

2023
LAPORAN KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY REPORT

**Advancing
Sustainability**
Prioritas Pada Keberlanjutan

PENJELASAN TEMA

Theme Explanation

ADVANCING SUSTAINABILITY

Prioritas Pada Keberlanjutan

Pusri berkomitmen pada manajemen sumber daya yang bertanggung jawab, pengurangan emisi, pengelolaan limbah, dan perlindungan keanekaragaman hayati. Ini mencerminkan upaya perusahaan untuk mengurangi jejak lingkungan.

Dengan temaini, Pusri berusaha menunjukkan bagaimana keberlanjutan bukan hanya sebuah inisiatif jangka pendek, tetapi bagian integral dari strategi perusahaan untuk pertumbuhan dan kesejahteraan jangka panjang. Laporan tersebut akan menguraikan langkah-langkah konkret yang telah diambil perusahaan selama tahun buku 2023 untuk mencapai tujuan-tujuan ini.

Pusri is dedicated to sustainable resource management, waste management, emission reduction, and biodiversity preservation. This illustrates the company's attempts to lessen its impact on the environment.

With this theme, Pusri seeks to show how sustainability is not just a short-term initiative but an integral part of the company's strategy for long-term growth and prosperity. This report details the specific actions the company took in the fiscal year 2023 to accomplish these objectives.



DAFTAR ISI

Table of Content

IKHTISAR KINERJA PERUSAHAAN COMPANY PERFORMANCE OVERVIEW		Nilai Utama Perusahaan [GRI 2-23] The Company's Main Values [GRI 2-23]	31
Ikhtisar Kinerja Aspek Ekonomi [OJK B.1] Overview of Economic Aspect Performance [OJK B.1]	06	Struktur Grup Perusahaan [OJK C.3.C] Company Group Structure [OJK C.3.C]	33
Ikhtisar Kinerja Aspek Lingkungan [OJK B.2] Overview of Environmental Aspect Performance [OJK B.2]	08	Struktur Organisasi Organizational Structure	34
Ikhtisar Kinerja Aspek Sosial [OJK B.3] Overview of Social Aspect Performance [OJK B.3]	09	Informasi tentang Karyawan [OJK C.3.b] Human Resources [OJK C.3.b]	36
PENJELASAN DIREKSI [OJK D.1] DIRECTORS' EXPLANATION [OJK D.1]	10	Kepemilikan Saham [GRI 2-1] [[OJK C.3.C] Shareholder [GRI 2-1] [[OJK C.3.C]	40
Kebijakan Untuk Merespon Tantangan Dalam Pemenuhan Strategi Keberlanjutan [OJK A.1, D.1.a] [GRI 2-22] Policies to Respond to Challenges in Fulfilling Sustainability Strategies [OJK A.1, D.1.a] [GRI 2-22]	11	Daftar Entitas Anak dan Asosiasi [GRI 2-2] List of Subsidiaries and Associations [GRI 2-2]	41
Penerapan Keuangan Keberlanjutan [OJK D.1.b] Application of Sustainability Finance [OJK D.1.b]	12	Entitas Anak Subsidiaries	41
Strategi Pencapaian Target [OJK D.1.c] Target Achievement Strategy [OJK D.1.c]	13	Entitas Asosiasi Associated Entities	41
Penanggung Jawab Penerapan Keuangan Keberlanjutan [OJK E.1] Person Responsible for Implementing Sustainable Finance [OJK E.1]	14	Skala Organisasi [GRI 2-6], [OJK C.3] Organization Scale [GRI 2-6], [OJK C.3]	42
Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Keberlanjutan [OJK E.2] Competency Development Related to Sustainability Finance [OJK E.2]	15	Rantai Pasokan [GRI 2-6, 204-1] Supply Chain [GRI 2-6, 204-1]	43
Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Keberlanjutan [OJK E.3], [GRI 2-25] Risk Assessment of the Implementation of Sustainable Finance [OJK E.3], [GRI 2-25]	16	Perubahan Signifikan pada Organisasi dan Rantai Pasokan [GRI 2-6] [OJK C.6] Significant Changes to Organizations and Supply Chains [GRI 2-6] [OJK C.6]	44
Hubungan Dengan Pemangku Kepentingan [OJK E.4], [GRI 2-26] Relationships With Stakeholders [OJK E.4], [GRI 2-26]	16	Inisiatif Eksternal External Initiatives	44
Permasalahan Terhadap Penerapan Keuangan Keberlanjutan [OJK E.5] Problems with the Implementation of Sustainable Finance [OJK E.5]	20	Penghargaan dan Sertifikasi Awards and Certifications	45
Identitas Perusahaan Corporate Identity	22	Sertifikasi Certification	53
Entitas Anak dan Asosiasi Subsidiaries and Associations	23	Keanggotaan dalam Asosiasi [GRI 2-28] [OJK C.5] Membership in Associations [GRI 2-28] [OJK C.5]	55
Kantor Pusat [OJK C.2] Head Office [OJK C.2]	23	TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK Good Corporate Governance	56
Informasi Tentang Perubahan Nama Dan/Atau Status Badan Hukum [GRI 2-1] [OJK C.6] Information Regarding Changes In Name And/Or Legal Entity Status [GRI 2-1] [OJK C.6]	24	Dasar Hukum Penerapan GCG LEGAL BASIS OF APPLICATION GCG	57
Produk dan Jasa [GRI 2-6] [OJK C.4] PRODUCTS AND SERVICES [GRI 2-6] [OJK C.4]	25	Tujuan Penerapan GCG Goals of GCG Implementation	59
Informasi Produk [GRI 417-1, 417-2] Product Information [GRI 417-1, 417-2]	27	Struktur Tata Kelola [GRI 2-9, 2-11] Governance Structure [GRI 2-9, 2-11]	59
Wilayah Operasional dan Pasar Yang Dilayani [GRI 2-1, 2-6] [OJK C.3.d] Operational Areas and Markets Served [GRI 2-1, 2-6] [OJK C.3.d]	28	Sosialisasi Kebijakan GCG GCG Policy Socialization	60
Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan Vision, Mission, and Corporate Values	30	Peningkatan Penerapan GCG Increased Gcg Implementation	61
		Penilaian GCG GCG Assessment	61
		Skor Penilaian Masing-Masing Kriteria Assessment Score for Each Criteria	62
		Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) General Meeting of Shareholders (GMS)	64
		DEWAN KOMISARIS BOARD OF COMMISSIONERS	71
		Tugas dan Tanggung Jawab Dewan Komisaris (GRI 2-12, 2-13) Duties and Responsibilities of the Board of Commissioners (GRI 2-12, 2-13)	72

Pemilihan Anggota Dewan Komisaris (GRI 2-10) Election of Members of the Board of Commissioners (GRI 2-10)	72	Audit Internal/Satuan Pengawasan Intern Internal Audit/Internal Audit Unit	112
Komposisi dan Susunan Dewan Komisaris (GRI 2-9) Composition and Composition of the Board of Commissioners (GRI 2-9)	73	Keberagaman Komposisi Dewan Komisaris dan Direksi [GRI 202-2, 405-1] Diversity in the Composition of the Board of Commissioners and Directors [GRI 202-2, 405-1]	115
Komisaris Independen Independent Commissioner	74	Pengembangan Kompetensi Dewan Komisaris dan Direksi (GRI 2-17) Competency Development of the Board of Commissioners and Directors (GRI 2-17)	117
Kriteria Pemilihan Komisaris Independen Criteria for Selection of Independent Commissioners	75	Pengembangan Kompetensi Organ Pendukung Development of Supporting Organ Competence	120
Pernyataan Independensi Anggota Komisaris Independen Statement of Independence of Independent Commissioners	75	Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi [GRI 2-19, 2-20] Remuneration of the Board of Commissioners and Directors [GRI 2-19, 2-20]	128
Penilaian Kinerja Dewan Komisaris [GRI 2-18] Performance Assessment of the Board of Commissioners [GRI 2-18]	76	KOMITMEN KEBIJAKAN DAN KODE ETIK (GRI 2-23) Policy Commitment and Code of Ethics (GRI 2-23)	130
Organ Pendukung Dewan Komisaris Supporting Organs of the Board of Commissioners	80	Penegakan dan Sanksi Pelanggaran Kode Etik Enforcement and Sanctions for Violations of the Code of Ethics	142
Komite Audit Audit Committee	80	Tata Kelola dan Manajemen Risiko [GRI 3-3] [OJK E.3] Governance And Risk Management [GRI 3-3] [OJK E.3]	143
Komite Investasi dan Manajemen Risiko Investment and Risk Management Committee	84	Kepatuhan dan Perkara Hukum yang Dihadapi [GRI 2-27] COMPLIANCE AND LEGAL CASES FACED [GRI 2-27]	149
Komite Nominasi dan Remunerasi Nomination and Remuneration Committee	86	Antikorupsi [GRI 205-1] Anticorruption [GRI 205-1]	150
Sekretaris Dewan Komisaris Secretary to the Board of Commissioners	89	Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) State Officials' Wealth Report (LHKPN)	151
Penilaian atas Kinerja Komite Penunjang Dewan Komisaris Assessment of the Performance of the Board of Commissioners Supporting Committees	91	Pengendalian Gratifikasi Gratification Control	152
DIREKSI BOARD OF DIRECTORS	91	Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System/WBS) Violation Reporting System (Whistleblowing System/WBS)	152
Tugas, Wewenang, dan Kewajiban Direksi Duties, Authorities and Obligations of the Board of Directors	92	KINERJA EKONOMI [GRI 3-3], [OJK F.2] ECONOMIC PERFORMANCE [GRI 3-3], [OJK F.2]	156
Kriteria Pemilihan Direksi Criteria for Selection of Directors	95	Target dan Realisasi Kinerja Keuangan Konsolidasian [GRI 3-3, 201- 1] [OJK F.2] Target And Realization Of Consolidated Financial Performance [GRI 3-3, 201- 1] [OJK F.2]	157
Prosedur Pengangkatan dan Pemberhentian Direksi Procedures for Appointment and Dismissal of Directors	97	Target dan Realisasi Tahun 2023 [OJK F.2] Target And Realization In 2023 [OJK F.2]	158
Masa Jabatan Direksi Term of Office of the Board of Directors	97	Segmen Usaha: Pupuk Business Segment: Fertilizer	159
Komposisi dan Susunan Direksi Composition and Composition of the Board of Directors	98	Target dan Realisasi Produksi Pupuk Target and Realization of Fertilizer Production	159
Peran dan Tanggung Jawab Masing-Masing Anggota Direksi (GRI 2-13) Roles and Responsibilities of Each Member of the Board of Directors (GRI 2-13)	99	Target dan Realisasi Penjualan Pupuk Fertilizer Sales Target and Realization	160
Penilaian Kinerja Direksi [GRI 2-18] Directors' Performance Assessment [GRI 2-18]	108	Target dan Realisasi Penjualan Pupuk berdasarkan Sektor Target and Realization of Fertilizer Sales by Sector	161
ORGAN PENDUKUNG DIREKSI SUPPORTING ORGANS OF THE BOARD OF DIRECTORS	109	Penjualan berdasarkan Pasar Sales by Market	161
Senior Vice President (SVP) Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola Senior Vice President (SVP) Corporate Secretariat & Governance	109		

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk berdasarkan Kategori Pelanggan Target and Realization of Fertilizer Sales based on Customer Category	162	Efisiensi Kegiatan Operasional Operational Activity Efficiency	188
Segmen Usaha: Non-Pupuk/Amonia Business Segment: Non- Fertilizer/Ammonia	162	Keanekaragaman Hayati [GRI 3-3, 304-3, 304-4], [OJK F.9, F.10] Biodiversity [GRI 3-3, 304-3, 304-4], [OJK F.9, F.10]	190
Target dan Realisasi Produksi Amonia Target and Realization of Ammonia Production	162	Penghargaan di Bidang Lingkungan Awards in the Environmental Sector	193
Target dan Realisasi Penjualan Amonia Target and Realization of Ammonia Sales	163	Kepatuhan Terhadap Regulasi Lingkungan Compliance with Environmental Regulations	194
Segmen Usaha: Lain-lain Business Segment: Others	163	Biaya Dan/Atau Investasi Aspek Lingkungan Hidup Costs and/or Investments in Environmental Aspects	194
Distribusi Nilai Ekonomi [GRI 201-1] Economic Value Distribution [GRI 201-1]	164	KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA HUMAN RESOURCES PERFORMANCE	195
Rantai Pasokan (GRI 2-6) SUPPLY CHAIN (GRI 2-6)	165	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Human Resource Management Strategy	196
Persaingan Sehat Healthy competition	165	Rekrutmen Recruitment	197
Kontribusi terhadap Negara Contribution to the Country	167	Turnover Karyawan Employee Turnover	199
Program Kepemilikan Saham Karyawan Da-tau Manajemen (ESOP/MSOP) Employee and Management Stock Ownership Program (ESOP/ MSOP)	168	Kesetaraan Kesempatan Bekerja [OJK F.18] Equal Employment Opportunities [OJK F.18]	202
Realisasi Penggunaan Dana Hasil Penawaran Umum Realization of Use of Public Offering Proceeds	168	Lingkungan Kerja yang Nyaman Comfortable Working Environment	206
Informasi Material Terkait Dengan Investasi, Ekspansi, Divestasi, Akuisisi, dan Restrukturisasi Material Information Related to Investment, Expansion, Divestment, Acquisition and Restructuring	168	Pekerja Anak dan Kerja Paksa [OJK F.19] Child Labor And Forced Labor [OJK F.19]	207
KINERJA LINGKUNGAN HIDUP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE	169	Pelatihan dan Pengembangan [OJK F.22] Training And Development [OJK F.22]	208
Pengelolaan Bahan Baku Raw Material Management	170	Realisasi Mandays (MD) Pengembangan Kompetensi Karyawan Mandays Realization (MD) Employee Competency Development	210
Pengelolaan Energi Energy Management	173	Pengembangan Kompetensi Direktorat Perusahaan Company Directorate Competency Development	211
Pengelolaan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) Greenhouse Gas (GHG) Emission Management	174	Pengembangan Karir Karyawan Employee Career Development	214
Pengelolaan Limbah Dan Air Limbah [GRI 303-2, 306-2] Waste and Waste Water Management [GRI 303-2, 306-2]	177	Penilaian Kinerja Karyawan [GRI 404-3] Employee Performance Assessment [GRI 404-3]	215
Penanganan Air Limbah Waste Water Handling	179	Survei Engagement Karyawan Employee Engagement Survey	216
Penanganan dan Pemanfaatan Limbah B3 [GRI 306-4] Handling And Utilization Of B3 Waste [GRI 306-4]	180	Survei Employee Experience Employee Experience Survey	216
Pengelolaan dan Pemanfaatan Limbah Non-B3 B3 Waste Management (in Tons)	182	Pemenuhan Hak Kesejahteraan Karyawan Fulfillment of Employee Welfare Rights	217
PROPER (Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan) PROPER (Company Performance Rating Assessment Program in Environmental Management)	182	Remunerasi dan Tunjangan Karyawan [GRI 2-19, 2-20] Remuneration And Employee Benefits [GRI 2-19, 2-20]	218
Pertimbangan Aspek Lingkungan atas Pemasok dalam Pengadaan Barang dan Jasa Consideration Of Social And Environmental Aspects Of Suppliers In Procurement Of Goods And Services	183	Upah Minimum Regional [OJK F.20] [GRI 202-1] Regional Minimum Wages [OJK F.20] [GRI 202-1]	220
Pengaduan Masalah Lingkungan [OJK F.16, F.24] Complaints about Environmental Problems [OJK F.16, F.24]	185	Penghargaan Kepada Karyawan Appreciation To Employees	220
Pengelolaan Emisi Udara Air Emission Management	187	Cuti Karyawan Employee Leave	221
		Program Imbalan Pasca Kerja Dan Program Pensiun [GRI 404-2] Post-Employment Benefit Programs and Pension Programs [GRI 404-2]	223
		Hubungan Industrial [GRI 407-1] Industrial relations [GRI 407-1]	224
		Serikat Pekerja/Serikat Buruh Trade Unions/Labour Unions	224

Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan dan K3 Complaint Mechanism for Employment and K3 Issues	225	Analisa Isu, Dampak dan Penyusunan Program [GRI 413- 1, 413-2] Issue Analysis, Impact and Program Preparation [GRI 413- 1, 413-2]	249
Pelatihan Aspek HAM Training on Human Rights Aspects	226	Investasi Pengembangan Sosial Kemasyarakatan [GRI 203-2] SOCIAL COMMUNITY DEVELOPMENT INVESTMENT [GRI 203-2]	252
Pengumuman Perubahan Operasional Announcement of Operational Changes	226	Program TJSL PUMK PUMK TJSL Program	253
KINERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) Occupational Safety and Health Performance (K3)	227	Program TJSL Non PUMK Non-PUMK TJSL Program	253
Sasaran, Rencana dan Target Goals, Plans And Targets	228	Pembiayaan & Anggaran Investasi Program TJSL [GRI 203-2] TJSL Program Investment Financing and Budget [GRI 203-2]	253
Penerapan SMK3 [GRI 3-3] Implementation of SMK3 [GRI 3-3]	230	Kinerja TJSL Tahun 2023 [GRI 203-2] TJSL Performance in 2023 [GRI 203-2]	254
Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja [GRI 403-1, 403-4] Safety Committee And Occupational Health [GRI 403-1, 403-4]	231	Penyaluran Modal kerja Distribution Of Working Capital	259
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) [GRI 403-6] Occupational Safety and Health Management System (SMK3) [GRI 403-6]	233	Mitra Binaan (MB) Development Partners (MB)	260
Fasilitas K3 K3 Facilities	235	Sumber dan Penggunaan Dana Sources and Use of Funds	261
Audit SMK3 SMK3 Audit	236	Kinerja Efektivitas dan Kolektabilitas Program PUMK Effectiveness and Collectability Performance of the PUMK Program	262
Penghargaan K3 K3 Award	237	Program TJSL Unggulan Tahun 2023 Leading TJSL Program in 2023	266
Sertifikasi K3 [GRI 403-4, 403-5] K3 Certification [GRI 403-4, 403-5]	237	Hak Masyarakat Sekitar [GRI 411-1] Rights Of Local Communities [GRI 411-1]	268
Investasi dalam K3 Investment in K3	238	KINERJA PELAYANAN KONSUMEN [OJK F.17] CUSTOMER SERVICE PERFORMANCE [OJK F.17]	271
Kinerja K3 K3 Performance	239	Komitmen dan Kebijakan PUSRI Pusri Commitment and Policy	272
Kegiatan K3 Tahun 2023 K3 Activities in 2023	239	Informasi Produk Dan Layanan Product and Service Information	273
Pemeriksaan K3 K3 inspection	239	Kegiatan Pelayanan Pelanggan Customer Service Activities	273
Pencegahan Insiden K3 [GRI 403-7] Prevention of K3 [GRI 403-7]	239	Customer Centric Model Customer Centric Model	274
Pelatihan K3 [GRI 403-4, 403-5] K3 Training [GRI 403-4, 403-5]	240	Program Peningkatan Produktivitas Pangan Food Productivity Improvement Program	275
Kinerja dan Evaluasi Aspek Kecelakaan Kerja [GRI 403-9, 403-10] Performance and Evaluation of Work Accident Aspects [GRI 403-9, 403-10]	240	Pemasaran untuk Meningkatkan Volume Penjualan Marketing to Increase Sales Volume	275
Mitigasi Risiko Kecelakaan Kerja dan Kesehatan Akibat Kerja [GRI 403-3] Mitigation of the Risk of Work Accidents and Occupational Health [GRI 403-3]	241	Kunjungan Pelanggan dan Promosi Customer Visits and Promotions	276
KINERJA SOSIAL SOCIAL PERFORMANCE	244	Manajemen Mutu Produk Product Quality Management	279
Komitmen dan Kebijakan Commitments and Policies	245	Investasi Penerapan Bidang Mutu dan Layanan Investment in the Implementation of Quality and Service	279
Kebijakan TJSL PUSRI PUSRI TJSL Policy	245	Produk yang Ditarik Kembali [GRI 301-3] [OJK F.29] Recalled Products [GRI 301-3] [OJK F.29]	279
Tujuan Pelaksanaan Program Program Implementation Objectives	246	Privasi Pelanggan Customer Privacy	280
Pengukuran Keberhasilan Pelaksanaan Program Measuring the Success of Program Implementation	247	Survei Kepuasan Pelanggan [OJK F.30] Customer Satisfaction Survey [OJK F.30]	280
Struktur Departemen TJSL PUSRI PUSRI TJSL Department Structure	247	Kepatuhan Sosial Ekonomi Socioeconomic Compliance	281



IKHTISAR KINERJA ASPEK EKONOMI [OJK B.1]

Overview of Economic Aspect Performance [OJK B.1]

Deskripsi	Satuan Unit	2023	2022	2021	Description
Total Volume Produksi Pupuk Urea	Ribu Ton Thousand Tons	2.010,279	1.993,68	2.065,63	Total Urea Fertilizer Production Volume
Total Volume Produksi Pupuk NPK	Ribu Ton Thousand Tons	328,34	346,87*	284,08*	Total NPK Fertilizer Production Volume
Total Volume Produksi Amoniak	Ribu Ton Thousand Tons	1.333,79	1.361,02	1.372,14	Total Ammonia Production Volume
Total Volume Penjualan Pupuk Urea	Ribu Ton Thousand Tons	1.384,54	1.512,3	1.282,99*	Total Urea Fertilizer Sales Volume
Total Volume Penjualan Pupuk NPK	Ribu Ton Thousand Tons	310.498	298,7	224,21	Total Sales Volume of NPK Fertilizer
Total Volume Penjualan Amoniak	Ribu Ton Thousand Tons	105,72	145,92	131,84	Total Ammonia Sales Volume
Total Pendapatan Usaha	Miliar Rp Billion IDR	13.370	15.787	12.481	Total Business Income
Laba Tahun Berjalan	Miliar Rp Billion IDR	1.200	2.654,6	912,33	Current year profit
Laba Komprehensif Tahun Berjalan	Miliar Rp Billion IDR	1.356,55	2.923,4	820,33	Comprehensive Profit for the Year
Total Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	Triliun Rp Trillion IDR	13,817	15,909	12,560	Total Economic Value Generated
Total Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	Triliun Rp Trillion IDR	(13,071)	(13,414)	(10,745)	Total Economic Value distributed
Total Nilai Ekonomi yang Ditahan	Triliun Rp Trillion IDR	0,746	2,495	1,816	Total Economic Value Retained

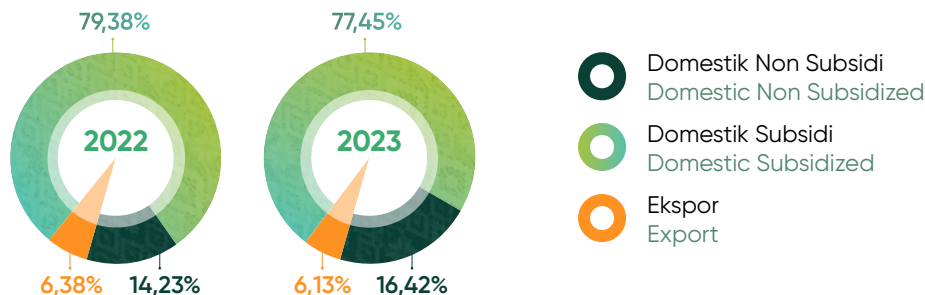
*disajikan Kembali

*presented again

PRODUK PUPUK

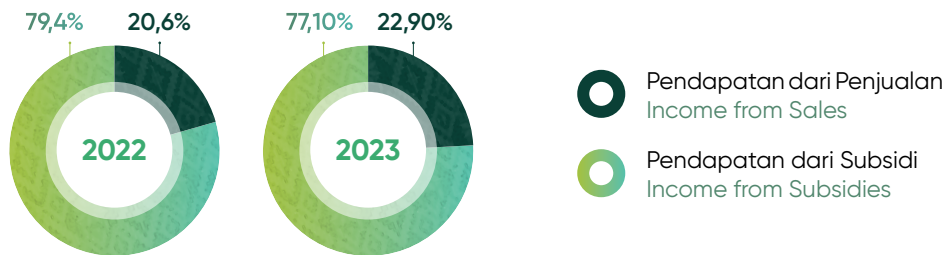
FERTILIZER PRODUCTS

Komposisi Volume Penjualan Pupuk Urea dan NPK dalam 2 Tahun Terakhir Composition of Urea and NPK Fertilizer Sales Volume in the Last 2 Years



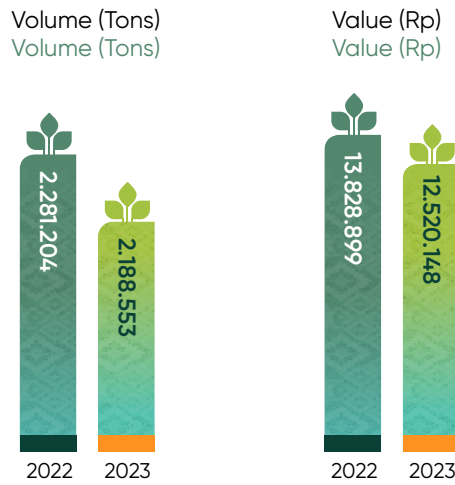
Komposisi Pendapatan Pupuk Urea dan NPK dalam 2 Tahun Terakhir

Composition of Urea and NPK Fertilizer Income in the Last 2 Years



Volume dan Nilai Penjualan Pupuk Urea dan NPK dalam 2 Tahun Terakhir

Volume and Value of Urea and NPK Fertilizer Sales in the Last 2 Years

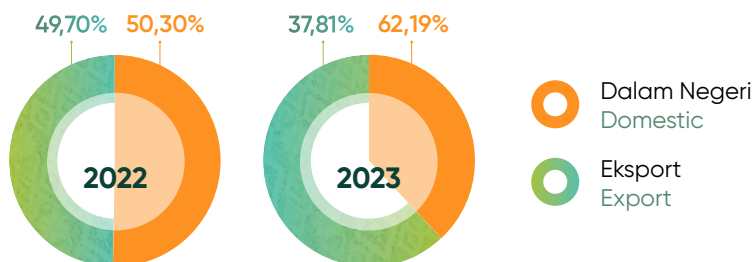


PRODUK NON-PUPUK

PRODUK NON-PUPUK

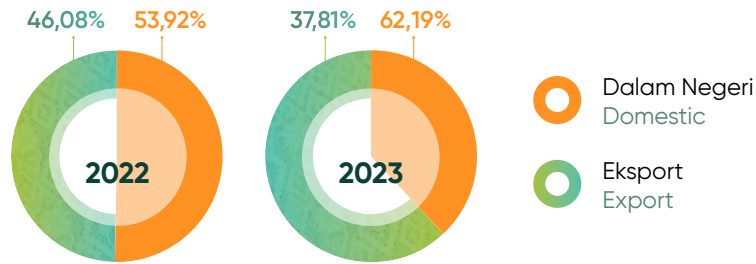
Komposisi Volume Penjualan Amonia dalam 2 Tahun Terakhir

Composition of Ammonia Sales Volume in the Last 2 Years



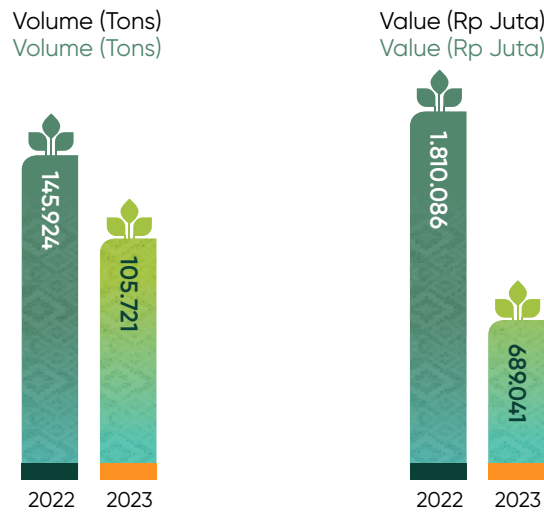
Komposisi Volume Penjualan Amonia dalam 2 Tahun Terakhir

Composition of Ammonia Sales Volume in the Last 2 Years



Volume dan Nilai Penjualan Amonia dalam 2 Tahun Terakhir

Volume and Value of Ammonia Sales in the Last 2 Years



IKHTISAR KINERJA ASPEK LINGKUNGAN [OJK B.2]

OVERVIEW OF ENVIRONMENTAL ASPECT PERFORMANCE [OJK B.2]

Uraian	Satuan Unit	2023	2022	2021	Description
Penggunaan Gas Alam	MMBTU	60.391.876,08	62.172.228,51	69.595.303,46	Use of Natural Gas
Penggunaan Air	m ³	31.459.959,7	32.777.444,1	33.437.938,2	Water usage
Penggunaan Batubara	MMBTU	10.118.897,92	9.019.484,67	9.325.841,08	Coal Use
Intensitas energi rerata untuk produksi per ton amonia	MMBTU/ton GJ/ton	36,19 38,18	35,69 37,65	36,36 38,36	Average energy intensity for production per ton of ammonia
Intensitas energi rerata untuk produksi per ton pupuk urea	MMBTU/ton GJ/ton	29,84 31,48	28,88 30,47	29,28 30,89	Average energy intensity for production per ton of urea fertilizer
Emisi GRK Cakupan 1	ton CO ₂ eq	1.557.469	785.787	1.558.317	Scope 1 GHG emissions
Volume pembuangan air limbah	m ³	1.095.476	1.101.643	1.141.883	Wastewater discharge volume
Volume limbah B3	ton	807,02	485,44	646,16	Volume of B3 waste

*disajikan Kembali

*presented again

Deskripsi	Satuan Unit	2023	2022	2021	Description
Penggunaan listrik	kWh	354.509.837	350.385.852	358.998.035	Electricity usage
	GJ	1.276.235	1.261.389	1.292.393	
Penggunaan Bahan Bakar Gas	MMBTU	60.391.876,08	60.684.052,36	62.172.228,51	Use of Gas Fuel
	GJ	63.716.811,21	64.025.074,17	65.595.183,36	
Penggunaan air	m ³	31.459.959,7	32.777.444,1	33.437.938,2	Water usage
Reduksi emisi (cakupan 1) dari penggunaan BBM	Ton CO ₂ eq	38.796,2	43.798,1	39.527,16	Addition/(Reduction) of emissions (scope 1) from fuel use
Penanganan dan Pemanfaatan limbah B3	Ton	(807,002)	(485,44)	(646,16)	Addition/(Reduction) of B3 waste
Penambahan/(Pengurangan) Air Limbah	m ³	(6,167)	(40,240)	15,968	Addition/(Reduction) of Waste Water
Pengaduan Masalah Lingkungan	Kasus/ Laporan	12	13	3	Complaints about Environmental Problems
Biaya Tanggung Jawab Sosial Aspek Lingkungan Hidup	Juta Rp	7.175	8.401	8.112	Costs of Social Responsibility Environmental Aspects

IKHTISAR KINERJA ASPEK SOSIAL [OJK B.3]

OVERVIEW OF SOCIAL ASPECT PERFORMANCE [OJK B.3]

Deskripsi	Satuan	2023	2022	2021	Description
Jumlah Karyawan	Orang	1.803	1.818	1.850	Number of employees
Tingkat <i>Turnover</i>	Persen	0,89	1,65	3,78*	Turnover Rate
Anggaran Biaya Pengembangan Kompetensi Karyawan	Miliar Rupiah	23,28	18,87	4,90	Employee Competency Development Cost Budget
Total Jam Pelatihan	Jam Kerja	157.991	175.679	68.179	Total Training Hours
Program Pendidikan dan pelatihan	Manhours	40.519	68.179	32.519	Education and training programs
Program Pendidikan dan pelatihan	Miliar rupiah	23,282	18,860	4,900	Education and training programs
Jam Kerja Aman	Jam	97.396.433,5	89.985.516,1	84.023.647,5	Safe Working Hours
Biaya kegiatan TJSL BUMN	Miliar Rupiah	28,99	18,21	28,85	Costs for BUMN TJSL activities
Mitra Binaan	Mitra	322	379	327	Development Partners
Survei Kepuasan Pelanggan	(rerata skor)	99,05	93,94*	4,54 dari 5	Customer satisfaction survey
Fatalitas kerja		Nihil	Nihil	Nihil	Occupational fatalities

*disajikan Kembali

*presented again

PENJELASAN DIREKSI [OJK D.1]

Directors' Explanation



Daconi Khotob
Direktur Utama
President Director

Prospek Usaha yang disusun oleh Direksi telah mempertimbangkan berbagai faktor eksternal di atas serta kekuatan maupun tantangan yang dihadapi dalam rangka mendorong terciptanya kesinambungan nilai Perusahaan dalam jangka panjang [OJK F.1] [GRI 2-24]

The business prospects prepared by the Board of Directors have taken into account the various external factors mentioned above as well as the strengths and challenges faced in order to encourage the creation of long-term sustainability for the company's value. [GRI 2-24]

Kebijakan Untuk Merespon Tantangan Dalam Pemenuhan Strategi Keberlanjutan

[OJK A.1, D.1.a] [GRI 2-22]

Di bidang operasi dan pemeliharaan, PUSRI berupaya untuk memperbaiki proses operasi dan pemeliharaan serta transformasi pemeliharaan menuju *proactive action* melalui Implementasi *Maintenance Excellence* dan optimalisasi manajemen *spare part* dan jasa serta Penggantian dan penambahan peralatan untuk peningkatan efisiensi dan *reliability*. Selain itu, PUSRI juga melakukan Optimalisasi *reability* pabrik yang efektif dan efisien dengan pembentukan SBU O&M (*Strategic Business Unit Operation & Maintenance*). Upaya-upaya ini diharapkan menghasilkan *output* yang tinggi dengan nilai biaya pokok produksi yang semakin baik secara berkesinambungan.

Untuk proses internal, PUSRI secara berkesinambungan menerapkan *Integrated Management System* yang sesuai dengan *best practice*. Dengan strategi tersebut, diharapkan pengelolaan pabrik menghasilkan kinerja produksi yang ekselen sehingga mendorong pertumbuhan pendapatan untuk mengoptimalkan pendanaan pengembangan usaha agar dapat terus meningkatkan target pasar.

Dalam menerapkan tata kelola perusahaan baik (*Good Corporate Governance/GCG*), yang meliputi, prinsip-prinsip kepatuhan, transparansi, akuntabilitas,

Policies to Respond to Challenges in Fulfilling Sustainability Strategies

[OJK A.1, D.1.a] [GRI 2-22]

In the field of operations and maintenance, PUSRI strives to improve the operation and maintenance process and transform maintenance towards *proactive action* through the implementation of *Maintenance Excellence* and optimization of *spare part* and service management as well as replacement and addition of equipment to increase efficiency and reliability. Apart from that, PUSRI also optimizes factory reliability effectively and efficiently by establishing SBU O&M (*Strategic Business Unit Operation & Maintenance*). These efforts are expected to produce high output with continuously improving basic production costs.

For internal processes, PUSRI continuously implements an *Integrated Management System* that is in accordance with *best practice*. With this strategy, it is hoped that factory management will produce excellent production performance thereby encouraging revenue growth to optimize business development funding in order to continue to increase target markets.

In implementing good corporate governance (*GCG*), which includes the principles of compliance, transparency, accountability, integrity and fairness, the

integritas, dan kewajaran, Direksi telah sepakat untuk menerapkan dan mengimplementasikan GCG secara konsisten dan berkelanjutan. PUSRI menyadari sepenuhnya bahwa Direksi berperan memberikan keteladanan dan komitmen praktik tata kelola perusahaan pada tingkatan organisasi masing-masing.

Penerapan Keuangan Keberlanjutan [OJK D.1.b]

Direksi menetapkan target usaha, anggaran, strategi dan kebijakan strategis dalam bentuk Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) atau bujet berdasarkan gambaran umum kondisi eksternal dan internal. RKAP disusun secara detail mempertimbangkan analisa faktor eksternal dan internal. Kondisi eksternal meliputi proyeksi pertumbuhan ekonomi, *indicator* makro ekonomi, kondisi sosial, proyeksi harga bahan baku utama serta kondisi pasar dan persaingan usaha. Sedangkan kondisi internal antara lain mencakup data kinerja historis, kesiapan sumber daya manusia, kapasitas produksi, dan data historis penjualan.

Berpedoman pada target dan acuan yang telah ditetapkan, PUSRI senantiasa melakukan evaluasi pencapaian target tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kinerja untuk tahun berikutnya. Secara keseluruhan, kinerja Perusahaan pada tahun 2023 memperoleh hasil yang positif walaupun pencapaian lebih rendah dari target yang ditetapkan. Laba bersih mencapai sebesar Rp1,20 triliun tahun 2023, tercatat menurun 54,8% dari kinerja tahun sebelumnya sebesar Rp2,65 triliun, atau tercapai 66,62% dari RKAP sebesar Rp1,80 triliun. Sedangkan Pendapatan Rp13,34 triliun, turun 15,51% dari Rp15,79 triliun pada tahun 2022 atau tercapai 83% dari RKAP sebesar Rp16,09 triliun.

Meskipun tercatat penurunan kinerja laba rugi, kinerja Laporan Posisi Keuangan mengalami kenaikan. Hal tersebut terlihat dari pencatatan Total Aset yang sampai 31 Desember 2023 sebesar Rp27,18 triliun,

Board of Directors has agreed to apply and implement GCG consistently and sustainably. PUSRI is fully aware that the Board of Directors plays a role in providing exemplary and committed corporate governance practices at their respective organizational levels.

Application of Sustainability Finance [OJK D.1.b]

The Board of Directors sets business targets, budgets, strategies and strategic policies in the form of a Company Work Plan and Budget (RKAP) or budget based on a general description of external and internal conditions. The RKAP is prepared in detail considering the analysis of external and internal factors. External conditions include projected economic growth, macroeconomic indicators, Social conditions, projected prices of main raw materials as well as market conditions and business competition. Meanwhile, internal conditions include, among other things, historical performance data, human resource readiness, production capacity and historical sales data.

Guided by the targets and references that have been set, PUSRI always evaluates the achievement of these targets as consideration in determining performance for the following year. Overall, the Company's performance in 2023 achieved positive results even though the achievement was lower than the target set. Net profit reached IDR 1.20 trillion in 2023, recorded a decrease of 54.8% from the previous year's performance of IDR 2.65 trillion, or 66.62% of the RKAP of IDR 1.80 trillion. Meanwhile, revenue was IDR 13.34 trillion, down 15.51% from IDR 15.79 trillion in 2022 or 83% of the RKAP of IDR 16.09 trillion.

Even though there was a decline in profit and loss performance, the performance of the Statement of Financial Position increased. This can be seen from the recording of Total Assets which as of 31 December

meningkat 5,75% dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar Rp25,70 triliun, atau atau 93,19% dari RKAP yang telah ditetapkan yakni Rp29,17 triliun.

Strategi Pencapaian Target [OJK D.1.c]

Implementasi Manajemen risiko terus ditingkatkan mengacu pada kerangka kerja ISO 31000:2018 (*Risk Management Guidelines*), baik dari sisi kualitas maupun cakupan pengelolannya. Hal ini dibuktikan dengan membaiknya hasil asesmen maturity level Implementasi ERM. Tahun ini, PUSRI mendapatkan nilai asesmen maturity level sebesar 3,99 dari skala 5 yang berarti bahwa risiko telah terkelola dengan baik hingga tingkat operasional.

PUSRI telah mengembangkan dan meningkatkan kerangka sistem pengelolaan risiko dan struktur pengendalian internal yang terpadu dan komprehensif secara berkesinambungan, sehingga dapat memberikan informasi adanya potensi risiko secara lebih dini melalui upaya pencegahan risiko, mitigasi risiko, ataupun pengalihan risiko. Evaluasi risiko dilakukan secara berkala sesuai dengan perubahan parameter risikonya.

Untuk industri pupuk, sebagaimana komoditas lainnya, terjadi penurunan harga jual di tahun 2023 yang berdampak pada penurunan pendapatan Urea namun memberikan dampak positif bagi biaya produksi pupuk NPK yang sebagian besar berasal dari impor.

Prospek Usaha yang disusun oleh Direksi telah mempertimbangkan berbagai faktor eksternal diatas serta kekuatan maupun tantangan yang dihadapi dalam rangka mendorong terciptanya kesinambungan nilai Perusahaan dalam jangka panjang. Membaca proyeksi Pemerintah untuk pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2024 yang mencapai 5,0%, PUSRI optimis dan berkomitmen terhadap Upaya pemulihan pencapaian kinerja. Kami telah menetapkan target yang realistis untuk peningkatan pendapatan dan laba bersih dibandingkan tahun 2023, didukung oleh berbagai inisiatif dan strategi yang direncanakan.

2023 amounted to IDR 27.18 trillion, an increase of 5.75% compared to the previous year of IDR 25.70 trillion, or 93.19% of the RKAP that had been determined, namely IDR 29.17 trillion.

Target Achievement Strategy [OJK D.1.c]

Implementation of risk management continues to be improved referring to the ISO 31000:2018 (*Risk Management Guidelines*) framework, both in terms of quality and management scope. This is proven by the improvement in the results of the ERM Implementation maturity level assessment. This year, PUSRI received a maturity level assessment score of 3.99 on a scale of 5, which means that risks have been well managed up to the operational level.

PUSRI has developed and improved an integrated and comprehensive risk management system framework and internal control structure on an ongoing basis, so that it can provide information on potential risks early through risk prevention, risk mitigation or risk transfer efforts. Risk evaluation is carried out periodically according to changes in risk parameters.

For the fertilizer industry, as with other commodities, there will be a decrease in selling prices in 2023 which will result in a decrease in Urea income but will have a positive impact on the production costs of NPK fertilizer, most of which comes from imports.

The Business Prospects prepared by the Board of Directors have considered the various external factors above as well as the strengths and challenges faced in order to encourage the creation of long-term sustainability of the Company's value. Reading the Government's projections for Indonesia's economic growth in 2024 which will reach 5.0%, PUSRI is optimistic and committed to efforts to restore performance achievements. We have set realistic targets for increased revenue and net profit compared to 2023, supported by various planned initiatives and strategies.

Penanggung Jawab Penerapan Keuangan Keberlanjutan [OJK E.1]

Dewan Komisaris dan Direksi memiliki peran dalam memberikan arahan dan persetujuan untuk pernyataan tujuan, visi, misi, nilai, strategi, dan kebijakan perusahaan yang terkait dengan aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial dan secara berkala dilaksanakan evaluasi Visi dan Misi Perusahaan. [OJK C.1]

Dalam kaitannya dengan fungsi keberlanjutan, Direksi telah mendelegasikan pengelolaan kegiatan keberlanjutan pada Unit Kerja yang terkait dengan bidang ekonomi, lingkungan, dan sosial yaitu Departemen TJSJ dan terkait bidang keuangan yaitu Departemen Keuangan. Walaupun demikian, sejauh ini PUSRI belum memiliki unit kerja struktural yang secara khusus bertanggung jawab atas pengelolaan kebijakan dan strategi keberlanjutan secara komprehensif.

Departemen Keuangan, telah memiliki beberapa inisiasi terkait pendanaan keberlanjutan untuk mulai dilaksanakan di tahun yang akan datang. Pada kuartal ketiga tahun 2024, PUSRI memiliki rencana untuk menerapkan pendanaan berkelanjutan melalui mekanisme *Sustainability Linked Loan* dari perbankan yang akan diimplementasikan dalam Proyek Pusri-IIIIB dengan tahapan sebagai berikut:

1. Penunjukkan *ESG Coordinator* untuk membantu PUSRI dalam membuat *Framework*
2. Membuat *Framework*, Penentuan *Key Performance Indicator* dan *Sustainability Performance Target*
3. Penunjukkan *Second Party Opinion* untuk menilai relevansi *framework* yang telah dibuat
4. Penunjukkan *Assurance Opinion Provider* untuk melakukan verifikasi capaian KPI dan Target
5. Melakukan Addendum Perjanjian Kredit Proyek Pusri-IIIIB menjadi Perjanjian Kredit Berbasis Sustainability Linked Loan.

Person Responsible for Implementing Sustainable Finance [OJK E.1]

The Board of Commissioners and Directors have a role in providing direction and approval for statements of objectives, vision, mission, values, strategies and company policies related to economic, environmental and social aspects and periodically carry out evaluations of the Company's Vision and Mission. [OJK C.1]

In relation to the sustainability function, the Board of Directors has delegated the management of sustainability activities to Work Units related to the economic, environmental and social fields, namely the TJSJ Department and those related to the financial sector, namely the Finance Department. However, so far PUSRI does not yet have a structural work unit that is specifically responsible for comprehensive management of sustainability policies and strategies.

The Ministry of Finance has several initiatives related to sustainability funding to begin implementing in the coming year. In the third quarter of 2024, PUSRI has plans to implement sustainable funding through the Sustainability Linked Loan mechanism from banks which will be implemented in the Pusri-IIIIB Project with the following stages:

1. Appointment of an ESG Coordinator to assist Pusri in creating the Framework
2. Creating a Framework, Determining Key Performance Indicators and Sustainability Performance Targets
3. Appointment of a Second Party Opinion to assess the relevance of the framework that has been created
4. Appointment of an Assurance Opinion Provider to verify KPI and Target achievements
5. Addendum to the Pusri-IIIIB Project Credit Agreement to become a Sustainability Linked Loan Based Credit Agreement

Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Keberlanjutan

[OJKE.2]

Perusahaan memberikan fasilitas program pengembangan bagi Dewan Komisaris dan Direksi melalui seminar, konferensi atau pelatihan terkait topik ekonomi, sosial, dan lingkungan. Pada tahun pelaporan, seluruh anggota Dewan Komisaris dan Direksi telah mengikuti seminar dengan detail sebagai berikut:

Competency Development Related to Sustainability Finance

[OJKE.2]

The Company provides development program facilities for the Board of Commissioners and Directors through seminars, conferences or training related to economic, social and environmental topics. In the reporting year, all members of the Board of Commissioners and Directors attended seminars with the following details:

No	Nama Name	Jenis Program Program Types	Judul Pelatihan Training Title	Lokasi Location
1	Setya Utama Komisaris Utama President Commissioner	Pelatihan Training	ESG for Boards – <i>Governance of ESG</i>	Jakarta
2	Bambang Supriyambodo Komisaris Independen Independent Commissioner	Pelatihan Training	ESG for Boards – <i>Governance of ESG</i>	Jakarta
3	Sally Salamah Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	ESG for Boards – <i>Governance of ESG</i>	Jakarta
		Pelatihan Training	BSE GRC Masterclass – <i>Introduction to ESG & IFC Performance Standards</i>	Jakarta
		Pelatihan Training	CG Methodology and Environmental Analysis	Jakarta
4	Prahoro Yulijanto Nurtjahyo Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	BSE GRC Masterclass – <i>Risk Management Effectiveness Evaluation</i>	Jakarta
		Pelatihan Training	ESG for Boards – <i>Governance of ESG</i>	Jakarta
5	Ali Jamil Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	ESG for Boards – <i>Governance of ESG</i>	Jakarta
		Pelatihan Training	CG Methodology and Environmental Analysis	Jakarta
6	Amirudin Nahrawi Komisaris Independen Independent Commissioner	Pelatihan Training	ESG for Boards – <i>Governance of ESG</i>	Jakarta
		Pelatihan Training	CG Methodology and Environmental Analysis	Jakarta
7	Ida Zuraida Anggota Komite IMR IMR Committee Member	Pelatihan Training	BSE GRC Masterclass – <i>Introduction to ESG & IFC Performance Standards</i>	Jakarta

Di samping itu, pada tanggal 28 September 2023 dilaksanakan pelatihan *ESG for Boards – Governance of ESG* oleh Kementerian BUMN yang dihadiri oleh Dewan Komisaris. Seminar atau studi banding ini dihadiri guna meningkatkan kompetensi terkait dengan aspek pengawasan serta manajemen Perusahaan.

In addition, on September 28 2023, *ESG for Boards– Governance of ESG* training was held by the Ministry of BUMN which was attended by the Board of Commissioners. This seminar or comparative study was attended to improve competence related to aspects of company supervision and management.

Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Keberlanjutan [OJK E.3], [GRI

2-25]

Perusahaan juga mengimplementasikan manajemen risiko secara terintegrasi untuk memastikan bahwa seluruh dampak negatif dari kegiatan operasi dimitigasi dan diminimalisir. Seluruh risiko, termasuk risiko keberlanjutan, telah diidentifikasi dan ditetapkan langkah pengelolannya melalui proses manajemen risiko Perusahaan.

Terkait peran dalam pelaporan keberlanjutan, SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola melalui Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko bersama dengan tim *counterpart* bertanggung jawab atas kelengkapan topik material yang dicakup dalam Laporan Keberlanjutan dan kemudian dikaji dan disetujui oleh Direksi Perusahaan. Dalam melaporkan segala topik material dalam Laporan Keberlanjutan, Perusahaan mengacu pada SE OJK Nomor 16 Tahun 2021 serta Standar GRI 2021. Sebelum dipublikasikan, Laporan Keberlanjutan ditinjau dan disetujui oleh Dewan Komisaris dan Direksi. [GRI 2-14, 3-1]

Hubungan Dengan Pemangku Kepentingan [OJK E.4], [GRI 2-26]

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaannya, PUSRI memiliki beberapa pemangku kepentingan yang diakui terdampak atau berpengaruh dan beberapa metode pendekatan yang dilakukan di antaranya adalah melalui cara sebagai berikut:

Risk Assessment of the Implementation of Sustainable Finance [OJK E.3], [GRI 2-25]

The company also implements integrated risk management to ensure that all negative impacts from operational activities are mitigated and minimized. All risks, including sustainability risks, have been identified and management steps have been determined through the Company's risk management process.

