|---|---|--|
| Achmad Tossin Sutawikara (Komisaris Utama) President Commissioner | Achmad Tossin Sutawikara (Komisaris Utama) (President Commissioner) | - |
| Muhammad Najib Matjan (Komisaris) (Commissioner) | Muhammad Najib Matjan (Komisaris) (Commissioner) | - |
| Spudnik Sujono Kamino (Komisaris) (Commissioner) | - | Spudnik Sujono Kamino efektif tidak lagi menjabat sebagai Komisaris sejak 4 Mei 2017 Spudnik Sujono Kamino no longer served as a Commissioner since May 4, 2017 |
| Hilman Taufik (Komisaris) (Commissioner) | Hilman Taufik (Komisaris) (Commissioner) | - |
| Mustoha Iskandar (Komisaris Independen) (Independent Commissioner) | Mustoha Iskandar (Komisaris Independen) (Independent Commissioner) | - |
| - | Irwan Baharuddin (Komisaris) (Commissioner) | Irwan Baharuddin efektif menjabat Komisaris sejak 4 Mei 2017 Irwan Baharuddin served as a Commissioner since May 4, 2017 |

Dengan demikian, susunan Dewan Komisaris per 31 Desember 2017 adalah sebagai berikut:

Accordingly, the composition of Board of Commissioners as of December 31, 2017 is as follows:

| Nama Name | Jabatan Position | Masa Jabatan Tenure | Periode Jabatan Service Period | Dasar Pengangkatan Basis of Appointment |
|--------------------------|--|--|-----------------------------------|---|
| Achmad Tossin Sutawikara | Komisaris Utama President Commissioner | 20 April 2016 – RUPS tahun 2021 April 20, 2016 – 2021 GMS | Ke-2 2nd | Akta No. 06 tanggal 20 April 2016 tentang Perubahan Susunan Komisaris Perusahaan yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 06 dated April 20, 2016 on Changes in Board of Commissioners Composition made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta |
| Muhammad Najib Matjan | Komisaris Commissioner | 20 April 2016 – RUPS tahun 2021 April 20, 2016 – 2021 GMS | Ke-1 1st | Akta No. 06 tanggal 20 April 2016 tentang Perubahan Susunan Komisaris Perusahaan yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 06 dated April 20, 2016 on Changes in Board of Commissioners Composition made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta |
| Hilman Taufik | Komisaris Commissioner | 17 November 2016 – RUPS tahun 2021 November 17, 2016 – 2021 GMS | Ke-1 1st | Akta No. 04 tanggal 17 November 2016 tentang Perubahan Susunan Komisaris Perusahaan yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 04 dated November 17, 2016 on Changes in Board of Commissioners Composition made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta |
| Mustoha Iskandar | Komisaris Independen Independent Commissioner | 17 November 2016 – RUPS tahun 2021 November 17, 2016 – 2021 GMS | Ke-1 1st | Akta No. 04 tanggal 17 November 2016 tentang Perubahan Susunan Komisaris Perusahaan yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 04 dated November 17, 2016 on Changes in Board of Commissioners Composition made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta |
| Irwan Baharuddin | Komisaris Commissioner | 4 Mei 2017 – RUP-STahun 2022 May 4, 2017 – 2022 GMS | Ke-1 1st | Akta No. 01 tanggal 4 Mei 2017 tentang Perubahan Susunan Komisaris Perusahaan yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 01 dated May 4, 2017 on Changes in Board of Commissioners Composition made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta |

Organ Pendukung Dewan Komisaris

Dalam menjalankan tugasnya, Dewan komisaris dibantu oleh 2 (dua) komite yang dibentuk dan bertanggung jawab kepada Dewan komisaris, yaitu Komite Audit serta Komite Investasi dan Manajemen Risiko.

Komite Audit

Komite Audit dibentuk berdasarkan Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-11/DEKOM/PUSRI/II/2012 tanggal 28 Februari 2012

Supporting Bodies of Board of Commissioners

In carrying out its duties, Board of Commissioners is assisted by 2 (two) committees, which are formed and responsible to the Board of Commissioners, namely Audit Committee and Investment and Risk Management Committee.

Audit Committee

Audit Committee was established pursuant to Board of Commissioners Decree No. KEP-11/DEKOM/ PUSRI/II/2012 dated February 28,

tentang Pembentukan Komite Audit PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Tujuannya adalah untuk menunjang fungsi pengawasan Dewan Komisaris. Proses rekrutmen Anggota Komite Audit dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi, keahlian, integritas dan kemampuan untuk bekerjasama.

2012 regarding the Establishment of Audit Committee of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The purpose is to support the supervisory function of Board of Commissioners. Recruitment process of Audit Committee members is done by considering competency, skill, integrity and team work capability.

SUSUNAN KOMITE AUDIT PER 31 DESEMBER 2017
COMPOSITION OF AUDIT COMMITTEE AS OF DECEMBER 31, 2017

| Nama Name | Jabatan Position | Masa Jabatan Tenure | Periode Jabatan Service Period | Dasar Pengangkatan\ Dasar Pengangkatan Basis of Appointment |
|--------------------|--|---|-----------------------------------|---|
| Hilman Taufik | Ketua/Komisaris Chairman/Commissioner | Mengikuti masa jabatan sebagai Dewan Komisaris Following tenure as Board of Commissioner | | Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-09/DEKOM/PUSRI/XI/2016 tanggal 25 November 2016 Board of Commissioners Decree No. KEP-09/DEKOM/PUSRI/XI/2016 dated November 25, 2016 |
| Faisal Warganegara | Anggota Member | 1 Juli 2017 – 1 Juli 2020 July 1, 2017 – July 1, 2020 | Ke-1 1st | Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-08/DEKOM/PUSRI/VI/2017 tanggal 1 Juli 2017 Board of Commissioners Decree No. KEP-08/DEKOM/PUSRI/VI/2017 |
| Jajat Sudrajat | Anggota Member | 1 Maret 2017 – 1 Maret 2020 March 1, 2017 – March 1, 2020 | Ke-1 1st | Keputusan Dewan Komisaris KEP-02/DEKOM/PUSRI/II/2017 tanggal 1 Februari 2017 Board of Commissioners Decree No. KEP-02/DEKOM/PUSRI/II/2017 dated February 1, 2017 |

Komite Investasi dan Manajemen Risiko

Komite Investasi dan Manajemen Risiko dibentuk berdasarkan Keputusan Dewan Komisaris No. KEP12/DEKOM/PUSRI/II/2012 tanggal 28 Februari 2012 tentang Pembentukan Komite Komite Investasi dan Manajemen Risiko PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Investment and Risk Management Committee

Investment and Risk Management Committee was established pursuant to Board of Commissioners Decree No. KEP-12/DEKOM/PUSRI/II/2012 dated February 2012 regarding the Establishment of Investment and Risk Management Committee of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Tujuan dibentuknya Komite ini adalah untuk membantu Dewan Komisaris dalam menyusun kebijakan pengelolaan dan penilaian risiko, membantu Dewan Komisaris dalam mengkaji kelengkapan, kecukupan dan efektivitas penerapan proses-proses manajemen risiko serta memberikan rekomendasi perbaikan-perbaikan kepada Dewan Komisaris terkait Investasi dan manajemen risiko.

The purpose of this Committee establishment is to assist Board of Commissioners in formulating risk management and assessment policy, to assist Board of Commissioners in reviewing the completeness, sufficiency and effectiveness of risk management process implementation as well as to provide improvement recommendations to Board of Commissioners related to investment and risk management.

SUSUNAN KOMITE INVESTASI DAN MANAJEMEN RISIKO PER 31 DESEMBER 2017
COMPOSITION OF INVESTMENT AND RISK MANAGEMENT COMMITTEE AS OF DECEMBER 31, 2017

| Nama Name | Jabatan Position | Masa Jabatan Tenure | Periode Jabatan Service Period | Dasar Pengangkatan Basis of Appointment |
|------------------|--|--|-----------------------------------|---|
| HM Najib Matjan | Ketua/Komisaris Chairman/Commissioner | Mengikuti masa jabatan sebagai Dewan Komisaris Following tenure as Board of Commissioners | | Keputusan Dewan Komisaris KEP-03/DEKOM/PUSRI/V/2016 tanggal 17 Mei 2016 Board of Commissioners Decree KEP-03/DEKOM/PUSRI/V/2016 dated May 17, 2016 |
| Hree Shanty Bayu | Anggota Member | 1 Januari 2017 – 1 Januari 2020 | Ke-1 1st | Keputusan Dewan Komisaris KEP-10/DEKOM/PUSRI/XII/2016 tanggal 30 Desember 2016 Board of Commissioners Decree KEP-10/DEKOM/PUSRI/XII/2016 dated December 30, 2016 |
| Erman Anwar | Anggota Member | 1 April 2015 – 1 April 2018 | Ke-1 | Keputusan Dewan Komisaris KEP-03/DEKOM/PUSRI/III/2015 tanggal 1 April 2015 Board of Commissioners Decree KEP-03/DEKOM/PUSRI/III/2015 dated April 1, 2015 |

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY GOVERNANCE

Direksi

Direksi merupakan organ perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengelolaan Perseroan serta melaksanakan GCG pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, Direksi bertanggung jawab kepada RUPS. Pertanggungjawaban Direksi kepada RUPS merupakan perwujudan akuntabilitas pengelolaan perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.

Sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar Perusahaan, masa jabatan anggota Direksi ditetapkan maksimal 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan. Dalam hal masa jabatan anggota Direksi berakhir dan Rapat Umum Pemegang Saham belum dapat menetapkan penggantinya, maka tugas-tugas anggota Direksi yang lowong tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan pengisian jabatan anggota Direksi yang lowong.

Komposisi dan Susunan Direksi Tahun 2017

Selama tahun 2017 tidak terdapat pergantian susunan Direksi. Dengan demikian, komposisi dan susunan Direksi per 31 Desember 2016 dan 31 Desember 2017 adalah sama, yaitu:

| Nama Name | Jabatan Position | Masa Jabatan Tenure | Periode Jabatan Service Period | Dasar Pengangkatan Basis of Appointment |
|------------------------|--|--|---|---|
| Mulyono Prawiro | Direktur Utama President Director | 13 Januari 2016 RUPS Tahun 2021 January 13, 2016 – 2021 GMS | Ke-1 1st | Akta No. 05 tanggal 13 Januari 2016 tentang Perubahan Susunan Direksi Perusahaan yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 05 dated January 13, 2016 on Changes in Board of Directors Composition made before Lumassia, S.H., a Notary in Jakarta |
| Filius Yuliandi | Direktur Produksi Production Director | 13 Januari 2016 RUPS Tahun 2021 January 13, 2016 – 2021 GMS | Ke-1 1st | Akta No. 05 tanggal 13 Januari 2016 tentang Perubahan Susunan Direksi Perusahaan yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 05 dated January 13, 2016 on Changes in Board of Directors Composition made before Lumassia, S.H., a Notary in Jakarta |
| Listyawan Adi Pratisto | Direktur Teknik dan Pengembangan Engineering and Development Director | 13 Januari 2016 RUPS Tahun 2021 January 13, 2016 – 2021 GMS | Ke-1 1st | Akta No. 05 tanggal 13 Januari 2016 tentang Perubahan Susunan Direksi Perusahaan yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 05 dated January 13, 2016 on Changes in Board of Directors Composition made before Lumassia, S.H., a Notary in Jakarta |
| Muhammad Romli HM | Direktur Komersil Commercial Director | 13 Januari 2016 RUPS Tahun 2021 January 13, 2016 – 2021 GMS | Ke-1 1st | Akta No. 05 tanggal 13 Januari 2016 tentang Perubahan Susunan Direksi Perusahaan yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 05 dated January 13, 2016 on Changes in Board of Directors Composition made before Lumassia, S.H., a Notary in Jakarta |
| Bob Indiarso | Direktur SDM dan Umum HC and General Affairs Director | 20 April 2016 RUPS Tahun 2021 April 20, 2016 – 2021 GMS | Ke-1 1st | Akta No. 07 tanggal 20 April 2016 tentang Perubahan Susunan Direksi Perusahaan yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 07 dated April 20, 2016 on Changes in Board of Directors Composition made before Lumassia, S.H., a Notary in Jakarta |

Organ Pendukung Direksi

Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola

Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola memiliki peran yang penting dalam memastikan implemetansi GCG yang dilakukan PUSRI telah sesuai dengan ketentuan dan *Best Practices* yang ada saat ini. Selain itu, Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola juga bertanggung jawab untuk memelihara dokumen-dokumen penting yang menunjang struktur GCG dalam penerapan prinsip-prinsip GCG Perusahaan.

Board Of Directors

Board of Directors is the corporate body with collective duty and responsibility to perform management of the Company and GCG in all organizational levels or lines. In implementing its duties, Board of Directors is responsible to the GMS. Board of Directors accountability to the GMS manifests the accountability of the Company’s management according to GCG principles.

As regulated in the Company’s Articles of Association, the Board of Directors tenure shall be a maximum of 5 (five) years and may be re-appointed for 1 (one) term. If the tenure of a member of Board of Directors ends and the General Meeting of Shareholders has not yet appointed its successor, duties of the vacant member of Board of Directors shall be conducted in accordance with the provisions of vacant member of Board of Directors.

Board of Directors Composition and Membership in 2017

Throughout 2017, the composition Board of Directors remained unchanged. Thus, the composition and membership of Board of Directors as of December 31, 2016 and December 31, 2017 are the same, as follows:

Supporting Bodies of Board of Directors

Corporate Secretary & Governance

The Corporate Secretary & Governance has important role in ensuring GCG implementation done by PUSRI has fulfilled the regulation and current Best Practices. In addition, Corporate Secretary & Governance is also responsible to maintain important documents to support GCG structure in the implementation of GCG principles. As manifestation of PUSRI’s commitment in creating best GCG

Sebagai bentuk keseriusan PUSRI dalam menciptakan implementasi terbaik GCG, PUSRI menempatkan Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola berada dan bertanggung jawab langsung di bawah Direktur Utama.

Berdasarkan Surat Keputusan SK/DIR/220/2017 tanggal 12 Juli 2017, Perusahaan telah menunjuk Triana Rospita sebagai Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola.

Audit Internal/Satuan Pengawasan Intern

Satuan Pengawasan Intern (SPI) merupakan bagian dari organisasi perusahaan dalam mendorong budaya sistem pengendalian internal yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. SPI bertanggung jawab untuk memastikan/ *assurance* bahwa seluruh unit kerja telah melakukan aktivitas secara efektif dan efisien serta melakukan konsultasi guna memberikan nilai tambah (*added value*) dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan secara menyeluruh.

PUSRI menerapkan sistem pengawasan dan pengendalian internal berbasis risiko dengan mengacu kepada Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Internal Audit Charter yang ditetapkan berdasarkan surat keputusan Direksi No. SK/DIR/133/2004 tanggal 9 Agustus 2004 yang terakhir disempurnakan melalui surat keputusan No. SK/DIR/365/2016 tanggal 28 Oktober 2016. PUSRI terus berupaya meningkatkan penerapan pengendalian internal melalui pengembangan sistem dan prosedur yang aplikatif dan mencegah terjadinya fraud.

Berdasarkan Surat Keputusan No. SK/DIR/134/2016 tanggal 13 April 2016, Kepala Satuan Pengawasan Intern dijabat oleh Bagijo Budi Sulaksono. Pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengangkatan/memberhentikan Kepala SPI adalah Dewan Komisaris dan Direktur Utama

Kode Etik 102-16

Sebagai pelopor di industri pupuk nasional, PUSRI menerapkan GCG dan standar etika terbaik sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Standar etika diwujudkan dalam bentuk Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*) yang sejalan dengan budaya perusahaan. Ada 5 pilar budaya perusahaan yang dimiliki PUSRI yang dikenal sebagai Tata Nilai PUSRI, yaitu Integritas, Profesional, Fokus pada Pelanggan, Loyalitas, dan Baik Sangka.

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi PUSRI, manajemen PUSRI menetapkan Pedoman Panduan Perilaku (*Code of Conduct*) yang ditandatangani pada bulan September tahun 2012 oleh Komisaris Utama dan Direktur Utama PUSRI. Perusahaan menyusun Kode Etik berdasarkan Visi, Misi dan Nilai-Nilai Etika, ketentuan-ketentuan, serta Undang-Undang yang berlaku. Kode Etik menjadi pedoman dasar dan bagian yang tidak terpisahkan dengan kebijakan PUSRI. Kode Etik ini mencakup kebijakan kepatutan/kepentingan berdasarkan nilai-nilai dan pertimbangan-pertimbangan moral yang menyangkut integritas, hati nurani, kesadaran diri, profesionalisme dan citra positif serta nama baik PUSRI.

implementation, PUSRI assigns Corporate Secretary & Governance directly under and responsible to the President Director.

Based on the Decree SK/DIR/220/2017 Decree dated July 12, 2017, the Company has appointed Triana Rospita as Corporate Secretary & Governance.

Internal Audit Unit

Internal Audit Unit (SPI) is part of Company's organization to encourage strong internal audit system culture in the pursue of achieving long-term plan of the Company. SPI is responsible to assure that every unit has performed all activities effectively and efficiently while also performs a consultancy to provide added value in comprehensively achieving corporate/organization target.

PUSRI implements risk-based internal audit and control system by referring to Statements of Financial Accounting Standards (SFAS) and Internal Audit Charter based on Decree No. SK/DIR/133/2004 dated August 9, 2004 with latest revision under Decree No. SK/DIR/056/2012 dated February 14, 2012. PUSRI continues to improve internal control implementation by developing applicative system and procedure to prevent fraud potential.

Under Decree No. SK/DIR/134/2016 dated April 13, 2016, the Head of Internal Audit Unit is served by Bagijo Budi Sulaksono, was stipulated. The parties involved in the process of appointing/dismissing the Head of SPI are Board of Commissioners and President Director.

Code Of Conduct 102-16

As the pioneer in national fertilizer company, PUSRI implements the highest GCG and ethical standards in line with the Company's vision and mission. Ethical standards are stated in Code of Conduct reflecting the corporate culture. There are 5 pillars of PUSRI's corporate culture that widely known as PUSRI corporate values, namely Integrity, Professionalism, Customer Focus, Loyalty, and Goodwill.

Pursuant to PUSRI's Board of Directors Decree, the management has stipulated the Code of Conduct that was signed in September 2012 by PUSRI's President Commissioner and President Director. PUSRI formulated Code of Conduct based on Vision, Mission and Ethical Values of the Company, as well as other provisions and prevailing laws and regulations. Code of Conduct is a foundation and integrated part of Pusri's policy. The Code of Conduct is including appropriateness policy based on moral values and concern related with integrity, conscience, self-awareness, professionalism and positive image as well as reputation of PUSRI.

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY GOVERNANCE

Susunan Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*) terdiri dari:

- Bagian I : Pendahuluan
- Bagian II : Standar Etika Usaha
- Bagian III : Standar Tata Perilaku
- Bagian IV : Penerapan dan Penegakan
- Bagian V : Penjelasan Pernyataan

Secara umum, tujuan dari penerapan Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku adalah:

1. Mendorong budaya kerja yang lebih baik dan dapat meningkatkan nilai Perusahaan dengan menerapkan prinsip GCG.
2. Menjadi pedoman seluruh manajemen dan karyawan PUSRI dalam menjalankan proses bisnis perusahaan dan berinteraksi dengan pemangku kepentingan Pedoman kode etik Perseroan mengatur standar perilaku antara lain kepada mitra Usaha, Pesaing, Pemasok, lingkungan, Regulator dan Institusi Terkait, yang meliputi:
 - Etika Perusahaan dengan Karyawan
 - Etika Perusahaan dengan Konsumen
 - Etika Perusahaan dengan Pesaing
 - Etika Perusahaan dengan Penyedia Barang dan Jasa
 - Etika Perusahaan dengan Mitra Kerja
 - Etika Perusahaan dengan Kreditur/Investor
 - Etika Perusahaan dengan Pemerintah
 - Etika Perusahaan dengan Masyarakat
 - Etika Perusahaan dengan Media Massa
 - Etika Perusahaan dengan Asosiasi Profesi

Pengungkapan Bahwa Kode Etik Berlaku Bagi Seluruh Level Organisasi

Setiap pegawai/Pekerja, anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris di PUSRI diwajibkan untuk mengerti, menghayati dan menjalankan Kode Etik sebagai landasan moral, sikap dan etika dalam bertindak dan berperilaku.

Penyebarluasan Kode etik

Sebagai bagian dari upaya penerapan, setiap pegawai telah menandatangani Surat Pernyataan Kode Etik yang diserahkan kepada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) Kantor Pusat/Wilayah. Pimpinan Unit Kerja mensosialisasikan Kode Etik kepada pegawai lain di bawah koordinasinya dan pegawai diwajibkan melaporkan kepada atasan langsung, atau Pimpinan Unit Kerja dan/atau bagian SDM setempat, apabila terjadi pelanggaran, maupun percobaan pelanggaran, terhadap Kode Etik. Selain itu, kode etik menjadi bagian dari proses penilaian kinerja yang dilakukan per semester

Upaya Penegakan dan Sanksi Pelanggaran Kode Etik

Konsekuensi dari pelanggaran terhadap Kode Etik akan diberikan sanksi sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

The Code of Conduct consists of:

- Part I : Introduction
- Part II : Code of Business Ethics
- Part III : Code of Conduct
- Part IV : Application and Enforcement
- Part V : Explanation of Statements

Generally, Code of Conduct is implemented in order to:

1. Encourage a better corporate culture and increase corporate value based on the implementation of GCG principles.
2. Provide a reference for all management and employees of PUSRI to perform the company's business process and interact with stakeholders. Code of Conduct plays an important role in guiding the behavior, among others to Business Partners, Competitors, Suppliers, Environment, Regulators, and Related Institutions, covering:
 - Corporate Ethics with Employees
 - Corporate Ethics with Customers
 - Corporate Ethics with Competitors
 - Corporate Ethics with Suppliers of Goods and Services
 - Corporate Ethics with Partners
 - Corporate Ethics with Creditors/Investors
 - Corporate Ethics with Government
 - Corporate Ethics with Community
 - Corporate Ethics with Mass Media
 - Corporate Ethics with Professional Associations

Disclosure that Code of Conduct Prevails for All Organization Level

Every employee/worker, Board of Directors and Board of Commissioners members at PUSRI are required to understand, internalize and implement Code of Conduct as a foundation of moral, attitude and ethics in taking action and conducts.

Code of Conduct Dissemination

As part of implementation effort, every employee has signed Code of Conduct Integrity Pact submitted to Human Capital (HC) Division of Head/Regional Office. Head of Unit will disseminate the Code of Conduct to other employees under his/her coordination that the employees are obligated to report to direct supervisor or Head of Unit and/or HC Division if found any violation or attempt to violate the Code of Conduct. In addition, Code of Conduct also becomes part of performance appraisal process done in every semester.

Code of Conduct Enforcement and Punishment

Code of Conduct violation will be given sanctions up to the termination of employment.

Jenis Sanksi dan Penetapan Sanksi Disiplin

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang No : SK/DIR/339/2015 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Bagi Pekerja yang Melakukan Pelanggaran Tata Tertib dan Disiplin, jenis sanksi dibagi ke dalam tiga tingkatan yaitu :

1. Sanksi Ringan Penetapan Sanksi:
 - a. Teguran lisan, bersifat internal unit kerja dan menjadi catatan bagi atasan untuk menilai konduite pekerja yang bersangkutan.
 - b. Teguran tertulis, berlaku untuk seluruh lingkungan unit kerja di perusahaan, dan mempengaruhi konduite pekerja yang bersangkutan.
2. Sanksi Sedang Penetapan Sanksi :
 - a. Surat peringatan tertulis (*Warning Slip*) A, berlaku selama 2 bulan
 - b. Surat peringatan tertulis (*Warning Slip*) B, berlaku selama 4 bulan
 - c. Surat peringatan tertulis (*Warning Slip*) C, berlaku selama 6 bulan
3. Sanksi Berat
 - a. Penetapan sanksi :
 - b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Type and Disciplinary of Sanction

Pursuant to PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Board of Directors Decree No. SK/DIR/339/2015 regarding Sanction Administration to Employees who committed Violation Against The Regulation and Discipline, the sanction type is classified into three level, among others:

1. Minor Sanction administration:
 - a. Verbal warning, within a working unit internally and treated as a record for the supervisor to evaluate conduite of the employee.
 - b. Written warning, prevails for the entire working units in the Company, and also affects the conduite of concerned employee.
2. Medium Sanction administration:
 - a. Warning Slip A, prevails for 2 months.
 - b. Warning Slip B, prevails for 4 months.
 - c. Warning Slip C, prevails for 6 months.
3. Heavy Sanction administration:
 - a. Determination of sanctions :
 - b. Termination of Employment (PHK)

PELANGGARAN KODE ETIK BESERTA SANKSI YANG DIBERIKAN TAHUN 2017
Number of Code of Conduct Violation and Sanction Imposed in Fiscal Year 2017

| Bentuk Sanksi Type of Sanction | 2017 | 2016 |
|-------------------------------------|------|------|
| Teguran tertulis Written Warning | 3 | 0 |
| Warning slip A | 1 | 3 |
| Warning slip B | 1 | 1 |
| Warning slip C | 1 | 0 |

Whistleblowing System

PUSRI telah membangun dan mengimplementasikan Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) melalui aturan internal yang tertuang dalam Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/106/2012 tanggal 20 Maret 2012 tentang POB Penanganan Pengaduan Karyawan dan Pihak berkepentingan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Tujuan penerapan sistim ini adalah menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong pelaporan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non finansial, termasuk hal-hal yang dapat merusak citra organisasi.

Ruang lingkup Whistleblowing System

- a. Permasalahan Akuntansi dan pengendalian internal atas pelaporan keuangan yang berpotensi mengakibatkan salah saji secara material dalam laporan keuangan.
- b. Permasalahan yang menyangkut independensi audit, baik oleh Internal Audit maupun oleh Eksternal Audit.

Whistleblowing System

PUSRI has established and implemented the Whistleblowing System under internal regulation as declared in Board of Directors Decree No. SK/DIR/106/2012 dated March 20, 2012 regarding PT Pupuk Sriwidjaja Palembang SOP on Employee and Related Party Complaint Handling. The objective of this system is to create conductive climate and encourage reporting of issues that may bring financial and non-financial loss, including issues that may affect the organization's reputation.

Scope of Whistleblowing System

- a. Accounting and internal audit issues on financial statements that may potentially cause material misrepresentation in the financial statements.
- b. Issues related with independency of audit, both by Internal Audit and External Audit.

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY GOVERNANCE

- c. Peraturan internal yang berpotensi kerugian bagi PUSRI, baik ketentuan internal dalam bentuk Keputusan Direksi dan turunannya pada umumnya dan yang terkait dengan infrastruktur *Good Corporate Governance* (GCG) pada khususnya yang meliputi :
 1. Pedoman GCG
 2. Pedoman Perilaku
 3. Board Manual
 4. Pedoman Benturan Kepentingan
 5. *Standard Operating Procedure* (SOP)
- d. Perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian finansial atau non-finansial terhadap perusahaan (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).
- e. Perilaku yang tidak terpuji yang berpotensi mencemarkan reputasi perusahaan dan/atau yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Laporan pelanggaran tersebut, wajib disampaikan secara jelas dan dapat dipertanggung jawabkan, minimal meliputi:

1. Pelanggaran yang diadukan;
2. Pihak yang terlibat;
3. Waktu terjadinya pelanggaran;
4. Tempat terjadinya pelanggaran;
5. Bagaimana kejadiannya; dan
6. Bukti-bukti pelanggaran

Whistleblowing System (WBS) yang diterapkan PUSRI telah terintegrasi dengan website perusahaan sejak tahun 2010. Hal ini sejalan dengan penerapan GCG menuju proses bisnis yang bersih dan transparan, bebas dari kecurangan (*fraud*), dan melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam mencegah kecurangan. Meski pengelolaan WBS masih dilakukan secara internal, PUSRI memiliki Tim WBS yang bertugas menindaklanjuti laporan dengan melakukan investigasi dan klarifikasi masalah.

Pengaduan melalui WBS data dilakukan oleh karyawan atau pemangku kepentingan lainnya dengan prosedur berikut:

- a. Pengaduan disampaikan kepada Kesekretariatan WBS dalam bentuk tertulis, baik melalui surat, fax, sms, e-mail: wbs@pusri.co.id
- b. Aplikasi web WBS : www.pusri.co.id/ina/gcgwhistleblowing-system

Perlindungan Bagi Pelapor (*Whistleblower*)

PUSRI memberikan jaminan perlindungan dan kerahasiaan terhadap setiap pelapor pengaduan/ pengungkapan terhadap:

1. Kerahasiaan identitas pelapor (nama, alamat, nomor telepon, faksimili, email, unit kerja).
2. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau lembaga. Perlindungan dari tekanan, penundaan kenaikan pangkat/ jabatan, pemecatan, gugatan hukum, harta benda hingga tindakan fisik. Perlindungan tersebut tidak hanya berlaku bagi pelapor akan tetapi dapat diperluas sampai dengan anggota keluarga pelapor.

- c. Internal regulation with potential loss for PUSRI, both internal regulation in the form of Board of Directors Decree and its lower regulations that are generally related with Good Corporate Governance (GCG) infrastructures and particularly include:
 1. Code of GCG
 2. Code of Conduct
 3. Board Manual
 4. Conflict of Interest Manual
 5. Standard Operating Procedure (SOP)
- d. Action that may bring financial or non-financial loss against the Company (Corruption, Collusion and Nepotism).
- e. Dishonor attitude with possibility to defame the Company's reputation and/or bring loss to the Company.

The whistleblowing report is submitted in clear and accountable manner, at least including:

1. Reported violation;
2. Involved parties;
3. Case timing;
4. Case location;
5. Case chronology; and
6. Evidence

Whistleblowing System (WBS) that is implemented by PUSRI since 2010 has been integrated with the Company's website. This is in line with GCG implementation leading to clean and transparent business process, fraud-free and enablement of employees' active participation in avoiding fraud. Eventhough WBS management is still conducted internally, yet PUSRI has a WBS Team who is responsible for following up incoming information through investigation and clarification of problem.

Employees or other stakeholders can submit complaints to WBS with the following procedures:

- a. Complaint is submitted to WBS Secretariat in written format to by mail, facsimile, sms, e-mail to wbs@pusri.co.id
- b. WBS web application at: website: www.pusri.co.id/ina/gcgwhistleblowing-system

Protection to Whistleblower

PUSRI provides protection and confidentiality insurance to the whistleblower against following disclosure:

1. Confidentiality of whistleblower identity (name, address, phone number, facsimile, email, working unit).
2. Protection from counter action from the reported party or institution. Protection from any pressure, promotion delay, working discharge, lawsuit, assets until physical threat. The protection is not only prevailed for the whistleblower but may be expanded to his/her family.

3. Karyawan tidak dihilangkan/ditunda hak-hak/sanksi ke pegawaiannya
 4. Karyawan tidak mengalami diskriminasi, tekanan-tekanan dalam bentuk fisik/psikis baik terhadap pelapor maupun keluarganya.
 5. Karyawan tidak mengalami tindakan-tindakan negatif lainnya, misalnya upaya balas dendam dari manajemen dan pihak terlapor atas pelaporan dan pengaduan yang dilakukannya.
- Bagi masyarakat, pelanggan, rekanan, pemasok, dan pihak lainnya yang bukan karyawan, jika melaporkan suatu insiden atau kecurangan, maka PT. PUSRI menjamin hal-hal sebagai berikut:
- a. Pelapor tidak mengalami diskriminasi (*unfair treatment*).
 - b. Pelapor tidak mendapat tekanan-tekanan dalam bentuk fisik/psikis.
 - c. Pelapor tidak mengalami tindakan-tindakan negatif lainnya, misalnya upaya balas dendam dari manajemen dan pihak terlapor atas pelaporan dan pengaduan yang dilakukannya.

Penanganan Pengaduan

Prosedur penanganan pengaduan terdiri dari proses pembuktian, tindak lanjut, dan pemantauan.

Pihak yang Mengelola Pengaduan

Untuk memastikan tindak lanjut atas pengaduan dilakukan dengan baik, proses pemantauan dilakukan PUSRI secara langsung dan tidak langsung. Pemantauan langsung dilakukan melalui *update* data di unit terlapor, pertemuan dengan penanggung jawab tindak lanjut, dan wawancara dengan tim yang menangani. Pemantauan tidak langsung dilakukan dengan komunikasi elektronik dan surat-menyerut dengan pihak terkait

Pengelolaan Pengaduan dan Tindak Lanjut

Pengelolaan dan tindak lanjut terhadap pengaduan/pengungkapan yang telah diterima adalah sebagai berikut:

- a. Kesekretariatan WBS menjamin kerahasiaan pengaduan-pengaduan yang masuk.
- b. Kesekretariatan WBS melakukan verifikasi pengaduan terkait identitas pelapor, materi yang dilaporkan, dan bukti/data pendukung pengaduan.
- c. Jika pengaduan terkait kinerja Direksi dan/atau Dewan Komisaris, maka akan disampaikan oleh Kesekretariatan WBS dalam bentuk Executive Summary dengan merahasiakan identitas pelapornya untuk dibahas dalam Rapat Khusus Direksi dan Dewan Komisaris.
- d. Jika pengaduan terkait kinerja General Manager, pejabat setingkatnya, atau pejabat di bawahnya, maka pengaduan akan dilaporkan ke Direksi untuk ditindaklanjuti oleh Tim Investigasi. Hasilnya kemudian dilaporkan kepada Direksi dengan tembusan kepada Dewan Komisaris.
- e. Jika pengaduan tidak dilengkapi identitas yang jelas tetapi materi pengaduannya dapat diterima, maka pengaduan akan disampaikan kepada Direksi dan/atau Dewan Komisaris untuk tindak lanjuti.

3. The employee's employment rights/punishment cannot be eliminated/delayed.
 4. Employees will be prevented from discrimination, physical/psychological pressures both against the whistleblower and family.
 5. Employees not to experience any negative actions such as revenge, from the management and reported party regarding his/her report.
- For the society, customers, vendors, suppliers and other parties who are non-employees, in reporting any incident or fraud, PT PUSRI protects following aspects:
- a. Whistleblower will not be discriminated (unfair treatment).
 - b. Whistleblower will not receive physical/psychological pressures.
 - c. Whistleblower will not experience other negative actions such as revenge, from the management regarding the whistleblowing report.

Complaint Handling

Whistleblowing complaint handling process consists of revealing, follow-up and monitoring process.

Whistleblowing Manager

To ensure appropriate follow-up has been applied on the submitted report, PT PUSRI conducted direct and indirect monitoring process. The direct monitoring is carried out by updating data at reported unit, arranging meeting with monitoring officers, and interview with responsible team. Meanwhile, non-direct monitoring is carried by electronic communication and correspondence with related party.

Complaint Handling and Follow Up

Whistleblowing management and follow up to the reports/disclosure received is as follows:

- a. WBS Secretariat ensures the confidentiality of incoming complaint.
- b. WBS Secretariat verifies complaints in terms of Whistleblower identity, reported material, altogether with evidence/supporting data for the report.
- c. If the complaint is about the performance of Board of Directors or Board of Commissioners, it will be submitted by WBS Secretariat in an Executive Summary to be discussed in a Special Meeting of Board of Directors or Board of Commissioners.
- d. If the complaint is related with performance of a General Manager, or other executives on the same level or under the General Manager, the complaint will be reported to Board of Directors to be responded by Investigation Team. The result will be reported to Board of Directors and the copy is submitted to Board of Commissioners.
- e. If the complaint is not completed with clear identity yet the complaint material is acceptable, the complaint will be submitted to Board of Directors and/or Board of Commissioners to be followed up.

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY GOVERNANCE

- f. Jika materi pengaduan tidak signifikan dan tidak disertai alat bukti yang memadai namun pelapor memberikan identitasnya, maka pengaduan akan dikembalikan kepada pelapor. Jika pengaduan anonim (tanpa identitas), maka akan dicatat saja dan diabaikan.
- g. Jika pelapor, baik karyawan atau pemangku kepentingan lainnya, mengajukan keberatan atas penolakan pengaduan, maka pelapor dapat memberikan tambahan alat bukti yang signifikan.

Jumlah Pengaduan yang Masuk dan Diproses pada Tahun Buku Terakhir Serta Tindak Lanjutnya

Hingga 31 Desember 2017, terdapat 5 (lima) pengaduan yang masuk ke Perusahaan terkait pelanggaran dalam internal Perusahaan. Namun, dari lima jenis pelanggaran yang diadukan kepada manajemen, tidak bisa diambil keputusan atau diproses lebih lanjut karena tidak cukup bukti yang memenuhi syarat.

- f. If the complaint material is not significant and not being supported with adequate evidence, while the Whistleblower provide his/her identities, the complaints will be returned to the Whistleblower. If it came from anonym, it will be only recorded and ignored.
- g. If the Whistleblower, either employee or other stakeholders, appeal the denial of the complaint, the Whistleblower can provide significant additional evidence.

Total Report Received and Processed in Recent Fiscal Year and Follow-Up Process

As of December 31, 2017, there were 5 (five) incoming reports to the Company related with internal violations in the Company. But of the five reports, no decision could be made or processed further, as there were insufficient evidences.

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN

SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE



Tinjauan Ekonomi Nasional

Sejalan dengan membaiknya perekonomian global, pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2017 juga mencatatkan peningkatan dibanding tahun sebelumnya. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2017 tercatat sebesar 5,07 persen, meningkat dibanding tahun 2016 dengan pertumbuhan ekonomi 5,02 persen.

Ada sejumlah faktor yang mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2017. Menurut Kementerian Keuangan, di antara faktor pendorong itu adalah adanya keberlanjutan proyek infrastruktur serta potensi masuknya aliran modal ke dalam negeri. Masuknya investor tersebut tak lepas dari meningkatnya rating Indonesia menjadi *investment grade* oleh lembaga *rating Standard & Poor's (S&P)*.

Secara angka, pencapaian pertumbuhan ekonomi nasional tahun 2017 memang masih di bawah target yang ditetapkan oleh pemerintah dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Perubahan Tahun 2017, yakni sebesar 5,2 persen. Walau demikian, pencapaian tersebut tetap memiliki arti penting karena pemerintah berhasil menjaga tren kenaikan pertumbuhan ekonomi tahun sebelumnya, sekaligus merupakan pencapaian tertinggi sejak tahun 2014.

National Economy Review

In line with the improving global economy, Indonesia's economic growth in 2017 also recorded an increase compared to the previous year. Data from the Central Bureau of Statistics shows that Indonesia's economic growth in 2017 was recorded at 5.07 percent, an increase compared to 2016 with economic growth of 5.02 percent.

There are several factors that drove Indonesia's economic growth in 2017. According to the Ministry of Finance, the driving factors among others are the existence of infrastructure projects and the potential for capital inflows into the country. The entrance of investors was inseparable from the increase in Indonesia's rating to investment grade by Standard & Poor's (S & P) rating agency.

In figures, the achievement of national economic growth in 2017 is still below the target set by the government in the 2017 Revised State Revenue and Expenditure Budget, which is 5.2 percent. Even so, this achievement still has an important significance due to the success of the government to maintain the upward trend of previous year's economic growth, as well as the highest achievement since 2014.

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE

Sebelumnya, pertumbuhan ekonomi Indonesia mencatatkan tren yang terus menurun, dan mencapai titik terendah pada tahun 2015, yakni 4,88 persen. Titik balik terjadi pada tahun 2016 saat Indonesia mencatatkan pertumbuhan ekonomi sebesar 5,02 persen, dan pertumbuhan ekonomi itu terus berlanjut pada tahun 2017 sebesar 5,07 persen.

Peran Sektor Pertanian bagi Pertumbuhan Ekonomi

Sektor pertanian merupakan salah satu motor penggerak utama ekonomi Indonesia. Sebab, sektor ini merupakan sumber penghasil bahan keputuhan pokok, sandang dan papan, sekaligus menyediakan lapangan kerja yang cukup besar bagi rakyat. Apabila sektor pertanian berhasil dibangun dan mampu menghasilkan produk-produk terbaik dengan jumlah yang melimpah, maka laju impor akan bisa ditekan.

Mengingat pentingnya sektor pertanian, pemerintah terus berupaya untuk terus menambah area dan mengembangkan produktivitas pertanian. Data Kementerian Pertanian menunjukkan pada rentang tahun 2015-2017, perluasan dan optimasi lahan sawah tercatat seluas 1,08 juta hektare, rehabilitasi jaringan irigasi tersier 3,4 juta hektare, pembangunan embung sebanyak 2.278 unit, dan bantuan pupuk bersubsidi sebanyak 27.64 juta ton.

Sejumlah produksi pangan menunjukkan peningkatan pada tahun 2017 dibanding tahun 2016. Produksi padi hingga Oktober 2017 tercatat sebesar 81,38 juta ton, naik dibanding tahun 2016 dengan produksi 79,35 ton; sedangkan produksi jagung hingga Oktober 2017 tercatat 27,95 juta ton, naik dibanding tahun 2016 dengan produksi sebesar 23,57 juta ton.

Dengan kinerja seperti itu, menurut BPS, sektor pertanian ikut berkontribusi menyumbang pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 0,49 persen selama tahun 2017. Angka tersebut memang lebih kecil dibanding kontribusi sektor industri pengolahan (0,91 persen), sektor konstruksi (0,67 persen), dan perdagangan (0,59 persen). Walau demikian, sumbangan sektor pertanian bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2017 mencatatkan peningkatan atau lebih tinggi dibanding tahun 2016, dengan kontribusi sebesar 0,44 persen.

Peran Pupuk bagi Ketahanan Pangan

Untuk meningkatkan produksi pertanian, yang ujungnya adalah terwujudnya ketahanan dan swasembada pangan, bahkan mengekspor pangan, keberadaan pupuk sangat penting. Kelompok Tani Nelayan Andalan (KTNA) menyatakan bahwa proporsi pupuk dalam struktur biaya produksi padi cukup besar, yaitu sekitar 10,40%. Sedangkan perannya dalam keberhasilan produksi mencapai 20%

Sejalan dengan perluasan dan optimasi lahan pertanian yang terus diupayakan oleh pemerintah, maka kebutuhan pupuk pun meningkat. Selama tahun 2017, menurut Asosiasi Produsen Pupuk

Previously, Indonesia's economic growth recorded a downward trend and reached its lowest point in 2015, which was 4.88 percent. A turning point occurred in 2016 when Indonesia recorded economic growth of 5.02 percent, and the economic growth continued in 2017 at 5.07 percent.

The Role of Agricultural Sector for Economic Growth

The agricultural sector is one of the main driving forces of Indonesian economy. Due to the fact this sector is a source of primary material necessities, clothing and shelter, as well as providing a wide employment opportunity for the people. If the agricultural sector is successfully built and is able to produce the best products in abundant quantities, then the pace of imports can be reduced.

Given the importance of the agricultural sector, the government strives to continue to increase agricultural area and develop agricultural productivity. Data from the Ministry of Agriculture shows that in 2015 until 2017, the expansion and optimization of paddy fields was recorded at 1.08 million hectares, rehabilitation of tertiary irrigation networks was 3.4 million hectares, construction of ponds was 2,278 units, and subsidized fertilizer assistance was 27.64 million tons.

A number of food production shows an increase in 2017 compared to 2016. Rice production as of October 2017 was recorded at 81.38 million tons, up from 2016 with production of 79.35 tons; while corn production as of October 2017 was recorded at 27.95 million tons, up from 2016 with production of 23.57 million tons.

With such performance, according to BPS, the agricultural sector contributed 0.49 percent to Indonesia's economic growth in 2017. The figure is indeed smaller than the contribution of manufacturing industry sector (0.91 percent), construction sector (0.67 percent) and trade (0.59 percent). Nevertheless, the contribution of the agricultural sector to Indonesia's economic growth in 2017 recorded an increase or higher than in 2016, with a contribution of 0.44 percent.

The Role of Fertilizer for Food Security

To increase agricultural production, which leads to the realization of food security and self-sufficiency, even exporting food, fertilizer is very important. Kelompok Tani Nelayan Andalan (KTNA) stated that the fertilizer proportion in the cost structure of rice production is quite large, which is around 10.40%. While its role in the success of production is 20%.

In line with the expansion and optimization of agricultural land that continues to be pursued by the government, the need for fertilizer is also increased. In 2017, according to the Indonesian

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE

Indonesia (APPI), konsumsi pupuk urea tercatat sebanyak 5,97 juta ton, volume terbesar dalam 10 tahun terakhir. Jumlah ini melebihi realisasi konsumsi pupuk urea pada 2016 dengan total volume sebanyak 5,32 juta ton.

Meningkatnya konsumsi pupuk, antara lain, disebabkan oleh musim penghujan yang panjang dan musim kemarau yang pendek. Kondisi tersebut mendorong petani untuk memproduksi. Pupuk yang dipakai petani sebagian di antaranya adalah pupuk subsidi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 69 Tahun 2016, juncto Peraturan Menteri Nomor 4 Tahun 2014, pupuk subsidi tahun anggaran 2017 dialokasikan sebanyak 8,55 juta ton, plus 1 juta ton sebagai cadangan. Perinciannya, pupuk urea 4,1 juta ton, pupuk SP-36 850.000 ton, pupuk ZA 1,050 juta ton, pupuk NPK 2,550 juta ton, dan pupuk organik 1 juta ton.

PUSRI sebagai sebagai salah satu perusahaan pupuk terbesar di Indonesia terus berupaya untuk mewujudkan kemandirian pangan yang dicita-citakan oleh pemerintah. Salah satu upaya PT Pusri mewujudkan kemandirian pangan adalah dengan menyalurkan pupuk subsidi di beberapa provinsi di Indonesia. Adapun wilayah yang menjadi tanggung jawab Perusahaan dalam menyalurkan pupuk subsidi adalah sebagai berikut : 103-2

Fertilizer Producers Association (APPI), urea fertilizer consumption was recorded at 5.97 million tons, the largest volume in the last 10 years. This amount exceeded the realization of urea fertilizer consumption in 2016 with a total volume of 5.32 million tons.

The increased consumption of fertilizers, among others, is caused by long rainy season and short dry season. These conditions encourage farmers to produce. Some of the fertilizer used by farmers is subsidized fertilizers.

Based on the Regulation of Ministry of Agriculture No. 69 of 2016, juncto the Regulation of Ministry of Agriculture No. 4 of 2014, subsidized fertilizer for 2017 budget was allocated at 8.55 million tons, plus 1 million tons as reserves. The details are 4.1 million tons of urea fertilizer, 850,000 tons of SP-36 fertilizer, 1.050 million tons of ZA fertilizer, 2.550 million tons NPK fertilizer, and 1 million tons of organic fertilizer.

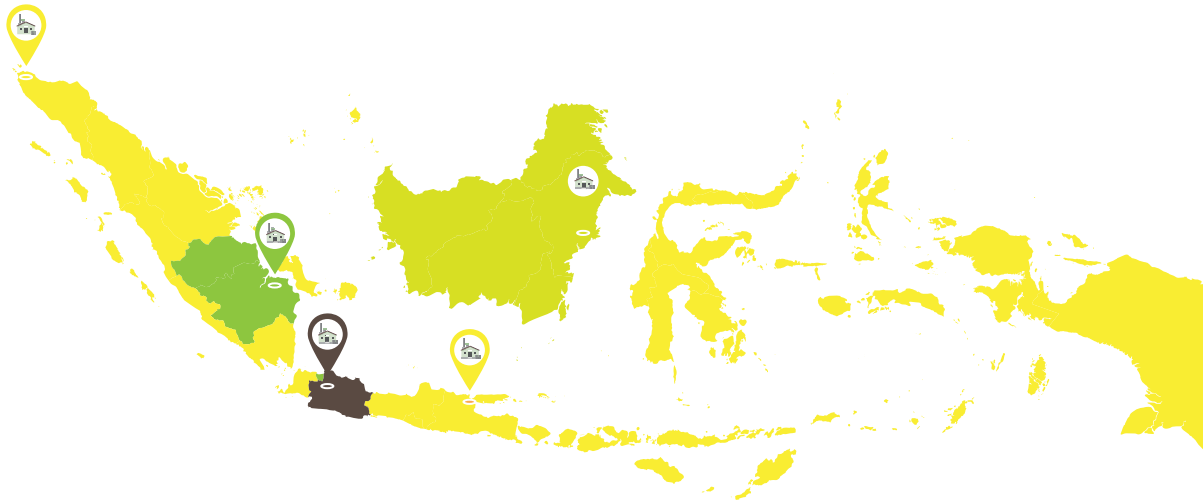
PUSRI as one of the largest fertilizer companies in Indonesia continues to undertake efforts to realize food independence as aspired by the government. One of PT Pusri's efforts to realize food independence is by distributing subsidized fertilizers in several provinces in Indonesia. The areas that becomes the Company's responsibility in distributing subsidized fertilizer are as follows : 103-2

WILAYAH TANGGUNG JAWAB DISTIRIBUSI UREA BERSUBSIDI PUSRI
AREA OF RESPONSIBILITY FOR DISTRIBUTION OF PUSRI SUBSIDIZED UREA



KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE

WILAYAH TANGGUNG JAWAB DISTIRIBUSI NPK BERSUBSIDI PUSRI
AREA OF RESPONSIBILITY FOR DISTRIBUTION OF PUSRI SUBSIDIZED NPK



- PT PUPUK ISKANDAR MUDA
- PT PUSRI PALEMBANG
- PT PUPUK PETROKIMIA GERSIK
- PT PUPUK KUJANG
- PT PUPUK KALIMANTAN TIMUR



:Wilayah Tanggung Jawab Penyaluran NPK PSO
(Sumatera Selatan (7 kabupaten) dan Jambi (4 kabupaten)
Areas of Responsibility of NPK PSO Distribution: South Sumatera
(regencies) and Jambi (4 regencies 7)

Harga pupuk bersubsidi yang ditetapkan oleh Menteri untuk dibeli petani atau kelompok tani secara tunai untuk Urea adalah Rp 1.800 perkilogram, SP-36 Rp 2.000 per kilogram, ZA Rp 1.400 perkilogram, NPK Rp 2.300 perkilogram dan Organik Rp 500 perkilogram.

The subsidized fertilizer price set by the Minister to be purchased by farmers or farmer groups in cash for Urea is Rp 1,800 per kilogram, SP-36 is Rp 2,000 per kilogram, ZA Rp 1,400 per kilogram, NPK Rp 2,300 per kilogram and Organic Rp 500 per kilogram.

Kinerja Perusahaan Tahun 2017

Berdasarkan produk dan jasa yang dihasilkan, Perusahaan membagi segmen usaha ke dalam 2 (dua) kategori, yaitu pupuk dan non pupuk. Segmen pupuk mencakup produk Pupuk Urea dan Pupuk NPK, sementara segmen non pupuk terdiri dari amonia, dan lain-lain. Gambaran profitabilitas masing-masing segmen dan kontribusinya terhadap pendapatan Perusahaan dapat dilihat di bawah ini.

Company's Performance in 2017

Based on products and services produced, the Company divides its business segments into 2 (two) categories, namely fertilizer and non-fertilizer. The fertilizer segment includes NPK Urea and Fertilizer products, while the non-fertilizer segment consists of ammonia, and others. An overview of the profitability of each segment and its contribution to the Company's revenue can be seen below.

PENDAPATAN PER SEGMENT DAN KONTRIBUSINYA
REVENUE PER SEGMENT AND ITS CONTRIBUTION

| Segmen Segment | 2017 | | 2016 | | Kenaikan (Penurunan) | | |
|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|---|
| | Jumlah Amount (Rp-juta/million) | Kontribusi Contribution (%) | Jumlah Amount (Rp-juta/million) | Kontribusi Contribution (%) | Jumlah Amount (Rp-juta/million) | Kontribusi Contribution (%) | |
| Pupuk Fertilizer | | | | | | | |
| Subsidi Subsidized | 6.407.624 | 64,26% | 6.613.520 | 78,59% | (205.896) | -3,11% | ↓ |
| Non Subsidi Non Subsidized | 2.701.089 | 27,09% | 895.156 | 10,64% | 1.805.933 | 201,75% | ↑ |
| Jumlah Pupuk Total Fertilizer | 9.108.713 | 91,35% | 7.508.676 | 89,22% | 1.600.037 | 21,31% | ↑ |

PENDAPATAN PER SEGMENT DAN KONTRIBUSINYA
 REVENUE PER SEGMENT AND ITS CONTRIBUTION

| Segmen Segment | 2017 | | 2016 | | Kenaikan (Penurunan) | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-----|
| | Jumlah Amount (Rp-juta/million) | Kontribusi Contribution (%) | Jumlah Amount (Rp-juta/million) | Kontribusi Contribution (%) | Jumlah Amount (Rp-juta/million) | Kontribusi Contribution (%) | |
| Non Pupuk Non-Fertilizer | | | | | | | |
| Amonia Ammonia | 775.985 | 7,78% | 800.138 | 9,51% | (24.153) | -3,02% | - ↓ |
| Lain-lain Others | 86.150 | 0,86% | 106.903 | 1,27% | (20.753) | -19,41% | ↓ |
| Jumlah Non Pupuk Total Non-Fertilizer | 862.135 | 8,65% | 907.041 | 10,78% | (44.906) | -4,95% | ↓ |
| Jumlah Pendapatan Total Revenue | 9.970.848 | 100,00% | 8.415.717 | 100,00% | 1.555.131 | 18,48% | ↑ |

Hasil penjualan tahun 2017 naik 18,48% atau senilai Rp1,56 triliun dibandingkan tahun 2016. Lebih baiknya kinerja produksi dan penjualan terutama disebabkan telah beroperasinya pabrik PUSR IIB yang lebih efisien sehingga meningkatkan jumlah produksi yang berkontribusi terhadap peningkatan jumlah penjualan.

Segmen Pupuk

Segmen usaha pupuk mencakup kegiatan produksi dan penjualan produk pupuk yaitu Urea dan NPK. Produk pupuk tersebut merupakan hasil dari produksi pabrik Perusahaan yang dijual ke sektor *Public Service Obligation* (PSO) dan non PSO (dalam negeri dan ekspor). Selain urea dan NPK, Perusahaan juga menjual pupuk organik yang merupakan organik produksi dari mitra.

Produksi

Produk urea dihasilkan dari Pabrik P-IB, Pabrik P-II, Pabrik P-III, Pabrik P-IV dan Pabrik P-IIB di mana pabrik-pabrik tersebut memiliki penilaian dan tingkat kesehatan pabrik bidang produksi. Selain itu, terdapat pabrik dari PUSRI yang memproduksi pupuk NPK. 103-2, 103-3

Sales revenue in 2017 rose by 18.48% or Rp1.56 trillion compared to 2016. Better production and sales performance were mainly due to the operational commencement of more efficient PUSRI IIB plant, thus increasing the amount of production that contributed to the increase in sales.

Fertilizer Segment

Fertilizer business segment includes fertilizer products production and sales activities, such as Urea and NPK. The fertilizer products are outcomes of PUSRI plant production that are sold to Public Service Obligation (PSO) and Non-PSO sectors (domestic and overseas). Besides urea and NPK, PUSRI also offers organic product as organic production of PUSRI's partners.

Production

Urea product is manufactured at P-IB, P-II, P-III, P-IV and P-IIB Plants, where the plants hold plant healthy assessment and rating in production sector. In addition, there is PUSRI's plant producing NPK fertilizer. 103-2, 103-3

| Segmen Segment | 2017 | | | | 2016 | | YoY 2016-2017 | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|---------------------|---|---|---------------------------------|----------------------------------|--|---|--|
| | Realisasi Realization (1) | RKAP RKAP (2) | Pencapaian Achievement (%) (1:2) | | Realisasi Realization (3) | Selisih Difference (4=1-3) | Persentase Percentage (%) (4:3) | | |
| Urea Urea | | | | | | | | | |
| Tonase Produksi Production Tonnage | | | | | | | | | |
| PUSRI-IB (ton) | 490.500 | 500.100 | 98,08% | ↓ | 486.960 | 3.540 | 0,73% | ↑ | |
| PUSRI-II (ton) | - | - | - | | 119.619 | - | - | | |
| PUSRI-III (ton) | 446.720 | 549.500 | 81,30% | ↓ | 440.340 | 6.380 | 1,45% | ↑ | |
| PUSRI-IV (ton) | 462.920 | 517.400 | 89,47% | ↓ | 561.640 | (98.720) | -17,58% | ↓ | |
| PUSRI-IIB (ton) | 815.010 | 928.000 | 87,82% | | 62.601 | 752.409 | 1.201,91% | | |

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN
 SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE

| Segmen Segment | 2017 | | | | 2016 | YoY 2016-2017 | | |
|---|--------------------------|--------------|-------------------------------|---|--------------------------|-----------------------|------------------------------|---|
| | Realisasi Realization | RKAP RKAP | Pencapaian Achievement (%) | | Realisasi Realization | Selisih Difference | Persentase Percentage (%) | |
| | (1) | (2) | (1:2) | | (3) | (4=1-3) | (4:3) | |
| Jumlah Tonase Produksi Urea (ton) Total Urea Production Tonnage (ton) | 2.215.150 | 2.495.000 | 88,78% | | 1.671.160 | 543.990 | 32,55% | |
| Kapasitas Produksi Urea (ton/tahun) Urea Production Capacity (ton/year) | 2.617.500 | 2.618.000 | 100,99% | ↑ | 1.892.300 | 725.200 | 38,32% | ↑ |
| Rasio Gas Bumi (MMBTU/ton) Natural Gas Ratio (MMBTU/ton) | 30,00 | 30,47 | 98,46% | ↓ | 35,04 | (5,04) | -14,38% | ↓ |
| Biaya Produksi Urea (Rp/ton) Urea Production Cost (Rp/ton) | 3.081.109 | 2.851.789 | 108,04% | ↑ | 3.484.548 | (403.439) | -11,58% | ↓ |
| NPK | | | | | | | | |
| Jumlah Tonase Produksi NPK (ton) Total NPK Production Tonnage (ton) | 89.520 | 100.000 | 89,52% | ↓ | 71.810 | 17.710 | 24,66% | ↑ |
| Kapasitas Produksi (ton/tahun) Production Capacity (ton/year) | 100.000 | 100.000 | - | | 100.000 | - | - | |
| Jumlah Tonase Produksi Pupuk (ton) Total Fertilizer Production Tonnage (ton) | 2.304.670 | 2.595.000 | 88,81% | | 1.742.970 | 561.700 | 32,23% | |

Keterangan: Produksi PUSRI IIB telah memperhitungkan produk commissioning | Note: The production of PUSRI IIB has taken into account the commissioning products

Realisasi produksi urea tahun 2017 dibandingkan dengan tahun 2016 lebih tinggi 32,55% atau sebesar 543,99 ribu ton. Perbedaan tersebut terutama disebabkan lebih baiknya kinerja produksi pengaruh telah beroperasinya pabrik urea P-IIB sehingga meningkatkan produksi urea di tahun 2017.

The realization of urea production in 2017 compared to 2016 was 32.55% higher or 544.99 thousand tons. The difference was mainly due to better production performance as a result of the operational commencement of P-IIB urea plant so as to increase the urea production in 2017.

Penjualan
Sales

| Uraian Description | 2017 | 2016 | 2015 | YoY 2016-2017 | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------------------|------------------------------|---|
| | (1) | (2) | | Selisih Difference | Persentase Percentage (%) | |
| | | | | (3=1-2) | (3:2) | |
| Tonase Penjualan (ton) Sales Tonnage (ton) | | | | | | |
| Pupuk PSO PSO Fertilizer | 1.440.916 | 1.399.172 | 1.263.489 | 41.744 | 2,98% | ↑ |
| Pupuk Non PSO Non PSO Fertilizer | 860.786* | 275.054** | 629.036 | 585.732 | 212,95% | ↑ |
| Jumlah Total | 2.301.702 | 1.674.226 | 1.892.525 | 627.476 | 37,48% | ↑ |
| Nilai Penjualan (Rp juta) Sales Value (Rp million) | | | | | | |
| Pupuk PSO PSO Fertilizer | 2.086.395 | 2.012.342 | 1.771.729 | 74.052 | 3,68% | ↑ |
| Subsidi Pupuk Fertilizer Subsidies | 4.321.229 | 4.601.178 | 3.554.515 | (279.949) | -6,08% | ↓ |
| Pupuk Non PSO Non PSO Fertilizer | 2.701.089 | 895.156 | 2.462.766 | 1.805.935 | 201,75% | ↑ |
| Jumlah Total | 9.108.713 | 7.508.676 | 7.789.010 | 1.600.038 | 21,31% | ↑ |

| Uraian Description | 2017 (1) | 2016 (2) | 2015 | YoY 2016-2017 | | |
|---|-------------|-------------|-----------|---|--|---|
| | | | | Selisih Difference (3=1-2) | Persentase Percentage (%) (3:2) | |
| Tonase Produksi (ton) Production Tonnage (ton) | | | | | | |
| Urea | 2.215.150 | 1.671.160 | 1.900.060 | 543.990 | 32,55% | ↑ |
| NPK | 89.520 | 71.810 | - | 17.710 | 24,66% | ↑ |
| Rasio Gas Bumi (MMBTU/Ton) Natural Gas Ratio (MMBTU/Ton) | | | | | | |
| Urea | 30,00 | 35,04 | 35,84 | (5,04) | -14,38% | ↓ |
| NPK | 1,03 | 1,12 | - | (0,09) | -8,04% | ↓ |
| Harga Pokok Penjualan/CoGS (Rp/ton) Production Cost (Rp/ton) | | | | | | |
| Urea | 3.437.855 | 3.731.872 | 3.459.951 | (294.017) | -7,88% | ↓ |
| NPK | 4.467.917 | 5.553.341 | - | (1.085.424) | -19,55% | ↓ |
| Kapasitas Produksi (ton/tahun) Production Capacity (ton/year) | | | | | | |
| Urea | 2.608.000 | 2.617.500 | 2.280.000 | (9.500) | -0,36% | ↑ |
| NPK | 100.000 | 100.000 | - | - | 0,00% | |
| *) Termasuk urea commissioning sebesar 36.798 ton | | | | *) Include urea commissioning of 36,798 tons | | |
| **) Termasuk urea commissioning sebesar 43.454 ton | | | | **) Include urea commissioning of 43,454 tons | | |

Total realisasi hasil penjualan selama tahun 2017 naik sebesar 627.476 ton atau senilai Rp1,60 triliun dibandingkan dengan realisasi tahun 2016. Hal ini disebabkan telah beroperasinya secara optimal pabrik P-IIIB sehingga meningkatkan jumlah produksi pupuk. Di sisi lain, nilai pengakuan penerimaan subsidi mengalami penurunan sebesar Rp279,95 miliar, terutama akibat operasional pabrik yang kini lebih efisien sehingga menurunkan HPP pupuk urea per ton dan pupuk organik PSO mengalami penurunan.

Sementara itu, biaya produksi urea per ton tahun 2017 terealisasi sebesar Rp3,08 juta atau lebih rendah sebesar 11,58% dibandingkan dengan tahun 2016. Hal ini terutama disebabkan oleh lebih rendahnya biaya bahan baku karena telah beroperasinya pabrik urea P-IIIB. Biaya produksi NPK kantong per ton tahun 2017 terealisasi sebesar Rp4,18 juta atau lebih rendah 20,74% dibandingkan dengan tahun 2016. Hal ini terutama disebabkan oleh lebih rendahnya biaya bahan baku karena harga bahan baku NPK dibandingkan tahun 2016.

Segmen Non Pupuk

Amonia

Segmen usaha amonia mencakup kegiatan produksi dan penjualan produk amonia. Produk amonia dijual dalam negeri (dalam bentuk botol dan tangki) dan ekspor. Pada tahun 2016 terdapat penjualan produk amonia dari hasil produksi pabrik P-IIIB yang masih dalam tahap commissioning.

Total realization of sales in 2017 increased by 627,476 tons or equivalent to Rp1.60 trillion compared to the realization in 2016, due to the optimal operation of P-IIIB plant which increased the amount of fertilizer production. On the other hand, the recognition of subsidy income decreased by Rp279.95 billion, mainly due to the plant operations which is more efficient so as to reduce HPP of urea fertilizer per ton and PSO organic fertilizer has decreased.

Meanwhile, the production cost of urea per ton in 2017 was realized at Rp3.08 million or lower by 11.58% compared to 2016, primarily due to lower raw material costs because of the operational commencement of P-IIIB urea plant. The production cost of NPK bag per ton in 2017 was realized at Rp4.18 million or lower by 20.74% compared to 2016, mainly due to lower raw material costs because of NPK raw material prices compared to 2016.

Non-Fertilizer Segment

Ammonia

Ammonia segment includes ammonia products production and sales activities. Ammonia product is sold domestically (in bottle and tank packages) and exported. In 2016, there was ammonia product sales from P-IIIB plant production result that was under commissioning process.

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN
 SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE

Produksi

Produk amonia dihasilkan dari Pabrik P-IB, Pabrik P-II, Pabrik P-III, Pabrik P-IV dan Pabrik P-IIB di mana pabrik-pabrik tersebut memiliki penilaian dan tingkat kesehatan pabrik bidang produksi (aspek operasional). 103-2, 103-3

Production

Ammonia product is manufactured at P-IB, P-II, P-III, P-IV and P-IIB Plants where the plants hold plant healthy assessment and rating in production sector (operational aspect). 103-2, 103-3

| Pabrik Pabrik | 2017 | | | | 2016 | | | |
|--|------------------------------|------------------|-------------------------------------|---|------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|---|
| | Realisasi Realization (1) | RKAP RKAP (2) | Pencapaian Achievement (%) (1:2) | | Realisasi Realization (3) | Selisih Difference (4=1-3) | Persentase Percentage (%) (4:3) | |
| PUSRI-IB (ton) | 413.190 | 397.100 | 104,05% | ↑ | 354.510 | 58.680 | 16,55% | ↑ |
| PUSRI-II (ton) | - | - | - | | 127.752 | - | - | ↑ |
| PUSRI-III (ton) | 304.820 | 333.400 | 91,43% | ↓ | 332.280 | (27.460) | -8,26% | ↓ |
| PUSRI-IV (ton) | 120.260 | 333.400 | 36,07% | ↓ | 360.910 | (240.650) | -66,68% | ↓ |
| PUSRI-IIB (ton) | 693.550 | 666.100 | 104,12% | ↑ | 46.448 | 647.102 | 1.393,18% | ↑ |
| Jumlah Produksi Amonia (ton) Total Ammonia Production (ton) | 1.531.820 | 1.730.000 | 88,54% | ↓ | 1.221.900 | 309.920 | 25,36% | ↑ |
| Kapasitas Produksi (ton/tahun) Production Capacity (ton/year) | 1.766.000 | 1.766.000 | - | | 1.280.200 | 485.800 | 37,95% | ↑ |
| Rasio Gas Bumi (MMBTU/ton) Natural Gas Ratio (MMBTU/ton) | 36,15 | 37,48 | 96,45% | ↓ | 42,29 | (6,14) | -14,52% | ↓ |
| Biaya Produksi (Rp/ton) Production Cost (Rp/ton) | 3.809.826 | 3.759.886 | 107,68% | ↑ | 4.208.918 | (399.092) | -9,48% | ↓ |

Realisasi produksi amonia tahun 2017 sebesar 1.531.820 ton atau 88,54% dari rencana sebesar 1.730.000 ton. Dari 4 pabrik, 2 pabrik tidak mencapai target yakni pabrik amonia P-III dan P-IV masing-masing sebesar 91,43% dan 36,07% disebabkan karena gangguan pasokan gas, sehingga pabrik amonia P-III & P-IV beroperasi pada rate rendah dan pabrik P-IV standby operasi selama 180,56 hari. Hal tersebut berpengaruh terhadap kehilangan potensi produksi amonia tahun 2017 sebesar 256.201 ton atau 14,81% terhadap RKAP.

Selain gangguan pasokan gas, secara umum untuk pabrik P-IB dan P-IIB dapat dioperasikan dengan *rate* yang optimal.

Realisasi produksi amonia tahun 2017 dibandingkan dengan tahun 2016 lebih tinggi 25,36% atau sebesar 309.920 ton dari realisasi tahun 2016. Perbedaan tersebut terutama disebabkan oleh telah beroperasinya pabrik amonia P-IIB dengan *rate* produksi amonia yang tinggi selama tahun 2017.

The realization of ammonia production in 2017 amounted to 1,531,820 tons or 88.54% of the plan amounted to 1,730,000 tons. Of the 4 plants, 2 plants did not reach the target, namely P-III and P-IV ammonia plants each of 91.43% and 36.07% due to gas supply disruption, hence P-III & P-IV ammonia plant operated at the rate low and P-IV plant was on operation standby for 180.56 days. This affected the potential loss of ammonia production in 2017 equal to 256,201 tons or 14,81% to RKAP.

Besides gas supply disruption, generally P-IB and P-IIB plants can operated at optimum rate.

The realization of ammonia production in 2017 compared to 2016 was 25.36% higher or 309,920 tons from the realization in 2016. The difference was mainly due to the operation of P-IIB ammonia plant with high ammonia production rate during 2017.

Penjualan
Sales

| Uraian Description | 2017 (1) | 2016 (2) | 2015 | Kenaikan (Penurunan) Increase (Decrease) | | |
|---|-----------------|------------------|----------------|--|--|----------|
| | | | | Selisih Difference (3=1-2) | Persentase Percentage (%) (3:2) | |
| Tonase Penjualan (ton) Sales Tonnage (ton) | | | | | | |
| Dalam Negeri Domestic | 126.718 | 96.055 | 31.393 | 30.663 | 31,92% | ↑ |
| Ekspor Export | 77.268 | 82.087 | 79.917 | (4.819) | -5,87% | ↓ |
| Jumlah Total | 203.986* | 178.142** | 111.310 | 25.844 | 14,51% | ↑ |
| Nilai Penjualan (Rp juta) Sales Value (Rp million) | | | | | | |
| Dalam Negeri Domestic | 512.049 | 442.392 | 201.974 | 69.657 | 15,75% | ↑ |
| Ekspor Export | 263.936 | 357.746 | 466.622 | (93.810) | -26,22% | ↓ |
| Jumlah Total | 775.985 | 800.138 | 668.596 | (24.153) | -3,02% | ↓ |
| *) termasuk Amonia Commissioning sebesar 31.483 ton. | | | | *) including Amonia Commissioning of 31,483 tons. | | |
| **) termasuk Amonia Commissioning sebesar 12.173 ton. | | | | **) including Amonia Commissioning of 12,173 tons. | | |

Pencapaian tonase penjualan tahun 2017 meningkat sebesar 14,51% dari tahun sebelumnya namun dari sisi pendapatan mengalami penurunan sebesar 3,08 miliar atau 0,40% dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan kondisi harga jual internasional yang rendah hingga triwulan III tahun 2017. Kondisi harga internasional baru mulai mengalami peningkatan pada triwulan akhir tahun 2017, namun belum dapat mendorong pendapatan secara signifikan.

The achievement of sales tonnage in 2017 increased by 14.51% from the previous year, but in terms of revenue decreased by 3.08 billion or 0.40% from the previous year. This was due to the low international selling price conditions until the third quarter of 2017. The international price conditions barely began to increase in the final quarter of 2017 but has not been able to significantly boost revenues earned.

Profitabilitas Penjualan Amonia
Ammonia Sales Profitability

| | 2017 | 2016 | Kenaikan (Penurunan) Increase (Decrease) | | |
|---|---------|---------|---|---------|---|
| | | | Selisih Difference | (%) | |
| Penjualan (Rp-juta) Sales (Rp-million) | 775.985 | 800.138 | (24.153) | -3,02% | ↓ |
| Harga Pokok Penjualan (Rp-juta) Cost of Sales (Rp-million) | 571.681 | 666.102 | (94.421) | -14,18% | ↓ |
| Laba Bruto (Rp-juta) Gross Profit (Rp-million) | 204.304 | 134.036 | 70.268 | 52,42% | ↑ |
| Margin Laba Kotor (%) Gross Profit Margin (%) | 26,33% | 16,75% | 9,58 | 57,17% | ↑ |
| Kontribusi terhadap Pendapatan (%) Contribution to Revenue (%) | 7,78 % | 9,51% | (1,73) | -18,14% | ↓ |

Dalam menghadapi kondisi pasar dan tingkat persaingan di tahun 2017, manajemen mengedepankan prinsip efisiensi yang mampu mendorong kinerja Perusahaan untuk menghasilkan laba bruto lebih tinggi 52,42% dari capaian tahun 2016. Hal ini dapat diraih melalui penerapan optimalisasi moda produksi dan penerapan strategi

In the face of market conditions and competitive level in 2017, the management put forward the efficiency principle that can drive the Company's performance to generate a higher gross profit of 52.42% from the achievement in 2016. This can be achieved through the implementation of production modes optimization and the

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN
 SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE

penjualan serta CRP sehingga margin dapat dicapai lebih optimal.

Lain-lain

Pendapatan lain-lain didapatkan dari penjualan dan pendapatan Perusahaan yang tidak dapat dikategorikan pada pendapatan dari penjualan pupuk dan non pupuk. Pada tahun 2017, pendapatan lain-lain Perusahaan senilai Rp86,15 miliar, yang didapatkan dari beberapa kegiatan sebagai berikut:

1. Penjualan utilitas, yaitu listrik dan air senilai Rp15,15 miliar.
2. Pendapatan jasa non EPC, yang didapatkan dari jasa pengantongan di UPP Meneng, Surabaya; jasa laboratorium, jasa keahlian, dan jasa *engineering*, dengan total senilai Rp13,40 miliar.
3. Pendapatan sewa, dari sewa properti, sewa alat berat dan pabrikasi senilai Rp34,03 miliar.
4. Pendapatan denda dan klaim, dari denda keterlambatan, klaim muat barang, dan klaim kantong senilai Rp10,0 miliar.
5. Pendapatan jasa umum, berupa kompensasi penempatan pegawai ke yayasan sebesar Rp13,52 miliar

Distribusi Nilai Ekonomi

Dengan pencapaian kinerja seperti tersebut di atas menunjukkan bahwa keberadaan PUSRI dengan berbagai produk dan layanannya mendapat penerimaan yang baik oleh masyarakat. Adapun rincian mengenai nilai ekonomi yang dihasilkan dan didistribusikan langsung oleh PUSRI pada tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut. 201-1

implementation of sales strategies and CRP, so that margins can be achieved more optimally.

Others

Other revenues are earned from the Company's sales and revenues that can not be categorized as revenues from the sales of fertilizers and non-fertilizers. In 2017, the Company's other revenues amounted to Rp86.15 billion, derived from the following activities:

1. Sales of Utility, namely electricity and water amounting to Rp15.15 billion.
2. Non EPC services revenue, earned from bagging services at UPP Meneng, Surabaya; laboratory services, expertise services, and engineering services, totaling Rp13.40 billion.
3. Rental income, from property rental, heavy equipment and manufacturing rental amounting to Rp34.03 billion.
4. Fines and claims income, from late fines, goods loading claims, and pocket claims amounting to Rp10.0 billion.
5. General service revenues, in the form of compensation for employee placement to the foundation amounting to Rp13,52 billion

Economic Value Distribution

The performance achievement as mentioned above shows that PUSRI's existence with its various products and services has received good acceptance by the community. Details regarding the economic value generated and distributed directly by PUSRI in 2017 can be seen in the following table. 201-1

| Uraian Description | 2017 | 2016 |
|--|-------------|-------------|
| Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan Direct Economic Value Generated | | |
| Pendapatan Income | 9.970.848 | 8.415.717 |
| Pendapatan bunga Interest income | 13.035 | 17.143 |
| Bagian laba dari entitas asosiasi Share in net earnings of associates | 9.886 | 11.421 |
| Pendapatan lainnya, bersih Other income, net | 63.670 | 76.510 |
| Jumlah Nilai Ekonomi yang Dihasilkan Total Economic Value Generated | 10.057.439 | 8.520.791 |
| Nilai Ekonomi Langsung yang Didistribusikan Direct Economic Value Distributed | | |
| Beban pokok pendapatan Cost of revenue | (8.029.104) | (6.732.730) |
| Beban umum dan administrasi General and administrative expenses | (420.344) | (482.651) |
| Beban penjualan Selling expenses | (198.170) | (154.807) |
| Beban bunga Interest expenses | (733.784) | (423.187) |
| Beban Pajak Penghasilan Income Tax Expense | (155.657) | (134.831) |

| Uraian Description | 2017 | 2016 |
|--|-----------|-----------|
| Pembayaran Dividen Dividend Payment | (349.206) | (300.405) |
| Beban Kegiatan Sosial (CSR/PKBL) Social Activities Expenses (CSR/PKBL) | (32.000) | (48.199) |
| Jumlah Nilai Ekonomi Langsung yang Didistribusikan Total Direct Economic Values Distributed | 9.918.265 | 8.276.810 |
| Nilai Ekonomi yang Ditahan Economic Value Retained | 139.174 | 243.981 |

Program Pensiun/Imbalan Pascakerja 201-3

Program Pensiun Manfaat Pasti ("PPMP") PUSRI mencakup seluruh pekerja tetap Grup (Perusahaan dan entitas anak) yang direkrut oleh Grup sebelum tahun 2007 dan didanai dengan iuran Grup dan pekerja iuran Grup ditentukan berdasarkan laporan aktuaris. Iuran pekerja adalah sebesar 5% dari Penghasilan Dasar Pensiun. Pekerja, setelah memenuhi periode bakti tertentu, berhak atas imbalan pasti saat pensiun, cacat atau mati. Dana program pensiun tersebut dikelola secara terpisah oleh Dana Pensiun Pupuk Sriwidjaja Palembang ("Dapensri").