Regarding the role in sustainability reporting, the SVP of Corporate Secretariat & Governance through the Governance & Risk Management Department together with the counterpart team is responsible for the completeness of the material topics covered in the Sustainability Report and then reviewed and approved by the Company's Board of Directors. In reporting all material topics in the Sustainability Report, the Company refers to OJK SE Number 16 of 2021 and the 2021 GRI Standards. Before publication, the Sustainability Report is reviewed and approved by the Board of Commissioners and Directors. [GRI 2-14, 3-1]

Relationships With Stakeholders

[OJK E.4], [GRI 2-26]

In carrying out its company operational activities, PUSRI has several stakeholders who are recognized as being affected or influential and several of the approaches used include the following:

Pemangku Kepentingan Stakeholders	Definisi Definition	Metode Pendekatan Approach Method <small>[GRI 2-29]</small>	Pengaruh/Dampak dari Kegiatan Perusahaan Influence/Impact of Company Activities
Mitra Kerja Work partners	<p>Pihak perseorangan maupun Perusahaan yang menjalin kerja sama usaha berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan PUSRI.</p> <p>Individuals and companies who enter into business collaborations based on potential and feasibility that are mutually beneficial to PUSRI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertemuan untuk membahas tender, negosiasi pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan pada masing-masing penawaran pekerjaan. Dalam satu tahun tercatat lebih dari satu kali pertemuan. • Penandatanganan kontrak kerja, frekuensi bersifat Insidental. • Meetings to discuss tenders, work negotiations in accordance with the schedule set out in each job offer. In one year, more than one meeting is recorded. • Signing of employment contract, frequency is incidental 	<p>PUSRI senantiasa memandang mitra kerja sebagai partner strategis sehingga pengelolaan kerja sama tidak terlepas dari prinsip GCG dan dilakukan sesuai dengan praktik bisnis yang berlaku</p> <p>PUSRI always views work partners as strategic partners so that cooperation management cannot be separated from GCG principles and is carried out in accordance with applicable business practices</p>
Masyarakat Public	<p>Masyarakat umum baik yang menggunakan produk-produk Perusahaan maupun tidak, serta sekumpulan individu-individu yang tinggal di area sekitar Perusahaan, yang telah memiliki tatanan kehidupan, norma-norma, dan adat istiadat yang ditaati dalam lingkungannya.</p> <p>The general public, whether they use the Company's products or not, as well as a group of individuals living in the area around the Company, who already have a way of life, norms and customs that are adhered to in their environment.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat yang diadakan minimal satu kali selama setahun atau sesuai dengan kebutuhan; • Melalui kegiatan TJSL yang dilakukan minimal dua kali dalam setahun. • Implementation of social activities and community empowerment held at least once a year or according to needs; • Through TJSL activities which are carried out at least twice a year 	<p>PUSRI menyadari peran penting masyarakat terhadap kelangsungan proses bisnis Perusahaan. Oleh karena itu Perusahaan senantiasa mewujudkan sinergi berdasarkan prinsip hidup saling berdampingan dan saling menguntungkan. Di samping itu, kegiatan operasi Perusahaan yang memiliki dampak terhadap lingkungan menjadi perhatian Perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan yang sehat bagi masyarakat di sekitar lokasi kegiatan operasi</p> <p>PUSRI realizes the important role of the community in the continuity of the Company's business processes. Therefore, the Company always creates synergy based on the principle of coexistence and mutual benefit. In addition, the Company's operational activities which have an impact on the environment are of concern to the Company in order to create a healthy environment for the community around the location of operational activities.</p>





Pemangku Kepentingan Stakeholders	Definisi Definition	Metode Pendekatan Approach Method <small>[GRI 2-29]</small>	Pengaruh/Dampak dari Kegiatan Perusahaan Influence/Impact of Company Activities
Pemerintah Government	Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Pemerintah Pusat South Sumatra Provincial Government and Central Government	<ul style="list-style-type: none"> Pertemuan antara Pemerintah dan PUSRI untuk membahas pemenuhan Perusahaan terhadap peraturan yang berlaku Meeting between the Government and PUSRI to discuss the Company's compliance with applicable regulations 	<p>Kinerja keuangan Perusahaan akan berdampak terhadap besarnya setoran pajak yang diserahkan kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Pemerintah Pusat sebagai kontribusi Perusahaan terhadap penerimaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Pemerintah Pusat yang dapat digunakan untuk modal pembangunan.</p> <p>The Company's financial performance will have an impact on the amount of tax payments submitted to the South Sumatra Provincial Government and the Central Government as the Company's contribution to the revenues of the South Sumatra Provincial Government and the Central Government which can be used for development capital.</p>
Pemegang Saham Shareholders	PT Pupuk Indonesia (Persero)	<ul style="list-style-type: none"> RUPS minimal setahun sekali GMS at least once a year 	<p>Kinerja keuangan Perusahaan akan berdampak terhadap besarnya setoran dividen yang diserahkan kepada entitas induk, PT Pupuk Indonesia (Persero) selaku pemegang saham utama/ pengendali, serta kepada Pemerintah Republik Indonesia selaku entitas pemilik akhir Perusahaan.</p> <p>The Company's financial performance will have an impact on the amount of dividend payments submitted to the parent entity, PT Pupuk Indonesia (Persero) as the main/controlling shareholder, as well as to the Government of the Republic of Indonesia as the entity that owns the Company.</p>
Media Massa Mass media	Media yang menyiarkan informasi tentang Perusahaan baik media cetak, media elektronik maupun media sosial media <i>online</i> maupun media <i>digital</i> lainnya Media that broadcasts information about the Company, including print media, electronic media, social media, online media and other digital media	<ul style="list-style-type: none"> Mengadakan pertemuan dengan pimpinan dan staf media (<i>media gathering</i>) secara <i>continue</i> minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun. Melaksanakan kegiatan Media Visit (kunjungan ke kantor media dan menerima kegiatan kunjungan kerja dari Media di PUSRI). Aktif berpartisipasi dalam <i>sponsorship</i> pada beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh media. Hold meetings with leaders and media staff (<i>media gathering</i>) continuously at least 1 (one) time in 1 (one) year. Carrying out Media Visit activities (visits to media offices and receiving working visit activities from the Media at PUSRI). Actively participate in sponsorship at several activities organized by the media. 	<p>Kegiatan Perusahaan yang disampaikan oleh media massa akan berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan dan pemahaman masyarakat, terkait kinerja Perusahaan maupun terkait produk-produk Perusahaan yang dapat dimanfaatkan oleh petani secara efektif dan efisien.</p> <p>The Company's activities conveyed by the mass media will influence the level of public knowledge and understanding regarding the Company's performance and the Company's products which can be utilized by farmers effectively and efficiently.</p>



Dengan mempertimbangkan pemaku kepentingan di atas, PUSRI melakukan pemetaan topik material yang penting untuk dilaporkan dalam penyusunan laporan keberlanjutan. Adapun PUSRI menggunakan standar pelaporan dari *Global Reporting Initiative* (GRI) Standard 2021 dengan melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) yang diwakili oleh seluruh divisi di internal Perusahaan dan pemaku kepentingan.

By considering the stakeholders above, PUSRI mapped material topics that are important to report in preparing sustainability reports. Meanwhile, PUSRI uses reporting standards from the *Global Reporting Initiative* (GRI) Standard 2021 by conducting *Focus Group Discussions* (FGD) represented by all internal divisions of the Company and stakeholders.

Isu/Topik Issue/Topic	Penjelasan Explanation	Kaitan dengan Pemangku Kepentingan Relationships with Stakeholders
Lingkungan Environment		
Emisi Emission	Pemantauan dan pengelolaan emisi gas buang dalam kegiatan operasi. Monitoring and management of exhaust emissions in operational activities.	Emisi gas buang telah menjadi fokus penting bagi dunia. Pemantauan dan pengelolaan emisi gas buang akan menciptakan solusi positif bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan Exhaust gas emissions have become an important focus for the world. Monitoring and managing exhaust emissions will create positive solutions for the environment and communities around business locations as well as compliance with environmental regulations
Efluen dan Limbah Effluent and Waste	Pemantauan dan pengelolaan limbah dalam kegiatan operasi Monitoring and managing waste in operational activities	Kegiatan produksi pupuk memiliki kaitan dengan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3). Komitmen tinggi Perusahaan untuk memantau dan mengelola limbah akan memberikan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan Fertilizer production activities are related to hazardous and toxic waste (B3). The Company's high commitment to monitoring and managing waste will have a positive impact on the environment and communities around the business location as well as compliance with environmental regulations
Sosial Social		
Kepegawaian Staffing	Pemenuhan hak-hak karyawan, baik Hak Asasi Manusia maupun hak yang tertuang dalam kontrak Fulfillment of employee rights, both human rights and the rights stated in the contract	Karyawan menjadi pemangku kepentingan atas topik ini. Di samping itu, pemegang saham memiliki perhatian besar terhadap pengelolaan SDM yang saling bersinergi dengan kepentingan para karyawan Employees become stakeholders on this topic. In addition, shareholders have great attention to HR management which is in synergy with the interests of employees
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety	Pengelolaan aspek K3 dalam kegiatan operasi Management of K3 aspects in operational activities	Khususnya karyawan, namun pada umumnya seluruh pemangku kepentingan yang terlibat dalam kegiatan operasi yang mengedepankan aspek K3 sebagai fokus penting bagi Perusahaan Especially employees, but in general all stakeholders involved in operational activities prioritize K3 aspects as an important focus for the Company



Isu/Topik Issue/Topic	Penjelasan Explanation	Kaitan dengan Pemangku Kepentingan Relationships with Stakeholders
Pendidikan dan Pelatihan education and training	Pengembangan kompetensi diri karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan oleh Perusahaan Developing employee self-competence through education and training programs by the Company	Karyawan menjadi pemangku kepentingan atas topik ini. Pengembangan kompetensi diri karyawan akan mewujudkan Pertumbuhan berkelanjutan antara Perusahaan dengan setiap individu karyawan Employees become stakeholders on this topic. Developing employee self-competence will realize sustainable growth between the Company and each individual employee
Konsumen Consumer	Pemenuhan seluruh hak-hak konsumen Fulfillment of all consumer rights	Perusahaan memiliki komitmen untuk memperhatikan dengan cermat terkait hak-hak konsumen sebagai pengguna akhir produk Perusahaan, baik hak atas informasi produk yang sesuai, maupun hak untuk mengajukan keluhan atas produk dan layanan Perusahaan The Company is committed to paying close attention to the rights of consumers as end users of the Company's products, both the right to appropriate product information and the right to submit complaints regarding the Company's products and services.
Masyarakat Setempat Local community	Pemenuhan hak Masyarakat adat di sekitar lokasi Perusahaan, Hak Asasi Manusia, serta komitmen Perusahaan untuk tidak menjadikan masyarakat hanya sebagai pekerja kasar Fulfillment of the rights of indigenous communities around the Company's locations, Human Rights, as well as the Company's commitment not to use communities only as manual laborers	Keberadaan Perusahaan harus mengadopsi aspek sosial Masyarakat di sekitar lokasi usaha, dan mampu memberikan dampak positif terkait aspek sosial, seperti penyebaran etika kerja dan anti korupsi yang diamban Perusahaan kepada masyarakat The existence of the Company must adopt the social aspects of the community around the business location, and be able to provide a positive impact related to social aspects, such as spreading work ethics and anti-corruption that the Company carries out to the community.

Permasalahan Terhadap Penerapan Keuangan Keberlanjutan [OJKE.5]


Perusahaan menerapkan manajemen risiko terintegrasi yang juga meliputi aspek keberlanjutan, yaitu risiko lingkungan dan sosial. Proses Manajemen Risiko internal Perusahaan melewati berbagai tahapan proses yang terdiri dari identifikasi, analisis, penilaian, pengendalian, hingga upaya mengatasinya. Secara berkala, efektivitas manajemen risiko dievaluasi oleh Komisaris melalui Komite Risiko, Pengembangan, dan GCG.

Risiko yang teridentifikasi di antaranya berupa dampak negatif lingkungan, yaitu sebanyak 9 (sembilan) risiko, sehingga Perusahaan berinvestasi pada beberapa alat untuk pengelolaan limbah dan lingkungan guna memitigasi dan mengelola risiko tersebut. Sementara risiko sosial yang teridentifikasi sebanyak 17 (tujuh belas) risiko. Untuk mengantisipasinya, Perusahaan

Problems with the Implementation of Sustainable Finance [OJKE.5]

The company implements integrated risk management which also includes sustainability aspects, namely environmental and social risks. The Company's internal risk management process goes through various stages of the process consisting of identification, analysis, assessment, control, and efforts to overcome them. Periodically, the effectiveness of risk management is evaluated by the Commissioner through the Risk, Development and GCG Committee.

The identified risks include negative environmental impacts, namely 9 (nine) risks, so the Company invests in several tools for waste and environmental management to mitigate and manage these risks. Meanwhile, 17 (seventeen) social risks were identified. To anticipate this, the Company carries out various value-added activities involving the community, investing in K3 equipment and



melakukan berbagai kegiatan bernilai tambah yang melibatkan masyarakat, investasi pada peralatan dan perlengkapan K3. Kemudian, risiko ekonomi yang teridentifikasi sebanyak 4 (empat) risiko, yang diantisipasi Perusahaan dengan mengoptimalkan seluruh saluran pendapatan (*cash inflow*) yang ada, melakukan penghematan finansial, dan melakukan lindung nilai. Seluruh risiko tersebut dimitigasi sehingga PUSRI dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi dan terjangkau untuk seluruh pelanggan dengan tetap mempertimbangkan keberlanjutan.

Untuk keberlanjutan operasional di masa datang, PUSRI menghadapi sejumlah tantangan, antara lain: teknologi pabrik yang kurang efisien, fluktuasi pasokan gas bumi, perubahan kebijakan harga gas bumi tertentu untuk industri pupuk serta pemenuhan ketentuan aspek lingkungan yang semakin ketat. Untuk mengatasi tantangan tersebut, PUSRI melaksanakan berbagai langkah strategis utamanya peremajaan fasilitas produksi eksisting secara bertahap, mengusahakan jaminan pasokan gas bumi sesuai kebutuhan operasional melalui perpanjangan kontrak gas bumi produsen eksisting, pencarian pemasok baru gas bumi potensial dengan melibatkan berbagai pihak berkepentingan, implementasi program Dekarbonisasi dan program Tanggung Jawab Sosial & Lingkungan bernilai tambah. Berbagai insiatif yang dilakukan merupakan komitmen Perusahaan dalam meningkatkan daya saing pada industri pupuk, menjamin keberlanjutan usaha, mendukung kemandirian pangan nasional, menciptakan lingkungan yang lebih hijau dan perekonomian sosial yang berkelanjutan.

supplies. Then, 4 (four) economic risks were identified, which the Company anticipated by optimizing all existing income channels (cash inflow), making financial savings and hedging. All these risks are mitigated so that PUSRI can produce high quality and affordable products for all customers while still considering sustainability.

For operational sustainability in the future, PUSRI faces a number of challenges, including: less efficient factory technology, fluctuations in natural gas supply, changes in certain natural gas price policies for the fertilizer industry and compliance with increasingly stringent environmental aspects. To overcome these challenges, PUSRI is implementing various strategic steps, especially rejuvenating existing production facilities in stages, seeking guaranteed natural gas supply according to operational needs through extending existing producers' natural gas contracts, searching for new potential natural gas suppliers by involving various interested parties, implementing the Decarbonization program and value-added Social & Environmental Responsibility program. The various initiatives undertaken are the Company's commitment to increasing competitiveness in the fertilizer industry, ensuring business sustainability, supporting national food independence, creating a greener environment and a sustainable social economy.



IDENTITAS PERUSAHAAN

Corporate Identity



Nama Perusahaan
Company Name

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang



Nama Inisial
Initial Name

PUSRI



Tanggal Pendirian dan Beroperasi Komersial
Date of Establishment and Commercial Operation

12 November 2010



Jumlah Karyawan
Number of employees

1.803 Orang 1,803 peoples

Informasi Perubahan Nama
Name Change Information

: Sejak berdiri, perusahaan belum pernah mengalami perubahan nama
Since its establishment, the company has never undergone a name change.

Dasar Hukum Pembentukan
Legal Basis of Establishment

: Akta Nomor 14 tanggal 12 November 2010 tentang Pendirian Perseroan Terbatas PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta, sebagaimana telah beberapa kali diubah dan terakhir diubah dengan Akta Nomor 01 tanggal 02 November 2022 tentang Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dibuat di hadapan Imelda Sugiharti, S.H., M.Kn., Notaris di Palembang.
Deed Number 14 dated 12 November 2010 concerning the Establishment of the Limited Liability Company PT Pupuk Sriwidjaja Palembang made before Fathiah Helmi, S.H., Notary in Jakarta, as has been amended several times and most recently amended by Deed Number 01 dated 02 November 2022 concerning Statement of Decision of PT Pupuk Shareholders Sriwidjaja Palembang made in the presence of Imelda Sugiharti, S.H., M.Kn., Notary in Palembang.

Status Badan Hukum
Legal Entity Status

: Perusahaan Terbatas (PT)
Limited Liability Company (PT)

Bidang Usaha
Business Field

: Perseroan Terbatas (PT) Industri, Perdagangan, Jasa dibidang perpupukan, Petrokimia, Agrokimia, Agro Industri dan Kimia, lainnya
Limited Liability Company (PT) Industry, Trade, and Services in the Field of Fertilizer, Petrochemical, Agrochemical, Agro Industry, Chemical, and Others

Kepemilikan Saham
Share Ownership

: 99,9998% (PT Pupuk Indonesia (Persero))
0,0002% (Yayasan Kesejahteraan Karyawan PT. PUSRI)

Modal Dasar
Authorized Capital

: Rp15.000.000.000.000 (lima belas triliun rupiah), terbagi atas 15.000.000 (lima belas juta) saham, masing-masing dengan nilai nominal sebesar Rp1.000.000 (satu juta Rupiah)
IDR 15,000,000,000,000 (fifteen trillion rupiah), divided into 15,000,000 (fifteen million) shares, each with a nominal value of IDR 1,000,000 (one million Rupiah)



Modal Ditempatkan Issued Capital	:	Rp5.800.000.000.000 (lima triliun delapan ratus miliar rupiah) atau 5.800.000 (lima juta delapan ratus) lembar saham masing-masing senilai Rp1.000.000 (satu juta rupiah) IDR 5,800,000,000,000 (five trillion eight hundred billion rupiah) or 5,800,000 (five million eight hundred thousand) shares worth IDR 1,000,000 (one million rupiah) each
Jaringan Usaha dan Produksi Business and Production Network	:	Pupuk dan Amonia Fertilizers and Ammonia
Entitas Anak dan Asosiasi Subsidiaries and Associations	:	Entitas Anak: Subsidiaries • PT Pusri Agro Lestari Entitas Asosiasi: Associate Entity • PT Pupuk Indonesia Logistik • PT Pupuk Indonesia Pangan • PT Pupuk Indonesia Utilitas • PT Puspेतindo
Kantor Pusat Head Office <small>[OUK C.2]</small>	:	Jl. Mayor Zen Palembang 30118, Indonesia Tel.: +62 711 712222/712111 Fax.: +62 711 712100/712020 E-mail: info@pusri.co.id
Kantor Perwakilan Jakarta Jakarta Representative Office	:	Wisma 101 Jl. Letjen S Parman Kav 101 Grogol Petamburan, Jakarta Barat DKI Jakarta 11410, Indonesia
Kontak Perusahaan Company Contact	:	Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola Tel.: +62 711 712222; +62 21 712111 Fax.: +62 711 712100; +62 21 712020 E-mail: sekper@pusri.co.id
Situs WEB Website	:	www.pusri.co.id
Layanan Pengaduan Complaints Service	:	Hallo PUSRI 08001200011





INFORMASI TENTANG PERUBAHAN NAMA DAN/ATAU STATUS BADAN HUKUM

[GRI 2-1] [OJK C.6]

PUSRI didirikan sebagai bagian dari mekanisme pemisahan tidak murni atau *spin-off* atas pembentukan PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) menjadi holding yang kemudian berubah nama menjadi PT Pupuk Indonesia (Persero), disebut juga sebagai PTPI. Sejak berdirinya di tahun 2010, PUSRI tidak pernah melakukan perubahan nama dan/atau status badan hukumnya. PUSRI berdiri berdasarkan Akta Nomor 14 tanggal 12 November 2010 tentang Pendirian Perseroan Terbatas PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta, sebagaimana telah beberapa kali diubah dan terakhir diubah dengan Akta Nomor 01 tanggal 02 November 2022 tentang Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dibuat di hadapan Imelda Sugiharti, S.H., M.Kn., Notaris di Palembang.

INFORMATION REGARDING CHANGES IN NAME AND/OR LEGAL ENTITY STATUS [GRI 2-1]

[OJK C.6]

PUSRI was established as part of an impure separation mechanism or spin-off on the formation of PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) into a holding that later changed its name to PT Pupuk Indonesia (Persero), also known as PTPI. Since its establishment in 2010, PUSRI has never changed its name or legal entity status. PUSRI was established based on Deed Number 14 dated 12 November 2010 concerning the Establishment of the Limited Liability Company PT Pupuk Sriwidjaja Palembang made before Fathiah Helmi, S.H., Notary in Jakarta, as has been amended several times and most recently amended by Deed Number 01 dated 02 November 2022 concerning Statement of Decision of PT Pupuk Shareholders Sriwidjaja Palembang made in the presence of Imelda Sugiharti, S.H., M.Kn., Notary in Palembang.



PRODUK DAN JASA

[GRI 2-6] [OJK C.4]

Sepanjang tahun 2023, PUSRI telah menjalankan kegiatan usaha sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan, yang dirinci sebagai berikut:

1. **Industri:** mengolah 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** :mendistribusikan dan memperdagangkan produknya untuk pengguna akhir atau pelaku usaha di industri pupuk, petrokimia, agrokimia, agroindustri dan bahan kimia lain, baik di dalam negeri maupun luar negeri. Selain itu, PUSRI juga dapat melakukan kegiatan impor bahan baku, bahan pembantu, peralatan produksi dan bahan kimia lainnya yang dibutuhkan untuk menjalankan usahanya.

PRODUCTS AND SERVICES

[GRI 2-6] [OJK C.4]

Throughout 2023, PUSRI has carried out business activities in accordance with the Company's Articles of Association, which are detailed as follows:

1. **Industry:** processing raw materials into products needed as basic materials for making fertilizers, petrochemicals, agrochemicals, agro-industry and other chemicals. Apart from that, PUSRI also produces fertilizers and other chemical products as well as their derivative products.
2. **Trading:** distributing and trading products to end users or business actors in the fertilizer, petrochemical, agrochemical, agroindustry and other chemical industries, both domestically and abroad. Apart from that, PUSRI can also import raw materials, auxiliary materials, production equipment and other chemicals needed to run its business.



3. Jasa lainnya: melakukan kegiatan-kegiatan usaha lain yang mendukung usaha perusahaan, yaitu penelitian dan pengembangan, pelatihan dan pendidikan, *engineering design*, 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.

4. 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

5. Pertanian dan Perkebunan: Menjalankan usaha dalam bidang Pertanian dan Perkebunan serta industri pengolahan hasil pertanian dan Perkebunan.

6. Konstruksi: Mendirikan kompleks perumahan karyawan, resort wisata, fasilitas olahraga (*gymnasium*, kolam renang, sasana tinju, *hall badminton*, lapangan tenis, golf range, lapangan voli), rumah sakit, dan sekolah. 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 perusahaan sarana dan prasarana yang dimiliki dan/atau dikuasai Perusahaan.

7. Pengangkutan dan Pergudangan: Menyalurkan pupuk urea dan NPK bersubsidi sesuai alokasi yang ditetapkan pemerintah dan menurut aturan perundangundangan yang berlaku. Melaksanakan penugasan dalam rangka pelaksanaan penyaluran pupuk bersubsidi sesuai dengan prinsip-prinsip korporasi dan peraturan perundang-undangan.

3. Other services: carrying out other business activities that support the company's business, namely research and development, training and education, engineering design, bagging stations, construction, management, factory operations, repairs and maintenance. In addition, as one of the pioneers of the national fertilizer industry, PUSRI provides consulting and technical services for the fertilizer, petrochemical, agrochemical, agro-industry and other chemical industries as well as the agricultural and plantation sectors, especially those related to fertilizer.

4. Transportation: Carrying out business activities in the fields of transportation, expedition and warehousing as well as other activities which constitute equipment to launch and carry out these business activities

5. Agriculture and Plantation: Carrying out business in the agriculture and plantation sector as well as the agricultural and plantation product processing industry.

6. Construction: Establishing an employee housing complex, tourist resort, sports facilities (*gymnasium*, swimming pool, boxing gym, badminton hall, tennis court, golf range, volleyball court), hospital and school. In order to optimize the use of existing resources for industrial areas, real estate, warehousing, tourism, resorts, sports and recreation, hospitals, education and research, telecommunications infrastructure and energy resources, plantations, rental services and business of facilities and infrastructure owned and/or controlled by the Company.

7. Transportation and Warehousing: Distribute subsidized urea and NPK fertilizer according to the allocation determined by the government and according to applicable laws and regulations. Carrying out assignments in the context of implementing the distribution of subsidized fertilizer in accordance with corporate principles and statutory regulations.

PUSRI membagi produk usahanya dalam 3 (tiga) kategori, yakni Produk Pupuk, Produk Non Pupuk, dan Produk Samping. Produk Pupuk terdiri dari Pupuk Urea dan Pupuk NPK, Produk Non Pupuk berupa Amoniak. Ketiga jenis produk tersebut diproduksi oleh empat pabrik utama yakni Pusri-IB, IIB, III, dan IV, serta Pabrik NPK dan Produk Samping yang merupakan hasil samping dari kegiatan produksi.

Sementara yang termasuk dalam Produk Samping ialah CO₂ cair, CO₂ padat atau es kering serta Nitrogen dan Oksigen. Selain itu, PUSRI juga memproduksi dan menjual pupuk hayati sebagai salah satu Produk Samping. Produk-produk Samping tersebut dihasilkan oleh beberapa pabrik kecil.

Informasi Produk [GRI 417-1, 417-2]

PUSRI menyediakan informasi yang jelas, lengkap, serta mudah dipahami di seluruh (100%) kemasan produk Kami. Hal ini ditujukan agar pelanggan dapat menggunakan produk secara aman dan tepat guna, sehingga tidak menimbulkan dampak negatif baik bagi pelanggan maupun lingkungan. Pelabelan pada produk juga ditujukan agar produk pupuk dapat menjangkau segmen *market* yang tepat. Berikut adalah informasi yang tersedia pada produk kami:

- Nama/Merek Dagang
- Jenis Pupuk
- Isi/Kandungan Pupuk
- Produsen Pupuk
- Alamat Produsen (termasuk Negara Pembuat)

- Nomor Pengaduan
- Logo dan Nomor SNI (khusus produk ber-SNI)
- Masa Edar
- Nomor Pendaftaran
- Berat Bersih
- Peringatan
- Kode Produksi

Memastikan Nomor Izin Edar pada produk yang dijual masih berlaku dan dilakukan perpanjangan jika masa berlaku tersebut habis dengan berkoordinasi dengan Departemen Corporate Legal agar memenuhi kesesuaian dari sisi legalitas.

PUSRI divides its business products into 3 (three) categories, namely Fertilizer Products, Non-Fertilizer Products and Side Products. Fertilizer products consist of Urea Fertilizer and NPK Fertilizer, Non-Fertilizer Products are Ammonia. These three types of products are produced by four main factories, namely PUSRI-IB, IIB, III, and IV, as well as by-products which are by-products of production activities.

Meanwhile, those included in by-products are liquid CO₂, solid CO₂ or dry ice as well as Nitrogen and Oxygen. Apart from that, PUSRI also produces and sells biological fertilizer as a by-product. These by-products are produced by several small factories.

Product Information [GRI 417-1, 417-2]

PUSRI provides clear, complete and easy to understand information on all (100%) of our product packaging. This is intended so that customers can use the product safely and appropriately, so that it does not have a negative impact on both customers and the environment. Product labeling is also intended so that fertilizer products can reach the right market segments. The following is the information available on our products:

- Name/Trademark
- Type of Fertilizer
- Content/Fertilizer Content
- Fertilizer Manufacturer
- Manufacturer's Address (including Manufacturing Country)
- Complaint Number
- SNI Logo and Number (only for SNI products)
- Distribution Period
- Registration Number
- Net weight
- Warning
- Production code

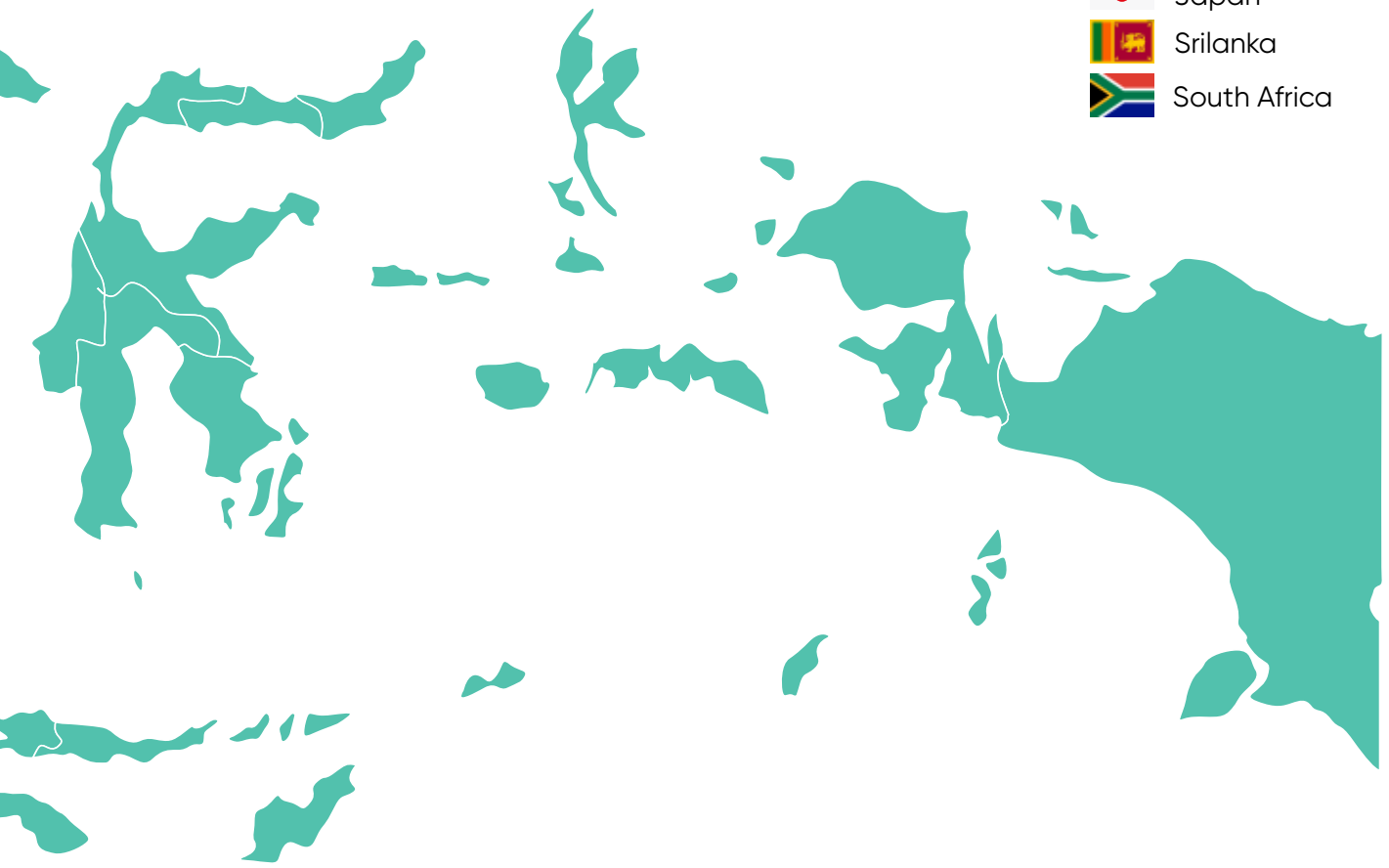
Ensure that the Marketing Permit Number on the product being sold is still valid and extend it if the validity period expires by coordinating with the Legal Department to meet compliance in terms of legality.



Wilayah Operasional dan Pasar Yang Dilayani [GRI 2-1, 2-6] [OJK C.3.d]

Operational Areas and Markets Served





-  Australia
-  South Korean
-  Malaysia
-  Myanmar
-  Philippines
-  Taiwan
-  Thailand
-  Vietnam
-  Japan
-  Srilanka
-  South Africa



VISI, MISI DAN TATA NILAI PERUSAHAAN

Vision, Mission, and Corporate Values



VISI Vision

Menjadi Perusahaan Agroindustri Unggul di Asia

To be the preeminent agro-industrial company in Asia

MISI Mission

- Menyediakan produk dan solusi agribisnis yang terintegrasi
- Memberikan nilai tambah kepada *stakeholders* secara berkelanjutan
- Mendukung pencapaian kemandirian pangan dan kemakmuran negeri
- Provide integrated agribusiness products and solutions.
- Providing added value to stakeholders in a sustainable manner
- Supporting the achievement of food independence and the prosperity of the country

Visi dan Misi telah direviu dan disetujui oleh Dewan Komisaris dan Direksi melalui Rapat Gabungan Dewan Komisaris dan Direksi dan telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/391/2020 tanggal 30 November 2020 perihal Visi, Misi, *Core Values*, dan Kompetensi Inti PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

The Vision and Mission have been reviewed and approved by the Board of Commissioners and Board of Directors through a Joint Meeting of the Board of Commissioners and Directors and have been stipulated in the Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/391/2020 dated November 30, 2020 regarding the Vision, Mission, Core Values, and Core Competencies of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

NILAI UTAMA PERUSAHAAN

[GRI 2-23]

Mengacu pada Surat Edaran Kementerian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020 setiap BUMN wajib menerapkan nilai-nilai utama (*core values*) SDM BUMN AKHLAK menjadi Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*) yang dijadikan dasar pembentukan karakter SDM. Sebagai bagian dari BUMN, PUSRI juga menerapkan AKHLAK sebagai nilai Perusahaan. Berikut adalah uraian dari AKHLAK.

KEY COMPANY VALUES

Referring to the Circular Letter of the Ministry of SOEs No. SE-7/MBU/07/2020, every SOE is required to apply the core values of BUMN AKHLAK HR to corporate culture, which is used as the basis for building HR character. As part of SOEs, PUSRI also applies AKHLAK as a company value. The following is a description of AKHLAK.

Amanah
Trust



Kompeten
Competency



Harmonis
Harmony



Loyal
Loyal



Adaptif
Adaptive



Kolaboratif
Collaborative

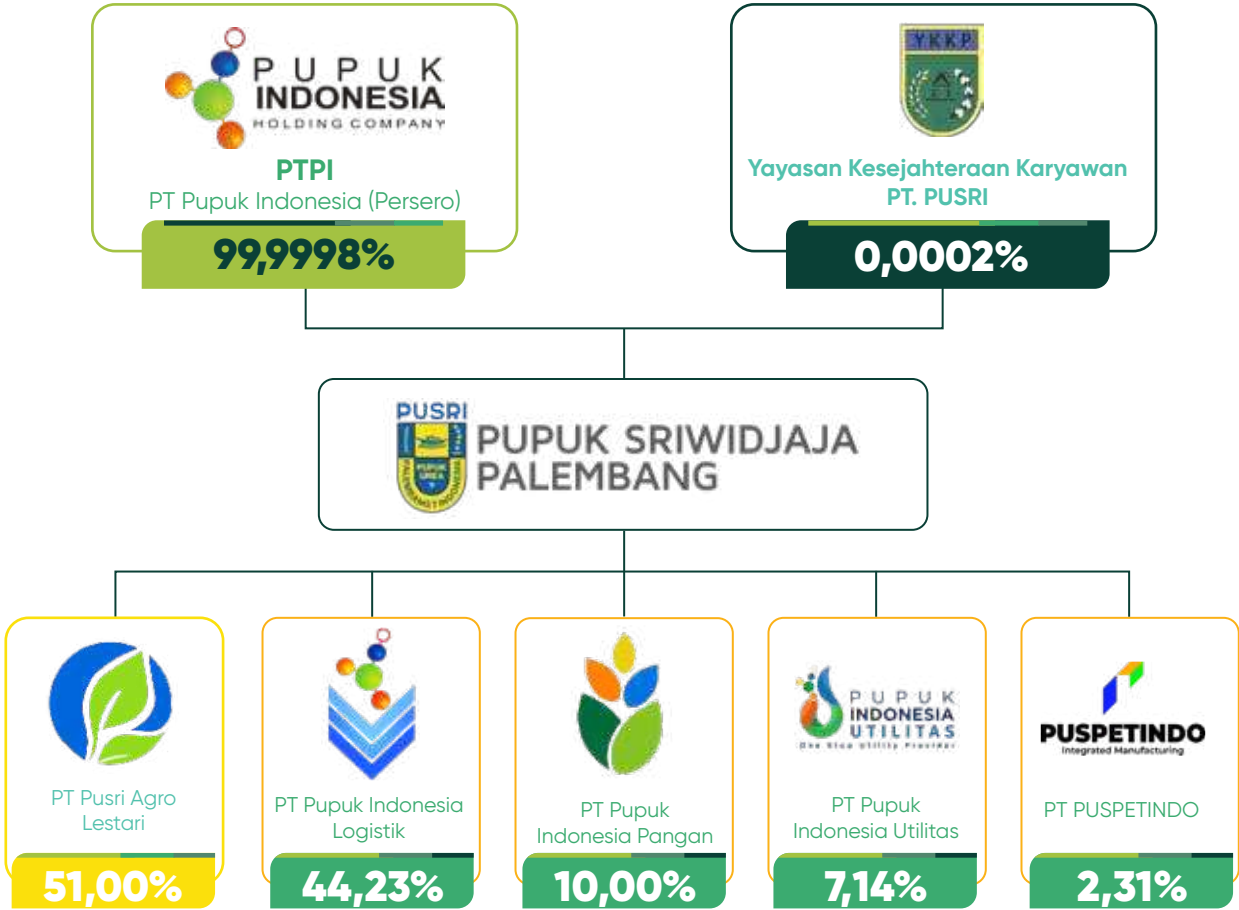


TATA NILAI
Values

<p>Amanah Memegang teguh kepercayaan yang diberikan Trust Holding fast to the trust given</p>	<p>Panduan Perilaku:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memenuhi janji dan komitmen. • Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan. • Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika. 	<p>Code of Conduct:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fulfill promises and commitments. • Responsible for tasks, decisions, and actions performed. • Adhering to moral and ethical values.
<p>Kompeten Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas Competent Continue to learn and develop capabilities.</p>	<p>Panduan Perilaku:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. • Membantu orang lain belajar. • Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. 	<p>Code of Conduct:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Improve self-competence to respond to ever-changing challenges. • Help others learn. • Complete tasks of the highest quality.
<p>Harmonis Saling peduli dan menghargai perbedaan Harmonious Care for each other and respect differences.</p>	<p>Panduan Perilaku:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya. • Suka menolong orang lain. • Membangun lingkungan kerja yang kondusif. 	<p>Code of Conduct:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respect everyone, regardless of background. • Likes to help others. • Build a conducive work environment.
<p>Loyal Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara Loyal Dedicated to and prioritizing the interests of the nation and state</p>	<p>Panduan Perilaku:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara. • Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar. • Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika. 	<p>Code of Conduct:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintain the good name of fellow employees, leaders, SOEs, and the state. • Willing to sacrifice to achieve a greater goal. • Obey the leadership as long as it does not conflict with the law and ethics.
<p>Adaptif Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan Adaptive Continue to innovate and be enthusiastic about driving or facing change.</p>	<p>Panduan Perilaku:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik. • Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi. • Bertindak proaktif. 	<p>Code of Conduct:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quickly adjust to get better. • Constantly making improvements following technological developments. • Act proactively.
<p>Kolaboratif Membangun kerja sama yang sinergis Collaborative Building synergistic cooperation</p>	<p>Panduan Perilaku:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. • Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. • Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama. 	<p>Code of Conduct:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provide opportunities for various parties to contribute. • Be open to working together to generate added value. • Drive the utilization of various resources for common goals.

STRUKTUR GRUP PERUSAHAAN [OJK C.3.C]

Company Group Structure



- Pemegang Saham Utama Pengendali
Mayor Controlling Shareholder
- Entitas Anak
Subsidiary
- Pemegang Saham
Shareholder
- Entitas Asosiasi
Associate

STRUKTUR ORGANISASI

Organizational Structure

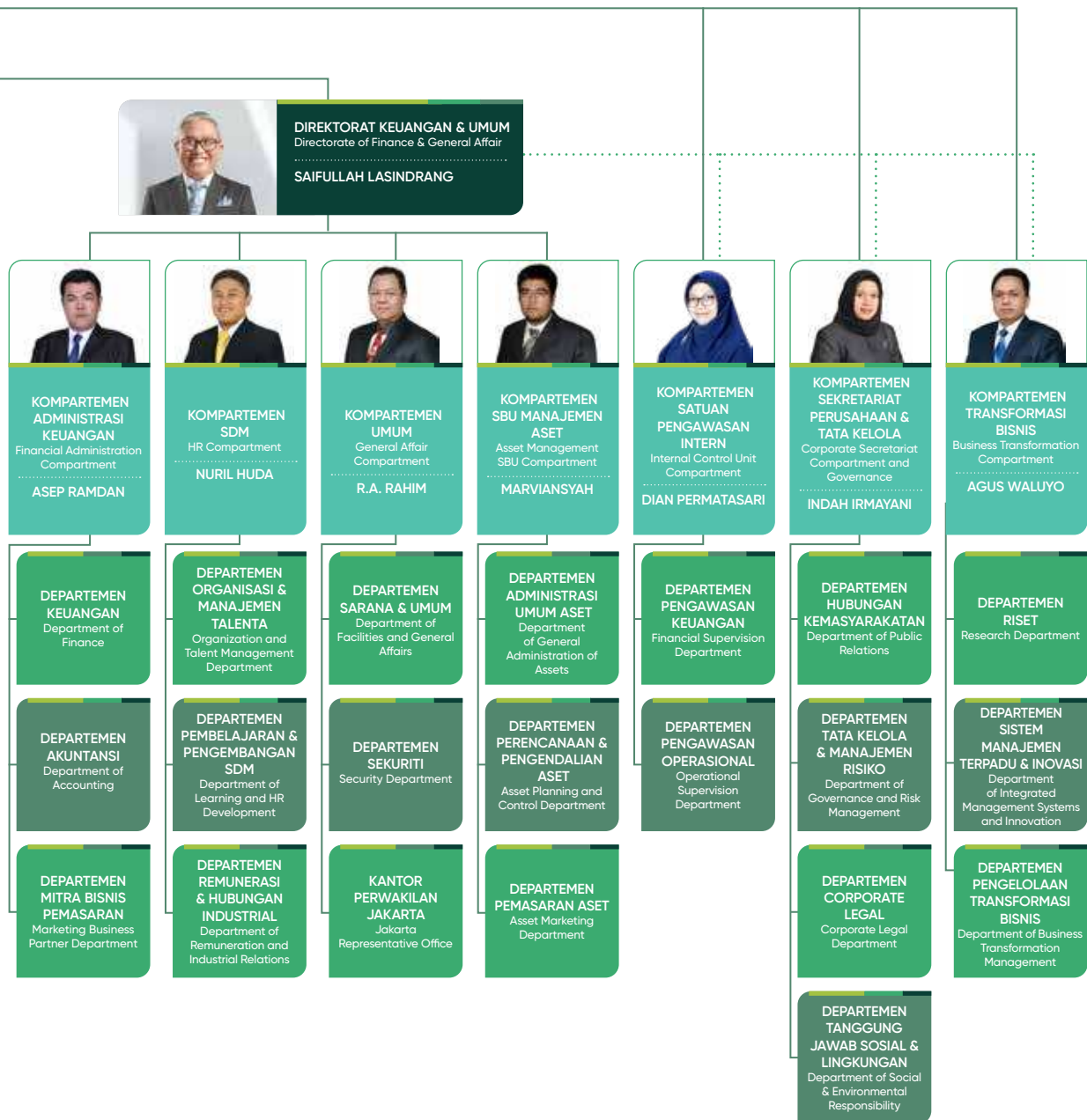


DIREKTORAT UTAMA
Main Directorate
.....
DACONI KHOTOB



DIREKTORAT OPERASI & PRODUKSI
Directorate of Operations & Production
.....
FILIUS YULIANDI





INFORMASI TENTANG KARYAWAN

[OJK C.3.B]

Human Resources



Hingga 31 Desember 2023, jumlah karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tercatat sebanyak 1803, turun 0.83 % dari jumlah tahun lalu yang sebanyak 1.818 karyawan.

As of December 31, 2023, the number of employees of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang was recorded at 1803, down 0.83% from last year, which was 1,818 employees.

Adapun rincian demografi karyawan berdasarkan level organisasi, tingkat pendidikan, status kepegawaian, usia, lama kerja dan gender diurai dalam tabel dan grafis di bawah ini. ^[GRI 2-7, 2-8]

The breakdown of employee demographics by organizational level, education level, employment status, age, length of work, and gender is broken down in the table and graphic below.

Demografi Karyawan berdasarkan Level Organisasi

Employee Demographics by Organization Level

Level Organisasi Organization Level	2023				2022				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/ (Decrease)	
	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (people)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
Eselon I Echelon I	17	3	20	1,11	17	3	20	1,10	0	0
Eselon II Echelon II	80	22	102	5,66	79	21	100	5,50	2	2
Eselon III Echelon III	360	49	409	22,68	322	47	369	20,30	40	11
Eselon IV Echelon IV	425	61	486	26,96	395	53	448	24,64	38	8
Eselon V Echelon V	311	12	323	17,91	278	23	301	16,56	22	7
Pelaksana Executive	461	2	463	25,68	577	3	580	31,90	(117)	(20)
Total	1654	149	1803	100	1668	150	1818	100	(15)	8

Demografi Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

Employee Demographics by Education Level

Level Pendidikan Education Level	2023				2022				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/ (Decrease)	
	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (people)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
Strata 3 Strata 3	1	0	1	0,06	0	0	0	0,00	1	0,00
Strata 2 Master Degree	104	14	118	6,54	98	12	110	6,05	8	7,27
Strata 1 Bachelor Degree	607	93	700	38,82	596	93	689	37,90	11	1,60

Level Pendidikan Education Level	2023				2022				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/ (Decrease)	
	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (people)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
Diploma Diploma	214	40	254	14,09	220	42	262	14,41	(8)	(3,05)
SLTA High School	728	2	730	40,49	754	3	757	41,64	(27)	(3,57)
SLTP Junior High School	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00
Total	1654	149	1803	100	1668	150	1818	100	(15)	2,25

Demografi Karyawan berdasarkan Status Kepegawaian

Employee Demographics by Employment Status

Status Kepegawaian Employment Status	2023				2022				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/ (Decrease)	
	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (people)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
Permanen/ Organik Permanent/ Organic	1.645	141	1.786	86,87	1.668	150	1.818	56,35	(32)	(1,76)
Kontrak Contract	9	8	17	0,83	10	8	18	0,56	(1)	(5,56)
Non Organik Non Organic	220	33	253	12,31	1.245	145	1.390	43,09	(1.137)	(81,80)
Total	1.874	182	2.056	100	2.923	303	3.226	100	(1.170)	(89,11)

Demografi Karyawan berdasarkan Usia

Employee Demographics by Age

Level Usia Age Level	2023				2022				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/ (Decrease)	
	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (people)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
>55 tahun >55 years	18	1	19	1,05	12	1	13	0,72	6	46,15
50-54 tahun 50-54 years	80	0	80	4,44	76	1	77	4,24	3	3,90
45-49 tahun 45-49 years	109	13	122	6,77	90	8	98	5,39	24	24,49
40-44 tahun 40-44 years	243	24	267	14,81	233	24	257	14,14	10	3,89
35-39 tahun 35-39 years	425	54	479	26,57	368	53	421	23,16	58	13,78

Level Usia Age Level	2023				2022				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/ (Decrease)	
	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (people)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
30-34 tahun 30-34 years	564	52	616	34,17	533	50	583	32,07	33	5,66
25-29 tahun 25-29 years	215	5	220	12,20	356	13	369	20,30	(149)	(40,38)
<25 tahun <25 years	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00
Total	1654	149	1803	100	1668	150	1818	100	(15)	(0,83)

Demografi Karyawan berdasarkan Lama Kerja

Employee Demographics by Length of Work

Lama Kerja Length of Work	2023				2022				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/ (Decrease)	
	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Man	Perempuan Woman	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (people)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
>29 Tahun >29 Years	72	0	72	3,99	81	0	81	4,46	(9)	(11,11)
25-28 tahun 25-28 Years	2	0	2	0,11	3	0	3	0,17	(1)	(33,33)
21-24 tahun 21-24 Years	191	1	192	10,65	102	2	104	5,72	88	84,62
17-20 tahun 17-20 Years	154	23	177	9,82	179	23	202	11,11	(25)	(12,38)
13-16 tahun 13-16 Years	254	27	281	15,59	320	27	347	19,09	(66)	(19,02)
9-12 tahun 9-12 Years	786	65	851	47,20	627	47	674	37,07	177	26,26
4-8 tahun 4-8 Years	195	33	228	12,65	356	51	407	22,39	(179)	(43,98)
<3 tahun <3 Years	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00
Total	1654	149	1803	100	1668	150	1818	100	(15)	(8,94)

Demografi Karyawan berdasarkan Gender

Employee Demographics by Gender

Gender Gender	2023		2022		Kenaikan/ (Penurunan) Increase/ (Decrease)	
	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Jumlah (orang) Number (of people)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (people)	%
	(1)		(2)		(3=1-2)	(3/2)
Laki-laki Man	1654	91,74	1668	91,75	(14)	(0,84)
Perempuan Woman	149	8,26	150	8,25	(1)	(0,67)
Total	1803	100	1818	100	(15)	(1,51)

KEPEMILIKAN SAHAM [GRI 2-1] [OJK C.3.C]

Shareholder

Pemegang Saham Stock Apprentice	Jumlah Saham (lembar) Number of shares (shares)	Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh (Rp) Issued and Fully Paid-Up Capital (Rp)	Persentase Kepemilikan (%) Ownership Percentage (%)
Nilai Nominal Saham : Rp1.000.000/Lembar Saham Nominal Value of Shares: Rp1.000.000/Share			
PT Pupuk Indonesia (Persero)	5.799986	5.799986.000.000	999998
Yayasan Kesejahteraan Karyawan PT. PUSRI	14	14.000.000	0.0002
Jumlah	5.800.000	5.800.000.000.000	100

Tidak ada anggota Dewan Komisaris atau Direksi PUSRI yang memiliki saham yang mewakili 5% atau lebih dari modal disetor perusahaan. Anggota Direksi baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri tidak memiliki lebih dari 25% modal disetor pada suatu perusahaan lain, menurut keterangan yang membuktikan hal tersebut.

No member of the Board of Commissioners or Directors of PUSRI owns shares representing 5% or more of the company's paid-in capital. Members of the Board of Directors, whether jointly or individually, do not own more than 25% of the paid-up capital of another company, according to information that proves this.

DAFTAR ENTITAS ANAK DAN ASOSIASI [GRI 2-2]

List of Subsidiaries and Associations

ENTITAS ANAK

Hingga berakhirnya tahun buku 2023, Perusahaan memiliki 1 (satu) entitas anak dengan uraian sebagai berikut.

SUBSIDIARIES

Until the end of the 2023 financial year, the company has one subsidiary with the following description:

Nama Name	Kegiatan Usaha Business Activities	Tahun Pendirian Year of Establishment	Tahun Beroperasi Komersial Years of Commercial Operation	Tahun Penyertaan Modal Year of Inclusion	Domisili Domicile	Status Status	Persentase Kepemilikan (%) Ownership Percentage		Total Aset (Rp Juta) Total Assets (Rp Juta)	
							2023	2022	2023	2022
PT Pusri Agro Lestari	Industri pestisida dan pupuk serta perdagangan bahan kimia lainnya Pesticide and fertilizer industry and trade in other chemicals	2015	2015	2015	Karawang	Beroperasi Operate	51,00	51,00	57.851	60.829

ENTITAS ASOSIASI

Per 31 Desember 2023, Perusahaan memiliki 4 (empat) entitas asosiasi dengan uraian sebagai berikut.

ASSOCIATED ENTITIES

As of December 31, 2023, the company has four (four) associated entities with the following description:

Nama Name	Kegiatan Usaha Business Activities	Tahun Pendirian Year of Establishment	Tahun Beroperasi Komersial Years of Commercial Operation	Tahun Penyertaan Modal Year of Inclusion	Domisili Domicile	Status Status	Persentase Kepemilikan (%) Ownership Percentage		Total Aset (Rp Juta) Total Assets (Rp Juta)	
							2023	2022	2023	2022
PT Pupuk Indonesia Logistik	Jasa pelayaran atau jasa angkutan laut Shipping services or sea freight services	2013	2015	2013	Jakarta	Beroperasi	44,23	44,23	671.510	654.434
PT Pupuk Indonesia Pangan	Agribisnis dan mekanisasi pertanian Agribusiness and agricultural mechanization	2015	2018	2015	Karawang	Beroperasi	10,00	10,00	*106.195	*186.645
PT Pupuk Indonesia Utilitas	Jasa Konstruksi serta Penyediaan listrik, gas, uap dan udara Construction Services and Supply of Electricity, Gas, Steam, and Air	2014	2018	2014	Jakarta	Beroperasi	7,14	7,14	1.665.018	1.637.660
PT Puspertino	Pabrikasi Peralatan Equipment Fabrication	1990	1992	1990	Gresik	Beroperasi	2,31	2,31	82.462	126.232

*Unaudited

SKALA ORGANISASI

Organization Scale

[GRI 2-6], [OJK C.3]

Deskripsi Description	Satuan Unit	2023	2022	2021
Jumlah Karyawan Number of employees	Orang Person	1.803	1.818	1.850
Jumlah Pendapatan Total Income	Miliar Rupiah Billion Rupiah	13.370	15.787	12.481
Laba Tahun Berjalan Current Year Profit	Miliar Rupiah Billion Rupiah	1.200	2.654	912,33
Jumlah Pabrik Number of Factories	Unit Pabrik Factory Units	4 pabrik utama (Pusri I-B, II-B, III, dan IV) 4 main factories (Pusri I-B, II-B, III, and IV)	4 pabrik utama (Pusri I-B, II-B, III, dan IV) 4 main factories (Pusri I-B, II-B, III, and IV)	4 pabrik utama (Pusri I-B, II-B, III, dan IV) 3 4 main factories (Pusri I-B, II-B, III, and IV)
Jumlah Produk Number of Products	Jenis Produk Types of products	3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK), 2 produk samping (CO2 cair 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, as well as Oxygen [O2] and Nitrogen [N2])	3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK), 2 produk samping (CO2 cair 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, as well as Oxygen [O2] and Nitrogen [N2])	3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK), 2 produk samping (CO2 cair 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, as well as Oxygen [O2] and Nitrogen [N2])
Aset Asset	Miliar Rupiah Billion Rupiah	27.180.230	25.702.954	23.922.756
Liabilitas Liabilities	Miliar Rupiah Billion Rupiah	8.900.129	8.197.676	9.204.010
Ekuitas Equity	Miliar Rupiah Billion Rupiah	18.280.101	17.505.278	14.718.746
PT Pupuk Indonesia (Persero) PT Pupuk Indonesia (Persero)	Persen Percent	99,9998	99,9998	99,9998
YKK PUSRI YKK PUSRI	Persen Percent	0,0002	0,0002	0,0002
Urea Urea	Ton Tons	2.010.279	1.993.680	2.065.626
NPK NPK	Ton Tons	328.349	346.878	284.086*
Amonia Ammonia	Ton Tons	1.333.796	1.361.023	131.839
Domestik Subsidi Domestic Subsidies	Persen Percent	77,5	79,4	64*
Domestik Non Subsidi Non-Subsidized Domestic	Persen Percent	16,4	13,2	28
Ekspor Export	Persen Percent	6,1	6,4	8*

*disajikan Kembali

*presented again

Kemudian, PUSRI belum melakukan perhitungan terhadap dampak finansial terhadap perubahan iklim karena masih sulit untuk memproyeksikannya dalam bentuk monetisasi. Terkait dengan emisi GRK, Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir emisi GRK melalui program efisiensi energi dan konservasi lingkungan. [GRI 201-2]

Then, PUSRI has not yet calculated the financial impact of climate change because it is still difficult to project it in the form of monetization. Regarding GHG emissions, the Company has made various efforts to minimize GHG emissions through energy efficiency and environmental conservation programs. [GRI 201-2]

RANTAI PASOKAN [GRI 2-6, 204-1]

PUSRI membagi pemasok menjadi dua kelompok utama, yaitu pemasok barang dan jasa. PUSRI menerapkan proses seleksi yang ketat karena perilaku pemasok juga mempengaruhi reputasi dan citra perusahaan. Faktor-faktor yang diperhitungkan termasuk kepatuhan pemasok terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Berkat dedikasi tersebut, para pemasok PUSRI tidak melakukan pelanggaran apapun selama tahun pelaporan. [GRI 3-3]

SUPPLY CHAIN [GRI 2-6, 204-1]

PUSRI divides suppliers into two main groups, namely suppliers of goods and services. PUSRI implements a strict selection process because supplier behavior also affects the company's reputation and image. Factors taken into account include supplier compliance with labor laws. Thanks to this dedication, PUSRI suppliers did not commit any violations during the reporting year. [GRI 3-3]

PUSRI membagi pemasok ke dalam tiga kategori berdasarkan tempat tinggal atau tempat kerja mereka. Secara keseluruhan, ada tiga jenis pemasok: pemasok lokal, yang tinggal di provinsi yang sama dengan kantor operasional perusahaan; pemasok nasional, yang tinggal di wilayah lain; dan pemasok luar negeri, yang tinggal di luar Indonesia. Vendor asing dipilih sebagai mitra jika pemasok domestik dan lokal tidak dapat menawarkan produk dan jasa yang dibutuhkan PUSRI, atau karena alasan lain. [OJK B.2.e]

PUSRI divides suppliers into three categories based on where they live or work. Overall, there are three types of suppliers: local suppliers, who reside in the same province as the company's operational offices; national suppliers, who live in other regions; and overseas suppliers, who live outside Indonesia. Foreign vendors are selected as partners if domestic and local suppliers cannot offer the products and services required by PUSRI, or for other reasons. [OJK B.2.e]

Pendaftaran Pemasok Baru Tahun 2023

New Supplier Registration in 2023

No	Kategori Category	Pemasok Barang Goods Supplier	Pemasok Jasa Service Supplier	Pemasok Barang & Jasa Supplier of Goods and Services	Jumlah Pemasok Number of Suppliers
1	Regional Regional	18	53	9	80
2	Nasional National	110	150	60	320
3	Luar Negeri Overseas	8	1	1	10
	Jumlah Total	136	204	70	410

Kemudian, selama tahun pelaporan transaksi yang terjalin antara PUSRI dengan pemasok dalam negeri (regional dan nasional) mencapai senilai Rp 1,36 triliun atau hampir sebesar 62% dari total nilai transaksi. Adapun pemasok luar negeri memiliki nilai transaksi sebesar 850 miliar pada tahun 2023.