Pada bulan November 2014, berdasarkan KEP-2077/NB.1/2014, Otoritas Jasa Keuangan telah menyetujui perubahan program Pensiun dari PPMP menjadi Program Pensiun Iuran Pasti ("PPIP"). Perubahan program ini menyebabkan proyeksi kenaikan upah tetap pensiunan menjadi satu persen per tahun. Sebagai kompensasi, Grup akan membayar biaya sebesar Rp155,41 juta serta tambahan manfaat PPIP kepada karyawan selama tiga tahun. Sampai dengan tanggal 31 Desember 2017, Grup telah melunasi seluruh pembayaran kompensasi tersebut.

Rasio Upah Karyawan Baru terhadap Upah Minimum Regional 202-1

PUSRI senantiasa taat terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang upah atau gaji karyawan, termasuk ketentuan mengenai Upah Minimum Regional/Propinsi. Tentang besaran upah terhadap karyawan baru, Perusahaan tidak membedakan berdasarkan gender atau jenis kelamin. Dalam hal ini, Perseroan memberikan gaji pegawai pemula selalu di atas UMR dengan rasio terendah upah yang diberikan Perusahaan dengan UMR adalah 1 : 1,6377

Antikorupsi

Sebagai entitas anak dari BUMN yang sepenuhnya dimiliki oleh Negara melalui Pemerintah Indonesia, Perusahaan wajib mentaati peraturan perundang-undangan yang mengikat. Salah satu bentuk peraturan perundang-undangan yang dilandasi oleh semangat pemberantasan korupsi dan tindakan penyimpangan internal adalah kewajiban Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN).

Pension/Post-Employment Program 1201-3

The Defined Benefit Pension Program ("PPMP") of PUSRI includes all permanent employees of the Group (the Company and subsidiaries) that were recruited by the Group before 2007 and funded by contributions from Group and employees. The Group's contribution is determined based on actuary report. Employee's contribution is 5% of Basic Pension Income. An employee, after fulfilling a certain working period, is entitled to a definite compensation when retired, disabled or passed away. The pension program funds are managed separately by Dana Pensiun Pupuk Sriwidjaja Palembang ("Dapensri").

In November 2014, based on KEP-2077/NB.1/2014, the Financial Services Authority approved the change in pension program from PPMP to Defined Contribution Pension Program ("PPIP"). Such change has caused the increase of projection of retiree's permanent income to one percent per year. As a compensation, the Group will pay Rp155.41 million and additional benefits of PPIP to employees for three years. As of December 31, 2017, the Group has repaid all compensation payments.

Ratio of New Employee Wages to Regional Minimum Wages 202-1

PUSRI is constantly compliant with the laws and regulations governing the wages or salaries of employees, including the provisions regarding Regional/Provincial Minimum Wages. Regarding the amount of wages for new employees, the Company does not differentiate by gender. In this case, the salary provided by the Company for novice employees is always above the minimum wage with the lowest ratio of wage given by the Company with UMR is 1: 1,6377

Anti-Corruption

As a subsidiary of an SOE which is wholly owned by the State through the Government of Indonesia, the Company is required to comply with binding legislation. One form of legislation based on the spirit of eradication of corruption and internal violation is the obligation of State Officials Wealth Report (LHKPN).

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE

LHKPN merupakan daftar seluruh Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan dalam formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagaimana diatur dalam Keputusan KPK No. KEP 07/KPK/02/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pemeriksaan dan Pengumuman Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.

Undang-Undang No.30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menegaskan wewenang KPK melaksanakan langkah atau upaya pencegahan korupsi antara lain melalui pendaftaran dan pemeriksaan terhadap LHKPN. Selain itu, Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, mengamanatkan bahwa setiap penyelenggara wajib melaporkan dan mengumumkan harta kekayaannya sebelum dan setelah memegang jabatan, serta bersedia diperiksa kekayaannya sebelum dan setelah menjabat.

Dalam Undang-Undang No.28 Tahun 1999 pasal 2 (7) beserta penjelasannya, diuraikan bahwa pejabat lain yang memiliki fungsi strategis dalam kaitannya dengan penyelenggara negara, termasuk Dewan Komisaris, Direksi, dan pejabat struktural lainnya pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Pemeriksaan LHKPN yang disampaikan kepada KPK bertujuan untuk mewujudkan Penyelenggara Negara yang mantaati asas-asas umum penyelenggara negara yang bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta perbuatan tercela lainnya.

Setiap Penyelenggara Negara dituntut untuk melaporkan kekayaannya melalui formulir LHKPN yang telah disediakan KPK untuk diisi secara jujur, benar dan lengkap, agar KPK dapat menganalisis, mengevaluasi, serta menilai atas seluruh jumlah, jenis dan nilai harta kekayaan yang dilaporkan, secara benar, cepat, tepat, akurat dan bertanggung jawab.

LHKPN is a list of the entire Wealth of State Officials as described in LHKPN form stipulated by the Corruption Eradication Commission (KPK) as regulated in KPK Decision No. KEP 07/KPK/02/2005 on the Procedure for Registration, Inspection and Announcement of State Officials Wealth Report.

Law No. 30 of 2002 on the Corruption Eradication Commission confirms the authority of KPK to implement measures or efforts to prevent corruption, among others through registration and examination of LHKPN. In addition, Law No. 28 of 1999 on the State Official that is Clean and Free from Corruption, Collusion and Nepotism, stipulates that every official shall report and announce his/her assets before and after taking office and willingly to be examined in terms of assets before and after taking office.

Law No. 28 of 1999 Article 2 (7) and its elucidation, describes that other officials with strategic functions in relation to state officials including Board of Commissioners, Board of Directors and other structural officials of State-Owned Enterprises (SOE) and Regional Owned Enterprises (ROE) .

The examination of LHKPN submitted to KPK aims at realizing the State Official who adheres to the general principles of state officials who are free from corrupt, collusion and nepotism practices, and other disgraceful acts.

Each State Official is required to report his/her wealth through the LHKPN form provided by KPK to be filled honestly, correctly and completely, so that KPK can analyze, evaluate and assess total amount, type, and value of reported, assets in a correct, prompt, accurate, and responsible manner.

Transparansi LHKPN Pejabat Perusahaan Tahun 2017

Di bawah ini disampaikan transparansi penyampaian LHKPN pejabat Perusahaan pada tahun 2017:

LHKPN Transparency of Company's Executives in 2017

Below is the transparency of LHKPN submission by Company's executives in 2017.

PENGUNGKAPAN PENYAMPAIAN LHKPN PEJABAT PUSRI TAHUN 2017 DISCLOSURE ON LHKPN SUBMISSION BY COMPANY'S EXECUTIVES IN 2017

| No | Perusahaan Position | Jumlah Wajib Lapo Total Compulsory Report | Sudah Melaporkan Has Submitted Report | | Belum Melaporkan Not Yet Submitted | |
|----------------|--|--|--|------|---------------------------------------|-----|
| | | | Jumlah Total | % | Jumlah Total | % |
| 1 | Dewan Komisaris Board of Commissioners | 5 | 3 | 60% | 2 | 40% |
| 2 | Direksi Board of Directors | 5 | 4 | 80% | 1 | 20% |
| 3 | Pegawai Grade I/Setara Echelon I/Equal Official | 15 | 15 | 100% | 0 | 0% |
| 4 | Pegawai Grade II/Setara Echelon II/Equal Official | 96 | 41 | 43% | 55 | 57% |
| Total Total | | 121 | 63 | 52% | 58 | 48% |

Oleh karena belum semua pejabat yang wajib melaporkan LHKPN memberikan laporan hingga 31 Desember 2017, maka PUSRI berkomitmen untuk dapat meningkatkan persentase pelaporan tersebut pada tahun mendatang.

Selain berkomitmen agar seluruh pejabat yang wajib melaporkan LHKPN segera menunaikan kewajibannya, sikap tegas PUSRI dalam menjauhi tindakan korupsi (antikorupsi) ditunjukkan dengan tidak adanya insiden korupsi dan sikap yang diambil selama tahun pelaporan.

Since not all officials whom are required to report LHKPN submitted their reports until December 31, 2017, PUSRI is committed to increase the percentage of reporting in the coming year.

Besides the commitment to encourage all LHKPN compulsory officials to fulfill their obligations immediately, PUSRI's firm stance in avoiding corruption (anti-corruption) is indicated by the absence of corruption incidents and the standpoint taken during the reporting year.

Inovasi untuk Pengembangan Berkelanjutan

Kehadiran PUSRI tak sekadar mencari keuntungan. Sebagai sebuah Perseroan Terbatas, keberadaan PUSRI juga memiliki fungsi sosial, seperti diatur dalam pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Merujuk pada undang-undang ini, fungsi sosial tersebut tak lain berupa Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL), yakni komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya. 203-1, 413-1

PUSRI melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan melalui program kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*). Bagi Perusahaan, CSR merupakan suatu komitmen berkelanjutan untuk bertindak etis dalam mengimplementasikan program tanggung jawab sosial perusahaan untuk bersama membangun kualitas kehidupan yang lebih baik. Sebab itu, PUSRI memiliki komitmen jangka panjang untuk melaksanakan program CSR sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan.

Perusahaan melaksanakan komitmen tersebut secara konsisten melalui penyediaan anggaran setiap tahun dan melaksanakan program CSR secara sistematis dan berkelanjutan. Dengan pelaksanaan CSR serupa itu, maka manfaatnya bagi masyarakat dan lingkungan akan semakin terasa, yang pada gilirannya akan menghadirkan citra positif dan memperkuat dukungan masyarakat terhadap keberadaan Perusahaan. Terciptanya kondisi seperti itu akan membuat PUSRI tenang dan nyaman dalam menjalankan usaha sehingga bisa lebih fokus untuk meningkatkan kinerja dan mewujudkan usaha yang berkelanjutan.

Secara khusus, perwujudan CSR Perusahaan di bidang pengembangan sosial dan kemasyarakatan difokuskan melalui pelaksanaan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL). Untuk mendapatkan manfaat yang lebih optimal, penyusunan program PKBL diawali dengan melakukan pemetaan potensi masyarakat yang menjadi sasaran pelaksanaan program, atau dapat juga melalui usulan masyarakat. Pemetaan ini dapat dilakukan sendiri ataupun bekerjasama dengan pihak ketiga, dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi potensi dan kebutuhan masyarakat.

Selanjutnya, hasil pemetaan akan dirumuskan sedemikian rupa sehingga bisa mendapatkan program PKBL yang benar-benar dibutuhkan masyarakat. Setelah itu, program yang telah disusun, ditetapkan, disosialisasikan dan dilaksanakan dengan melibatkan masyarakat secara aktif dengan mekanisme bottom up dan melakukan kemitraan dengan pemangku kepentingan lainnya. Langkah-langkah seperti itu ditempuh karena PUSRI berkemauan kuat agar program-program yang dihadirkan benar-benar mampu mendorong terciptanya pemberdayaan masyarakat.

Going Forward And Develop With The People

PUSRI's presence is not merely pursuing profit. As a Limited Liability Company, the existence of PUSRI also comes with social function, as stipulated in Law No 40 of 2007 regarding Limited Liability Companies. Referring to this law, the aforementioned social function is Social and Environmental Responsibility (TJSL), which is the Company's commitment to participate in sustainable economic development in order to improve the quality of life and environment that is beneficial, both for the Company itself, local community, and wider society. 203-1, 413-1

PUSRI carries out the Social and Environmental Responsibility through its Corporate Social Responsibility (CSR) program. For the Company, CSR is an ongoing commitment to ethically take actions in implementing corporate social responsibility programs and jointly build a better quality of life. Therefore, PUSRI has a long-term commitment to carry out CSR programs as part of the Company's responsibility towards society and environment.

The Company manifests this commitment consistently through the provision of annual budget and implementing CSR programs systematically and sustainably. By carrying out CSR in such way, the benefits for community and environment will be increasingly felt, which in turn will create a positive image and strengthen the community's support for the Company. The creation of such conditions will make PUSRI feels calm and comfort in running its business, thus able to be more focus on improving performance and achieving sustainable business.

In particular, the realization of Company's CSR in the field of social and community development is focused through the implementation of Partnership and Community Development Program (PKBL). To obtain more optimal benefits, the PKBL program preparation begins with mapping the potentials of the community that is targeted by the program, or through proposals coming from the community. This mapping can be done alone or in collaboration with third party, aiming to explore and identify the community's potencies and needs.

Furthermore, the results of the mapping will be formulated in such a way to generate PKBL program that is really needed by the community. After that, the program that has been prepared, is determined, socialized and implemented by actively engaging the community with a bottom up mechanism and partnering with other stakeholders. Such steps are taken because PUSRI is strong-willed to make its programs to be truly able to encourage the creation of community empowerment.

Dasar Kebijakan

PUSRI melaksanakan CSR melalui PKBL merujuk pada sejumlah ketentuan sebagai berikut:

1. Permen BUMN No. PER-02/MBU/07/2017 tanggal 05 Juli 2017 tentang Perubahan Kedua atas Permen BUMN No PER-09/MBU/07/2015 tentang Program Kemitraan dan Program Bina Lingkungan Badan Usaha Milik Negara
2. Hasil RUPS tentang persetujuan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dan Rencana Kerja & Anggaran Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (RKA PKBL) tahun buku 2017 yang telah direvisi berupa:
 - a. Sumber dana Program Kemitraan bersumber dari Dana Revolving yang teralokasi sampai dengan akhir tahun 2012.
 - b. Menyetujui RKA PKBL tahun buku 2017 PUSRI dengan target penyaluran Program Kemitraan sebesar Rp6 miliar dan Bina Lingkungan sebesar Rp 6 miliar sebagaimana tercantum dalam buku RKAP 2017 (revisi anggaran)
 - c. Penyaluran dana kemitraan dilakukan dengan memperhatikan Efektivitas Penyaluran Dana dan Kolektibilitas Pinjaman mengacu pada Kepmen BUMN Nomor: KEP-100/MBU/2002 tanggal 04 Juni 2002.
 - d. Program PKBL agar dilakukan sejalan dengan program-program yang dapat mendukung pencapaian PROPER.

Policy Foundation

PUSRI implements CSR through PKBL by referring to the following provisions:

1. Minister of SOE Regulation No. PER-02/MBU/07/2017 dated July 05, 2017 regarding the Second Amendment to the Minister of SOE Regulation No. PER 09/MBU/07/2015 on the Partnership Program and Community Development Program of State-Owned Enterprises.
2. Results of the GMS on approval of Company’s Work Plan and Budget (RKAP) and Work Plan & Budget of Partnership and Community Development Program (RKA PKBL) of fiscal year 2017, which has been revised as follows:
 - a. Sources of Partnership Program funds are allocated from the Revolving Fund as the end of 2012.
 - b. Approved the RKA PKBL for fiscal year 2017 with distribution target amounted of Rp26 billion and Community Development amounted to Rp6 billion as stated in the book of RKAP 2017 (budget revision)
 - c. Partnership fund distribution is carried out by considering Fund Distribution Effectiveness and Loan Collectability refers to the Minister of SOE Decree No. KEP-100/ MBU/2002 dated June 4, 2002.
 - d. PKBL program to be conducted in line with programs that can support the PROPER achievement.

Program Kegiatan Tahun 2017

Selama tahun 2017, Unit Kerja CSR telah melakukan berbagai program kegiatan sosial sebagai berikut : 103-2, 103-3

Program/Activity in 2017

In 2017, the CSR work unit has undertaken various social activity programs as follows : 103-2, 103-3

| No. | Program/Kegiatan Program/Activity | Realisasi Realization |
|-----|---|---|
| 1 | <p>Melaksanakan program bantuan sarana ibadah:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melanjutkan program rumah tahfidz al Qur’an • Program Safari Ramadhan 1438 H • Program doa bersama 1.000 anak yatim • Program bantuan Hewan Qurban idul adha 1438 H | <ul style="list-style-type: none"> • Program Rumah Tahfidz al Quran masih berlangsung di 10 (sepuluh) masjid sekitar perusahaan. Terdapat pergantian 1 rumah tahfidz yaitu Masjid Baitul Mukmin ke Masjid Baiturrahman Sei Selayur, karena Masjid baitul Mukmin sedang direnovasi sehingga kegiatan tahfidz tak dapat berjalan optimal. • Program Safari Ramadhan 1438 H telah dilaksanakan pada tanggal 31 Mei 2017 di Masjid Al Aqobah I PT PUSRI Palembang. Bantuan diserahkan kepada 35 masjid dan 26 musholla di sekitar Perusahaan. Total biaya yang disalurkan untuk program Safari Ramadhan 1438 H sebesar Rp157.000.000. • Program Doa dan Buka Puasa Bersama 1.000 anak yatim telah dilaksanakan pada 13 Juni 2017 bertempat di Gedung Serbaguna PT PUSRI Palembang dengan mengundang 1.000 anak yatim yang berasal dari 30 panti asuhan di sekitar area Perusahaan. Pada acara tersebut diberikan uang santunan untuk anak yatim dan uang pembinaan panti, paket alat tulis, paket, makan KFC dan bantuan beras 10 kg/panti. Biaya program ini sebesar Rp409.250.000. • Program bantuan sapi idul adha 1438 H telah dilaksanakan pada 29 Agustus 2017. Sebanyak 27 ekor sapi diberikan kepada stakeholder. Penyaluran dana Bina lingkungan untuk program ini sebesar Rp462.000.000. • Tahfidz Al Qur’an House Program is still going on in 10 (ten) mosques around the Company. 1 Tahfidz House, Baitul Mukmin Mosque, has been replaced with Baiturrahman Sei Selayur Mosque, because Baitul Mukmin Mosque is undergoing renovation so that Tahfidz activity can not run optimally. • Ramadhan Safari Program 1438 H was held on May 31, 2017 at Al Aqobah Mosque I PT Pusri Palembang. Donation was handed over to 35 Mosques and 26 Mushollas around the Company. Total cost for the Ramadhan Safari 1438 H program was Rp157,000,000. • Prayer and Fasting Program with 1,000 Orphans held on June 13, 2017 at Gedung Serba Guna PT Pusri Palembang by inviting 1,000 Orphans from 30 orphanages around the company. At the event, donation was handed over for orphans and for the orphanage operations, stationery packages, KFC meal packages and rice of 10 Kg/orphanage. The cost of this program was Rp 409,250,000. • At Eid Al-adha 1438 H, donation of Cow as Sacrificial Animal was handed over on August 2017. A total of 27 cows were given to Stakeholders. The fund distributed in this program was Rp462,000,000. |

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE

| No. | Program/Kegiatan Program/Activity | Realisasi Realization |
|--|---|---|
| 2 | <p>Melaksanakan program bantuan prasarana & sarana umum masyarakat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pembuatan gapura di area Pasar Lemabang • Melaksanakan program Bank Sampah <p>Donation for Public facilities and infrastructure.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gate construction in Lemabang Market area • The Garbage Bank program | <ul style="list-style-type: none"> • Pembuatan gapura di area Pasar Lemabang sedang dalam proses koordinasi dengan pihak terkait. • Studi banding program Bank Sampah Posdaya Kebumen Gemilang Kelurahan 2 Ilir ke Bank Sampah Prabumulih telah dilaksanakan pada tanggal 14 Februari 2017 dengan mengajak 12 orang anggota. Kelompok Bank Sampah Prabumulih • tersebut merupakan rekomendasi dari BLH Kota Palembang sebagai opsi untuk studi banding. • Lokasi Kelompok Bank Sampah yang sedang dipertimbangkan untuk dibina adalah Kelompok Bank Sampah Posdaya Kebumen Gemilang Kelurahan 2 Ilir. Kami akan melakukan koordinasi lebih lanjut dengan kelompok tersebut terkait pengembangan dan pemberian bantuan peralatan • Gapura construction in Lemabang Market Area is in the process of coordination with related parties. • Comparative Study of Posdaya Garbage Bank Program of Kebumen Gemilang 2 Ilir Village to Prabumulih Garbage Bank was conducted on February 14, 2017 by inviting 12 members. The Prabumulih Garbage Bank Group is a recommendation from BLH Palembang City as an option for comparative study. • Garbage Bank Group to be considered for fostering is the Garbage Bank Group of Posdaya Kebumen Gemilang 2 Ilir Village. Coordination will be conducted with the group related to the development and provision of equipment assistance. |
| 3 | <p>Melaksanakan program pemberdayaan masyarakat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melanjutkan Program Kampung Hortikultura • Melanjutkan Program Pemberdayaan Ponpes Innayatullah Gasing • Melanjutkan program ternak lele <p>Community empowerment program:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuing "Kampung Hortikultura / Horticulure Village" Program • Continuing the Innayatullah Gasing Ponpes Empowerment Program • Continuing the Catfish Cultivation Program | <ul style="list-style-type: none"> • Program Kampung Hortikultura di Posdaya Kebumen Gemilang Kelurahan 2 Ilir telah terlaksana dan dilakukan pengembangan sehingga menjadi Kampung Iklim guna mendukung program pemerintah. • PT PUSRI Palembang memberikan support dan bantuan kepada Posdaya tersebut sehingga mampu memperoleh penghargaan dari Kementerian Lingkungan Hidup sebagai Kategori Program Kampung iklim Utama. • Program pemberdayaan Ponpes Innayatullah Gasing telah berjalan optimal, • Budidaya ikan lele dan tanaman hortikultura telah mampu dikembangkan dan dikelola secara mandiri oleh pengurus beserta santri Innayatullah. • "Kampung Holtikultura / Horticulure Village" Program in Posdaya Kebumen Gemilang 2 Ilir Village has been carried out to become "Kampung Iklim / Climate Village" to support Government Program. PT Pusri Palembang provided support and donation to the Posdaya so as to obtain an award from the Ministry of Environment in the category of "Kampung Iklim Utama / Main Climate Village Program". • Innayatullah Gasing Ponpes Empowerment Program has been running optimally, cultivation of catfish and horticulture crops has been developed and managed independently by the Board and students of Innayatullah. • In 2017, the Catfish Cultivation Program was conducted by fostering 5 (five) groups in Margoyoso, Sei Selayur, Sei Lais, Lebung Gajah and Sako. The cost of this program was Rp 97,500,000. |
| 4 | <p>Melanjutkan program "PUSRI Peduli Pendidikan":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan mahasiswa penerima Program • Bantuan Pendidikan. • Melakukan rekrutmen Program Bantuan Pendidikan tahun 2017 • Melaksanakan program beasiswa "Anak Petani Jadi sarjana" <p>Continuing "Pusri Peduli Pendidikan / Pusri Care for Education" program</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitor and evaluate the progress of college student of Scholarship Program beneficiaries. • Conducted Recruitment for Scholarship Program Year 2017 • Held the scholarship program "Anak Petani Jadi Sarjana / Farmer's Children Becoming Scholars" | <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian beasiswa untuk mahasiswa yang berasal dari ring 1 perusahaan angkatan 2014 dan 2015 masih berlangsung. Sebanyak 13 (tiga belas) orang mahasiswa angkatan tersebut masih dibina dan meneruskan studinya di IPB dan UNSRI. • Rekrut penerima beasiswa angkatan 2017 telah dilakukan. sebanyak 11 (sebelas) orang mahasiswa memperoleh bantuan pendidikan dari PT PUSRI Palembang. Mahasiswa tersebut merupakan peserta didik yang berasal dari Unsri, UIN Kalijaga, UIN Raden Fatah dan Polsri. • Program Beasiswa "Anak Petani Jadi Sarjana" merupakan program yang dikelola oleh Departemen Humas cq Bagian CSR • Giving scholarship for college students from the Company's Ring 1 of class of 2014 and 2015. A total of 13 (thirteen) students of those classes were still fostered and continued their studies in IPB and Unsri. • Recruitment for scholarship beneficiaris of class of 2017 has been done. A total of 11 (eleven) students received scholarship from PT Pusri Palembang. The students are from Unsri, UIN Kalijaga, UIN Raden Fatah and Polsri. • "Anak Petani Jadi Sarjana / Farmer's Children Becoming Scholars" Scholarship Program is a program managed by the Public Relations Department of CSR Division. |
| <p>Program Kerja Bagian CSR Tersusun dalam KPI 2018</p> <p>a. Laporan Evaluasi Kegiatan Bagian CSR</p> <p>b. Penyaluran Bantuan Beasiswa FP- UNSRI, FP – UNIB& FP – UNILA</p> <p>c. Melakukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Bagian CSR</p> <p>d. Evaluasi Proposal Bantuan Langsung</p> <p>e. Evaluasi proposal bantuan kepada pihak ketiga</p> | <p>Work Program of CSR Division in KPI 2018</p> <p>a. CSR Activity Evaluation Report</p> <p>b. Scholarship disbursement for FP-UNSRI, FP - UNIB & FP – UNILA</p> <p>c. Prepare the Strategic Plan (Renstra) of CSR Unit</p> <p>d. Evaluate Direct Assistance Proposal</p> <p>e. Evaluate assistance proposals to third parties</p> | |

- f. Pelaksanaan pekerjaan Pembangunan Rumah Komposting di Kebun Raya Sriwijaya
- g. Pelaksanaan pekerjaan Pembangunan Hanggar di Lanud AU, Talang Betutu
- h. Pemberdayaan Masyarakat dalam mengolah Bambu sebagai usaha Kreatif & Inovatif
- i. Pembangunan Venue Panjat Tebing Untuk Asian Games 2018
- j. Bantuan Langsung Garasi Kanopi Mapolresta Jakabaring Palembang

- f. Implement the Construction of Composting House at Sriwijaya Botanical Garden
- g. Implement the Construction of Hangar at Air Force AU, Talang Betutu
- h. Community Empowerment in processing Bamboo as Creative & Innovative business
- i. Construction of Rock Climbing Venue For 2018 Asian Games
- j. Direct Assistance for Garage Canopy of Mapolresta Jakabaring Palembang

Program PKBL

Dalam menjalankan program PKBL, PUSRI memprioritaskan pada dua program, yaitu Program Kemitraan dan Bina Lingkungan. Umpan balik dari pelaksanaan program PKBL ini adalah munculnya respon positif dari masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan adanya dukungan dari masyarakat sekitar perusahaan dan rasa memiliki yang tinggi serta antusias khususnya Mitra Binaan untuk meneruskan pinjaman lanjutan.

PKBL Program

In implementing the PKBL program, PUSRI prioritizes two programs, namely Partnership and Community Development Program. Feedback received from the implementation of this PKBL program was positive response from the community. This is evidenced by the surrounding community's support, a sense of ownership and high enthusiasm, especially Fostered Partners to continue the advanced loans.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi PKBL telah disempurnakan sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Nomor: SK/DIR/167/2017 tentang Penyempurnaan Struktur Organisasi Divisi Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pupuk Sriwijaya Palembang.

Organizational Structure

The organizational structure of PKBL has been enhanced in accordance with the Decree of Board of Directors of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang No: SK/DIR/167/2017 on the Improvement of Organizational Structure of Corporate Secretariat & Governance Division of PT Pupuk Sriwijaya Palembang.

Organisasi Departemen PKBL PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dapat digambarkan sebagai berikut:

The organization of PKBL Department of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang can be described as follows:

1. Departemen PKBL berada di bawah koordinasi Sekretaris Perusahaan dengan Direktur Pembina yaitu Direktur Utama atau Direktur SDM & Umum.
2. Manajer PKBL bertanggungjawab kepada Direktur SDM & Umum yang bertugas, sebagai berikut:
 - a. Merencanakan, mengelola, dan mengendalikan proses pemberian bantuan pinjaman kepada calon mitra binaan, usaha kecil, dan koperasi dari perusahaan. Di samping pinjaman modal juga memberikan bantuan dalam bentuk pembinaan. Sebagai contoh: bantuan pinjaman modal usaha dan pembinaan.
 - b. Merencanakan, mengelola, dan mengendalikan pemberian bantuan bina lingkungan kepada masyarakat, lembaga/ instansi, dan lembaga swadaya masyarakat dalam bentuk pemberdayaan masyarakat (*community development*).

1. PKBL Department is under the coordination of the Corporate Secretary with the Coaching Director, i.e. Human Capital & General Affairs Director.
2. PKBL Manager shall be responsible to Human Capital & General Affairs Director with duties, as follows:
 - a. Plan, manage, and control the process of providing loan assistance to prospective partners, small businesses, and cooperatives of a company. In addition to capital loans, assistance in the form of coaching is also provided. For example: business capital assistance and coaching assistance.
 - b. Plan, manage and control the provision of community development assistance to communities, institutions/ agencies, and non-governmental organizations in the form of community empowerment.

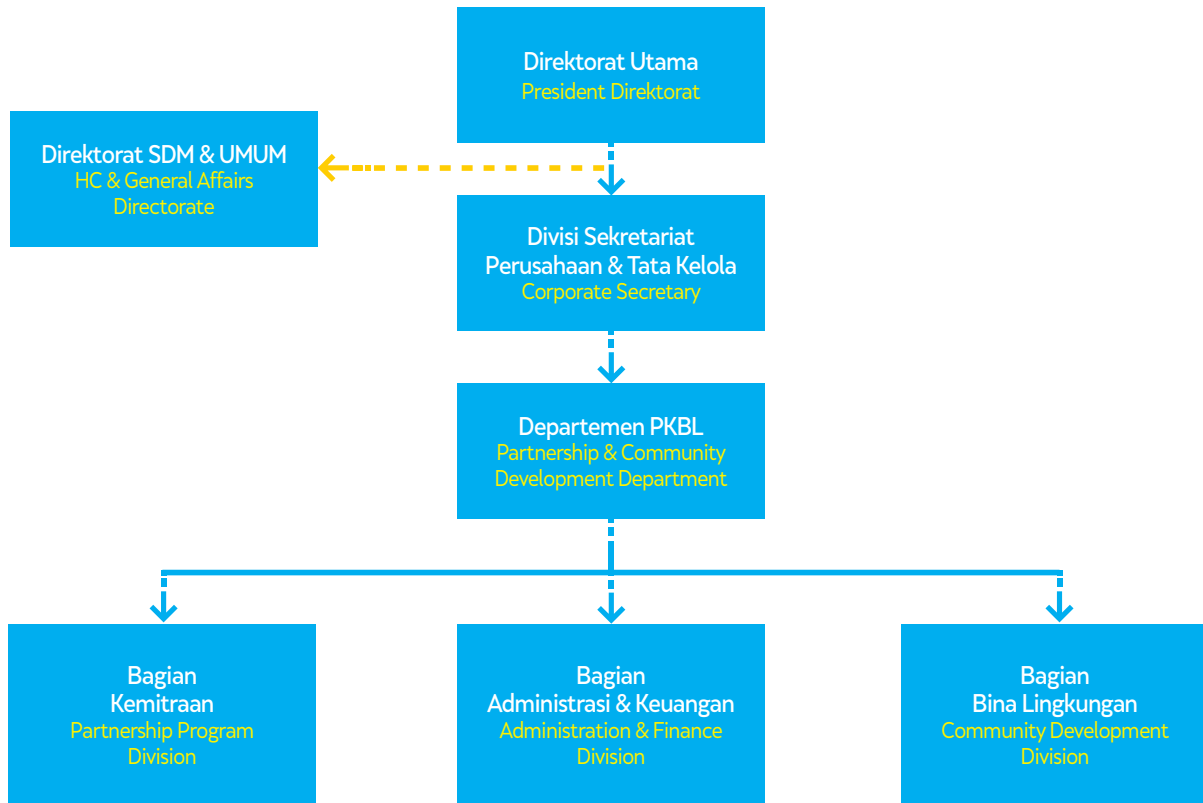
Dalam struktur organisasi perusahaan, Manajer PKBL membawahi empat bagian, yaitu:

In the Company's organizational structure, PKBL Manager supervises four divisions, namely:

1. Bagian Program Kemitraan
2. Bagian Administrasi dan Keuangan
3. Bagian Bina Lingkungan.

1. Partnership Program Division
2. Administration and Finance Division
3. Community Development Division.

BAGAN ORGANISASI DEPARTEMEN PKBL
ORGANIZATION CHART OF PKBL DEPARTMENT



Rencana dan Target Kegiatan Tahun 2017 103-2, 103-3

Perusahaan telah menyusun beberapa rencana dan target kegiatan untuk tahun 2017, melalui anggaran yang diperuntukkan bagi pelaksanaan program PKBL, di mana sumber dananya berasal dari :

- Penyisihan laba bersih setelah pajak maksimal sebesar 4% (empat persen) yang ditetapkan dalam RUPS dan/atau biaya yang dianggarkan perusahaan yang akan diperhitungkan sebagai biaya perusahaan.
- Sisa dana Program Kemitraan dan Program Bina Lingkungan tahun buku sebelumnya menjadi sumber dana tahun berikutnya.
- Jasa administrasi pinjaman/ marjin/ bagi hasil, bunga deposito dan/ atau jasa giro dari dana Program Kemitraan dan Bina Lingkungan
- Pelimpahan dana Program Kemitraan dan Bina Lingkungan dari BUMN lain jika ada.

Adapun ketersediaan dana Program Kemitraan dan Bina Lingkungan berdasarkan rencana kerja dan anggaran untuk tahun 2017 sebesar:

Activity Plans and Targets in 2017 103-2, 103-3

The Company has prepared several plans and targets for 2017, through a budget dedicated for the implementation of PKBL program, in which the sources of funding come from:

- Allocation of maximum 4% (four percent) of net profit after tax as determined in the GMS and/or expenses budgeted by the company to be calculated as company's cost.
- Remaining funds of the Partnership and Community Development Program of preceding fiscal year became the source of funding for the following year.
- Borrowing administration/margin/profit sharing, deposit interest and/or demand deposit services from the Partnership and Community Development program funds
- Delegation of the Partnership and Community Development Program funds from other SOEs if any.

The availability of funds of Partnership and Community Development Program based on work plan and budget for 2017 are:

| | |
|--|----------------------------|
| Program Kemitraan Partnership Program | Rp 26.000.000.000,- |
| Bina Lingkungan Community Development | Rp 6.000.000.000,- |
| Jumlah Total | Rp 32.000.000.000,- |

Program dan Kegiatan yang Dilakukan

Kehadiran PUSRI di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat mewujudkan keharmonisan hubungan antara Perusahaan dan masyarakat, di mana Perusahaan berkontribusi memberikan kesejahteraan terhadap UMKM & masyarakat sekitar Perusahaan. Berikut program dan kegiatan PKBL yang dilakukan Perusahaan sepanjang tahun 2017:

A. Program Kemitraan

Program Kemitraan adalah program untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari BUMN yang berbentuk dana bergulir/pemberian pinjaman modal usaha dan sarana produksi.

Dana Program Kemitraan disalurkan dalam bentuk :

1. Pinjaman untuk membiayai modal kerja dan/atau pembelian aktiva tetap dalam rangka meningkatkan produksi dan penjualan.
2. Pinjaman tambahan untuk membiayai kebutuhan yang bersifat jangka pendek dalam rangka memenuhi pesanan dari rekanan usaha mitra binaan.
3. Beban pembinaan digunakan untuk membiayai pendidikan, pelatihan, pemagangan, pemasaran, promosi, dan hal-hal lain yang menyangkut peningkatan produktifitas Mitra Binaan serta untuk pengkajian/penelitian yang berkaitan dengan Program Kemitraan.

Adapun penggunaan dana Program Kemitraan berdasarkan rencana kerja dan anggaran untuk tahun 2017 sebesar:

| | |
|--|---------------------|
| Pinjaman Modal Kerja Working Capital Loan | Rp 29.702.128.500,- |
| Pembinaan Development | Rp 1.722.618.247,- |
| Jumlah Total | Rp 31.424.745.747,- |

Pinjaman Modal Kerja

Dalam melaksanakan Program Kemitraan, PUSRI telah melakukan survei lapangan, identifikasi, evaluasi yang cermat dan teliti tepat sasaran terkait kelayakan usaha dengan kelancaran penyaluran dan pengembalian dana pinjaman, sehingga memberikan hasil yang optimal terhadap peningkatan kesejahteraan mitra binaan pelaku UMKM serta tetap mesinergikan program baik terhadap operasional perusahaan dan kegiatan Program Bina Lingkungan dalam rangka mewujudkan pencapaian PROPER Emas.

Prioritas penyaluran modal kerja dilaksanakan terhadap sektor perdagangan, jasa, industri, khusus untuk pertanian, peternakan, perikanan, pola penyaluran modal dilakukan dengan sistem kluster. Realisasi penyaluran pinjaman modal kerja tahun 2017 sebesar Rp 31.424.745.747, dengan persentase 120,86% dari RKAP 2017, realisasi penyaluran sebagai bukti nyata kepedulian PUSRI terhadap pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan kelompok tani, terlihat pada tabel di bawah ini:

Programs and Activities Undertaken

The presence of PUSRI within the society is expected to realize harmonious relationship between the Company and the society, in which the Company contributes to the welfare of MSMEs & communities surrounding the Company. The following are PKBL programs and activities undertaken by the Company throughout 2017:

A. Partnership Program

Partnership Program is a program to increase the capability of small-scale enterprises to become strong and independent through the utilization of funds from SOE in the form of revolving funds/lending of working capital and production facilities.

The Partnership Program Fund is channeled in the form of:

1. Loan to finance working capital and/or purchase of fixed assets in order to increase production and sales.
2. Additional loan to finance short-term needs in order to fulfill orders from business partner of the fostered partners.
3. Coaching costs are used to finance education, training, apprenticeships, marketing, promotions, and other matters involving productivity improvement of the Fostered Partners and for assessment/research related to the Partnership Program.

The use of Partnership Program funds based on work plan and budget for 2017 are:

Working Capital Loan

In implementing the Partnership Program, PUSRI has conducted field survey, identification, careful evaluation and accurate target on the feasibility of business with the smooth distribution and repayment of the loan, thus providing optimal results on improving the welfare of MSMEs fostered partners and keep on sinergizing the program both for the Company's operations and the activities of Community Development Program in order to realize the achievement of Gold PROPER.

Priority for the distribution of working capital is applied to trading, service, industry, especially for agriculture, livestock, fishery sector, in which the capital distribution pattern is done by cluster system. The actual disbursement of working capital loan in 2017 amounted to Rp31,424,745,747, with percentage of 120.86% of RKAP 2017. Such realization of distribution is a clear evidence of PUSRI's concern to micro, small and medium enterprises (UMKM) and farmer group, as can be seen in the below table:

REALISASI PENYALURAN PINJAMAN MODAL KERJA PROGRAM KEMITRAAN
 REALIZATION OF WORKING CAPITAL LOAN OF PARTNERSHIP PROGRAM

| No | Sektor Sector | Tahun 2017 Year 2017 | | |
|-----------------|--|-------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| | | RKAP RKAP (Rp) | Realisasi Realization (Rp) | Persentase Percentage (%) |
| I | Pinjaman Modal Kerja Working Capital Loan | | | |
| 1 | Perdagangan Trading | 1.147.000.000 | 1.795.000.000 | 156,50 |
| 2 | Jasa Services | 2.693.000.000 | 7.641.000.000 | 283,74 |
| 3 | Pertanian Agriculture | 16.000.000.000 | 18.001.127.500 | 112,51 |
| 4 | Industri Industry | 1.180.000.000 | 680.000.000 | 32,14 |
| 5 | Peternakan Livestock | 1.140.000.000 | 1.315.000.000 | 115,35 |
| 6 | Perikanan Fisheries | 840.000.000 | 270.000.000 | 32,14 |
| II | Beban Pembinaan Coaching Cost | | | |
| | Pembinaan Coaching | 3.000.000.000 | 1.722.618.247 | 57,42 |
| Jumlah Total | | 26.000.000.000 | 31.424.745.747 | 120,86 |
| | Pengembalian Modal Kerja Working Capital Return | 23.898.100.000 | 26.057.026.740 | 109,03 |

Jika dilihat dari tabel di atas, realisasi penyaluran pinjaman modal kerja terbesar pada sektor pertanian, dan merupakan implementasi dari *core business* Perusahaan sebagai produsen pupuk serta dalam rangka mendukung program Pemerintah untuk peningkatan produksi pangan menuju swasembada pangan pada tahun 2017.

Bila dibandingkan RKAP 2017, realisasi penyaluran pinjaman modal kerja sebesar 120,86%, namun berdasarkan perhitungan efektivitas tingkat penyaluran dana Program Kemitraan tahun 2017 berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor: KEP-100/MBU/2002 tanggal 4 Juni 2002, sebesar 93,84% dengan nilai *score* 3 (tiga), "Predikat Baik".

Pembinaan Mitra Binaan

Pembinaan mitra binaan adalah bantuan khusus untuk membiayai pendidikan, pelatihan, pemagangan, pemasaran, promosi, dan lain-lain yang menyangkut peningkatan produktivitas mitra binaan serta untuk pengkajian/penelitian yang berkaitan dengan program kemitraan.

Berdasarkan Permen BUMN No. PER-02/MBU/07/2017 tanggal 5 Juli 2017 tentang Perubahan Kedua atas Permen BUMN No PER-09/MBU/07/2015 tentang Program Kemitraan dan Program Bina Lingkungan Badan Usaha Milik Negara, sumber dana program ini di ambil dari alokasi dana Program Bina Lingkungan maksimal 20%, yang diperhitungkan dari dana Program Kemitraan yang disalurkan

If seen from the above table, the largest realization of working capital loan distribution is in the agriculture sector, and is the implementation of the Company's core business as fertilizer producer as well as to support of the Government program to increase food production towards food self-sufficiency in 2017.

When compared to RKAP 2017, the realization of working capital loan disbursement was 120.86%, but based on the calculation of the effectiveness of Partnership Program funds distribution in 2017 under the Decree of Minister of SOE No: KEP-100/MBU/2002 dated June 4, 2002 was 93.84% with score 3 (three), "Good Predicate".

Fostered Partners Development

Fostered partners development is given as special assistance to finance their education, training, internship, marketing, promotion and others related to improving the productivity of fostered partners as well as research/observation related to the Partnership program.

Pursuant to the Minister of SOE Regulation No. PER-02/MBU/07/2017 dated July 5, 2017 regarding the Second Amendment to the Minister of SOE Decree No. PER-09/MBU/07/2015 on Partnership Program and Community Development Program of State-Owned Enterprises, the fund source of the program is taken from the allocation of Community Development program funds at

pada tahun berjalan. Berdasarkan RKAP 2017, untuk program mitra binaan dialokasikan sebesar Rp 3.000.000.000,-.

Realisasi kegiatan pembinaan tahun 2017 tercatat sebesar Rp 1.722.618.247,- dengan rincian sebagai berikut:

| | |
|--|--------------------|
| Pelatihan Training | Rp 219.356.547,- |
| Pemasaran (pameran) Marketing (exhibition) | Rp 1.503.260.980,- |
| Jumlah Total | Rp 1.722.618.247,- |

Tidak tercapainya realisasi Kegiatan Pembinaan dipengaruhi juga dari informasi yang di terima seputar penawaran pameran yang masuk ke Departemen PKBL PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Namun jika dibandingkan dengan tahun 2016, realisasi anggaran untuk Program Pembinaan Mitra Binaan di tahun 2017 naik cukup signifikan, yakni sebesar 263,79%. Di mana untuk tahun 2016 realisasi anggaran untuk Program Pembinaan Mitra Binaan hanya sebesar Rp 473.523.452. Hal tersebut juga seiring dengan meningkatnya jumlah mitra binaan PUSRI yang naik sebesar 183,67% atau dari 147 mitra binaan di tahun 2016 menjadi 417 mitra binaan di tahun 2017.

maximum 20%, calculated from Partnership Program funds disbursed in the current year. Based on RKAP 2017, Rp 3,000,000,000 was allocated for the partnership program.

The realization of development activities in 2017 was recorded at Rp 1,722,618,247, with details as follows:

The non-achievement of the Fostered Partners Development Program realization was influenced by the information received about the exhibition offerings entered into the PKBL Department of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

However, when compared to 2016, the budget realization of Fostered Partners Development Program in 2017 increased significantly, amounted to 263.79%. For 2016, budget realization for Fostered Partners Development Program was only Rp 473,523,452. This was also in line with the increasing number of PUSRI's fostered partners, which increased by 183.67% or from 147 partners in 2016 to 417 partners in 2017.

REALISASI ANGGARAN PEMBINAAN MITRA BINAAN TIGA TAHUN TERAKHIR
REALIZATION OF FOSTERED PARTNERS DEVELOPMENT BUDGET FOR THE LAST THREE YEARS

| No | Keterangan Description | Realisasi Number of fostered partners | | Pertumbuhan/Penurunan Increase/Decrease (%) |
|----|---|--|------------------|--|
| | | 2016 | 2017 | |
| 1 | Pembinaan mitra binaan Fostered partners development | Rp 473.523.452 | Rp 1.722.618.247 | 263,79% |
| 2 | Jumlah mitra binaan Number of fostered partners | 147 | 417 | 183,67% |

Kegiatan pembinaan Mitra Binaan tahun 2017 diberikan dalam bentuk pelatihan dan pemasaran (pameran) serta bentuk bantuan lain yang terkait dengan upaya peningkatan kualitas Mitra Binaan, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Pelatihan
Pelatihan diberikan kepada mitra binaan untuk meningkatkan keterampilan dan pemasaran Mitra Binaan yang meliputi:

The activities of the Company's Fostered Partners development in 2017 were in the form of training and marketing (exhibitions) and other forms of assistance related to capacity building of Fostered Partners, which are as follows:

1. Training
Training is given to the fostered partners to improve their skills and marketing, covering:

REALISASI PELAKSANAAN PELATIHAN MITRA BINAAN TAHUN 2017
 REALIZATION OF FOSTERED PARTNERS TRAINING IN 2017

| No | Kegiatan Activity | Pelaksanaan Implementation | | | |
|-------|---|-------------------------------|--|--|-------------------------|
| | | Jumlah Total | Tempat Location | Tanggal Date | Biaya (Rp) Cost (Rp) |
| 1 | Pelatihan/Edukasi Kelompok Tani Binaan Training/Education of Fostered Partner Farmers Group | 150 | Kec Muara Padang Kab Banyuasin Muara Padang District of Banyuasin Regency | 09 Feb 2017 Feb 09, 2017 | 65.334.664 |
| 2 | Pelatihan/Edukasi Kelompok Tani Binaan Training/Education of Fostered Partner Farmers Group | 120 | Kec Muara Padang, Muara Sugihan, Tanjung Lago, Banyuasin, dan Megang Sakti Mura Muara Padang, Muara Sugihan, Tanjung Lago Banyuasin, and Megang Sakti Mura District | 23 Mei 2017 May 23, 2017 4 Mei 2017 May 4, 2017 6 Mei 2017 May 6, 2017 9 Juni 2017 June 9, 2017 | 55.728.940 |
| 3 | Kunjungan Tim Verifikasi UNS Awards ke Mitra Binaan dan sekaligus memberi bimtek Visit of UNS Awards Verification Team to the Fostered Partners and also provided technical guidance | 3 | Palembang | 24-26 Apr 2017 Nov 16-19, 2017 | 13.410.800 |
| 4 | Pemantauan Komite GCG ke mitra binaan dan pemberian ilmu pengetahuan Monitoring of the GCG Committee to fostered partners and providing knowledge | 3 | Palembang, Kec Makarti Jaya Banyuasin Palembang, Makarti Jaya Banyuasin District | 16-19 Nop 2017 Nov 16-19, 2017 | 11.541.000 |
| 5 | Pelatihan/Edukasi Kelompok Tani Binaan Training/Education of Fostered Partner Farmers Group | 90 | Kab Banyuasin, OKI dan OKU Timur Banyuasin, OKI and East OKU Regency | 20-22 Des 2017 Dec 20-22, 2017 | 40.070.405 |
| 6 | Seminar untuk mitra binaan dlm rangka HUT IIP BUMN 2017 Seminar for fostered partners in the framework of IIP BUMN 2017 | 4 | Jakarta | 19 Desember 2017 19 Desember 2017 | 15.734.158 |
| 7 | Kegiatan Pelatihan Limbah Cair Pewarna Songket Liquid Waste Training Activities Songket Dye | 12 | Palembang | 21-22 Des 2017 21-22 Des 2017 | 17.537.300 |
| TOTAL | | 382 | | | 219.356.547 |

a. Pelatihan Edukasi Kawalan Teknologi Kelompok Tani Binaan

Pelatihan dilaksanakan beberapa kali di wilayah yang terealisasi dari pinjaman modal kerja usaha tani Program Kemitraan Dept PKBL PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, dengan harapan para petani yang tergabung dalam kelompok tani dapat menambah ilmu/wawasan dibidang pertanian oleh para narasumber/mentor yang memberikan materi seputar Teknologi Pertanian, Ilmu Pemupukan Berimbang, Hama Penyakit Tanaman, Pengolahan Paska Panen dan Tata Niaga Penyaluran Pupuk Bersubsidi.

Materi tersebut diberikan karena selama ini petani setempat masih menggunakan cara tradisional atau kebiasaan yang telah ada dalam berusaha tani mulai dari kegiatan tanam sampai panen. Selain materi utama, narasumber/mentor juga memberikan pengetahuan bagaimana tata niaga pupuk bersubsidi yang selama ini petani masih sangat

a. Training on Technology Supervision of Fostered Partner Farmers Group

The training was held several times in the realization area of working capital loan program of Partnership Program of PKBL Department of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, in the hope that farmers joining the farmers group can add knowledge/insight in agriculture by the key speaker/mentor whom are giving material about Agricultural Technology, Balanced Fertilization Science, Plant Pest Disease, Post Harvest Processing and Subsidized Fertilizer Trading System.

Those subjects were given because so far the farmers are still using the traditional methods or habits that have existed in farming, starting from planting to harvest. Besides the main subject, the key speaker/mentor also shared knowledge on the subsidized fertilizer trading system, which is still uncommon to farmers, so that farmers can understand

awam sehingga para petani dapat memahami alur proses pendistribusian pupuk bersubsidi mulai dari keluar dari pabrik pupuk sampai ke tangan petani.

the flow of subsidized fertilizer distribution process starting from the fertilizer factory to the farmers.



Pelatihan Edukasi Kawalan Teknologi Kelompok Tani Binaan | Training on Technology Supervision of Fostered Partner Farmers Group

- b. Pelatihan Pengelolaan Limbah Cair Pewarna Songket
Pada pelatihan ini, mitra binaan yang bergerak dalam bidang industri kerajinan kain songket mendapat materi pelatihan tentang bagaimana cara atau solusi dalam pengelolaan limbah cair pewarna songket yang selama ini belum ditangani oleh para mitra binaan. Setelah pelatihan selesai, para mitra binaan diharapkan dapat memahami tentang pentingnya kepedulian terhadap pelestarian lingkungan hidup agar bisa dinikmati oleh generasi mendatang.

- b. Songket Dye Liquid Waste Management Training
In this training, the fostered partners who are engaged in the songket cloth handicraft industry was given training materials on how to or solution in the management of liquid waste of songket dye that has not been handled by the fostered partners. After being given the training materials, the partners is expected to understand the importance of awareness on the environment preservation for the future generations to enjoy.

Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan mutu produk dari Mitra Binaan, baik itu dari kreasi, motif dan tampilan kemasan yang menarik. Dengan peningkatan produk seperti itu diharapkan akan lebih memikat konsumen sehingga mereka tertarik untuk membeli. Bertambahnya penjualan produk otomatis akan meningkatkan penghasilan mitra binaan.

This training also aims to improve the product quality of Fostered Partners, either in terms of the creativity, the motive, and the appearance of attractive packaging so as to entice customer's purchasing power which at the end can increase the income of fostered partners.

- 2. Pameran
Keikutsertaan Mitra Binaan pada ajang pameran lebih difokuskan untuk meningkatkan wawasan dan pemasaran (omset penjualan), sehingga dapat meningkatkan daya saing dari produk yang dihasilkan Mitra Binaan.

- 2. Exhibition
Participation of Fostered Partners in the exhibition is more focused to improve the insight and marketing (sales turnover), so as to improve the competitiveness of the products produced by Fostered Partners.

Di tahun 2017, PUSRI merealisasikan bantuan pemasaran untuk Mitra Binaan sebesar Rp.1.503.260.980 , dengan mengikut sertakan 68 (enam puluh delapan) mitra binaan dalam 17 (tujuh belas) kegiatan pameran, yang diantaranya adalah sebagai berikut:

In 2017, PUSRI realized marketing assistance for Fostered Partners in the amount of Rp.1,503,260,980, used to participate in 5 (five) exhibition activities by including 9 (nine) fostered partners. Details of exhibition throughout 2017 are presented in the following table:

REALISASI PELAKSANAAN PAMERAN MITRA BINAAN TAHUN 2017
 REALIZATION OF THE FOSTERED PARTNERS EXHIBITION IN 2017

| No | Kegiatan Activity | Jumlah Total | Pelaksanaan Implementation | |
|-------|--|-----------------|--|-----------------------|
| | | | Tempat Location | Biaya Cost (Rp) |
| 1 | Palembang Fashion Week | 1 | Palembang | 9.000.000 |
| 2 | Agrinex 2017 | 3 | Jakarta | 96.091.318 |
| 3 | Adiswastra 2017 | 3 | Jakarta | 130.158.812 |
| 4 | Inacraft | 3 | Jakarta | 132.457.742 |
| 5 | Batam Expo | 2 | Batam | 68.830.362 |
| 6 | PRJ JKT | 11 | Jakarta | 245.569.307 |
| 7 | UNS Solo | 3 | Surakarta Solo | 48.322.518 |
| 8 | Indo Fashion | 2 | Jakarta | 96.549.910 |
| 9 | Petro Expo | 2 | Gresik Jawa Timur Gresik, East Java | 26.536.821 |
| 10 | Pameran Program Jln Sehat Healthy Walk Program Exhibition | 1 | Jakarta | 7.978.295 |
| 11 | Crafina | 3 | Jakarta | 192.892.207 |
| 12 | Rakor SDM & Umum HRD & General Affairs Coordination Meeting | 7 | Palembang | 7.042.000 |
| 13 | Indocraft | 3 | Jakarta | 145.144.765 |
| 14 | Sumbar Expo | 2 | Batam | 78.421.822 |
| 15 | Katumbiri | 2 | Jakarta | 101.595.330 |
| 16 | Potensi Nusantara Expo | 2 | Bandung | 73.374.894 |
| 17 | Pameran MB HUT Pusri MB HUT Pusri Exhibition | 18 | Palembang | 43.294.877 |
| TOTAL | | 68 | | 1.503.260.980 |

B. Program Bina Lingkungan

PUSRI melalui Departemen PKBL ikut memberikan kontribusi bagi masyarakat lingkungan yang berada di wilayah kerja perusahaan. Di mana sumber dana Departemen PKBL berasal dari penyisihan sebagian laba bersih dan/atau anggaran yang diperhitungkan sebagai biaya perusahaan paling banyak 4% (empat persen) dari proyeksi laba bersih tahun sebelumnya, yang secara definitif ditetapkan pada saat pengesahan laporan tahunan oleh RUPS.

Dana Program Bina Lingkungan yang telah direalisasikan Perusahaan selama tahun 2017 adalah sebesar Rp 7.117.591.972, atau lebih besar 18,63%, dari anggaran yang telah direncanakan, yakni sebesar Rp 6.000.000.000. Selama tahun 2017, Perusahaan telah melaksanakan berbagai Program Pemberdayaan Masyarakat (*community development*) dalam berbagai bidang, yaitu:

1. Bantuan Korban Bencana Alam
Pada tahun 2017, PUSRI bersama induk perusahaan, yakni PT Pupuk Indonesia (Persero) bersinergi dalam memberikan bantuan bagi korban bencana alam, dengan total bantuan sebesar Rp 200.000.000, bantuan yang dilakukan untuk korban bencana alam, diantaranya:

B. Community Development Program

PUSRI through PKBL Department is trying to contribute to the surrounding community of Company's work area. In which the funds source of PKBL Department is derived from the allocation of net profit and/or budget calculated as the company's cost at most 4% (four percent) of the previous year's net profit projection, which is definitively determined at the time of ratification of annual report by the GMS.

The Community Development Program Funds realized by the Company during 2017 amounted to Rp 7,117,591,972, or 18.63% higher than the planned budget of Rp 6,000,000,000. In 2017, the Company has carried out various Community Development Programs in various fields, namely:

1. Natural Disaster Victim Aid
In 2017, PUSRI together with its parent company, PT Pupuk Indonesia (Persero) synergized in providing aid for victims of natural disasters, with a total aid of Rp 200,000,000, provided for victims of natural disasters, including:
 - a. Aid for Victim of Mount Sinabung Disaster in North Sumatra.

- a. Bantuan Korban Bencana Gunung Sinabung di Sumatera Utara.
- b. Bantuan Korban Bencana Gunung Agung di Bali.
2. Bantuan Peningkatan Pendidikan dan/atau Pelatihan
Sepanjang tahun 2017, Perusahaan telah menyalurkan dana sebesar Rp 705.400.130 untuk Program Bina Lingkungan yang meliputi aspek peningkatan pendidikan dan/atau pelatihan, yang meliputi:
 - a. Program Beasiswa PT Pusri Palembang bagi Mahasiswa yang berasal dari keluarga tidak mampu dan bertempat tinggal di Ring 1 sekitar perusahaan. Program ini telah dilaksanakan sejak tahun 2012, dengan memberikan bantuan pada warga lingkungan yang menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri sebanyak 21 orang mahasiswa.
 - b. Program Beasiswa tingkat SMP dan SMA dengan bekerjasama SMA N 5 Palembang, SMA Dharma Bhakti dan SMP Jihadiyah yang berada di area Ring 1 perusahaan. Sebanyak 59 (lima puluh sembilan) siswa ikut serta dalam program dibidang pendidikan ini.
 - c. Berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan memberikan bantuan sarana pendidikan di beberapa lembaga pendidikan.
 - d. Pelaksanaan Program Survei Kepuasan Lingkungan (SKL) Tahun 2017 dengan bersinergi bersama induk perusahaan beserta anper PT Pupuk Indonesia (Persero).
3. Bantuan Peningkatan Kesehatan
Perusahaan telah menyalurkan dana sebesar Rp 305.331.523, untuk program bantuan peningkatan kesehatan yang dilaksanakan sepanjang tahun 2017, diantaranya meliputi:
 - a. Program Fogging guna mencegah Penyakit Demam Berdarah di 8 (delapan) kelurahan sekitar PT Pusri Palembang. Sebanyak 15.000 rumah warga disekitar lingkungan perusahaan diberikan bantuan fogging. Pada program fogging tahun 2017.
 - b. Pemberian bantuan partisipasi kepada kegiatan kesehatan di sekitar lingkungan perusahaan serta program khitanan massal dalam rangka HUT Ke-58 PT Pusri Palembang dengan melibatkan anak-anak dari sekitar Perusahaan.
4. Bantuan Pengembangan Prasarana dan/atau Sarana Umum
Bantuan Prasarana dan Sarana Umum yang telah di salurkan Perusahaan sepanjang tahun 2017 adalah sebesar Rp 872.420.000, yakni meliputi:
 - a. Program Bantuan pembuatan gapura di lingkungan masyarakat.
 - b. Bantuan perbaikan dan renovasi jalan setapak.
5. Bantuan Sarana Ibadah
Perusahaan memiliki komitmen untuk memberikan bantuan guna kegiatan ibadah, dengan harapan melalui bantuan tersebut dapat membangun karakter masyarakat dalam hal pelaksanaan kegiatan di bidang keagamaan. Sepanjang tahun 2017, Perusahaan telah menyalurkan bantuan untuk program ini, sebesar Rp 1.057.021.200, yang meliputi:
 - a. Aid for Victim of Gunung Agung Disaster in Bali.
 2. Education and/or Training Assistance
Throughout 2017, the Company has disbursed Rp 705,400,130 for the Community Development Program covering aspects of education and/or training, which include:
 - a. PT Pusri Palembang Scholarship Program for Students who come from poor families and reside within Ring 1 around the company. This program has been implemented since 2012, by providing assistance to residents who are studying at State Universities as many as 21 students.
 - b. Scholarship program at junior high and high school level by cooperating with SMA N 5 Palembang, Dharma Bhakti High School and Jihadiyah Junior High School located in Ring 1 area of the company. A total of 59 (fifty nine) students participated in this educational program.
 - c. Participated in educational activities and provided educational facilities in some educational institutions.
 - d. The implementation of Environmental Satisfaction Survey Program (SKL) in 2017 with synergy with the parent company and subsidiaries of PT Pupuk Indonesia (Persero).
 3. Health Improvement Assistance
The Company has disbursed Rp 305,331,523 for the health improvement assistance program implemented throughout 2017, including:
 - a. Fogging Program to prevent Dengue Fever in 8 (eight) villages around PT Pusri Palembang. A total of 15,000 houses surrounding the company's environment were given fogging assistance on the fogging program in 2017.
 - b. Provision of assistance to participate in health activities around the company's environment and mass circumcision program in the 58th Anniversary of PT Pusri Palembang involving children from around the Company.
 4. Assistance for Infrastructure and/or Public Facilities Development
Infrastructure and Public Facilities Assistance that have been disbursed by the Company throughout 2017 amounted to Rp 872,420,000, which includes:
 - a. Donation program for gate construction within the surrounding community area.
 - b. Improvement and renovation of trails.
 5. Means of Worship Assistance
The Company has a commitment to provide assistance for worship activities, in the hope that through such assistance can build the community's character in the implementation of religious activities. Throughout 2017, the Company has distributed assistance for this program, amounting to Rp 1,057,021,200, which includes:
 - a. Tahfidz Al Quran House Program in 10 (ten) mosques around

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE

- a. Program Rumah Tahfidz Al Quran di 10 (sepuluh) Masjid sekitar PT Pusri Palembang. Program ini dilaksanakan sejak tahun 2014, dan perkembangannya berjalan dengan baik sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan syiar agama. Hingga tahun 2017, santri yang dibina berjumlah ± 200 orang.
 - b. Program Safari Ramadhan 1437 H di 35 (tiga puluh lima) masjid dan 26 (dua puluh enam) musholla sekitar Perusahaan.
 - c. Bantuan Program Bantuan Kegiatan Hari Besar Keagamaan.
 - d. Bantuan Perbaikan dan Renovasi tempat ibadah disekitar wilayah perusahaan.
 - e. Buka puasa bersama dan doa dengan 1.000 anak yatim pada bulan Ramadhan 1438H.
- PT Pusri Palembang. This program has been implemented since 2014, and its development is going well as one step to increase religious. Until 2017, the fostered santri amounted to ± 200 persons.
- b. Ramadhan Safari Program 1437 H in 35 (thirty five) mosques and 26 (twenty six) small-mosques around the Company.
 - c. Donation for Holiday Religious Program.
 - d. Assistance to Repair and Renovate the place of worship around the company's area.
 - e. Break fasting together and prayer with 1,000 orphans in Ramadhan 1438H.
6. Bantuan Pelestarian Alam
Total penyaluran dana di bidang pelestarian alam untuk tahun 2017, yakni sebesar Rp 441.034.845, yang meliputi beberapa kegiatan, diantaranya:
 - a. Ikut berkontribusi dalam Program Pembangunan MCK di Kawasan Wisata Bromo bersama PT Pupuk Indonesia (Persero) dan Anak Perusahaan.
 - b. Melakukan studi banding ke Bank Sampah percontohan di Prabumulih.
 - c. Mengoptimalkan Kampung Hortikultura Posdaya Kebumen Gemilang binaan perusahaan menjadi Kampung Proklim dalam rangka mensukseskan program Pemerintah.
- Total disbursement of funds in the field of nature conservation for 2017, amounting to Rp 441,034,845, which includes several activities:
- a. Participated in the MCK Building Program in Bromo Tourism Area with PT Pupuk Indonesia (Persero) and Subsidiaries.
 - b. Conducted a comparative study to a Garbage Sampling Bank in Prabumulih.
 - c. Optimizing Kampung Hortikultura Posdaya Kebumen Gemilang, which is fostered the company to be Proklim Village in order to succeed the Government program.
7. Bantuan Sosial Kemasyarakatan dalam rangka Pengentasan Kemiskinan
Beberapa program telah disiapkan dan dilaksanakan dalam rangka memberikan bantuan sosial kemasyarakatan untuk pengentasan kemiskinan, dengan total dana yang telah disalurkan selama tahun 2017 sebesar Rp 3.536.384.274. Kegiatan program ini meliputi:
 - a. Pelaksanaan Program Pasar Murah BUMN Tahun 2017 di 8 (delapan) Kelurahan sekitar perusahaan dan di wilayah Lampung.
 - b. Program Pemberdayaan Ponpes Innayatullah Gasing dengan melaksanakan program budidaya ikan lele kolam terpal, ternak kambing, dan hortikultura berbagai macam jenis sayuran.
 - c. Pelaksanaan Program Ternak Lele di Ring 1 PT Pusri Palembang, dengan memberikan bantuan berupa bibit ikan lele, peralatan dan pendampingan dari praktisi kepada 5 (lima) kelompok budidaya ikan lele yang berasal dari warga Ring 1 Perusahaan.
- Several programs have been prepared and implemented to provide social donation for poverty alleviation, with total funds disbursed during 2017 of Rp 3,536,384,274, as follows:
- a. Implementation of SOE Cheap Market Program of 2017 in 8 (eight) Villages around the company and in Lampung area.
 - b. Innayatullah Gasing Ponpes Empowerment Program by conducting pond catfish farming program, goat farming, and horticulture of various kinds of vegetables.
 - c. Implementation of Catfish Livestock Program in Ring 1 PT Pusri Palembang, by providing assistance in the form of catfish seeds, equipment and mentoring from practitioners to 5 (five) catfish farming groups originating from citizens of Ring 1 Company.

KINERJA LINGKUNGAN KEBERLANJUTAN

SUSTAINABILITY ENVIRONMENTAL PERFORMANCE



PUSRI menyadari bahwa krisis lingkungan hidup merupakan masalah global, dan menuntut semua pihak untuk turut serta menangani krisis tersebut. Saat ini, krisis lingkungan telah terjadi di darat, laut maupun udara. Tanpa ada kepedulian bersama, maka krisis lingkungan akan semakin menjadi, yang pada gilirannya akan berdampak negatif bagi manusia. Bencana alam yang silih berganti dan iklim yang mengalami anomali merupakan sedikit contoh dampak negatif yang muncul. Di luar itu, masih ada berbagai dampak negatif lain, seperti semakin sulitnya mendapatkan air dan udara bersih karena semua sudah terkena polusi. Selain bersumber dari kegiatan domestik, polusi air dan udara banyak disumbang oleh aktivitas industri.

Sebagai korporasi yang bertanggungjawab, PUSRI berkomitmen untuk menjaga dan peduli terhadap kelestarian lingkungan hidup dengan mengacu pada UU No.32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Bersama segenap pemangku kepentingan, PUSRI berkomitmen tidak hanya fokus terhadap proses pencapaian ekonomi, tetapi juga pada upaya bersama menjaga dan melestarikan lingkungan hidup. 103-2

Komitmen PUSRI terhadap kelestarian lingkungan sejalan dengan spirit Perusahaan dalam mewujudkan industri pupuk yang ramah lingkungan. Sebab itu, seluruh kegiatan operasional yang dilaksanakan Perusahaan senantiasa mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengelolaan lingkungan agar dampak negatif terhadap lingkungan dapat diminimalkan. Untuk mendukung komitmen dan spirit tersebut, selama tahun 2017, PUSRI terus melakukan berbagai inovasi yang ditujukan untuk efisiensi pemanfaatan material maupun energi yang bersumber dari alam.

PUSRI is aware that environmental crisis is a global issue and requires all parties to take part in handling the crisis. At present, the environmental crisis has occurred on land, sea and air. Without joint concern, the environmental crisis will be getting worse, which in turn will negatively affect human beings. Natural disasters that occur one after another and anomalous climate are just a few examples of the negative impacts. There are other negative impacts besides that, such as the difficulty in getting water and clean air because all have been polluted. In addition to being sourced from domestic activities, water and air pollution are largely contributed by industrial activities.

As a responsible corporation, PUSRI is committed to safeguarding and caring for environmental sustainability by referring to Law No. 32 of 2009 concerning Environmental Protection and Management. Together with all stakeholders, PUSRI holds the commitment to not only focus on the process of economic achievement, but also on the joint efforts to safeguard and conserve the environment. 103-2

PUSRI's commitment to environmental sustainability is in line with the Company's spirit in realizing an environmentally friendly fertilizer industry. Therefore, all operational activities carried out by the Company always comply with the laws and regulations governing environmental management so that negative impacts on the environment can be minimized. To support this commitment and spirit, during 2017, PUSRI continued to carry out various innovations aimed at efficient use of materials and energy sourced from the nature.

KINERJA LINGKUNGAN KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

Target/Rencana Kegiatan 103-2, 103-3

Sesuai dengan RKAP 2017, target/rencana kegiatan terkait lingkungan hidup yang dimiliki Perusahaan adalah sebagai berikut:

Target/Action Plan 103-2, 103-3

In accordance with the 2017 RKAP, the Company's targets/action plans related to the environment are as follows:

| Kegiatan Activity | Target Target |
|--|---|
| Pemenuhan peraturan perundang-undangan <ul style="list-style-type: none"> • Laporan Swapantau • Laporan Emisi Cerobong • Laporan CEMs • Laporan Neraca Limbah B3 • Laporan RKL RPL Compliance with laws and regulations <ul style="list-style-type: none"> • Self-monitoring Report • Chimney Emission Report • CEMs report • B3 Waste Balance Report • RKL RPL Report | Target: 100% memenuhi peraturan perundang-undangan Realisasi : 100% memenuhi peraturan perundang-undangan dan dilaporkan sebelum tanggal 16 setiap bulan. Target: 100% comply with laws and regulations Realization: 100% comply with laws and regulations, and reported before the 16th of each month |
| Migrasi Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 : 2015 Migration of Environmental Management System ISO 14001: 2015 | Target: 100 % sistem manajemen telah migrasi Realisasi: PT PUSRI Palembang mendapat rekomendasi dari PT SGS Indonesia untuk perubahan SML ISO 14001 : 2004 menjadi SML ISO 14001 :2015. Upaya yang dilakukan sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> • Revisi dokumen SML ISO 14001 : 2015 • Peningkatan kompetensi auditor • Sosialisasi ke unit kerja terkait • Uji coba audit internal ISO 14001 : 2015 Target: 100% Management System has been migrated Realization: PT Pusri Palembang received a recommendation from PT SGS Indonesia to change SML ISO 14001: 2004 to SML ISO 14001: 2015. Efforts made are as follows: <ul style="list-style-type: none"> • Revision of documents OF SML ISO 14001: 2015 • Auditor competencies development • Socialization to relevant work units • Trials of internal audit ISO 14001: 2015 |
| Peningkatan Nilai Proper Improvement of Proper Score | Target : Nilai Proper 500 Poin Realisasi : Nilai Proper 537 Poin Target: Proper Score of 500 points Realization: Proper Score of 537 points |
| Penambahan Kategori Indonesia <i>Green Awards</i> Addition of Indonesia Green Awards category | Target : Mendapat Level 4 Realisasi: PT PUSRI mendapatkan Level 4 Target: Obtain the level of 4 Realization: PT PUSRI obtained the level of 4 |
| Penambahan kategori Indonesia <i>Green Awards</i> Addition of Indonesia Green Awards category | Target: Mendapat 5 kategori Realisasi : Mendapat 5 kategori sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> • Menghemat energi dan penggunaan energi baru dan terbarukan • Mempelopori pencegahan polusi • Mengembangkan sampah terpadu • Mengembangkan keanekaragaman hayati • Penyelamatan sumber daya air Target: Obtain 5 categories Realization: Obtained the following 5 categories <ul style="list-style-type: none"> • Saving Energy and Using New and Renewable Energy • Pioneering Pollution Prevention • Developing Integrated Waste Developing Biodiversity |

| | |
|--|--|
| <p>Uji emisi kendaraan dinas</p> <p>Emission Test of office vehicles</p> | <p>Target : dilakukan sebanyak 2x dalam setahun</p> <p>Realisasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semester I dilakukan pada tanggal 20 April 2017 • Semester II dilakukan pada tanggal 29 November 2017 <p>Target: 2 times in a year</p> <p>Realization :</p> <ul style="list-style-type: none"> • In first semester was conducted on April 20, 2017 • In second semester was conducted on November 29, 2017 |
|--|--|

Program Pelestarian Lingkungan dalam Operasional Pabrik

PUSRI menyadari bahwa kegiatan operasional Perusahaan berdampak terhadap lingkungan. Oleh karena itu, Perusahaan terus berupaya untuk menekan dampak lingkungan yang muncul. Upaya yang dilakukan, antara lain, dengan menggunakan material dan energi yang ramah lingkungan dan dapat didaur ulang.

Energi yang digunakan Perusahaan adalah gas alam, yang merupakan energi ramah lingkungan. Walau terhitung ramah lingkungan, pemanfaatan gas alam tetap harus dilakukan secara efisien. Sebab, sebagai salah satu bahan bakar fosil, gas alam termasuk sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui. Sebagai perusahaan yang mengedepankan efisiensi energi, PUSRI telah banyak melakukan program efisiensi, dan terus berupaya untuk menyempurnakan program-program tersebut. Pada tahun pelaporan, kegiatan yang dilakukan Perusahaan untuk mendukung efisiensi energi, antara lain: [302-4](#)

1. Menambah efisiensi bahan bakar di Package Boiler 3007-U dengan menambah pemanas udara. Program ini dapat menghemat bahan bakar sebesar 1.781 MMBTU per tahun.
2. Meningkatkan efisiensi pemakaian gas dengan membuat line gas dari 172 C ke kompresor 102-J Ammonia P-IB, dapat menghemat sebesar 15.539 MMBTU per tahun.
3. Modifikasi pipa penghubung dari tangki FA-201A ke tangki FA-201 untuk meningkatkan rate produksi di Pusri-IB, menghasilkan efisiensi energi sebesar 2.011.100 MMBTU per tahun.
4. Menurunkan konsumsi *Fuel Gas di Primary Reformer (FR-32)* dengan *chemical Cleaning Arch Burner*, kegiatan ini dapat menghemat 327.846 MMBTU per tahun

Dengan berbagai upaya efisiensi tersebut di atas, volume total bahan bakar gas yang dipakai Perusahaan pada tahun 2017 adalah sebesar 34.469.833 MMBTU, turun 6.043.734 MMBTU dibanding tahun 2016 dengan penggunaan sebesar 40.513.567 MMBTU. [302-1](#)

Selain melakukan efisiensi energi, kepedulian terhadap lingkungan juga ditunjukkan Perusahaan dalam penggunaan material. Dalam hal ini, PUSRI fokus pada penggunaan material yang ramah lingkungan dan tidak menimbulkan pencemaran di daerah sekitar. Tindakan konkret yang diambil adalah menggunakan pewarna urea tidak dengan kemasan sehingga mengurangi timbulan limbah B3. Selama tahun 2017, total volume pewarna urea yang digunakan Perusahaan adalah sebesar 509.200 ton. [301-1](#)

Environmental Preservation Program in Plant Operations

PUSRI realizes that the Company's operational activities shall have an impact on the environment. Therefore, the Company strives to minimize the occurrence of environmental damage. Efforts undertaken among others are, using environmentally friendly and recyclable materials and energy.

The energy used by the Company is natural gas, which is environmentally friendly energy. Even so, the utilization of natural gas still needs to be done efficiently, since natural gas as one of fossil fuels is categorized as unrennewable natural resources. As a company that prioritizes energy efficiency, PUSRI has undertaken numerous efficiency programs and keep on improving those programs. In the reporting year, the Company has conducted the following activities to support energy efficiency: [302-4](#)

1. Increased fuel efficiency in Package Boiler 3007-U by adding air heater. This program can save fuel amounted to 1,781 MMBTU per year.
2. Increased gas consumption efficiency by making gas line from 172 C to 102-J compressor of Ammonia P-IB, which can save 15,539 MMBTU per year
3. Modified connecting pipes from FA-201A tank to FA-201 tank to increase the production rate at Pusri-IB, resulting in an energy efficiency of 2,011,100 MMBTU per year.
4. Lower Fuel Gas consumption in Primary Reformer (FR-32) with chemical Cleaning Arch Burner, this activity can save 327,846 MMBTU per year.