Perubahan Signifikan pada Organisasi dan Rantai Pasokan

[GRI 2-6] [OJK C.6]

Pada tahun 2023, terdapat beberapa perubahan penting di PUSRI terkait pemanfaatan aset perusahaan, antara lain percepatan pembangunan Kenten Agro Park and Education (KAPE) yang berlokasi di Komplek Pusri Taman Kenten. Dalam rangka mengoptimalkan lahan seluas sekitar 2,2 hektar yang saat ini menganggur, Kenten Agro Park and Edu merupakan dua program dan sarana perusahaan. Di dalam kawasan edukasi dan rekreasi ini, akan ada beberapa area, antara lain area Pertanian, Komersial, dan Hunian, serta area lainnya dengan jadwal kerja sama dengan beberapa investor. PUSRI berharap optimalisasi aset ini akan meningkatkan pendapatan dan memperkuat hubungan positif dengan masyarakat luas.

Inisiatif Eksternal

Perusahaan menerima sejumlah penghargaan di tahun 2023 dari luar organisasi sebagai bukti keberhasilannya dalam mengelola bisnis dari perspektif ekonomi, lingkungan, dan sosial.

Then, during the reporting year, transactions between PUSRI and domestic suppliers (regional and national) reached IDR 1.36 trillion or almost 62% of the total transaction value. Meanwhile, foreign suppliers have a transaction value of 850 billion in 2023.

Significant Changes to Organizations and Supply Chains

[GRI 2-6] [OJK C.6]

In 2023, there will be several important changes at PUSRI regarding the use of company assets, including accelerating the development of Kenten Agro Park and Education (KAPE) which is located in the Pusri Taman Kenten Complex. In order to optimize approximately 2.2 hectares of land which is currently idle, Kenten Agro Park and Edu are two company programs and facilities. Within this educational and recreational area, there will be several areas, including agricultural, commercial and residential areas, as well as other areas with a collaboration schedule with several investors. PUSRI hopes that optimizing these assets will increase income and strengthen positive relationships with the wider community.

External Initiatives

The company received a number of awards in 2023 from outside the organization as proof of its success in managing business from an economic, environmental and social perspective.

PENGHARGAAN DAN SERTIFIKASI

Awards and Certifications



12th Anugerah BUMN 2023

- Kategori Tata Kelola Perusahaan (GCG) Terbaik I.
- Kategori Khusus yaitu CEO – *Shifting Products Excellence*.
- Best Corporate Governance (GCG) Category I.
- Special Category, namely CEO – *Shifting Products Excellence*.



Anugerah Humas Indonesia (AHI)

- Anugerah Humas Indonesia (AHI)
- *Bronze Winner* Kategori Kanal Digital, Sub Kategori Website.
- *Bronze Winner* in Digital Channel Category, Website Sub Category.



Asia Responsible Enterprise Awards (AREA) 2023

Asia Responsible Enterprise Awards (AREA) 2023 Penghargaan AREA pada kategori *Social Empowerment* melalui Program SESERA atau Sehat Sejahtera Pulau Kemaro.

AREA Award in the Social Empowerment category through the SESERA or Healthy and Prosperous Kemaro Island Program.



Global Performance Excellence Award (GPEA) dan Award for Contributing to Excellence (ACE) 2023

- Global Performance Excellence Award (GPEA) dan Award for Contributing to Excellence (ACE) 2023
- Kategori *Commitment to Excellence*.
- Predikat *World Class Commitment to Excellence*.
- APQO *Internasional ACE Team Awards 2023* Kategori *Leveraging Technology*.
- *Commitment to Excellence* category.
- *World Class Commitment to Excellence* predicate.
- APQO *International ACE Team Awards 2023* *Leveraging Technology* Category.





ASEAN Risk Awards 2023

ASEAN Risk Awards 2023

1st Winner Kategori Risk Innovation & Technology.

1st Winner Kategori Risk Innovation & Technology.



Asia Sustainability Report Rating (ASRRAT) 2023

Asia Sustainability Report Rating (ASRRAT) 2023.

Predikat Emas.

Gold Predicate.



CRP Award Season 3

CRP Award Season 3

- Pemenang Kategori Jumlah Program Efektif Terbanyak.
- Pemenang Kategori Program CRP Terbesar di Bidang Utilitas.
- Winner of the Category for the Largest Number of Effective Programs.
- Winner of the Largest CRP Program Category in the Utilities Sector.



Vendor Gathering 2023

Vendor Gathering 2023

Best Performance Vendor kategori Penyedia Jasa Sewa Gudang.

Best Performance Vendor kategori Penyedia Jasa Sewa Gudang.



5th Indonesia Best CSR Awards 2023
5th Indonesia Best CSR Awards 2023

Indonesia CSR Brand Equity Awards 2023 program pendampingan usaha mikro kecil bagi masyarakat di Sumatera Selatan agar tumbuh mandiri secara ekonomi.

Indonesia CSR Brand Equity Awards 2023 Micro and small business assistance program for communities in South Sumatra to grow economically independent.



Customer Day 2023 Subholding Upstream Pertamina

Customer Day 2023 Subholding Upstream Pertamina *The Best Performance in Implementation and Appreciation Award.*

The Best Performance in Implementation and Appreciation Award.



Indonesia Good Corporate Governance Award 2023

Indonesia Good Corporate Governance Award 2023 Kategori Tertinggi Sebagai Indonesia *Most Trusted Company* dengan Skor 85,68.

The highest category as Indonesia's Most Trusted Company with a score of 85.68.



Sertifikat Sistem Manajemen Pengamanan (SMP)

Security Management System Certificate (SMP) Sertifikat Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) Kategori Emas.

Security Management System Certificate (SMP) Gold Category.





HR Excellence & Award 2023

HR Excellence & Award 2023

PUSRI meraih 3 (tiga) kategori dengan predikat *Very Good* yaitu : *Well being Management, Reward Management & Talent Retention Strategy, Learning & Development (L&D) and Knowledge Management.*

PUSRI achieved 3 (three) categories with the title *Very Good*, namely: *Wallbeing Management, Reward Management & Talent Retention Strategy, Learning & Development (L&D) and Knowledge Management.*



Indonesian Conference & Competition Occupational Safety and Health (ICC OSH) 2023

Indonesian Conference & Competition Occupational Safety and Health (ICC OSH) 2023

5 Tim Gugus Inovasi meraih 3 dengan penghargaan predikat *Four Stars* (GKM Boninsegna, GKM Neo Turbo, dan PKM Srinomic) dan 2 dengan penghargaan predikat *Three Stars* (GKM Zero Accident dan GKM Potensi).

5 Innovation Cluster Teams achieved 3 awards with *Four Star* predicate (GKM Boninsegna, GKM Neo Turbo, and PKM Srinomic) and 2 awards with *Three Star* predicate (GKM Zero Accident and GKM Potency).



Indonesia Corporate Reputations Award 2023

Indonesia Corporate Reputations Award 2023

Kategori "*Inovation for Reputation*".

Category "*Inovation for Reputation*".



Indonesia Green Awards 2023

Indonesia Green Awards 2023

- Penanganan sampah plastik.
- Penyelamatan sumber daya air.
- Rekayasa teknologi dalam menghemat energi.
- Mengembangkan keanekaragaman hayati.
- Mempelopori pencegahan polusi.
- Mengembangkan pengolahan sampah terpadu.
- Mengembangkan edukasi perubahan iklim.

- Handling plastic waste.
- Saving water resources.
- Technological engineering to save energy.
- Develop biodiversity.
- Pioneering pollution prevention.
- Develop integrated waste processing.
- Develop climate change education.



Indonesia Marketing Festival

Indonesia Marketing Festival

Industry Marketing Champion Sumsel 2023 sektor Resources.

Industry Marketing Champion South Sumatra 2023 in the Resources sector.



Insan PR Indonesia Award 2023

Insan PR Indonesia Award 2023

Bronze Winner Kategori Anak Usaha BUMN Sub kategori Vice President Public Relations.

Bronze Winner Category BUMN Subsidiaries Sub category Vice President Public Relations.



Mata Lokal Awards

Local Eyes Awards

BUMN Paling Peduli Lingkungan.

BUMN Most Cares About the Environment.



Apresiasi Wajib Pajak Patuh PBB 2023

Appreciation of PBB Compliant Taxpayers 2023

Salah Satu Perusahaan Pemberi Pajak Tertinggi Kota Palembang Sepanjang Tahun 2023.

One of the Companies Paying the Highest Taxes in Palembang City Throughout 2023.



11 Tahun Tribun Sumsel

11 Years South Sumatra Tribune

Perusahaan yang mendukung Inovasi Energi.
Companies supporting Energy Innovation.



Penghargaan Pendukung Proklim 2023

2023 Proklim Supporter Award

Binaan PUSRI, Proklim Lestari mendapatkan penghargaan level tertinggi.

PUSRI's guidance, Proklim Lestari received the highest level award.



Pupuk Indonesia Quality Innovation (PIQI) 2023

Pupuk Indonesia Quality Innovation (PIQI) 2023

- PKM ACIST - Pupuk Indonesia *Grand Champion*.
- Juara 1 *Best Digital* dan *Best Presentation Stream* 1.
- GKM SDI - *2nd Runner Up Top Scorer*, Juara 3 *Best Growth*.
- PKM ACIST - Pupuk Indonesia *Grand Champion*
- 1st place in *Best Digital* and *Best Presentation Stream* 1
- GKM SDI - *2nd Runner Up Top Scorer*, 3rd Place *Best Growth*



77 Tahun Serikat Perusahaan Pers (SPS)

77 Years of the Press Companies Union (SPS)

Korporasi Terpopuler di Media Arus Utama 2023.
Most Popular Corporations in Mainstream Media 2023.



Anugerah Proper 2023 Peringkat Emas

Proper Award 2023 Gold Rank



Sewindu PR Indonesia 2023

Sewindu PR Indonesia 2023

106 Perusahaan dan Instansi Berpengaruh di Bidang Komunikasi.

106 Influential Companies and Agencies in the Field of Communications.



SNI Award 2023

SNI Award 2023

Predikat Emas pada ajang penganugerahan Standar Nasional Indonesia (SNI) Award 2023.

Gold predicate at the 2023 Indonesian National Standard (SNI) Award.



Temu Karya Mutu dan Produktivitas Nasional (TKMPN) XXVII Tahun 2023

XXVII National Quality and Productivity Work Meeting (TKMPN) 2023

- Tim Inovasi PUSRI berhasil mendapatkan penghargaan sebagai berikut :
- PKM ACIST : Predikat *Diamond, Best Performance & Top Three Diamond*
- PKM PUSRI DEF : Predikat *Diamond & Best Performance*
- GKM SDI : Predikat *Platinum*
- PKM Solution : Predikat *Platinum*
- PKM Otomasi : Predikat *Platinum*
- PKM PRIMS : Predikat *Gold*
- PKM Steambost : Predikat *Gold*
- The PUSRI Innovation Team succeeded in receiving the following awards:
- PKM ACIST: *Diamond, Best Performance & Top Three Diamond* predicate
- PKM PUSRI DEF: *Diamond & Best Performance* predicate
- GKM SDI: *Platinum* Predicate
- PKM Solution: *Platinum* Predicate
- PKM Automation: *Platinum* Predicate
- PKM PRIMS: *Gold* Predicate
- PKM Steambost: *Gold* Predicate





TJSL & CSR AWARD 2023

TJSL & CSR AWARD 2023

PUSRI meraih 3 kategori terdiri dari :

- Akselerasi BUMN Mendorong Pemulihan Ekonomi melalui TJSL & CSR Pilar Lingkungan.
- Akselerasi BUMN Mendorong Pemulihan Ekonomi melalui TJSL & CSR Pilar Sosial.
- Akselerasi BUMN Mendorong Pemulihan Ekonomi melalui TJSL & CSR Pilar Sosial " *The Most Committed Leader to TJSL Initiative on Assisting Farmers Quality of Life*".

PUSRI won 3 categories consisting of:

- Acceleration of BUMN Encourages Economic Recovery through TJSL & CSR Environmental Pillars.
- Acceleration of BUMN Encourages Economic Recovery through TJSL & CSR Social Pillars.
- Acceleration of BUMN Encouraging Economic Recovery through TJSL & CSR Social Pillar "The Most Committed Leader to TJSL Initiative on Assisting Farmers Quality of Life".



TOP GRC Awards 2023

TOP GRC Awards 2023

TOP GRC Awards 2023 # 5 Stars dan *The Most Committed GRC Leader 2023* untuk Direktur Utama PUSRI Tri Wahyudi Saleh.

TOP GRC Awards 2023 # 5 Stars dan *The Most Committed GRC Leader 2023* untuk Direktur Utama PUSRI Tri Wahyudi Saleh.



Penghargaan dari The Health, Safety and Environment Indonesia Award 2023

Award from The Health, Safety and Environment Indonesia Award 2023

- 1 The Best Company Concerned HSE 2023
- 2 The Best Campaign Safety 2023
- 3 The Best CEO for HSE Corporate Excellence of The Year 2023.



Indonesia Responsible Care Award 2023

Indonesia Responsible Care Award 2023

For Excellent Performance in Achieving of Responsible Care Gold Award dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia

For Excellent Performance in Achieving of Responsible Care Gold Award dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia

SERTIFIKASI

CERTIFICATION

JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiration Date	MASA BERLAKU Validity Period	ISSUING INSTITUTION
ISO 9001:2015	SGS Indonesia Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, Sertifikat dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi PT SGS Indonesia sejak tahun 1995	03 Juni 2021 03 June 2021	10 April 2024 April 10, 2024	3 Tahun 3 Years	SGS Indonesia ISO 9001:2015 Quality Management System, Certificate issued by PT SGS Indonesia Certification Body since 1995
ISO 14001:2015	SGS Indonesia Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015, Sertifikat dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi PT SGS Indonesia sejak tahun 1997	29 Juni 2021 June 29, 2021	28 April 2024 April 28, 2024	3 Tahun 3 Years	SGS Indonesia ISO 14001:2015 Environmental Management System, Certificate issued by PT SGS Indonesia Certification Body since 1997

JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiration Date	MASA BERLAKU Validity Period	ISSUING INSTITUTION
ISO 17025 Laboratorium Kalibrasi	KAN ISO 17025 adalah Sistem Manajemen Mutu Laboratorium, dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi Komite Akreditasi Nasional (KAN) dikeluarkan tahun 2002, yang sebelumnya dikeluarkan oleh NATA-Australia	23 September 2020 September 23, 2020	20 September 2025 September 20, 2025	5 Tahun 5 Years	KAN ISO 17025 is a Laboratory Quality Management System issued by the National Accreditation Committee (KAN) Certification Body in 2002, previously issued by NATA-Australia
ISO 17025 Laboratorium Penguji	KAN ISO 17025 adalah Sistem Manajemen Mutu Laboratorium, dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi Komite Akreditasi Nasional (KAN) dikeluarkan tahun 2002, yang sebelumnya dikeluarkan oleh NATA-Australia	29 Juli 2019 July 29, 2019	28 Juli 2024 July 28, 2024	5 Tahun 5 Years	KAN ISO 17025 is a Laboratory Quality Management System issued by the National Accreditation Committee (KAN) Certification Body in 2002, previously issued by NATA-Australia
SMK3	Kementerian Ketenagakerjaan Sertifikasi SMK3 dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Sertifikat pertama kali didapat	13 Mei 2022 May 13, 2022	13 Mei 2025 May 13, 2025	3 Tahun 3 Years	Ministry of Manpower SMK3 certification is issued by the Ministry of Manpower, and the certificate is first obtained
ISO 45001:2018	SGS Indonesia Sistem Manajemen K3 ISO 45001:2018, Sertifikat dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi PT SGS Indonesia sejak tahun 2021	10 September 2021 Sep 10, 2021	10 September 2024 September 10, 2024	3 Tahun 3 Years	SGS Indonesia K3 Management System ISO 45001:2018, Certificate issued by PT SGS Indonesia Certification Body since 2021
ISO 50001:2018	British Standard Institution Sistem Manajemen Energi ISO 50001:2011 diterbitkan pertama kali pada 16 Mei 2019	15 Mei 2022 May 15, 2022	15 Mei 2025 May 15, 2025	3 Tahun 3 Years	The British Standard Institution Energy Management System ISO 50001:2011 was first published on May 16, 2019
ISO 37001:2016	TUV Nord Sistem Manajemen Anti Penyuapan ISO 37001:2016 diterbitkan pertama kali pada 15 Juli 2020	26 Oktober 2023 October 26, 2023	25 Oktober 2026 October 25, 2026	3 Tahun 3 Years	The TUV Nord ISO 37001:2016 Anti-Bribery Management System was first published on July 15, 2020
DUKS	Dirjen Perhubungan Laut (HUBLA) Sertifikat Dermaga untuk keperluan sendiri (DUKS), Sertifikat dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Perhubungan Laut (HUBLA) sejak tanggal 9 Juni 2005	2019	2024	5 Tahun 5 Years	Director General of Sea Transportation (HUBLA) Dock Certificate for Own Use (DUKS): Certificate issued by the Directorate General of Sea Transportation (HUBLA) since June 9, 2005

JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiration Date	MASA BERLAKU Validity Period	ISSUING INSTITUTION
SNI Urea	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Urea untuk merek PUSRI, PIHC dan Nitrea	07 April 2021 & 21 Juli 2021 (PIHC Nitrea) April 7, 2021, and July 21, 2021 (PIHC Nitrea).	21 Februari 2025 February 21, 2025	4 Tahun 4 Years	Industrial Certification Center Product Certificate User SNI Urea Mark for PUSRI, PIHC, and Nitrea brands
SNI Amonia Cair	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Amonia merek PUSRI	07 April 2021 April 7, 2021	21 Februari 2025 February 21, 2025	4 Tahun 4 Years	Industrial Certification Center Product Certificate User SNI Mark Ammonia brand PUSRI
SNI NPK	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI NPK merek PUSRI, Phonska, Pupuk Kujang, PUSRI Hydro dan Pupindo Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI NPK merek PIHC Phonska Plus	07 April 2021 21 Juli 2021 April 7, 2021 July 21, 2021	21 Februari 2025 February 21, 2025	4 Tahun 4 Years	Industrial Certification Center Product Certificate User SNI NPK Mark brands PUSRI, Phonska, Kujang Fertilizer, PUSRI Hydro, and Pupindo Industrial Certification Center

KEANGGOTAAN DALAM ASOSIASI [GRI 2-28] [OJK C.5]

Pada tahun 2023, PUSRI bergabung dalam asosiasi berikut:

MEMBERSHIP IN ASSOCIATIONS [GRI 2-28] [OJK C.5]

In 2023, PUSRI will join the following associations::

No	Asosiasi/Perhimpunan Association	Skala Scale	Posisi Position
1	Responsible Care Indonesia (RCI)	Nasional National	Pendiri
2	International Fertilizer Association (IFA)	Internasional International	Anggota
3	Asosiasi Produsen Pupuk Indonesia (APPI)	Nasional National	Anggota

TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK

Good Corporate Governance



Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) merupakan seperangkat prinsip yang mendasari proses dan mekanisme pengelolaan suatu Perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan etika bisnis, yang diharapkan dapat menjadi landasan iklim investasi yang sehat serta sebagai bentuk dukungan PUSRI terhadap konsep pembangunan berkelanjutan.

Good corporate governance (GCG) is the set of principles that underlie a Company's management process and mechanisms based on laws and regulations and business ethics, which is expected to form the foundation of a healthy investment climate as well as a form of PUSRI's support for the concept of sustainable development.

DASAR HUKUM PENERAPAN GCG

PUSRI menciptakan kebijakan, struktur tata Kelola, dan melakukan penilaian terhadap penerapan GCG di Perusahaan. Adapun kebijakan dan pedoman yang mengatur perilaku, fungsi, dan tugas seluruh organ tata Kelola dalam menjalankan GCG di internal Perusahaan meliputi:

1. Anggaran Dasar Perusahaan.
2. Kode Etik.
3. Pedoman Tata Tertib Kerja Dewan Komisaris dan Direksi (Board Manual).
4. Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang baik.
5. Piagam Komite Audit.
6. Pedoman Manajemen Risiko.
7. Kebijakan Pedoman Pengelolaan Pengaduan Karyawan dan Stakeholder (Whistleblowing System).
8. Kebijakan Manajemen Anti Penyuapan (Anti-Fraud) tanggal 11 November 2019.
9. Pedoman Anti Penyuapan Nomor: SK/DIR/351/2021 tanggal 23 Juli 2021.
10. POB Penanganan Benturan Kepentingan Nomor: SK/DIR/528/2021 tanggal 17 November 2021.
11. Pedoman Sistem Pengendalian Fraud (Fraud Control System) Nomor: SK/DIR/573/2021 tanggal 31 Desember 2021.
12. POB Pengendalian Gratifikasi Nomor: SK/DIR/579/2021 tanggal 31 Desember 2021.
13. Pelaporan Kekayaan Pejabat (LHKPN) Nomor: SK/DIR/342/2022 tanggal 12 Oktober 2022.
14. POB Penandatanganan Pakta Integritas Nomor: SK/DIR/035/2023 tanggal 27 Februari.
15. Pedoman *Whistleblowing System* Nomor: SK/DIR/034/2023 tanggal 02 November 2023.
16. Pemberlakuan Pedoman Nomor: SK/DIR/387/2023 tanggal 26 Oktober 2023.
17. PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor PI-SEKPD-006 tanggal 26 Oktober 2023 Revisi 2

LEGAL BASIS OF APPLICATION GCG

PUSRI creates policies, governance structures, and assesses the implementation of GCG in the Company. The policies and guidelines that regulate the behavior, functions and duties of all governance organs in carrying out GCG internally in the Company include:

1. Company Articles of Association
2. Code of Ethics
3. Guidelines for the Working Rules of the Board of Commissioners and Directors (Board Manual)
4. Good Corporate Governance Guidelines
5. Audit Committee Charter
6. Risk Management Guidelines
7. Policy Guidelines for Managing Employee and Stakeholder Complaints (Whistleblowing System)
8. Anti-Bribery (Anti-Fraud) Management Policy dated 11 November 2019.
9. Anti-Bribery Guidelines Number: SK/DIR/351/2021 dated 23 July 2021
10. POB Handling Conflicts of Interest Number: SK/DIR/528/2021 dated 17 November 2021
11. Fraud Control System Guidelines Number: SK/DIR/573/2021 dated 31 December 2021
12. POB Gratification Control Number: SK/DIR/579/2021 dated 31 December 2021
13. Official Wealth Reporting (LHKPN) Number: SK/DIR/342/2022 dated 12 October 2022
14. POB Signing Integrity Pact Number: SK/DIR/035/2023 dated 27 February
15. Whistleblowing System Guidelines Number: SK/DIR/034/2023 dated 02 November 2023
16. Implementation of Guidelines Number: SK/DIR/387/2023 dated 26 October 2023
17. PT Pupuk Indonesia (Persero) Number PI-SEKPD-006 dated 26 October 2023 Revision 2

Pengukuran Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik di PUSRI.

18. Pemberlakuan Pedoman dan Prosedur SK/DIR/227/2022 tanggal 20 Juni 2022 PT Pupuk Indonesia (Persero) terkait Fungsi Tata Kelola & Kepatuhan.

Acuan dalam penerapan GCG di internal Perusahaan berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Undang-Undang RI No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
2. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara No.PER-2/MBU/03/2023 tentang pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi signifikan Badan Usaha Milik Negara.
3. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No.PER-05/MBU/2006 tentang Komite Audit bagi Badan Usaha Milik Negara.
4. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No.PER-05/MBU/2008 tentang Pengadaan Barang dan Jasa di Badan Usaha Milik Negara, dengan perubahan terakhirnya yaitu No.PER-15/MBU/2012 tanggal 25 September 2012.
5. Peraturan Menteri Negara BUMN No.PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris Badan Usaha Milik Negara.
6. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No.PER-12/MBU/2012 tentang Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara.
7. Peraturan Menteri Negara BUMN No.PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris Badan Usaha Milik Negara.
8. Peraturan Menteri Negara BUMN No.PER-03/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.

Measurement of the Implementation of Good Corporate Governance at PUSRI.

18. Implementation of Guidelines and Procedures SK/DIR/227/2022 dated 20 June 2022 PT Pupuk Indonesia (Persero) regarding the Governance & Compliance Function.

The reference for implementing GCG internally in the Company is based on the following provisions:

1. Republic of Indonesia Law no. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies
2. Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No.PER-2/MBU/03/2023 concerning guidelines for Governance and significant Corporate Activities of State-Owned Enterprises
3. Regulation of the Minister of State for State-Owned Enterprises No.PER-05/MBU/2006 concerning Audit Committees for State-Owned Enterprises.
4. Regulation of the Minister of State for State-Owned Enterprises No.PER-05/MBU/2008 concerning Procurement of Goods and Services in State-Owned Enterprises, with the latest amendment being No.PER-15/MBU/2012 dated 25 September 2012.
5. Regulation of the Minister of State for State-Owned Enterprises No.PER-02/MBU/02/2015 concerning Requirements and Procedures for Appointment and Dismissal of Members of the Board of Commissioners of State-Owned Enterprises.
6. Regulation of the Minister of State for State-Owned Enterprises No.PER-12/MBU/2012 concerning Supporting Organs for the Board of Commissioners/Supervisory Board of State-Owned Enterprises.
7. Regulation of the Minister of State for State-Owned Enterprises No.PER-02/MBU/02/2015 concerning Requirements and Procedures for Appointment and Dismissal of Members of the Board of Commissioners of State-Owned Enterprises.
8. Regulation of the Minister of State for State-Owned Enterprises No.PER-03/MBU/02/2015 concerning Requirements and Procedures for Appointment and Dismissal of Members of the Board of Directors of State-Owned Enterprises.

- Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No.PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara.

Selain ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan di atas, PUSRI juga menjadikan beberapa ketentuan lain sebagai acuan kepatuhan *best practice* GCG Perusahaan sebagai berikut:

- Ketentuan umum dari Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG)
- Principles of Corporate Governance* oleh *Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD)*.
- Anggaran Dasar PUSRI.
- Board Manual
- Buku Pedoman Etika Perusahaan (*Code of Conduct*)

Tujuan Penerapan GCG

- Memaksimalkan nilai Perusahaan dengan cara meningkatkan penerapan prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan kewajaran dalam pelaksanaan kegiatan Perusahaan
- Terlaksananya pengelolaan Perusahaan secara profesional dan mandiri
- Terciptanya pengambilan keputusan oleh seluruh organ Perusahaan yang didasarkan pada nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Terlaksananya tanggung jawab sosial Perusahaan terhadap pemangku kepentingan
- Meningkatkan iklim investasi nasional yang kondusif khususnya di industri Pupuk.

Struktur Tata Kelola [GRI 2-9, 2-11]

Organ Perusahaan, sesuai dengan Undang-undang No. 40 tahun 2007 Bab I mengenai Ketentuan Umum Pasal 1, terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris.

- Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)** adalah Organ Perusahaan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan

- Regulation of the Minister of State for State-Owned Enterprises No.PER-04/MBU/2014 concerning Guidelines for Determining the Income of Directors, Board of Commissioners and Supervisory Boards of State-Owned Enterprises.

Apart from the provisions mentioned above, PUSRI also uses several other provisions as a reference for compliance with the Company's GCG best practices as follows:

- General provisions of the National Governance Policy Committee (KNKG)
- Principles of Corporate Governance by the Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD).
- PUSRI's Articles of Association.
- Manual Board
- Company Ethics Handbook (Code of Conduct)

Goals of GCG Implementation

- Maximizing the value of the Company by increasing the application of the principles of transparency, independence, accountability, accountability and fairness in the implementation of Company activities
- Implementation of Company management in a professional and independent manner
- The creation of decision making by all Company organs based on high moral values and compliance with applicable laws and regulations
- Implementation of corporate social responsibility towards stakeholders
- Improving a conducive national investment climate, especially in the Fertilizer industry.

Governance Structure [GRI 2-9, 2-11]

Company Organs, in accordance with Law no. 40 of 2007 Chapter I concerning General Provisions Article 1, consisting of the General Meeting of Shareholders, Directors and Board of Commissioners.

- The General Meeting of Shareholders (GMS) is a Company Organ that has authority that is not granted to the Directors or Board of Commissioners

Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-undang dan/atau Anggaran Dasar.

- 2. Direksi** adalah Organ Perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.
- 3. Dewan Komisaris** adalah Organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

PUSRI memiliki Struktur Tata Kelola Kelola yang lengkap dan dalam pelaksanaannya memiliki pedoman dalam menjalankan fungsi dan tugasnya yang disebut dengan *soft structure* GCG. Tujuan dibangunnya *soft structure* GCG mencakup:

1. Melengkapi kebijakan pendukung dalam penerapan GCG.
2. Menjadi pedoman bagi PUSRI dalam menjalankan aktivitas sehari-hari sesuai dengan budaya (*corporate culture*) yang diharapkan.
3. Merupakan bentuk komitmen tertulis bagi seluruh jajaran dan tingkatan organisasi PUSRI dalam rangka meningkatkan disiplin dan tanggung jawab organ Perusahaan dalam rangka menjaga kepentingan pemangku kepentingan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Sosialisasi Kebijakan GCG

Sosialisasi yang diberikan PUSRI bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai Implementasi GCG, *soft structure* dan Infrastruktur GCG, *Whistleblowing System*, Pencegahan Gratifikasi serta pelaporan LHKPN. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Sosialisasi terkait pengendalian Gratifikasi telah disampaikan melalui *sharing knowledge*, dengan pemateri dari KPK RI melalui acara Hari Anti Korupsi Sedunia (HAKORDIA) dan juga melalui media sosial (instagram) Perusahaan.

within the limits specified in the Law and/or Articles of Association.

2. The Board of Directors is a Company Organ with authority and full responsibility for managing the Company for the interests of the Company, in accordance with the Company's aims and objectives and representing the Company, both inside and outside the court in accordance with the provisions of the Articles of Association.
3. The Board of Commissioners is a Company Organ tasked with carrying out general and/or specific supervision in accordance with the Articles of Association and providing advice to the Board of Directors.

PUSRI has a complete Governance Structure and in its implementation has guidelines for carrying out its functions and duties which is called the GCG soft structure. The objectives of building a GCG soft structure include:

1. Complete supporting policies in implementing GCG
2. Become a guide for PUSRI in carrying out daily activities in accordance with the expected corporate culture
3. Is a form of written commitment for all levels and levels of the PUSRI organization in order to increase discipline and responsibility of Company organs in order to safeguard the interests of stakeholders in accordance with their respective responsibilities.

GCG Policy Socialization

The socialization provided by PUSRI aims to provide an in-depth understanding of GCG Implementation, GCG soft structure and Infrastructure, Whistleblowing System, Gratification Prevention and LHKPN reporting. Socialization activities carried out include the following:

1. Socialization regarding Gratification Control has been conveyed through knowledge sharing, with speakers from the Indonesian Corruption Eradication Committee through the World Anti-Corruption Day (HAKORDIA) event and also through the Company's social media (Instagram).

2. Sosialisasi mengenai LHKPN Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko sebagai unit kerja Pengelola LHKPN Perusahaan telah melakukan sosialisasi kepada seluruh Pejabat Wajib Laporan LHKPN melalui email internal maupun paging di Perusahaan, berkoordinasi dengan Dept. Diklat dalam melakukan asistensi e-LHKPN sebanyak 4 kali dengan mengundang seluruh wajib lapor yang belum menyampaikan dan melakukan asistensi secara individu sesuai permintaan Pejabat Wajib Laporan.
3. Sosialisasi tentang kebijakan dan aturan Perusahaan terkait *Whistleblowing System* melalui *Workshop* GCG sebanyak 6 kali.
4. Sosialisasi kebijakan dan himbuan terkait penandatanganan pakta integritas *online* yang dilakukan menggunakan media jaringan email internal, *website* Perusahaan, dan PA System.
5. Sosialisasi Kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan yang dilaksanakan dalam kegiatan sosialisasi GCG dengan materi terkait *Whistleblowing System*, Anti Fraud SNI ISO 37001:2016, Pedoman Pengendalian Gratifikasi dan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan.
6. Pelaksanaan Audit resertifikasi Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) SNI ISO 37001:2016 oleh lembaga Sertifikasi TUV Nord Indonesia yang di selenggarakan pada tanggal 25 - 27 September 2023.

2. Socialization regarding LHKPN The Department of Governance & Risk Management as the Company's LHKPN Management work unit has carried out outreach to all Officials Required to Report LHKPN via internal email or paging at the Company, in coordination with the Dept. Training in providing e-LHKPN assistance 4 times by inviting all mandatory reports who have not submitted and providing assistance individually according to the request of the Mandatory Reporting Officer.
3. Socialization of Company policies and regulations regarding the Whistleblowing System through 6 GCG Workshops.
4. Socialization of policies and appeals regarding the signing of the online integrity pact which was carried out using internal email networks, the Company's website and the PA System.
5. Socialization of the Policy for Handling Conflicts of Interest carried out in GCG socialization activities with material related to the Whistleblowing System, Anti Fraud SNI ISO 37001:2016, Guidelines for Gratification Control and Guidelines for Handling Conflicts of Interest.
5. Implementation of the SNI ISO 37001:2016 Anti-Bribery Management System (SMAP) re certification audit by the TUV Nord Indonesia Certification agency which will be held on 25 - 27 September 2023.

PENINGKATAN PENERAPAN GCG

Penilaian GCG

Pengukuran kinerja dilakukan setiap tahun untuk menilai tingkat penerapan GCG di internal Perusahaan. Namun, Pada tahun 2023 PUSRI tidak melakukan asesmen karena Kementerian BUMN mencabut berlakunya Keputusan Sekretaris Menteri BUMN Nomor SK-16/S.MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012 tentang Indikator atau Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara dan belum diterbitkan ketentuan pengganti untuk pelaksanaan penilaian implementasi GCG.

INCREASED GCG IMPLEMENTATION

GCG assessment

Performance measurements are carried out every year to assess the level of GCG implementation within the Company. However, in 2023 PUSRI will not carry out an assessment because the Ministry of BUMN revoked the enactment of the Decree of the Secretary of the Minister of BUMN Number SK-16/S.MBU/2012 dated 6 June 2012 concerning Indicators or Parameters for Assessment and Evaluation of the Implementation of Good Corporate Governance. in State-Owned Enterprises and no replacement provisions have been issued for the assessment of GCG implementation.



Adapun penilaian terakhir dilaksanakan pada tahun 2022, penilaian tersebut mencakup 6 aspek pokok, 43 indikator, dan 153 parameter. Aspek pokok yang dimaksud mencakup:

1. Komitmen terhadap Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik
2. Pemegang Saham dan RUPS
3. Dewan Komisaris
4. Direksi
5. Pengungkapan Informasi
6. Aspek Lain

Skor Penilaian Masing-Masing Kriteria

Penilaian penerapan GCG Perusahaan pada tahun 2023 mendapat predikat kategori "Sangat Baik" dengan skor 95.50 Adapun rincian capaian skor untuk masing-masing aspek pengujian sebagai berikut:

ASPEK PENGUJIAN	Bobot Weight	Pencapaian Tahun Buku 2023 Financial Year 2023 Achievements		Predikat Predicate	TEST ASPECTS
		Aktual Current	Pencapaian (%) Achievement (%)		
Komitmen terhadap Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik Secara Berkelanjutan	7.00	6,842	97,75	SANGAT BAIK EXCELLENT	Commitment to the Sustainable Implementation of Good Corporate Governance
Pemegang Saham dan RUPS/Pemilik Moda	9.00	8,802	97,80	SANGAT BAIK EXCELLENT	Shareholders and GMS/ Mode Owners
Dewan Komisaris/ Dewan Pengawas	35.00	33,309	95,17	SANGAT BAIK EXCELLENT	Board of Commissioners/ Supervisory Board
Direksi	35.00	33,689	96,25	SANGAT BAIK EXCELLENT	Management
Pengungkapan Informasi dan Transparansi	9.00	8,933	99,25	SANGAT BAIK EXCELLENT	Information disclosure and transparency
Aspek Lainnya	5.00	3,929	78,57	SANGAT BAIK EXCELLENT	Other Aspects
Jumlah	100.00	95,504	95,50	SANGAT BAIK EXCELLENT	Total

Guna memperkuat penerapan GCG di PUSRI, selama tahun 2023 perusahaan telah menjalankan beberapa program sebagai berikut:

1. Melengkapi seluruh *soft structures* yang belum ada dan melakukan kajian bagi penyempurnaan yang sudah ada demi meningkatkan kualitas penerapan GCG.

The final assessment will be carried out in 2022, the assessment covers 6 main aspects, 43 indicators and 153 parameters. The main aspects in question include:

1. Commitment to Implementing Good Corporate Governance
2. Shareholders and GMS
3. Board of Commissioners
4. Directors
5. Disclosure of Information
6. Other Aspects

Assessment Score for Each Criteria

The assessment of the Company's GCG implementation in 2023 received the category "Very Good" with a score of 95.50. The details of the score achieved for each aspect of the test are as follows:

In order to strengthen the implementation of GCG at PUSRI, during 2023 the company has implemented several programs as follows:

1. Complete all soft structures that do not yet exist and conduct studies to improve existing ones in order to improve the quality of GCG implementation.

2. Melakukan monitoring pelaporan secara berkala dan reviu atas penerapan GCG.
 3. Meningkatkan peran serta seluruh karyawan dan *stakeholders* agar lebih aktif dalam penerapan dan pengawasan praktik GCG dalam Perusahaan melalui Sosialisasi/Internalisasi GCG & WBS.
 4. Turut serta dalam program BUMN bersih, sesuai dengan surat edaran Menteri BUMN No. SE-05/MBU/2013 tentang Roadmap Menuju BUMN Bersih.
 5. Melakukan penilaian atas penerapan GCG secara berkala setiap tahun.
 6. Memperbaharui infrastruktur GCG (*Code of Conduct, Code of Corporate Governance, Board Manual*) sesuai dengan perkembangan Perusahaan.
 7. Berkoordinasi dengan KPK-RI dalam melakukan Sosialisasi tentang Gratifikasi dan menyampaikan laporan Gratifikasi.
 8. Melakukan Sosialisasi GCG (Gratifikasi & WBS) kepada Anak Perusahaan.
 9. Melakukan Sosialisasi GCG (Gratifikasi & WBS) kepada mitra kerja Perusahaan (distributor, pengecer, mitra binaan, dll)
 10. Melakukan penyempurnaan dan perbaikan terhadap Whistleblowing System.
 11. Mendorong & memonitor Kepatuhan Insan Perusahaan terkait Pelaporan LHKPN & Penandatanganan Pakta Integritas Online.
 12. Melakukan audit internal & *surveillance* atas penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) berbasis SNI ISO 37001:2016.
 13. Memperluas penerapan ruang lingkup Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) berbasis SNI ISO 37001:2016.
 14. Memberikan pelatihan dan sertifikasi kepada personil GCG pada topik GRC, ESG, dan penerapan SDGs.
2. Monitor regular reporting and review GCG implementation.
 3. Increase the participation of all employees and stakeholders to be more active in implementing and monitoring GCG practices within the Company through Socialization/Internalization of GCG & WBS.
 4. Participate in the clean BUMN program, in accordance with the circular letter of the Minister of BUMN No. SE-05/MBU/2013 concerning Roadmap Towards Clean BUMN.
 5. Conduct assessments on the implementation of GCG periodically every year.
 6. Updating GCG infrastructure (*Code of Conduct, Code of Corporate Governance, Board Manual*) in accordance with Company developments.
 7. Coordinate with KPK-RI in conducting outreach regarding Gratification and submitting Gratification reports.
 8. Disseminate GCG (Gratuities & WBS) to Subsidiaries.
 9. Disseminate GCG (Gratuities & WBS) to the Company's work partners (distributors, retailers, fostered partners, etc.)
 10. Make improvements and improvements to the Whistleblowing System.
 11. Encourage & monitor Company Personnel Compliance regarding LHKPN Reporting & Signing of the Online Integrity Pact.
 12. Conduct internal audits & surveillance on the implementation of the Anti-Bribery Management System (SMAP) based on SNI ISO 37001:2016.
 13. Expand the application of the scope of the Anti-Bribery Management System (SMAP) based on SNI ISO 37001:2016.
 14. Provide training and certification to GCG personnel on GRC, ESG and SDG implementation topics.



RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM (RUPS)

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan organ perusahaan yang wewenangnya tidak diserahkan kepada Direksi atau Dewan Komisaris, sesuai dengan Undang-Undang PUSRI menciptakan kebijakan, struktur tata Terbatas dan/atau anggaran dasar PUSRI menciptakan kebijakan, struktur tata. Dalam forum RUPS, pemegang saham dapat meminta informasi mengenai Perseroan kepada Direksi dan/atau Dewan Komisaris. Peraturan yang mengatur pencalonan dan pemberhentian Dewan Komisaris dan/atau Direksi, arah dan strategi perusahaan, serta pilihan strategis lainnya seperti investasi dan divestasi, semuanya berada di bawah wewenang RUPS.

Penyelenggaraan RUPS adalah sebagai berikut:

- Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan yang mengesahkan Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan dilaksanakan selambat-lambatnya akhir bulan Januari tahun berjalan.
- Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan yang diselenggarakan setiap tahun buku selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah tahun buku Perusahaan berakhir.
- Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa yaitu Rapat Umum Pemegang Saham yang diadakan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan.

Dalam RUPS, Pemegang Saham berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam menyuarakan pendapatnya dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan penting dan strategis Perusahaan, di antaranya terkait hal-hal sebagai berikut:

- Pengangkatan dan pemberhentian Dewan Komisaris dan Direksi.
- Penetapan jumlah remunerasi dan tunjangan Dewan Komisaris dan Direksi.
- Pengesahan Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan.
- Penilaian kinerja Perusahaan untuk tahun buku yang bersangkutan.

GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS (GMS)

The General Meeting of Shareholders (GMS) is a company organ whose authority is not delegated to the Directors or Board of Commissioners, in accordance with the Limited Liability Company Law and/or the Company's articles of association. In the GMS forum, shareholders can request information about the Company from the board of Directors and/or Board of Commissioners. Regulations governing the nomination and dismissal of the Board of Commissioners and/or Directors, company direction and strategy, as well as other strategic choices such as investment and divestment, are all below. authority of the GMS.

The implementation of the GMS is as follows:

- The Annual General Meeting of Shareholders which ratifies the Company's Work Plan & Budget will be held no later than the end of January of the current year.
- Annual General Meeting of Shareholders held every financial year no later than 6 (six) months after the Company's financial year ends.
- Extraordinary General Meeting of Shareholders is a General Meeting of Shareholders held at any time based on need.

At the GMS, Shareholders have the right to receive equal treatment in voicing their opinions and contributing to the Company's important and strategic decision-making process, including those related to the following matters:

- Appointment and dismissal of the Board of Commissioners and Directors
- Determination of the amount of remuneration and allowances for the Board of Commissioners and Directors
- Ratification of the Company's Work Plan & Budget
- Company performance assessment for the relevant financial year

- Persetujuan penggunaan laba bersih Perusahaan, termasuk di antaranya terkait dividen.
- Perubahan Anggaran Dasar Perusahaan.
- Seluruh aksi korporasi yang membutuhkan keputusan RUPS sebagaimana tertuang di dalam Anggaran Dasar Perusahaan.

- Approval of the use of the Company's net profits, including dividends
- Changes to the Company's Articles of Association
- All corporate actions that require a GMS decision as stated in the Company's Articles of Association

PUSRI sebagai anak perusahaan BUMN, terikat dengan Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Kedua undang-undang tersebut mengamanatkan bahwa perusahaan harus menyampaikan laporan tahunan yang merinci kinerjanya kepada para pemegang saham untuk mendapatkan persetujuan dari RUPS, selambat-lambatnya lima bulan setelah tahun buku berakhir.

PUSRI as a subsidiary of BUMN, is bound by Law no. 19 of 2003 concerning State-Owned Enterprises and Law no. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies. Both laws mandate that companies must submit an annual report detailing their performance to shareholders for approval from the GMS, no later than five months after the financial year ends.

PUSRI telah menyelenggarakan tiga kali RUPS di tahun 2023: satu pada 27 Januari 2023, yang merupakan RUPS RKAP dan RKA TJSL; satu pada 8 Juni 2023, yang merupakan RUPS Tahunan atas Kinerja Tahun Buku 2022; dan satu pada 13 November 2023, yang merupakan RUPS Luar Biasa. Berikut ini adalah rincian kegiatan-kegiatan tersebut:

PUSRI has held three GMS in 2023: one on January 27 2023, which was the RKAP and RKA TJSL GMS; one on June 8 2023, which is the Annual GMS on the Performance for the 2022 Financial Year; and one on November 13, 2023, which is the Extraordinary GMS. The following are details of these activities:

Tabel Pelaksanaan RUPS RKAP dan RKA TJSL Tahun 2023

Table of Implementation of the 2023 GMS RKAP and RKA TJSL

No	AGENDA Agenda	TANGGAL Date
1.	Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun 2023 PUSRI dan Rencana Kerja dan Anggaran Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (RKA TJSL) Tahun 2023 Approval of the Company's Work Plan and Budget (RKAP) for the year 2023 of PUSRI and the Work Plan and Budget of the Corporate Social and Environmental Responsibility Program (RKA TJSL) for the year 2023.	27 Januari 2023 January 27, 2023
2.	Persetujuan Indikator Aspek Operasional Tahun 2023 untuk menghitung Tingkat Kesehatan Perusahaan (TKP) berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor : KEP-100/MBU/2002 tanggal 04 Juni 2002 Approval of the Operational Aspect Indicators for the year 2023 to calculate the Company's Health Level (TKP) based on the Minister of State-Owned Enterprises Decision No: KEP-100/MBU/2002 dated June 4, 2002.	
3.	Penetapan <i>Key Performance Indicators</i> (KPI) Direksi Tahun 2023, yang tertuang dalam kontrak Direksi Tahun 2023 antara Direksi dan Dewan Komisaris dengan Pemegang Saham Determination of the Key Performance Indicators (KPIs) for the Board of Directors for the year 2023, as outlined in the 2023 Director's Contract between the Board of Directors and the Board of Commissioners with the Shareholders.	

No	AGENDA Agenda	TANGGAL Date
4	Penetapan <i>Key Performance Indicators</i> (KPI) Dewan Komisaris Tahun 2023, yang tertuang dalam Kontrak Direksi Tahun 2023 antara Dewan Komisaris dengan Pemegang Saham <i>Determination of Key Performance Indicators (KPI) of the Board of Commissioners in 2023, as stated in the 2023 Board of Directors Contract between the Board of Commissioners and Shareholders.</i>	27 Januari 2023 January 27, 2023

Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan dapat disetujui pada RUPS Tahunan. Sebagai pemegang saham pengendali, PT Pupuk Indonesia (Persero) memiliki kewajiban tertentu dalam menggunakan hak-haknya, antara lain hak suara dan hak-hak lainnya. Dalam RUPS Tahunan, Dewan Komisaris dan Direksi menyampaikan Laporan Tahunan, usulan penggunaan laba bersih, dan hal-hal lain yang perlu mendapat persetujuan pemegang saham.

Financial Reports and Annual Reports can be approved at the Annual GMS. As the controlling shareholder, PT Pupuk Indonesia (Persero) has certain obligations in exercising its rights, including voting rights and other rights. At the Annual GMS, the Board of Commissioners and Directors submit the Annual Report, proposals for the use of net profits, and other matters that need to be approved by shareholders.

Berikut ini adalah hasil keputusan dan mata acara yang dibahas dan diputuskan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Tahunan PUSRI untuk Kinerja Tahun Buku 2022 yang diselenggarakan pada hari Kamis, 8 Juni 2023:

The following are the results of the decisions and agenda items discussed and decided at the Annual General Meeting of Shareholders (GMS) of PUSRI for the 2022 Financial Year Performance which was held on Thursday, 8 June 2023:

Tabel RUPS Tahunan Kinerja Tahun Buku 2023

Annual GMS Performance Table for Fiscal Year 2023

RUPS Tahunan Kinerja Tahun Buku 2022 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Annual GMS Performance for Financial Year 2022, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang		
TANGGAL Date	AGENDA Agenda	KEPUTUSAN Decision
08 Juni 2023 June 8, 2023	Persetujuan Laporan Tahunan Perusahaan Tahun Buku 2022 termasuk Laporan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris dan Laporan Pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan serta pengesahan Laporan Keuangan Konsolidasian Perusahaan Tahun Buku 2022. <i>The approval of the Company's annual report for fiscal year 2022 includes the Board of Commissioners' supervisory task report and the report on the implementation of social and environmental responsibility programs, as well as the ratification of the Company's consolidated financial statements for fiscal year 2022.</i>	Menyetujui Laporan Tahunan Perusahaan Tahun Buku 2022 termasuk Laporan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris dan Laporan Pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan serta mengesahkan Laporan Keuangan Konsolidasian Perusahaan untuk Tahun Buku 2022 yang berakhir pada 31 Desember 2022, yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanudireja, Wibisana, Rintis & Rekan sebagaimana dimuat dalam laporannya Nomor 00293/2.1025/AU.1/04/1784-1/1/III/2023 tanggal 13 Maret 2023 dengan opini "wajar dalam semua hal yang material", sekaligus memberikan pelunasan dan pembebasan tanggung jawab sepenuhnya (<i>volledig acquit et de charge</i>) kepada Direksi dan Dewan Komisaris atas tindakan pengurusan dan pengawasan Perusahaan yang telah dijalankan dalam Tahun Buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2022 sepanjang :

RUPS Tahunan Kinerja Tahun Buku 2022 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Annual GMS Performance for Financial Year 2022, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

TANGGAL Date	AGENDA Agenda	KEPUTUSAN Decision
		<p>a. Tindakan tersebut termuat dalam Laporan Tahunan atau Laporan Keuangan yang telah diaudit oleh KAP;</p> <p>b. Tindakan tersebut bukan merupakan tindakan pidana dan tidak melanggar kode etik dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>c. Catatan KAP ditindaklanjuti dan diselesaikan secara tuntas; dan d. Laporan Tahunan dan Laporan Keuangan yang disajikan tersebut telah memuat hal-hal dan kejadian-kejadian yang sesungguhnya sehingga tidak mengakibatkan kerugian bagi PUSRI dikemudian hari.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dalam hal laporan keuangan yang disediakan ternyata tidak benar, anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris Perlu secara tanggung renteng bertanggung jawab terhadap pihak yang dirugikan. - Bilamana di kemudian hari ditemukan penyalahgunaan kewenangan dan/atau bertindak di luar kewenangannya dan perbuatan tersebut menimbulkan kerugian dan/atau bertentangan dengan kode etik dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan, maka pelunasan dan pembebasan sepenuhnya dari tanggung jawab (volledig acquit et de charge) tersebut dinyatakan tidak berlaku. <p>Approve the Company's Annual Report for Fiscal Year 2022 including the Board of Commissioners' Supervisory Task Report and Report on the Implementation of Social and Environmental Responsibility Programs and ratify the Company's Consolidated Financial Statements for the Financial Year 2022 ended December 31, 2022, which have been audited by the Public Accounting Firm (KAP) Tanudireja, Wibisana, Rintis & Partners as contained in its report Number 00293/2.1025/AU.1/04/1784-1/1/III/2023 dated March 13, 2023 with opinion "reasonable in all material respects", as well as providing full repayment and release of responsibility (volledig acquit et de charge) to the Board of Directors and Board of Commissioners for the Company's management and supervision actions that have been carried out in the Financial Year ended December 31, 2022 as long as:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. These actions are contained in the annual report or financial statements that have been audited by KAP. b. Such action is not a criminal act and does not violate the code of ethics and/or the provisions of applicable laws and regulations. c. KAP records are followed up on and completed thoroughly, and d. The annual report and financial statements presented have contained actual matters and events so as not to cause losses to the Company in the future. - In the event that the financial statements provided are found to be incorrect, members of the Board of Directors and members of the Board of Commissioners of the Company are jointly responsible for the aggrieved party. - If in the future abuse of authority and/or acting outside of its authority is found and the act causes losses and/or is contrary to the code of ethics and/or the provisions of laws and regulations, then the full repayment and release from responsibility (volledig acquit et de charge) are declared invalid.



RUPS Tahunan Kinerja Tahun Buku 2022 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Annual GMS Performance for Financial Year 2022, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

TANGGAL Date	AGENDA Agenda	KEPUTUSAN Decision
	<p>Pengesahan Laporan Keuangan Program Pendanaan Usaha Mikro dan Usaha Kecil (PUMK) Tahun Buku 2022. Ratification of the Financial Statements of the Micro and Small Business Funding Program (PUMK) for Fiscal Year 2022.</p>	<p>Mengesahkan Laporan Keuangan Program Pendanaan Usaha Mikro dan Usaha Kecil (PUMK) Tahun Buku 2022 yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2022 yang menjadi bagian dari Laporan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanudireja, Wibisana, Rintis & Rekan sebagaimana dimuat dalam laporannya Nomor 00491/2.1025/AU.2/11/1784-1/1/III/2023 tanggal 30 Maret 2023, posisi keuangan Program Pendanaan Usaha Mikro dan Kecil PUSRI tanggal 31 Desember 2022, Laporan Aktivitas dan arus kasnya untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, serta memberikan pelunasan dan pembebasan tanggung jawab sepenuhnya (<i>volledig acquit et de charge</i>) kepada Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan atas tindakan pengurusan dan pengawasan Pendanaan Usaha Mikro dan Usaha Kecil Tahun Buku 2022, sepanjang tindakan tersebut bukan merupakan tindak pidana dan telah tercermin dalam buku-buku laporan PUSRI.</p> <p>Approving the Financial Report of the Micro and Small Business Financing Program (PUMK) for the Financial Year 2022, which ended on December 31, 2022, as part of the Social and Environmental Responsibility Report audited by the Public Accountant Office (KAP) Tanudireja, Wibisana, Rintis & partners, as stated in their report number 00491/2.1025/AU.2/11/1784-1/1/III/2023 dated March 30, 2023. This includes the financial position of the Micro and Small Business Financing Program of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang as of December 31, 2022, its activity report, and cash flow for the year ended on that date. Additionally, granting discharge and release (<i>volledig acquit et de charge</i>) to the Board of Directors and Board of Commissioners of the Company for their management and supervision actions regarding the Micro and Small Business Financing for the Financial Year 2022, as long as such actions are not criminal offenses and are properly reflected in the Company's books.</p>
	<p>Penetapan Penggunaan laba Bersih Konsolidasian Perusahaan Tahun Buku 2022. Approval of the Utilization of Consolidated Net Profit for the Financial Year 2022.</p>	<p>Menyetujui dan menetapkan penggunaan laba tahun berjalan konsolidasi yang dapat diatribusikan kepada pemilik entitas induk Perusahaan untuk tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2022 yaitu sebesar Rp2.655.533.000.000,00 (dua triliun enam ratus lima puluh lima miliar lima ratus tiga puluh tiga juta rupiah), dengan rincian sebagai berikut :</p> <p>a. Dividen sebesar Rp375.000.000.000,00 (tiga ratus tujuh puluh lima miliar), dengan rincian sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sebesar Rp374.999.094.000 (tiga ratus tujuh puluh empat miliar sembilan ratus sembilan puluh sembilan juta sembilan puluh empat ribu rupiah), merupakan dividen bagian PT Pupuk Indonesia. Dividen tersebut agar disetor ke rekening Bank Mandiri KCP PUSRI Jakarta a.n. PT Pupuk Indonesia (Persero) nomor 116.00.9000.554.8 paling lambat 25 (dua puluh lima) hari kalender terhitung sejak tanggal keputusan ini, kecuali apabila ditentukan lain sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Copy bukti setor dividen agar disampaikan kepada Pupuk Indonesia. - Sebesar Rp906.000 (sembilan ratus enam ribu rupiah), merupakan dividen bagian Yayasan Kesejahteraan Karyawan PT. PUSRI. Dividen tersebut agar disetor langsung ke Yayasan tersebut, paling lambat 25 (dua puluh lima) hari kalender terhitung sejak tanggal keputusan ini, kecuali apabila ditentukan lain sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Copy bukti setor dividen agar disampaikan kepada Pupuk Indonesia. <p>b. Sisanya ditetapkan sebagai cadangan.</p>

RUPS Tahunan Kinerja Tahun Buku 2022 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Annual GMS Performance for Financial Year 2022, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

TANGGAL Date	AGENDA Agenda	KEPUTUSAN Decision
		<p>Approve and determine the use of consolidated current year profit attributable to owners of the Company's parent entity for the financial year ended December 31, 2022, amounting to Rp2,655,533,000,000.00 (two trillion six hundred fifty-five billion five hundred thirty-three million rupiah), with the following details:</p> <p>a. Dividend of Rp375,000,000,000.00 (three hundred seventy-five billion), with details as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A total of Rp374,999,094,000 (three hundred seventy-four billion nine hundred ninety-nine million ninety-four thousand rupiah) is a dividend share of PT Pupuk Indonesia. The dividend is to be deposited into the account of Bank Mandiri KCP PUSRI Jakarta a.n. PT Pupuk Indonesia (Persero) number 116.00.9000.554.8 no later than 25 (twenty-five) calendar days from the date of this decision, unless otherwise determined in accordance with the applicable rules and regulations. A copy of the proof of the dividend deposit is to be submitted to Pupuk Indonesia. - A total of Rp906,000 (nine hundred six thousand rupiah) is a dividend from the PUSRI Employee Welfare Foundation. The dividend shall be paid directly to the Foundation, no later than 25 (twenty-five) calendar days from the date of this decision, unless otherwise determined in accordance with the applicable rules and regulations. A copy of the proof of the dividend deposit is to be submitted to Pupuk Indonesia. <p>b. The rest are designated as reserves.</p>
	<p>Penetapan Gaji/Honorarium berikut fasilitas dan tunjangan lainnya untuk Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan Tahun Buku 2023, serta tantiem/insentif kinerja/insentif khusus untuk Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan atas kinerja Tahun Buku 2022 dan penetapan Jasa Operasi Karyawan atas kinerja Tahun Buku 2022.</p> <p>Determination of Salary/Honorarium including facilities and other allowances for the Board of Directors and Board of Commissioners for the Financial Year 2023, as well as bonuses/performance incentives/special incentives for the Board of Directors and Board of Commissioners for the performance in the Financial Year 2022, and the determination of Employee Operational Services for the performance in the Financial Year 2022.</p>	<p>a. Tantiem untuk Direksi dan Dewan Komisaris Tahun Buku 2022 serta gaji Direksi dan Honorarium Dewan Komisaris untuk Tahun Buku 2023 akan ditetapkan kemudian secara terpisah dan tersendiri oleh Pupuk Indonesia selaku Pemegang Saham mayoritas.</p> <p>b. Menyetujui dan menetapkan Jasa Operasi karyawan atas kinerja tahun buku 2022. Ketetapan Jasa Operasi akan diberikan secara tersendiri dalam amplop tertutup dalam pelaksanaan RUPS ini dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari RUPS tahunan. Jasa operasi agar diberikan kepada karyawan (termasuk karyawan penugasan) secara proporsional dengan memperhatikan masa kerja, kinerja dan tugas serta tanggung jawab.</p> <p>a. Tantiem for the Board of Directors and Board of Commissioners for Fiscal Year 2022, as well as the salary of the Board of Directors and honorarium of the Board of Commissioners for Fiscal Year 2023, will be determined later, separately, by Pupuk Indonesia as the majority Shareholder.</p> <p>b. Approve and determine employee operating services for the performance of the 2022 financial year. The provision of operating services will be given separately in a closed envelope in the implementation of this GMS and is an integral part of the annual GMS. Operating services are to be provided to employees (including assigned employees) proportionately with regard to length of service, performance, and duties and responsibilities.</p>



RUPS Tahunan Kinerja Tahun Buku 2022 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Annual GMS Performance for Financial Year 2022, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

TANGGAL Date	AGENDA Agenda	KEPUTUSAN Decision
	<p>Penunjukkan Kantor Akuntan Publik untuk mengaudit Laporan Keuangan Konsolidasian Perusahaan Tahun Buku 2023 serta Laporan Keuangan Program Pendanaan Usaha Mikro dan Usaha Kecil (PUMK) Tahun Buku 2023.</p> <p>Appointment of a public accounting firm to audit the Company's consolidated financial statements for fiscal year 2023 and the financial statements of the Micro and Small Business Funding Program (PUMK) for fiscal year 2023.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjuk kembali Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanudireja, Wibisana, Rintis dan Rekan sebagai Kantor Akuntan Publik yang akan mengaudit Laporan Keuangan Konsolidasian Perusahaan dan Laporan Keuangan Program Pendanaan Usaha Mikro dan Usaha Kecil (PUMK) untuk Tahun Buku 2023. 2. Memberikan wewenang dan kuasa kepada Dewan Komisaris Perusahaan menunjuk Kantor Akuntan Publik untuk melakukan audit atas Laporan Keuangan Konsolidasian Perusahaan periode lainnya pada Tahun Buku 2023 untuk tujuan dan kepentingan Perusahaan. 3. Memberikan kuasa kepada Dewan Komisaris Perusahaan untuk menetapkan imbalan jasa audit atau persyaratan lainnya bagi Kantor Akuntan Publik tersebut, serta menunjuk Kantor Publik pengganti dalam hal Kantor Akuntan Publik Tanudireja, Wibisana, Rintis & Rekan, karena sebab apapun, tidak dapat menyelesaikan audit Laporan Keuangan Konsolidasian Perusahaan dan Laporan Keuangan Pelaksanaan Program Pendanaan Usaha Mikro dan Usaha Kecil (PUMK) untuk tahun buku 2023, termasuk menetapkan imbalan jasa audit dan persyaratan lainnya bagi Kantor Akuntan Publik pengganti tersebut. <ol style="list-style-type: none"> 1. Reappoint the Public Accounting Firm (KAP) Tanudireja, Wibisana, Rintis, & Partners as the public accounting firm that will audit the Company's consolidated financial statements and the financial statements of the Micro and Small Business Funding Program (PUMK) for fiscal year 2023. 2. Grant authority and power of attorney to the Board of Commissioners of the Company to appoint a public accounting firm to audit the Company's consolidated financial statements for other periods in fiscal year 2023 for the purposes and interests of the Company. 3. Authorize the Board of Commissioners of the Company to determine audit fees or other requirements for the public accounting firm and appoint a replacement public accounting firm in the event that the public accounting firm of Tanudireja, Wibisana, Rintis & Partners, for any reason, is unable to complete the audit of the Company's consolidated financial statements and financial statements for the implementation of the Micro and Small Business Funding Program (PUMK) for the fiscal year 2023, including determining audit fees and other requirements for the replacement public accounting firm.

Kemudian, pada hari Senin, tanggal 13 November 2023 telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) PUSRI, dengan agenda dan table sebagai berikut:

Then, on Monday, November 13 2023, PUSRI's Extraordinary General Meeting of Shareholders (EGMS) was held, with the agenda and table as follows:

RUPS Luar Biasa PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Extraordinary GMS of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang		
TANGGAL DATE	AGENDA AGENDA	KEPUTUSAN DECISION
13 November 2023 November 13, 2023	Perubahan Susunan Anggota Direksi Perusahaan Changes in the Composition of Members of the Board of Directors of the Company	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjuk surat pengunduran diri Tuan Tri Wahyudi Saleh tertanggal 02 November 2023, dengan ini menerima pengunduran diri dan selanjutnya mengukuhkan pemberhentian diri dengan hormat Tuan Tri Wahyudi Saleh sebagai Direktur Utama Perusahaan terhitung sejak tanggal 02 November 2023, disertai ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas jasa dan sumbangsuhnya terhadap Perusahaan selama ini. 2. Mengangkat Tuan Daconi Khotob sebagai Direktur Utama Perusahaan terhitung sejak Rapat ini ditutup untuk masa jabatan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar Perusahaan, dan dengan ketentuan dapat diberhentikan sewaktu-waktu sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar Perusahaan. 3. Menegaskan kembali anggota Direksi Perusahaan pada saat ditutup rapat, yaitu sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none"> a. Tuan Daconi Khotob : Direktur Utama b. Tuan Saifullah Lasindrang : Direktur Keuangan & Umum c. Tuan Filius Yuliandi : Direktur Operasi dan Produksi <p>1. Appointing Mr. Tri Wahyudi Saleh's resignation letter dated November 02, 2023, hereby accepting the resignation and further confirming the honorable dismissal of Mr. Tri Wahyudi Saleh as President Director of the Company effective November 02, 2023, accompanied by a heartfelt gratitude for his services and contributions to the Company so far.</p> <p>2. Appoint Mr. Daconi Khotob as President and Director of the Company as of the closing of this meeting for a term of office in accordance with the provisions of the Company's Articles of Association, provided that he can be dismissed at any time in accordance with the provisions of the Company's Articles of Association.</p> <p>3. Reaffirm the members of the Board of Directors of the Company at the closing of the meeting, namely as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Daconi Khotob: President Director b. Saifullah Lasindrang: Finance and General Affairs Director c. Filius Yuliandi: Operations and Production Director

DEWAN KOMISARIS

Secara kolektif, Dewan Komisaris bertanggung jawab kepada pemegang saham untuk mengawasi, memberi nasihat, dan mengarahkan Direksi serta memastikan bahwa Perusahaan menjaga tata kelola perusahaan yang baik di seluruh lini perusahaan. Sebagai bagian dari tugasnya, Dewan Komisaris mengawasi pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan, Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan serta ketentuan-ketentuan dalam Anggaran Dasar dan keputusan-keputusan yang diambil oleh Rapat Umum Pemegang Saham. Dewan Komisaris juga memberikan nasihat kepada Direksi dan mengawasi kebijakan pengurusan dan jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perusahaan maupun usaha yang dijalankan oleh Direksi.

BOARD OF COMMISSIONERS

Collectively, the Board of Commissioners is responsible to shareholders for supervising, advising and directing the Board of Directors and ensuring that the Company maintains good corporate governance throughout the company. As part of its duties, the Board of Commissioners supervises the implementation of the Company's Long Term Plan, Work Plan and Company Budget as well as the provisions in the Articles of Association and decisions taken by the General Meeting of Shareholders. The Board of Commissioners also provides advice to the Board of Directors and supervises management policies and the course of management in general, both regarding the Company and the business run by the Board of Directors.

Tugas dan Tanggung Jawab Dewan Komisaris

(GRI 2-12, 2-13)

Pedoman yang ditetapkan oleh Direksi dan Dewan Komisaris PUSRI mengharuskan Dewan Komisaris untuk melakukan pengawasan terhadap kebijakan manajemen, pendekatan manajemen secara umum yang dilakukan oleh Direksi terkait dengan Perusahaan dan bisnisnya, serta memberikan nasihat kepada Direksi dalam hal-hal seperti mengawasi pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan, Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan, serta ketentuan-ketentuan dalam Anggaran Dasar, keputusan-keputusan yang diambil oleh Rapat Umum Pemegang Saham, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, demi kepentingan dan kesesuaian dengan maksud dan tujuan Perusahaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap anggota Dewan Komisaris harus:

1. Mematuhi Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan serta prinsip-prinsip profesionalisme, efisiensi, transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, serta kewajaran.
2. Beritikad baik, penuh kehati-hatian dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi untuk kepentingan Perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan.
3. Bertanggung jawab secara tanggung renteng bagi setiap anggota Dewan Komisaris.

Pemilihan Anggota Dewan Komisaris

(GRI 2-10)

Selain memiliki integritas dan cakap dalam masalah hukum, mereka yang dicalonkan dan diangkat menjadi anggota Dewan Komisaris tidak pernah menjabat sebagai anggota Direksi atau Dewan Komisaris dan tidak pernah dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perusahaan dinyatakan pailit. Mereka juga tidak pernah dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara atau yang berkaitan dengan industri keuangan.

Duties and Responsibilities of the Board of Commissioners

(GRI 2-12, 2-13)

The guidelines set by the Board of Directors and Board of Commissioners of PUSRI require the Board of Commissioners to supervise management policies, the general management approach carried out by the Board of Directors in relation to the Company and its business, as well as provide advice to the Board of Directors on matters such as supervising the implementation of the Company's Long Term Plan, The Company's Work Plan and Budget, as well as the provisions in the Articles of Association, decisions taken by the General Meeting of Shareholders, and applicable laws and regulations, are in the interests of and in accordance with the aims and objectives of the Company.

In carrying out their duties, each member of the Board of Commissioners must:

1. Comply with the Articles of Association and statutory regulations as well as the principles of professionalism, efficiency, transparency, independence, accountability, responsibility and fairness.
2. Have good faith, be careful and responsible in carrying out the duties of supervision and providing advice to the Board of Directors for the interests of the Company and in accordance with the aims and objectives of the Company.
3. Responsible jointly for each member of the Board of Commissioners.

Election of Members of the Board of Commissioners

(GRI 2-10)

Apart from having integrity and being competent in legal matters, those who are nominated and appointed as members of the Board of Commissioners have never served as members of the Board of Directors or Board of Commissioners and have never been found guilty of causing a company to go bankrupt. They have also never been found guilty of committing a criminal offense that was detrimental to state finances or related to the financial industry.

Selain persyaratan lain berdasarkan peraturan perundang-undangan, kriteria pengangkatan anggota Dewan Komisaris mempertimbangkan integritas, dedikasi, pemahaman terhadap masalah-masalah manajemen Perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen, memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha Perusahaan, serta dapat menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya.

Selain itu, Perusahaan juga melarang anggota Dewan Komisaris untuk merangkap jabatan sebagai anggota Direksi pada BUMN, BUMD, dan badan usaha milik swasta, selain itu Perusahaan juga dapat merangkap jabatan lain sesuai dengan peraturan partai politik dan/atau calon/anggota legislatif. Hal ini merupakan bagian dari komitmen bisnis untuk mengurangi kemungkinan terjadinya konflik kepentingan. [GRI 2-15]

Untuk menjaga netralitas dan kelangsungan usaha, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang telah berkomitmen untuk tidak dijadikan alat politik ataupun memberikan donasi untuk tujuan politik tertentu. [GRI 415-1]

Komposisi dan Susunan Dewan Komisaris

(GRI 2-9)

RUPS memberikan kuasa kepada pemegang saham untuk mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris. Selama periode pelaporan, pemegang saham mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris. Pada akhir periode pelaporan, Dewan Komisaris terdiri dari enam orang anggota, satu di antaranya adalah perempuan. Komisaris Utama menjabat sebagai ketua Dewan Komisaris. Pada tanggal 31 Desember 2023, susunan keanggotaan dan komposisi Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

In addition to other requirements based on statutory regulations, the criteria for appointing members of the Board of Commissioners consider integrity, dedication, understanding of Company management issues related to one of the management functions, having adequate knowledge in the Company's business field, and being able to devote sufficient time to carry out his duties.

Apart from that, the Company also prohibits members of the Board of Commissioners from holding concurrent positions as members of the Board of Directors in BUMN, BUMD and privately owned business entities, apart from that the Company can also hold other positions in accordance with the regulations of political parties and/or legislative candidates/members. This is part of the business's commitment to reduce the possibility of conflicts of interest. [GRI 2-15]

To maintain neutrality and business continuity, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang has committed not to be used as a political tool or provide donations for certain political purposes. [GRI 415-1]

Composition and Composition of the Board of Commissioners

(GRI 2-9)

The GMS grants power to shareholders to appoint and dismiss members of the Board of Commissioners. During the reporting period, shareholders appoint and dismiss members of the Board of Commissioners. At the end of the reporting period, the Board of Commissioners consisted of six members, one of whom was a woman. The President Commissioner serves as chairman of the Board of Commissioners. As of December 31, 2023, the membership and composition of the Board of Commissioners is as follows:

Tabel Komposisi Dewan Komisaris per 31 Desember 2023

Table of Composition of the Board of Commissioners as of 31 December 2023

Komposisi Dewan Komisaris Per 31 Desember 2023 Composition of the Board of Commissioners as of December 31, 2023			
Komisaris Commissioner	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment	Bidang Tugas ^(GRI 2-13) Task field
Setya Utama	Komisaris Utama President Commissioner	Akta No. 01 tanggal 18 Mei 2022 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 01, dated May 18, 2022, made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta.	Merangkap selaku Ketua Komite Nominasi dan Remunerasi, dan Mengkoordinir seluruh tugas dan fungsi anggota-anggota Dewan Komisaris Serves as Chair of the Nomination and Remuneration Committee, and coordinates all duties and functions of members of the Board of Commissioners
Ali Jamil	Komisaris Commissioner	Akta No. 13 tanggal 27 Desember 2021 yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 13 dated December 27, 2021, made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta.	Membidangi segala aspek yang berkaitan dengan Bidang Penjualan Produk PSO, Produk Komersil, Distribusi dan Pemasaran In charge of all aspects related to the Field of PSO Product Sales, Commercial Products, Distribution and Marketing
Prahoro Yulijanto Nurtjahyo	Komisaris Commissioner	Akta No. 01 tanggal 20 April 2020 yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 01 dated April 20, 2020, made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta.	Membidangi segala aspek yang berkaitan dengan Teknik dan Sistem Informasi, Riset dan Pengembangan, serta Proyek Pembangunan Pabrik PUSRI III-B. In charge of all aspects related to Engineering and Information Systems, Research and Development, as well as the PUSRI III-B Factory Construction Project.
Bambang Supriyambodo	Komisaris Commissioner	Akta No. 08 tanggal 25 Agustus 2020 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 08 dated August 25, 2020, drawn up before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta.	Merangkap selaku Ketua Komite Investasi dan Manajemen Risiko serta segala aspek yang berkaitan dengan Bidang Operasi, Teknologi dan Pemeliharaan, Investasi dan Manajemen Risiko. Serves as Chair of the Investment and Risk Management Committee as well as all aspects related to the Operations, Technology and Maintenance, Investment and Risk Management sectors.
Sally Salamah	Komisaris Commissioner	Akta No.11 tanggal 12 Juni 2021 yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 11 dated June 12, 2021, made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta.	Merangkap selaku Ketua Komite Audit serta segala aspek yang berkaitan dengan Bidang Keuangan, Pengawasan Internal, dan Tata Kelola. Serves as Chair of the Audit Committee and all aspects related to Finance, Internal Control and Governance.
Amiruddin Nahrawi	Komisaris Commissioner	Akta No.1 tanggal 18 Mei 2022 yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 1 dated May 18, 2022, made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta.	Membidangi segala aspek yang berkaitan dengan Bidang Umum, Pengadaan dan Sumber Daya Manusia. In charge of all aspects related to General Affairs, Procurement and Human Resources.

Komisaris Independen

Selama tahun pelaporan, PUSRI telah mengangkat dua orang Komisaris Independen sebagai anggota Dewan Komisaris, sesuai dengan mandat bahwa Dewan Komisaris harus terdiri dari minimal 20% anggota independen. 40% anggota Dewan Komisaris PUSRI terdiri dari dua Komisaris Independen. Komisaris Independen adalah anggota Dewan Komisaris yang

Independent Commissioner

During the reporting year, PUSRI appointed two Independent Commissioners as members of the Board of Commissioners, in accordance with the mandate that the Board of Commissioners must consist of a minimum of 20% independent members. 40% of the members of the PUSRI Board of Commissioners consist of two Independent Commissioners. Independent

tidak memihak dan tidak bekerja untuk Perusahaan. Penugasan ini sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar Perusahaan yang melindungi kepentingan pemegang saham minoritas.

Kriteria Pemilihan Komisaris Independen

- Bukan merupakan orang yang bekerja atau mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin, mengendalikan, atau mengawasi kegiatan Perusahaan dalam waktu 6 (enam) bulan terakhir, kecuali untuk pengangkatan kembali sebagai Komisaris Independen pada periode berikutnya;
- Tidak mempunyai saham baik langsung maupun tidak langsung pada Perusahaan;
- Tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan Perusahaan, anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi atau Pemegang Saham Utama Perusahaan; dan
- Tidak mempunyai hubungan usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan kegiatan usaha Perusahaan. Komisaris Independen yang telah menjabat selama 2 (dua) periode masa jabatan dapat diangkat kembali pada periode selanjutnya sepanjang Komisaris Independen tersebut menyatakan dirinya tetap independent kepada RUPS.

Pernyataan Independensi Anggota Komisaris Independen

Komisaris Independen PUSRI tidak memiliki hubungan keluarga dengan anggota Direksi atau Dewan Komisaris lainnya, dan juga bukan merupakan pemegang saham. Secara tertulis, setiap anggota Dewan Komisaris harus menegaskan bahwa mereka akan melaksanakan tugasnya secara imparial dan tanpa memperhatikan benturan kepentingan.

Commissioners are members of the Board of Commissioners who are impartial and do not work for the Company. This assignment is in accordance with the provisions of the Company's Articles of Association which protect the interests of minority shareholders.

Criteria for Selection of Independent Commissioners

- Not a person who works or has the authority and responsibility to plan, lead, control or supervise the Company's activities within the last 6 (six) months, except for reappointment as an Independent Commissioner in the following period;
- Does not own shares, either directly or indirectly, in the Company;
- Has no affiliation with the Company, members of the Board of Commissioners, members of the Board of Directors or Major Shareholders of the Company; And
- Has no direct or indirect business relationships related to the Company's business activities. An Independent Commissioner who has served for 2 (two) terms of office can be reappointed in the next period as long as the Independent Commissioner declares that he or she remains independent to the GMS.

Statement of Independence of Independent Commissioners

The Company's Independent Commissioners have no family relationship with other members of the Board of Directors or Board of Commissioners, and are also not shareholders. In writing, each member of the Board of Commissioners must confirm that they will carry out their duties impartially and without regard to conflicts of interest.

Komisaris Commissioner	Pernyataan Sikap Bebas Benturan Kepentingan	Free Conflict of Interest Statement
Setya Utama	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 6 Januari 2023)	Free of conflict of interest (The statement was signed on January 6, 2023)
Ali Jamil	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 6 Januari 2023)	Free of conflict of interest (The statement was signed on January 6, 2023)
Prahoru Yulijanto Nurtjahyo	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 6 Januari 2023)	Free of conflict of interest (The statement was signed on January 6, 2023)
Bambang Supriyambodo	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 6 Januari 2023)	Free of conflict of interest (The statement was signed on January 6, 2023)
Sally Salamah	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 6 Januari 2023)	Free of conflict of interest (The statement was signed on January 6, 2023)
Amiruddin Nahrawi	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 6 Januari 2023)	Free of conflict of interest (The statement was signed on January 6, 2023)

Anggota Dewan Komisaris PUSRI saat ini berjumlah 6 (enam) orang, dan 1 (satu) orang atau lebih dari 30% diantaranya merupakan anggota Dewan Komisaris yang tidak terafiliasi dengan pemegang saham.

Penilaian Kinerja Dewan Komisaris [GRI 2-18]

Tanggung jawab dan tugas-tugas yang diuraikan dalam undang-undang, peraturan, Anggaran Dasar Perusahaan, dan arahan dari pemegang saham melalui RUPS menentukan seberapa baik kinerja Dewan Komisaris. Komponen utama dari rencana kompensasi dan insentif bagi anggota Dewan Komisaris adalah evaluasi atas kinerja Dewan Komisaris dan juga kinerja masing-masing anggota. Salah satu faktor utama yang dipertimbangkan oleh pemegang saham dalam memutuskan apakah akan memberhentikan atau mengangkat kembali seorang anggota Dewan Komisaris adalah hasil evaluasi kinerja anggota tersebut. Efektivitas Dewan Komisaris dievaluasi dan ditingkatkan dengan menggunakan hasil evaluasi kinerja. Dalam upaya melakukan penilaian internal Dewan Komisaris mengenai efektivitas pelaksanaan fungsi dan tugas, Dewan Komisaris juga dapat melakukan penilaian sendiri (*self-assessment*) atas kinerja Dewan Komisaris secara independen.

There are currently 6 (six) members of the PUSRI Board of Commissioners, and 1 (one) person or more than 30% of them is a member of the Board of Commissioners who is not affiliated with the shareholders.

Performance Assessment of the Board of Commissioners [GRI 2-18]

The responsibilities and duties outlined in laws, regulations, the Company's Articles of Association, and directions from shareholders through the GMS determine how well the Board of Commissioners performs. The main component of the compensation and incentive plan for members of the Board of Commissioners is an evaluation of the performance of the Board of Commissioners and also the performance of each member. One of the main factors considered by shareholders in deciding whether to dismiss or reappoint a member of the Board of Commissioners is the results of the member's performance evaluation. The effectiveness of the Board of Commissioners is evaluated and improved using performance evaluation results. In an effort to carry out an internal assessment of the Board of Commissioners regarding the effectiveness of the implementation of functions and duties, the Board of Commissioners can also carry out a self-assessment on the performance of the Board of Commissioners independently.

Setiap anggota Dewan Komisaris melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri. Pencapaian tujuan yang diuraikan dalam indikator kinerja utama (KPI), seperti yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tanggung jawab sosial dan lingkungan hidup, menjadi dasar penilaian. Berikut ini adalah standar penilaian kinerja anggota Dewan Komisaris:

1. Tingkat kehadiran dalam Rapat Dewan Komisaris maupun rapat dengan komite-komite yang ada.
2. Kontribusi dalam proses pengawasan dan pemberian nasihat terhadap jajaran Manajemen.
3. Keterlibatan dalam penugasan-penugasan tertentu.
4. Ketaatan terhadap peraturan perundangundangan yang berlaku serta kebijakan Perusahaan.
5. Komitmen dalam memajukan kepentingan Perusahaan.

9 indikator digunakan untuk mengukur kinerja Dewan Komisaris, dengan total bobot nilai kinerja maksimal 100%. Berdasarkan kesimpulan uraian evaluasi kinerja tahun 2023, penilaian kinerja Dewan Komisaris menghasilkan hasil sebagai berikut:

Each member of the Board of Commissioners carries out an assessment of themselves. Achievement of objectives outlined in key performance indicators (KPI), such as those related to the implementation of social and environmental responsibility tasks, is the basis for assessment. The following are the performance assessment standards for members of the Board of Commissioners:

1. Level of attendance at Board of Commissioners meetings and meetings with existing committees.
2. Contribution in the process of monitoring and providing advice to Management.
3. Involvement in certain assignments.
4. Compliance with applicable laws and regulations and Company policies.
5. Commitment to advancing the Company's interests.

9 indicators are used to measure the performance of the Board of Commissioners, with a maximum weighted performance value of 100%. Based on the conclusions of the 2023 performance evaluation description, the performance assessment of the Board of Commissioners produced the following results:

No	Kegiatan Activities	Uraian Description	Rencana Plan	Realisasi Realization	Skor Score
1	Rapat Internal Evaluasi Kebijakan, Laporan Manajemen, dan Masalah Khusus. Internal Meetings Evaluation of Policies, Management Reports, and Special Issues.	Risalah Rapat Internal. Minutes of the Internal Meeting.	12	12	10
2	Rapat Internal Evaluasi usulan mengenai KAP. Internal Meeting Evaluation of Proposals regarding KAP.		1	1	3
3	Rapat Internal Evaluasi RKAP Internal Meeting of RKAP Evaluation.		1	1	7
4	Pembahasan RKAP RKAP Discussion.		1	1	10
5	Pembahasan laporan manajemen (bulanan, triwulanan, semester, tahunan). Discussion of management reports (monthly, quarterly, semester, yearly).	Laporan Manajemen Bulan Januari, Februari, Triwulan I, April, Mei, Semester I Tahun 2023, Juli, Agustus, Triwulan III, Oktober, November, Desember 2023. Management Report for January, February, Quarter I, April, May, Semester I 2023, July, August, Quarter III, October, November, and December 2023.	12	12	10

No	Kegiatan Activities	Uraian Description	Rencana Plan	Realisasi Realization	Skor Score
6	Pembahasan kebijakan & masalah khusus. Policy discussion and specific issues.	<ol style="list-style-type: none"> Pembahasan masalah khusus terkait Progress Pembangunan Pabrik PUSRI III B dan Strategi Pemasaran tanggal 20 Juli 2023. Pembahasan masalah khusus terkait progress dapensri dan temuan audit SPI tanggal 14 Desember 2023. <ol style="list-style-type: none"> Discussion of specific issues related to the progress of PUSRI III B Plant Construction and Marketing Strategy on July 20, 2023. Discussion of specific issues related to the progress of the dapensri and the findings of the SPI audit dated December 14, 2023. 	2	2	5
7	Pembahasan dalam rangka pengesahan RKAP yang dilaksanakan dalam forum RUPS. Discussion in the framework of ratification of the GMS was carried out in the GMS forum.	Risalah RUPS RKAP 2023. Minutes of the GMS RKAP 2023.	1	1	15
8	Pembahasan dalam rangka pengesahan Laporan Tahunan dan Laporan Keuangan Tahunan (Audited). Discussion in the context of ratifying the annual report and annual financial statements (audited).	Risalah RUPS Laporan Tahunan 2022. GMS Minutes Annual Report 2022.	1	1	15
9	Kunjungan kerja dalam rangka pemahaman bisnis dilakukan perjalanan dinas ke cabang-cabang atau lokasi-lokasi lain yang dipandang perlu. Working visits in the context of business understanding are carried out on official trips to branches or other locations deemed necessary.	<ol style="list-style-type: none"> Kunjungan Kerja ke Banyuwangi tanggal 04 s.d 06 Januari 2023 (AN). Kunjungan Kerja ke D.I.Y & Jateng tanggal 10 s.d 11 Januari 2023 (BS). Kunjungan Kerja ke Jawa Tengah tanggal 15 s.d 18 Januari 2022 (AN). Kunjungan Kerja ke Jawa Timur tanggal 05 s.d 08 Februari 2023 (AN). Kunjungan Kerja ke Bontang PKT tanggal 06 s.d 09 Februari 2023 (BS). Kunjungan Kerja ke Semarang, Jawa Tengah tanggal 9 s.d 12 Februari 2023 (SS). Kunjungan kerja ke Kota Lahat, Pagaram, dan Bengkulu tanggal 15 s.d 19 Mei 2023 (BS). Kunjungan Kerja ke kota dan Jawa Tengah tanggal 20 s.d 23 Juni 2023 (BS). Kunjungan Kerja ke daerah Jawa Timur dan Jawa Tengah 05 s.d 09 September 2023 (BS) dan (SS). Kunjungan Kerja ke kota Makassar dan Bali 12 s.d 15 September 2023 (BS). Kunjungan Kerja ke wilayah Cilacap dan Purwokerto tanggal 15 s.d 18 Oktober 2023 (BS). Kunjungan Kerja ke wilayah Lampung tanggal 21 s.d 24 November 2023 (BS). 	2	12	18

No	Kegiatan Activities	Uraian Description	Rencana Plan	Realisasi Realization	Skor Score
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Working Visit to Banyuwangi from January 4 to 6, 2023 (AN). 2. Working Visit to D.I.Y. and Central Java from 10 to 11 January 2023 (BS). 3. Working Visit to Central Java from January 15–18, 2022 (AN). 4. Working Visit to East Java from February 5 to 8, 2023 (AN). 5. Working Visit to Bontang PKT from February 6–9, 2023 (BS). 6. Working Visit to Semarang, Central Java, from February 9 to 12, 2023 (SS). 7. Working visit to Lahat, Pagaram, and Bengkulu from May 15 to 19, 2023 (BS). 8. Working Visit to the City and Central Java from 20 to 23 June 2023 (BS). 9. Working Visit to East Java and Central Java, September 5–9, 2023 (BS) and (SS). 10. Working Visit to Makassar and Bali, September 12–15, 2023 (BS). 11. Working Visit to Cilacap and Purwokerto Areas from October 15 to 18, 2023 (BS). 12. Working Visit to Lampung Region from November 21 to 24, 2023 (BS). 			
10	<p>Untuk meningkatkan kompetensi, Dekom menghadiri seminar atau studi banding terkait dengan aspek pengawasan dan atau manajemen.</p> <p>To improve competence, Dekom attends seminars or comparative studies related to aspects of supervision and/or management.</p>	<p>Telah dilakukan sebanyak 9 kali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan tentang <i>Executive Briefing Baldrige Excellence Framework</i> tanggal 30 Mei 2023. 2. Pelatihan Sosialisasi Peningkatan BUMN & Anak Perusahaan BUMN Kementerian BUMN tanggal 14 September 2023. 3. Pelatihan dan <i>Sertifikasi Certified Risk Executive Leader (CREL) Batch I</i> tanggal 19 September s.d 27 September 2023. 4. Pelatihan <i>ESG for Boards - Governance of ESG</i> Kementerian BUMN tanggal 28 September 2023. 5. Pelatihan <i>GRC Integrated Information For Supervisory Board</i> tanggal 5 Oktober 2023. 6. Pelatihan <i>CG Methodology and Environmental and Social Management Systems</i> tanggal 25 Oktober 2023. 7. Pelatihan dan <i>Sertifikasi Qualified Risk Governance Professional (QRGP)</i> tanggal 7 s.d 9 November 2023. 8. Pelatihan dan <i>Sertifikasi Certified Risk Executive Leader (CREL) Batch II</i> tanggal 13 s.d 21 November 2023. 9. Pelatihan <i>Special Directorship Program</i> tanggal 29 s.d 30 November 2023. <p>It has been done a total of 9 times:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Training on the Baldrige Excellence Framework Executive Briefing on May 30, 2023. 2. BUMN Ranking Socialization Training and SOE Subsidiaries of the Ministry of SOEs on September 14, 2023. 3. Training and Certification of Certified Risk Executive Leader (CREL) Batch I from September 19 to September 27, 2023. 	2	9	9



No	Kegiatan Activities	Uraian Description	Rencana Plan	Realisasi Realization	Skor Score
		4. ESG for Boards Training: Governance of the ESG Ministry of SOEs on September 28, 2023. 5. GRC Integrated Information for Supervisory Board Training on October 5, 2023. 6. CG Methodology and Environmental and Social Management Systems Training on October 25, 2023. 7. Qualified Risk Governance Professional (QRGP) Training and Certification from November 7–9, 2023. 8. Training and Certification of Certified Risk Executive Leader (CREL) Batch II from November 13 to 21, 2023. 9. Special Directorship Program Training from November 29 to 30, 2023.			
11	Saran lisan yang tertuang dalam notulen rapat atau saran tertulis. Oral advice contained in meeting minutes or written advice.	Risalah Rapat Gabungan Dekom dg Direksi Minutes of the Joint Meeting of Dekom with the Board of Directors.	12	12	20

Organ Pendukung Dewan Komisaris

Dalam menjalankan tugasnya, Dewan komisaris dibantu oleh 3 (tiga) organ pendukung yang dibentuk dan bertanggung jawab kepada Dewan komisaris, yaitu Komite Audit, Komite Investasi dan Manajemen Risiko, dan Sekretaris Dewan Komisaris.

KOMITE AUDIT

PUSRI membentuk komite audit untuk mendukung Dewan Komisaris dalam mengawasi dan menjamin efisiensi sistem pengendalian internal dan pelaksanaan tanggung jawab auditor internal dan eksternal. Komite ini bertugas mengawasi dan menganalisis perencanaan dan pelaksanaan audit dalam rangka menentukan kecukupan pengendalian internal, yang meliputi manajemen risiko, pelaksanaan, dan proses pelaporan keuangan.

Pembentukan Komite Audit PUSRI disahkan melalui Surat Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-11/DEKOM/PUSRI/II/2012 tanggal 28 Februari 2012. Kompetensi, keahlian, integritas, dan kemampuan kerjasama tim menjadi pertimbangan dalam proses rekrutmen anggota Komite Audit. Dewan Komisaris

Supporting Organs of the Board of Commissioners

In carrying out its duties, the Board of Commissioners is assisted by 3 (three) supporting organs that were formed and are responsible to the Board of Commissioners, namely the Audit Committee, the Investment and Risk Management Committee, and the Secretary of the Board of Commissioners.

AUDIT COMMITTEE

PUSRI formed an audit committee to support the Board of Commissioners in supervising and ensuring the efficiency of the internal control system and implementing the responsibilities of internal and external auditors. This committee is tasked with supervising and analyzing audit planning and implementation in order to determine the adequacy of internal control, which includes risk management, implementation and financial reporting processes.

The formation of the PUSRI Audit Committee was ratified through Board of Commissioners Decree No. KEP-11/DEKOM/PUSRI/II/2012 dated 28 February 2012. Competence, expertise, integrity and teamwork abilities are taken into consideration in the recruitment process for Audit Committee members. The Board of

mengangkat dan memberhentikan anggota Komite Audit yang selanjutnya melapor kepada RUPS. Masa jabatan anggota Komite Audit yang bukan merupakan anggota Dewan Komisaris adalah 3 (tiga) tahun, dengan kemungkinan perpanjangan 1 kali selama 2 (dua) tahun.

Commissioners appoints and dismisses members of the Audit Committee who then report to the GMS. The term of office of Audit Committee members who are not members of the Board of Commissioners is 3 (three) years, with the possibility of one extension for 2 (two) years.

Pada tahun 2023, Komite Audit terdiri dari 3 (tiga) orang dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

Ketua : Sally Salamah
 Anggota : 1. Eddie Sulistiady
 2. Bagas Putranto

In 2023, the Audit Committee consists of 3 (three) people with the following membership composition:

Chairman : Sally Salamah
 Member : 1. Eddie Sulistiady
 2. Bagas Putranto

Selama tahun 2023, ketiga anggota Komite Audit menghadiri seluruh rapat yang diadakan sebanyak 12 kali. Selain itu, untuk meningkatkan kompetensi anggota Komite Audit, dilakukan program dan kegiatan peningkatan kompetensi selama tahun 2022 meliputi:

During 2023, the three members of the Audit Committee attended all meetings held 12 times. In addition, to increase the competency of Audit Committee members, competency improvement programs and activities will be carried out during 2022 including:

No	Nama Name	Jabatan Position	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and training materials	Waktu Pelaksanaan Implementation Time	Penyelenggara Organizers
1	Sally Salamah	Ketua Komite Audit Chairman of the Audit Committee	Certified Risk Executive Leader (CREL) Certified Risk Executive Leader (CREL)	2023	LSP-BPKP
			Certified Government Risk Executive (CGRE) Certified Risk Executive Leader (CREL)	2023	LSP-BPKP
			Fraud Risk Management Profesional (FRMP) Certified Risk Executive Leader (CREL)	2023	LSP-BPKP
			Sertifikasi QRGP (Qualified Risk Governance Profesional) QRGP Certification (Qualified Risk Governance Profesional)	2023	BLMN GRC Master Class
			GRC Integrated Information For Supervisory Boards GRC Integrated Information For Supervisory Boards	2023	BLMN GRC Master Class
			Risk Management Effectiveness Evaluation Risk Management Effectiveness Evaluation	2023	BLMN GRC Master Class
			ESG for Boards - Governance of ESG ESG for Boards - Governance of ESG	2023	BLMN GRC Master Class



No	Nama Name	Jabatan Position	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and training materials	Waktu Pelaksanaan Implementation Time	Penyelenggara Organizers
			CG Methodology and environmental analysis CG Methodology and environmental analysis	2023	BLMN GRC Master Class
			Sosialisasi Peningkatan BUMN & anak Perusahaan BUMN Socialization of BUMN Rankings and BUMN subsidiaries	2023	BLMN GRC Master Class
			Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework" Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework"	2023	BEF
			Public Private Partnership for Infrastructure Training Public Private Partnership for Infrastructure Training	2023	Harvard University Boston
			BSE GRC Masterclass - Introduction ESG & IFC Performance Standards BSE GRC Masterclass - Introduction ESG & IFC Performance Standards	2023	BLMN GRC Master Class
2	Eddie Sulistiady	Anggota Komite Audit Member of the Audit Committee	Certification in Audit Committee Practices (CACP) Certification in Audit Committee Practices (CACP)	2023	Ikatan Komite Audit Indonesia (IKAI) Indonesian Institute of Audit Committee (IKAI).
			Pre IPO dan Post IPO Pre IPO dan Post IPO	2023	BLMN GRC Master Class
			Sertifikasi IIA National Conference "Staying Relevant" IIA National Conference "Staying Relevant" Certification	2023	IIA Indonesia
			Sertifikasi Konferensi Nasional Komite Audit 2023 Certification of the 2023 Audit Committee National Conference.	2023	IKAI
			Sertifikasi Certified GRC Oversight Professional (CGRCOP) Certified GRC Oversight Professional (CGRCOP) Certification	2023	LSP - MKS
3	Bagas Putranto	Anggota Komite Audit Member of the Audit Committee	Sertifikasi Konferensi Nasional Komite Audit 2023 Certification of the 2023 Audit Committee National Conference	2023	IKAI
			Certified Risk Register (CRA) Certified Risk Register (CRA)	2023	BNSP

Secara kolektif, anggota Komite Audit memiliki keahlian dan pengalaman di bidang operasional, keuangan, dan akuntansi. Ketua Komite Audit dan anggotanya terpisah dari Direksi, auditor internal, dan auditor luar.

Collectively, the Audit Committee members have expertise and experience in the fields of operations, finance and accounting. The Chair of the Audit Committee and its members are separate from the Board of Directors, internal auditors and external auditors.

Sesuai Piagam Komite Audit dan Peraturan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik pada Badan Usaha Milik Negara, Ketua dan Anggota Komite Audit bersifat independen. Anggota Komite Audit tidak dipilih dari staf eksekutif Kantor Akuntan Publik yang baru saja memberikan jasa audit dan/atau jasa non audit kepada Perusahaan dalam rangka memenuhi persyaratan independensi.

In accordance with the Audit Committee Charter and BUMN Ministerial Regulation No. PER-01/MBU/2011 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises, the Chair and Members of the Audit Committee are independent. Audit Committee members are not selected from the executive staff of the Public Accounting Firm who have just provided audit services and/or non-audit services to the Company in order to fulfill independence requirements.

Tabel Pernyataan Independensi Komite Audit

Audit Committee Independence Statement Table

Independensi Komite Audit Independence of the Audit Committee				
Pernyataan Independensi	Sally Salamah	Eddie Sulistiady	Bagas Putranto	Independence Statement
Bukan merupakan orang dalam Kantor Akuntan Publik, Kantor Konsultan Hukum, Kantor Jasa Penilai Publik atau pihak lain yang memberi jasa asuransi, jasa non-asuransi, jasa penilai dan/atau jasa konsultasi lain kepada PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir	✓	✓	✓	Not being an insider of a Public Accountant Office, Legal Consultant Office, Public Appraisal Service Office, or any other entity providing insurance services, non-insurance services, appraisal services, and/or other consulting services to PUSRI in the last six months.
Bukan merupakan orang yang bekerja atau mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin, mengendalikan, atau mengawasi kegiatan PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir (kecuali Komisaris Independen)	✓	✓	✓	Not being a person who works or has the authority and responsibility to plan, lead, control, or supervise PUSRI's activities within the last six months (except Independent Commissioners).
Tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI	✓	✓	✓	Does not own any direct or indirect shares in PUSRI.
Keluarga tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI	✓	✓	✓	Not having any family members who have direct or indirect shares in PUSRI.
Tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, atau Pemegang Saham Utama PUSRI	✓	✓	✓	Has no affiliation with members of the Board of Commissioners, members of the Board of Directors, or major Shareholders of PUSRI.
Tidak mempunyai hubungan usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan kegiatan usaha PUSRI	✓	✓	✓	Does not have a business relationship either directly or indirectly related to PUSRI's business activities.
Tidak menjabat sebagai pengurus partai politik dan/atau calon/ anggota legislative dan/atau merupakan calon atau menjabat sebagai kepala/wakil kepala pemerintahan daerah	✓	✓	✓	Does not serve as an administrator of a political party and/or candidate/member of the legislature and/or is a candidate or serves as the head/deputy head of local government.
Tidak memiliki jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan terkait dengan jabatan di PUSRI	✓	✓	✓	Do not have another position that could create a conflict of interest related to a position at PUSRI.

Penghasilan anggota Komite Audit juga dibatasi pada honorarium sebesar 20% (dua puluh persen) dari gaji Direktur Utama, dengan ketentuan bahwa

The income of Audit Committee members is also limited to an honorarium of 20% (twenty percent) of the President Director's salary, provided that the taxes

pajaknya dibayar oleh Perusahaan dan tidak diperkenankan menerima penghasilan lain. Anggota Dewan Komisaris yang menjabat sebagai ketua atau anggota Komite Audit tidak diberikan kompensasi lebih untuk peran tersebut.

Penilaian Kinerja Komite Audit Dewan Komisaris kemudian digunakan untuk mengukur kinerja KPI Komite Audit tahun 2023. Dewan Komisaris bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja Komite Audit. Rencana kerja yang dibuat pada awal tahun fiskal berfungsi sebagai dasar untuk penilaian yang digunakan. Dewan Komisaris menetapkan rencana kerja, yang berfungsi sebagai dasar untuk menilai efektivitas Komite. Dewan Komisaris menetapkan bahwa kinerja Komite Audit tahun 2023 masuk dalam kategori "Sangat Baik" setelah mempertimbangkan faktor-faktor tersebut.

Komite Investasi dan Manajemen Risiko

Keputusan Dewan Komisaris No. KEP12/DEKOM/PUSRI/II/2012, tanggal 28 Februari 2012, yang mengesahkan pembentukan komite investasi dan manajemen risiko PUSRI, menjadi dasar pembentukan komite tersebut. Komite ini dibentuk dengan maksud untuk membantu Dewan Komisaris dalam menyusun kebijakan manajemen dan penilaian risiko, membantu Dewan Komisaris dalam menilai kelengkapan, kecukupan, dan efektivitas pelaksanaan proses manajemen risiko, serta memberikan masukan kepada Dewan Komisaris untuk peningkatan di bidang investasi dan manajemen risiko.

Selama tahun 2023, terdapat tiga orang di dalam Komite Investasi dan Manajemen Risiko. Satu orang Komisaris sekaligus menjabat sebagai Ketua Komite Investasi dan Manajemen Risiko, serta 2 orang anggota Komite. Adapun susunan keanggotaan sebagai berikut:

Ketua : Bambang Supriyambodo
Anggota : 1. Ida Zuraida
2. Sara Dewi

are paid by the Company and no other income is permitted. Members of the Board of Commissioners who serve as chairman or members of the Audit Committee are not given additional compensation for these roles.