By doing the above efficiency measures, the total volume of gas used by the Company in 2017 was 34,469,833 MMBTU, down by 6,043,734 MMBTU compared to 2016 with the use of 40,513,567 MMBTU. [302-1](#)

In addition to energy efficiency, concern for the environment is also shown by the Company in the use of materials. In this case, PUSRI focuses on the use of materials that are environmentally friendly and do not cause pollution in the surrounding area. The concrete action taken is using non-packaging urea dye to reduce B3 waste. In 2017, the total volume of urea dyes used by the Company was 509,200 tons. [301-1](#)

KINERJA LINGKUNGAN KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

Selain itu, Perusahaan juga melakukan substitusi bahan kimia hidrazin di *Boiler Feed Water* dimana bahan kimia tersebut bersifat beracun, berbahaya dan tidak stabil menjadi bahan kimia oksigen *scavenger non* hidrazin yang lebih ramah lingkungan. Selama tahun 2017, total bahan substitusi bahan kimia yang digunakan Perusahaan adalah sebesar 425 kg. 301-1

Upaya lain yang ditempuh Perusahaan guna mengurangi pencemaran lingkungan adalah melakukan kajian untuk memanfaatkan timbunan limbah B3 *fly ash* dan *bottom ash* menjadi batako. Untuk keperluan ini, PUSRI akan mengajukan izin pemanfaatan limbah B3 ke Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Selain langkah-langkah tersebut di atas, Perusahaan melanjutkan berbagai program pelestarian lingkungan dalam operasional perkantoran yang telah dilakukan tahun-tahun sebelumnya sebagai berikut: 103-3

Efisiensi Energi 302-4

Program yang dimiliki sebagai berikut :

1. Penurunan Konsumsi Fuel Gas di *Primary Reformer* (FR-32) dengan melakukan *Chemical Cleaning Arch Burner*.

Banyaknya pemakaian gas alam sebagai *fuel* dipengaruhi berbagai faktor salahsatunya kondisi *arch burner*. Kondisi arch burner menentukan panas pembakaran yang dihasilkan serta banyaknya konsumsi *fuel* yang dibutuhkan agar dapat menghasilkan pengapian yang baik serta penggunaan bahan bakar yang lebih efisien.

Dari hasil analisis, penyebab kondisi *arch burner* yang kurang baik disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya kandungan HHC (*Heavy Hidro Carbon*) yang berlebih di dalam *fuel* gas dapat menyebabkan deposit karbon yang menempel di bagian *nozzle distributor* pada *arch burner*. Jika terakumulasi dapat menyebabkan kebuntuan sehingga dapat menyebabkan pengapian yang tidak sempurna karena berlebihnya *flow fuel* gas dan tidak meratanya api.

Dari hasil analisis resiko diperoleh solusi untuk melakukan *chemical cleaning* pada *arch burner*. Setelah dilakukan pembersihan terlihat bahwa kualitas api yang dihasilkan lebih baik dengan arah lidah api linier dengan arah vakum sehingga panas pembakaran yang dihasilkan optimal.

2. Penurunan Konsumsi Bahan Bakar karena Penggantian Kapal Baru KM PUSRI Indonesia I untuk mengangkut Pupuk Urea.

Saat ini, sebanyak 80% hasil produk PUSRI diangkut melalui jalur sungai/laut. Alur sungai yang dilalui oleh kapal pengangkut pupuk adalah sungai Musi dimana akhir-akhir ini sungai Musi sudah mengalami pendangkalan yang luar biasa sehingga

In addition, the Company also substitutes hydrazine chemical in the Feed Water Boiler, in which such chemical is toxic, dangerous and unstable, with non-hydrazine oxygen scavenger chemical that is more environmentally friendly. In 2017, the total chemical substitution material used by the Company was 425 kg. 301-1

Another effort taken by the Company to reduce environmental pollution is to conduct a study to utilize the fly ash and bottom ash of B3 waste into concrete blocks. For this purpose, PUSRI will apply for permission to use B3 waste to the Ministry of Environment and Forestry.

Apart from the above-mentioned measures, the Company continued various environmental conservation programs in its office operations that have been carries out in previous years as follows: 103-3

Energy Efficiency 302-4

The programs are including:

1. Decreasing Fuel Gas consumption at Primary Reformer (FR-32) by conducting Chemical Cleaning Arch Burner.

The amount of use of natural gas as fuel is influenced by various factors, one of which is the condition of Arch Burner. Arch Burner conditions determine the combustion heat generated and the amount of fuel consumption required to produce good ignition as well as the use of more fuel efficient.

From the analysis results, the poor conditions of Arch Burner is caused by various factors, one of which excessive HHC (Heavy Hydro Carbon) content in fuel gas that may cause carbon deposit to attach to Nozzle Distributor part at Arch Burner. If accumulates, this can cause deadlocks that will lead to imperfect ignition due to excessive flow fuel gas and uneven flame.

The solution obtained from the results of risk analysis is to perform chemical cleaning on Arch Burner. After cleaning has been done, the quality of fire produced is better with linear direction of flame and direction of vacuum so that an optimal combustion heat is generated.

2. Decrease in Fuel Consumption due to New KM PUSRI I Ship Replacement for transporting Urea Fertilizer.

At the moment, 80% of PUSRI products are transported by river/ sea route. The river route traversed by the fertilizer carrier is the Musi River, and recently the Musi River has undergone an extraordinary siltation so that it is no longer able to be traversed by large, heavily loaded vessels, and laden with a height of

tidak mampu lagi dilalui oleh kapal yang besar, bermuatan banyak, serta bersarat tinggi 7,9 m. Program Inovasi PUSRI adalah mendesain SPUB (*Self Propelled Urea Barge*) yaitu kapal dengan bentuk lambung gemuk, berbadan lebar, dan bersarat rendah untuk menyesuaikan kondisi pendangkalan sungai-sungai di Indonesia. Dengan bentuk kapal seperti itu, meskipun Sungai Musi dangkal, namun kapal tetap dapat melaluinya dan mampu membawa pupuk dengan jumlah yang besar. Dari hasil perhitungan, kapal ini dapat menghemat bahan bakar/energi yang cukup signifikan.

3. Penambahan Pemanas Udara Bakar di *Package Boiler* PUSRI-III untuk Meningkatkan Efisiensi Pemakaian Gas Alam.

Package boiler merupakan konsumen gas alam tertinggi di Pabrik Utilitas PUSRI III. Gas alam dibakar bersama udara yang disuplai oleh *Forced-Draft* (FD) Fan menghasilkan kalor dalam jumlah besar sehingga air menguap menghasilkan uap lewat jenuh (*superheated steam*). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa FD Fan yang digunakan berpotensi meningkatkan efisiensi pembakaran di *package boiler* dengan menambahkan *line preheater coil* udara intake di *outer filter* pada *FD fan heater*. Hasilnya, setelah pemasangan *line preheater coil* tersebut, konsumsi gas alam di *package boiler* berkurang secara signifikan dan mampu menghemat pemakaian gas alam.

Konservasi Air 103-3, 303-3

1. Memanfaatkan air *backwash sandfilter*.

Pada unit utilitas memiliki alat yang bernama *sand filter* yang berfungsi untuk menyaring partikel-partikel halus yang masih terkandung dalam air untuk bahan baku yang masuk ke *demin plant*. Masing-masing pabrik memiliki 6 (enam) unit *sand filter* yang harus di-backwash 1x sehari selama 15 menit dengan menggunakan air sebanyak 15 m³/menit. Pada menit ke- 9, air keluaran telah memiliki kualitas yang hampir sama dengan air bersih sehingga pada 6 menit terakhir air *backwash* dikembalikan ke proses.

2. Memanfaatkan *Jacket Water* untuk *Make Up Demin Water* di Pabrik Amonia P-III.

Dalam pengoperasian pabrik amonia P-III masih terdapat *losses* misalnya pada bahan baku pembantu proses yaitu banyak terbuangnya air kondensat di beberapa lokasi, di antaranya proses pendinginan vessel 101-C dan 103- D (*Jacket Water*), KO Drum CO₂ produk *feed treating* (209-C) dan *drain sample point* (*Drain SP*). Hal ini terbukti dari banyaknya konsumsi *demin water* pabrik Amonia P- III yang terlihat pada *flow make up demin* (FRC-107) sebesar 110 m³/h, sedangkan desainnya hanya 90 m³/h pada *rate gas* 100%.

7.9 m. The PUSRI Innovation Program is designing a Self-Propelled Urea Barge (SPUB) which is a greased, wide-bodied, low-lying ship to adjust the silting condition of rivers in Indonesia, so even though the Musi River is shallow but the vessel is still able to carry large amount of fertilizers. From the calculation results, this ship can save fuel/energy significantly.

3. Additional Air Fuel Heater at PUSRI-III Package Boiler to Increase Efficiency of Natural Gas Usage.

Package Boiler is the highest natural gas consumer in PUSRI-III Utility Factory. Natural gas is burned with air supplied by Forced-Draft (FD) Fan producing large amount of heat so that water evaporates to produce superheated steam. Therefore, it can be concluded that FD Fan used has the potential to increase the combustion efficiency in the boiler package by adding the air intake preheater coil line in the outer filter on the FD Fan Heater. The result is after the installation of Preheater Coil Line, the consumption of natural gas in the boiler package is significantly reduced and able to save natural gas usage.

Water Conservation 103-3, 303-3

1. Utilizing water backwash sandfilter.

The utility unit has a tool called sand filter, serves to filter the fine particles that are still contained in water for raw materials that go into Demin Plant. Each plant has 6 (six) sand filter units that must be back-washed 1x daily for 15 minutes using water amounted to 15 m³/min. In the 9th minute, the water output has the same quality with clean water, hence in the last 6 minutes the backwash water is returned to the process.

2. Utilizing Jacket Water for make-up Demin Water in P-III Amonnia Plant.

In the operation of P-III ammonia plant, there are still losses. For example, in the process of auxiliary raw materials, there are a lot of condensate water wastage in some locations such as 101-C vessel cooling and 103-D (*Jacket Water*), KO Drum CO₂ feed treating products (209- C) and drain sample point (*Drain SP*). This is evident from the number of demin water consumption of P-III Ammonia plant, which is seen in the flow make up demin (FRC-107) of 110 m³/h, while the design is only 90 m³/h at 100% rate gas.

KINERJA LINGKUNGAN KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

Dari ketiga lokasi *losses air condensate* tersebut, *losses* yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi adalah terbuangnya air *condensate/jacket water* di proses pendinginan vessel 101-C dan 103-D, yaitu mencapai 12,6 m³/h. Untuk itu, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang berinovasi untuk memanfaatkan *Jacket Water* yang terbuang untuk dimasukkan ke Deaerator 101-U dengan menambahkan line modifikasi.

3. Pembuatan Biopori di Ruang Terbuka.

Pembuatan biopori sudah dilakukan sejak tahun 2012 dan terus dilakukan hingga saat ini. Biopori dibuat di seluruh lahan kompleks PUSRI seperti lahan parkir, taman dan area yang tanahnya berbentuk cekung. Keberadaan biopori memiliki banyak manfaat bagi lingkungan, antara lain, meningkatkan daya resapan air, dan mengurangi risiko banjir.

4. Pemanfaatan hasil pengolahan Limbah Cair dari PUSRI *Effluent Treatment*.

Condensate polisher 102 U adalah alat untuk membersihkan *condesat* hasil reaksi dari Unit *Reforming* yang akan dimanfaatkan kembali menjadi air umpan boiler di ammonia PUSRI 1B. *Condesat* yang masih kotor oleh ion-ion molekuler apabila lolos masuk jadi air umpan *boiler* akan menimbulkan korosif pada *line steam* dan berefek merusak sudu turbin.

Condesat polisher 102 U terdiri dari 2 unit yang digunakan secara bergantian. Makin lama waktu regenerasi makin banyak air demin yang dipakai, yaitu waktu regenerasi di ammonia 1B bisa mencapai hingga 7 jam. Kami berinovasi untuk mempercepat waktu regenerasi sehingga menghemat air demin, yaitu pada saat step yang menggunakan air demin banyak (*step fast rinse*). Hasil inovasi bisa mempersingkat hingga 5 jam waktu regenerasi.

Penurunan Emisi 103-3, 305-5

1. *Purge Gas Recovery Unit* (PGRU)

Kandungan CH₄ sangat banyak jika dibandingkan dengan H₂ dan N₂ yang merupakan bahan baku pembuatan amonia. Sebab itu, dalam proses pembuatan amoniak, gas metan dan argon yang *inert* tidak akan bereaksi dan akan menjadi *purge gas*. Gas-gas tersebut harus dibuang karena akan mempengaruhi tekanan *partial* reaktan yang kemudian akan berpengaruh pada kesetimbangan reaksi. Gas-gas yang tidak bereaksi tersebut sesungguhnya masih memiliki kandungan NH₃, H₂, dan CH₄ yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber energi. Selain itu, jika gas tersebut langsung dibuang ke lingkungan dapat menimbulkan pencemaran. Sebab itu, Perusahaan melakukan pengolahan *purge gas* di *Purge Gas Recovery Unit*.

Of the three locations of water condensate losses, the losses that have a significant effect on efficiency are the wastage of condensate/jacket water in cooling process of 101-C and 103-D vessels reaching 12.6 m³/h. To that end, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang innovated to utilize the wasted Jacket Water to be incorporated into Deaerator 101-U by adding line modifications.

3. Creating Open Space Bio pore.

This activity has been done from 2012 until now. Bio pore is distributed throughout PUSRI complex areas such as parking lots, parks and in areas where the land is concave. The existence of bio pore has many benefits for the environment, among others, increasing the water absorption capacity, and reducing the risk of flooding.

4. Utilization of waste water treatment results from PUSRI *Effluent Treatment*.

Condensate Polisher 102 U is a tool to clean the condensate of reaction products from the reforming unit which will be reused into boiler feed water in ammonia PUSRI 1B. If condensate, which is still dirty by molecular ions, passes into boiler feed water, it will cause corrosive on line steam and damage the turbine blade.

Condesate polisher 102 U consists of 2 units, used interchangeably. The longer the regeneration time, the more demin water is used, ie the regeneration time in ammonia 1B can reach up to 7 hours. We innovated to speed up regeneration time so as to save demin water that is at the time of step that use many demin water (*fast rinse step*). The results of innovation can shorten to 5 hours of regeneration time.

Emission Reduction 103-3, 305-5

1. *Purge Gas Recovery Unit* (PGRU)

The content of CH₄ in natural gas is a lot when compared with H₂ and N₂ which is the raw material for making ammonia. Hence in the process of making ammonia, the inert methane and argon gas will not react and will become purge gas. The gases must be removed as they will affect the partial pressure of the reactant, which will then affect the reaction equilibrium. The unreacted gases actually still contain NH₃, H₂, and CH₄ that can be utilized as an energy source. In addition, if the gas is directly discharged into the environment can cause contamination. Therefore purge gas processing is done at *Purge Gas Recovery Unit*.

2. Pemanfaatan Gas Buang Proses *Loop* menjadi *Fuel* Tambahan di *Auxiliary Boiler*

Program ini diambil dari Gugus Kendali Mutu. Di pabrik amoniak pada tahapan pereaksian N₂ dengan H₂ menjadi NH₃ menggunakan metode LOOP yang artinya tidak semua N₂ dan H₂ bereaksi langsung menjadi NH₃ menjadi NH₃ (amoniak) sehingga yang belum bereaksi akan dimasukkan kembali ke proses bersamaan dengan bahan baku N₂ dan H₂ yang baru. Setiap gas yang baru masuk maupun yang keluar dan belum bereaksi selalu disertai dengan gas *inert* (gas yang tidak bereaksi) sehingga pada reaksi LOOP apabila gas *inert* yang terikut tidak dibuang akan terus terakumulasi dan dapat menurunkan produksi NH₃. Seban itu, gas *inert* tersebut dimanfaatkan sebagian untuk dijadikan bahan baku tambahan fuel di *auxiliary boiler* yang berfungsi sebagai tempat produksi *steam* pagi pabrik amoniak.

3R Limbah B3 306-2

Limbah B3 PUSRI yang dikelola terdiri atas 13 jenis dengan bentuk limbah cair dan limbah padat. Limbah B3 cair terdiri dari minyak pelumas bekas dan limbah cair laboratorium, sedangkan limbah padat terdiri dari filter oli, aki bekas, kain majun bekas, katalis bekas, kemasan bekas, bahan kimia kadaluarsa, lampu TL bekas, limbah elektronik dan tinta printer bekas, karbon aktif bekas dan resin bekas. Semua limbah B3 yang ada di PUSRI disimpan di TPS LB3 yang berizin (Keputusan Walikota Nomor: 173 tahun 2013) sesuai masa penyimpanan LB3 yang telah ditetapkan. Setelah itu, LB3 tersebut diserahkan kepada pihak ketiga yang memiliki izin KLH untuk dikelola lebih lanjut.

3R Limbah Non B3 103-3, 306-2

1. Pemanfaatan Sampah Organik menjadi Pupuk Organik.

Sampah organik terdiri atas dedaunan, rumput dan sisa makanan. Sampah ini dapat diurai oleh makhluk hidup. PUSRI telah melakukan pemanfaatan sampah organik sebagai bahan baku pabrik pupuk organik yang dimiliki perusahaan.

2. Pemilahan Sampah (Sampah Organik, Non Organik dan Kertas).

Pengelolaan sampah di PUSRI dilakukan oleh pihak ketiga yang merupakan salah satu program pemberdayaan masyarakat sekitar, dimana pekerja yang melakukan kegiatan pengelolaan sampah merupakan masyarakat sekitar. Untuk itu, perusahaan telah membagi 3 (tiga) area kerja pengangkutan sampah. Pengelolaan sampah dimulai dengan pemilahan sampah berdasarkan jenisnya yaitu:

- a. Sampah organik
- b. Sampah non organik
- c. Sampah kertas

2. Utilization of Dispose Gas Loop into additional Fuel in Auxiliary Boiler

This program is taken from the Quality Control Group. In the ammonia plant at the stage of reacting N₂ with H₂ to become NH₃ using LOOP method. which means that not all N₂ and H₂ react directly to become NH₃ to NH₃ (Ammonia), so that the unreacted will be put back to the process coincided with new N₂ and H₂ raw materials. Any new and outgoing gas that has not yet reacted is always accompanied by inert gas (unreacted gas). And in LOOP reaction, if the inert gas is not removed, it will continue to accumulate and may decrease the production of NH₃. Therefore, some of the inert gas is utilized as additional fuel raw material in the auxiliary boiler, which serves as the steam production site for ammonia plant.

3R for B3 Waste 306-2

The processed B3 waste of PUSRI comprises 13 types with Liquid Waste and Solid Waste form. B3 Liquid Waste consists of used lubricant oil and laboratory liquid waste, while solid waste consists of oil filter, used batteries, used fabrics, used catalyst, used packaging, expired chemicals, used TL lamps, electronic waste and used printer ink, used activated carbons and used resins. All B3 waste in PUSRI is stored in licensed LB3 TPS (Mayor Decree No: 173 of 2013) in accordance with LB3 storage period that has been set. Afterward, the waste is submitted to the third party with KLH license to be managed further.

Non B3 Waste 103-3, 306-2

1. Utilization of Organic Waste into Organic Fertilizer.

Organic waste consists of leaves, grass and food scraps. This waste can be decomposed by living things. PUSRI has utilized organic waste as raw materials for organic fertilizer plant owned by the Company.

2. Sorting Waste (organic, non-organic and paper waste).

Waste management in PUSRI is carried out by a third party which is one of the community empowerment program for, where workers who perform waste management activities are coming from surrounding community. To that end, the Company has divided 3 (three) waste transportation work areas. Waste management begins with sorting waste by its type, among others:

- a. Organic waste
- b. Non-organic waste
- c. Paper waste

KINERJA LINGKUNGAN KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

Sampah organik yang dihasilkan PUSRI tidak langsung di buang ke TPA, tapi dilakukan pemilahan dimana jenis sampah organik dikomposkan, kompos yang dihasilkan akan digunakan sebagai bahan baku pupuk organik, sedangkan sampah non organik yang masih mempunyai nilai diserahkan ke bank sampah binaan PUSRI. Dengan demikian, sampah yang dibuang ke TPA hanya sampah yang sudah tidak mempunyai nilai.

Program Pelestarian Lingkungan dalam Operasional Perkantoran

Selain peduli terhadap lingkungan dalam proses produksi, PUSRI juga memiliki komitmen yang sama dalam operasional di perkantoran, meliputi efisiensi energi, konservasi air, 3R limbah B3 dan 3R limbah padat non B3, sebagai berikut:

Efisiensi Energi

1. Melakukan himbauan hemat energi seperti mematikan aliran listrik jika komputer tidak dipakai atau padahari libur.
2. Mengganti lampu dengan lampu hemat energi.
Dengan upaya ini, konsumsi listrik Perusahaan selama tahun 2017 tercatat sebesar 15.793.088 kWh, turun dibanding tahun 2016, dengan penggunaan listrik sebesar 18.278.146kWh. 302-1

Konservasi Air

Melakukan himbauan hemat air

Dengan upaya penghematan tersebut, penggunaan air bersih (*filter water*) oleh Perusahaan (non-pabrik) selama tahun 2017 adalah sebesar 4.112.269,1 meter kubik, turun dibanding tahun 2016 dengan penggunaan air sebesar 4.405.801,6 meter kubik. 303-1

3R Limbah Padat Non B3

1. Menghemat pemakaian kertas dengan mengganti penggunaan kertas dengan sistem *online*.
2. Melakukan pencacahan kertas untuk dijadikan bubur kertas.

Sistem Pengolahan Limbah Perusahaan

Sejalan dengan komitmen PUSRI di dalam Kebijakan Lingkungan yaitu mematuhi peraturan dan perundang-undangan, PUSRI selalu berupaya di dalam pemenuhan baku mutu lingkungan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang telah dipersyaratkan. Upaya tersebut dibuktikan dengan memiliki sistem pengolahan limbah cair dan udara sebagai berikut: 306-2

1. IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah) Berfungsi untuk memisahkan kadar amoniak dalam air limbah yaitu dengan cara melintaskan limbah cair yang mengandung amoniak dengan *steam*. Hasil olahan dari unit ini dapat menurunkan kadar ammonia mencapai 98 % dari kandungan amonia yang ada dalam air limbah.

Organic waste produced by PUSRI is not directly thrown to TPA but first the waste is sorted, where the organic waste is composted, and the compost produced will be used as raw material of organic fertilizer while non-organic waste that still has value is submitted to waste bank built by PUSRI. Therefore, the waste dumped into TPA is only waste without any value.

Environmental Conservation Program in Office Operations

Apart from concern for the environment in the production process, PUSRI also has the same commitment in the operational activities at its office, including energy efficiency, water conservation, 3R of B3 Waste and Solid Non-B3 Waste.

Energi Efficiency

1. Conducted energi saving campaign, such as switching off electricity if not using the computer or during holiday.
2. Replace the lamps with low energy lamps.
With this effort, the Company's electricity consumption in 2017 was recorded at 15,793,088 kWh, down from 2016, with electricity usage of 18,278,146kWh. 302-1

Water Conservation

Conducted water saving campaign.

With these savings efforts, the use of clean water (water filters) by the company (non-plant) in 2017 was 4,112,269.1 cubic meters, decreased compared to 2016 with water usage of 4,405,801.6 cubic meters. 303-1

3R for Solid Non-B3 Waste

1. Low paper consumption by replacing with online system
2. Perform paper cutting to be used as pulp.

The Company's Waste Management System

In line PUSRI's commitment in Environmental Policy, which is to comply with laws and regulations, PUSRI is always committed to fulfill environmental quality standard and complies with regulations as required. Such efforts are manifested in liquid and air waste management system, as follows: 306-2

1. Waste Water Management Installation (IPAL)
Serves to separate the levels of ammonia in waste water by passing liquid waste containing ammonia with steam. Processed products from this unit can reduce ammonia level to 98% of the ammonia content in waste water.

KINERJA LINGKUNGAN KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

2. PET (PUSRI *Effluent Treatment*)
Berfungsi *me-recovery* air limbah dari air proses pabrik urea. Urea dalam air limbah di-*hydrolisa* kemudian di-*stripping*. *Off gas* dan *treated water* hasil olahan dikembalikan ke pabrik.
3. PGRU (*Purge Gas Recovery Unit*)
Berfungsi untuk *me-recovery vent* gas yang mengandung amonia dan hidrogen untuk dikembalikan ke proses pabrik.

2. PUSRI Effluent Treatment (PET)
Serves to recover waste water from the processed water of urea plant. Urea in the waste water is hydrolyzed then stripped. Off gas and treated water as the result of the process are sent back to the plant.
3. PGRU (Purge Gas Recovery Unit)
Serves to recover vent gas containing ammonia and hydrogen to be returned to the factory process.

Untuk pengelolaan limbah padat, yaitu limbah B3 dan limbah non B3, PUSRI berupaya untuk mengurangi timbunan limbah B3 yang dihasilkan dengan mengganti katalis dengan *life time* yang lebih panjang, kemudian pengadaan bahan kimia tanpa kemasan. Selebihnya, PUSRI menyerahkan Limbah B3 kepada perusahaan pemanfaat dan pengumpul Limbah B3 yang telah mempunyai izin dari Kementerian Lingkungan Hidup (KLHK).

For Solid Waste management, such as B3 and Non-B3 Wastes, PUSRI is committed to reduce the bulk of B3 waste by replacing catalyst with longer life-time including the non-packaging chemicals procurement. Further, PUSRI hands over the B3 Waste to B3 Waste collector and processor company with permit from Ministry of Environment (KLHK).

Untuk limbah padat non B3 yang berupa sampah organik, sampah non organik dan kertas, PUSRI memiliki pabrik pupuk organik yang menjadi ikan sampah organik sebagai salah satu bahan baku dari pabrik tersebut. Sedangkan sampah non organik seperti plastik yang masih mempunyai nilai diserahkan ke bank sampah binaan, sampah kertas dicacah dan dijadikan bubur kertas.

For Non-B3 Solid Waste such as Organic Waste, Non-Organic Waste and Paper Waste, PUSRI has Organic Fertilizer Plant that processes the organic waste as a raw material of the plant. However, the valuable Non-Organic waste such as Plastic will be donated to the partner waste bank, and the paper waste will be destructed into pulp.

Penghargaan di Bidang Lingkungan Hidup

Award in Environment

Komitmen terhadap lingkungan yang ditunjukkan Perusahaan selama tahun 2017 membuahkan penghargaan di bidang lingkungan sebagai berikut:

The commitment towards environment shown by the Company in 2017, resulted in the following awards in the field of environment:

| No. | Jenis Penghargaan Type of Award/Certificate | Diberikan oleh Issued by |
|-----|--|---|
| 1 | Indonesia Green Awards Kategori: <ul style="list-style-type: none"> • Menghemat Energi dan Penggunaan Energi Baru & Terbarukan • Penyelamatan Sumber Daya Air • Mempelopori Pencegahan Polusi • Mengembangkan Sampah Terpadu • Mengembangkan Keanekaragaman Hayati "Indonesia Green Awards" | La Tofi School of CSR |
| 2 | Industri Hijau Level 4 Green Industry Level 4 | Kementerian Perindustrian Ministry of Industry |
| 3 | Proper Peringkat Hijau Proper Green rating | Kementerian lingkungan Hidup dan Kehutanan. Ministry of Environment and Forestry |

Pengaduan Masalah Lingkungan

Sesuai dengan Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 : 2004 dalam Instruksi Kerja Penanganan Keluhan Karyawan/Masyarakat 3 PPL 014, karyawan/masyarakat dapat melaporkan keluhan yang terjadi kepada PT Pusri Palembang, baik secara langsung maupun melalui sarana komunikasi yang ditujukan kepada Departemen Humas dan Departemen PKBL atau Departemen K3&LH. Jika keluhan tersebut terjadi di luar jam kerja non shift / hari libur dapat disampaikan ke Departemen Sekuriti.

Unit kerja penerima keluhan langsung meneruskan informasi keluhan tersebut kepada koordinator *shift* untuk mengidentifikasi penyebab terjadinya keluhan dan koordinator *shift* tersebut langsung mengambil langkah-langkah perbaikan terhadap sistem penanggulangan/pengoperasian operasi pabrik. Unit kerja penerima keluhan mencatat laporan tersebut ke dalam *form* pencatatan keluhan karyawan/masyarakat dan segera dikirimkan ke Departemen K3 & LH atau dikirimkan keesokan harinya jika keluhan tersebut diterima di luar jam kerja *non shift*.

Laporan keluhan yang diterima segera ditindaklanjuti oleh unit kerja terkait (Departemen Humas dan Departemen PKBL, Departemen K3&LH dan Superintenden Sekuriti) dibawah koordinasi Departemen Humas dan Departemen PKBL.

Hasil pemeriksaan fisik lapangan, pengukuran dan penelitian laboratorium lingkungan serta tindakan pengendalian pabrik dilaporkan ke Direksi oleh Departemen K3&LH bersama Departemen Humas untuk tindakan selanjutnya apabila dampak tersebut berasal dari aktivitas PT PUSRI Palembang.

Complaints on Environmental Issues

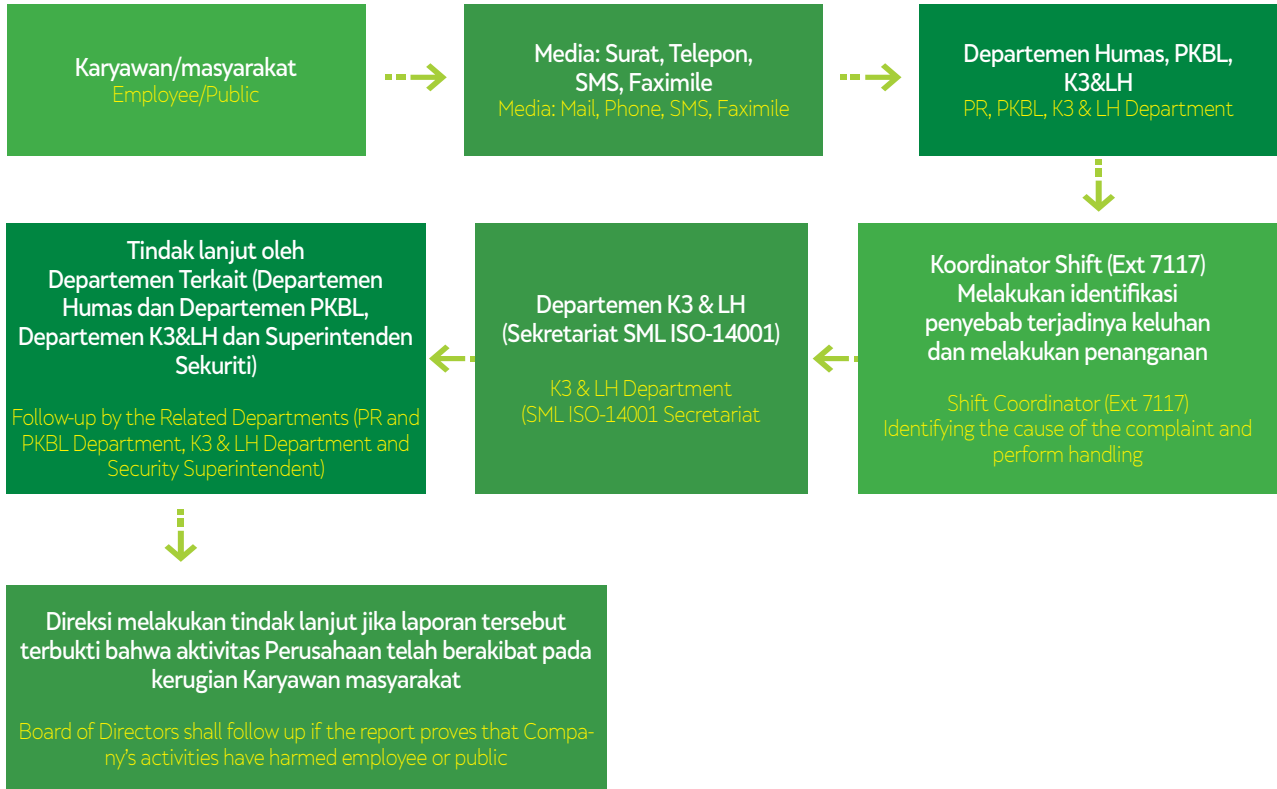
In accordance with ISO 14001: 2004 Environmental Management System in Employee/Community Complaint Handling Work Instructions 3 PPL 014, employees/community can report complaint that occur to PT Pusri Palembang, both directly and through means of communication addressed to the Public Relations Department and PKBL Department or K3 & LH Department. If the complaint occurs outside non-shift working hours/holidays, can be submitted to the Security Department.

The work unit that receives complaint will immediately forward the complaint information to the shift coordinator to identify the cause of complaint and the shift coordinator then immediately takes corrective measures against the plant operation control/operation system. The complaint recipient work unit records the report in the employee/community complaint recording form and immediately send it to K3 & LH Department or the next day if the complaint is received outside non-shift working hours.

Incoming complaint report will be immediately followed up by the relevant work units (Public Relations Department and PKBL Department, K3 & LH Department and Security Superintendent) under the coordination of Public Relations Department and PKBL Department.

The results of field physical inspection, measurement and research of environmental laboratories and plant control measures are reported to the Directors by K3 & LH Department together with Public Relations Department for further action if the impact is coming

KINERJA LINGKUNGAN KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY ENVIRONMENTAL PERFORMANCE



Selama tahun 2017, Perusahaan tidak mendapatkan pengaduan dari masyarakat atau pihak manapun terkait masalah pencemaran lingkungan atau hal semacamnya. Hal ini menjadi bukti tentang komitmen Perusahaan dalam menjaga kelestarian lingkungan sekitar.

from the activities of PT PUSRI Palembang. During 2017, the Company did not receive any complaints from the public or any parties related to environmental pollution or similar matters. This is the evidence on Company's commitment to maintaining environmental sustainability.

Biaya dan/atau Investasi Tanggung Jawab Sosial Aspek Lingkungan Hidup

Biaya dan/atau investasi tanggung jawab sosial aspek lingkungan hidup selama tahun 2017 adalah sebagai berikut:

Cost and/or Investment of Social Responsibility in Environmental Aspect

Cost and/or investment of corporate social responsibility in environmental aspect for 2017 are as follows:

| No | Perihal Description | 2017 (Rp) | 2016 (Rp) | Kenaikan (Penurunan) Increase (Decrease) | | |
|--------------|---|----------------|---------------|--|---------------------------|---|
| | | | | Jumlah Amount (Rp) | Persentase Percentage (%) | |
| 1 | Pemeliharaan Lingkungan Environmental Maintenance | 24.000.000 | 112.700.000 | 88.700.000 | 0,58% | - |
| 2 | Jasa Konsultasi dan Perizinan Consulting and Licensing Services | 912.000.000 | 1.548.469.547 | 636.469.547 | 4,17% | - |
| 3 | Pengelolaan Limbah Waste Management | 15.048.000.000 | 519.526.832 | 14.528.473.168 | 95,22% | |
| 4 | Awareness Awareness | 31.000.000 | 35.000.000 | 4.000.000 | 0,03% | - |
| Jumlah Total | | 16.015.000.000 | 2.215.696.379 | 15.257.642.715 | 100% | |

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN

SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE



Keberhasilan PUSRI mencatatkan kinerja positif pada tahun 2017 merupakan hasil kerja kolektif dan dukungan dari para pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Salah satu pemangku kepentingan internal yang memiliki sumbangsih sangat besar bagi pencapaian Perusahaan adalah karyawan. Mereka adalah penggerak roda organisasi, sekaligus ujung tombak bagi Perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen/pelanggan. Tanpa keberadaan karyawan, otomatis Perusahaan tidak akan bisa beroperasi dan mencatatkan kinerja yang baik.

Dengan posisinya yang begitu sentral dan strategis, maka karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi PUSRI. Oleh karena itu, tak berlebihan jika Perusahaan terus berupaya untuk menjaga, melindungi dan memperlakukan mereka dengan baik. Hal itu ditunjukkan, antara lain, dengan memberikan sepenuhnya hak-hak mereka sebagai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Lainya sebagai aset, PUSRI juga berkomitmen untuk meningkatkan nilai karyawan. Caranya, Perusahaan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas pokok dan fungsinya.

PUSRI's success in recording a positive performance in 2017 was the result of collective work and support from internal as well as external stakeholders. One of internal stakeholders who contribute greatly to the Company's achievement is employees. They are the driving force of the organization, as well as the spearhead of the Company in providing the best service to consumers/customers. Without the presence of employees, the Company will automatically not be able to operate and achieve a good performance.

Considering such central and strategic position, employees are valuable assets for PUSRI. Therefore, the Company continuously strives to maintain, protect and treat employees in a good manner. This is indicated, among other things, by completely giving their rights as employees in accordance with their duties and responsibilities.

As an asset, PUSRI is also committed to increasing employee value, by providing opportunities for them to participate in education and training that are relevant to their main duties and functions.

Hal yang tak kalah penting, selain memberikan kompensasi sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diembannya, serta memberikan kesempatan yang sama untuk meningkatkan kapasitas dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, PUSRI juga berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi mereka. Dengan berbagai upaya itu, kami berharap agar setiap karyawan bisa lebih bersemangat dan lebih produktif dalam bekerja.

Keberadaan karyawan dengan kemampuan yang mumpuni di bidangnya sangat penting bagi PUSRI. Kami meyakini, dengan kualitas seperti itulah, maka karyawan akan mampu memberikan pelayanan terbaik dan memberikan kepuasan maksimal kepada konsumen/pelanggan. Sebagai pemangku kepentingan eksternal, sekaligus aset bagi Perusahaan, konsumen/pelanggan juga mendapatkan prioritas bagi PUSRI. Sebab, keberadaan mereka sangat menentukan keberlanjutan Perusahaan. Tanpa konsumen/pelanggan yang loyal, PUSRI akan kesulitan untuk tumbuh dan berkembang. [103-2](#)

Ketenagakerjaan

Di bidang ketenagakerjaan, PUSRI senantiasa taat dan patuh terhadap semua peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait bidang ketenagakerjaan. Kepatuhan ditunjukkan, antara lain, dengan memberikan perhatian dan komitmen yang tinggi dalam hal kesetaraan gender dan kesempatan kerja, pelatihan kerja untuk meningkatkan profesionalisme, serta sistem imbal jasa yang sepadan.