The Audit Committee Performance Assessment of the Board of Commissioners is then used to measure the performance of the Audit Committee KPIs in 2023. The Board of Commissioners is responsible for evaluating the performance of the Audit Committee. The work plan created at the beginning of the fiscal year serves as the basis for the assessment used. The Board of Commissioners establishes a work plan, which serves as a basis for assessing the effectiveness of the Committee. The Board of Commissioners determined that the Audit Committee's performance in 2023 was in the "Very Good" category after considering these factors.

Investment and Risk Management Committee

Board of Commissioners Decree No. KEP12/DEKOM/PUSRI/II/2012, dated 28 February 2012, which ratified the formation of PUSRI's investment and risk management committee, became the basis for the formation of this committee. This committee was formed with the aim of assisting the Board of Commissioners in formulating management policies and risk assessments, assisting the Board of Commissioners in assessing the completeness, adequacy and effectiveness of the implementation of the risk management process, as well as providing input to the Board of Commissioners for improvements in the areas of investment and risk management.

During 2023, there will be three people on the Investment and Risk Management Committee. One Commissioner also serves as Chair of the Investment and Risk Management Committee, as well as 2 Committee members. The membership structure is as follows:

Chairman : Bambang Supriyambodo
Member : 1. Ida Zuraida
2. Sara Dewi

Dalam rangka mewujudkan independensi, masing-masing anggota memberikan pernyataan independensi setiap tahunnya sebagai berikut:

In order to realize independence, each member provides a statement of independence every year as follows:

Table Pernyataan Independensi Komite Investasi dan Manajemen Risiko

Table Statement of Independence of the Investment and Risk Management Committee

Independensi Komite Investasi dan Manajemen Risiko Independence of the Investment and Risk Management Committee				
Pernyataan Independensi	Bambang Supriyambodo	Sara Dewi	Ida Zuraida	Independence Statement
Bukan merupakan orang dalam Kantor Akuntan Publik, Kantor Konsultan Hukum, Kantor Jasa Penilai Publik atau pihak lain yang memberi jasa asuransi, jasa non-asuransi, jasa penilai dan/atau jasa konsultasi lain kepada PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir.	√	√	√	Not affiliated with any Public Accounting Firm, Law Consultancy Firm, Public Appraisal Firm, or any other entity providing insurance, non-insurance services, appraisal services, and/or other consultancy services to PUSRI in the last six months.
Bukan merupakan orang yang bekerja atau mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin, mengendalikan, atau mengawasi kegiatan PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir (kecuali Komisaris Independen).	√	√	√	Not an individual who works or has the authority and responsibility to plan, lead, control, or supervise PUSRI's activities in the last six months (except for Independent Commissioners).
Tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI.	√	√	√	Does not own any direct or indirect shares in PUSRI.
Keluarga tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI.	√	√	√	Not having any family members who have direct or indirect shares in PUSRI.
Tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, atau Pemegang Saham Utama PUSRI.	√	√	√	Has no affiliation with members of the Board of Commissioners, members of the Board of Directors, or major Shareholders of PUSRI.
Tidak mempunyai hubungan usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan kegiatan usaha PUSRI.	√	√	√	Does not have a business relationship either directly or indirectly related to PUSRI's business activities.
Tidak menjabat sebagai pengurus partai politik dan/atau calon/anggota legislative dan/atau merupakan calon atau menjabat sebagai kepala/wakil kepala pemerintahan daerah.	√	√	√	Does not serve as an administrator of a political party and/or candidate/member of the legislature and/or is a candidate or serves as the head/deputy head of local government.
Tidak memiliki jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan terkait dengan jabatan di PUSRI.	√	√	√	Do not have another position that could create a conflict of interest related to a position at PUSRI.

Anggota Komite Investasi dan Manajemen Risiko tidak dapat menerima honorarium lebih dari dua puluh persen (20%) dari gaji direktur utama, sesuai Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. PER-12/MBU/2012 tentang Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara. Tidak ada tambahan gaji yang diberikan kepada anggota Dewan Komisaris yang menjabat

Members of the Investment and Risk Management Committee cannot receive an honorarium of more than twenty percent (20%) of the main director's salary, in accordance with Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. PER-12/MBU/2012 concerning Supporting Organs for the Board of Commissioners/Supervisory Board of State-Owned Enterprises. There is no additional salary given to members of the Board

sebagai ketua atau anggota Komite Manajemen Risiko dan Investasi.

Selama tahun 2023, Komite Investasi dan Manajemen Risiko telah melaksanakan Rapat beberapa kali dengan rincian di bawah ini. Adapun dari jumlah rapat yang dilaksanakan di atas, seluruh anggota komite memiliki Tingkat kehadiran sebanyak 100%.

- 12 kali Rapat Internal KIMR
- 12 kali Rapat Gabungan dengan Komite Audit dan SVP PUSRI
- 13 kali Rapat dengan Internal Dekom

Remunerasi Komite Investasi & Manajemen Risiko dituangkan dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-03/MBU/03/2023, yang diterbitkan pada tanggal 24 Maret 2023, dan berkaitan dengan Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Peraturan ini mengatur pendapatan yang diterima anggota komite, khususnya dalam bentuk honorarium selama perusahaan membayar pajak dan honorarium, adalah satu-satunya sumber pendapatan yang diizinkan, dimana honorarium maksimum adalah 20% dari gaji Direktur Utama. Ketua dan anggota Komite Investasi dan Manajemen Risiko yang merupakan bagian dari Dewan Komisaris tidak menerima kompensasi tambahan atas perannya.

Komite Nominasi dan Remunerasi

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Komite Nominasi dan Remunerasi (KNR) dan Komite Pendukung Dewan Komisaris, bertugas mengawasi pelaksanaan kebijakan nominasi dan remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi. Setelah menjabat sebagai Dewan Komisaris Perusahaan, anggota Komite Nominasi dan Remunerasi mulai menjabat selama sisa masa jabatannya dalam kapasitas tersebut.

Sesuai dengan Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-09/DEKOM/PUSRI/IX/2020 tentang Pembentukan Komite Nominasi dan Remunerasi PUSRI, PUSRI membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi pada

of Commissioners who serve as chairman or member of the Risk Management and Investment Committee.

During 2023, the Investment and Risk Management Committee has held several meetings with the details below. As for the number of meetings held above, all committee members had an attendance rate of 100%.

- 12 KIMR Internal Meetings
- 12 Joint Meetings with the Audit Committee and SVP PUSRI
- 13 meetings with Internal Board of Commissioners

The remuneration of the Investment & Risk Management Committee is stated in the Regulation of the Minister of BUMN Number PER-03/MBU/03/2023, which was issued on March 24 2023, and relates to the Organs and Human Resources of State-Owned Enterprises. This regulation regulates that the income received by committee members, especially in the form of honorarium as long as the company pays taxes and honorarium, is the only permitted source of income, where the maximum honorarium is 20% of the Main Director's salary. The Chairman and members of the Investment and Risk Management Committee who are part of the Board of Commissioners do not receive additional compensation for their roles.

Nomination and Remuneration Committee

In accordance with applicable laws and regulations, the Nomination and Remuneration Committee (KNR) and the Supporting Committee for the Board of Commissioners are tasked with supervising the implementation of nomination and remuneration policies for members of the Board of Commissioners and Directors. After serving as the Company's Board of Commissioners, members of the Nomination and Remuneration Committee begin serving for the remainder of their term of office in that capacity.

In accordance with Board of Commissioners Decree No. KEP-09/DEKOM/PUSRI/IX/2020 concerning the Establishment of the PUSRI Nomination and Remuneration Committee, PUSRI formed

tanggal 14 September 2020. Komite Nominasi dan Remunerasi dibentuk sebagai bagian dari upaya Perusahaan untuk menjunjung tinggi independensi, keterbukaan, dan transparansi dalam pemilihan pegawai, pengembangan bakat karyawan, serta evaluasi dan rekomendasi kompensasi manajemen PUSRI.

Dewan Komisaris dapat membentuk Komite sekurang-kurangnya terdiri dari 3 (tiga) anggota. Berikut adalah susunan dan komposisi Komite Nominasi dan Remunerasi pada tahun 2023.

the Nomination and Remuneration Committee on September 14 2020. The Nomination and Remuneration Committee was formed as part of the Company's efforts to uphold independence, openness and transparency in employee selection, employee talent development, as well as PUSRI management compensation evaluation and recommendations.

Dewan Komisaris dapat membentuk Komite sekurang-kurangnya terdiri dari 3 (tiga) anggota. Berikut adalah susunan dan komposisi Komite Nominasi dan Remunerasi pada tahun 2023.

Nama Name	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment
Setya Utama	Ketua Head	KEP-05/DEKOM/PUSRI/VI/2022
Prahoro Yulijanto Nutjahyo	Anggota Member	KEP-09/DEKOM/PUSRI/IX/2020
Ali Jamil	Anggota Member	KEP-02/DEKOM/PUSRI/I/2022
Sally Salamah	Anggota Member	KEP-09/DEKOM/PUSRI/VI/2021
Bambang Supriyambodo	Anggota Member	KEP-09/DEKOM/PUSRI/IX/2020
Amiruddin Nahrawi	Anggota Member	KEP-05/DEKOM/PUSRI/VI/2022

Dalam upaya menjaga independensi setiap anggota komite, diberikan pernyataan independensi setiap tahunnya dimana setiap anggota Komite Nominasi dan Remunerasi:

1. Bukan merupakan orang dalam Kantor Akuntan Publik, Kantor Konsultan Hukum, Kantor Jasa Penilai Publik atau pihak lain yang memberi jasa asuransi, jasa non-asuransi, jasa penilai dan/atau jasa konsultasi lain kepada PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir.
2. Bukan merupakan orang yang bekerja atau mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin, mengendalikan, atau mengawasi kegiatan PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir (kecuali Komisaris Independen).
3. Tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI.
4. Keluarga tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI.

In an effort to maintain the independence of each committee member, an independence statement is given every year where each member of the Nomination and Remuneration Committee:

1. Not a person in a Public Accounting Firm, Legal Consultant Firm, Public Appraisal Services Firm or other party that has provided insurance services, non-insurance services, appraisal services and/or other consulting services to PUSRI within the last six months.
2. Not a person who works or has the authority and responsibility to plan, lead, control or supervise PUSRI activities within the last six months (except Independent Commissioners).
3. Does not have direct or indirect shares in PUSRI
4. The family does not have direct or indirect shares in PUSRI



5. Tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, atau Pemegang Saham Utama PUSRI
6. Tidak mempunyai hubungan usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan kegiatan usaha PUSRI
7. Tidak menjabat sebagai pengurus partai politik dan/atau calon/anggota legislatif dan/atau merupakan calon atau menjabat sebagai kepala/wakil kepala pemerintahan daerah
8. Tidak memiliki jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan terkait dengan jabatan di PUSRI

5. Has no affiliation with members of the Board of Commissioners, members of the Board of Directors, or Major Shareholders of PUSRI
6. Does not have any direct or indirect business relationships related to PUSRI's business activities
7. Not serving as a political party administrator and/or legislative candidate/member and/or being a candidate or serving as head/deputy head of regional government
8. Do not have another position that could cause a conflict of interest related to the position at PUSRI

Surat Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-03/DEKOM/PUSRI/XII/2023 mengesahkan Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi yang menjadi kerangka kerja Komite Nominasi dan Remunerasi PUSRI. Aturan dan pedoman kerja ini juga memberikan penjelasan yang terorganisir, metodis, dapat dipahami, dan seragam tentang berbagai langkah proses. Oleh karena itu, dokumen ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi Komite Nominasi dan Remunerasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prinsip-prinsip GCG dan visi serta tujuan Perusahaan untuk mencapai standar kerja yang sangat baik.

Board of Commissioners Decree No. KEP-03/DEKOM/PUSRI/XII/2023 ratifies the Nomination and Remuneration Committee Charter which is the framework for the PUSRI Nomination and Remuneration Committee. These work rules and guidelines also provide an organized, methodical, understandable, and uniform explanation of the various process steps. Therefore, it is hoped that this document can serve as a guide for the Nomination and Remuneration Committee in carrying out its duties in accordance with GCG principles and the Company's vision and objectives to achieve excellent work standards.

PUSRI mendasarkan penyusunan Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi pada arahan pemegang saham, peraturan perundang-undangan yang berlaku, prinsip hukum perusahaan, aturan Anggaran Dasar, dan praktik terbaik tata kelola perusahaan yang sehat. Ketentuan dalam Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi yang mengatur pelaksanaan tanggung jawab komite adalah sebagai berikut:

PUSRI based the preparation of the Nomination and Remuneration Committee Charter on shareholder directions, applicable laws and regulations, company law principles, Articles of Association regulations, and best practices of healthy corporate governance. The provisions in the Nomination and Remuneration Committee Charter which regulate the implementation of the committee's responsibilities are as follows:

- Struktur organisasi
- Persyaratan keanggotaan
- Tanggung Jawab, Tugas dan Kewenangan
- Rapat
- Pendidikan dan Tenaga Penunjang
- Penilaian Kinerja

- Organizational structure
- Membership requirements
- Responsibilities, Duties and Authorities
- Meeting
- Education and Support Personnel
- Performance assessment

Sama seperti anggota komite lainnya, setiap tahunnya masing-masing anggota Komite Penunjang Dewan Komisaris memberikan pernyataan independensi

Just like other committee members, every year each member of the Board of Commissioners Supporting Committee provides a statement of independence

untuk dapat menjaga independensi setiap anggota Komite, Adapun tugas dan tanggung jawab Komite Nominasi dan Remunerasi dapat dilihat lebih lengkap pada Laporan Tahunan PUSRI Tahun 2023 halaman 435-437.

to maintain the independence of each Committee member. The duties and responsibilities of the Nomination and Remuneration Committee can be seen in more detail in the 2023 PUSRI Annual Report pages 431-433 .

Selama tahun 2023, Komite Nominasi dan Remunerasi melaksanakan rapat internal Komite sebanyak 12 (dua belas) kali dengan tingkat kehadiran sebagai berikut:

During 2023, the Nomination and Remuneration Committee held 12 (twelve) internal Committee meetings with the following attendance levels:

Nama Name	Jabatan Position	Jumlah Rapat Number of Meetings	Jumlah Total Kehadiran Total Number of Attendance	Jumlah Tidak Hadir Number of No-Shows	Tingkat Kehadiran Attendance Rate (%)
Setya Utama	Ketua Head	12 kali 12 times	13	0	100
Ali Jamil	Anggota Member	12 kali 12 times	8	4	66
Prahoru Yulijanto Nurtjahyo	Anggota Member	12 kali 12 times	9	3	75
Bambang Supriyambodo	Anggota Member	12 kali 12 times	12	2	83
Sally Salamah	Anggota Member	12 kali 12 times	12	0	100
Amiruddin Nahrawi	Anggota Anggota	12 kali 12 kali	10	2	83

Dewan Komisaris bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja Komite Nominasi dan Remunerasi. Rencana kerja tersebut menjadi landasan penilaian, khususnya dalam pembentukan manajemen talenta guna menyiapkan talenta untuk regenerasi kepemimpinan di berbagai tingkatan. Dewan Komisaris menilai kinerja Komite Nominasi dan Remunerasi pada tahun 2023 adalah "Sangat Baik" dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut.

The Board of Commissioners is responsible for evaluating the performance of the Nomination and Remuneration Committee. This work plan becomes the basis for assessment, especially in the formation of talent management to prepare talent for leadership regeneration at various levels. The Board of Commissioners assesses that the performance of the Nomination and Remuneration Committee in 2023 is "Very Good" taking into account these factors.

Sekretaris Dewan Komisaris

Secara khusus, Sekretaris Dewan Komisaris bertanggung jawab sebagai penghubung antara Sekretaris Direksi dan Sekretaris Dewan Komisaris; merekam korespondensi; menyusun risalah rapat; melaksanakan tugas kesekretariatan; membantu menyiapkan ringkasan laporan manajemen; penyiapan bahan rapat Sekretaris Dewan Komisaris; mengumpulkan data dan bahan-bahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas Sekretaris

Secretary to the Board of Commissioners

Specifically, the Secretary of the Board of Commissioners is responsible as a liaison between the Secretary of the Board of Directors and the Secretary of the Board of Commissioners; recording correspondence; prepare meeting minutes; carry out secretarial duties; assist in preparing summary management reports; preparation of meeting materials for the Secretary of the Board of Commissioners; collect data and materials related to the implementation of the

Dewan Komisaris; dan bekerja sama dengan Sekretaris Direksi dan Komisaris.

Masa jabatan Sekretaris Dewan Komisaris diatur oleh PUSRI dan ditetapkan selama 3 (tiga) tahun, namun hal tersebut tidak mengurangi hak Dewan Komisaris untuk memberhentikan Sekretaris Dewan Komisaris Perusahaan sewaktu-waktu. Berdasarkan Surat Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-01/DEKOM/PUSRI/I/2021 tanggal 28 Januari 2021 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Sekretaris Dewan Komisaris PUSRI, saat ini Triza Noviasari menjabat sebagai Sekretaris Dewan Komisaris. Kemudian, selain honorarium, juga mendapatkan tunjangan dan fasilitas uang terdiri dari transportasi, komunikasi, hari raya dan purna jabatan. Sekretaris Dewan Komisaris juga berhak mendapatkan tantiem/insentif kerja.

Honorarium bulanan Sekretaris Dewan Komisaris tidak boleh melebihi 15% dari gaji Direktur Utama. Jabatan ini juga menerima manfaat finansial seperti pensiun, liburan, transportasi, dan komunikasi selain honorarium. Terdapat pula tantiem atau insentif kerja yang diberikan kepada Sekretaris Dewan Komisaris. Adapun pedoman kerja dan tanggung jawab Sekretaris Dewan Komisaris dijelaskan lebih lanjut dalam Laporan Tahunan PUSRI Tahun 2023 pada halaman 447-448.

Dewan Komisaris bertanggung jawab melakukan evaluasi terhadap Sekretaris Dewan Komisaris. Pelaksanaan tanggung jawab dan fungsi Sekretariat Dewan Komisaris pada tahun 2023 menjadi landasan penilaian. Dewan Komisaris menilai kinerja Sekretaris Dewan Komisaris "Sangat Baik" berdasarkan faktor-faktor tersebut.

duties of Secretary to the Board of Commissioners; and collaborate with the Secretary of the Board of Directors and Commissioners.

The term of office of the Secretary of the Board of Commissioners is regulated by PUSRI and is set for 3 (three) years, however this does not reduce the right of the Board of Commissioners to dismiss the Secretary of the Company's Board of Commissioners at any time. Based on the Decree of the Board of Commissioners No. KEP-01/DEKOM/PUSRI/I/2021 dated 28 January 2021 concerning the Dismissal and Appointment of the Secretary to the Board of Commissioners of PT PUSRI, currently Triza Noviasari serves as Secretary to the Board of Commissioners. Then, apart from the honorarium, you also get monetary allowances and facilities consisting of transportation, communication, holidays and retirement. The Secretary of the Board of Commissioners is also entitled to receive bonuses/work incentives.

The monthly honorarium for the Secretary of the Board of Commissioners may not exceed 15% of the Main Director's salary. This position also receives financial benefits such as pension, vacation, transportation, and communications in addition to an honorarium. There is also a bonus or work incentive given to the Secretary of the Board of Commissioners. The work guidelines and responsibilities of the Secretary of the Board of Commissioners are explained further in the 2023 PUSRI Annual Report on pages 442-444.

The Board of Commissioners is responsible for evaluating the Secretary of the Board of Commissioners. The implementation of the responsibilities and functions of the Secretariat of the Board of Commissioners in 2023 is the basis for the assessment. The Board of Commissioners assesses the performance of the Secretary to the Board of Commissioners as "Very Good" based on these factors.

Penilaian atas Kinerja Komite Penunjang Dewan Komisaris

PUSRI melakukan evaluasi kinerja anggota komite baik secara individual maupun secara kolektif, setiap 1 (satu) tahun secara *self-assessment* dengan menggunakan metode evaluasi dalam suatu sistem yang ditetapkan dalam Keputusan Dewan Komisaris, dan menjadi bahan penilaian perpanjangan masa kerja anggota komite untuk tahun berikutnya. Indikator penilaian kinerja komite terdiri atas indikator umum dan indikator khusus. Indikator umum di antaranya meliputi kehadiran dalam rapat, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi secara aktif dengan sesama anggota komite, integritas, kemampuan memahami visi misi dan rencana strategis PUSRI. Indikator khusus meliputi kualitas atas saran/rekomendasi yang diberikan terkait program kerja masing-masing komite.

Untuk penilaian kinerja tahun 2023 atas Kinerja Komite-komite tertuang dalam Laporan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris Tahun 2022 Nomor: LAP-01/ DEKOM/PUSRI/V/2023 tanggal 2 Mei 2023.

Assessment of the Performance of the Board of Commissioners Supporting Committees

PUSRI evaluates the performance of committee members, both individually and collectively, every 1 (one) year by self-assessment using an evaluation method in a system stipulated in the Decree of the Board of Commissioners, and becomes material for assessing the extension of the committee members' term of office for the following year. Committee performance assessment indicators consist of general indicators and specific indicators. General indicators include attendance at meetings, ability to collaborate and communicate actively with fellow committee members, integrity, ability to understand PUSRI's vision, mission and strategic plans. Specific indicators include the quality of suggestions/recommendations given regarding the work program of each committee.

For the 2023 performance assessment of Committee Performance, it is contained in the 2022 Board of Commissioners Supervisory Task Report Number: LAP-01/ DEKOM/PUSRI/V/2023 dated 2 May 2023.

Kinerja Komite	Hasil Capaian KPI KPI Achievement Results	Committee Performance
Komite Audit	Sangat Baik Very good	Audit Committee
Komite Nominasi dan Remunerasi	Sangat Baik Very good	Nomination and Remuneration Committee
Komite Investasi dan Manajemen Risiko	Sangat Baik Very good	Investment and Risk Management Committee
Sekretaris Dewan Komisaris	Sangat Baik Very good	Secretary to the Board of Commissioners

DIREKSI

Direksi merupakan organ utama yang bertugas mengelola PUSRI sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Sesuai dengan ketentuan anggaran dasar, Direksi juga mewakili Perusahaan di dalam maupun di luar pengadilan.

Dengan batasan-batasan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar, dan/atau keputusan RUPS, Direksi pada umumnya bertugas menjalankan segala tindakan yang berkaitan dengan pengurusan Perusahaan dan

BOARD OF DIRECTORS

The Board of Directors is the main organ in charge of managing PUSRI in accordance with the company's aims and objectives. In accordance with the provisions of the articles of association, the Board of Directors also represents the Company inside and outside the court.

Within the limits determined by statutory regulations, the Articles of Association, and/or GMS decisions, the Board of Directors is generally tasked with carrying out all actions related to the management of the Company and is responsible to the GMS. As

bertanggung jawab kepada RUPS. Sebagai organ eksekutif Perusahaan yang memikul sebagian besar tanggung jawab untuk mencapai GCG, Direksi merupakan pemain kunci.

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.

Tugas, Wewenang, dan Kewajiban Direksi

Pada tanggal 27 Oktober 2020, Perusahaan melakukan perubahan Anggaran Dasar Perusahaan pada Pasal 11 mengenai Tugas, Wewenang dan Kewajiban Direksi. Mengacu pada Anggaran Dasar Perusahaan yang tercantum dalam Akta No. 11 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H. tanggal 27 Oktober 2020, Notaris di Jakarta yang telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI dengan Surat Keputusan No. AHU-AH.01.03-0405621 tanggal 10 November 2020, Direksi bertugas menjalankan segala tindakan yang berkaitan dengan pengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan tentang segala hal dan segala kejadian dengan pembatasan-pembatasan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar dan/atau Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham.

Dalam menjalankan tugasnya Direksi mempunyai kewenangan antara lain:

1. Menetapkan kebijakan kepengurusan Perusahaan dengan ketentuan bahwa Pemegang Saham mayoritas berwenang menetapkan kebijakan untuk bidang-bidang tertentu.
2. Melaksanakan kepengurusan Perusahaan dengan ketentuan bawah terhadap penyelenggaraan bidang-bidang di Perusahaan antara lain:
 - a. Pemasaran dan penjualan.
 - b. Penelitian dan pengembangan.
 - c. Supply chain management dan cost management.

the Company's executive organ which bears most of the responsibility for achieving GCG, the Board of Directors is a key player.

As regulated in the Company's Articles of Association, the term of office of members of the Board of Directors is set at a maximum of 5 (five) years and can be reappointed for 1 (one) term of office.

Duties, Authorities and Obligations of the Board of Directors

On October 27, 2020, the Company made changes to the Company's Articles of Association in Article 11 concerning the Duties, Authorities and Obligations of the Board of Directors. Referring to the Company's Articles of Association as stated in Deed No. 11 made in the presence of Lumassia, S.H. dated 27 October 2020, Notary in Jakarta who had received approval from the Minister of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia with Decree No. AHU-AH.01.03-0405621 dated 10 November 2020, the Board of Directors is tasked with carrying out all actions related to the management of the Company for the interests of the Company and in accordance with the aims and objectives of the Company as well as representing the Company both inside and outside the court regarding all matters and all events with restrictions -limitations as regulated in statutory regulations, Articles of Association and/or Resolutions of the General Meeting of Shareholders.

In carrying out its duties, the Board of Directors has the authority, among others:

1. Determine Company management policies with the provision that the majority Shareholders have the authority to determine policies for certain areas.
2. Carry out management of the Company with the following provisions regarding the implementation of areas in the Company, including:
 - a. Marketing and sales.
 - b. Research and development.
 - c. Supply chain management and cost management.

- d. Pengadaan barang dan atau jasa.
 - e. *Finance* dan audit serta manajemen risiko dan kepatuhan.
 - f. Manajemen talenta dan pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi.
 - g. Hukum.
 - h. Bidang lainnya, diatur dan ditetapkan oleh Pemegang Saham mayoritas.
3. Mengatur penyerahan kekuasaan Direksi kepada seorang atau beberapa orang anggota Direksi untuk mengambil keputusan atas nama Direksi atau mewakili Perusahaan di dalam dan di luar pengadilan.
 4. Mengatur penyerahan kekuasaan Direksi kepada seorang atau beberapa orang pekerja Perusahaan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama atau kepada orang lain, untuk mewakili Perusahaan di dalam dan di luar pengadilan.
 5. Mengatur ketentuan-ketentuan tentang kepegawaian Perusahaan termasuk penetapan gaji, pensiun atau jaminan hari tua dan penghasilan lain bagi pekerja Perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan ketentuan bahwa terhadap penetapan gaji, pensiun atau jaminan hari tua dan penghasilan lain bagi pekerja, wajib mendapatkan persetujuan tertulis terlebih dahulu dari Pemegang Saham mayoritas.
 6. Mengangkat dan memberhentikan pekerja Perusahaan berdasarkan peraturan kepegawaian Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 7. Mengangkat dan memberhentikan Sekretaris Perusahaan serta membentuk Satuan Pengawasan Intern.
 8. Melakukan segala tindakan dan perbuatan lainnya mengenai pengurusan maupun pemilikan kekayaan Perusahaan, mengikat Perusahaan dengan pihak lain dan/atau pihak lain dengan Perusahaan, serta mewakili Perusahaan di dalam dan di luar pengadilan tentang segala hal dan segala kejadian, dengan pembatasan-pembatasan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar dan/atau Rapat Umum Pemegang Saham.
- d. Procurement of goods and/or services.
 - e. Finance and audit as well as risk management and compliance.
 - f. Integrated talent management and human resource development.
 - g. Law.
 - h. Other fields are regulated and determined by the majority shareholder.
3. Regulate the transfer of the powers of the Board of Directors to one or several members of the Board of Directors to make decisions on behalf of the Board of Directors or represent the Company inside and outside the court.
 4. Regulate the transfer of the powers of the Board of Directors to one or several Company employees, either individually or jointly or to other people, to represent the Company inside and outside the court.
 5. Regulate provisions regarding Company employment including the determination of salaries, pensions or old age security and other income for Company workers based on applicable laws and regulations, with the provisions that regarding the determination of salaries, pensions or old age security and other income for workers, must obtain prior written approval from the majority Shareholders.
 6. Appoint and dismiss Company employees based on Company personnel regulations and applicable laws and regulations.
 7. Appoint and dismiss the Corporate Secretary and establish an Internal Audit Unit.
 8. Carry out all actions and other actions regarding the management and ownership of the Company's assets, bind the Company with other parties and/or other parties with the Company, and represent the Company inside and outside the court regarding all matters and all events, with restrictions as regulated in statutory regulations, Articles of Association and/or General Meeting of Shareholders.



Kemudian, Direksi memiliki kewajiban yang meliputi:

1. Mengusahakan dan menjamin terlaksananya usaha dan kegiatan Perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan serta kegiatan usahanya.
2. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemegang Saham mayoritas.
3. Menyiapkan pada waktunya Rencana Jangka Panjang Perusahaan, Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan, dan perubahannya serta menyampaikannya kepada Dewan Komisaris dan Pemegang Saham untuk mendapatkan pengesahan Rapat Umum Pemegang Saham.
4. Memberikan penjelasan kepada Rapat Umum Pemegang Saham mengenai Rencana Jangka Panjang Perusahaan dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.
5. Membuat Daftar Pemegang Saham, Daftar Khusus, Risalah Rapat Umum Pemegang Saham, dan Risalah Rapat Direksi.
6. Membuat Laporan Tahunan sebagai wujud pertanggungjawaban pengurusan Perusahaan, serta dokumen keuangan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang tentang Dokumen Perusahaan.
7. Menyusun Laporan Keuangan berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan dan menyerahkan kepada Akuntan Publik untuk diaudit.
8. Menyampaikan Laporan Tahunan termasuk Laporan Keuangan kepada Rapat Umum Pemegang Saham untuk disetujui dan disahkan, serta laporan mengenai hak-hak Perusahaan yang tidak tercatat dalam pembukuan antara lain sebagai akibat penghapusbukuan piutang.
9. Memberikan penjelasan kepada Rapat Umum Pemegang Saham mengenai Laporan Tahunan.
10. Menyampaikan Neraca dan Laporan Laba Rugi yang telah disahkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham kepada Menteri yang membidangi Hukum dan HAM sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Menyampaikan laporan perubahan susunan Pemegang Saham, Direksi dan Dewan Komisaris kepada Menteri yang membidangi Hukum dan Hak Azasi Manusia.

Then, the Board of Directors has obligations which include:

1. Strive for and ensure the implementation of the Company's business and activities in accordance with its aims and objectives and business activities.
2. Implement policies determined by the majority shareholder.
3. Prepare in a timely manner the Company's Long Term Plan, Work Plan and Company Budget, and any amendments thereto and submit them to the Board of Commissioners and Shareholders for approval by the General Meeting of Shareholders.
4. Provide an explanation to the General Meeting of Shareholders regarding the Company's Long Term Plan and the Company's Work Plan and Budget.
5. Make a Shareholders List, Special List, Minutes of General Meeting of Shareholders, and Minutes of Directors' Meetings.
6. Prepare an Annual Report as a form of accountability for Company management, as well as Company financial documents as intended in the Law on Company Documents.
7. Prepare Financial Reports based on Financial Accounting Standards and submit them to the Public Accountant for audit.
8. Submit an Annual Report including Financial Reports to the General Meeting of Shareholders for approval and ratification, as well as a report regarding the Company's rights which are not recorded in the books, among others as a result of writing off receivables.
9. Provide an explanation to the General Meeting of Shareholders regarding the Annual Report.
10. Submit the Balance Sheet and Profit and Loss Report which have been approved by the General Meeting of Shareholders to the Minister in charge of Law and Human Rights in accordance with statutory provisions.
11. Submit a report on changes to the composition of Shareholders, Directors and Board of Commissioners to the Minister in charge of Law and Human Rights.

- 
- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 12. Memelihara Daftar Pemegang Saham, Daftar Khusus, Risalah Rapat Umum Pemegang Saham, Risalah Rapat Dewan Komisaris dan Risalah Rapat Direksi, Laporan Tahunan dan dokumen keuangan Perusahaan, dan dokumen Perusahaan lainnya. 13. Menyimpan di tempat kedudukan Perusahaan: Daftar Pemegang Saham, Daftar Khusus, Risalah Rapat Umum Pemegang Saham, Risalah Rapat Dewan Komisaris dan Risalah Rapat Direksi, Laporan Tahunan dan dokumen keuangan Perusahaan serta dokumen Perusahaan lainnya. 14. Menyusun sistem akuntansi sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan dan berdasarkan prinsip-prinsip pengendalian intern, terutama fungsi pengurusan, pencatatan, penyimpanan, dan pengawasan. 15. Memberikan laporan berkala menurut cara dan waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku,serta laporan lainnya setiap kali diminta oleh Dewan Komisaris dan/atau Pemegang Saham. 16. Menyiapkan susunan organisasi Perusahaan lengkap dengan perincian dan tugasnya. 17. Memberikan penjelasan tentang segala hal yang ditanyakan atau yang diminta anggota Dewan Komisaris dan para Pemegang Saham. 18. Menyusun dan menetapkan blue print organisasi Perusahaan. 19. Menjalankan kewajiban-kewajiban lainnya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Anggaran Dasar dan yang ditetapkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham berdasarkan peraturan perundang-undangan. | <ol style="list-style-type: none"> 12. Maintain the Shareholders Register, Special List, Minutes of General Meeting of Shareholders, Minutes of Board of Commissioners Meetings and Directors' Meeting Minutes, Annual Report and Company financial documents, and other Company documents. 13. Store at the Company's place of residence: Register of Shareholders, Special Register, Minutes of General Meeting of Shareholders, Minutes of Meetings of the Board of Commissioners and Minutes of Meetings of the Directors, Annual Report and Company financial documents and other Company documents. 14. Develop an accounting system in accordance with Financial Accounting Standards and based on the principles of internal control, especially the functions of management, recording, storage and supervision. 15. Provide periodic reports according to the method and time in accordance with applicable regulations, as well as other reports whenever requested by the Board of Commissioners and/or Shareholders. 16. Prepare the Company's organizational structure complete with details and duties. 17. Provide explanations regarding all matters asked or requested by members of the Board of Commissioners and Shareholders. 18. Prepare and determine the Company's organizational blue print. 19. Carry out other obligations in accordance with the provisions stipulated in the Articles of Association and determined by the General Meeting of Shareholders based on statutory regulations. |
|--|--|

Kriteria Pemilihan Direksi

Setiap Direksi PUSRI diwajibkan menandatangani surat pernyataan sebagai pembuktian pemenuhan kriteria yang telah ditentukan oleh Perusahaan. Adapun kriteria yang telah diatur oleh Perusahaan sebagai syarat menjadi Direksi, mencakup:

- a. Pengalaman atau rekam jejak yang menunjukkan keberhasilan dalam pengurusan BUMN, anak Perusahaan BUMN, dan atau Perusahaan lainnya.

Criteria for Selection of Directors

Each PUSRI Director is required to sign a statement as proof of fulfillment of the criteria determined by the Company. The criteria that have been set by the Company as a requirement to become a Director include:

- a. Experience or track record that shows success in managing BUMN, BUMN subsidiaries, and/or other companies.



- b. Keahlian dan pengetahuan yang memadai di bidang usaha Perusahaan, pemahaman yang baik terhadap manajemen dan tata Kelola Perusahaan dan kemampuan untuk memutuskan dan melaksanakan kebijakan strategis dalam rangka pengembangan usaha Perusahaan.
 - c. Integritas, dalam artian calon anggota Direksi tersebut tidak pernah terlibat melakukan perbuatan rekayasa dan praktik-praktik menyimpang pada tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan (berbuat tidak jujur), perbuatan cidera janji yang dapat dikategorikan tidak memenuhi komitmen yang telah disepakati pada tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan, perbuatan yang dikategorikan dapat memberikan keuntungan secara melawan hukum kepada yang bersangkutan dan/atau pihak lain sebelum pencalonan, perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap ketentuanketentuan dengan prinsip-prinsip pengurusan Perusahaan yang sehat (berperilaku tidak baik).
 - d. Kepemimpinan yang diterjemahkan dengan memiliki kemampuan untuk memformulasikan dan mengartikulasikan visi Perusahaan, membangkitkan semangat (memberi energi baru) dan memberikan motivasi kepada pejabat dan karyawan agar mampu mewujudkan tujuan Perusahaan.
 - e. Memiliki kemauan yang kuat (antusias) dan dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan Perusahaan yang bersangkutan. Persyaratan kepatutan atau syarat formal yang harus dimiliki oleh calon anggota Direksi, yaitu orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum, kecuali dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya pernah:
 - i. Dinyatakan pailit
 - ii. Menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu BUMN, anak Perusahaan dan/atau Perusahaan dinyatakan pailit
- b. Adequate expertise and knowledge in the Company's business sector, good understanding of management and Corporate Governance and the ability to decide and implement strategic policies in the context of developing the Company's business.
 - c. Integrity, in the sense that the prospective member of the Board of Directors has never been involved in carrying out fraudulent acts and deviant practices at the place where the person concerned worked before nomination (acting dishonestly), acts of breach of contract which can be categorized as not fulfilling the commitments agreed upon at the place where he worked before nomination, actions that are categorized as providing unlawful benefits to the person concerned and/or other parties prior to nomination, actions that can be categorized as violations that can be categorized as violations of the provisions of the principles of healthy Company management (bad behavior).
 - d. Leadership is translated as having the ability to formulate and articulate the Company's vision, raise enthusiasm (give new energy) and provide motivation to officials and employees to be able to realize the Company's goals.
 - e. Have a strong will (enthusiasm) and high dedication to advance and develop the company concerned. Appropriateness requirements or formal requirements that must be possessed by prospective members of the Board of Directors, namely individuals who are capable of carrying out legal acts, unless within 5 (five) years prior to their appointment:
 - i. Declared bankrupt
 - ii. Become a member of the Board of Directors or member of the Board of Commissioners/ Supervisory Board who is found guilty of causing a BUMN, subsidiary and/or Company to be declared bankrupt

- iii. Dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara, BUMN, Anak Perusahaan dan atau Perusahaan lainnya.

Prosedur Pengangkatan dan Pemberhentian Direksi

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan, Rapat Umum Pemegang Saham mengangkat dan memberhentikan anggota Direksi serta memutuskan kapan tindakan tersebut akan efektif. Pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi tersebut berlaku sejak ditutupnya Rapat Umum Pemegang Saham, kecuali Rapat Umum Pemegang Saham menentukan lain.

Dalam hal Keputusan Pemegang Saham digunakan untuk mengangkat dan memberhentikan anggota Direksi tanpa Rapat Umum Pemegang Saham, maka Keputusan Pemegang Saham akan menentukan kapan berlakunya pengangkatan dan pemberhentian tersebut. Pencalonan dan pemberhentian anggota Direksi berlaku sejak keputusan Pemegang Saham ditetapkan, kecuali ditentukan lain oleh Keputusan Pemegang Saham yang diambil di luar Rapat Umum Pemegang Saham. Kandidat yang diajukan oleh pemegang saham dipilih untuk menjabat sebagai anggota direksi, dan nominasi tersebut diselesaikan pada rapat pemegang saham tahunan.

Masa Jabatan Direksi

Masa jabatan Direksi diatur oleh Anggaran Dasar Perusahaan dan dibatasi untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, serta dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Apabila masa jabatan seorang anggota Direksi berakhir dan Rapat Umum Pemegang Saham tidak dapat memilih penggantinya, maka tanggung jawab atas jabatan yang lowong itu dipenuhi sesuai dengan tata cara pengisian lowongan Direksi.

- iii. Convicted of committing a criminal act that was detrimental to the finances of the state, BUMN, subsidiary companies or other companies

Procedures for Appointment and Dismissal of Directors

In accordance with the Company's Articles of Association, the General Meeting of Shareholders appoints and dismisses members of the Board of Directors and decides when these actions will be effective. The appointment and dismissal of members of the Board of Directors takes effect from the closing of the General Meeting of Shareholders, unless the General Meeting of Shareholders determines otherwise.

In the event that the Shareholders' Decision is used to appoint and dismiss members of the Board of Directors without a General Meeting of Shareholders, the Shareholders' Decision will determine when the appointment and dismissal will take effect. Nomination and dismissal of members of the Board of Directors takes effect from the date the Shareholders' decision is determined, unless otherwise determined by a Shareholders' Decision taken outside the General Meeting of Shareholders. Candidates nominated by shareholders are elected to serve as members of the board of directors, and nominations are finalized at the annual shareholder meeting.

Term of Office of the Board of Directors

The term of office of the Directors is regulated by the Company's Articles of Association and is limited to a period of five (5) years, and can be reappointed for 1 (one) subsequent term of office. If the term of office of a member of the Board of Directors ends and the General Meeting of Shareholders cannot elect a replacement, then the responsibilities for the vacant position are fulfilled in accordance with the procedures for filling vacancies on the Board of Directors.

Komposisi dan Susunan Direksi

Hingga berakhirnya tahun 2023, terdapat perubahan jumlah Direksi yakni menjadi 3 (tiga) dari sebelumnya yang berjumlah 5 (lima). Jumlah anggota Direksi tersebut telah memenuhi ketentuan Peraturan OJK No. 33/POJK.04/2014 mengenai jumlah anggota Direksi Perusahaan, yakni jumlah Direksi minimal 2 (dua) orang.

Berikut susunan anggota Dewan Komisaris PUSRI pada tahun 2023, yang terbagi dalam dua periode karena adanya pergantian Dewan Komisaris pada kuartal III/2023.

Tabel Komposisi dan Susunan Direksi per 31 Desember 2023

Composition and Composition of the Board of Directors

Until the end of 2023, there will be a change in the number of Directors, namely to 3 (three) from the previous 5 (five). The number of members of the Board of Directors has complied with the provisions of OJK Regulation no. 33/POJK.04/2014 regarding the number of members of the Company's Board of Directors, namely a minimum number of Directors of 2 (two) people.

The following is the composition of the members of the PUSRI Board of Commissioners in 2023, which is divided into two periods due to the change in the Board of Commissioners in the third quarter of 2023.

Table of Composition and Composition of the Board of Directors as of 31 December 2022

Nama Name	Jabatan Position	Masa Jabatan Term	Periode Menjabat Term of Office	Dasar Pengangkatan	Basis of Appointment
Daconi Khotob	Direktur Utama President Director	13 November 2023 - sekarang November 13, 2023 - Present	Pertama First	Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) Pupuk Indonesia Grup tanggal 13 November 2023	Resolution of the Extraordinary General Meeting of Shareholders (EGMS) of Pupuk Indonesia Group dated 13 November 2023
Filius Yuliandi	Direktur Operasi dan Produksi Operations and Production Director	13 Januari 2016- Sekarang January 13, 2016-Present	Kedua Second	<ul style="list-style-type: none"> Menjadi Direktur Produksi berdasarkan Akta No. 05 tanggal 13 Januari 2016 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Menjadi Direktur Operasi dan Produksi berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) Pupuk Indonesia Grup tanggal 25 Agustus 2020 yang dikuatkan dengan Akta No 5 tanggal 25 Februari 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Appointed as Director of Production based on Deed No. 05 dated January 13, 2016, executed before Lumassia, S.H., a Notary in Jakarta. Appointed as Operations and Production Director based on the decision of the Extraordinary General Meeting of Shareholders (RUPSLB) of Pupuk Indonesia Group dated August 25, 2020, which was ratified by Deed No. 5 dated February 25, 2021.

Nama Name	Jabatan Position	Masa Jabatan Term	Periode Menjabat Term of Office	Dasar Pengangkatan	Basis of Appointment
Saifullah Lasindrang	Direktur Keuangan & Umum Finance and General Affairs Director	25 Agustus 2020- sekarang August 25, 2020-present	Pertama First	Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) Pupuk Indonesia Grup tanggal 25 Agustus 2020 yang dikuatkan dengan Akta No. 9 Tanggal 25 Agustus 2020 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta	Decision of the Extraordinary General Meeting of Shareholders (RUPSLB) of Pupuk Indonesia Group dated August 25, 2020, which was confirmed by Deed No. 9 dated August 25, 2020, made before Lumassia, S.H., a Notary in Jakarta.

Kemudian, Perusahaan mengatur mengenai rangkap jabatan Direksi dalam Anggaran Dasar Perusahaan Pasal 10 Ayat 34 yang menyatakan bahwa anggota Direksi dilarang memangku jabatan rangkap sebagaimana tersebut di bawah ini, yaitu:

- Anggota Direksi pada Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Badan Usaha Milik Swasta;
- Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada Badan Usaha Milik Negara;
- Jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan atau daerah;
- Jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, pengurus partai politik dan/atau calon/anggota legislative dan/atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah; dan atau
- Jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.

Adapun selama tahun 2023, ketiga anggota Direksi PUSRI tidak memiliki rangkap jabatan di manapun.

Peran dan Tanggung Jawab Masing-Masing Anggota Direksi

(GRI 2-13)

Diperlukan adanya pembagian tugas di antara Anggota Direksi sesuai dengan latar belakang dan keahliannya. Berikut merupakan ruang lingkup dan tanggung jawab masing-masing anggota Direksi.

Then, the Company regulates dual positions of Directors in the Company's Articles of Association Article 10 Paragraph 34 which states that members of the Board of Directors are prohibited from holding multiple positions as stated below, namely:

- Member of the Board of Directors at State-Owned Enterprises, Regional-Owned Enterprises, Private-Owned Enterprises;
- Member of the Board of Commissioners/Supervisory Board of State-Owned Enterprises;
- Other structural and functional positions in central and/or regional government agencies/institutions;
- Other positions in accordance with provisions in statutory regulations, political party administrators and/or legislative candidates/members and/or regional head/deputy regional head candidates; and or
- Other positions that may create a conflict of interest.

Meanwhile, during 2023, the three members of the PUSRI Board of Directors will not have concurrent positions anywhere.

Roles and Responsibilities of Each Member of the Board of Directors

(GRI 2-13)

It is necessary to divide tasks between members of the Board of Directors according to their background and expertise. The following is the scope and responsibilities of each member of the Board of Directors.

Nama dan Jabatan Nama dan Jabatan	Ruang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawab	Scope of Duties and Responsibilities
Daconi Khotob	<p>Direktur Utama adalah pemimpin tertinggi di Perusahaan dalam batas wewenang yang diberikan oleh Rapat Umum Pemegang saham, dan Anggaran Dasar Perusahaan. Agar tujuan jabatan tersebut dapat tercapai, Direktur Utama bertanggungjawab atas pengelolaan Perusahaan yang meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memimpin pengurusan Perusahaan sesuai dengan maksud, tujuan, dan kegiatan Perusahaan, yaitu menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di bidang (1) industri, yaitu industri pupuk urea, petrokimia dan bahan kimia lainnya, (2) perdagangan, yaitu kegiatan distribusi dan perdagangan yang berhubungan dengan produk industri kimia, (3) jasa yaitu kegiatan studi penelitian, pengembangan, <i>engineering design</i>, pengantongan, konstruksi, pengoperasian pabrik, perbaikan dan pemeliharaan pabrik, konsultasi teknis, dan jasa teknis lainnya, dan (4) angkutan, yaitu angkutan perkapalan, ekspedisi lain, dan pergudangan. • Menetapkan perencanaan strategis pengembangan Perusahaan melalui usaha-usaha pengembangan kreativitas dan inovasi sumberdaya manusia Perusahaan, pengembangan manajemen, ekspansi pasar, dan cara-cara lain untuk pengembangan investasi dan kekayaan Perusahaan demi kelangsungan hidup ekonomis dan pertumbuhan Perusahaan jangka panjang. • Membuat dan menetapkan perencanaan strategis Perusahaan dan manuver atau langkah-langkah untuk memenuhi sasaran Perusahaan, baik untuk dalam pembuatan/penetapan rencana jangka panjang maupun rencana kegiatan dan anggaran Perusahaan jangka pendek/tahunan, yang menyangkut; produksi, kedudukan pasar, laba, produktivitas, inovasi, sarana fisik dan finansial, pengembangan organisasi dan sumberdaya manusia, manajemen risiko Perusahaan, dan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan. • Menetapkan kebijakan-kebijakan Perusahaan dalam memimpin pengelolaan Perusahaan pada berbagai bidang hasil pokok terutama bidang produksi, distribusi dan pemasaran, perekayasa, konstruksi dan pengadaan, anggaran dan keuangan, risiko, sumberdaya manusia, dan pembinaan usaha kecil dan lingkungan, dan menyebarkan kebijakan tersebut agar menjadi nilai-nilai operasional. 	<p>The President Director is the highest leader in the Company within the limits of authority granted by the general meeting of Shareholders and the Company's articles of association. In order for the objectives of the position to be achieved, the President Director are responsible for the management of the Company, which includes the following activities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leading the management of the Company in accordance with the purpose, objectives, and activities of the Company, which are to support government policies and programs in the field of economic and national development in general, particularly in the fields of (1) industry, namely urea fertilizer, petrochemicals, and other chemical industries, (2) trade, namely distribution and trading activities related to chemical industrial products, (3) services, namely research studies, development, <i>engineering design</i>, packaging, construction, plant operation, repair and maintenance of plants, technical consulting, and other technical services, and (4) transportation, namely shipping, other expeditions, and warehousing. • Establish strategic planning for Company development through efforts to develop creativity and innovation in the Company's human resources, management development, market expansion, and other ways for the development of investment and Company wealth for economic survival and long-term Company growth. • Developing and establishing the Company's strategic planning and maneuvers or steps to achieve Company objectives, both in the creation/determination of long-term plans and annual/short-term Company activity and budget plans, which involve; production, market position, profit, productivity, innovation, physical and financial resources, organizational development and human resources, Company risk management, and responsibility towards society and the environment. • Establish Company policies for leading the management of the Company in various fields of main results, especially in the fields of production, distribution and marketing, engineering, construction and procurement, budget and finance, risk, human resources, and small business and environmental development, and disseminate these policies to become operational values.

Nama dan Jabatan Nama dan Jabatan	Ruang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawab	Scope of Duties and Responsibilities
Daconi Khotob	<ul style="list-style-type: none"> Menetapkan rancangan rencana jangka panjang yang merupakan rencana strategis Perusahaan dalam kurun waktu lima tahun, dan menetapkan rancangan rencana kerja dan anggaran Perusahaan yang merupakan penjabaran tahunan dari rencana jangka panjang, dan mengarahkan rencana strategis tersebut ke seluruh unsur organisasi Perusahaan. Memimpin proses perubahan, memberikan visi dan arahan-arahan selaras dengan perubahan-perbaikan yang diinginkan, memberikan sumberdaya yang dibutuhkan, dan mendorong organisasi dan karyawannya kearah perubahan yang positif. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, kooperatif, dan semangat yang tinggi untuk pencapaian misi dan sasaran Perusahaan, yaitu dengan menentukan dan atau menyebarluaskan visi Perusahaan, etika usaha dan memberikan dorongan dan arahan atas dasar visi yang sama kepada seluruh organisasi Perusahaan mengenai jalan yang akan ditempuh Perusahaan. Menetapkan dan memelihara Sistem Pengendalian Internal Perusahaan untuk mengamankan investasi dan aktiva Perusahaan meliputi pengendalian keuangan, pengendalian operasional, dan mendorong seluruh organisasi untuk memperbaiki proses kerja berdasarkan temuan Satuan Pengawasan Internal dan Komite Audit, termasuk mengendalikan keuangan unit kerja-unit kerja di bawah Direktorat Utama. Menetapkan bagan, struktur dan komposisi organisasi yang efektif, efisien dalam pengambilan keputusan guna menunjang operasional Perusahaan, dan perubahan-perubahannya, setelah melakukan pembahasan bersama direksi lainnya, dan mendapatkan persetujuan Dewan Komisaris. Mengarahkan kebijakan pengelolaan limbah produksi, dan pengelolaan lingkungan hidup di sekitar pabrik untuk menciptakan suasana lingkungan yang minimal bebas dari limbah Perusahaan dan hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar. Bersama-sama dengan anggota direksi lainnya menetapkan strategi dan ketentuan-ketentuan mengenai pembinaan dan pengembangan sumberdaya manusia, termasuk ketentuan-ketentuan mengenai pensiun dan jaminan hari tua. Menetapkan besaran penyisihan laba bersih untuk keperluan pembinaan usaha kecil/koperasi dan pembinaan masyarakat lingkungan setelah mendapat laporan analisis keuangan yang wajar untuk penyisihan laba tersebut dari Direktur Keuangan & Umum. Mengawasi pengelolaan keuangan yayasan-yayasan dan anak-anak Perusahaan dibawah yayasan-yayasan, agar tercipta pengelolaan keuangan yang sehat, termasuk terhadap Dana Pensiun Karyawan agar tercapai kecukupan dana yang berkelanjutan bagi program pensiun hari tua karyawan. Mewakili Perusahaan di dalam dan di luar pengadilan, mewakili Perusahaan dalam mengikat Perusahaan dengan pihak lain, mengatur penyerahan kekuasaan direksi untuk mewakili Perusahaan di Perusahaan kerja sama atau patungan, mendelegasikan wewenang direksi kepada karyawan atau pihak lain untuk melakukan perbuatan hukum atas nama Perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Determine the draft long-term plan, which is the Company's strategic plan, within five years; determine the draft work plan and Company budget, which are an annual elaboration of the long-term plan; and direct the strategic plan to all elements of the Company's organization. Lead the change process, provide vision and direction in line with desired changes, provide needed resources, and push the organization and its employees toward positive change. Creating a pleasant, cooperative, and high-enthusiasm work climate for the achievement of the Company's mission and goals, namely by determining and/or disseminating the Company's vision and business ethics and providing encouragement and direction on the basis of the same vision to the entire Company organization regarding the path the Company will take, Establish and maintain an internal control system to secure the Company's investments and assets, including financial and operational control, and encourage the entire organization to improve work processes based on the findings of the Internal Audit Unit and Audit Committee, including controlling the finances of work units under the Main Directorate. Establish an effective chart, structure, and organizational composition that is efficient in decision-making to support Company operations and its changes after discussion with other Directors and obtaining approval from the Board of Commissioners. Directing waste management policies, production, and environmental management around the factory to create an environment that is minimally free from Company waste and harmonious with the surrounding community. Together with other members of the Board of Directors, establish strategies and provisions regarding the development and development of human resources, including provisions regarding pensions and old age security. Determine the amount of net profit allowance for the purposes of small business/cooperative development and environmental community development after obtaining a reasonable financial analysis report for the profit allowance from the Director of Finance and General. Supervise the financial management of foundations and subsidiaries under foundations in order to create sound financial management, including the Employee Pension Fund, in order to achieve sustainable fund adequacy for employee retirement pension plans. Representing the Company in and out of court, representing the Company in binding the Company with other parties, arranging the transfer of power of Directors to represent the Company in a joint or joint venture Company, delegating the authority of Directors to employees or other parties to perform legal actions on behalf of the Company.