Per 31 Desember 2017, jumlah karyawan PUSRI mencapai 2.252 orang, mengalami penurunan sebesar 4,74% dibandingkan jumlah karyawan per 31 Desember 2016, yang tercatat sebanyak 2.364. Salah satu faktor yang membuat jumlah karyawan menurun adalah tidak adanya rekrutmen yang dilakukan Perusahaan selama tahun 2017, Kegiatan rekrutmen PUSRI dilaksanakan terakhir pada tahun 2015, dengan total calon karyawan yang direkrut sebanyak 108 orang, yang terbagi atas calon karyawan yang berasal dari Rekrutmen Umum 71 orang, Rekrutmen *Roadshow* 23 orang, dan Rekrutmen Bersama PI Group 14 orang. [103-3](#)

Selama tahun 2016 dan 2017, berdasarkan arahan Pemegang Saham, rekrutmen di PUSRI tidak dilaksanakan. Hal ini dengan mempertimbangkan Perencanaan Tenaga Kerjadan Rekrutmen tahun 2017-2021, di mana jumlah karyawan yang akan direkrut dari luar Perusahaan maksimal sebesar 70% dari jumlah karyawan yang pensiun di tahun berjalan. Penurunan jumlah karyawan ini merupakan konsekuensi positif dari otomatisasi sejumlah proses bisnis organisasi, sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan eksisting. Hal ini diimbangi dengan peningkatan kapabilitas SDM di seluruh lini. Namun demikian, apabila perusahaan akan melakukan perluasan bisnis atau pelaksanaan project, maka kebijakan ini akan dievaluasi secara terus-menerus. [401-1](#)

Equally important, apart from giving compensation in accordance with their duties and obligations and granting equal opportunities to increase capacity by attending education and training, PUSRI is also committed to providing a safe and comfortable working environment for its employees. With these various efforts, we hope that every employee can be more passionate and more productive at work.

The existence of qualified employees with sufficient capabilities in their fields is very important for PUSRI. We believe, with such quality, employees will be able to provide the best service and maximum satisfaction to consumers/customers. As external stakeholders, as well as assets for the Company, consumers/customers also become a priority for PUSRI. Because their existence greatly determines the Company's sustainability. Without loyal customers/customers, PUSRI will be facing difficulties to grow and develop. [103-2](#)

Employment

In the field of employment, PUSRI constantly complies and obeys all prevailing employment laws and regulations. Compliance is shown, among others, by paying attention and commitment in terms of gender equality and employment opportunities, job training to improve professionalism, and fair reward system.

As of December 31, 2017, the number of PUSRI's employees are 2,252 persons, a decrease of 4.74% compared to the number of employees as of December 31, 2016, which amounted to 2,364 persons. One factors that caused the decline in number of employees was the absence of recruitment conducted by the Company during 2017. The last PUSRI's recruitment activities were carried out in 2015, with a total of 108 recruited prospective employees, divided into 71 candidates coming from General Recruitment, 23 candidates from Roadshow Recruitment and 14 candidates from PI Group Joint Recruitment. [103-3](#)

While in 2016 and 2017, based on the direction of Shareholders, there was no recruitment. This was done by taking into account the Manpower and Recruitment Planning of 2017-2021, in which the number of employees to be recruited from outside the Company shall be maximum of 70% of the number of employees retiring in the current year. Such decrease in the number of employees is a positive consequence of the automation of a number of organizational business processes, while increasing the productivity of existing employees. This is offset by an increase in HC capabilities across all lines. However, if the Company will expand its business or implement projects, then this policy will be evaluated continuously. [401-1](#)

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

Selanjutnya, apabila PUSRI membutuhkan tambahan karyawan, maka proses rekrutmen yang berkualitas akan diselenggarakan. Perusahaan akan menempuh berbagai cara dalam mencari dan menyeleksi calon karyawan yang berkompetensi tinggi. Rekrutmen dilakukan melalui sekolah, umum, serta *roadshow* bekerja sama dengan induk perusahaan, PT Pupuk Indonesia (Persero).

Melalui program rekrutmen tersebut diharapkan lulusan-lulusan terbaik dari sekolah maupun universitas terkemuka di Indonesia dapat bergabung di PUSRI. Program rekrutmen yang terintegrasi dengan PT Pupuk Indonesia (Persero) diharapkan mampu membuka wawasan karyawan akan industri pupuk secara umum serta meningkatkan kerja sama antara PUSRI dengan perusahaan pupuk lainnya.

Selain tidak ada penambahan karyawan baru melalui rekrutmen, karyawan PUSRI pada tahun 2017 mengalami pengurangan karena adanya karyawan yang keluar dan berhenti bekerja. Perusahaan berupaya untuk mengelola karyawan sebaik mungkin sehingga tingkat karyawan yang keluar, terutama karena pindah kerja, semakin kecil. Upaya yang dilakukan, antarlain, senantiasa melakukan *review* terhadap kebijakan-kebijakan yang ada terkait remunerasi dan paket benefit bagi karyawan. Selain hal-hal bersifat materi, perbaikan senantiasa dilakukan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan.

Dengan upaya seperti itu, jumlah karyawan yang keluar atau tidak bekerja lagi di PUSRI pada tahun 2017 tercatat sebanyak 126 orang, yang terdiri dari pensiun normal sebanyak 108 orang, pensiun dini/ dipercepat sebanyak 7 orang, meninggal 1 orang, dan mengundurkan diri sebanyak 10 orang. Total *turnover* dibanding dengan jumlah karyawan per 31 Desember 2017 adalah 5,60%, turun dibanding tahun 2016, dengan total *turnover* sebanyak 164 orang, atau 6,94% dari total karyawan. 401-1

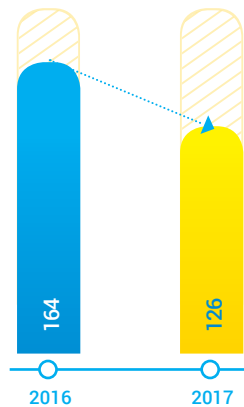
Afterward, if PUSRI requires additional employees, a quality recruitment process will be held. The Company will take various ways to find and select candidates that have high competencies. Recruitment is carried out through schools, public, and roadshows in collaboration with the parent company, PT Pupuk Indonesia (Persero).

Through the recruitment program, it is expected that the best graduates from leading schools and universities in Indonesia can join PUSRI. The integrated recruitment program with PT Pupuk Indonesia (Persero) is expected to be able to open-up employees' insight into the fertilizer industry in general and enhance cooperation between PUSRI and other fertilizer companies.

Besides no addition of new employees through recruitment, PUSRI's employees were decreasing in 2017 due to employees that were leaving the Company and stopped working. The Company strives to manage employees as best as possible to reduce the level of employee's leaving the Company, especially due to moving jobs. Efforts that were undertaken, among others are, constant review on existing policies related to remuneration and benefit packages for employees. In addition to material issues, improvements are always carried out to create a conducive and pleasant working environment for employees.

With such efforts, the number of employees who left or stopped working at PUSRI in 2017 was 126 persons, consisting of normal retirement amounted to 108 employees, early/accelerated retirement amounted to 7 employees, 1 employee passed away, and 10 employees resigned. Total turnover compared to the number of employees as at 31 December 2017 was 5.60%, a decrease compared to 2016 with a total turnover of 164 employees, or 6.94% of total employees. 401-1

TURNOVER KARYAWAN DALAM 2 (TAHUN) TERAKHIR
EMPLOYEE TURNOVER IN THE LAST 2 (TWO) YEARS



Dari tabel di atas terlihat, jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2017 relatif kecil jika dibandingkan dengan total karyawan atau tahun sebelumnya. Dengan bobot kerja dan pemenuhan hak-hak karyawan, Perusahaan berharap dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif, agar dapat terus menciptakan loyalitas sekaligus produktivitas dari para karyawan.

Pemenuhan Hak Karyawan: Imbalan Kerja

Pemenuhan hak karyawan berupa remunerasi erat kaitannya dengan berbagai variabel penentu. Dasar utama dari penentuan hak karyawan, baik besaran maupun jumlahnya, disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, baik peraturan ditingkat pemerintah pusat maupun peraturan di tingkat pemerintah daerah.

Remunerasi atau imbalan kerja yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan merupakan bentuk komitmen Imbalan kerja kepada karyawan yang mencakup imbalan kerja jangka pendek, jangka panjang dan imbalan pasca kerja serta pesangon pemutusan kerja. Imbalan kerja diberikan melalui gaji/honorarium, tunjangan-tunjangan, bonus, penghargaan masa kerja, hingga program kesehatan dan program pensiun bagi karyawan.

Di bawah ini disajikan beberapa data terkait komitmen Perusahaan dalam memenuhi hak-hak karyawan.

The table above shows that the number of employees leaving in 2017 was relatively small compared to the total number of employees or the previous year. With the work load and fulfillment of employee rights, the Company is hoping to be able to build a conducive working environment, in order to continue to create loyalty and productivity from employees.

Fulfillment of Employee Rights: Employee Benefits

The fulfillment of employee rights in the form of remuneration is closely related to various determinants. The main basis to determine employee rights, both in terms of quantity and amount, is in accordance with the applicable laws and regulations, both regulations at the central government level and regulations at the local government level.

Remuneration or employee benefits granted by the Company to employees is a form of employee benefits commitment to employees, which includes short-term and long-term employee benefits, post-employment benefits and termination benefits. Employee benefits are provided through salary/honorarium, allowances, bonuses, service period awards, to health programs and pension plans for employees.

Below are some data related to the Company's commitment in fulfilling employee rights.

JUMLAH REMUNERASI YANG DIBERIKAN KEPADA KARYAWAN TOTAL EMPLOYEE REMUNERATION

| | | |
|---|---|--|
| Jumlah Remunerasi Karyawan Tahun 2016 Rp 762,57 miliar Total Employee Remuneration in 2016 Rp 762.57 billion | : | Diberikan untuk 2.364 karyawan Given to 2,364 employees |
| Jumlah Remunerasi Karyawan Tahun 2017 Rp 803,20 miliar Total Employee Remuneration in 2017 Rp 803.20 billion | : | Diberikan untuk 2.252 karyawan Given to 2,252 employees |

Imbalan pascakerja dan program pensiun juga diberikan kepada para karyawan sebagai bagian dari komitmen Perusahaan untuk memberikan rasa aman dan jaminan hari tua kepada karyawan. Melalui program tersebut, karyawan akan mampu memberikan kontribusi optimalnya kepada Perusahaan, sekaligus menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan.

Post-employment benefits and pension plans are also provided to employees as part of Company's commitment to provide a sense of security and assurance for its employees when they are retiring. Through this program, employees shall give optimal contribution to the Company, while at the same time fostering employee's loyalty to the Company.

PEMBAYARAN MANFAAT PENSIUN TAHUN 2017 PENSION BENEFIT PAYMENT IN 2017

| | | |
|--|--------------------|--|
| Anggaran Tahun 2017 Budget of 2017 | Rp 254.196.225.078 | |
| Realisasi Tahun 2017 Realization of 2017 | Rp 200.789.733.141 | Rp 16.732.477.762 / bulan Rp 16.732.477.762 / month |
| Variance Variance | Rp 53.406.491.937 | 78,99% |

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

Kontribusi pensiun dari Perusahaan yang di terima selama tahun 2017 audited sebesar Rp 2.863.117.295 atau rata- rata per bulan Rp 238.593.108 dan untuk karyawan sejak Desember 2014 Kontribusi iurannya dialihkan ke PPIP.

Komponen Remunerasi bagi Karyawan (Karyawan Tetap dan Tidak Tetap)

Seperti disampaikan di Bagian Profil, berdasarkan statusnya, karyawan PUSRI terdiri dari karyawan organik, kontrak, dan non-organik. Perbedaan status ini berpengaruh pada komponen remunerasi yang diterimanya. Jika dipetakan berdasarkan statusnya menjadi karyawan tetap dan tidak tetap, berikut komponen remunerasi yang diterima karyawan: 401-2

Komponen Karyawan Tetap:

1. Gaji Pokok
2. Tunjangan Jabatan
 - a. Tunjangan Pimpinan
 - b. Tunjangan Risiko
 - c. Tunjangan Pabrik
 - d. Tunjangan Perbintam
 - e. Tunjangan Beban Kerja
3. Tunjangan Rayon
 - a. Tunjangan Kemahalan
4. Tunjangan Sarana
 - a. Tunjangan Transport
 - b. Tunjangan Call Out
 - c. Tunjangan Shift
 - d. Tunjangan Berlayar
5. Tunjangan Kesetaraan

Komponen Karyawan Tidak Tetap :

1. UMK
2. Bantuan makan/transport
3. Tunjangan shift/komunikasi (bila ada)

Pekerja Anak dan Kerja Paksa

Sesuai Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan membatasi usia minimal pekerja adalah 18 tahun. Perseroan memberikan kesempatan yang sama dan setara kepada semua orang untuk menjadi pekerja, akan tetapi Perusahaan menolak keberadaan pekerja di bawah umur dan pekerja anak. Selama menjalankan usaha, Perseroan tidak pernah mempekerjakan pekerja di bawah 18 tahun karena Peraturan Perseroan menegaskan bahwa usia minimal calon karyawan yang dapat diterima sebagai karyawan adalah 18 tahun.

Selain tidak menerima pekerja anak, sejak awal beroperasi, Perusahaan tidak pernah melakukan pemaksaan pekerjaan kepada karyawan tertentu. Roster kerja yang diterapkan Perusahaan selalu mengacu kepada aturan ketenagakerjaan yang berlaku dan

Pension contributions from the Company that were received in 2017 audited amounted to Rp. 2,863,117,295 or an average of Rp. 238,593,108 per month and since December 2014, the contribution of employees was transferred to PPIP.

Remuneration Components for Employees (Permanent and Non-Permanent Employees)

As stated in the Profile Section, based on their status, PUSRI employees consist of organic, contract and non-organic employees. This status difference affects the remuneration component that it receives. If mapped based on their status as permanent and non-permanent employees, the remuneration component received by the employee follows: 401-2

Components of Permanent Employees:

1. Basic Salary
2. Position Allowance
 - a. Leadership Allowance
 - b. Risk Allowance
 - c. Plant Allowance
 - d. Perbintam Allowance
 - e. Workload Allowance
3. Cluster allowance
 - a. Expense Allowance
4. Facilities Allowance
 - a. Transport Allowance
 - b. Call Out Allowance
 - c. Shift allowance
 - d. Sailing Allowance
5. Equality Allowance

Non-Permanent Employee Components:

1. Basic Salary
2. Meal/transport assistance
3. Shift/communication allowance (if any)

Child Labor and Forced Labor

In accordance with Law (UU) No. 13 of 2003 concerning Manpower, the Company limits the minimum age of workers to be 18 years. The Company provides the same and equal opportunities to all people to become workers, but the Company rejects underage workers and child labor. In running its business, the Company never employs workers with age below 18 years old, because the Company's Regulation confirms that the minimum age of prospective employees who can be accepted as employees is 18 years old.

Besides not accepting child labor, since its operational commencement, the Company has never forced any work on certain employees. The work roster applied by the Company always refers to the prevailing labor regulations and is the result of an agreement between the

merupakan hasil kesepakatan antara manajemen dengan wakil karyawan, termasuk ketika hendak memecahkan karyawan di luar jam kerja normalnya. Begitu juga dengan pemberian tugas kepada pekerja selalu mengutamakan aspek kesehatan dan keselamatan. Bahkan, karyawan berhak menolak perintah atasan yang melanggar prosedur atau membahayakan keselamatan jiwa.

Penghormatan kepada Hak Penduduk Pribumi

Perseroan senantiasa menghormati hak-hak penduduk pribumi, sehingga selama periode pelaporan, tidak pernah terjadi insiden ataupun kekerasan dari pihak Perusahaan terhadap masyarakat di sekitar operasi Perusahaan. PUSRI selalu membina hubungan baik melalui berbagai program kemasayarakatan yang diorientasikan untuk memberikan kesejahteraan masyarakat sekitar wilayah pengerjaan proyek Perusahaan.

Sosialisasi Program

Segala bentuk perubahan kebijakan atau program kerja Perusahaan dikomunikasikan kepada karyawan sesuai kepentingan dan peruntukannya. Komunikasi secara reguler juga Perusahaan lakukan baik kepada para atasan, staf administrasi, maupun kepada seluruh karyawan dalam rangka mensosialisasikan kebijakan atau peraturan Perusahaan. Khusus untuk poin-poin perubahan dalam Perjanjian Kerja Bersama, Perusahaan mensosialisasikan kepada seluruh karyawan.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh 102-41,

Salah satu bentuk penghormatan terhadap nilai universal HAM dalam hubungan ketenagakerjaan adalah pengakuan Perusahaan atas hak berserikat dan kebebasan menyatakan pendapat. Hal ini diwujudkan melalui dukungan terhadap keberadaan serikat pekerja. Sesuai dengan amanat undang-undang, Perseroan mengakui keberadaan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB). Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB) telah didaftarkan di Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI dengan Nomor 37/GSP-SPPS/ BW/V/1999, dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi RI Nomor Kep.23/M/ BW/1999 pada tahun 1999.

Berdasarkan kebutuhan dan pertimbangan rasional atas perubahan status organisasi perusahaan karena adanya restrukturisasi (spin off) maka pada 12 Januari 2011, SPPS berubah menjadi Serikat Pekerja Pupuk Sriwidjaja Palembang (SPPSP). Organisasi ini telah terdaftar dan tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dengan bukti pencatatan Nomor 219/Disnaker/2011 Tanggal 19 Januari 2011.

Seperti tahun-tahun sebelumnya, SPPSP terlibat di dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama secara setara sesuai aturan yang berlaku. PKB yang berlaku saat ini, yakni PKB 2017-2019, telah ditandatangani oleh wakil manajemen dan wakil serikat pekerja

management and employee representatives, including when employees have to work outside their normal working hours. Likewise assignments to workers always prioritize aspects of health and safety. In fact, employees have the right to refuse orders from their superordinates that violate procedures or endanger the safety.

Respect to the Rights of Indigenous People

The Company always respects rights of indigenous people, hence during the reporting period, there was no incident or abuse from the Company against local community at the Company's site or neighborhood. PUSRI always fosters harmonious relationship through several community programs oriented to improve welfare of the society living around the Company's project area.

Program socialization

Any changes in the Company's policy or work program are communicated to employees according to their interests and purposes. Regular communication is also done by the Company to supervisors, admin staff, and to all employees in order to socialize policies or regulations of the Company. Especially for change of items in the Collective Labor Agreement, the Company shall socialize it to all employees.

Workers Union/Labor Union 102-41,

As a form of respect to Human Rights in employment relationship, the Company recognizes freedom to unite and freedom of speech. These rights are brought through the support provided towards the establishment of workers union. In compliance with provision of Law, the Company acknowledges existence of Workers/Labor Union. The Workers/Labor Union is registered at Ministry of Manpower & Transmigration Republic of Indonesia under Letter No. 37/GSP-SPPS/ BW/V/999, under Decree of Ministry of Manpower & Transmigration of Republic of Indonesia No. Kep. 23/M/BW/1999 in 1999.

According to current demand and logical consideration on the Company's organization status transformation after spin off, SPPS was changed into Serikat Pekerja Pupuk Sriwidjaja Palembang (SPPSP) on January 12, 2011. The organization is also registered at Manpower Agency of Palembang City with registry No. 219/ Disnaker/2011 dated January 19, 2011.

Like previous years, SPPSP is equally involved in Collective Labor Agreement discussion based on prevailing regulations. The current Collective Labor Agreement (PKB), which is the 2017-2019 PKB, has been signed by management representatives and workers

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

pada tanggal 24 Juli 2017 di Palembang. PKB ini telah disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Depnakertrans pada tanggal 10 Agustus 2017. Keberadaan PKB sangat penting karena menjadi payung hukum dimana hak dan kewajiban karyawan tercantum didalamnya.

Mekanisme Pengaduan Masalah ketenagakerjaan

Pengusaha dan Serikat Pekerja menyadari dan bertekad bahwa setiap keluhan dan pengaduan Pekerja akan diselesaikan dengan cara yang adil dan secepat mungkin. Dalam hal Pekerja menganggap bahwa terhadapnya diperlakukan tidak adil atau tidak wajar serta bertentangan dengan isi dan jiwa PKB ini, maka Pekerja yang bersangkutan dapat dan berhak menyampaikan pengaduan atau keluhannya secara tertulis melalui saluran yang ditetapkan sebagai saluran "PENYELESAIAN KELUHAN DAN PENGADUAN PEKERJA".

union representatives on July 24, 2017 in Palembang. This PKB has been endorsed by the Director General of Industrial Relations Development and the Labor Social Security of Manpower and Transmigration Department on August 10, 2017. The existence of PKB is very important, since it is a legal umbrella in which the rights and obligations of employees are included.

Employment Issue Complaint Mechanism

The Management and Workers Union realize and are committed that every complaint and report from Employees will be settled fairly and as fast as possible. In the event that an Employee considers that he/she is treated unfairly or unnaturally and contradicts the contents and spirit of this PKB, the concerned employee may submit report or compliant in written statement through "EMPLOYEE COMPLAINT AND REPORTING SETTLEMENT" mechanism.

TATA CARA DAN TINGKATAN PENYELESAIAN KELUHAN DAN PENGADUAN
REPORT AND COMPLAINT MECHANISM

| | |
|--|---|
| Tingkat Pertama First Level | Keluhan dan Pengaduan Pekerja dibicarakan dan diselesaikan dengan Atasannya langsung. Employee complaint and report will be discussed and settled by direct superior |
| Tingkat Kedua Second Level | Bila penyelesaian Tingkat Pertama belum mencapai hasil yang memuaskan maka dengan sepengetahuan Atasannya langsung, Pekerja dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya kepada Atasannya yang lebih tinggi. If the settlement of First Level has not achieved satisfactory results, then under the knowledge of his/her direct superior, the employee can forward his/her complaint and report to higher superior. |
| Tingkat Ketiga Third Level | Bila penyelesaian Tingkat Kedua tersebut telah dijalankan tanpa hasil yang memuaskan, maka Pekerja dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya kepada Serikat Pekerja. Dalam tingkatan ini keluhan dan pengaduan Pekerja tersebut akan diselesaikan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja dalam Lembaga Bipartit. If the settlement of Second Level has been executed without satisfactory results, then the Employee may forward its complaint and report to the Workers Union. At this stage the employee's complaint and report will be settled between the Employer and Worker Union in Bipartite Institution |
| Tingkat Keempat Fourth Level | Untuk memudahkan pelaksanaan dari ketentuan dalam Pasal ini maka dibuat Berita Acara Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan Pekerja. To facilitate the implementation of the provisions of this Article, a Minutes of Employee's Complaints and Report Settlement shall be made. |

Pelatihan dan Pengembangan 404-2

Sebagai wujud pemenuhan tanggung jawab sosial Perusahaan terhadap karyawan, PUSRI berkomitmen untuk terus mengembangkan sumber daya manusia agar mampu bertahan dan bersaing di dunia bisnis yang begitu cepat berubah. Perusahaan menyadari bahwa untuk menjadi perusahaan kelas dunia, PUSRI membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, tangguh, profesional dan mempunyai standar etika yang tinggi dalam setiap aktivitasnya.

Untuk mengembangkan kompetensi karyawan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja tahun 2017, Perusahaan telah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan berbagai bidang, baik di internal maupun eksternal, yang meliputi diklat berdasarkan hasil asesmen kompetensi (kompetensi inti, manajerial, dan pendukung), sharing knowledge, purna tugas, program sertifikasi, diklat calon

Training and Development 404-2

As a manifestation of corporate social responsibility to employees, PUSRI is committed to develop human capital to enable them to survive and compete in the dynamic business world. The Company realizes that to become a world-class Company, PUSRI requires competent, persistent and professional human capital that is upholding high ethical standards in every activities.

In order to develop competency of the employees and to motivate them to pursue higher performance, throughout 2017, education and training had been done in various sectors both internal and external programs including training based on competency assessment results (core, managerial and supporting competencies), sharing knowledge, post-employment, certification program, prospective

karyawan. Pengembangan Karir dan Kompetensi diberikan kepada karyawan dengan kesempatan yang sama. Pada tahun 2017, Perusahaan menyelenggarakan serangkaian program pelatihan dengan biaya pelatihan sebesar 75,01% dari RKAP, sebagai dampak dari program CRP Perusahaan, yang diikuti oleh total 1500 peserta dari jumlah 2.252 karyawan.

Implementasi program pengembangan karyawan yang dilakukan sejalan dengan kebutuhan bisnis dan pemenuhan target kinerja sehingga mendukung pencapaian target kerja dan tujuan Perusahaan. Program pelatihan yang dikembangkan secara komprehensif untuk memenuhi dan meningkatkan kompetensi teknis maupun manajerial karyawan.

Program pelatihan yang telah dilakukan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Kompetensi Manajerial, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan Manajerial karyawan. Kompetensi Manajerial terdiri dari :
 - a. Manajerial & Leadership Eselon I
 - b. Manajerial & Leadership Eselon II
 - c. Manajerial & Leadership Eselon III
 - d. Manajerial & Leadership Eselon IV
 - e. Manajerial & Leadership Eselon V
2. Pelatihan Kompetensi Bidang, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan. Jenis pelatihan tergantung kebutuhan kompetensi bidang masing-masing jabatan.

Secara rinci, pelatihan dan pengembangan SDM yang diikuti oleh pegawai beserta biaya pelatihan pada 2017 sebagai berikut:

employee training. Career and competency development is provided to employees with fair opportunity. In 2017, the Company held a series of training program with training cost reaching 75.01% of RKAP, as an impact of the Company's CRP program that was attended by 1500 participants from total 2,252 employees.

The employee development program implementation shall be in line with business needs as well as the Company's performance target and objectives achievement. The training programs that have been developed comprehensively to fulfill and improve technical and managerial competencies of the employees.

Training programs that had been done are as follows:

1. Managerial Competency Training, aimed to develop managerial capability of employees. Managerial Competencies consist of:
 - a. Managerial & Leadership for Echelon I
 - b. Managerial & Leadership for Echelon II
 - c. Managerial & Leadership for Echelon III
 - d. Managerial & Leadership for Echelon IV
 - e. Managerial & Leadership for Echelon V
2. Field Competency Training, aimed to develop technical employees of the employees. Type of training depends on competency requirement for each position.

The following is details of HC training and development attended by employees, along with training cost in 2017:

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

| Keterangan Description | Satuan Unit | Direktorat Directorate | | | | Total 1 | RKAP 2 | % 3=1:2 |
|--|-------------------------|---------------------------|------------------------|--------------------------------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | | Utama Core | Produksi Production | Tekbang Technology Development | SDM Umum HC General | | | |
| Jenis Pelatihan Type of Training | | | | | | | | |
| Dalam Negeri Domestic | Mandays | 1.018 | 4.988 | 1.091 | 585 | 10.131 | 10.000 | 101,31 |
| Luar Negeri Abroad | Mandays | - | 8 | 8 | 4 | 20 | - | - |
| Total | Mandays | 1.018 | 4.996 | 1.099 | 589 | 10.151 | 10.000 | 101,51 |
| Beasiswa Sekolah Scholarship | | | | | | | | |
| Dalam Negeri Domestic | Orang Person | 2 | 6 | 3 | 1 | 13 | 14 | 92,86 |
| Luar Negeri Abroad | Orang Person | - | 3 | 3 | - | 7 | 4 | 175,00 |
| Total | Orang Person | 2 | 9 | 6 | 1 | 20 | 18 | 111,11 |

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
 SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM BERDASARKAN KOMPETENSI
 COMPETENCY BASED HC TRAINING AND DEVELOPMENT

| Jenis Pelatihan Type of Training | Kompetensi yang Diharapkan Expected Competency | Jumlah Pelatihan Number of Training | Jenjang Jabatan Peserta Participant's Position/Job Grade | | | | | Pelaksana Implementer | Jumlah Peserta Number of Participants |
|---|---|--|---|-------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| | | | Eselon I Echelon I | Eselon II Echelon II | Eselon III Echelon III | Eselon IV Echelon IV | Eselon V Echelon V | | |
| Diklat <i>Managerial & Leadership</i> Managerial & Leadership Training | <i>Soft Competency & Hard Competency</i> terkait dengan managerial dan kepemimpinan Soft and Hard Competency related to managerial and leadership | 24 | 10 | 11 | 13 | 58 | 96 | - | 188 |
| Diklat Kompetensi Inti Perusahaan Core Competency Training | <i>Hard Competency</i> Khususnya terkait Produksi, Penjualan, Pemasaran & Distribusi Hard Competency related to Production, Sales, Marketing & Distribution | 149 | 7 | 26 | 69 | 216 | 96 | 432 | 846 |
| Diklat Kompetensi Penunjang Perusahaan Supporting Competency Training | <i>Hard Competency</i> Khususnya bidang-bidang penunjang, Contoh: Keuangan, SDM, Hukum, Tata Kelola, Teknik, dan lain-lain Hard Competency in the supporting sector. For example: Finance, HR, Legal, Governance, Engineering, etc | 299 | 14 | 60 | 149 | 333 | 292 | 680 | 1528 |
| Diklat Berdasarkan Hasil <i>Assesment</i> Training Based on Assesment Results | <i>Soft Competency</i> | 34 | - | 1 | 30 | 120 | 5 | 6 | 162 |
| Sertifikasi dan Pemeliharaan Sertifikasi Certification and Certification Maintenance | Sertifikasi <i>Hard Competency</i> Hard Competency Certification | 76 | 2 | 3 | 4 | 40 | 14 | 426 | 489 |

 BIAYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN
 COST OF EMPLOYEE'S COMPETENCY DEVELOPMENT

| No | Kegiatan Activities | 2017 (Rp) | 2016 (Rp) | 2015 (Rp) |
|----|---|---------------|----------------|---------------|
| | Biaya Diklat Karyawan Employee's Training Cost | 7.020.963.500 | 10.673.296.000 | 6.166.711.951 |
| 1 | Program <i>Inhouse</i> Inhouse Program | 4.282.476.000 | 4.810.676.000 | 2.263.346.717 |
| | Program <i>Outplant</i> Outplant Program | 2.738.487.500 | 5.862.620.000 | 3.903.365.234 |
| 2 | <i>Talent Development</i> | 708.902.000 | 1.206.750.000 | - |
| 3 | <i>Sharing Knowledge</i> | 42.000.000 | | 20.700.000 |
| 4 | Kegiatan <i>Knowledge Management</i> Lainnya Other Management Knowledge Activities | 29.500.000 | 67.800.000 | - |

BIAYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN
COST OF EMPLOYEE'S COMPETENCY DEVELOPMENT

| No | Kegiatan Activities | 2017 (Rp) | 2016 (Rp) | 2015 (Rp) |
|-------|---|----------------|----------------|----------------|
| 5 | Tugas Belajar (DN & LN) Study Assignment (Domestic & Abroad) | 4.765.300.000 | 5.038.200.000 | 3.892.609.049 |
| 6 | Purna Tugas Post Employment | 1.136.000.000 | 1.164.000.000 | 1.485.000.000 |
| Total | | 13.702.665.500 | 18.150.046.000 | 11.565.021.000 |

Di samping pendidikan dan pelatihan, program pengembangan karyawan juga dilakukan melalui pelaksanaan rotasi, mutasi dan promosi. Setiap tahun, tidak kurang dari 1.000 karyawan dipromosi/rotasikan sehingga dapat memacu semangat dan mengurangi kejenuhan karyawan.404-3

Pengembangan karir dan kompetensi karyawan PUSRI juga didukung dengan program *Talent Management* yang merupakan salah satu strategi Perusahaan dalam mempersiapkan calon-calon pemimpin untuk menempati posisi-posisi kunci di perusahaan, meningkatkan motivasi karyawan untuk berkompetisi secara sehat, serta mengembangkan karyawan tepat pada sasaran dan sesuai kebutuhan perusahaan. Program *Talent Management* telah dimulai tahun 2014, dengan terbitnya SK/DIR/433/2104 tanggal 18 Desember 2014 tentang *Talent Management*, serta Juklak-juklak pendukungnya. Saat ini, total jumlah karyawan *talent* di PUSRI sebanyak 165 orang (eselon II-V), atau sekitar 7,32% dari total karyawan PUSRI.

Masih berkaitan dengan pengembangan karyawan, Perseroan juga memberikan layanan konsultasi kepada karyawan setiap saat, baik oleh para atasan di masing-masing tempat kerja maupun oleh staf SDM kepada karyawan tertentu yang merasa membutuhkan. Secara reguler para atasan juga melakukan *coaching* dan konseling kepada para bawahan sesuai kebutuhan. Materi konsultasi tidak hanya terbatas pada pekerjaan tetapi juga terkadang persoalan pribadi karyawan.

Sebagai korporasi yang bertanggungjawab, PUSRI senantiasa berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menjamin terciptanya komunikasi yang harmonis antar karyawan maupun antara karyawan dengan manajemen. Kebijakan serupa itu diambil karena PUSRI meyakini bahwa salah satu indikator keberhasilan Perusahaan dalam membangun relasi dengan para pekerja adalah terciptanya lingkungan kerja yang mendukung setiap pekerja mampu melaksanakan fungsi maupun tugas masing-masing. Lingkungan kerja yang mendukung dan terjaminnya pemenuhan hak serta kewajiban, baik oleh Perusahaan maupun juga pekerja, akan bermuara pada terciptanya kepuasan kerja. Apabila kepuasan tercipta, maka potensi keluarnya karyawan akan bisa diminimalkan.

Other than training and education, employee development program is also done through rotation, mutation, and promotion. Each year, not less than 1,000 employees are promoted/rotated, with the hope to increase work spirit and lessen saturation of employees. 403-3

Career and competency development of PUSRI employees is also supported with Talent Management Program. Talent Management program is one of the Company's strategies to prepare leader candidates to be assigned in key positions of the Company, to motivate employees to have fair competition and develop employees effectively and based on Company's requirement. The Talent Management Program started since 2014, with the issuance of SK/DIR/433/2104 on December 18, 2014 regarding Talent Management, and its supporting technical instructions. At the moment, PUSRI has 165 talent employees (echelon II-V), or about 7.32% of total employees of PUSRI.

With due regard to employee development, the Company also provides consulting service to employees at any time both by leader at each unit or Human Capital staffs for particular employees in need. The unit leader also regularly conducts coaching and counselling for their subordinates based on needs. Consulting material is not limited to working issue but also covering employee's personal issues.

As a responsible corporation, PUSRI always strives to create healthy working environment and to build harmonious communication between employees as well as between employees and the management. Such policy is taken because PUSRI believes that one of Company's success indicators in developing relation with employees is the creation of conducive working environment that supports employee in carrying out each function and duty. Favorable working environment and assurance in the fulfillment of rights and obligations, both by the Company and employees, will lead to the creation of work satisfaction. If satisfaction is created, employee turnover can be minimized.

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

Penilaian Kinerja Karyawan 404-3

Semua karyawan mendapatkan *performance appraisal* setiap tahun. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali setiap tahun. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan oleh Perusahaan sebagai dasar penetapan kebijakan dan keputusan dalam mengelola sumber daya manusia, antara lain, untuk menentukan:

- Pelatihan dan pengembangan (manajerial dan teknis)
- Perencanaan karir
- Remunerasi dan kebijakan-kebijakan lain yang berhubungan dengan karyawan

Benefit Karyawan 401-2

Selain dalam bentuk imbal jasa pekerjaan, Perusahaan juga menyelenggarakan beberapa program yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, yaitu :

Perusahaan selalu mendasarkan penentuan kompensasi pada kompetensi dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi dan kinerja karyawan kompensasi yang diterima karyawan juga akan semakin meningkat.

PUSRI menentukan remunerasi karyawan berdasarkan kinerja karyawan, kinerja Perusahaan dan survei penggajian melalui survei-survei dengan perusahaan sejenis yang dilaksanakan setiap tahun, baik dengan bantuan konsultan maupun dengan membandingkan langsung ke perusahaan pada industri sejenis. Semakin baik kinerja Perusahaan, maka remunerasi yang diterima karyawan juga akan meningkat, sesuai dengan kinerja dan tingkat tanggung jawabnya.

Program Cuti Karyawan

Karyawan PUSRI memperoleh hak-hak normatif karyawan, termasuk di dalamnya adalah hak untuk cuti. Jenis-jenis cuti yang bisa diambil karyawan Perusahaan adalah sebagai berikut:

| No | Jenis Cuti Type of Leaves | Jumlah Hari Cuti Total Leaves Day |
|----|--|---|
| 1 | Cuti Tahunan Annual Leave | 12 (dua belas) hari kerja 12 (twelve) working days |
| 2 | Cuti Besar Long Leave | 21 (dua puluh satu) hari kalender 21 (twenty one) working days |
| 3 | Cuti Hamil dan Melahirkan Maternity Leave | 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan. 1.5 (one and half) months before labor and 1.5 (one and half) months after labor. |
| 4 | Cuti Haid Menstrual Leave | Hari pertama dan kedua pada waktu haid First and second day of menstrual period |
| 5 | Cuti Sakit Sick Leave | 14 (empat belas) hari kalender 14 (fourteen) calendar days |

Employee Performance appraisal 404-3

All employees will be evaluated in annual performance appraisal. The employee performance appraisal is conducted once in every 6 (six) months every year. Results of this performance appraisal are addressed as consideration in determining Company's policy and resolution in managing human capital, among others to determine:

- Training and development (managerial and technical)
- Career planning
- Remuneration and other policies related with employees

Employee Benefit 401-2

Besides in the form of remuneration, the Company also provides several programs to improve employee welfare, among others:

The Company always based on compensation package with employee's competency and performance. The higher employee's competency and performance, compensation for the employee will be also higher.

PUSRI determines employee's remuneration based on employee's performance, Company's performance and salary survey with peer companies held in annual basis, both by hiring consultant or by benchmarking with companies in similar industry. The better performance of the Company, the remuneration package for employee will be also higher based on each performance and responsibility level.