Nama dan Jabatan Nama dan Jabatan	Ruang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawab	Scope of Duties and Responsibilities
Filius Yuliandi	<p>Direktur Operasi dan Produksi adalah pembantu utama Direktur Utama dalam bidang operasi & produksi dalam batas wewenang yang diberikan oleh Direktur Utama, Dewan Komisaris, Rapat Umum Pemegang Saham, dan Anggaran Dasar Perusahaan. Agar tujuan jabatan tersebut dapat tercapai, Direktur Produksi bertanggung jawab atas pengelolaan Direktorat Operasi dan Produksi yang meliputi kegiatan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memimpin pengurusan Perusahaan sesuai dengan maksud, tujuan, dan kegiatan Perusahaan di bidang operasi & produksi, yaitu mengolah bahan mentah tertentu menjadi bahan pokok yang diperlukan guna pembuatan pupuk urea, dan pembuatan bahan kimia lainnya atau produk lain di bidang petrokimia, termasuk penyimpanan, pengemasan (pengantongan), dan pengeluaran produk dari pusat produksi sebelum dipasarkan. • Membuat dan menetapkan perencanaan strategis Perusahaan bidang operasi & produksi dan manuver atau langkah-langkah untuk memenuhi sasaran produksi, baik dalam pencapaian sasaran jangka panjang maupun jangka pendek yang menyangkut bahan baku, proses, produk, pemeliharaan pabrik, dan risiko-risiko teknis yang mungkin terjadi melalui pengembangan kreativitas dan inovasi dan pengembangan sistem manajemen, agar tercapai produksi yang berkelanjutan dengan efisiensi yang tinggi. • Menyebarkan kebijakan Perusahaan pada berbagai bidang hasil pokok terutama di bidang operasi & produksi untuk pencapaian sasaran Perusahaan pada bidang hasil pokok yang ditentukan, dan menjadikan kebijakan tersebut menjadi nilai-nilai operasional. • Menetapkan rancangan rencana jangka panjang yang merupakan rencana strategis Perusahaan di bidang operasi & produksi dalam kurun waktu lima tahun, dan menetapkan rancangan rencana kerja bidang operasi & produksi tahunan, dan mengarahkan rencana strategis tersebut ke seluruh unsur organisasi Direktorat Operasi & Produksi. • Memimpin proses perubahan di bidang operasi & produksi, memberikan visi dan arahan-arahan selaras dengan perubahan-perbaikan yang diinginkan, memberikan sumber daya yang dibutuhkan, dan mendorong karyawannya ke arah perubahan yang positif. • Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, kooperatif, dan semangat yang tinggi untuk pencapaian misi dan sasaran Perusahaan, yaitu dengan menyebarkan visi Perusahaan, etika usaha dan memberikan dorongan dan arahan atas dasar visi yang sama kepada seluruh jajaran Direktorat Operasi & Produksi mengenai jalan yang akan ditempuh Perusahaan, dan pembinaan dan pengembangan sumberdaya manusia. • Mengarahkan Sistem Pengendalian Internal Perusahaan di lingkungan Direktorat Operasi & Produksi sebagai suatu strategi menjaga mutu produk melalui pengendalian kualitas bahan baku dan bahan-bahan penunjang, material dan perawatan peralatan, proses, produk, jaminan kualitas, pabrik dan penunjang pabrik, dan aset-aset lain di bawah, termasuk mengendalikan keuangan unit kerja-unit kerja di bawah Direktorat Operasi & Produksi dan mengarahkan tindak lanjut dari hasil audit, antara lain melalui penetapan ukuran-ukuran (<i>benchmark</i>) proses bisnis atau proses manajemen. 	<p>The Operations and Production Director is the main assistant to the President Director in the field of operations and production within the limits of authority granted by the President Director, the Board of Commissioners, the General Meeting of Shareholders, and the Company's Articles of Association. In order for the objectives of the position to be achieved, the Director of Production is responsible for the management of the Directorate of Operations and Production, which includes the following activities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lead the management of the Company in accordance with the purpose, objectives, and activities of the Company in the field of operations and production, namely processing certain raw materials into staples needed for the manufacture of urea fertilizer and the manufacture of other chemicals or other products in the field of petrochemicals, including storage, packaging (bagging), and removal of products from production centers before being marketed. • Create and determine the Company's strategic planning in the field of operations and production and maneuvers or steps to meet production goals, both in achieving long-term and short-term goals concerning raw materials, processes, products, plant maintenance, and technical risks that may occur through the development of creativity and innovation and the development of management systems, in order to achieve sustainable production with high efficiency. • Disseminate Company policies in various fields of main results, especially in the field of operations and production, to achieve Company goals in the areas of specified main results and make these policies into operational values. • Determine the draft long-term plan, which is the Company's strategic plan in the field of operations and production within five years; determine the draft work plan in the field of operations and annual production; and direct the strategic plan to all elements of the organization of the Directorate of Operations and Production. • Lead the change process in operations and production, provide vision and direction in line with desired improvements, provide needed resources, and push employees towards positive change. • Creating a pleasant, cooperative, and high-enthusiasm work climate for the achievement of the Company's mission and goals, namely by disseminating the Company's vision and business ethics, providing encouragement and direction on the basis of the same vision to all levels of the Directorate of Operations and Production regarding the path that the Company will take, and coaching and developing human resources. • Directing the internal control system within the Directorate of Operations & Production as a strategy to maintain product quality through quality control of raw materials and supporting materials, materials and maintenance of equipment, processes, products, quality assurance, factory and factory support, and other assets below, including controlling the finances of work units under the Directorate of Operations & Production and directing the follow-up of audit results, among others, through the establishment of benchmarks of business processes or management processes.

Nama dan Jabatan Nama dan Jabatan	Ruang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawab	Scope of Duties and Responsibilities
Filius Yuliandi	<ul style="list-style-type: none"> Mengarahkan kebijakan penyaluran gas alam dan atau bahan baku lainnya sesuai dengan jumlah kebutuhan produksi ke pusat produksi. Menentukan kebijakan Perusahaan mengenai pengelolaan limbah produksi, dan pengelolaan lingkungan hidup di sekitar pabrik untuk menciptakan suasana lingkungan yang minimal bebas dari limbah Perusahaan. Mewakili Perusahaan di dalam dan di luar pengadilan, mewakili Perusahaan dalam mengikat Perusahaan dengan pihak lain dalam bidang tertentu dan sampai jumlah tertentu yang ditetapkan oleh Direktur Utama dan/atau Pemegang Saham. Memimpin pengurusan Perusahaan sesuai dengan maksud, tujuan, dan kegiatan Perusahaan di bidang jasa teknik dan perekayasa teknik, baik untuk penunjang produksi Perusahaan sendiri maupun untuk pihak luar, yaitu pemeliharaan overhaul pabrik (breakdown maintenance), perbaikan dan pabrikasi peralatan pabrik, kapal, pengantongan, gudang dan pekerjaan sipil, melalui kegiatan-kegiatan perekeyasaan, pengadaan barang teknik, dan manajemen konstruksi. Perusahaan bidang jasa teknik dan perekayasa teknik dan manuver atau langkah-langkah untuk memenuhi sasaran jasa teknik, baik dalam pencapaian sasaran jangka panjang maupun jangka pendek yang menyangkut perekayasa teknik, pengadaan dan logistik barang teknik, konstruksi, dan risiko-risiko teknis yang mungkin terjadi melalui pengembangan kreativitas dan inovasi dan pengembangan sistem manajemen di Direktorat Operasi & Produksi, agar tercapai keuntungan optimal dan pelayanan memuaskan dalam jasa teknik. Mengarahkan rancangan rencana jangka panjang yang merupakan rencana strategis Perusahaan dan pengembangan usaha Perusahaan di masa mendatang, baik dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek, dan mengarahkan rencana strategis dan pengembangan usaha Perusahaan tersebut ke seluruh unsur Perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Directing the policy of distributing natural gas and/or other raw materials in accordance with the amount of production needed to the production center. Determine Company policies regarding production waste management and environmental management around the factory to create an environment that is minimally free from Company waste. Representing the Company in and out of court, representing the Company in binding the Company with other parties in certain fields, and up to a certain amount determined by the president, director, and/or Shareholders. Leading the management of the Company in accordance with the purpose, objectives, and activities of the Company in the field of engineering services and engineering engineering, both to support the Company's own production and for external parties, namely breakdown maintenance, repair, and fabrication of factory equipment, ships, bags, warehouses, and civil works, through engineering activities, procurement of engineering goods, and construction management. Companies in the field of engineering services and engineering engineering and maneuvers or steps to meet the objectives of engineering services, both in achieving long-term and short-term goals related to engineering engineering, procurement and logistics of engineering goods, construction, and technical risks that may occur through the development of creativity and innovation and the development of management systems in the Directorate of Operations and Production, in order to achieve optimal profits and satisfactory service in engineering services. Directing the design of long-term plans, which are the Company's strategic plans and the Company's business development in the future, both in the long term and in the short term, and directing the Company's strategic plans and business development to all elements of the Company.



Nama dan Jabatan Nama dan Jabatan	Ruang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawab	Scope of Duties and Responsibilities
Saifullah Lasindrang	<ul style="list-style-type: none"> Menyebarkan kebijakan Perusahaan pada berbagai bidang hasil pokok terutama pada bidang perekayasaan teknik, pengadaan barang teknik, konstruksi, dan pengembangan untuk pencapaian sasaran Perusahaan pada bidang hasil pokok yang ditentukan, dan menjadikan kebijakan tersebut menjadi nilai-nilai operasional. Memimpin proses perubahan di bidang perekayasaan teknik, pengadaan dan logistik, dan konstruksi teknik, memberikan visi dan arahan-arahan selaras dengan perubahan-perbaikan yang diinginkan, memberikan sumberdaya yang dibutuhkan, dan mendorong karyawannya ke arah perubahan yang positif. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, kooperatif, dan semangat yang tinggi untuk pencapaian misi dan sasaran Perusahaan, yaitu dengan menyebarkan visi Perusahaan, etika usaha dan memberikan dorongan dan arahan atas dasar visi yang sama kepada seluruh jajaran Direktorat Operasi & Produksi mengenai jalan yang akan ditempuh Perusahaan, dan pembinaan dan pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan Direktorat Operasi & Produksi. Mengarahkan Sistem Pengendalian Internal Perusahaan di lingkungan Direktorat Operasi & Produksi sebagai suatu strategi menjaga mutu pelayanan teknik di bidang perekayasaan, pengadaan barang teknik dan konstruksi, teknologi informasi, dan di bidang pemeliharaan pabrik, serta memelihara keandalan peralatan dan aset-aset lain dibawah Direktorat Operasi & Produksi, termasuk mengendalikan keuangan unit kerja-unit kerja di bawah Direktorat Operasi & Produksi, antara lain melalui penetapan ukuran-ukuran (<i>benchmark</i>) proses bisnis atau proses manajemen. Mengarahkan sistem pengendalian mutu secara terpadu meliputi pengawasan sistem manajemen mutu dan sistem manajemen lainnya dan pengawasan realisasi rencana kerja guna peningkatan performance Perusahaan. Mengarahkan penggunaan teknologi yang tepat untuk mengelola limbah produksi, dan mengelola lingkungan hidup di sekitar pabrik untuk menciptakan suasana lingkungan yang minimal bebas dari limbah Perusahaan. Menetapkan kebijakan pengadaan gas alam dan atau bahan baku lainnya, dan melakukan usaha pengadaan gas alam langsung dari sumber utama (pemerintah, BP Migas, PT Pertamina) sesuai kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Membuat dan menetapkan perencanaan strategis Mewakili Perusahaan di dalam dan di luar pengadilan, mewakili Perusahaan dalam mengikat Perusahaan dengan pihak lain dalam bidang tertentu dan sampai jumlah tertentu yang ditetapkan oleh Direktur Utama dan atau Pemegang Saham. 	<ul style="list-style-type: none"> Disseminate Company policies in various fields of main results, especially in the fields of engineering, procurement of engineering goods, construction, and development to achieve Company targets in the specified areas of main results, and make these policies into operational values. Lead change processes in engineering, procurement and logistics, and engineering construction; provide vision and direction in line with desired improvements; deliver needed resources; and push employees toward positive change. Creating a pleasant, cooperative, and high-enthusiasm work climate for the achievement of the Company's mission and goals, namely by disseminating the Company's vision and business ethics, providing encouragement and direction on the basis of the same vision to all levels of the Directorate of Operations and Production regarding the path that the Company will take, and coaching and developing human resources within the Directorate of Operations and Production. Directing the internal control system within the Directorate of Operations & Production as a strategy to maintain the quality of engineering services in the fields of engineering, procurement of engineering and construction goods, information technology, and plant maintenance, as well as maintaining the reliability of equipment and other assets under the Directorate of Operations & Production, includes controlling the finances of work units under the Directorate of Operations & Production, among others, through the establishment of benchmarks of business processes or management processes. Directing an integrated quality control system, including supervision of quality management systems and other management systems and supervision of the realization of work plans to improve Company performance. Directing the use of appropriate technology to manage production waste and managing the environment around the factory to create an environment that is minimally free from Company waste. Establish natural gas and/or other raw material procurement policies and conduct natural gas procurement business directly from major sources (government, BP Migas, PT Pertamina) according to short-term and long-term needs. Create and establish strategic planning. Representing the Company inside and outside the court, representing the Company in binding the Company with other parties in certain fields, and up to a certain amount determined by the president, director, and/or Shareholders.

Nama dan Jabatan Nama dan Jabatan	Ruang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawab	Scope of Duties and Responsibilities
Saifullah Lasindrang	<p>Direktur Keuangan & Umum adalah pembantu utama Direktur Utama dalam bidang Keuangan & Umum dalam batas wewenang yang diberikan oleh Direktur Utama, Dewan Komisaris, Rapat Umum Pemegang Saham, dan Anggaran Dasar Perusahaan. Agar tujuan jabatan tersebut dapat tercapai, Direktur Keuangan & Umum bertanggungjawab atas pengelolaan Direktorat Keuangan & Umum yang meliputi kegiatan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memimpin pengurusan Perusahaan sesuai dengan maksud, tujuan, dan kegiatan Perusahaan di bidang keuangan & umum, yaitu mendistribusikan dan memperdagangkan produk-produk Perusahaan (utama dan sampingan) baik produk yang diperdagangkan secara bebas maupun produk pupuk bersubsidi untuk pertanian sampai pada daerah lini pemasaran yang ditetapkan pemerintah, termasuk penyediaan sarana seperti kapal angkut, pengantongan di daerah pemasaran, angkutan perkapalan dan ekspedisi lainnya, dan pergudangan. • Membuat dan menetapkan perencanaan strategis Perusahaan bidang distribusi dan pemasaran dan manuver atau langkah-langkah untuk memenuhi sasaran distribusi dan pemasaran, baik dalam pencapaian sasaran jangka panjang maupun jangka pendek yang menyangkut pengadaan dan persediaan barang, perkapalan dan angkutan lainnya, pergudangan, penjualan, dan ekspor, dan risiko-risiko teknis yang mungkin terjadi melalui pengembangan kreativitas dan inovasi dan pengembangan sistem manajemen di Direktorat Keuangan & Umum agar tercapai keuntungan yang optimal. • Menyebarluaskan kebijakan Perusahaan pada berbagai bidang hasil pokok terutama pada bidang distribusi dan pemasaran untuk pencapaian sasaran Perusahaan pada bidang hasil pokok yang ditentukan, dan menjadikan kebijakan tersebut menjadi nilai-nilai operasional. • Menetapkan rancangan rencana jangka panjang yang merupakan rencana strategis Perusahaan di bidang keuangan & umum dalam kurun waktu lima tahun, dan menetapkan rancangan rencana kerja bidang keuangan & umum tahunan, dan mengarahkan rencana strategis tersebut ke seluruh unsur organisasi Direktorat Keuangan & Umum. • Memimpin proses perubahan di bidang keuangan & umum, memberikan visi dan arahan-arahan selaras dengan perubahan-perbaikan yang diinginkan, memberikan sumber daya yang dibutuhkan, dan mendorong karyawannya ke arah perubahan yang positif • Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, kooperatif, dan semangat yang tinggi untuk pencapaian misi dan sasaran Perusahaan, yaitu dengan menyebarluaskan visi Perusahaan, etika usaha dan memberikan dorongan dan arahan atas dasar visi yang sama kepada seluruh jajaran Direktorat Keuangan & Umum mengenai jalan yang akan ditempuh Perusahaan, dan pembinaan dan pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan Direktorat Keuangan & Umum. 	<p>The Director of Finance & General Affairs is the main assistant to the President Director in Finance & General Affairs within the limits of authority granted by the President Director, the Board of Commissioners, the General Meeting of Shareholders, and the Company's Articles of Association. In order for the objectives of the position to be achieved, the Finance and General Affairs Director is responsible for the management of the Directorate of Finance and General Affairs, which includes the following activities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lead the management of the Company in accordance with the purpose, objectives, and activities of the Company in the financial and general sectors, namely distributing and trading Company products (main and sideline), both freely traded products and subsidized fertilizer products for agriculture, to the marketing line area determined by the government, including the provision of facilities such as transport ships, bagging in marketing areas, shipping transportation and other expeditions, and warehousing. • Create and determine the Company's strategic planning in the field of distribution and marketing and maneuvers or steps to meet distribution and marketing goals, both in achieving long-term and short-term goals concerning the procurement and inventory of goods, shipping and other transportation, warehousing, sales, and export, and technical risks that may occur through the development of creativity and innovation and the development of management systems in the Directorate of Finance & General in order to achieve optimal profits. • Disseminate Company policies in various areas of main results, especially in the fields of distribution and marketing, to achieve Company goals in the specified areas of main results and make these policies into operational values. • Determine the draft long-term plan, which is the Company's strategic plan in the financial and general sectors, within five years; determine the draft annual financial and general work plan; and direct the strategic plan to all elements of the Directorate of Finance and General Organization. • Lead the financial and general change process, provide vision and direction in line with desired improvements, provide needed resources, and push employees toward positive change. • Creating a pleasant, cooperative, and high-enthusiasm work climate for the achievement of the Company's mission and goals, namely by disseminating the Company's vision and business ethics, providing encouragement and direction on the basis of the same vision to all levels of the Directorate of Finance and General Affairs regarding the path that the Company will take, and coaching and developing human resources within the Directorate of Finance and General Affairs.



Nama dan Jabatan Nama dan Jabatan	Ruang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawab	Scope of Duties and Responsibilities
Filius Yuliandi	<ul style="list-style-type: none"> Mengarahkan Sistem Pengendalian Internal Perusahaan di lingkungan Direktorat Keuangan & Umum untuk memaksimalkan proses pengadaan, distribusi, pemasaran dan penjualan, pemeliharaan mutu produk, untuk menetapkan strategi pemeliharaan sarana distribusi seperti unit pengantongan pupuk, gudang, kantor-kantor pemasaran, dan untuk pengendalian keuangan (penerimaan dan biaya) unit kerja-unit kerja di bawah Direktorat Keuangan & Umum, antara lain melalui penetapan ukuran-ukuran (<i>benchmark</i>) proses bisnis atau proses manajemen. Mengarahkan dan mendorong pengembangan pemasaran dan penjualan diantara peluang-peluang pemasaran yang ada, diversifikasi usaha pemasaran, dan mengarahkan pengembangan hubungan di antara pihak-pihak yang berkepentingan untuk mendapatkan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, baik pada produsen lain, distributor, pengecer, pembeli, pemerintah, dan lainnya. Mewakili Perusahaan di dalam dan di luar pengadilan, mewakili Perusahaan dalam mengikat Perusahaan dengan pihak lain dalam bidang tertentu dan sampai jumlah tertentu yang ditetapkan oleh Direktur Utama dan atau Pemegang Saham. Memimpin pengurusan Perusahaan untuk menunjang maksud, tujuan, dan kegiatan Perusahaan dibidang sumberdaya manusia dan masalah-masalah umum, yaitu penyediaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, sistem remunerasi, keamanan, hubungan ketenagakerjaan seperti penyelesaian perselisihan, organisasi dan kelengkapannya, pelayanan umum untuk kelancaran operasional Perusahaan, masalah lingkungan masyarakat sekitar, dan pembinaan industri kecil. Menyebarkan kebijakan Perusahaan pada berbagai bidang hasil pokok terutama pada bidang sumberdaya manusia, pelayanan umum, bidang pembinaan industri kecil, dan bidang pembinaan lingkungan untuk pencapaian sasaran Perusahaan pada bidang hasil pokok yang ditentukan, dan menjadikan kebijakan tersebut menjadi nilai-nilai operasional. Membuat dan menetapkan perencanaan strategis Perusahaan bidang pengembangan sumberdaya manusia, administrasi tenaga kerja, hubungan industrial di dalam dan di luar Perusahaan, keamanan dan ketertiban (<i>sekuriti</i>), aset Perusahaan (kecuali aset pabrik dan produksi) pelayanan umum, pembinaan lingkungan sekitar, dan pembinaan industri kecil sekitar; dan manuver atau langkah-langkah untuk memenuhi sasaran bidang-bidang tersebut baik dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek melalui pengembangan kreativitas dan inovasi dan pengembangan sistem manajemen di Direktorat Keuangan & Umum. Menetapkan rancangan rencana jangka panjang yang merupakan rencana strategis Perusahaan di bidang sumberdaya manusia dalam kurun waktu lima tahun, dan menetapkan rancangan rencana kerja bidang sumberdaya manusia tahunan, dan mengarahkan rencana strategis tersebut ke seluruh unsur organisasi Direktorat Keuangan & Umum. 	<ul style="list-style-type: none"> Directing the internal control system within the Directorate of Finance & General Affairs to maximize the processes of procurement, distribution, marketing, and sales; maintenance of product quality; establishing strategies for maintaining distribution facilities such as fertilizer bagging units, warehouses, and marketing offices; and ensuring financial control (receipts and costs) of work units under the Directorate of Finance & General Affairs, among others, through the determination of business process benchmarks or management processes. Directing and encouraging the development of marketing and sales among existing marketing opportunities, diversifying marketing efforts, and directing the development of relationships among interested parties to obtain a high level of customer satisfaction, both among other manufacturers, distributors, retailers, buyers, governments, and others. Representing the Company in and out of court, representing the Company in binding the Company with other parties in certain fields, and up to a certain amount determined by the president, director, and/or Shareholders. Lead the management of the Company to support the goals, objectives, and activities of the Company in the field of human resources and general problems, namely the provision of labor, training and development of manpower, remuneration system, security, labor relations such as dispute resolution, organization and completeness, general services for the smooth operation of the Company, environmental problems of the surrounding community, and small industry development. Disseminate Company policies in various fields of main results, especially in the fields of human resources, public services, the field of small industry development, and the field of environmental development, to achieve Company goals in the areas of specified main results and make these policies into operational values. Create and determine the Company's strategic planning in the fields of human resource development, labor administration, industrial relations inside and outside the Company, security and order (<i>security</i>), Company assets (except factory and production assets), public services, environmental development, and small industry development, and maneuvers or measures to meet the objectives of these areas both in the long term and in the short term through the development of creativity and innovation and the development of management systems in the Directorate of Finance and General. Determine the draft long-term plan, which is the Company's strategic plan in the field of human resources within five years; determine the draft work plan in the field of annual human resources; and direct the strategic plan to all elements of the organization of the Directorate of Finance and General.

Nama dan Jabatan Nama dan Jabatan	Ruang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawab	Scope of Duties and Responsibilities
Filius Yuliandi	<ul style="list-style-type: none"> • Memimpin proses perubahan di lingkungan Direktorat Keuangan & Umum, memberikan visi dan arahan-arahan selaras dengan perubahan-perbaikan yang diinginkan, memberikan sumberdaya yang dibutuhkan, dan mendorong karyawannya ke arah perubahan yang positif. • Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, kooperatif, dan semangat yang tinggi untuk pencapaian misi dan sasaran Perusahaan, yaitu dengan menyebarkan visi Perusahaan, etika usaha dan memberikan dorongan dan arahan atas dasar visi yang sama kepada seluruh jajaran Direktorat Keuangan & Umum mengenai jalan yang akan ditempuh Perusahaan, dan pembinaan dan pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan Direktorat Keuangan & Umum. • Mengarahkan Sistem Pengendalian Internal Perusahaan di lingkungan Direktorat Keuangan & Umum sebagai suatu strategi meningkatkan pengembangan dan kesejahteraan sumberdaya manusia, menjaga mutu pelayanan umum, pemeliharaan keamanan, dan pemeliharaan aset-aset dibawah pembinaan Direktorat Keuangan & Umum, termasuk mengendalikan keuangan unit kerja-unit kerja di bawah Direktorat Keuangan & Umum, antara lain melalui penetapan ukuran-ukuran (benchmark) proses bisnis atau proses manajemen. • Mengkoordinasikan pembahasan organisasi diantara anggota Direksi pada setiap perubahan bagan, struktur dan komposisi organisasi Perusahaan agar terjadi peningkatan efisiensi usaha pada setiap bidang hasil pokok Perusahaan dan atau direktorat, sebelum pembahasan terakhir dengan Direktur Utama dan Dewan Komisaris. • Mengarahkan kebijakan pengelolaan yayasan-yayasan dan anak-anak Perusahaan dibawah yayasan-yayasan agar yayasan-yayasan dan anak-anak Perusahaannya mampu menetapkan perencanaan dan sasaran strategis perusahaan masing-masing Perusahaan sehingga tercapai keuntungan optimal dengan penggunaan sumberdaya yang efisien. Mengarahkan kebijakan pengelolaan Dana Pensiun Karyawan agar tercapai kecukupan dana yang berkelanjutan bagi program pensiun hari tua karyawan. • Mengarahkan besaran penyisihan laba bersih untuk keperluan pembinaan usaha kecil/koperasi dan pembinaan masyarakat lingkungan, dengan mempertimbangkan kebutuhan keuangan Perusahaan mendatang dan kebutuhan pembinaan masyarakat lingkungan. • Mengarahkan kebijakan Perusahaan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat lingkungan, dan mengembangkan perekonomian masyarakat sekitar melalui program kemitraan dengan usaha kecil, mikro dan koperasi. • Menetapkan kebijakan Perusahaan dalam pembinaan masyarakat sekitar baik sebagai suatu program pembinaan dan pembangunan lingkungan masyarakat sekitar (<i>community development</i>) maupun sebagai akibat dari pengelolaan limbah industri yang menimpa masyarakat. • Mewakili Perusahaan di dalam dan di luar pengadilan, mewakili Perusahaan dalam mengikat Perusahaan dengan pihak lain dalam bidang tertentu dan sampai jumlah tertentu yang ditetapkan oleh Direktur Utama dan atau Pemegang Saham. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lead the change process within the Directorate of Finance & General, provide vision and direction in line with desired changes, provide needed resources, and encourage employees towards positive change. • Creating a pleasant, cooperative, and high-enthusiasm work climate for the achievement of the Company's mission and goals, namely by disseminating the Company's vision and business ethics, providing encouragement and direction on the basis of the same vision to all levels of the Directorate of Finance and General Affairs regarding the path that the Company will take, and coaching and developing human resources within the Directorate of Finance and General Affairs. • Directing the internal control system within the Directorate of Finance & General Affairs as a strategy to improve the development and welfare of human resources, maintain the quality of public services, maintain security, and maintain assets under the guidance of the Directorate of Finance & General, including controlling the finances of work units under the Directorate of Finance & General, among others, through the establishment of benchmarks of business processes or management processes. • Coordinate organizational discussions among members of the Board of Directors on any changes in the chart, structure, and composition of the Company's organization in order to increase business efficiency in each area of the Company's main results and/or directorate, before the final discussion with the President, Director, and the Board of Commissioners. • Directing the management policies of foundations and subsidiaries under foundations so that foundations and their subsidiaries are able to determine strategic planning and objectives for the operation of each Company so as to achieve optimal profits with efficient use of resources. Directing the management policy of the Employee Pension Fund in order to achieve sustainable fund adequacy for the employee retirement pension plan. • Directing the amount of net profit allowance for the purposes of small business/cooperative development and environmental community development, taking into account the Company's future financial needs and the needs of environmental community development. • Directing the Company's policy to create a harmonious relationship with the environmental community and develop the economy of the surrounding community through partnership programs with small, micro, and cooperative enterprises. • Establish Company policies for fostering the surrounding community, both as a development program and as community development, as well as as a result of industrial waste management that afflicts the community. • Representing the Company in and out of court, representing the Company in binding the Company with other parties in certain fields, and up to a certain amount determined by the president, director, and/or Shareholders.

Penilaian Kinerja Direksi [GRI 2-18]

Kinerja Direksi dinilai serta dievaluasi oleh Dewan Komisaris. Hasil penilaian dan evaluasi dilaporkan kepada Pemegang Saham. Penilaian dan evaluasi dilaksanakan berdasarkan kriteria target pencapaian KPI yang telah disepakati.

Directors' Performance Assessment [GRI 2-18]

The performance of the Board of Directors is assessed and evaluated by the Board of Commissioners. The results of the assessment and evaluation are reported to Shareholders. Assessment and evaluation are carried out based on the agreed KPI target achievement criteria.

NO	Indikator Kinerja	Satuan Unit	Bobot (%) Weight (%)	Target Target	Performance Indicators
A. PERSPEKTIF NILAI EKONOMI DAN SOSIAL UNTUK INDONESIA			ECONOMIC AND SOCIAL VALUE PERSPECTIVES FOR INDONESIA		
1	Gap ROIC to WACC	%	5	3,26	Gap ROIC to WACC
2	Sustainable Financial Position				Sustainable Financial Position
	a. Interest Bearing Debt to EBITDA	Kali (x)	5	1,84	a. Interest Bearing Debt to EBITDA
	b. Interest Bearing Debt to Invested Capital	%	5	27,17	b. Interest Bearing Debt to Invested Capital
3	Kontribusi Laba Bersih Anak Perusahaan dan Afiliasi	Rp Miliar	5	13	Net Profit Contribution of Subsidiaries and Affiliates
4	Cashflow From Operation ("CFO")	Rp Miliar	7	915	Cashflow From Operation ("CFO")
5	Nilai Transaksi Distributor dan UMKM - Program PADI	Rp Miliar	5	51	Distributor and MSME Transaction Value: PADI Program
	Subtotal A		32		Subtotal A
B. PERSPEKTIF INOVASI MODEL BISNIS			BUSINESS MODEL INNOVATION PERSPECTIVE		
6	Luasan Lahan Program Makmur	Hektar	5	53.000	Land Area of the Makmur Program
7	COGM Pupuk				COGM Fertilizer
	a. COGM Urea	Rupiah per Ton	6	3.753.916	a. COGM Urea
	b. COGM NPK	Rupiah per Ton	4	7.352.015	b. COGM NPK
8	Nilai Pendapatan Produk Komersil-Agrosolution	Rp Miliar	8	135	Commercial Product Income Value-Agrosolution
9	SGA to sales	%	5	5,85	SGA to sales
10	Streamlining Lini Bisnis PI Group	%	5	100	PI Group Business Line Streamlining
	Subtotal B		33		Subtotal B
C. PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN TEKNOLOGI			TECHNOLOGY LEADERSHIP PERSPECTIVES		
11	Nilai Gross Merchandise Value (GMV) Agrosolution	Rp Miliar	7	96	Agrosolution Gross Merchandise Value (GMV).
12	Downtime Pabrik Amonia dan Urea	%	6	26,75	Ammonia and Urea Plant Downtime
	Subtotal C		13		Subtotal C
D. PERSPEKTIF PENINGKATAN INVESTASI			INVESTMENT ENHANCEMENT PERSPECTIVE		
13	Progress Pabrik Amurea PUSRI IIIB	%	7	100	PUSRI IIIB Amurea Plant Progress
	Subtotal D		7		Subtotal D
E. PERSPEKTIF PENGEMBANGAN TALENTA			TALENT DEVELOPMENT PERSPECTIVES		
14	Penyelesaian Roadmap Penyehatan Dana Pensiun Manfaat pasti	%	4	100	Completion of the Restructuring Roadmap for Defined Benefit Pension Funds
15	Rasio Pemenuhan Kualifikasi Organ Pengelola Risiko	%	4	100	Risk Management Organ Qualification Fulfillment Ratio
16	Implementasi Transformasi SDM	%			Implementation of HR Transformation
	a. Implementasi Roadmap SDM	%	4	100	a. Implementation of the HR Roadmap
	b. Rasio Top Talent Muda Dalam Nominated Talent	%	2	10	b. Ratio of Young Top Talent in Nominated Talent

NO	Indikator Kinerja	Satuan Unit	Bobot (%) Weight (%)	Target Target	Performance Indicators
	c. Rasio Perempuan dalam <i>Nominated Talent</i>	%	1	15	c. Female Ratio in <i>Nominated Talent</i>
	Subtotal E		15		Subtotal E
	Total		100		Total

ORGAN PENDUKUNG DIREKSI

Senior Vice President (SVP) Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola

Dalam struktur perusahaan, SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama yang membawahi departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko, Hubungan Masyarakat, Hukum Perusahaan, dan Tanggung Jawab Sosial & Lingkungan. Tujuan dari SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola adalah mengelola program komunikasi yang sukses dengan seluruh pemangku kepentingan agar senantiasa dan berkesinambungan mendorong pengembangan citra perusahaan yang positif.

Tugas utama SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola adalah sebagai penghubung, kepatuhan hukum, dan dukungan kepada Direksi dalam mengelola dan memelihara catatan Perusahaan, seperti Daftar Pemegang Saham, Daftar Khusus dan risalah/notulen rapat Direksi maupun Rapat Umum Pemegang saham.

Mengingat posisinya berada di bawah Direksi, maka SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola diangkat dan diberhentikan sesuai dengan Keputusan Direksi dengan menggunakan mekanisme internal Perusahaan atas persetujuan Dewan Komisaris. Hal ini menunjukkan komitmen Perusahaan dalam mengembangkan implementasi GCG yang terbaik. Struktur GCG dan prinsip-prinsip GCG Perusahaan diimplementasikan melalui pemeliharaan dokumen-dokumen kunci yang menjadi tanggung jawab SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola. Berdasarkan

SUPPORTING ORGANS OF THE BOARD OF DIRECTORS

Senior Vice President (SVP) Corporate Secretariat & Governance

In the company structure, the SVP of Corporate Secretariat & Governance reports directly to the President Director who oversees the Governance & Risk Management, Public Relations, Corporate Law and Social & Environmental Responsibility departments. The aim of the SVP Corporate Secretariat & Governance is to manage a successful communication program with all stakeholders so that it continuously and continuously encourages the development of a positive company image.

The main task of the SVP Corporate Secretariat & Governance is as a liaison, legal compliance, and support to the Board of Directors in managing and maintaining Company records, such as the Shareholder Register, Special Register and minutes/minutes of Directors' meetings and General Shareholders' Meetings.

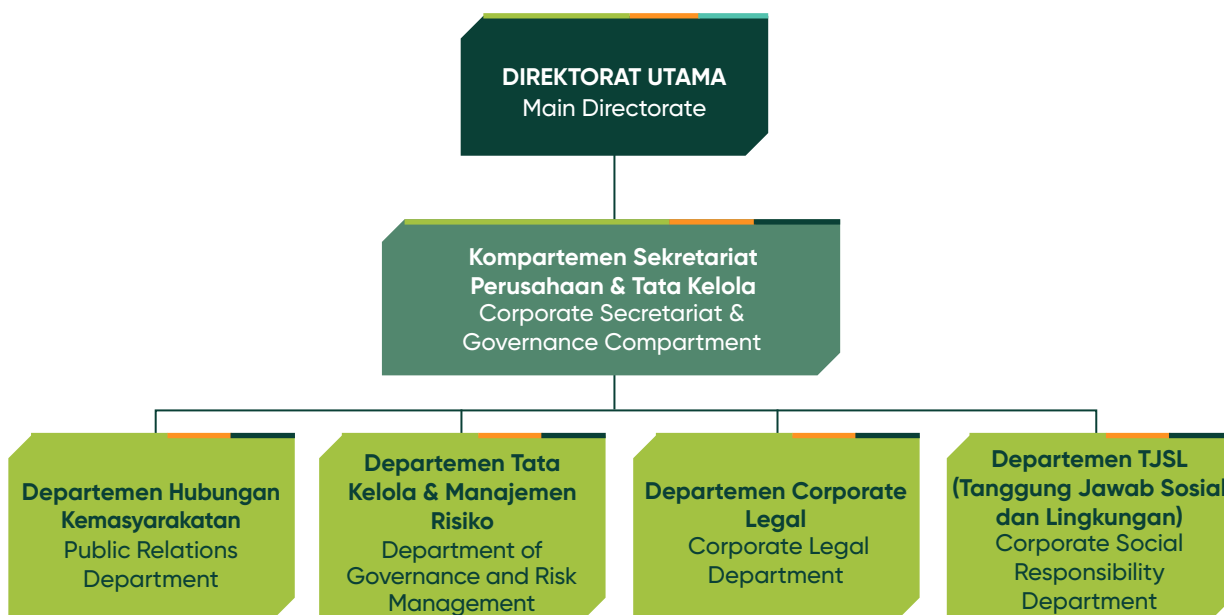
Considering that his position is below the Board of Directors, the SVP of Corporate Secretariat & Governance is appointed and dismissed in accordance with the Directors' Decision using the Company's internal mechanism with the approval of the Board of Commissioners. This shows the Company's commitment to developing the best GCG implementation. The GCG structure and Company GCG principles are implemented through the maintenance of key documents which are the responsibility of the SVP Corporate Secretariat &

Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/019/2022 tanggal 05 Januari 2022, Perusahaan telah menunjuk Indah Irmayani sebagai SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola.

Governance. Based on Directors' Decree No. SK/DIR/019/2022 dated 05 January 2022, the Company has appointed Indah Irmayani as SVP Corporate Secretariat & Governance

Struktur Organisasi Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola

Company Secretariat Organizational Structure & Governance



Berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/019/2022 tanggal 05 Januari 2022, Perusahaan telah menunjuk Indah Irmayani sebagai SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola. Per 31 Desember 2023, jumlah karyawan pada Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola sebanyak 36 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Based on Directors' Decree No. SK/DIR/019/2022 dated 05 January 2022, the Company has appointed Indah Irmayani as SVP Corporate Secretariat & Governance. As of 31 December 2023, the number of employees in the Corporate Secretariat & Governance Compartment was 36 employees with the following details:

Posisi	Total	Position
SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola	1	SVP Corporate Secretariat & Governance
Departemen Hubungan Kemasyarakatan	8	Public Relations Department
Departemen <i>Corporate Legal</i>	4	Corporate Legal Department
Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko	9	Department of Governance and Risk Management
Departemen Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	10	Department of Social and Environmental Responsibility

Rincian mengenai tugas, fungsi, dan peran strategis SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola dijelaskan lebih lanjut dalam Laporan Tahunan PUSRI Tahun 2023 pada halaman 454-458. Adapun penjelasan lengkap

Details regarding the duties, functions and strategic roles of the SVP Corporate Secretariat & Governance are explained further in the 2023 PUSRI Annual Report on pages 450-454. A complete explanation regarding

mengenai pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola di bidang Humas, Tata Kelola & Manajemen Risiko, *Corporate Legal*, *Corporate Social Responsibility* (CSR) dijelaskan dalam Laporan Tahunan PUSRI Tahun 2023 pada halaman 455-457.

Sasaran yang ditetapkan untuk pelaksanaan tanggung jawab SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola pada tahun 2023 telah tercapai. Pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah ditetapkan ini dibuktikan dengan tabel berisi tinjauan kinerja yang disajikan di bawah ini:

the implementation of duties carried out by the SVP of Corporate Secretariat & Governance in the fields of Public Relations, Governance & Risk Management, *Corporate Legal*, *Corporate Social Responsibility* (CSR) is explained in the 2023 PUSRI Annual Report on pages 455-457.

The targets set for the implementation of the responsibilities of SVP Corporate Secretariat & Governance in 2023 have been achieved. Achievement of the specified *Key Performance Indicators* (KPI) is proven by the table containing the performance review presented below:

No	Indikator Kerja	Target	Realisasi Realization	Nilai Value	Work Indicators
1	Biaya Operasional terhadap Anggaran	Max 100%	73.32%	110	Operating Costs to Budget
2	<i>Internal Customer Satisfaction Index</i> (ICSI)	Skor 4	Skor 5.56	110	Internal Customer Satisfaction Index (ICSI)
3	<i>Performance Coaching</i>	80%	100%	110	Performance Coaching
4	Program Kerja Kompartemen	100%	100%	100	Compartment Work Program
5	Penyaluran dan Kolektibilitas Pendanaan UMK	Skor 6	Skor 6	100	Distribution and Collectibility of MSE Funding
6	Rasio Pemenuhan Kualifikasi Organ Pengelola Risiko	100%	99.42%	99.42	Risk Management Organ Qualification Fulfillment Ratio
7	Pemberitaan Positif Perusahaan	90%	100%	110	Positive Company News
8	Proper Lingkungan Hidup	100%	110%	110	Proper Environment
9	Penurunan Tingkat Risiko Utama Perusahaan	30%	62.9%	110	Reduction in the Company's Main Risk Level
10	Pelaksanaan Program TJSL	100%	100%	100	TJSL Program Implementation
11	Keterlibatan Karyawan dalam Program TJSL	100%	110%	110	Employee Involvement in TJSL Program
12	Program <i>Social Return on Investment</i> (SROI)	100%	100%	100	Social Return on Investment (SROI) Program
13	Indek Kepuasan Lingkungan Hidup	90%	90.11%	100.12	Environmental Satisfaction Index
14	Pemenuhan <i>Target Risk Maturity Index</i> (RMI)	100%	100%	100	Risk Maturity Index (RMI) Target Fulfillment
15	Pencapaian Asesmen GCG dengan Target 92,75	100%	100%	100	GCG Assessment Achievement with Target 92.75
	Jumlah			105.18	Total



AUDIT INTERNAL/SATUAN PENGAWASAN INTERN

SPI mempunyai kemampuan secara independen dan proaktif dalam memberikan jasa penjaminan (audit) dan konsultasi dengan menggunakan pendekatan yang metodis dan disiplin untuk mengukur dan meningkatkan efektivitas operasional, manajemen risiko, serta penelitian dan pengembangan internal untuk memberikan dukungan terhadap tujuan PUSRI.

Perusahaan menggunakan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Internal Audit Charter yang ditetapkan berdasarkan surat keputusan Direksi No. SK/DIR/104/2008 tanggal 02 Juni 2008 yang terakhir disempurnakan melalui surat keputusan No. SK/DIR/478/2021 tanggal 21 Oktober 2021 serta Prosedur Operasional Baku (POB) Audit Internal PT Pusri Palembang No. SK/DIR/295/2017. PUSRI terus berupaya untuk meningkatkan penggunaan pengendalian internal dengan menciptakan sistem dan prosedur yang bermanfaat dan menghindari kecurangan (*fraud*).

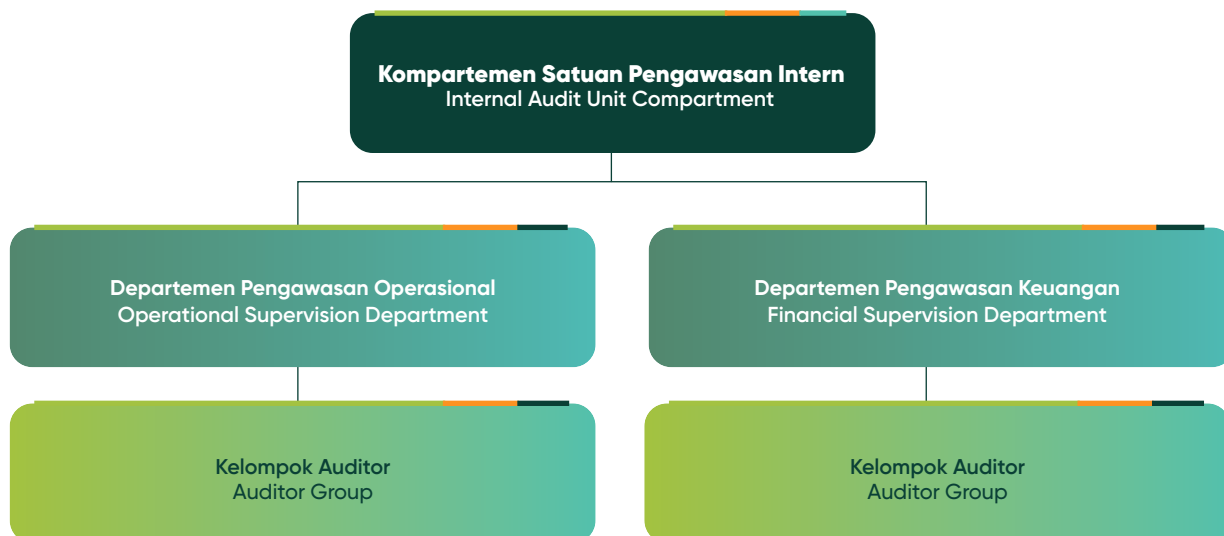
SPI dipimpin oleh Senior Vice President Satuan Pengawasan Intern yang diangkat dan diberhentikan oleh Direktur Utama dengan persetujuan Dewan Komisaris. Berdasarkan Surat Keputusan No. SK/DIR/019/2022 tanggal 5 Januari 2022, Senior Vice President Satuan Pengawasan Intern dijabat oleh Dian Permatasari. Pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengangkatan/memberhentikan Senior Vice President Satuan Pengawasan Intern adalah Dewan Komisaris dan Direktur Utama. Bagan struktur organisasi SPI adalah sebagai berikut:

INTERNAL AUDIT/INTERNAL AUDIT UNIT

SPI has the ability to independently and proactively provide assurance (audit) and consulting services using a methodical and disciplined approach to measure and improve operational effectiveness, risk management, and internal research and development to provide support for PUSRI's objectives.

The company uses the Statement of Financial Accounting Standards (PSAK) and the Internal Audit Charter which are determined based on Directors' Decree No. SK/DIR/104/2008 dated 02 June 2008, which was finalized through decision letter no. SK/DIR/478/2021 dated 21 October 2021 and PT Pusri Palembang Internal Audit Standard Operational Procedures (POB) No. SK/DIR/295/2017. PUSRI continues to strive to improve the use of internal control by creating useful systems and procedures and avoiding fraud.

SPI is led by the Senior Vice President of the Internal Audit Unit who is appointed and dismissed by the President Director with approval from the Board of Commissioners. Based on Decree No. SK/DIR/019/2022 dated January 5 2022, the Senior Vice President of the Internal Audit Unit is held by Dian Permatasari. The parties involved in the process of appointing/dismissing the Senior Vice President of the Internal Audit Unit are the Board of Commissioners and the President Director. The SPI organizational structure chart is as follows:



Per 31 Desember 2023, jumlah personel Satuan Pengawas Intern sebanyak 20 karyawan, Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

As of 31 December 2023, the number of Internal Audit Unit personnel was 20 employees. The details are as follows:

Jabatan	Formasi Formation	Realisasi Realization	Position
SVP SPI	1	1	SVP SPI
Senior Officer Pengawasan Intern	2	0	Senior Officer, Internal Supervision
VP Pengawasan Operasional	1	1	VP of Operations and Supervision
Senior Officer Pengendali Teknis Pengawasan Operasional	2	1	Senior Officer, Technical Controller, Operational Supervision
Officer Pengawasan Produksi	1	1	Production Supervision Officer.
Officer Pengawasan Teknik	1	1	Technical Supervision Officer
Officer Pengawasan Pemasaran	1	1	Marketing Supervision Officer
Officer Pengawasan Penunjang	1	1	Supporting Supervision Officer
Junior Officer Pengawasan Operasional	4	4	Junior Officer, Operational Supervision
VP Pengawasan Keuangan	1	1	VP of Financial Supervision
Senior Officer Pengendali Teknis Pengawasan Keuangan	2	2	Senior Officer, Technical Controller of Financial Supervision
Officer Pengawasan Keuangan	1	1	Financial Supervision Officer
Officer Pengawasan Electronic Data Processing (EDP)	1	0	Electronic Data Processing (EDP) Supervision Officer
Officer Pengawasan Pemeriksaan Khusus (Riksus)	1	1	Special Examination Supervision Officer (Riksus)
Officer Pengawasan Perencanaan & Analisa	1	1	Supervision, Planning, and Analysis Officer
Junior Officer Pengawasan Keuangan	4	3	Junior Financial Supervision Officer

Guna meningkatkan pengetahuan dan kompetensi auditor, Perusahaan secara berkesinambungan menyertakan para auditor pada program-program sertifikasi profesi di bidang SPI, baik yang bersifat nasional maupun internasional sebagai berikut:

In order to increase the knowledge and competence of auditors, the Company continuously includes auditors in professional certification programs in the field of SPIP, both national and international, as follows:

Sertifikasi	Total	Certification
CIAE <i>Certified Internal Auditor Executive</i>	1	CIAE <i>Certified Internal Auditor Executive</i>
QIA <i>Qualified Internal Auditor</i>	20	QIA <i>Qualified Internal Auditor</i>
CIAO <i>Certified internal Auditor Officer</i>	4	CIAO <i>Certified internal Auditor Officer</i>
QRMP <i>Qualified Risk Management Profesional</i>	4	QRMP <i>Qualified Risk Management Profesional</i>
QRMA <i>Qualified Risk Management Analist</i>	11	QRMA <i>Qualified Risk Management Analist</i>
<i>Chartered Accountant</i>	3	<i>Chartered Accountant</i>
ERMAP <i>Enterprise Risk Management Associate Professional</i>	3	ERMAP <i>Enterprise Risk Management Associate Professional</i>
MUDP <i>Manajemen umum Dana Pensiun</i>	5	MUDP <i>Manajemen umum Dana Pensiun</i>
Brevet AB	2	Brevet AB
Brevet C	1	Brevet C
CGRCEO <i>Certified Governance, Risk & Compliance Executive Officer</i>	1	CGRCEO <i>Certified Governance, Risk & Compliance Executive Officer</i>
CGRCP <i>Certified Governance, Risk & Compliance Profesional</i>	14	CGRCP <i>Certified Governance, Risk & Compliance Profesional</i>
QCRO <i>Qualified Chief Risk Officer</i>	1	QCRO <i>Qualified Chief Risk Officer</i>

Selain sertifikasi, PUSRI juga menyertakan para auditor dalam berbagai pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan kualitas audit. Secara keseluruhan ada 11 kegiatan pelatihan, termasuk pelaksanaan sertifikasi profesi.

Apart from certification, PUSRI also includes auditors in various training to improve competency and develop audit quality. In total there are 11 training activities, including the implementation of professional certification.