Employee Leaves Program

Employees of PUSRI receive employee's normative rights, including

| No | Jenis Cuti Type of Leaves | Jumlah Hari Cuti Total Leaves Day |
|----|---|--------------------------------------|
| | Cuti Lain-lain: | |
| | • Pekerja Menikah | 3 (tiga) hari kerja |
| | • Istri Pekerja Melahirkan | 3 (tiga) hari kerja |
| | • Istri/ Suami/ Anak Pekerja/ Orang Tua/ Mertua/ Saudara Kandung/ Saudara Kandung Istri/Suami Pekerja meninggal dunia | 3 (tiga) hari kerja |
| | • Orang yang menjadi tanggungan dan tinggal di rumah Pekerja meninggal dunia | 2 (dua) hari kerja |
| | • Pernikahan anak Pekerja | 3 (tiga) hari kerja |
| | • Menunaikan Ibadah Haji (hanya 1 kali) dan Umroh | 45 (empat puluh lima) hari kalender |
| | • Pengkhitanan/ Pembaptisan/ Mapades (potong gigi) anak Pekerja | 2 (dua) hari kerja |
| | • Tugas Negara | Sesuai dengan kebutuhan |
| 6 | Other Leaves: | |
| | • Married | 3 (three) working days |
| | • Labor of Employee's Wife | 3 (three) working days |
| | • Wife/Husband/Child/Parent/Parent-in-law/Sibling/ Spouse's Sibling of Employees Passed Away | 3 (three) working days |
| | • A person who is dependent and residing in an employee's home dies | 2 (two) working days |
| | • Marriage of Employee's Children | 3 (three) working days |
| | • Hajj (only once) and Umroh | 45 (forty five) calendar days |
| | • Circumcise/Baptis/Mapades (cut teeth) of Employee's Children | 2 (two) working days |
| | • State Duties | As needed |

Khusus mengenai cuti hamil dan melahirkan, selama tahun 2017, tercatat ada sebanyak 1 orang karyawati yang mengambil cuti, dan sudah kembali bekerja ke PUSRI. Sedangkan karyawan yang mengambil cuti karena istrinya melahirkan ada sebanyak 1 orang.
401-3

Komitmen Terhadap Penegakan Hak Asasi Manusia

PUSRI senantiasa menjunjung tinggi hak asasi manusia pada setiap aspek kegiatan operasinya. Sesuai dengan Undang-Undang Dasar 45 pasal 28, Perusahaan memberikan kebebasan berkumpul dan berserikat kepada seluruh karyawan untuk membentuk beberapa serikat pekerja dan serikat buruh di lingkungan Perusahaan sebagai wadah komunikasi dan sarana menyampaikan aspirasi.

Seluruh karyawan mendapatkan hak yang sama tanpa membedakan jenis kelamin untuk keselamatan, kesehatan dan lingkungan, peluang karir, pelatihan dan pengembangan, rotasi dan mutasi, menduduki jabatan tertentu, serta benefit dari Perusahaan. Beberapa hal yang menjadi perhatian dalam peningkatan komitmen terhadap HAM adalah dengan menjamin beberapa hal:

- Ketidadaan diskriminasi gender.
- Larangan mempekerjakan anak-anak di bawah umur.
- Pemberian imbal jasa pekerjaan sesuai upah minimum setempat.
- Memberlakukan waktu kerja dan waktu istirahat sesuai UU Ketenagakerjaan.
- Kebebasan pekerja untuk berserikat dan menyatakan pendapat.

leaves. Type of leaves that can be taken by employees of the Company are as follows:

In particular with maternity leave, in 2017 there was 1 employee taking the leave and has come back for work in PUSRI. While an employee who took leave due to the labor of his wife was 1 person.
401-3

Commitment towards Human Rights Enforcement

The Company upholds human rights in entire aspects of Company's operational activities. Pursuant to 1945 Constitution Article 28, the Company provides freedom to unite and associate to all employees to form workers and labor union within the Company's circumstances as a means of communication and aspiration channel.

All employees receive equal rights without discriminating gender in occupational health and safety, career opportunity, training and development, rotation and mutation, serving in particular position in the Company and receiving benefits from the Company. Several aspects as the concern to raise Human Rights commitment is by ensuring following aspects:

- No gender discrimination
- Prohibition to employ child labor
- Remuneration based on local minimum wage regulation
- Implementing working hours and resting hours according to Employment Law

Tindakan Non-Diskriminasi

Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap pekerja untuk mengembangkan karir masing-masing. Kami tidak menjadikan latar belakang jenis kelamin, suku, agama, ras dan antargolongan (SARA) maupun hal lain yang mengarah pada praktik diskriminasi, dalam memberikan kesempatan berkarir bagi para pekerja. Hal ini menjadikan PUSRI tidak menerima pengaduan maupun laporan dari pekerja yang merasa mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam bekerja.

Dengan komitmen seperti tersebut di atas, pada tahun pelaporan, tidak ada insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang perlu diambil oleh PUSRI. Sementara itu, jika terjadi perbedaan gaji dasar di antara karyawan, hal itu semata-mata terjadi karena adanya perbedaan lama masa kerja dan perhitungan kinerja antara karyawan pria dan wanita.

Pelatihan Masa Persiapan Pensiun 404-2

Perseroan memiliki Perhatian terhadap para pegawai tidak hanya sebatas saat mereka masih aktif bekerja, tetapi juga memperhatikan setelah nantinya memasuki usia pensiun. Perseroan melaksanakan program pelatihan untuk menghadapi Masa Persiapan Pensiun (MPP) bagi karyawan dan istri/suami dengan tujuan untuk memberikan bekal pengetahuan karyawan agar siap memasuki masa purna tugas dan dapat melakukan kegiatan-kegiatan mandiri. Pendidikan dan pelatihan purna tugas terdiri dari program ceramah persiapan menghadapi purna tugas dan program keterampilan usaha mandiri yang dapat diikuti ketika karyawan memasuki usia 50-55 th dengan lama pelatihan 5 hari.

Pada tahun 2017, pelatihan dilakukan pada tanggal 20-24 Maret 2017 di Bandung, yang diikuti oleh 25 pasang karyawan yang akan pensiun. Adapun materi pelatihan yang diberikan adalah perubahan pola kehidupan di masa pensiun, psikologi usia pensiun, persiapan mental & spiritual di masa pensiun, mengelola dan mengembangkan keuangan di masa pensiun, dan lain-lain.

Program Pensiun

Selain memperhatikan kesejahteraan karyawan, PUSRI juga memiliki kepedulian tinggi terhadap kesejahteraan pensiunan yang pada masa aktifnya telah memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Untuk itu, para pensiunan diberikan :

1. Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Masa Kerjanya
2. Program Pensiun yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Iuran Pasti
3. Pemeliharaan Kesehatan Hari Tua (PKHT)
4. Tabungan Hari Tua (THT)
5. BPJS Ketenagakerjaan (Program Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun) yang dikelola baik oleh Dana Pensiun PUSRI, maupun oleh Pihak Ketiga yang ditunjuk melalui seleksi.

- Freedom to unite and speech for employees.

Non-Discriminative Action

The Company provides an opportunity for every employees to develop their careers. We do not address background of gender, ethnicity, religion, race and groups (SARA) or other elements leading to discrimination practice in providing career opportunity for the employees. This drives Pusri not to receive any complaint and report from employees regarding discriminative action during works.

With such commitment, during the reporting year, there was no incident occurred due to discriminative action and corrective measures taken by PUSRI. If there are differences in basic salary, it was due the differences from serving period and performance calculation among male and female employees.

Pension Preparation Training 404-2

The Company puts major concern toward its employees, not only during their active career period but also their pension period. The Company organizes training program to prepare Pension Period (MPP) for employees and their spouses, aiming to provide knowledge to the employees to be ready in entering post employment period and to enable them in doing independent activities on their own. Full-time education and training consist of post-employment preparatory courses and independent business skills programs that can be attended to when employees enter 50-55 years of age with a 5-day training period.

In 2017, the training was held on March 20-2, 2017 in Bandung and attended by 25 pairs of employees who would retire. The training materials provided were changes in the pattern of life in retirement, psychology of retirement age, mental & spiritual preparation in retirement, managing and developing finances in retirement, and others.

Pension Program

Besides paying attention to the welfare of employees, PUSRI also has a high concern for the welfare of pensioners who have contributed greatly to the Company during their active period. For that, the pensioners are given:

1. Severance, Working Period and Replacement of Rights Reward in accordance with Working Period
2. Pension Program, namely defined benefit pension plan and defined contribution pension program
3. Health Care of Old Age (PKHT)
4. Old Age Savings (THT)

Survei Engagement Karyawan

Survei Engagement karyawan dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap Perusahaan. Tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan merujuk pada sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan dan Perusahaan. Tingkat kepuasan dan keterikatan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya, ketidakpuasan dan keterikatan karyawan menunjukkan sikap yang kontra produktif terhadap pekerjaannya.

Pada tahun 2017, SDM mengadakan empat jenis *survey* sebagai salah satu bentuk evaluasi terhadap kebijakan kegiatan manajemen SDM. *Survey* yang diadakan antara lain:

1. *Survey* Kepuasan Kerja Karyawan *Survey* ditujukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan dan untuk masing-masing faktor *survey*. Hasil *survey* tahun 2017 yaitu sebesar 75% atau masuk dalam kategori "PUAS".
2. *Survey* Keterikatan Karyawan *Survey* ditujukan untuk mengetahui tingkat keterikatan karyawan dengan Perusahaan secara keseluruhan dan untuk masing-masing faktor *survey*. Hasil *survey* tahun 2017 yaitu sebesar 79% atau masuk dalam kategori "TINGGI".
3. *Survey* Persepsi Karyawan terhadap Efektifitas *Serikat Pekerja* *Survey* ditujukan untuk mengetahui tingkat efektifitas Serikat Pekerja ditinjau dari persepsi karyawan secara keseluruhan dan untuk masing-masing faktor *survey*. Hasil *survey* tahun 2017 yaitu sebesar 74% atau masuk dalam kategori "EFEKTIF".
4. *Survey* Kepuasan Manajemen *Survey* ditujukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja manajemen secara keseluruhan dan untuk masing-masing faktor *survey*. Hasil *survey* tahun 2017 yaitu sebesar 77% atau masuk dalam kategori "PUAS".

5. BPJS Employment (Old Age Insurance Program and Pension Security) managed either by Dana Pensiun PUSRI, or by Third Party appointed through a selection.

Employee Engagement Survey

Employee Engagement survey was conducted to measure employee's satisfaction and engagement to the Company. Employee's satisfaction and engagement level refers to employee's general attitude towards their job and the Company. The high level of satisfaction and engagement will show a positive attitude towards their job. Conversely, employee dissatisfaction and engagement shows a counterproductive attitude towards their job.

In 2017, HC organized four types of survey as one form of evaluation regarding the policy of HC management activities. Those surveys are:

1. Employee Satisfaction Survey The survey is aimed to find out the overall job satisfaction level and for each survey factor. The results of the 2017 survey is 75% or fell in the category "SATISFIED".
2. Employee Engagement Survey The survey is aimed at identifying the level of employee's engagement with the Company in overall and for each survey factor. The results of the 2017 survey was 79% or fell in the category "HIGH".
3. Employee Perception Survey on Labor Union Effectiveness The survey is aimed to determine the level of Labor Union effectiveness in terms of employee perceptions in overall and for each survey factor. The results of the 2017 survey in 2017 was 74% or fell in the category "EFFECTIVE".
4. Management Satisfaction Survey The survey is aimed to find out the level of management performance satisfaction in overall and for each survey factor. The results of the 2017 survey in 2017 was 77% or fell in the category "SATISFIED".

Berkomitmen Mewujudkan Angka Kecelakaan Nol

Jaminan tersedianya lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan fokus dan prioritas bagi PUSRI. Dengan adanya lingkungan kerja seperti itu, maka seluruh pegawai dan pekerja akan bisa bekerja dengan tenang dan produktif. Untuk mewujudkan hal itu, Perusahaan berkomitmen untuk menjalankan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di semua lini operasi.

Sebagai bentuk komitmen terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), PUSRI telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja (SMK3) sejak tahun 1999 dan telah diaudit secara berkala setiap 3 tahun oleh pihak eksternal dengan hasil pencapaian bendera emas secara berturut-turut sebanyak enam kali yakni pada tahun 1999, 2002, 2005, 2008, 2011 dan 2015. 103-2

Manajemen PUSRI mengeluarkan serangkaian kebijakan yang mengutamakan aspek K3 pada berbagai fungsi Perusahaan, antara lain:

1. SK Dir Nomor SK/DIR/122/2011 tentang Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
2. SK Dir Nomor SK/DIR/123/2011 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
3. SK Dir Nomor SK/DIR/124/2011 tentang Komite Penguji Kesehatan
4. SK Dir Nomor SK/DIR/187/2011 tentang Larangan Merokok di Lingkungan Kerja PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
5. SK Dir Nomor SK/DIR/033/2013 tentang Pembentukan Anggota Representatif K3 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
6. SK Dir Nomor SK/DIR/087/2013 tentang Penerapan Hazards Operability Study (Hazops) PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
7. SK Dir Nomor SK/DIR/282/2013 tentang Organisasi Penerapan Sistem Manajemen PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
8. SK Dir Nomor SK/DIR/292/2013 tentang Prosedur Operasional Baku (POB) Pemberian Makanan Tambahan (Ekstra fooding) bagi Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
9. SK Dir Nomor SK/DIR/393/2013 tentang Larangan Penggunaan Alat Elektronik di Lingkungan Kerja Area Pabrik PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
10. SK Dir Nomor SK/DIR/324/2015 tentang Bantuan Pemeliharaan Kesehatan Pekerja dan Keluarga

Guna menunjang terciptanya K3 di lingkungan kerja, maka PUSRI menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Ruang lingkup SMK3 adalah:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
2. Menjaga kesehatan karyawan, kontraktor atau tamu yang berada di lingkungan PUSRI.

Committed To Realize Zero Accident

Assurance on the availability of safe and healthy working environment is a focus and priority for PUSRI. With such working environment, all employees and workers will be able to work calmly and productively. In order to achieve this, the Company is committed to running the Occupational Health and Safety Program (K3) on all operational lines.

As a form of its commitment to Occupational Safety and Health (K3), PUSRI has applied the Occupational Safety and Health Management System (SMK3) since 1999 and has been audited periodically every 3 years by external parties, with the achievement of gold flag for six times in a row, which are in 1999, 2002, 2005, 2008, 2011 and 2015. 103-2

PUSRI's management issued a number of policies that prioritize K3 aspects in various functions of the Company, among others:

1. Board of Directors Decree No. SK/DIR/122/2011 on Occupational Health and Safety Regulation of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Board of Directors Decree No. SK/DIR/123/2011 on Occupational Health and Safety Steering Committee of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Board of Directors Decree No. SK/DIR/124/2011 on Health Assessor Committee.
4. Board of Directors Decree No. SK/DIR/187/2011 on Smoking Prohibition at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Working Environment.
5. Board of Directors Decree No. SK/DIR/033/2013 on K3 Representative Members Establishment at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
6. Board of Directors Decree No. SK/DIR/087/2013 on Implementation of Hazards Operability Study (Hazaops) at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
7. Board of Directors Decree No. SK/DIR/282/2013 on Management System Implementation Organization at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
8. Board of Directors Decree No. SK/DIR/292/2013 on Extra Fooding Standard Operational Procedure (SOP) for Employees of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
9. Board of Directors Decree No. SK/DIR/393/2013 on Prohibition of Electronic Device Use at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Plant Working Area.
10. Board of Directors Decree No. SK/DIR/324/2015 on Workers and Family Health Care Assistance

To support the creation of K3 in working environment, PUSRI applies the Occupational Health and Safety Management System (SMK3). The scope of SMK3 is:

1. Prevent and reduce occupational accidents and diseases.
2. Maintain the health of employees, contractors or guests within PUSRI's environment.

3. Mencegah timbulnya kebakaran dan/atau peledakan pada sarana & prasarana pabrik.
4. Menciptakan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
5. Memenuhi ketentuan peraturan dan undang - undang.

Selain menerapkan SMK3, PUSRI juga menyediakan sarana penunjang yang memadai, antara lain:

1. Kendaraan Rescue, Ambulance, Fire Truck Ladder, Fire Truck Multi Agent dan Fire Truck Water Tender.
 - a. Fire Truck Water : 5 Unit
 - b. Fire Truck Twin Agent : 2 Unit
 - c. Fire Truck Triple Agent : 1 Unit
 - d. Fire Truck Ladder (37 Meter) : 1 Unit
 - e. Fire Jeep : 1 Unit
 - f. Rescue : 2 Unit
 - g. Ambulance : 1 Unit
 - h. Komando : 1 Unit
2. Sarana evakuasi di gedung bertingkat (*air cushion, chute escape dan descending escape*)
3. Alat-alat evakuasi (*aluminium scoop stretcher, aluminium folding stretcher, extrication device, basket stretcher, dan spine board*).
4. Alat-alat pengukur lingkungan kerja (*sound level meter, noise dosimeter, gas detector, dust detector, lux meter, environment heat stress monitor, infrared thermometer, hygrometer, explosimeter, dan surveymeter*).
5. Sarana untuk mengantisipasi kebakaran, seperti Alat Pemadam Api Ringan (APAR), Fire Hydrant, dan Fire Alarm System.
6. Perlengkapan dan sarana pertolongan pertama seperti Basic Life Support, kotak P3K di setiap unit kerja, Breathing Apparatus, Airline Respirator, dan Poliklinik di lingkungan pabrik.
7. Fasilitas pembinaan kesehatan (Ruang Fitness)
8. Fasilitas latihan K3
PUSRI berupaya untuk terus meningkatkan pengetahuan dan kompetensi karyawan di bidang K3, guna melalui berbagai kegiatan pelatihan dan sertifikasi. Saat ini PUSRI memiliki Pusat Pelatihan K3 yang dilengkapi dengan berbagai sarana penunjang.

Sertifikasi K3

Dalam tiga tahun sekali, PUSRI melaksanakan sertifikasi SMK3 berupa audit SMK3 kepada pihak eksternal, sedangkan audit internal dilakukan dua kali dalam satu tahun. Pada tahun 2016, audit eksternal SMK3 dilakukan oleh PT Sucofindo dengan nilai pencapaian 90%. Audit eksternal berikutnya akan dilakukan pada tahun 2019.

Penerapan SMK3 di PUSRI merupakan tanggung jawab Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3 & LH). Dalam menjalankan SMK3, Departemen K3 & LH memiliki sejumlah tenaga ahli yang kompeten dan bersertifikat, antara lain:

1. Sertifikat Ahli K3 Umum dari Kementerian Tenaga Kerja
2. Sertifikat Ahli K3 Lift dari Kementerian Tenaga Kerja
3. Sertifikat Ahli K3 Boiler dari Kementerian Tenaga Kerja
4. Sertifikat Teknisi Listrik dari Kementerian Tenaga Kerja

3. Preventing the occurrence of fires and/or blasting at plant facilities & infrastructure.
4. Creating a safe, efficient and productive workplace.
5. Fulfill rules and regulations.

In addition to implementing SMK3, PUSRI also provides adequate supporting facilities, including:

1. Rescue Vehicle, Ambulance, Fire Truck Ladder, Fire Truck Multi Agent and Fire Truck Water Tender
 - a. Fire Truck Water: 5 units
 - b. Fire Truck Twin Agent: 2 units
 - c. Fire Truck Triple Agent: 1 unit
 - d. Fire Truck Ladder (37 Meters): 1 unit
 - e. Fire Jeep: 1 unit
 - f. Rescue: 2 units
 - g. Ambulance: 1 unit
 - h. Command: 1 unit
2. Evacuation facilities in multi-storey buildings (air cushion, chute escape and descending escape)
3. Evacuation tools (aluminum scoop stretcher, aluminum folding stretcher, extrication device, basket stretcher, and spine board).
4. Work-level measuring instruments (sound level meter, noise dosimeter, gas detector, dust detector, lux meter, environmental heat stress monitor, infrared thermometer, hygrometer, explosimeter, and surveymeter).
5. Fire anticipation tools, such as Fire Extinguishers (APAR), Fire Hydrant, and Fire Alarm System.
6. First aid equipment and facilities, such as Basic Life Support, First Aid Kit in each work unit, Breathing Apparatus, Airline Respirator, and Polyclinic in the plant environment.
7. Health facility (Fitness Room)
8. K3 training facility
PUSRI seeks to continuously improve the knowledge and competencies of employees in the field of K3, through various training and certification activities. Currently, PUSRI has a K3 Training Center equipped with a number of supporting facilities.

K3 Certification

Every three years, PUSRI carries out SMK3 certification in the form of SMK3 audit to external parties, while internal audit is conducted twice in one year. In 2016, external audit of SMK3 was conducted by PT Sucofindo and obtained a score of 90%. The next external audit will be conducted in 2019.

SMK3 implementation at PUSRI is the responsibility of Department of Occupational Health & Safety and Environment (K3 & LH). In carrying out SMK3, K3 & LH Department has a number of experts who are competent and certified, including:

1. General K3 Expert Certificate from the Ministry of Manpower
2. K3 Lift Expert Certificate from the Ministry of Manpower
3. K3 Boiler Expert Certificate from the Ministry of Manpower
4. Electrical Technician Certificate from the Ministry of Manpower

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 5. Sertifikat Teknisi Lift dan Eskalator dari Kementerian Tenaga Kerja 6. Sertifikat Teknisi K3 Angkat Angkut dari Kementerian Tenaga Kerja 7. Sertifikat Pengawas K3 Scaffolding dari Kementerian Tenaga Kerja 8. Sertifikat Higiene Industri Muda dari Kementerian Tenaga Kerja 9. Sertifikat petugas P3K dari Kementerian Tenaga Kerja 10. Sertifikat pelatihan dokter hiperkes dari Kementerian Tenaga Kerja 11. Sertifikat pelatihan paramedis hiperkes dari Kementerian Tenaga Kerja 12. Sertifikat Petugas Proteksi Radiasi dari Badan Pengawas Tenaga Nuklir (BAPETEN) 13. Sertifikat petugas P3K confined space dari Kementerian Tenaga Kerja 14. Sertifikat Pemadam Kebakaran A, B, C dan D dari Kementerian Tenaga Kerja 15. Sertifikat Pelatihan HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) 16. Sertifikat pelatihan audit internal ISO 9001:2008, 14001:2004 dan OHSAS 18001:2007 (Occupational Health and Safety Assessment Standard) dari SGS 17. Sertifikat pelatihan audit internal SMK3 dari Sucofindo 18. Sertifikat Ahli K3 Kimia dan Petugas K3 Kimia dari Kementerian Tenaga Kerja. 19. Sertifikat Petugas K3 Madya dan Utama ruang terbatas dari Kementerian Tenaga Kerja. | <ol style="list-style-type: none"> 5. Elevator and Escalator Technician Certificate from the Ministry of Manpower 6. Lift & Transport K3 Technician Certificate from the Ministry of Manpower 7. K3 Scaffolding Supervisory Certificate from the Ministry of Manpower 8. Junior Industrial Hygiene Certificate from the Ministry of Manpower 9. First Aid Officer Certificate from the Ministry of Manpower 10. Training Certificate of Company Hygiene & Occupational Health Doctor from the Ministry of Manpower 11. Training certificate of Company Hygiene & Occupational Health Paramedics from the Ministry of Manpower 12. Radiation Protection Officer Certificate from the Nuclear Energy Supervisory Agency (BAPETEN) 13. Confined Space First Aid Officer Certificate from the Ministry of Manpower 14. Fire Extinguisher Certificate A, B, C and D from the Ministry of Manpower 15. Certificate of HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) Training 16. Training certificate of internal audit of ISO 9001: 2008, 14001: 2004 and OHSAS 18001: 2007 (Occupational Health and Safety Assessment Standard) from SGS 17. Training Certificate of internal audit for SMK3 from Sucofindo 18. Chemical K3 Expert Certificate and Chemical K3 Officer from the Ministry of Manpower. 19. Certificate of Middle-Level and Primary K3 Officer of Confined Space from the Ministry of Manpower. |
|--|--|

Untuk menjaga transparansi dan kewajaran pelaksanaan SMK3, PUSRI membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) berdasarkan Surat Keputusan Direksi No.SK/DIR/123/2011 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

P2K3 merupakan komite bersama yang mewakili kepentingan manajemen dan karyawan terkait K3. Rapat P2K3 dilakukan sebulan sekali untuk tingkat Divisi, dan tiga bulan sekali untuk tingkat Direksi. Dalam rapat tersebut dibahas status penerapan SMK3, kendala dan solusinya. PUSRI menyadari bahwa kesuksesan pelaksanaan SMK3 membutuhkan keterlibatan karyawan secara menyeluruh. Meski P2K3 mendorong keterlibatan karyawan untuk peduli terhadap K3, namun pada tingkat operasional sehari-hari perlu dilakukan keterlibatan yang lebih jauh lagi. Untuk itu, PUSRI melalui Departemen K3 & LH menunjuk Representatif K3 pada unit-unit kerja lain untuk pelaksanaan SMK3 di lingkungan kerja, yang terdiri dari 3 orang (1 orang tiap Departemen, yaitu Departemen Ketenagakerjaan, Departemen PSDM & Organisasi, dan Departemen Pendidikan dan Pelatihan): 403-1

1. Representatif K3 sebagai perwakilan K3 di masing-masing unit kerja sebanyak 50 orang.

In order to maintain transparency and fairness of SMK3 implementation, PUSRI established Occupational Health and Safety Steering Committee (P2K3) based on Board of Directors Decree No.SK/DIR/123/2011 on the Occupational Safety and Health Steering Committee of PT. Sriwidjaja Fertilizer Palembang.

P2K3 is a joint committee that represents the interests of management and employees regarding K3. P2K3 meeting is held once a month for Division level, and once every three months for Directors level. In the meeting, the implementation status of SMK3, along with the obstacles and solutions are discussed. PUSRI realizes that successful implementation of SMK3 requires overall involvement from all employees. Although P2K3 encourages employee's involvement to pay attention to K3, further involvement is necessary in daily operational level. For this reason, PUSRI through K3 & LH Department appointed K3 Representatives to other work units, that are in charge in implementing SMK3 in working environment, consisting of 3 persons (1 person per Department, namely Manpower Department, Human Capital & Organizational Development Department, and Education and Training Department): 403-1

1. K3 representatives as representatives of K3 in each work unit amounted to 50 persons.

2. Representatif FFG (*Fire Fighting Group*) dan P3K sebanyak 55 orang untuk membantu memadamkan kebakaran dan memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan.
3. Penyelam sebanyak 20 orang untuk membantu penyelamatan yang berhubungan dengan penyelaman.
4. Petugas P3K di tempat kerja sebanyak 88 orang untuk membantu melakukan kegiatan P3K.

Kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Budaya Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)

Pada tahun 2017, PUSRI memiliki 58.929.155,3 jam kerja aman. Pencegahan insiden K3 pada sepanjang tahun 2017 diupayakan melalui monitoring dan evaluasi K3 dengan melakukan *risk assessment* dan pengendalian bahaya, memeriksa kesiapan seluruh alat penunjang K3, melakukan review terhadap prosedur dan instruksi kerja K3 agar selalu update, dan memberikan rekomendasi / saran perbaikan terhadap kondisi lingkungan yang berbahaya.

Terkait monitoring dan evaluasi tersebut, PUSRI mengadakan serangkaian kegiatan antara lain:

1. PUSRI menerapkan program CSMS (Contractor Safety Management System) untuk menyeleksi dan mengevaluasi kinerja K3 kontraktor yang akan bekerja di PUSRI.
2. PUSRI melakukan pengukuran faktor risiko lingkungan kerja yaitu kebisingan, gas amonia, debu, pencahayaan, kelembaban dan temperatur, minimal satu kali setahun.
3. Secara rutin, PUSRI melakukan razia K3 untuk melihat kelengkapan pemakaian alat pelindung diri saat bekerja di pabrik.
4. Setiap 1 bulan sekali, Direktur Produksi, para General Manager dan Manager secara bersama-sama melakukan Safety Management WalkThrough (SMWT) di area Pabrik untuk melihat kondisi dan kepatuhan K3 di area pabrik.
5. Setiap 1 tahun sekali, PUSRI mengadakan Housekeeping and Safety Contest di area perkantoran, pabrik, bengkel dan pergudangan.
6. Melakukan sosialisasi K3 dalam program "Dua Jam Saja bersama K3" bekerja sama dengan Departemen Operasi.
7. Menerapkan sistim reward antara lain dengan mengadakan Pemilihan Karyawan Peduli K3 yang dilaksanakan bersamaan dengan Bulan K3 dan pemberian souvenir bagi karyawan yang memberikan saran perbaikan K3.
8. Melakukan pelatihan refreshing K3 dan penunjukan representatif K3, FFG (*Fire Fighting Group*) dan P3K.
9. PUSRI dalam proses menerapkan *Process Safety Management* (PSM).

Untuk mendorong kematangan budaya K3, PUSRI menyelenggarakan serangkaian kegiatan kampanye K3, seperti Bulan K3 dan simulasi Penanggulangan Keadaan Darurat (PKD). Untuk memperingati Bulan K3 Nasional Tahun 2017, PUSRI melaksanakan beberapa kegiatan yang tidak hanya dilakukan di lingkungan internal tetapi juga di lingkungan eksternal yakni :

2. FFG (*Fire Fighting Group*) and P3K Representatives amounted to 55 persons, to assist in extinguishing fires and providing first aid in accidents.
3. Divers amounted to 20 persons, to assist in diving-related rescue.
4. First aid workers at work place amounted to 88 persons, to assist in conducting first aid activities.

Monitoring Activities, Evaluation and Culture of Occupational Health & Safety (K3)

In 2017, PUSRI had 58,929,155.3 safe working hours. Prevention of K3 incidents throughout 2017 was pursued through K3 monitoring and evaluation by conducting risk assessment and hazard control, checking the readiness of all K3 supporting tools, reviewing K3 work procedures and instructions so that they are always updated, and providing recommendations/suggestions for improvement of dangerous environmental conditions.

Related to the monitoring and evaluation, PUSRI held a series of activities, among others:

1. PUSRI applies CSMS (Contractor Safety Management System) program to select and evaluate K3 performance of contractors who will work at PUSRI.
2. PUSRI measures work environment risk factors, namely noise, ammonia gas, dust, lighting, humidity and temperature, at least once a year.
3. Routinely, PUSRI conducts K3 raid to see the completeness in using personal protective equipment while working in the plants.
4. Each month, Production Director, General Managers and Managers hold Safety Management Walk Through (SMWT) in the Plant area to see K3 conditions and compliance within the plant area.
5. Each year, PUSRI holds Housekeeping and Safety Contest in the office, plant, workshop and warehouse areas.
6. Hold K3 socialization in "Two Hours Only with K3" program in collaboration with Operations Department.
7. Implementing a reward system, among others, by organizing K3 Caring Employee Election held simultaneously with K3 Month and giving souvenirs to employees who submit advices on K3 improvement.
8. Conduct K3 refreshing training and K3, FFG (*Fire Fighting Group*) and P3K representative appointments.
9. PUSRI is in the process of implementing Process Safety Management (PSM).

To encourage the maturity of K3 culture, PUSRI organizes a series of K3 campaign activities, such as K3 Month and the Emergency Response (PKD) simulation. To commemorate the 2017 National K3 Month, PUSRI carried out several activities both in the internal and external environment, namely:

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

- a. Lomba FFG & P3K
- b. Lomba Cepat Tepat K3
- c. Lomba Desain Poster K3
- d. *Safety & Housekeeping Contest*
- e. Pemilihan Karyawan Peduli K3
- f. Bakti Sosial Donor Darah
- g. Seminar K3

Kegiatan K3 yang lain selama tahun 2017 adalah sebagai berikut:

Survey Safety Culture

Pelaksanaan *survey safety culture* dilakukan untuk memperoleh gambaran tingkat budaya K3 perusahaan sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi dalam menentukan program-program K3 yang perlu diprioritaskan agar lebih tepat sasaran. Kegiatan *survey* melibatkan *top management* hingga pelaksana dan kontraktor.

Hasil *survey safety culture* menunjukkan bahwa budaya *safety* di PT Pusri Palembang telah berada pada tingkat proaktif dimana risiko dan bahaya telah diidentifikasi dan ditanggulangi secara dini.

PUSRI terus berupaya meningkatkan Budaya K3 di lingkungan perusahaan, salah satu upaya yang dilakukannya melalui *Safety Awareness Card (SAC)*. SAC adalah kartu yang digunakan untuk melaporkan potensi bahaya dan pelanggaran K3 yang ditemukan di lapangan guna meningkatkan kepedulian dan peran serta semua orang yang berada di PT Pusri Palembang dalam mengidentifikasi potensi bahaya dan melaporkan pelanggaran K3. Melalui program ini, kepedulian akan pentingnya membudayakan K3 akan semakin tumbuh.

Pemeriksaan K3

Pemeriksaan K3 dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi adanya *unsafe action* dan *unsafe condition* sehingga dapat segera dilakukan tindakan perbaikan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, melalui :

- a. Pemeriksaan pemakaian APD secara berkala sesuai SK/DIR/122/2011 bagi seluruh pekerja termasuk siswa/wi dan mahasiswa/wi yang akan melakukan aktivitas di dalam area pabrik.
- b. *Safety Management Walk Through (SMWT)* dengan General Manajer dan Manajer area pabrik.
- c. Pemeriksaan kondisi lingkungan kerja oleh representatif K3 di seluruh unit kerja.
- d. Uji kelayakan kendaraan dinas dan forklift.

Pengarahan K3

Pengarahan K3 diberikan secara berkala kepada karyawan, tenaga kontraktor, mahasiswa, siswa dan tamu perusahaan.

Pelatihan dan Sertifikasi K3

Pelatihan dan sertifikasi personil K3 dilakukan dengan mengacu pada *Training Need Analysis (TNA)* yang ada untuk meningkatkan

- a. FG & First Aid Competition
- b. K3 Contest of Wits
- c. K3 Poster Design Competition
- d. *Safety & Housekeeping Contest*
- e. K3 Caring Employee Election
- f. Blood Donor Activity
- g. K3 Seminar

Other K3 activities during 2017 were as follows:

Safety culture survey

The safety culture survey is conducted to obtain a description on corporate culture and safety level to be used as evaluation material in determining the K3 program that needs to be prioritized to be more targeted. The survey activities involve top management to implementers and contractors.

The results of safety culture survey showed that the safety culture in PT Pusri Palembang has been at a proactive level, where risks and hazards have been early identified and addressed.

PUSRI continuously strives to improve K3 Culture in the Company's environment, one of which is through Safety Awareness Card (SAC). SAC is a card used to report potential hazards and K3 violations found in the field to raise awareness and participation of all persons within PT Pusri Palembang in identifying potential hazards and reporting K3 violations. Through this program, the awareness on the importance of K3 culture will grow.

K3 Inspection

K3 inspection is done periodically to identify the existence of unsafe action and unsafe condition, hence corrective action can be taken immediately to prevent work accident and work-related diseases, through:

- a. Periodic examination on the use of PPE according to SK/DIR/122/2011 for all workers including students that are performing activities within the plant area.
- b. Safety Management Walk Through (SMWT) with General Manager and Plant Manager.
- c. Inspection of working environment conditions by K3 representative in all work units.
- d. Feasibility test of official vehicles and forklifts.

K3 briefing

K3 briefing is given periodically to employees, contractors, students, and guests of the company.

K3 Training and Certification

Training and certification of K3 personnel is conducted by referring to the existing Training Need Analysis (TNA) to improve competencies

kompetensi di bidang K3. Pelatihan tidak hanya diikuti oleh karyawan Departemen K3, tetapi juga untuk karyawan Departemen lainnya, termasuk kontraktor yang bekerja di lingkungan PT Pusri dan beberapa instansi pemerintah.

Pelatihan yang telah dilaksanakan antara lain :

- a. Pelatihan dasar – dasar K3 di *confined space*
- b. Pelatihan untuk representatif K3
- c. Pelatihan Pengenalan B3
- d. Pelatihan *Basic Fire Safety*
- e. Pelatihan *Process Safety Management*
- f. Pelatihan *Refreshing K3*
- g. Pelatihan K3 *Scaffolding*
- h. Sertifikasi Ahli K3 Umum
- i. Sertifikasi *Scaffolding Inspector*
- j. Sertifikasi Petugas Proteksi Radiasi

Peningkatan status kesehatan karyawan dan lingkungan kerja melalui :

- a. Pemeriksaan kesehatan berkala dan pemberian rekomendasi kesehatan.
- b. Penyuluhan kesehatan ke seluruh unit kerja secara bergantian.
- c. Pengukuran faktor bahaya di lingkungan kerja dan memberikan rekomendasi hasil pengukuran.
- d. Pemeriksaan hygiene sanitasi makanan, kalorimakanan serta pemasok makanan.
- e. Monitoring pemberantasan nyamuk (*pest control*).
- f. Monitoring kelengkapan isi kotak P3K di tiap unit kerja

Aspek Kesehatan di Lingkungan Kerja

Dalam berupaya mencegah adanya penyakit umum dan penyakit akibat kerja, PUSRI melaksanakan kegiatan promotif dan preventif kesehatan, memantau dan menganalisa kualitas lingkungan kerja, memantau dan menganalisa gizi kerja, dan melaksanakan pengendalian terhadap serangga penular penyakit. Adapun inisiatif pencegahan yang dilakukan antara lain:

1. Mendeteksi awal potensi penyakit umum dan penyakit akibat kerja melalui pemeriksaan kesehatan berkala seluruh karyawan setahun sekali. Secara umum, potensi penyakit yang ditemukan terkait dengan pola hidup dan faktor usia karyawan yang rata-rata berada di atas 40 tahun.
2. Mengukur dan mengevaluasi potensi dampak kebisingan, gas amonia, debu, pencahayaan, kelembaban dan temperatur bagi kesehatan karyawan. Kegiatan ini dilakukan minimal satu kali setahun dan hasilnya berupa rekomendasi perbaikan kepada manajemen.
3. Melakukan pengendalian asupan makanan dan gizi karyawan dengan pemberian nutrisi berupa susu, telur atau roti bagi karyawan lembur dan pada saat turn around pabrik. Pemberian nutrisi juga diberikan kepada karyawan yang bekerja di area yang dianggap rentan terhadap risiko penyakit.

in the field of K3. Training is not only attended by K3 Department's employees, but also employees from other Departments, including contractors working in PT Pusri and several government agencies.

The training that has been carried out, among others:

- a. Basic K3 training in confined space
- b. K3 representatives training
- c. Introduction to B3 Training
- d. Basic Fire Safety Training
- e. Safety Management Process Training
- f. Refreshing K3 Training
- g. K3 Scaffolding Training
- h. Certification of General K3 Expert
- i. Certification of Scaffolding Inspector
- j. Certification of Radiation Protection Officer

Increased employee health status and working environment through:

- a. Regular health checks and health recommendations.
- b. Health counseling to all work units in turn.
- c. Measurement of hazard factors in the work environment and provide recommendations on measurement results.
- d. Examination of food sanitation hygiene, food calories and food suppliers.
- e. Monitoring mosquitoes eradication (*pest control*).
- f. Monitoring the contents of first aid box in each work unit.

Health Aspects in Working Environment

As an attempt to prevent the occurrence of common diseases and occupational diseases, PUSRI carries out health promotion and preventive activities, monitors and analyzes the quality of work environment, monitors and analyzes work nutrition, and carries out control of disease-borne insects. As for prevention initiatives undertaken are among others:

1. Early detection of potencies for common diseases and occupational diseases through periodic health checks of all employees once a year. In general, the potencies for diseases found is related to lifestyle and age factors of employees whose age are above 40 years on average.
2. Measuring and evaluating the potential impact of noise, ammonia gas, dust, lighting, humidity and temperature on employee health. This activity is carried out at least once a year and the results are in the form of improvement recommendations to the management.
3. Control the food and nutrition intake of employees by providing nutrition in the form of milk, eggs or bread for overtime employees and during the turn-around of plants. The provision of nutrition is also given to employees who work in areas that are considered vulnerable to disease risk.

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

- 4. Melakukan pemantauan kebersihan dan kesehatan makanan dari pemasok bagi karyawan.
- 5. Mencegah demam berdarah dan penyakit lain yang ditularkan melalui gigitan nyamuk dengan melakukan pengasapan (*fogging*) di lingkungan pemukiman PUSRI.

Dalam empat tahun terakhir, hasil pemantauan PUSRI pada aspek kesehatan karyawan menunjukkan tren masalah kesehatan yang tidak banyak berubah. Adanya peningkatan lipid dan obesitas (*overweight*) tetap menjadi permasalahan utama kesehatan karyawan. Potensi penyakit lainnya yang dihadapi karyawan adalah darah tinggi, kenaikan gula darah dan asam urat. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan kesehatan utama karyawan timbul dari pola hidup dan asupan makanan yang kurang terkendali.

Selanjutnya, PUSRI secara terus-menerus melakukan serangkaian kegiatan kampanye peduli kesehatan. Sasaran kampanye tidak hanya karyawan, tetapi juga keluarga karyawan dan masyarakat sekitar termasuk kaum muda. Tema kegiatan kampanye bermacam-macam, di antaranya adalah mengenai HIV/AIDS, donor darah, penggunaan obat-obat terlarang, flu burung, dan pola hidup sehat.

Penghargaan K3

Pada tahun 2017, PT Pusri Palembang mendapatkan beberapa penghargaan K3 yakni :

- 1. *Zero Accident Award* dari BPJS Ketenagakerjaan (Peringkat 3 Nasional) 403-2



- 2. *Responsible Care Award* dari *Responsible Care* Indonesia (Kategori Gold)



- 4. Monitor food hygiene and health from suppliers for employees.
- 5. Prevent dengue fever and other diseases transmitted through mosquito bites by fogging in PUSRI neighborhood.

In the past four years, the results of PUSRI's monitoring on employee health aspects show a trend of health problems that have not changed much. An increase in lipids and obesity (*overweight*) remains a major health problem for employees. Other potential diseases faced by employees are high blood pressure, increased blood sugar and gout. These findings indicate that the main health problems of employees arise from lifestyle and uncontrolled food intake.

Furthermore, PUSRI continuously conducts a series of care for health campaign activities. The campaign target is not only employees, but also their families and surrounding communities, including young people. The theme of the campaign activities is varied, including HIV/AIDS, blood donor, the use of illegal drugs, influenza, and healthy lifestyle.

K3 Award

In 2017, PT Pusri Palembang received several K3 awards, namely:

- 1. *Zero Accident Award* from BPJS Employment (3rd Rank of National Level) 403-2

- 2. *Responsible Care Award* from *Responsible Care* Indonesia (Gold Category)

Kepuasan Pelanggan Sebagai Prioritas

PUSRI senantiasa mengutamakan kepuasan pelanggan secara profesional melalui peningkatan standar mutu produk dan pelayanan sesuai dengan prinsip "6 Tepat"; yaitu Tepat Waktu, Tepat Mutu, Tepat Harga, Tepat Jumlah, Tepat Tempat dan Tepat Jenis. Prinsip tersebut mengacu pada Surat Direktur Komersil nomor 82/H000. OT/2017 tanggal 22 Juni 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Penjualan Pupuk Subsidi dan Komersil PT Pusri Palembang.

Adapun pengertian "6 Tepat" tersebut adalah:

1. Tepat Jumlah
 - a. Memenuhi alokasi kebutuhan pupuk bersubsidi sesuai SK Menteri Pertanian yang berlaku.
 - b. Memenuhi ketentuan stok sesuai Peraturan Menteri Pertanian yang berlaku.
 - c. Melakukan distribusi pupuk ke Lini II/III sesuai dengan kebutuhan dengan mengoptimalkan fungsi sarana distribusi (ekspediter dan kapal) dan memperhatikan stok & alokasi masing-masing wilayah
 - d. Melakukan perencanaan & evaluasi pengadaan melalui rapat koordinasi minimal 1 bulan sekali atau sesuai kebutuhan.
2. Tepat Tempat
 - a. Pendistribusian pupuk sesuai dengan wilayah kerja pertanian yang telah ditetapkan per produsen pupuk.
 - b. Tersedianya kios pengecer resmi di sentra lokasi pertanian.
 - c. Menyiapkan sarana gudang sesuai kebutuhan di Kabupaten.
3. Tepat Jenis
 - a. Pendistribusian pupuk ke wilayah kerja masing-masing produsen sesuai jumlah per jenis pupuk yang telah ditetapkan dalam SK Menteri Pertanian yang berlaku.
 - b. Melakukan kawalan teknologi agar petani melaksanakan pemupukan berimbang.
4. Tepat Harga

Harga jual di tingkat pengecer sesuai dengan HET
5. Tepat Mutu
 - a. Pengawasan terhadap mutu pupuk sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam ISO 9001 dan Standar Nasional Indonesia (SNI).
 - b. Pelaksanaan uji mutu oleh Surveyor, baik untuk pupuk produksi sendiri dan impor di setiap Lini.
6. Tepat Waktu
 - a. Tersedianya pupuk di Lini IV pengecer saat dibutuhkan oleh petani.
 - b. One day service dalam pelayanan publik.

Untuk mewujudkan kepuasan pelanggan, pada tahun 2017, Perusahaan kembali menyusun beberapa program pelayanan terhadap pelanggan, serta melakukan kegiatan berupa penilaian terhadap kepuasan pelanggan sebagai tolak ukur keberhasilan program yang telah dilakukan Perusahaan. Adapun program dan kegiatan yang dilakukan Perusahaan selama tahun 2017, adalah sebagai berikut:

Customer Satisfaction As A Priority

PUSRI always prioritizes customer satisfaction professionally through product and service quality standard improvement according to 6 (six) Correct principles, which are Correct Time, Correct Quality, Correct Price, Correct Amount, Correct Place and Correct Type. The Principle refers to the Director of Commercial Letter No. 82/H000. OT/2017 dated June 22, 2017 about Minimum Service Standards of Subsidized and Commercial Fertilizer Sales of PT Pusri Palembang.

The definition of "6 Correct" is:

1. Correct Amount
 - a. Meet the allocation of subsidized fertilizer demand according to the applicable Minister of Agriculture Decree.
 - b. Fulfill the provisions of stock according to the applicable Minister of Agriculture Regulation.
 - c. Distribution of fertilizer to Line II/III in accordance with the needs by optimizing the function of distribution facilities (expedition and ship) and pay attention to the stock & allocation of each region.
 - d. Conduct planning & evaluation of procurement through coordination meeting at least once a month or as needed.
2. Correct Place
 - a. Distribution of fertilizers in accordance with established agricultural work areas per fertilizer manufacturer.
 - b. Availability of authorized retailer kiosk in agricultural location center.
 - c. Prepare warehouse facilities as needed in the Regency.
3. Correct Type
 - a. Distribution of fertilizer to the work area of each manufacturer according to the number of per type of fertilizer that has been specified in the applicable Minister of Agriculture Decree.
 - a. Conducting technological controls for farmers to implement balanced fertilization.
4. Correct Price

Selling price at retailer level corresponds to HET
5. Correct Quality
 - a. Supervision on the quality of fertilizer in accordance with the provisions contained in ISO 9001 and Indonesian National Standard (SNI).
 - b. Implementation of quality test by Surveyor, both for own production and import fertilizer in each Line.
6. Correct Time
 - a. The availability of fertilizer in Line IV retailers when needed by farmers.
 - b. One day service in public service.

In order to realize customer satisfaction, in 2017 the Company re-arranged several service programs to customers, and conducted activities in the form of assessment of customer satisfaction as a success measure of the success of programs that have been done by the Company. The Company's programs and activities throughout 2017 are as follows:

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

Kegiatan Pelayanan Pelanggan

Dalam menciptakan dan membangun komunikasi dua arah antara PUSRI dengan pelanggan dan sekaligus untuk meningkatkan mutu layanan kepada pelanggan, PUSRI menyediakan fasilitas bagi pelanggan untuk membangun komunikasi, yaitu:

- a. *Customer Call* :
 - Telepon bebas pulsa di nomor 0800 12 000 11 (Halo Pusri)
- b. *Customer Correspondency*
 - Email : niaga@pusri.co.id
 - Alamat surat:

Customer Service Activities

In creating and building a two-way communication between PUSRI and customers, and simultaneously to improve the quality of customer service, PUSRI provides facilities for customers to communicate, namely:

- a. *Customer Call*:
 - Toll free on 0800 12 000 11 (Halo Pusri)
- b. *Customer Correspondency*
 - Email: niaga@pusri.co.id
 - Mailing address:

Manager Perencanaan & Pengendalian Pemasaran
Manager of Marketing Planning & Control
Divisi Distribusi & Pemasaran | Distribution & Marketing Division
Lantai V Kantor Pusat | 5th floor of Head Office of
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Jl. Mayor Zen, Sei Selayur, Kalidoni Palembang 30118

Sepanjang tahun 2017, Perusahaan menerima respon dari sarana layanan pelanggan sebanyak 172 respon, dengan jumlah:

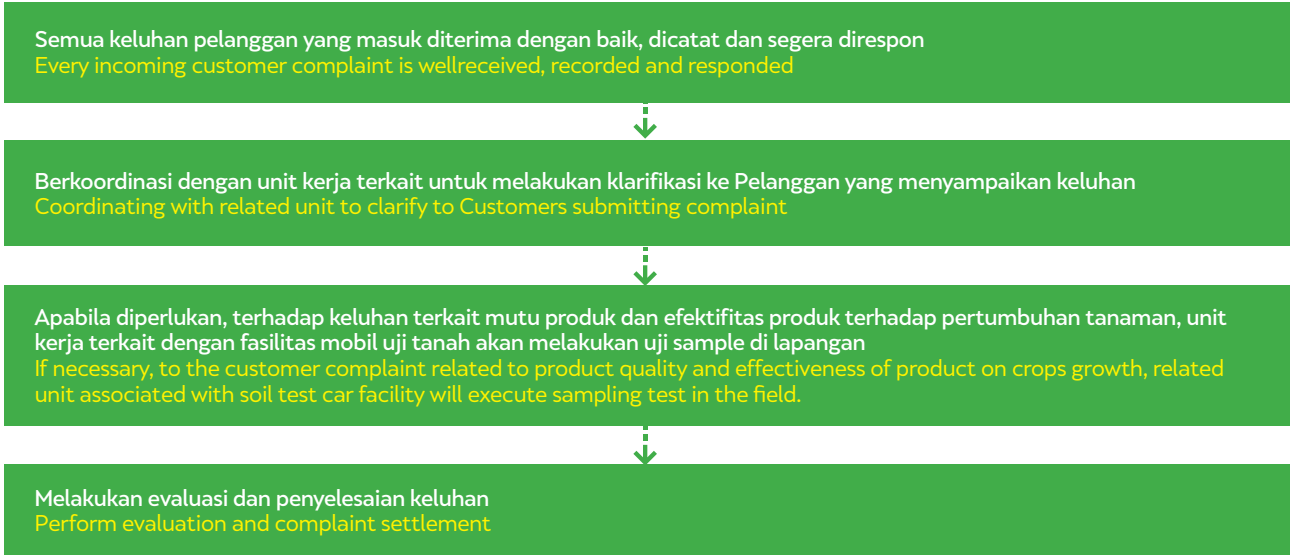
- Via telepon bebas pulsa : 167 respon terbanyak, menanyakan perihal kualitas pupuk, perihal prosedur penebusan, penyaluran atau penjualan pupuk, perihal harga pupuk dan perihal informasi magang dan rekrutmen
- Via email pelanggan: 5 (lima) respon terbanyak, menanyakan perihal proses penebusan pupuk bersubsidi

Selain itu, Perusahaan juga telah menyusun mekanisme dalam menyelesaikan keluhan pelanggan, dalam rangka memberikan pelayanan terhadap apa yang dibutuhkan oleh Pelanggan, yakni sebagai mana terlampir di bawah ini:

Throughout 2017, the Company received responses from customer service facilities totaling 172 responses, with the number of:

- Via toll-free: 167 responses, mostly asking about the quality of fertilizer, about redemption procedures, distribution or sales of fertilizer, fertilizer prices and information on apprenticeship and recruitment
- Via customer email: 5 (five) responses, mostly asking about the process of redemption of subsidized fertilizer

In addition, the Company has also established a mechanism to resolve customer complaints, in order to provide services to Customer's requirements as follows:



c. *Customer Visit & Promotion*

- Kunjungan langsung ke pelanggan dimaksudkan untuk mengetahui potensi kebutuhan pupuk perusahaan perkebunan dan *feedback* perusahaan tersebut terhadap penggunaan produk dari PUSRI sebelumnya, adapun customer visit tahun 2017 di beberapa perusahaan sebagai berikut:

c. *Customer Visit & Promotion*

- Direct visit to customers is intended to identify the potential needs of fertilizer plantation companies and the feedback from such companies regarding the use of previous products from PUSRI, as for customer visit in 2017 to several companies is as follows:

| No | Nama Perusahaan Company Name | Wilayah Area | Tanggal Date |
|----|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 1 | PT. Darmex Group | Jakarta | 24 Maret 2017 March 24, 2017 |
| 2 | PT. Sugar Group Company | Jakarta | 24 Maret 2017 March 24, 2017 |
| 3 | PT Nusantara Tropical Farm | Lampung Timur North Lampung | 31 Maret 2017 March, 31 2017 |
| 4 | PT Palm Lampung Persada | Lampung | 31 Maret 2017 March, 31 2017 |
| 5 | PT Sentana Adidaya Pratama | Sumatera Utara North Sumatera | 14 April 2017 April 14, 2017 |
| 6 | PT Perkebunan Nusantara IV | Sumatera Utara North Sumatera | 14 April 2017 April 14, 2017 |

- Kegiatan promosi, sosialisasi dan temu pelanggan merupakan salah satu bentuk komitmen dan perhatian PT Pusri Palembang terhadap pelanggan yang selama ini telah setia menggunakan produk pupuk PUSRI sekaligus sebagai sarana promosi dan sosialisasi PUSRI untuk produk retail dan produk inovasi. Para peserta kegiatan temu pelanggan terdiri dari beberapa golongan yaitu distributor, pengecer, petani/kelompok tani, industri dan perkebunan. Dalam kegiatan ini dilakukan sharing, diskusi tanya jawab, dan sebagai media konsumen PUSRI untuk menyampaikan keluhan, aspirasi dan harapannya secara langsung kepada PUSRI.

- Promotion, socialization and customer meeting activities are one form of PT PUSRI Palembang’s commitment and attention to customers who have been faithfully using PUSRI fertilizer products as well as a means of PUSRI’s promotion and socialization for retail products and innovation products. Participants of customer meeting consist of several groups, namely distributors, retailers, farmers/farmer groups, industry and plantations. In this activity, sharing as well as discussion of question and answer is done, and also as a media for customers of PUSRI to deliver complaints, aspirations and expectations directly to PUSRI.

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
 SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

 REKAPITULASI KEGIATAN PROMOSI, SOSILIASASI DAN TEMU PELANGGAN TAHUN 2017
 RECAPITULATION OF PROMOTION, SOCIALIZATION AND CUSTOMER MEETINGS ACTIVITIES IN 2017

| No | Nama Kegiatan Activity Name | Tempat Pelaksanaan Location | Waktu Pelaksanaan Date |
|----|---|---|--|
| 1 | Sosialisasi Produk Retail (Pelatihan Aslap PPK Distributor) Retail Products Socialization (KDP Aslap Distributor Training) | Universitas Bengkulu Bengkulu University | 28 Januari 2017 January 28, 2017 |
| 2 | Sosialisasi Produk Retail (Pelatihan Aslap PPK Distributor) Retail Products Socialization (KDP Aslap Distributor Training) | Lampung | Februari 2017 February 2017 |
| 3 | Sosialisasi Produk Retail (Pelatihan Aslap PPK Distributor) Retail Products Socialization (KDP Aslap Distributor Training) | Semarang | Februari 2017 February 2017 |
| 4 | Sosialisasi Produk Retail (Pelatihan Aslap PPK Distributor) Retail Products Socialization (KDP Aslap Distributor Training) | Yogyakarta | Februari 2017 February 2017 |
| 5 | AGRINEX EXPO 2017 | JCC, Jakarta | 31 Maret - 02 April 2017 March 31 - April 2, 2017 |
| 6 | Temu Distributor Distributor Gathering | Pontianak | 31 Maret 2017 March 31, 2017 |
| 7 | Temu Distributor Distributor Gathering | Semarang | 11 April 2017 April 11, 2017 |
| 8 | ICEPO 2017 | Jakarta | 11 - 13 April 2017 April 11-13, 2017 |
| 9 | PENAS KTNA 2017 | Banda Aceh | 6-11 Mei 2017 May 6-11, 2017 |
| 10 | Temu Distributor Distributor Gathering | Yogyakarta | 26 Mei 2017 May 26, 2017 |
| 11 | Sosialisasi Produk Retail (PKBL) Retail Products Socialization (PKBL) | Muara Sugihan, Muara padang, Tanjung Lago | 23 - 26 Mei 2017 May 23-26, 2017 |
| 12 | UNS EXPO | Kampus UNS Solo UNS Solo College | 12-14 Juli 2017 July 12-14, 2017 |
| 13 | SAROPADAN EXPO 2017 | Temanggung, Jawa Tengah Temanggung, Central Java | 13-17 Juli 2017 July 13-17, 2017 |
| 14 | PTKS 2017 | Best Western, Solo | 18-20 Juli 2017 July 18-20, 2017 |
| 15 | Forum Human Capital Indonesia Human Capital Indonesia Forum | GPS Pusri, Palembang | 21 Juli 2017 July 21, 2017 |
| 16 | Farm Field Day | Metro, Lampung | 29 Juli 2017 July 29, 2017 |
| 17 | Bonn Challenge | Griya Agung, Palembang | 08 Mei 2017 May 8, 2017 |
| 18 | KTNA EXPO III | Jogja Expo Center | 22-24 Sept 2017 September 22-24, 2017 |
| 19 | Panen Raya Demplot PSP – UNSRI Demplot PSP Harvest – UNSRI | Pemulutan – SUMSEL Pemulutan – South Sumatera | 21 September 2017 September 21, 2017 |
| 20 | Launching Mantri Tani | Klaten - Jawa Tengah Klaten – Central Java | 29 Agustus 2017 August 29, 2017 |
| 21 | Pembukaan Pusrimart GPP Klaten Pusrimart GPP Klaten Opening | Klaten - Jawa Tengah Klaten – Central Java | 29 Agustus 2017 August 29, 2017 |
| 22 | Panen Demplot Mandiri PSP Demplot Mandiri PSP Harvest | Klaten - Jawa Tengah Klaten – Central Java | 15 September 2017 September 15, 2017 |
| 23 | Panen Demplot Mandiri PSP Demplot Mandiri PSP Harvest | Musi Rawas – Sumsel Musi Rawas – South Sumatera | 28 September 2017 September 28, 2017 |
| 24 | ASEAN MARKETING SUMMIT | JCC, Jakarta | 07 September 2017 September 7, 2017 |
| 25 | SKP & Promosi Retail ke Dist & Kios SKP & Retail Promotion to Dist & Kiosk | Seluruh Rayon PUSRI All PUSRI Rayon | Agustus-September 2017 August-September 2017 |
| 26 | Pameran Hari Tani 2017 Farmers Day Exhibition 2017 | Semarang | 23 - 24 Sept 2017 September 23-24, 2017 |

REKAPITULASI KEGIATAN PROMOSI, SOSIALISASI DAN TEMU PELANGGAN TAHUN 2017
 RECAPITULATION OF PROMOTION, SOCIALIZATION AND CUSTOMER MEETINGS ACTIVITIES IN 2017

| No | Nama Kegiatan Activity Name | Tempat Pelaksanaan Location | Waktu Pelaksanaan Date |
|----|---|--|---|
| 27 | Launching Produk Retail Retail Products Launching | Boyolali, Jawa Tengah Boyolali, Central Java | 14 Oktober 2017 October 14, 2017 |
| 28 | PKBL -- Temu Pelanggan PKBL – Customer Gathering | Sumsel South Sumatera | 14 Oktober 2017 October 14, 2017 |
| 29 | Pameran Replanting Kelapa Sawit Palm Oil Replanting Exhibition | Sungai Lilin, Sumsel Lilin River, South Sumatera | 13 Oktober 2017 October 13, 2017 |
| 30 | Pameran UNSRI - Seminar Pengembangan Lahan Suboptimal UNSRI Exhibition - Suboptimal Land Development Seminar | Palembang, Sumsel Palembang, South Sumatera | 19 - 20 Oktober 2017 October 19-20, 2017 |
| 31 | Pameran Hari Pangan Sedunia World Food Day Expo | Kalimantan Barat West Kalimantan | 19 - 22 Oktober 2017 October 19-22, 2017 |
| 32 | Wplace Expo | Jakarta | 18 - 20 Oktober 2017 October 18-20, 2017 |
| 33 | PKBL -- Temu Pelanggan PKBL – Customer Gathering | Kec. Lalan, Kab. Banyuasin Lalan District, Banyuasin Regency | 24 Oktober 2017 October 24, 2017 |
| 34 | PKBL -- Temu Pelanggan PKBL – Customer Gathering | Bengkulu | 24 Oktober 2017 October 24, 2017 |
| 35 | PKBL -- Temu Pelanggan PKBL – Customer Gathering | Lampung | 26-Okt-17 October 26, 2017 |
| 36 | Temu Kelompok Tani -- Kab. Lahat Farmer Group Meeting – Lahat Regency | Kota Agung -- Kab. Lahat Kota Agung – Lahat Regency | 20-Nop-17 November 20, 2017 |
| 37 | Pameran Replanting Kelapa Sawit Palm Oil Replanting Exhibition | Serdang Bedagai -- Sumatera Utara Serdang Bedagai – North Sumatera | 27-Nop-17 November 27, 2017 |
| 38 | Sosialisasi & Pameran Produk Inovasi Product Innovation Socialization & Exhibition | Tanggamus, Lampung | 25 Nov 2017 November 25, 2017 |
| 39 | Farm Field Day | Kab. Sleman, DIY Sleman Regency, Yogyakarta | 19-Okt-17 October 19, 2017 |
| 40 | Pameran Balai Penelitian Tanah Soil Research Institute Exhibition | Bogor, Jawa Barat Bogor, West Java | 04 -07 Desember 2017 December 4-7, 2017 |
| 41 | Farm Field Day | Desa Sukajaya, Kotabumi Utara, Lamp Utara Sukajaya Village, North Kotabumi, North Lampung | 07-Des-17 December 7, 2017 |
| 42 | Gathering Mitra Organik Tahun 2017 Organic Partner Gathering of 2017 | Hotel Peninsula, Palembang Peninsula Hotel, Palembang | 14-Des-17 December 14, 2017 |
| 43 | PKBL -- Temu Pelanggan PKBL – Customer Gathering | Air Sugihan & Upang (Kab. OKI & Banyuasin) Air Sugihan & Upang (OKI & Banyuasin Regency) | 20-Des-17 December 20, 2017 |
| 44 | PKBL -- Temu Pelanggan PKBL – Customer Gathering | Kec Belitang, Kab. OKU Timur Belitang District, East OKU Regency | 20-Des-17 December 20, 2017 |

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

Survei Pelanggan Tahun 2017

Kepuasan pelanggan pada akhirnya menciptakan kesetiaan dan loyalitas pelanggan kepada Perusahaan yang memberikan pelayanan dengan kualitas memuaskan. Pelanggan yang telah mencapai kepuasan sangat memungkinkan untuk memberitahukan kepada pelanggan lainnya tentang pengalaman yang mereka dapatkan atas produk dan layanan yang di berikan oleh Perusahaan. Terciptanya kepuasan pelanggan memberikan manfaat di antaranya hubungan perusahaan dengan pelanggannya menjadi harmonis, memberikan dasar yang baik bagi pembelian ulang dan terciptanya loyalitas pelanggan.

Berdasarkan survei pelanggan tahun 2017 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Kepuasan Pelanggan
Dari serangkaian hasil survei tersebut dapat disimpulkan bahwa pelanggan PUSRI merasa "sangat puas" terhadap produk yang telah dihasilkan PUSRI sepanjang 2017.
- b. Loyalitas Pelanggan
Dari serangkaian survei yang telah dilakukan terhadap loyalitas pelanggan PUSRI, dapat disimpulkan bahwa di tengah persaingan yang cukup ketat, PUSRI masih memiliki pangsa pasar yang cukup loyal terhadap produk-produk yang telah dihasilkan.

Customer Survey in 2017

Customer satisfaction ultimately creates customer fidelity and loyalty to the Company that provides satisfactory quality service. Customers who have achieved satisfaction are very likely to notify other customers about their experience of products and services provided by the Company. The creation of customer satisfaction provides benefits such as harmonious relationships of the company with its customers, providing a good basis for repeat purchase and the creation of customer loyalty.

Based on the 2017 customer survey, the following results were obtained:

- a. Customer satisfaction
From the result of a series of surveys, it can be concluded that PUSRI's customers feel "very satisfied" with the products that PUSRI have been produced throughout 2017.
- b. Customer Loyalty
From a series of surveys that have been carried out toward PUSRI's customer loyalty, it can be concluded that in the midst of intense competition, PUSRI still has a loyal market share for the products that have been produced.

INDEKS GRI STANDARDS

GRI STANDARDS INDEX

| | PENGUNGKAPAN UMUM GENERAL DISCLOSURE | Hlm Page |
|--------------|--|-------------|
| Pengungkapan | PROFIL ORGANISASI ORGANIZATION PROFILE | |
| 102-1 | Nama perusahaan Company name | 19, 20, 21 |
| 102-2 | Kegiatan, Merek, produk, dan jasa Activities, Brands, products and services | 21, 23 |
| 102-3 | Lokasi kantor pusat Location of head office | 19 |
| 102-4 | Lokasi operasi Location of operations | 52 |
| 102-5 | Kepemilikan dan bentuk hukum Ownership and legal form | 19 |
| 102-6 | Pasar yang dilayani Market served | 52 |
| 102-7 | Skala organisasi Organization scale | 45 |
| 102-8 | Informasi mengenai karyawan Information about employees | 19 |
| 102-9 | Rantai pasokan Supply chain | 46 |
| 102-10 | Perubahan signifikan pada organisasi dan rantai pasokannya Significant changes to the organization and its supply chain | 47 |
| 102-11 | Pendekatan atau prinsip pencegahan Preventive approach or principle | 47 |
| 102-12 | Inisiatif eksternal External initiatives | 48, 50 |
| 102-13 | Keanggotaan asosiasi Association membership | 53 |
| | STRATEGI STRATEGY | |
| 102-14 | Pernyataan dari pembuat keputusan senior Statements from senior decision maker | 13 |
| | ETIKA DAN INTEGRITAS ETHICS AND INTEGRITY | |
| 102-16 | Nilai, prinsip, standar, dan norma perilaku Values, principles, standards and code of conduct | 30, 63 |
| | TATA KELOLA GOVERNANCE | |
| 102-18 | Struktur tata kelola Governance structure | 57 |
| | KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN STAKEHOLDERS ENGAGEMENT | |
| 102-40 | Daftar kelompok pemangku kepentingan List of groups of stakeholders | 12 |
| 102-41 | Perjanjian perundingan kolektif Collective labor agreement | 47, 111 |
| 102-42 | Mengidentifikasi dan memilih pemangku kepentingan Identify and select stakeholders | 12 |
| 102-43 | Pendekatan terhadap keterlibatan pemangku kepentingan Approach to stakeholders engagement | 12 |
| 102-44 | Topik utama dan masalah yang dikemukakan Main topics and issues raised | 12 |

INDEKS GRI STANDARDS
 GRI STANDARDS INDEX

| | PENGUNGKAPAN UMUM GENERAL DISCLOSURE | Hlm Page |
|--|--|-------------|
| PRAKTIK PELAPORAN REPORTING PRACTICES | | |
| 102-45 | Entitas yang termasuk dalam laporan keuangan dikonsolidasi Entities included in the consolidated financial statement | 6 |
| 102-46 | Menetapkan isi laporan dan batasan topik Determine report contents and topic boundaries | 8, 9 |
| 102-47 | Daftar topik material List of material topics | 9 |
| 102-48 | Penyajian kembali informasi Restatement of information | 7 |
| 102-49 | Perubahan dalam pelaporan Changes in reporting | 7, 9 |
| 102-50 | Periode pelaporan Reporting period | 6 |
| 102-51 | Tanggal laporan terbaru Date of latest report | 6 |
| 102-52 | Siklus pelaporan Reporting cycle | 6 |
| 102-53 | Titik kontak untuk pertanyaan mengenai laporan Contacts for questions about reports | 10 |
| 102-54 | Klaim bahwa pelaporan sesuai dengan Standar GRI Claim that reporting conforms with GRI Standards | 7 |
| 102-55 | Indeks isi GRI GRI content index | 7 |
| 102-56 | Assurance oleh pihak eksternal Assurance by external parties | 7 |
| TOPIK EKONOMI ECONOMY TOPIC | | |
| KINERJA EKONOMI ECONOMIC PERFORMANCE | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and boundaries | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 71, 73 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | 73, 76 |
| 201-1 | Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value generated and distributed | 78 |
| 201-3 | Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya Obligations of defined benefit pension plan and other pension plans | 79 |
| DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG INDIRECT ECONOMIC IMPACTS | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and boundaries | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 71, 83, 86 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | 83, 86 |
| 203-1 | Investasi infrastruktur dan dukungan layanan Infrastructure investment and service support | 82 |

| | PENGUNGKAPAN UMUM GENERAL DISCLOSURE | Hlm Page |
|---|---|-------------|
| TOPIK LINGKUNGAN ENVIRONMENT TOPIC | | |
| MATERIAL MATERIAL | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and limitations | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 95, 96 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | 96, 98 |
| 301-1 | Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume Material used is based on weight or volume | 97 |
| ENERGI ENERGY | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and boundaries | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 95, 96 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | 96, 98 |
| 302-1 | Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption in organization | 97, 102 |
| 302-4 | Pengurangan konsumsi energi Reduction of energy consumption | 97, 98 |
| AIR WATER | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and boundaries | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 95, 96 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | 96, 99 |
| 303-1 | Pengambilan air berdasarkan sumber Water collection by source | 102 |
| 303-3 | Daur ulang dan penggunaan air kembali Recycling and reuse of water | 99 |
| EMISI EMISSION | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and boundaries | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 95, 96 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | 96, 100 |
| 305-5 | Pengurangan emisi gas rumah kaca Reduction of greenhouse gas emission | 100 |
| EFLUEN DAN LIMBAH EFLUENCE AND WASTE | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and boundaries | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 95, 96 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | 96, 101 |
| 306-2 | Limbah berdasarkan jenis dan metode pembuangan Waste by type and disposal method | 101, 102 |

INDEKS GRI STANDARDS
GRI STANDARDS INDEX

| PENGUNGKAPAN UMUM GENERAL DISCLOSURE | | Hlm Page |
|---|---|-------------|
| TOPIK SOSIAL SOCIAL TOPIC | | |
| KEPEGAWAIAN EMPLOYMENT | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and boundaries | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 107 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | 107 |
| 401-1 | Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan Recruitment of new employee and employee turnover | 107, 108 |
| 401-2 | Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu Allowances for full-time employees not provided to temporary or part-time employees | 110, 116 |
| 401-3 | Cuti melahirkan Maternity Leave | 117 |
| KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and boundaries | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 107, 120 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | |
| 403-1 | Perwakilan pekerja dalam komite resmi gabungan manajemen-pekerja untuk kesehatan dan keselamatan Employees' representatives in the official joint committee of employee-management for health and safety | 122 |
| 403-2 | Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja Occupation accidents and diseases | 126 |
| PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TRAINING AND EDUCATION | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and boundaries | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 107 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | |
| 404-2 | Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan Program to improve employee skills and transition assistance programs | 112, 118 |
| 404-3 | Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees receiving routine review on career performance and development | 115, 116 |
| MASYARAKAT LOKAL LOCAL COMMUNITY | | |
| 103-1 | Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of material topics and boundaries | 9 |
| 103-2 | Pendekatan manajemen dan komponennya Management approach and its components | 107 |
| 103-3 | Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of management approach | 83, 86 |
| 413-1 | Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal Operations by involving local community | 82 |

LEMBAR UMPAN BALIK

FEEDBACK SHEET

Terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan membaca Laporan Keberlanjutan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 2017. Guna meningkatkan isi Laporan Keberlanjutan pada tahun-tahun mendatang, kami berharap Bapak/Ibu/Saudara bersedia untuk mengisi Lembar Umpan Balik ini dengan melingkari salah satu jawaban dan mengisi titik-titik yang tersedia, kemudian mengirimkannya kepada kami.

We would like to thank you for reading PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 2017 Sustainability Report. In order to improve the contents of Sustainability Report in upcoming years, we sincerely hope that you are willing to fill out this Feedback Sheet by circling one of the available options and fill in the dots, then send it to us.

Laporan Keberlanjutan ini sudah memberikan informasi yang jelas mengenai kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang:

- a. Setuju b. Tidak Setuju c. Tidak tahu

This Sustainability Report has provided clear information about the economic, social and environmental performance of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang:

- a. Agree b. Disagree c. Don't know

Laporan Keberlanjutan ini sudah memberikan informasi yang jelas mengenai pemenuhan tanggung jawab sosial dan lingkungan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang:

- a. Setuju b. Tidak Setuju c. Tidak tahu

This Sustainability Report has provided clear information regarding the fulfillment of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang's social and environmental responsibilities:

- b. Agree b. Disagree c. Don't know

Materi dan data dalam Laporan Keberlanjutan ini mudah dimengerti dan dipahami:

- a. Setuju b. Tidak Setuju c. Tidak tahu

The material and data in this Sustainability Report are easy to understand and comprehend:

- a. Agree b. Disagree c. Don't know

Materi dan data dalam Laporan Keberlanjutan ini sudah cukup lengkap:

- a. Setuju b. Tidak Setuju c. Tidak tahu

The material and data in this Sustainability Report are complete:

- a. Agree b. Disagree c. Don't know

Apakah desain, tata letak, grafis dan foto-foto dalam Laporan Keberlanjutan ini sudah bagus?

- a. Sudah bagus b. Belum bagus c. Tidak tahu

Are the design, layout, graphics and photographs in this Sustainability Report satisfactory?

- a. Yes b. Not yet c. Don't know

Informasi apa yang paling bermanfaat dari Laporan Keberlanjutan ini?

.....

What is the most useful information in this Sustainability Report?

.....

Informasi apa yang dinilai kurang bermanfaat dari Laporan Keberlanjutan ini?

.....

What is the less useful information in this Sustainability Report?

.....

Informasi apa yang dinilai masih kurang dari Laporan Keberlanjutan ini dan perlu ditambahkan pada Laporan Keberlanjutan mendatang?

.....

What information is lacking from this Sustainability Report and needs to be added to the upcoming Sustainability Report?

.....

LEMBAR UMPAN BALIK
FEEDBACK SHEET

Identitas Pengirim :
Nama :
Email :

Identifikasi menurut kategori pemangku kepentingan:

- a. Pelanggan
- b. Pemegang Saham dan Investor
- c. Karyawan
- d. Pemerintah
- e. Mitra Kerja
- f. Media Massa
- g. Masyarakat
- h. Lain-lain, sebutkan.....

Mohon formulir ini dikirimkan kembali ke:

Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Jl. Mayor Zen, Palembang
30118 – Indonesia, Telp. +62-(711)-712222, 712111,
Fax. +62-(711)-712100, 712020,

atau dapat pula menghubungi Kantor Perwakilan Jakarta:
Jl. Taman Anggrek, Kemanggisan Jaya, Jakarta 11480-Indonesia
Telp. +62-(21)-5481208, Fax. +62-(21)-5305281, 5480607.
Website : www.pusri.co.id
Email : info@pusri.co.id

Sender Identity:
Name:
Email:

Identification according to stakeholder categories:

- a. Customer
- b. Shareholder and Investor
- c. Employee
- d. Government
- e. Business Partner
- f. Mass media
- g. Community
- h. Others, mention

Please send this form back to:

Corporate Secretary & Governanace
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Jl. Mayor Zen, Palembang
30118 - Indonesia, Tel. +62-(711)-712222, 712111,
Fax. + 62-(711)-712100, 712020,

or you may also contact Jakarta Representative Office:
Jl. Taman Anggrek, Kemanggisan Jaya, Jakarta 11480
- Indonesia Tel. + 62-(21)-5481208, Fax. + 62-(21)-5305281,
5480607.
Website: www.pusri.co.id
Email: info@pusri.co.id

2017

Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report



**PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Kantor Pusat

Jl. Mayor Zen, Palembang 30118 - INDONESIA

Tel. 62-(711)-712222, 712111

Fax. 62-(711)-712100, 712020