Nama Kegiatan Event Name	Pemberi Pelatihan Trainees	Tanggal Pelaksanaan Implementation Date
CIAE	BKPP Pusat	2023
QIA	YPIA	2023
CIAO	CRMS	2023
QRMP	CRMS	2023
QRMA	CRMS	2023
CGRCEO	CRMS	2023
CGRCP	CRMS	2023

Nama Kegiatan Event Name	Pemberi Pelatihan Trainees	Tanggal Pelaksanaan Implementation Date
SMAP	CRMS	2023
QCRO	CRMS	2023
MUDP	ADPI	2023
ISO 27001:2022	Multimatics	2023

Sepanjang tahun 2023, SPI menyelenggarakan 12 kali rapat dengan agenda dan tingkat kehadiran masing-masing anggota SPI sebesar 100%. Kemudian, Hasil Audit Internal yang berupa rekomendasi untuk perbaikan dilaporkan secara periodik kepada pihak manajemen dan Komite Audit dan implementasinya dimonitor secara berkesinambungan. Laporan hasil audit yang dilaksanakan oleh SPI disampaikan kepada Direktur Utama. Selanjutnya, rekomendasi dari hasil audit tersebut diperhatikan dan menjadi referensi dalam pelaksanaan tindak lanjutnya.

Throughout 2023, SPIP will hold 12 meetings with an agenda and an attendance rate of 100% for each SPIP member. Then, the Internal Audit Results in the form of recommendations for improvement are reported periodically to management and the Audit Committee and their implementation is monitored continuously. The report on the results of the audit carried out by SPIP is submitted to the President Director. Furthermore, recommendations from the audit results are considered and become a reference in implementing follow-up actions.

Uraian	Realisasi Kegiatan SPI Triwulan IV 2023 Realization of SPIP Activities in Quarter IV 2023			Description
	Rencana PKPT PKPT plan	Realisasi Realization	Persentase (%) Percentage (%)	
Audit	15	17	11,3	Auditing
Evaluasi	12	53	442	Evaluation
Konsultasi	12	15	125	Consultancy
Kegiatan Pendampingan	5	12	240	Mentoring Activities
Kegiatan Rapat Komite Audit/ Dewan Komisaris	12	12	100	Audit Committee/Board of Commissioners Meeting Activities
Taskforce SPI PI Group	-	-	-	SPIP PI Group Taskforce

Selama tahun 2023, SPI PUSRI telah merealisasikan Program Kerja Pengawasan tahunan (PKPT) sebanyak 17 program pemeriksaan, 15 kegiatan konsultasi, 53 kegiatan evaluasi kinerja serta 12 kegiatan dengan counterpart.

During 2023, SPIP PUSRI has implemented an annual Supervision Work Program (PKPT) of 17 inspection programs, 15 consultancy activities, 53 performance evaluation activities and 12 activities with counterparts.

Keberagaman Komposisi Dewan Komisaris dan Direksi [GRI 202-2, 405-1]

Sejak PUSRI pertama kali didirikan pada tanggal 24 Desember 1959, hingga saat ini, mayoritas posisi Manajemen Senior (BOD-1 dan seterusnya) selalu dipegang oleh penduduk setempat, artinya posisi ini secara eksklusif dipegang oleh karyawan lokal PT Pusri Palembang yang memulai karir mereka di sana.

Diversity in the Composition of the Board of Commissioners and Directors [GRI 202-2, 405-1]

Since PUSRI was first established on December 24 1959, until now, the majority of Senior Management positions (BOD-1 and so on) have always been held by local residents, meaning that these positions are exclusively held by local employees of PT Pusri Palembang who started their careers in there.

Hal ini merupakan hasil dari beberapa program pembelajaran dan pengembangan SDM yang ditawarkan PUSRI kepada karyawannya. Program-program tersebut meliputi pertukaran dan transfer pengetahuan secara berkala kepada seluruh karyawan, program penugasan studi Magister, dan Pelatihan Manajerial & Kepemimpinan yang dimulai dengan BOD-5. Untuk menjaga rantai kepemimpinan yang kuat, PT Pusri Palembang juga menawarkan program Talent Management yang mengevaluasi potensi kepemimpinan setiap karyawan dan mengembangkannya menjadi pemimpin masa depan perusahaan.

This is the result of several learning and HR development programs offered by PT Pusri Palembang to its employees. These programs include regular exchange and transfer of knowledge to all employees, Master's study assignment programs, and Managerial & Leadership Training starting with BOD-5. To maintain a strong leadership chain, PT Pusri Palembang also offers a Talent Management program that evaluates the leadership potential of each employee and develops them into future leaders of the company.

Hingga akhir tahun 2023, PUSRI belum memiliki kebijakan tertulis yang mencakup keberagaman usia Dewan Komisaris dan Direksi, jenis kelamin, riwayat pekerjaan, dan latar belakang pendidikan. Perusahaan induknya, PT Pupuk Indonesia (Persero), mempunyai kendali penuh atas penunjukan Dewan Komisaris dan Direksi. Pengangkatan Direksi dan Komisaris sepenuhnya menjadi kewenangan perusahaan induk, PT Pupuk Indonesia (Persero). Sebagaimana tercantum dalam tabel terlampir, PUSRI senantiasa berupaya menjaga kombinasi keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh anggota Direksi dan Dewan Komisaris.

Until the end of 2023, PUSRI does not yet have a written policy that covers diversity in the age of the Board of Commissioners and Directors, gender, work history and educational background. The parent company, PT Pupuk Indonesia (Persero), has full control over the appointment of the Board of Commissioners and Directors. The appointment of Directors and Commissioners is entirely under the authority of the parent company, PT Pupuk Indonesia (Persero). As stated in the attached table, PUSRI always strives to maintain the combination of expertise and experience possessed by members of the Board of Directors and Board of Commissioners.

Nama dan Jabatan Name and title	Kewarganegaraan Citizenship	Latar Belakang Background	Usia Age	Gender Gender
DEWAN KOMISARIS Board of Commissioners				
Setya Utama (Komisaris Utama President Commissioner)	Indonesia Indonesian	Sarjana Administrasi Negara Bachelor of State Administration	57	Laki-laki Man
Ali Jamil (Komisaris Commissioner)	Indonesia Indonesian	Doktor dibidang Pertanian Indonesian	58	Laki-laki Man
Prahoru Yulijanto Nurtjahyo (Komisaris Commissioner)	Indonesia Indonesian	Doktor Ocean Engineering Doctor of Ocean Engineering	53	Laki-laki Man
Bambang Supriyambodo (Komisaris Commissioner)	Indonesia Indonesian	Sarjana Kehutanan Bachelor of Forestry	62	Laki-laki Man
Sally Salamah (Komisaris Commissioner)	Indonesia Indonesian	Doktor Ekonomi Pembangunan Doctor of Development Economics	56	Perempuan Woman
Amiruddin Nahrawi (Komisaris Independen Independent Commissioner)	Indonesia Indonesian	Doktor dibidang Ilmu Alquran Doctor in Qur'anic Science		Laki-laki Man
DIREKSI MANAGEMENT				
Daconi Khotob (Direktur Utama President Director)	Indonesia Indonesian	Doktor Manajemen SDM Doctor of HR Management	52	Laki-laki Man

Nama dan Jabatan Name and title	Kewarganegaraan Citizenship	Latar Belakang Background	Usia Age	Gender Gender
Saifullah Lasindrang (Direktur Keuangan & Umum Finance and General Director)	Indonesia Indonesian	Magister Ilmu dan Teknik Material Master of Materials Science and Engineering	58	Laki-laki Man
Filius Yuliandi (Direktur Operasi dan Produksi Operations and Production Director)	Indonesia Indonesian	Magister Manajemen Master of Management	56	Laki-laki Man

Pengembangan Kompetensi Dewan Komisaris dan Direksi (GRI 2-17)

Selama tahun 2023, program pengembangan kompetensi yang diikuti Dewan Komisaris dan Direksi adalah sebagai berikut: [OJK E.2]

Competency Development of the Board of Commissioners and Directors (GRI 2-17)

During 2023, the competency development program participated in by the Board of Commissioners and the Board of Directors is as follows: [OJK E.2]

Table Pengembangan Kompetensi Dewan Komisaris dan Direksi

Table of Competency Development for the Board of Commissioners and Directors

No	Nama Name	Sub Jenis Program 1. Training 2. Sertifikasi Program Sub Types 1. Training 2. Certification	Judul Pelatihan Training Title	Lokasi Location
1	Setya Utama Komisaris Utama President Commissioner	Sertifikasi Certification	<i>Certified Risk Executive Leader (CREL)</i> Certified Risk Executive Leader (CREL)	Jakarta
		Sertifikasi Certification	<i>Certified Risk Governance Professional (CRGP)</i> Certified Risk Governance Professional (CRGP)	Jakarta
		Pelatihan Training	<i>Special Directorship Program</i> Special Directorship Program	Bali
		Pelatihan Training	<i>ESG for Boards - Governance of ESG</i> ESG for Boards - Governance of ESG	Jakarta
		Pelatihan Training	<i>GRC Integrated Information for Supervisory Board</i> GRC Integrated Information for Supervisory Board	Jakarta
		Pelatihan Training	<i>BSE GRC Masterclass - Sosialisasi Pemeringkatan BUMN & Anak Perusahaan BUMN</i> BSE GRC Masterclass: Socialization of BUMN Ranking and SOE Subsidiaries	Jakarta
2	Bambang Supriyambodo Komisaris Independen Independent Commissioner	Sertifikasi Certification	<i>Certified Risk Executive Leader (CREL)</i> Certified Risk Executive Leader (CREL)	Jakarta
		Pelatihan Training	<i>Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework"</i> Executive Briefing: "Baldrige Excellence Framework"	Jakarta
		Pelatihan Training	<i>ESG for Boards - Governance of ESG</i> ESG for Boards: Governance of ESG	Jakarta
		Pelatihan Training	<i>GRC Integrated Information for Supervisory Board</i> GRC Integrated Information for Supervisory Board	Jakarta

No	Nama Name	Sub Jenis Program 1. Training 2. Sertifikasi Program Sub Types 1. Training 2. Certification	Judul Pelatihan Training Title	Lokasi Location		
		Pelatihan Training	BSE GRC <i>Masterclass</i> - Sosialisasi Peningkatan BUMN & Anak Perusahaan BUMN BSE GRC <i>Masterclass</i> : Socialization of BUMN Ranking and SOE Subsidiaries	Jakarta		
		Pelatihan Training	<i>Joint Venture between SOE and Private Sector</i> Joint Venture between SOE and Private Sector	Jakarta		
		Pelatihan Training	BLMI GRC <i>Masterclass</i> - Peningkatan & Penerbitan Efek Bersifat Utang & Sukuk (EBUS) BLMI GRC <i>Masterclass</i> : Rating and Issuance of Debt and Sukuk (EBUS) Securities	Jakarta		
		Pelatihan Training	BLMI GRC <i>Masterclass</i> - Pre IPO dan Post IPO BLMI GRC <i>Masterclass</i> : Pre-IPO and Post-IPO	Jakarta		
			BSE GRC <i>Masterclass</i> - Risk Management Effectiveness Evaluation BSE GRC <i>Masterclass</i> - Risk Management Effectiveness Evaluation	Jakarta		
		3	Sally Salamah Komisaris Commissioner	Sertifikasi Certification	<i>Certified Risk Executive Leader</i> (CREL) Certified Risk Executive Leader (CREL)	Jakarta
			Sertifikasi Certification	<i>Certified Government Risk Executive</i> (CGRE) Certified Government Risk Executive (CGRE)	Jakarta	
			Sertifikasi Certification	<i>Fraud Risk Management Profesional</i> (FRMP) Fraud Risk Management Profesional (FRMP)	Jakarta	
			Sertifikasi Certification	<i>Sertifikasi Qualified Risk Governance Profesional</i> (QRGP) Professional Qualified Risk Governance (QRGP) Certification)	Jakarta	
			Pelatihan Training	<i>Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework"</i> Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework"	Jakarta	
	Pelatihan Training	<i>GRC Integrated Information for Supervisory Board</i> GRC Integrated Information for Supervisory Board	Jakarta			
	Pelatihan Training	BSE GRC <i>Masterclass</i> - Sosialisasi Peningkatan BUMN & Anak Perusahaan BUMN BSE GRC <i>Masterclass</i> : Socialization of BUMN Ranking and SOE Subsidiaries	Jakarta			
	Pelatihan Training	ESG for Boards - Governance of ESG ESG for Boards - Governance of ESG	Jakarta			
	Pelatihan Training	<i>CG Methodology and environmental analysis</i> CG Methodology and environmental analysis	Jakarta			
	Pelatihan Training	BSE GRC <i>Masterclass</i> - Risk Management Effectiveness Evaluation BSE GRC <i>Masterclass</i> - Risk Management Effectiveness Evaluation	Jakarta			
	Pelatihan Training	BSE GRC <i>Masterclass</i> - Introduction ESG & IFC Performance Standards BSE GRC <i>Masterclass</i> - Introduction ESG & IFC Performance Standards	Jakarta			
	Pelatihan Training	<i>Public Private Partnership for Infrastructure Training</i> Public Private Partnership for Infrastructure Training	Jakarta			
4	Prahoru Yulijanto Nurtjahyo Komisaris Commissioner	Sertifikasi Certification	<i>Sertifikasi QRGP (Qualified Risk Governance Profesional)</i> QRGP (Qualified Risk Governance Profesional) Certification	Jakarta		
		Pelatihan Training	<i>Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework"</i> Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework"	Jakarta		

No	Nama Name	Sub Jenis Program 1. Training 2. Sertifikasi Program Sub Types 1. Training 2. Certification	Judul Pelatihan Training Title	Lokasi Location
5	Ali Jamil Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	ESG for Boards - Governance of ESG ESG for Boards - Governance of ESG	Jakarta
		Pelatihan Training	GRC Integrated Information for Supervisory Board GRC Integrated Information for Supervisory Board	Jakarta
		Pelatihan Training	BSE GRC Masterclass - Sosialisasi Peningkatan BUMN & Anak Perusahaan BUMN BSE GRC Masterclass: Introduction ESG and IFC Performance Standards	Jakarta
		Pelatihan Training	CG Methodology and environmental analysis CG Methodology and environmental analysis	Jakarta
		Sertifikasi Certification	Certified Risk Executive Leader (CREL) Certified Risk Executive Leader (CREL)	Jakarta
		Pelatihan Training	CG Methodology and environmental analysis CG Methodology and environmental analysis	Jakarta
		Pelatihan Training	ESG for Boards - Governance of ESG ESG for Boards - Governance of ESG	Jakarta
6	Amiruddin Nahrawi Komisaris Independent Independent Commissioner	Pelatihan Training	GRC Integrated Information for Supervisory Board GRC Integrated Information for Supervisory Board	Jakarta
		Pelatihan Training	Joint Venture between SOE and Private Sector Joint Venture between SOE and Private Sector	Jakarta
		Pelatihan Training	BSE GRC Masterclass - Sosialisasi Peningkatan BUMN & Anak Perusahaan BUMN BSE GRC Masterclass: Socialization of BUMN Ranking and SOE Subsidiaries	Jakarta
		Sertifikasi Certification	Certified Risk Executive Leader (CREL) Certified Risk Executive Leader (CREL)	Jakarta
		Pelatihan Training	Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework" Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework"	Jakarta
		Pelatihan Training	Special Directorship Program Special Directorship Program	Bali
		Pelatihan Training	CG Methodology and environmental analysis CG Methodology and environmental analysis	Jakarta
Pelatihan Training	ESG for Boards - Governance of ESG ESG for Boards - Governance of ESG	Jakarta		
Pelatihan Training	GRC Integrated Information for Supervisory Board GRC Integrated Information for Supervisory Board	Jakarta		
Pelatihan Training	BSE GRC Masterclass - Sosialisasi Peningkatan BUMN & Anak Perusahaan BUMN BSE GRC Masterclass: Socialization of BUMN Ranking and SOE Subsidiaries	Jakarta		



No	Nama Name	Jabatan Position	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and training materials	Tanggal dan Kota Pelaksanaan Date and City of Implementation	Penyelenggara Organizers
1	Filius Yuliandi	Direktur Operasi dan Produksi Operation and Production Director	<i>Certified Risk Executive Leader (CREL)</i> Certified Risk Executive Leader (CREL)	19 September 2023 dan Jakarta	LSP-BPKP
2	Saifullah Lasindrang	Direktur Keuangan dan Umum Finance and General Director	<i>Certified Risk Executive Leader (CREL)</i> Certified Risk Executive Leader (CREL)	19 September 2023 dan Jakarta	LSP-BPKP
			<i>Certified Human Resources Professional (CHRP)</i> Certified Human Resources Professional (CHRP)	24 Maret 2023 dan Jakarta	Unika Atma Jaya

Pengembangan Kompetensi Organ Pendukung

Pada tahun 2023, Komite Audit melakukan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

Table Pengembangan Kompetensi Komite Audit

Development of Supporting Organ Competence

In 2023, the Audit Committee will carry out competency development as follows:

Audit Committee Competency Development Table

No	Nama Name	Jabatan Position	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and training materials	Tanggal dan Kota Pelaksanaan Date and City of Implementation	Penyelenggara Organizers
1	Sally Salamah	Ketua Komite Audit Chairman of the Audit Committee	<i>Certified Risk Executive Leader (CREL)</i> Certified Risk Executive Leader (CREL)	2023	LSP-BPKP
			<i>Certified Government Risk Executive (CGRE)</i> Certified Government Risk Executive (CGRE)	2023	LSP-BPKP
		Ketua Komite Audit Chairman of the Audit Committee	<i>Fraud Risk Management Profesional (FRMP)</i> Fraud Risk Management Profesional (FRMP)	2023	LSP-BPKP
			Sertifikasi QRGP (<i>Qualified Risk Governance Profesional</i>) QRGP (Qualified Risk Governance Profesional) Certification	2023	BLMN GRC Master Class
			GRC <i>Integrated Information For Supervisory Boards</i> GRC Integrated Information For Supervisory Boards	2023	BLMN GRC Master Class
			<i>Risk Management Effectiveness Evaluation</i> Risk Management Effectiveness Evaluation	2023	BLMN GRC Master Class

No	Nama Name	Jabatan Position	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and training materials	Tanggal dan Kota Pelaksanaan Date and City of Implementation	Penyelenggara Organizers
			ESG for Boards - Governance of ESG ESG for Boards - Governance of ESG	2023	BLMN GRC Master Class
			CG Methodology and environmental analysis CG Methodology and environmental analysis	2023	BLMN GRC Master Class
			Sosialisasi Pemeringkatan BUMN & anak perusahaan BUMN Sosialisasi Pemeringkatan BUMN & anak perusahaan BUMN	2023	BLMN GRC Master Class
			Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework" Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework"		
			Public Private Partnership for Infrastructure Training Public Private Partnership for Infrastructure Training	2023	Harvard University Boston
			BSE GRC Masterclass - Introduction ESG & IFC Performance Standards BSE GRC Masterclass - Introduction ESG & IFC Performance Standards	2023	BLMN GRC Master Class
2	Eddy Sulistiady	Anggota Komite Audit Member of the Audit Committee	Certification in Audit Committee Practices (CACP) Certification in Audit Committee Practices (CACP)	2023	Ikatan Komite Audit Indonesia (IKAI)
			Pre IPO dan Post IPO Pre IPO and Post IPO	2023	BLMN GRC Master Class
			Sertifikasi IIA National Conference "Staying Relevant" IIA National Conference "Staying Relevant" Certification	2023	IIA Indonesia
			Sertifikasi Konferensi Nasional Komite Audit 2023 Certification of the 2023 Audit Committee National Conference	2023	IKAI
			Sertifikasi Certified GRC Oversight Professional (CGRCOP) Certified GRC Oversight Professional (CGRCOP) Certification	2023	LSP - MKS
3	Bagas Putranto	Anggota Komite Audit Member of the Audit Committee	Sertifikasi Konferensi Nasional Komite Audit 2023 Certification of the 2023 Audit Committee National Conference	2023	IKAI
			Certified Risk Register (CRA) Certified Risk Register (CRA)	2023	BNPS



Pada tahun 2023, Komite Investasi dan Manajemen Risiko melakukan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

In 2023, the Investment and Risk Management Committee will develop the following competencies:

Table Pengembangan Kompetensi Komite Investasi dan Manajemen Risiko

Table of Investment and Risk Management Committee Competency Development

No	Nama Name	Jabatan Position	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and training materials	Tanggal dan Kota Pelaksanaan Date and City of Implementation	Penyelenggara Organizers
1	Bambang Supriyambodo	Ketua Komite IMR Chairman of the IMR Committee	Certified Risk Executive Leader (CREL) Certified Risk Executive Leader (CREL)	Jakarta	BPKP
			Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework" Executive Briefing "Baldrige Excellence Framework"	Jakarta	BLMN GRC Master Class
			ESG for Boards - Governance of ESG ESG for Boards - Governance of ESG	Jakarta	BLMN GRC Master Class
			GRC Integrated Information for Supervisory Board GRC Integrated Information for Supervisory Board	Jakarta	BLMN GRC Master Class
			BSE GRC Masterclass - Sosialisasi Pemeringkatan BUMN & Anak Perusahaan BUMN BSE GRC Masterclass: Socialization of BUMN Ranking and SOE Subsidiaries	Jakarta	BLMN GRC Master Class
			Joint Venture between SOE and Private Sector Joint Venture between SOE and Private Sector	Jakarta	BLMN GRC Master Class
			BLMI GRC Masterclass - Pemeringkatan & Penerbitan Efek Bersifat Utang & Sukuk (EBUS) BLMI GRC Masterclass: Rating and Issuance of Debt and Sukuk (EBUS) Securities	Jakarta	BLMN GRC Master Class
			BLMI GRC Masterclass- Pre IPO dan Post IPO BLMI GRC Masterclass- Pre IPO dan Post IPO	Jakarta	BLMN GRC Master Class
			BSE GRC Masterclass - Risk Management Effectiveness Evaluation BSE GRC Masterclass - Risk Management Effectiveness Evaluation	Jakarta	BLMN GRC Master Class

No	Nama Name	Jabatan Position	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and training materials	Tanggal dan Kota Pelaksanaan Date and City of Implementation	Penyelenggara Organizers
2	Ida Zuraida	Anggota Komite IMR of the IMR Committee	Certification in Audit Committee Practices (CACP) Certification in Audit Committee Practices (CACP)	2023	Ikatan Komite Audit Indonesia (IKAI) Indonesian Institute of Audit Committee (IKAI)
			Sertifikasi Certified GRC Oversight Professional (CGRCOP) Sertifikasi Certified GRC Oversight Professional (CGRCOP)	2023	LSP - MKS
			CG Methodology and environmental analysis CG Methodology and environmental analysis	2023	BLMN GRC Master Class
			Pre IPO dan Post IPO Pre IPO and Post IPO	2023	BLMI GRC Masterclass
			Joint Venture between SOE and Private Sector Joint Venture between SOE and Private Sector	2023	BLMI GRC Masterclass
			Sosialisasi Pemeringkatan & Penerbitan Efek Bersifat Utang & Sukuk (EBUS) Socialization of Rating and Issuance of Debt and Sukuk Securities (EBUS)		BLMI GRC Masterclass -
			Risk Management Effectiveness Evaluation Risk Management Effectiveness Evaluation	2023	BSE GRC Masterclass
			Sosialisasi Pemeringkatan BUMN & Anak Perusahaan BUMN Socialization of BUMN Rankings and SOE Subsidiaries	2023	BSE GRC Masterclass
			Introduction to ESG & IFC Performance Standard Introduction to ESG & IFC Performance Standard	2023	BSE GRC Masterclass
3	Sara Dewi	Anggota Komite IMR Member of the IMR Committee	Qualified Risk Management Professional (QRMP) Qualified Risk Management Professional (QRMP)	2023	LSP - MKS

Pada tahun 2023, Sekretaris Perusahaan, SPI dan Manajemen Risiko melakukan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

In 2023, the Corporate Secretary, SPI and Risk Management will develop the following competencies:

Table Pengembangan Kompetensi Sekretaris Perusahaan, SPI dan Manajemen Risiko

Table of Competency Development for Corporate Secretary, SPI and Risk Management

No	Jabatan Position	Jenis Pelatihan Types of training	Judul Pelatihan Training Title
1	SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola	Sertifikasi Certification	Certified Chief Governance Officer (CCGO) Certified Chief Governance Officer (CCGO)
		Sertifikasi Certification	Certified Chief Compliance Officer (CCCO) Certified Chief Compliance Officer (CCCO)
		Pelatihan Training	Auditor Sispamobvitnas dan Objek Tertentu Auditor Sispamobvitnas and Certain Objects
		Sertifikasi Certification	Executives Public Relation Executives Public Relation
2	SVP SPI	Sertifikasi Certification	Qualified Internal Audit (QIA) Qualified Internal Audit (QIA)
		Sertifikasi Certification	Certified Internal Auditor Executive (CIAE) Certified Internal Auditor Executive (CIAE)
		Sertifikasi Certification	Qualified Risk Management Professional (QRMP) Qualified Risk Management Professional (QRMP)
		Sertifikasi Certification	Manajemen Umum Dana Pensiun (MUDP) Manajemen Umum Dana Pensiun (MUDP)
		Sertifikasi Certification	Certified GRC Executive Officer (CGRCEO) Certified GRC Executive Officer (CGRCEO)
	SVP SPI	Sertifikasi Certification	Qualified Chief Risk Officer (QCRO) Qualified Chief Risk Officer (QCRO)

Selain itu, PUSRI juga menyertakan para auditor pada beberapa program sertifikasi profesi di bidang SPI sebagai berikut:

Apart from that, PUSRI also includes auditors in several professional certification programs in the field of SPI as follows:

Table Sertifikasi Auditor

Auditor Certification Table

Sertifikasi Certification	Total	Nama Name
CIAE Certified Internal Auditor Executive	1	Dian Permatasari
QIA Qualified Internal Auditor	20	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dian Permatasari 2. Frans Adisuranta Ginting 3. Nurni Astuti 4. Hadi Suyono 5. Firman Aji Bayutomo 6. Livia Sarita 7. Nyoman Pramesti 8. M. Iqbal Hakim 9. Abdul Hakim 10. Rosmaida 11. Febrio Disulistyo 12. Rully Nugraha 13. R Zakky Rahman 14. Agung Gunawan 15. Chandra Herdiputra 16. Mutia Lamora 17. Agus 18. Ginta Ryan Saputra 19. M. Ridho Adrianz 20. Achmad Alba Anjany

Sertifikasi Certification	Total	Nama Name
CIAO <i>Certified internal Auditor Officer</i>	4	1. Febrio Disulistyo 2. Mutia Lamora 3. Agus 4. M. Ridho Adrianz
QRMP <i>Qualified Risk Managemnt Profesional</i>	4	1. Dian Permatasari 2. Nurni Astuti 3. Hadi Suyono 4. Firman Aji Bayutomo
QRMA <i>Qualified Risk Managemnt Analist</i>	11	1. Livia Sarita 2. Nyoman Pramesti 3. Abdul Hakim 4. M. Iqbal Hakim 5. Rully Nugraha 6. R Zakky Rahman 7. Chandra Herdiputra 8. Mutia Lamora 9. Ginta Ryan Saputra 10. M. Ridho Adrianz 11. Achmad Alba Anjany
<i>Chartered Accountant</i>	3	1. Frans Adisuranta Ginting 2. Livia Sarita 3. Febrio Disulistyo
ERMAP <i>Enterprise Risk Management Associate Profesional</i>	3	1. Nyoman Pramesti 2. Febrio Disulistyo 3. Rosmaida
MUDP Manajemen umum Dana Pensiun	5	1. Dian Permatasari 2. Livia Sarita 3. Abdul Hakim 4. Nyoman Pramesti 5. Agus
Brevet AB	2	1. Abdul Hakim 2. Agung Gunawan
Brevet C	1	Abdul Hakim
CGRCEO <i>Certified Governance, Risk & Compliance Executive Officer</i>	1	Dian Permatasari
CGRCP <i>Certified Governance, Risk & Compliance Profesional</i>	14	1. Frans Adisuranta Ginting 2. Nurni Astuti 3. Hadi Suyono 4. Firman Aji Bayutomo 5. Rosmaida 6. Rully Nugraha 7. R Zakky Rahman 8. Agung Gunawan 9. Chandra Herdiputra 10. Mutia Lamora 11. Agus 12. Ginta Ryan Saputra 13. M. Ridho Adrianz 14. Achmad Alba Anjany
QCRO <i>Qualified Chief Risk Officer</i>	1	Dian Permatasari



Daftar Departemen Tata Kelola dan Manajemen Risiko yang telah menyelesaikan program sertifikasi selama tahun 2023 adalah sebagai berikut:

The list of Governance and Risk Management Departments that have completed the certification program during 2023 is as follows:

Tabel Sertifikasi dan Kualifikasi Manajemen Risiko

Risk Management Certification and Qualification Table

No	Nama Karyawan Employee Name	Jabatan Position	Sertifikat yang dimiliki Certificates held	Masa Berlaku Sertifikat	Certificate Validity Period
1.	Amir Hamzah	VP Tata Kelola & Manrisk VP Governance and Manrisk	QCRO	s.d Agustus 2023	until August 2023.
			QRMA	s.d Juli 2024	until July 2024.
			CACP	Seumur hidup	Lifetime
			CGRCP	s.d Des 2025	until December 2025.
2.	M. Reza Pahlevi	AVP Manajemen Risiko AVP Risk Management	ERMCP	s.d. Agustus 2025	until. August 2025
			CGP	s.d Mei 2024	until May 2024.
			QRMP	s.d Juli 2026	until July 2026.
			CACP	Seumur hidup	Lifetime
3.	Ade Lia D. Safitri	Staf Senior Analisis Risiko Senior Risk Analysis Staff	ERMCP	s.d. Agustus 2025	s.d. August 2025
			CIAO	s.d Des 2025	until December 2025.
			QRMP	s.d Des 2026	until December 2026.
			CGRCP	s.d Des 2025	until December 2025.
Jumlah Total			12		

Sampai 31 Desember 2023, Jumlah karyawan Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko yang memiliki sertifikasi profesi di bidang manajemen risiko sebanyak 5 orang, atau 62,5% dari jumlah keseluruhan karyawan Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko yang sebanyak 8 orang.

As of December 31 2023, the number of Governance & Risk Management Department employees who have professional certification in the field of risk management is 5 people, or 62.5% of the total number of Governance & Risk Management Department employees, which is 8 people.

Pada tahun 2023 telah dilakukan beberapa kegiatan penunjang dalam rangka evaluasi Manajemen Risiko serta meningkatkan mutu dan kompetensi personel Manajemen Risiko melalui kegiatan sebagai berikut:

In 2023, several supporting activities have been carried out in the context of evaluating Risk Management and improving the quality and competency of Risk Management personnel through the following activities:

No	Tanggal Pelaksanaan Implementation Date	Tanggal Pelaksanaan Event Date	Tempat Pelaksanaan Place of Implementation	Peserta Participant	Jumlah Peserta Total Participant	Pemateri Presenters
1	Sosialisasi Pemahaman MR Lingkup PI group Socialization of Understanding MR Scope of PI group	4 Januari	Zoom Meeting	Risk Owner dan Risk Officer	32 orang	M Randy A.

No	Tanggal Pelaksanaan Implementation Date	Tanggal Pelaksanaan Event Date	Tempat Pelaksanaan Place of Implementation	Peserta Participant	Jumlah Peserta Total Participant	Pemateri Presenters
2	Sosialisasi GCG dan Manajemen Risiko ke PT PAL & Perusahaan Penyetaraan Socialization of GCG and Risk Management to PT PAL & the Equalization Company	27 Januari 2023	Kantor Perwakilan Jakarta	PT PAL, PT PIU, PILOG, PI Pangan,	14 Orang	Tim Manrisk PSP
3	Sharing Session Penerapan GCG dan Pengelolaan Risiko Sharing Session on GCG Implementation and Risk Management	24 Februari 2023	Zoom Meeting	Bursa Efek Indonesia (BEI)	13 Orang	Tim Manrisk PSP
4	Pelatihan In-house ERM Fundamental ISO 31000 Fundamental ERM In-house Training	7 - 8 Maret 2023	Diklat PT PSP	Risk officer dan karyawan lainnya	20 Orang	Tim Manrisk PSP
5	Pelatihan Awareness Of ISO 22301 2019 Awareness Of ISO 22301 2019 Training	22-23 Mei 2023	Diklat PT PSP	Tim BCMS PSP	28 Orang	TUV Nord
6	Pelatihan In-house ERM Fundamental ISO 31000 Fundamental ERM In-house Training	5 - 6 September 2023	Diklat PT PSP	Risk officer dan karyawan lainnya	22 Orang	Tim Manrisk PSP
7	Pelatihan Internal Auditor BCMS BCMS Internal Auditor Training	8-9 September 2023	Diklat PT PSP	Tim BCMS PSP	17 orang	TUV Nord
8	Sosialisasi Kualifikasi Organ Pengelola Risiko Socialization of Risk Management Organ Qualifications	14 November 2023	Zoom Meeting	Risk Owner & Officer	+ - 30 orang	Tim MR Tim Diklat
9	Sosialisasi MR & GCG ke Anper PUSRI MR & GCG socialization to PUSRI Anper	5 Desember 2023	Karawang	Karyawan PT PAL	10 orang	Tim TKMR

Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi [GRI 2-19, 2-20, 2-21]

Selama tahun 2023 besaran remunerasi bagi Dewan Komisaris PUSRI secara nominal adalah sebagai berikut:

Remuneration of the Board of Commissioners and Directors

[GRI 2-19, 2-20, 2-21]

During 2023, the nominal amount of remuneration for the PUSRI Board of Commissioners is as follows:

Nama Name	Masa Menjabat Term of Office	Penghasilan per Bulan Earnings per Month		Jumlah Penghasilan per Bulan Total Earnings per Month	Jumlah Penghasilan per Tahun Total Income per Year	Tunjangan Hari Raya Holiday Allowance	Jumlah Remunerasi 2023 Total Remuneration in 2023
		Honorarium Honorarium	Tunjangan Transportasi Transportation Allowance				
Setya Utama	TMT 18 Mei 2022 TMT May 18, 2022	99.373.500	19.874.700	119.248.200	1.430.978.400	91.912.500	1.522.890.900
Ali Jamil	TMT 27 Des 2021 TMT: Dec 27, 2021	89.436.150	17.887.230	107.323.380	1.287.880.560	82.721.250	1.370.601.810
Prahoru Yuljanto Nurtjahyo	TMT 14 April 2020 TMT April 14, 2020	89.436.150	17.887.230	107.323.380	1.287.880.560	82.721.250	1.370.601.810
Bambang Supriyambodo	TMT 25-08-2020 TMT 25-08-2020	89.436.150	17.887.230	107.323.380	1.287.880.560	82.721.250	1.370.601.810
Sally Salamah	TMT 12 Juni 2021 TMT June 12, 2021	89.436.150	17.887.230	107.323.380	1.287.880.560	82.721.250	1.370.601.810
Amiruddin Nahrawi	TMT 18 Mei 2022 TMT May 18, 2022	89.436.150	17.887.230	107.323.380	1.287.880.560	72.040.209	1.359.920.769

Selain itu, Dewan Komisaris juga menerima bonus kinerja berupa tantiem atau insentif kinerja apabila memperoleh laba dan tidak mengalami akumulasi kerugian. Perhitungan tantiem/ insentif kinerja bagi Dewan Komisaris yakni Komisaris Utama sebesar 45% dari tantiem/insentif kinerja Direktur Utama. Sedangkan Dewan Komisaris lainnya sebesar 90% dari tantiem/insentif kinerja Komisaris Utama.

Apart from that, the Board of Commissioners also receives a performance bonus in the form of a bonus or performance incentive if it makes a profit and does not experience accumulated losses. The calculation of the bonus/performance incentive for the Board of Commissioners, namely the President Commissioner, is 45% of the performance bonus/incentive for the President Director. Meanwhile, the other Board of Commissioners is 90% of the bonus/incentive for the performance of the President Commissioner.

Pada tahun 2023, pendapatan tantiem Dewan Komisaris PUSRI adalah sebagai berikut:

In 2023, the bonus income of the PUSRI Board of Commissioners is as follows:

Nama Name	Jumlah Sum
Setya Utama	1.349.121.724
Ali Jamil	1.261.561.304
Prahoru Yulijanto Nurtjahyo	1.261.561.304
Bambang Supriyambodo	1.261.561.304
Sally Salamah	1.261.561.304
Amiruddin Nahrawi	788.043.774

Adapun struktur remunerasi masing-masing Direksi PUSRI secara nominal diurai dalam tabel berikut:

The nominal remuneration structure of each PUSRI Director is outlined in the following table:

Nama Name	Masa Menjabat Term of Office	Penghasilan per Bulan Earnings per Month	Jumlah Penghasilan per Tahun Total Income per Year	Tunjangan Hari Raya Holiday Allowance	Jumlah Remunerasi 2023 Total Remuneration in 2023
Tri Wahyudi Saleh*	25/08/2020	220.830.000	2.215.661.000	204.250.000	2.419.911.000
Daconi Khotob**	13/11/2023	220.830.000	375.728.000	-	375.728.000
Saifullah Lasindrang	25/08/2020	187.705.500	2.252.466.000	173.612.500	2.426.078.500
Filius Yuliandi	25/02/2021	187.705.500	2.252.466.000	173.612.500	2.426.078.500

* Menjabat hingga 2 November 2023
** Menjabat sejak 13 November 2023

* Serves until 2 November 2023
** Serving since 13 November 2023

Pada tahun 2023, pendapatan tantiem Direksi PUSRI adalah sebagai berikut:

In 2023, the bonus income of PUSRI Directors is as follows:

Nama Name	Jumlah Sum
Tri Wahyudi Saleh*	3.076.357.099
Daconi Khotob**	-
Saifullah Lasindrang	2.647.721.256
Filius Yuliandi	2.647.721.256

* Menjabat hingga 2 November 2023
** Menjabat sejak 13 November 2023

* Serves until 2 November 2023
** Serving since 13 November 2023

Dengan demikian, jika jumlah remunerasi yang diberikan kepada Dewan Komisaris dan Direksi PUSRI pada tahun 2023 digabung akan menjadi seperti di bawah ini:

Thus, if the amount of remuneration given to the Board of Commissioners and Directors of PUSRI in 2023 is combined it will be as follows:

Uraian	Jumlah Sum	Description
Jumlah Remunerasi Dewan Komisaris	15.548.629.624	Total Remuneration of the Board of Commissioners
Jumlah Remunerasi Direksi	16.019.595.611	Amount of Board of Directors Remuneration
Jumlah Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi Tahun 2022	26.431.957.136	Total Remuneration of the Board of Commissioners and Directors in 2022

Berikut adalah informasi mengenai rasio gaji tertinggi dan terendah karyawan Perusahaan dimana yang dimaksud dengan karyawan tertinggi adalah karyawan level Eselon I (*Senior Vice President*), sedangkan karyawan terendah adalah karyawan Pelaksana level Eselon VII.

The following is information regarding the ratio of the highest and lowest salaries for Company employees, where the highest employee is an Echelon I level employee (*Senior Vice President*), while the lowest employee is an Echelon VII Executive level employee:

Uraian	Jumlah Sum	Description
Direktur Utama terhadap Direktur	1: 0,86	President Director to Director
Komisaris Utama terhadap Anggota Dewan Komisaris	1: 0,9	President Commissioner to Members of the Board of Commissioners
Direktur Utama terhadap Komisaris Utama	1: 0,51	President, Director, to President, Commissioner
Direktur Utama terhadap Karyawan Tertinggi	1:0,19	President and Director of Supreme Employees
Direktur Utama terhadap Karyawan Terendah	1: 0,02	President and Director of the Lowest Employee
Karyawan Tertinggi terhadap Karyawan Terendah	1: 0,13	Highest Employee vs. Lowest Employee
Karyawan Terendah terhadap UMP	1: 0,64	Lowest employee against UMP

Komitmen Kebijakan dan Kode Etik (GRI 2-23)

Kode Etik Perusahaan tersebut berlaku bagi seluruh insan PUSRI mulai dari Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh karyawan. Pedoman Perilaku dikembangkan berdasarkan filosofi bisnis dan budaya kerja PUSRI, peraturan perundang-undangan, praktik umum (*common practices*) dalam dunia usaha serta peraturan internal PUSRI yang terkait, termasuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi dan Serikat Pekerja serta pedoman tata tertib kerja karyawan.

Policy Commitment and Code of Ethics (GRI 2-23)

The Company's Code of Ethics applies to all PUSRI personnel, starting from the Board of Commissioners, Directors and all employees. The Code of Conduct was developed based on PUSRI's business philosophy and work culture, statutory regulations, general practices in the business world as well as related PUSRI internal regulations, including the Collective Labor Agreement (PKB) between the Board of Directors and the Worker Union as well as employee work code guidelines. .

Isi materi Kode Etik Perusahaan terdiri dari 2 (dua) elemen penting, yaitu Etika Kerja dan Etika Usaha. Etika Kerja menjelaskan sikap dan perilaku antar insan PUSRI, baik sebagai atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Sedangkan Etika Usaha menjelaskan bagaimana insan PUSRI beretika, bersikap dan bertindak dalam menjalin hubungan usaha dan interaksi dengan pemangku kepentingan.

The material content of the Company's Code of Ethics consists of 2 (two) important elements, namely Work Ethics and Business Ethics. Work Ethics explains the attitudes and behavior of PUSRI employees, both as superiors, colleagues and subordinates. Meanwhile, Business Ethics explains how PUSRI employees are ethical, behave and act in establishing business relationships and interactions with stakeholders.

Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
Etika Perusahaan dengan Karyawan Corporate Ethics with Employees	<p>Perusahaan menyadari peran penting karyawan sebagai pelaku dalam upaya mewujudkan visi dan misi Perusahaan serta dalam menghadapi tantangan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu Perusahaan senantiasa berupaya untuk menajamkan fokus dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia serta senantiasa menjaga keselarasan dan keseimbangan hubungan dinamis antara Perusahaan dan karyawan. Dalam melaksanakan etika ini, Perusahaan menerapkan praktik-praktik sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan diperlakukan secara adil dan bebas dari bias karena perbedaan suku, asal-usul, jenis kelamin, agama, dan asal kelahiran. • Karyawan memperoleh kondisi kerja yang baik dan aman. • Karyawan dibebaskan dari segala bentuk kemungkinan yang membahayakan demi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. • Karyawan berhak untuk memilih apakah akan diwakili secara kolektif atau tidak oleh suatu kelompok serikat pekerja yang representatif. • Karyawan berhak untuk menikmati keuntungan riil karena peningkatan kinerja sesuai dengan skema remunerasi yang berlaku. • Karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, promosi, mengikuti pendidikan, pelatihan dan pengembangan lebih lanjut yang sejalan dengan kompetensi dan kebutuhan usaha Perusahaan. • Karyawan didorong dan memperoleh peluang untuk dan dalam mengembangkan jiwa kreatif dan dalam berinovasi. • Karyawan diberikan perlindungan terhadap Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI) untuk setiap karya, kreasi dan inovasi yang telah diciptakan dan memberi kontribusi terhadap kemajuan Perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 	<p>The Company realizes the important role of employees as actors in efforts to realize the Company's vision and mission and in facing increasingly competitive challenges. Therefore, the Company always strives to sharpen its focus on developing the quality of human resources and to maintain the harmony and balance of dynamic relationships between the Company and its employees. In implementing this ethical code, the Company applies the following practices:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employees are treated fairly and free from bias due to differences in ethnicity, origin, gender, religion, and birth origin. • Employees acquire good and safe working conditions. • Employees are exempt from all forms of possible harm to the safety and health of the workplace. • Employees have the right to choose whether or not to be represented collectively by a representative trade union group. • Employees are entitled to enjoy real profits due to improved performance in accordance with the applicable remuneration scheme. • Employees get equal opportunities to get jobs, promotions, education, training, and further development in line with the Company's competencies and business needs. • Employees are encouraged to obtain opportunities for developing a creative spirit and innovating. • Employees are given protection of intellectual property rights (IPR) for every work, creation, and innovation that has been created and contributes to the progress of the Company in accordance with applicable laws and regulations.



Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
Etika Perusahaan dengan Pelanggan Corporate Ethics with Customers	<p>Perusahaan mengutamakan kepuasan pelanggan secara profesional melalui peningkatan standar mutu produk dan pelayanan sesuai dengan prinsip 6 (enam) Tepat, yaitu Tepat Waktu, Tepat Mutu, Tepat Harga, Tepat Jumlah, Tepat Tempat dan Tepat Jenis. PUSRI berkomitmen memenuhi seluruh ketentuan yang telah disepakati dalam upaya meningkatkan kepuasan pelanggan dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senantiasa memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas serta mengedepankan standar layanan yang profesional untuk kepuasan pelanggan. • Senantiasa memperhatikan kebutuhan para pelanggan dan secara terus menerus memantau, menyempurnakan produk-produk layanan, melalui peningkatan standar kerja yang didukung sistem dan teknologi yang memadai. • Saling menghormati kepentingan masing-masing pihak melalui persyaratan/kontrak yang jelas dan adil. • Memperhatikan asas manfaat dan tepat guna bagi peningkatan pelayanan serta kenyamanan kerja dan peningkatan daya saing. Menyediakan layanan pengaduan/pemberian informasi bagi pelanggan yang mudah diakses dan tanpa ada diskriminasi. 	<p>The Company prioritizes professional customer satisfaction through improving product and service quality standards in accordance with the principle of 6 (six) rights: on time, right quality, right price, right quantity, right place, and right type. PUSRI is committed to fulfilling all agreed-upon requirements in an effort to improve customer satisfaction by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Always provide good and quality service and prioritize professional service standards for customer satisfaction. • Always pay attention to the needs of customers and continuously monitor and improve service products through improved work standards supported by adequate systems and technology. • Mutual respect for the interests of each party through clear and fair terms and contracts. • Pay attention to the principles of benefits and appropriateness for service improvement, as well as work comfort and increased competitiveness. Provide complaint and information services for customers that are easily accessible and without discrimination.
Etika Perusahaan dengan Pesaing Corporate Ethics with Competitors	<p>Perusahaan mendukung sepenuhnya pemberlakuan struktur pasar industri pupuk dan petrokimia yang dicirikan dengan adanya <i>multi-buyers</i> dan <i>multi-sellers</i> atau pasar yang sepenuhnya kompetitif untuk mendorong terciptanya daya saing Perusahaan, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senantiasa melaksanakan usaha dengan memperhatikan kaidah-kaidah persaingan yang sehat dan beretika sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. • Selalu saling menghormati dan menjaga hubungan dengan pesaing. • Mendefinisikan posisi pesaing dan menempatkan pesaing sebagai pemacu peningkatan kinerja Perusahaan. • Melakukan persaingan yang sehat dengan mengutamakan kualitas produk dan pelayanan. • Tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan monopoli dan persaingan bisnis yang tidak sehat. 	<p>The Company fully supports the implementation of the market structure of the fertilizer and petrochemical industries, characterized by the existence of multi-buyers and multi-sellers or a fully competitive market, to encourage the creation of Company competitiveness by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Always carry out business by taking into account the rules of fair and ethical competition in accordance with applicable laws and regulations. • Always respect each other and maintain relations with competitors. • Define the position of competitors and place competitors as drivers of improving Company performance. • Conduct healthy competition by prioritizing the quality of products and services. • Do not violate laws and regulations relating to monopolies and unfair business competition.

Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
Etika Perusahaan dengan Penyedia Barang dan Jasa Corporate Ethics with Goods and Services Providers	<p>Prinsip hubungan Perusahaan dengan penyedia barang dan jasa adalah terwujudnya pengadaan barang dan jasa secara efisien, efektif, transparan, bersaing, serta adil dan wajar sehingga akan diperoleh barang maupun jasa yang memenuhi QCDS (<i>quality, cost, delivery, service</i>) sesuai dengan persyaratan teknis yang diharapkan. Untuk itu, dalam proses pengadaan barang dan jasa, Perusahaan akan menjalankan proses kompetisi secara <i>fair</i>, terbuka dan profesional dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan penyedia barang dan jasa tidak hanya berdasarkan pertimbangan harga, tetapi juga kualitas yang sesuai dengan kebutuhan, waktu yang tepat sesuai kesepakatan, dan kelangsungan hubungan usaha jangka panjang. • Memperhatikan kelaziman berusaha yang saling menguntungkan semua pihak serta pemberlakuan sanksi dan penyelesaian perselisihan berdasarkan surat perjanjian dan sesuai dengan ketentuan Perusahaan yang berlaku. • Melaksanakan proses pengadaan secara transparan, kompetitif dan adil untuk mendapatkan penyedia barang/ jasa yang memenuhi kualifikasi persyaratan pekerjaan dan harga yang dapat dipertanggungjawabkan. • Membangun komunikasi dan membina hubungan baik dengan penyedia barang dan jasa sebagai bagian dari <i>market</i> dan <i>competitor intelligent</i>. • Menerapkan teknologi informasi pengadaan barang dan jasa untuk meminimalisasi tindak kecurangan (<i>fraud</i>). 	<p>The principle of the Company's relationship with providers of goods and services is the realization of the procurement of goods and services efficiently, effectively, transparently, competitively, and fairly and reasonably so that goods and services that meet QCDS (quality, cost, delivery, and service) will be obtained in accordance with the expected technical requirements. Therefore, in the process of procuring goods and services, the Company will carry out the competition process in a fair, open, and professional manner by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determine the provider of goods and services not only based on price considerations but also quality that suits needs, the right time according to the agreement, and the continuity of long-term business relationships. • Taking into account the habit of trying to be mutually beneficial to all parties as well as the application of sanctions and dispute resolution based on the letter of agreement and in accordance with applicable Company provisions. • Carry out the procurement process in a transparent, competitive, and fair manner to obtain providers of goods and services that meet the qualifications of the work requirements and prices that can be accounted for. • Build communication and foster good relationships with providers of goods and services as part of market and competitor intelligence. • Applying information technology to the procurement of goods and services to minimize fraud.
Etika Perusahaan dengan Mitra Kerja Corporate Ethics with Partners	<p>Perusahaan senantiasa memandang mitra kerja sebagai partner strategis, oleh karena itu pengelolaan kerja sama tidak terlepas dari prinsip GCG dan dilakukan sesuai dengan praktik bisnis yang berlaku, antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjalin kerja sama yang saling menguntungkan, terpenuhinya hak & kewajiban semua pihak sesuai persyaratan yang telah ditetapkan/disepakati serta menjaga citra atau brand image Perusahaan. • Mengusahakan tercapainya hasil terbaik dan optimal sesuai dengan prosedur yang berlaku. • Membangun komunikasi yang intensif dengan mitra kerja dalam rangka koordinasi dan pencapaian solusi terbaik untuk penyelesaian perselisihan. • Bertindak adil terhadap semua mitra kerja, tanpa memihak pada seseorang, golongan atau pihak tertentu. 	<p>The Company always views partners as strategic partners; therefore, the management of cooperation is inseparable from GCG principles and is carried out in accordance with applicable business practices, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establish mutually beneficial cooperation, fulfill the rights and obligations of all parties in accordance with predetermined or agreed-upon requirements, and maintain the Company's image or brand image. • Strive to achieve the best and optimal results in accordance with applicable procedures. • Building intensive communication with partners in order to coordinate and achieve the best solution for dispute resolution. • Act fairly towards all partners, without taking sides with any particular person, class, or party.





Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
Etika Perusahaan dengan Kreditur/Investor Company Ethics with Creditors and Investors	<p>Perusahaan melakukan kerja sama dengan kreditur/investor hanya ditujukan untuk kepentingan bisnis dan peningkatan nilai tambah Perusahaan dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memenuhi kewajiban kepada kreditur sesuai perjanjian dan memberikan laporan tentang penggunaan dana kreditur tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. • Memberikan informasi yang aktual, prospektif, transparan, akurat, tepat waktu dan dapat dipertanggungjawabkan baik pada saat permintaan maupun penggunaan pinjaman. • <i>Covenant</i> yaitu Perusahaan menjamin untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu untuk melindungi kepentingan kreditur. • Membuat perjanjian yang sah atas pinjaman/penanaman modal dengan mengedepankan prinsip kewajaran (<i>fairness</i>). • Menjajaki peluang bisnis dengan kreditur/investor untuk meningkatkan pertumbuhan Perusahaan yang didasarkan pada peraturan perundangan dan prinsip-prinsip integritas dan akuntabilitas. • Mengedepankan aspek kredibilitas dan bonafiditas serta legalitas yang dapat dipertanggungjawabkan dalam pemilihan kreditur/investor 	<p>The Company cooperates with creditors and investors only for business interests, increasing the added value of the Company by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fulfill obligations to creditors in accordance with the agreement and provide reports on the use of creditors' funds in accordance with applicable regulations. • Provide actual, prospective, transparent, accurate, timely, and accountable information both at the time of the request and use of loans. • Covenant: i.e., the Company guarantees to do or not do something to protect the interests of creditors. • Make a valid agreement on loans or investments by prioritizing the principle of fairness. • Exploring business opportunities with creditors and investors to increase Company growth based on laws and regulations and principles of integrity and accountability. • Prioritizing aspects of credibility and bona fides as well as legality that can be accounted for in the selection of creditors and investors.
Etika Perusahaan dengan Pemerintah Corporate Ethics with Government	<p>Perusahaan dalam menjalin hubungan dengan Pemerintah, mempunyai kebijakan antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjunjung tinggi kepatuhan terhadap hukum, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku yang terkait dengan usaha dan status Perusahaan. • Mengembangkan hubungan baik serta komunikasi efektif dengan setiap jajaran pemerintah dalam batas toleransi sesuai dengan peraturan Perusahaan dan hukum yang berlaku, dan memelihara hubungan tersebut sebagai hubungan yang bersifat <i>arms-length</i> dan harus dihindari terjadinya penyelewengan. 	<p>The Company, in establishing relations with the government, has policies including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uphold compliance with applicable laws, regulations, and laws related to the business and status of the Company. • Develop good relations and effective communication with every level of government within the limits of tolerance in accordance with Company regulations and applicable laws, maintain such relationships as arms-length relationships, and avoid abuse.



Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
Etika Perusahaan dengan Penyedia Barang dan Jasa Corporate Ethics with Goods and Services Providers	<p>Prinsip hubungan Perusahaan dengan penyedia barang dan jasa adalah terwujudnya pengadaan barang dan jasa secara efisien, efektif, transparan, bersaing, serta adil dan wajar sehingga akan diperoleh barang maupun jasa yang memenuhi QCDS (quality, cost, delivery, service) sesuai dengan persyaratan teknis yang diharapkan. Untuk itu, dalam proses pengadaan barang dan jasa, Perusahaan akan menjalankan proses kompetisi secara fair, terbuka dan profesional dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan penyedia barang dan jasa tidak hanya berdasarkan pertimbangan harga, tetapi juga kualitas yang sesuai dengan kebutuhan, waktu yang tepat sesuai kesepakatan, dan kelangsungan hubungan usaha jangka panjang. • Memperhatikan kelaziman berusaha yang saling menguntungkan semua pihak serta pemberlakuan sanksi dan penyelesaian perselisihan berdasarkan surat perjanjian dan sesuai dengan ketentuan Perusahaan yang berlaku. • Melaksanakan proses pengadaan secara transparan, kompetitif dan adil untuk mendapatkan penyedia barang/ jasa yang memenuhi kualifikasi persyaratan pekerjaan dan harga yang dapat dipertanggungjawabkan. • Membangun komunikasi dan membina hubungan baik dengan penyedia barang dan jasa sebagai bagian dari market & competitor intelligent. • Menerapkan teknologi informasi pengadaan barang dan jasa untuk meminimalisasi tindak kecurangan (<i>fraud</i>). 	<p>The principle of the Company's relationship with providers of goods and services is the realization of the procurement of goods and services efficiently, effectively, transparently, competitively, and fairly and reasonably so that goods and services that meet QCDS (quality, cost, delivery, and service) will be obtained in accordance with the expected technical requirements. Therefore, in the process of procuring goods and services, the Company will carry out the competition process in a fair, open, and professional manner by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determine the provider of goods and services not only based on price considerations but also quality that suits needs, the right time according to the agreement, and the continuity of long-term business relationships. • Taking into account the habit of trying to be mutually beneficial to all parties as well as the application of sanctions and dispute resolution based on the letter of agreement and in accordance with applicable Company provisions. • Carry out the procurement process in a transparent, competitive, and fair manner to obtain providers of goods and services that meet the qualifications of the work requirements and prices that can be accounted for. • Build communication and foster good relationships with providers of goods and services as part of market and competitor intelligence. • Applying information technology to the procurement of goods and services to minimize fraud.
Etika Perusahaan dengan Mitra Kerja Corporate Ethics with Partners	<p>Perusahaan senantiasa memandang mitra kerja sebagai partner strategis, oleh karena itu pengelolaan kerja sama tidak terlepas dari prinsip GCG dan dilakukan sesuai dengan praktik bisnis yang berlaku, antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjalin kerja sama yang saling menguntungkan, terpenuhinya hak & kewajiban semua pihak sesuai persyaratan yang telah ditetapkan/disepakati serta menjaga citra atau brand image Perusahaan. • Mengusahakan tercapainya hasil terbaik dan optimal sesuai dengan prosedur yang berlaku. • Membangun komunikasi yang intensif dengan mitra kerja dalam rangka koordinasi dan pencapaian solusi terbaik untuk penyelesaian perselisihan. • Bertindak adil terhadap semua mitra kerja, tanpa memihak pada seseorang, golongan atau pihak tertentu. 	<p>The Company always views business partners as strategic partners; therefore, the management of cooperation is inseparable from GCG principles and is carried out in accordance with applicable business practices, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establish mutually beneficial cooperation, fulfill the rights and obligations of all parties in accordance with predetermined or agreed-upon requirements, and maintain the Company's image or brand image. • Strive to achieve the best and optimal results in accordance with applicable procedures. • Build intensive communication with partners in order to coordinate and achieve the best solution for dispute resolution. • Act fairly towards all partners, without taking sides with any particular person, class, or party.





Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
Etika Perusahaan dengan Kreditur/Investor Company Ethics with Creditors and Investors	<p>Perusahaan melakukan kerja sama dengan kreditur/investor hanya ditujukan untuk kepentingan bisnis dan peningkatan nilai tambah Perusahaan dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memenuhi kewajiban kepada kreditur sesuai perjanjian dan memberikan laporan tentang penggunaan dana kreditur tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. • Memberikan informasi yang aktual, prospektif, transparan, akurat, tepat waktu dan dapat dipertanggungjawabkan baik pada saat permintaan maupun penggunaan pinjaman. • Covenant yaitu Perusahaan menjamin untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu untuk melindungi kepentingan kreditur. • Membuat perjanjian yang sah atas pinjaman/penanaman modal dengan mengedepankan prinsip kewajaran (<i>fairness</i>). • Menjajaki peluang bisnis dengan kreditur/investor untuk meningkatkan pertumbuhan Perusahaan yang didasarkan pada peraturan perundangan dan prinsip-prinsip integritas dan akuntabilitas. • Mengedepankan aspek kredibilitas dan bonafiditas serta legalitas yang dapat dipertanggungjawabkan dalam pemilihan kreditur/investor 	<p>The Company cooperates with creditors and investors only for business interests, increasing the added value of the Company by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fulfill obligations to creditors in accordance with the agreement and provide reports on the use of creditors' funds in accordance with applicable regulations. • Provide actual, prospective, transparent, accurate, timely, and accountable information both at the time of the request and use of loans. • Covenant: i.e., the Company guarantees to do or not do something to protect the interests of creditors. • Make a valid agreement on loans or investments by prioritizing the principle of fairness. • Exploring business opportunities with creditors and investors to increase Company growth based on laws and regulations and principles of integrity and accountability. • Prioritizing aspects of credibility and bona fides, as well as legality, that can be accounted for in the selection of creditors and investors
Etika Perusahaan dengan Pemerintah Corporate Ethics with Government	<p>Perusahaan dalam menjalin hubungan dengan Pemerintah, mempunyai kebijakan antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjunjung tinggi kepatuhan terhadap hukum, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku yang terkait dengan usaha dan status Perusahaan. • Mengembangkan hubungan baik serta komunikasi efektif dengan setiap jajaran pemerintah dalam batas toleransi sesuai dengan peraturan Perusahaan dan hukum yang berlaku, dan memelihara hubungan tersebut sebagai hubungan yang bersifat arms-length dan harus dihindari terjadinya penyelewengan. 	<p>The Company, in establishing relations with the government, has policies including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uphold compliance with applicable laws, regulations, and laws related to the business and status of the Company. • Develop good relations and effective communication with every level of government within the limits of tolerance in accordance with Company regulations and applicable laws, maintain such relationships as arms-length relationships, and avoid abuse.



Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
Etika Perusahaan dengan Masyarakat Corporate Ethics with Society	<p>Perusahaan menyadari peran penting masyarakat terhadap kelangsungan proses bisnis Perusahaan. Oleh karena itu Perusahaan senantiasa mewujudkan sinergi dengan jalan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saling menghormati hak dan kewajiban serta menjalin hubungan baik berdasarkan prinsip hidup saling berdampingan dan saling menguntungkan. • Meminimalkan potensi konflik melalui dialog dengan wakil masyarakat untuk mencapai kesepakatan bersama serta tercipta hubungan yang kondusif. • Senantiasa mampu beradaptasi dengan perkembangan nilai-nilai luhur budaya masyarakat sekitar. • Mengupayakan komitmen jangka panjang terhadap masyarakat sekitar sehingga tatanan sosial dan ekonomi masyarakat akan terlindungi dan apabila mungkin ditingkatkan sepanjang keberadaan operasional Perusahaan di tempat tersebut dan sesudahnya. • Mengembangkan sensitivitas, kepekaan Perusahaan terhadap kondisi masyarakat dalam rangka fungsi PSO Perusahaan. 	<p>The Company realizes the important role of society in the continuity of the Company's business processes. Therefore, the Company always realizes synergies by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutual respect for rights and obligations and establishing good relations based on the principles of mutual coexistence and mutual benefit. • Minimizing potential conflicts through dialogue with community representatives to reach mutual understanding and create conducive relationships. • Always able to adapt to the development of the noble values of the surrounding community. • Strive for a long-term commitment to the surrounding community so that the social and economic fabric of the community will be protected and, if possible, improved throughout the Company's operational existence in the area and thereafter. • Developing the sensitivity of the Company to community conditions in the framework of the Company's PSO function.
Etika Perusahaan dengan Media Massa Corporate Ethics with Mass Media	<p>Perusahaan bermitra dengan media massa untuk membangun citra Perusahaan dengan jalan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan promosi melalui media massa. • Mengundang media massa untuk meliput acara Perusahaan jika diperlukan. • Menindaklanjuti kritik-kritik yang disampaikan melalui media massa dengan tetap memperhatikan aspek risiko. • Membina hubungan baik dan sekaligus menyampaikan informasi perkembangan Perusahaan dengan media massa melalui silaturahmi ke kantor media massa, press release dan dapat menyelenggarakan ajang penghargaan jurnalistik. • Memperhatikan catatan-catatan dan saran media yang sejauh mungkin relevan dengan perlunya langkah penyesuaian oleh Perusahaan. • Memperhatikan kebijakan nasional untuk kebebasan informasi publik sesuai UU No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, sebagaimana diatur dalam peraturan pelaksanaannya dan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi Perusahaan. 	<p>The Company partners with mass media to build its corporate image by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promote through mass media. • Invite the mass media to cover Company events if necessary. • Follow up on criticisms submitted through the mass media while still paying attention to risky aspects. • Fostering good relations and, at the same time, conveying information on the Company's development with the mass media through friendship with mass media offices, press releases, and journalistic awards. • Pay attention to media records and suggestions that are, as far as possible, relevant to the need for adjustment steps by the Company. • Pay attention to the national policy for freedom of public information in accordance with Law No. 14 of 2008 concerning Public Information Openness, as stipulated in its implementing regulations and which are adjusted to the situation and conditions of the Company.
Etika Perusahaan dengan Asosiasi Profesi Corporate Ethics with Professional Associations	<p>Perusahaan menjalin sinergi berkelanjutan dengan asosiasi profesi untuk kepentingan pengembangan usaha dan peluang bisnis, serta penyelesaian masalah yang terjadi dengan tetap memperhatikan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Standar-standar yang ditetapkan asosiasi profesi. • Kesetaraan perlakuan terhadap asosiasi profesi. • Memperhatikan dan mempelajari pengembangan sistem baru baik sistem industri maupun sistem bisnis yang dapat menjadi referensi bagi Perusahaan 	<p>The Company establishes sustainable synergies with professional associations for the benefit of business development and business opportunities, as well as solving problems that occur while still paying attention to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Standards set by professional associations. • Equality of treatment for professional associations. • Pay attention to and study the development of new systems, both industrial systems and business systems, that can be a reference for the Company.





Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
<p>Etika Kerja Sesama Insan PUSRI Work Ethics of PUSRI People</p>	<p>Dalam bersikap dan bertindak insan PUSRI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Patuh pada ketentuan hukum dan perundangan serta peraturan Perusahaan. • Tidak diperkenankan untuk melakukan penerimaan manfaat atas kekuasaan, jabatan, fungsi dan tugas, baik secara langsung ataupun tidak langsung atas janji, pembayaran, tawaran atau penerimaan suap. • Menghindari segala bentuk dan jenis benturan kepentingan. • Mendukung prinsip-prinsip persaingan usaha sejalan dengan undang-undang persaingan usaha serta peraturan pemerintah terkait. • Menghindari tindakan ilegal, serta persaingan yang berlebihan tanpa landasan keekonomian dan penggunaan praktik yang tidak fair atau perilaku menyimpang dalam upaya mencari laba. • Mengupayakan perolehan informasi melalui cara-cara yang sah dan menyimpan serta menggunakannya sesuai dengan prinsip-prinsip etika usaha yang berlaku. <p>Dalam hubungan dengan etika kerja sesama Insan PUSRI, dilandasi dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bekerja secara profesional untuk menghasilkan kinerja yang optimal. • Jujur dan sopan. • Saling menghargai, terbuka menerima kritik dan saran serta menyelesaikan masalah dengan musyawarah mufakat. • Saling membantu, memotivasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. • Mengkomunikasikan setiap ide baru dan saling mentransfer pengetahuan dan kemampuan. • Mengambil inisiatif dan mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan tugas. • Berani mendiskusikan kebijakan yang kurang tepat untuk melakukan koreksi yang konstruktif secara santun. • Menghargai perbedaan gender, suku, agama, ras dan antar golongan. 	<p>In the attitude and actions of PUSRI personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comply with the provisions of laws and regulations as well as Company regulations. • It is not allowed to accept benefits of power, position, functions, and duties, either directly or indirectly, on promises, payments, offers, or acceptance of bribes. • Avoid all forms and types of conflicts of interest. • Support the principles of business competition in line with the competition law and related government regulations. • Avoid illegal acts, excessive competition without an economic foundation, and the use of unfair practices or deviant behavior in profit-making efforts. • Seek the acquisition of information through legal means and store and use it in accordance with applicable business ethics principles. <p>In relation to the work ethic of fellow PUSRI personnel, based on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Work professionally to produce optimal performance. • Honest and polite. • Respect each other, openly accept criticism and suggestions, and solve problems with consensus deliberation. • Help each other, motivate each other, and work together to complete tasks. • Communicate each new idea and transfer knowledge and abilities to each other. • Take initiative and develop competence in carrying out tasks. • Dare to discuss inappropriate policies and make constructive corrections in a polite manner. • Respect differences in gender, ethnicity, religion, race, and between groups.



Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
Menjaga Kerahasiaan Data dan Informasi Perusahaan Maintaining the Confidentiality of Company Data and Information	<p>Insan PUSRI memanfaatkan data dan informasi Perusahaan untuk meningkatkan nilai tambah dan pengambilan keputusan dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catatan yang akurat dan andal harus dipelihara setiap waktu. • Setiap pembayaran uang, pengalihan kepemilikan, penyelesaian pemberian pelayanan dan transaksi lainnya harus tereleksikan secara penuh dan detail pada sistem akuntansi dan catatan bisnis Perusahaan. • Semua pihak harus mengungkapkan semua informasi yang relevan dan bekerja sama sepenuhnya dengan Auditor Internal dan Eksternal dalam proses audit kepatuhan atau penyidikan lainnya. • Kebijakan Perusahaan melarang insan PUSRI untuk mengungkapkan informasi yang masih bersifat rahasia mengenai Perusahaan atau pelanggan ke luar Perusahaan baik selama masa kerja atau sesudahnya. • Perusahaan juga menjaga data khusus milik pelanggan, rekanan dan mitra usaha patungan 	<p>PUSRI personnel leverage corporate data and information to increase added value and decision-making by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accurate and reliable records must be maintained at all times. • Every payment of money, transfer of ownership, completion of service delivery, and other transactions must be fully and in detail recorded in the accounting system and business records of the Company. • All parties must disclose all relevant information and cooperate fully with internal and external auditors in the process of compliance audits or other investigations. • Company policy prohibits PUSRI personnel from disclosing confidential information about the Company or customers outside the Company, either during their employment period or thereafter. • The Company also maintains specific data belonging to customers, counterparties, and joint venture partners.
Menjaga Harta Perusahaan Safeguarding Company property	<p>Perusahaan mengoptimalkan penggunaan harta Perusahaan dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab atas pengelolaan harta Perusahaan dan menghindarkan penggunaannya di luar kepentingan Perusahaan. • Mengamankan harta Perusahaan dari kerusakan dan kehilangan. • Melakukan penghematan pemakaian energi 	<p>The Company optimizes the use of corporate assets by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsible for the management of Company assets and avoiding their use outside the interests of the Company. • Secure Company property from damage and loss. • Save energy consumption
Menjaga Keamanan dan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup Maintaining security and safety, occupational health, and the environment	<p>Keamanan dan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup merupakan salah satu bagian dari tata nilai yang perlu diwujudkan. Untuk mencapai tujuan tersebut Perusahaan bertekad untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membangun landasan kepatuhan sejalan dengan hukum dan peraturan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan pelestarian lingkungan serta komitmen sukarela. • Mengupayakan perbaikan berkelanjutan atas berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja K3 dan pelestarian lingkungan. • Menetapkan dan pengkajian sasaran, penilaian dan pelaporan kinerja K3 dan pelestarian lingkungan dengan menerapkan best practices yang tepat pada situasi setempat. • Memupuk pemahaman yang lebih baik mengenai masalah K3 dan pelestarian lingkungan, terkait dengan aktivitas usaha Perusahaan. • Menempatkan K3 dan pelestarian lingkungan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dan laporan tahunan. • Menyertakan partisipasi karyawan sebagai bagian dari upaya peningkatan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pelestarian lingkungan. 	<p>Security and safety, occupational health, and the environment are two parts of the value system that need to be realized. To achieve these objectives, the Company is determined to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Build a foundation for compliance in line with Occupational Safety and Health (K3) laws and regulations, environmental conservation, and voluntary commitments. • Strive for continuous improvement in various aspects related to K3 performance and environmental conservation. • Setting and reviewing targets, assessing and reporting K3 performance, and environmental conservation by applying appropriate best practices to the local situation. • Fostering a better understanding of K3 issues and environmental conservation related to the Company's business activities. • Placing K3 and environmental conservation as integral parts of the Company's work plan and budget (RKAP) and annual report. • Include employee participation as part of efforts to improve the implementation of occupational safety and health and environmental conservation.



Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
Mencatat Data Pelaporan Recording reporting data	<p>Perusahaan mengelola data secara rapi, tertib, teliti, akurat dan tepat waktu dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mencatat data dan menyusun laporan berdasarkan sumber yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan. • Menyajikan laporan secara singkat, jelas, tepat, komunikatif untuk dipergunakan dalam pengambilan keputusan dan sebagai umpan balik guna perbaikan kinerja. • Mengedepankan integritas penyajian laporan dengan tidak menyembunyikan data dan laporan yang seharusnya disampaikan. • Membiasakan untuk melakukan pencatatan kegiatan dalam rangka pengembangan dan penerapan penilaian kinerja perseorangan di lingkungan Perusahaan. 	<p>The Company manages data neatly, orderly, thoroughly, accurately, and timely by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Record data and compile reports based on correct and accountable sources. • Present reports briefly, clearly, precisely, and communicatively to be used in decision-making and as feedback for performance improvement. • Prioritizing the integrity of report presentation by not hiding data and reports that should be submitted. • Familiarize yourself with recording activities in the context of developing and implementing individual performance appraisals within the Company.
Menghindari Benturan Kepentingan (Conflict of Interest) dan Penyalahgunaan Jabatan Avoiding Conflict of Interest and Abuse of Position	<p>Insan PUSRI menghindari kondisi, situasi ataupun kesan adanya benturan kepentingan dan penyalahgunaan jabatan dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selalu mematuhi peraturan, sistem dan prosedur yang ditetapkan Perusahaan. • Tidak memanfaatkan jabatan untuk kepentingan pribadi atau untuk kepentingan orang atau pihak lain yang terkait. • Tidak melakukan aktivitas di luar dinas yang dapat berpengaruh secara negatif terhadap independensi dan objektivitas pertimbangan dalam pengambilan keputusan, aktivitas dimaksud tentunya merupakan aktivitas yang dapat bertentangan dengan kinerja jabatan atau yang dapat merugikan Perusahaan. • Tidak ada kepemilikan saham secara langsung maupun tidak langsung oleh insan PUSRI beserta keluarganya, baik bersama-sama ataupun sendiri-sendiri, dalam Perusahaan lain yang mengadakan transaksi dengan Perusahaan. • Insan PUSRI tidak terlibat dalam jual beli aset Perusahaan (insider trading). • Tidak memanfaatkan aset Perusahaan untuk kepentingan pribadi atau orang lain. • Tidak memanfaatkan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi atau orang lain. • Tidak melakukan pekerjaan di luar Perusahaan atau terlibat dalam pengelolaan Perusahaan pesaing. • Senantiasa menjaga integritas dan akuntabilitas dalam setiap langkah kerja 	<p>PUSRI personnel avoid conditions, situations, or the impression of a conflict of interest or abuse of position by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Always comply with the regulations, systems, and procedures established by the Company. • Not exploit position for personal gain or for the benefit of related individuals or parties. • Not carrying out activities outside the service that can negatively affect the independence and objectivity of consideration in decision-making is certainly an activity that can conflict with the performance of the position or that can harm the Company. • There is no direct or indirect shareholding by PUSRI personnel and their families, either jointly or individually, in other companies with which the Company transacts. • PUSRI personnel are not involved in insider trading. • Not utilizing Company assets for personal or other people's interests. • Not utilize confidential information for personal or other people's interests. • Not carry out work outside the Company or engage in the management of competing companies. • Always maintain integrity and accountability in every step of work.
Menerima Hadiah/ Cinderamata/ Gratifikasi dan Entertainment Receive gifts, souvenirs, gratuities, and entertainment.	<p>Insan PUSRI tidak menerima hadiah/cinderamata/gratifikasi dalam bentuk apapun yang berhubungan dengan jabatan dan pekerjaannya, kecuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hadiah karena adanya hubungan baik antara Perusahaan dengan pihak lain, tanpa keterikatan perjanjian hingga tidak berdampak merugikan Perusahaan atau sebaliknya tidak merugikan pihak lain. • Menerima <i>entertainment</i> dalam bentuk jamuan makan yang wajar. • Menerima benda-benda promosi yang mencantumkan logo/nama Perusahaan pemberi. 	<p>PUSRI personnel do not receive gifts, souvenirs, or gratifikasi in any form related to their position or work, except:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prizes due to good relations between the Company and other parties, without agreement attachments so that they do not have a detrimental impact on the Company or vice versa, do not harm other parties. • Receive entertainment in the form of reasonable banquets. • Receive promotional items bearing the logo or name of the giving Company.

Standar Etika Usaha Business Ethics Standards	Keterangan	Information
Memberi Hadiah/ Cinderamata dan Entertainment <i>Giving gifts, souvenirs, and entertainment</i>	<p>Insan PUSRI dapat memberikan hadiah/cinderamata dan <i>entertainment</i> kepada pihak lain dengan syarat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menunjang kepentingan Perusahaan. • Tidak dimaksudkan untuk menyuap. • Telah dianggarkan oleh Perusahaan. • Apabila hadiah/cinderamata berupa benda maka bernilai wajar dan tidak melanggar ketentuan yang tertulis dan harus mencantumkan logo/nama Perusahaan. • Hadiah tidak dengan maksud mempengaruhi keputusan pihak lain agar menguntungkan kepentingan insan PUSRI. 	<p>PUSRI personnel may provide gifts, souvenirs, and entertainment to other parties, provided that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Support the interests of the Company. • Not intended for bribery. • It has been budgeted by the Company. • If the gift or souvenir is in the form of an object, it is of fair value, does not violate the written provisions, and must include the Company's logo or name. • Prizes are not intended to influence the decisions of others to benefit the interests of PUSRI personnel.
Penyalahgunaan Narkotika dan Obat Terlarang (Narkoba) dan Minuman Keras (Miras) <i>Abuse of Narcotics and Illegal Drugs (Drugs) and Liquor (Miras)</i>	Insan PUSRI bebas dari segala bentuk penyalahgunaan narkoba dan miras	PUSRI personnel are free from all forms of drug abuse and alcohol.
Aktivitas Politik <i>Political Activity</i>	<p>Insan PUSRI bersikap netral terhadap semua partai politik dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak menggunakan fasilitas Perusahaan untuk kepentingan golongan/partai politik tertentu. • Tidak merangkap jabatan sebagai pengurus partai politik dan/atau anggota legislatif. • Tidak membawa, memperlihatkan, memasang, serta mengedarkan simbol, gambar dan ornamen partai politik di lingkungan Perusahaan. 	<p>PUSRI personnel are neutral towards all political parties by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Not using the Company's facilities for the benefit of certain political groups or parties. • Does not hold concurrent positions as administrators of political parties and/or members of the legislature. • Not carrying, displaying, installing, and circulating symbols, images, and ornaments of political parties within the Company.

Selain itu, dilakukan penandatanganan Surat Pernyataan Kepatuhan terhadap kode etik setiap tahun oleh Direksi, Dewan Komisaris, dan seluruh karyawan sebagai bentuk pemberlakuan dan komitmen pelaksanaan kode etik.

In addition, a Statement of Compliance with the code of ethics is signed every year by the Board of Directors, Board of Commissioners and all employees as a form of enforcement and commitment to implementing the code of ethics.

Untuk mewujudkan perilaku yang berlandaskan kode etik tersebut, terdapat sejumlah inisiatif strategis yang dilakukan Perusahaan, antara lain melalui:

To realize behavior based on this code of ethics, there are a number of strategic initiatives carried out by the Company, including through:

- Komitmen Dewan Komisaris dan Direksi serta pekerja untuk menerapkan tata kelola Perusahaan yang baik dalam setiap langkah Perusahaan, yang tertuang dalam Pakta Integritas yang diperbarui setiap awal tahun.

- Commitment of the Board of Commissioners and Directors as well as employees to implement good corporate governance in every step of the Company, as stated in the Integrity Pact which is updated at the beginning of each year.



- Keteladanan Pimpinan dengan memberi contoh sikap dan perilaku yang tidak bertentangan dengan kebijakan dan peraturan Perusahaan mengenai Tata Kelola Perusahaan yang Baik.
- Penandatanganan Pakta Integritas seluruh pekerja Perusahaan yang diperbarui setiap tahun.

Penegakan dan Sanksi Pelanggaran Kode Etik

Perusahaan mengatur konsekuensi dari pelanggaran terhadap Pedoman Etika & Perilaku akan diberikan sanksi sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/339/2015 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Bagi Pekerja yang Melakukan Pelanggaran Tata Tertib dan Disiplin, jenis sanksi dibagi ke dalam 3 (tiga) tingkatan yaitu:

1. Sanksi Ringan, penetapan sanksi berupa:
 - 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 juga mempengaruhi konduite pekerja yang bersangkutan.
2. Sanksi Sedang, penetapan sanksi berupa:
 - 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
 - d. Sanksi Berat, penetapan sanksi: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Sanksi atas pelanggaran kode etik yang terjadi pada tahun 2023 dan perbandingannya dengan tahun 2022 adalah sebagai berikut:

- Exemplary leadership by providing examples of attitudes and behavior that do not conflict with Company policies and regulations regarding Good Corporate Governance.
- Signing of the Integrity Pact for all Company employees which is renewed every year.

Enforcement and Sanctions for Violations of the Code of Ethics

The company stipulates that the consequences of violating the Code of Ethics & Behavior will be sanctions up to termination of employment. Based on Directors' Decree No. SK/DIR/339/2015 concerning Procedures for Imposing Sanctions for Workers Who Violate Rules and Discipline, the types of sanctions are divided into 3 (three) levels, namely:

1. Light Sanctions, determining sanctions in the form of:
 - a. Verbal warnings are internal to the work unit and serve as a record for superiors to assess the conduct of the worker concerned.
 - b. A written warning applies to all work units in the Company, and also affects the behavior of the worker concerned.
2. Medium Sanctions, determining sanctions in the form of:
 - a. Written warning letter (*Warning Slip*) A, valid for 2 months
 - b. Written warning letter (*Warning Slip*) B, valid for 4 months
 - c. Written warning letter (*Warning Slip*) C, valid for 6 months
 - d. Severe Sanctions, determining sanctions: Termination of Employment

Sanctions for violations of the code of ethics that occur in 2023 and the comparison with 2022 are as follows:

Jenis Sanksi	2023	2022	Types of Sanctions
Sanksi Ringan	-	-	Light Sanctions
Teguran Lisan	-	-	Verbal Reprimands
Teguran Tertulis	-	-	Written Reprimands
Sanksi Sedang	-	-	Moderate Sanctions
Surat peringatan tertulis (<i>Warning Slip</i>) A	-	-	Written warning slip
Surat peringatan tertulis (<i>Warning Slip</i>) B	-	-	Written warning slip B
Surat peringatan tertulis (<i>Warning Slip</i>) C	-	-	Written warning slip
Sanksi Berat (PHK)	-	-	Severe Sanctions (Layoffs)
Jumlah	-	-	Total

Perubahan Kode Etik Perusahaan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kehidupan sosial, adat istiadat, norma, maupun perubahan dan perkembangan bisnis Perusahaan.

Changes to the Company's Code of Ethics are adjusted to applicable laws and regulations, social life, customs, norms, as well as changes and developments in the Company's business.

Komitmen dan dukungan seluruh Pekerja, Pelanggan dan Mitra Kerja merupakan kunci keberhasilan implementasi Kode Etik dalam aktivitas operasional Perusahaan sehari-hari. Oleh karenanya, Perusahaan menerima berbagai masukan, kritik dan saran dari pemangku kepentingan terkait.

The commitment and support of all Employees, Customers and Work Partners is the key to the successful implementation of the Code of Ethics in the Company's daily operational activities. Therefore, the Company receives various input, criticism and suggestions from relevant stakeholders.

TATA KELOLA DAN MANAJEMEN RISIKO [GRI 2-25]

Pada awal tahun 2023, teridentifikasi sebanyak 8 Risiko Utama/*Risk That Matters* (RTM) yang merupakan RTM Konsolidasi dengan rincian 5 *High Risk* dan 3 *Medium Risk*.

GOVERNANCE AND RISK MANAGEMENT [GRI 3-3] [OJK E.3]

At the beginning of 2023, 8 Main Risks/Risks That Matters (RTM) were identified which are Consolidated RTM with details of 5 High Risks and 3 Medium Risks.

No	Risiko Risk	Pengendalian/Mitigasi	Control/Mitigation
RTM-01	<i>Downtime</i> pabrik melebihi rencana/ target RKAP Factory downtime exceeds the RKAP plan/target	<ol style="list-style-type: none"> Revisi permintaan nominasi sesuai pengurangan nominasi gas dari Produsen akibat adanya <i>maintenance</i>, pengaturan rate operasi pabrik Amonia dan <i>shutdown</i> pabrik Urea (jika diperlukan). Melakukan pemeliharaan, modifikasi, dan penggantian peralatan sesuai kondisi peralatan yang dianggarkan dalam RKAP 2023. 	<ol style="list-style-type: none"> Revision of the nomination request according to the reduction in gas nominations from producers due to maintenance, setting the operating rate of the Ammonia plant and shutdown of the Urea plant (if necessary). Carry out maintenance, modification and replacement of equipment according to the condition of the equipment budgeted in the 2023 RKAP.

No	Risiko Risk	Pengendalian/Mitigasi	Control/Mitigation
RTM-02	<p>Progres <i>basic engineering</i> dan <i>detail engineering</i> proyek Pabrik P-III B terlambat dari target</p> <p>The progress of basic engineering and detailed engineering of the P-III B Factory project is behind target</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun jadwal dengan kontraktor dengan memperhatikan <i>critical path</i>. 2. Rapat koordinasi dan <i>monitoring</i> rutin dengan kontraktor dalam setiap proses proyek. 3. Meminimasi adanya <i>change order</i>. 4. Memastikan pembayaran tepat waktu sesuai pengajuan kontraktor. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arrange a schedule with the contractor taking into account the critical path. 2. Regular coordination and monitoring meetings with contractors in each project process. 3. Minimize change orders. 4. Ensure timely payment according to contractor submissions.
RTM-03	<p>Terjadinya <i>fatality</i> khususnya pada proyek pembangunan P-III B serta pekerjaan rutin lain di lapangan yang memiliki <i>Unsafe Condition & Unsafe Action</i> sangat tinggi</p> <p>The occurrence of fatalities, especially in the P-III B construction project and other routine work in the field which has very high Unsafe Conditions & Unsafe Actions</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan sistem K3 dan melengkapi sarana-prasarananya. 2. Penerapan CSMS yang meliputi Tahapan Prakuifikasi Kontraktor, Seleksi Kontraktor, Aktivitas Awal Pekerjaan, Monitoring Pelaksanaan Pekerjaan dan Evaluasi Akhir Pekerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementing the K3 system and completing the facilities and infrastructure. 2. Application of CSMS which includes Contractor Prequalification Stages, Contractor Selection, Initial Work Activities, Monitoring Work Implementation and Final Evaluation of Work.
RTM-04	<p>Keterbatasan Pasokan Bahan Baku NPK</p> <p>Limited Supply of NPK Raw Materials</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyiapkan pasokan bahan baku NPK dari area Sumbagsel. 2. Menyiapkan gudang <i>buffer</i> untuk bahan baku NPK impor di luar Palembang dengan lokasi dekat laut dengan tujuan penerimaan bahan baku dalam jumlah besar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparing supplies of NPK raw materials from the South Sumatra area. 2. Preparing a buffer warehouse for imported NPK raw materials outside Palembang in a location near the sea with the aim of receiving large quantities of raw materials.
RTM-05	<p>Produk komersil PSP kalah bersaing dengan kompetitor</p> <p>PSP commercial products are unable to compete with competitors</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan program CRP. 2. Digitalisasi penjualan pupuk ritel komesil dalam negeri dengan penggunaan aplikasi <i>retail management system</i>. 3. Melakukan pendampingan kawalan teknologi (<i>on farm & off farm</i>) dan melakukan promosi. 4. Melakukan pembinaan rantai pasok ritel. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implement the CRP program. 2. Digitalization of domestic commercial retail fertilizer sales by using the retail management system application. 3. Provide technology control assistance (on farm & off farm) and carry out promotions. 4. Carry out retail supply chain development.
RTM-06	<p>Meningkatnya rugi selisih kurs</p> <p>Increased exchange rate losses</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan <i>natural hedging</i> apabila memungkinkan, dengan melakukan pembelian USD secara bertahap menyesuaikan dengan kondisi pergerakan kurs dan hasil kajian 2. Melakukan <i>forward hedging</i> untuk kepastian cashout Perusahaan dan memitigasi risiko kenaikan nilai tukar IDR terhadap USD 3. Rutin monitoring pergerakan kurs dan isu-isu perekonomian global yang dapat mempengaruhi fluktuasi kurs 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carry out natural hedging whenever possible, by purchasing USD in stages according to exchange rate movements and study results 2. Carry out forward hedging to ensure the Company's cashout and mitigate the risk of an increase in the IDR exchange rate against USD 3. Routinely monitor exchange rate movements and global economic issues that can influence exchange rate fluctuations

No	Risiko Risk	Pengendalian/Mitigasi	Control/Mitigation
RTM-07	Meningkatnya jumlah piutang lebih dari 1 tahun Increase in receivables for more than 1 year	<ol style="list-style-type: none"> Berkoordinasi dengan customer terkait kepastian jadwal pembayaran piutang termasuk skema pembayaran bertahap maupun mekanisme kompensasi yang diusulkan Berkoordinasi dengan PTPI terkait penyelesaian piutang dalam lingkup PI Group Berkoordinasi dengan Konsultan Hukum terkait upaya penanganan baik litigasi maupun non litigasi 	<ol style="list-style-type: none"> Coordinate with customers regarding certainty of receivables payment schedules including gradual payment schemes and proposed compensation mechanisms Coordinate with PTPI regarding settlement of receivables within the scope of the PI Group Coordinate with Legal Consultants regarding efforts to handle both litigation and non-litigation
RTM-08	Cashflow Perusahaan terganggu Company cashflow is disrupted	<ol style="list-style-type: none"> Mengoptimalkan pendapatan lainnya (monetisasi aset, JPP, dll) Pengajian piutang subsidi dan nonsubsidi Permohonan penyesuaian penarikan dividen Pengkajian refinancing obligasi Memaksimalkan penjualan ekspor dan tambahan kuota penjualan ammonia dan urea ekspor 	<ol style="list-style-type: none"> Optimize other income (asset monetization, JPP, etc.) Collection of subsidized and non-subsidized receivables Request for adjustment of dividend withdrawal Bond refinancing review Maximizing export sales and additional sales quotas for ammonia and urea exports

Kemudian, profil dan peta risiko Semester II Tahun 2023 sebelum tindak lanjut pengendalian adalah sebagai berikut:

Then, the profile and risk map for Semester II 2023 before follow-up control are as follows:

No	Fungsi/Bidang Function/Field	Jumlah & Tingkat Risiko Risk Total and Level				Tingkat Risiko Rata-Rata Average Risk Level			
		Low	Med	High	Total	L	C	S	TR
1	Operasional Operational	41	339	33	413	2,87	3,06	8,93	M
2	Kuangan Finance	0	8	0	8	3,50	2,75	9,50	M
3	Strategis Strategic	0	13	4	17	3,18	3,53	11,41	M
4	Hukum & Kepatuhan Legal & Compliance	0	7	0	7	3,00	3,29	9,71	M
Total Jumlah & Tingkat Risiko Rata-Rata Total and Average Risk Level		41	367	37	445	2,90	3,07	9,05	M

Adapun profil dan peta risiko sesudah tindak lanjut pengendalian risiko Semester II tahun 2023 sebagai berikut:

The risk profile and map after risk control follow-up in Semester II 2023 are as follows:

No	Fungsi/Bidang Function/Field	Jumlah & Tingkat Risiko Risk Total and Level				Tingkat Risiko Rata-Rata Average Risk Level			
		Low	Med	High	Total	L	C	S	TR
1	Operasional Operational	183	212	20	415	2,15	2,90	6,49	M

No	Fungsi/Bidang Function/Field	Jumlah & Tingkat Risiko Risk Total and Level				Tingkat Risiko Rata-Rata Average Risk Level			
		Low	Med	High	Total	L	C	S	TR
2	Keuangan Finance	4	4	0	8	2,25	2,50	5,25	M
3	Strategis Strategic	13	4	0	17	1,41	2,65	3,53	M
4	Hukum & Kepatuhan Legal & Compliance	4	3	0	7	1,86	3,00	5,43	M
Total Jumlah & Tingkat Risiko Rata-Rata Total and Average Risk Level		204	223	20	447	2,12	2,88	6,34	M

Total risiko Perusahaan yang harus dikelola sepanjang periode Semester-II tahun 2023 adalah sebanyak 447 risiko dengan rincian sebanyak 20 High Risk, 223 Medium Risk, dan 204 Low Risk.

The total company risks that must be managed throughout the Semester-II 2023 period are 447 risks with details of 20 High Risk, 223 Medium Risk and 204 Low Risk.

Peta Risiko Semester II Sebelum Tindak Lanjut Pengendalian Risk Map for the Second Semester Before Follow-up Control

Kemungkinan Likelihood	Sangat Tinggi Almost Certain	5	1	3	2		
	Sedang Likely	4	1	12	53	26	2
	Rendah Possible	3		39	108	86	3
	Rendah Unlikely	2		27	26	11	3
	Sangat Rendah Almost Never	1		24	17		1
			1	2	3	4	5
			Sangat Rendah Minor	Rendah Moderate	Sedang Severe	Tinggi Major	Sangat Tinggi Cata Strophe
		Dampak Consequence					

Setelah ditindaklanjuti, tingkat risiko pada akhir periode Semester II tahun 2023 berubah menjadi sebesar 6,34 (Medium) dengan penurunan tingkat risiko Perusahaan sebesar 37,85% dari awal tahun dengan rincian rata-rata Likelihood sebesar 2,12 dan rata-rata Consequences sebesar 2,88.

After follow-up, the risk level at the end of Semester II 2023 changed to 6.34 (Medium) with a decrease in the Company's risk level of 37.85% from the beginning of the year with details of an average Likelihood of 2.12 and an average Consequences of 2.88.

Peta Risiko Semester II setelah Tindak Lanjut Pengendalian
Risk Map for the Second Semester after Follow-up Control

Kwungkinan Likelihood	Sangat Tinggi Almost Certain	5	1	2			
	Sedang Likely	4		8	27	13	3
	Rendah Possible	3	1	28	62	52	1
	Rendah Unlikely	2	2	21	16	5	2
	Sangat Rendah Almost Never	1		71	130	1	1
			1	2	3	4	5
			Sangat Rendah Minor	Rendah Moderate	Sedang Severe	Tinggi Major	Sangat Tinggi Cata Stroke
			Dampak Consequence				

Untuk memahami kualitas manajemen risiko, PUSRI harus secara bertahap mematangkan manajemen risikonya. Pada tahun 2023, Penilaian Maturitas Penerapan Manajemen Risiko (PMPMR) dilakukan oleh konsultan dan penasihat eksternal dengan nilai mencapai 3,19.

Berdasarkan pencapaian tersebut, nilai maturitas manajemen risiko Perusahaan tahun 2023 masuk dalam kategori "*Mature Defined*" dengan skala 4 atau 3,99 (*Managed*) pada indeks skala 5. Berdasarkan hasil capaian tersebut, maka nilai tersebut masuk ke dalam kategori "*Advanced- Managed*".

Pada tahun 2023 telah dilakukan beberapa kegiatan penunjang dalam rangka evaluasi Manajemen Risiko serta meningkatkan mutu dan kompetensi personel Manajemen Risiko melalui kegiatan sebagai berikut:

To understand the quality of risk management, PUSRI must gradually mature its risk management. In 2023, the Risk Management Implementation Maturity Assessment was carried out by external consultants and advisors with a score of 3.19.

Based on these achievements, the Company's risk management maturity value in 2023 is included in the "*Mature Defined*" category on a scale of 4 or 3.99 (*Managed*) on a scale index of 5. Based on the results of these achievements, this value is included in the "*Advanced-Managed*" category.

In 2023, several supporting activities have been carried out in the context of evaluating Risk Management and improving the quality and competency of Risk Management personnel through the following activities:

No	Tanggal Pelaksanaan Implementation Date	Tanggal Pelaksanaan Event Date	Tempat Pelaksanaan Place of Implementation	Peserta Participant	Jumlah Peserta Total Participant	Pemateri Presenters
1	Sosialisasi Pemahaman MR Lingkup PI group Socialization of Understanding MR Scope of PI group	4 Januari	Zoom Meeting	Risk Owner dan Risk Officer	32 orang	M Randy A.
2	Sosialisasi GCG dan Manajemen Risiko ke PT PAL & Perusahaan Penyetaraan Socialization of GCG and Risk Management to PT PAL & the Equalization Company	27 Januari 2023	Kantor Perwakilan Jakarta	PT PAL, PT PIU, PILOG, PI Pangan,	14 Orang	Tim Manrisk PSP
3	Sharing Session Penerapan GCG dan Pengelolaan Risiko Sharing Session on GCG Implementation and Risk Management	24 Februari 2023	Zoom Meeting	Bursa Efek Indonesia (BEI)	13 Orang	Tim Manrisk PSP
4	Pelatihan In-house ERM Fundamental ISO 31000 ISO 31000 Fundamental ERM In-house Training	7 - 8 Maret 2023	Diklat PT PSP	Risk officer dan karyawan lainnya	20 Orang	Tim Manrisk PSP
5	Pelatihan Awareness Of ISO 22301 2019 Awareness Of ISO 22301 2019 Training	22-23 Mei 2023	Diklat PT PSP	Tim BCMS PSP	28 Orang	TUV Nord
6	Pelatihan In-house ERM Fundamental ISO 31000 ISO 31000 Fundamental ERM In-house Training	5 - 6 September 2023	Diklat PT PSP	Risk officer dan karyawan lainnya	22 Orang	Tim Manrisk PSP
7	Pelatihan Internal Auditor BCMS BCMS Internal Auditor Training	8-9 September 2023	Diklat PT PSP	Tim BCMS PSP	17 orang	TUV Nord
8	Sosialisasi Kualifikasi Organ Pengelola Risiko Socialization of Risk Management Organ Qualifications	14 November 2023	Zoom Meeting	Risk Owner & Officer	+ - 30 orang	Tim MR Tim Diklat
9	Sosialisasi MR & GCG ke Anper PUSRI MR & GCG socialization to PUSRI Anper	5 Desember 2023	Karawang	Karyawan PT PAL	10 orang	Tim TKMR

KEPATUHAN DAN PERKARA HUKUM YANG DIHADAPI [GRI 2-27]

Berikut adalah permasalahan hukum yang dihadapi Perusahaan di tahun 2023:

COMPLIANCE AND LEGAL CASES FACED [GRI 2-27]

The following are the legal problems the Company will face in 2023:

Permasalahan Hukum	2023		2022		Legal Issues
	Perdata Civil	Pidana Punishment	Perdata Civil	Pidana Punishment	
PUSRI					PUSRI
Selesai dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Completed and has permanent legal force.
Dalam proses penyelesaian	1	Nihil	Nihil	Nihil	In the process of completion
Jumlah	1	Nihil	Nihil	Nihil	Sub total
Dewan Komisaris dan Direksi					The Board of Commissioners and Board of Directors
Selesai dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Completed and has permanent legal force
Dalam proses penyelesaian	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	In the process of completion
Jumlah	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Sub total
Entitas Anak					Subsidiaries
Selesai dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Completed and has permanent legal force
Dalam proses penyelesaian	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	In the process of completion
Jumlah	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Sub total
Jumlah Keseluruhan	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Total

Permasalahan hukum yang dihadapi PUSRI selama tahun 2023 terkait gugatan perlawanan perdata di Pengadilan Negeri Banjar. Pada saat penyusunan *Sustainability Report* tahun 2023 perkara perdata dimaksud sudah selesai.

Uraian perbandingan jumlah sanksi atas pelanggaran kode etik yang terjadi selama dua tahun terakhir adalah sebagai berikut:

The legal problems faced by PUSRI during 2023 are related to the civil lawsuit at the Banjar District Court. At the time the 2023 Sustainability Report was prepared, the civil case in question had been completed.

A comparative description of the number of sanctions for violations of the code of ethics that occurred during the last three years is as follows:

Tabel Pelanggaran Kode Etik dan Sanksi yang Diberikan

Table of Violations of the Code of Ethics and Sanctions Given

Jenis Sanksi	2023	2022	Types of Sanctions
Sanksi Ringan	-	-	Light Sanctions
Teguran Lisan	-	-	Verbal Reprimands
Teguran Tertulis	-	-	Written Reprimands
Sanksi Sedang	-	-	Moderate Sanctions
Surat peringatan tertulis (<i>Warning Slip</i>) A	-	-	Written warning slip A
Surat peringatan tertulis (<i>Warning Slip</i>) B	-	-	Written warning slip B
Surat peringatan tertulis (<i>Warning Slip</i>) C	-	-	Written warning slip C
Sanksi Berat (PHK)	-	-	Severe Sanctions (Layoffs)
Jumlah	-	-	Total

ANTIKORUPSI [GRI 205-1]

Pada tahun 2023, staf dan manajemen PUSRI mengikuti pelatihan kebijakan dan prosedur antikorupsi bekerja sama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai langkah tambahan untuk menjunjung tinggi komitmen organisasi dalam pemberantasan korupsi. Pelatihan antikorupsi dilakukan secara *online* dan *offline*. Berdasarkan pelatihan antikorupsi selama tahun 2023, Dewan Komisaris dan Direksi telah mengikuti pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti-korupsi.

Sepanjang tahun 2023, tidak terdapat kasus korupsi yang terkonfirmasi karena kerja keras dan dedikasi seluruh Insan PUSRI dalam menjaga sikap dan komitmen antikorupsi. Oleh karena itu, kasus korupsi, PUSRI tidak mengambil tindakan apa pun terhadap pegawai maupun manajemen perusahaan. Selain itu, tidak ada kontrak atau proyek pelanggan atau mitra yang dibatalkan atau tidak diperpanjang karena pelanggaran terkait kasus korupsi. [GRI 3-3, 205-3]

Perusahaan ini terus berupaya melawan korupsi, khususnya dengan fokus pada pengendalian kepuasan. Kegiatan yang bertujuan untuk menyesuaikan pemangku kepentingan GCG dengan pihak eksternal biasanya dilakukan bersamaan

ANTI CORRUPTION [GRI 205-1]

In 2023, PUSRI staff and management will take part in training on anti-corruption policies and procedures in collaboration with the Corruption Eradication Commission (KPK) as an additional step to uphold the organization's commitment to eradicating corruption. Anti-corruption training is carried out online and offline. Based on anti-corruption training during 2023, the Board of Commissioners and Directors have attended training on anti-corruption policies and procedures.

Throughout 2023, there will be no confirmed cases of corruption due to the hard work and dedication of all Company Personnel in maintaining anti-corruption attitudes and commitments. Therefore, in cases of corruption, PUSRI did not take any action against employees or company management. In addition, no customer or partner contracts or projects have been canceled or not renewed due to violations related to corruption cases. [GRI 3-3, 205-3]

The company continues to fight corruption, particularly with a focus on controlling complacency. Activities aimed at aligning GCG stakeholders with external parties are usually carried out in conjunction with distributor meetings, client meetings, fostered

dengan pertemuan distributor, pertemuan klien, acara mitra binaan, dan lain sebagainya. PUSRI akan menyelenggarakan acara sosialisasi berikut pada tahun 2023: ^[GRI 205-2]

partner events, and so on. PUSRI will host the following outreach events in 2023: ^[GRI 205-2]

Tanggal Date	Acara Event	Media Media
2023	Sosialisasi melalui IAM PUSRI Socialization through IAM PUSRI	Aplikasi IAM PUSRI
Januari-Februari 2023 January-February 2023	Asistensi LHKPN 2023 LHKPN 2023 Asistency	Workshop
13 April 2023, 16 Juni 2023, 9 November 2023, 24 Desember 2023 April 13, 2023; June 16, 2023; and December 24, 2023	Sosialisasi Anti Gratifikasi melalui sosial media Instagram PUSRI Anti-Gratification Socialization through PUSRI's Instagram social media	Instagram
20 April 2023 April 20, 2023	Sosialisasi komitmen penerapan GCG dan antigratifikasi melalui media massa Socialization of commitment to GCG implementation and anti-gratification through mass media	Sriwijaya Post
4 Agustus 2023 August 4, 2023	Good Corporate Governance	Workshop
5 Desember 2023 December 5, 2023	Sosialisasi Good Corporate Governance kepada Anak Perusahaan PUSRI yaitu PT Pusri Agro Lestari Socialization of Good Corporate Governance for PUSRI's subsidiary, PT Pusri Agro Lestari	Workshop

Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)

Pada tahun 2023, semua pejabat PUSRI yang Wajib Laporan telah mengisi dan menyampaikan LHKPN sebagaimana disampaikan pada tabel berikut:

State Officials' Wealth Report (LHKPN)

In 2023, all PUSRI officials who are required to report have filled out and submitted the LHKPN as presented in the following table:

No	Pejabat	Jumlah Wajib Laporan Number of Mandatory Reports	Sudah Laporan Already Reported		Officials
			Jumlah Sum	%	
1	Dewan Komisaris	6	6	100	Board of Commissioners
2	Direksi	3	3	100	Board of Directors
3	Pejabat Eselon I	19	19	100	Echelon I Officials
4	Pejabat Eselon II	90	90	100	Echelon II officials
5	Pejabat Eselon III	363	363	100	Echelon III Officials
	Total	481	481	100	Total

PENGENDALIAN GRATIFIKASI

Seluruh pegawai PUSRI dilarang menerima, meminta, atau memberikan hadiah berupa uang tunai, paket, fasilitas, atau gratifikasi lainnya baik langsung maupun tidak langsung dari pemangku kepentingan PUSRI karena jabatannya dan melanggar tugasnya dan kewajibannya, serta dari keluarga dekatnya (pasangan dan anak). Sepanjang tahun 2023, Perusahaan tidak menerima laporan mengenai gratifikasi.

Sesuai dengan Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tanggal 12 November 2021 No. SK/DIR/525/2021, Perseroan mendirikan Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) PT Pupuk Sriwidjaja Palembang untuk mendukung kebijakan gratifikasi. Berdasarkan dokumen ini, struktur organisasi UPG PUSRI adalah sebagai berikut:

Ketua : SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola
Sekretaris : VP Tata Kelola dan Manajemen Risiko
Anggota : SVP SPI
Kepala Hukum Perusahaan
AVP Tata Kelola Perusahaan

SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING SYSTEM/WBS)

PUSRI telah membangun dan mengimplementasikan Sistem Pengaduan Pelanggaran/WBS melalui aturan internal yang tertuang dalam Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/79/2018 tanggal 15 Februari 2018 tentang Prosedur Operasional Baku (POB) Pengelolaan Pengaduan Karyawan & Stakeholder (*Whistleblowing System*) PUSRI. Penerapan sistem tersebut ditujukan untuk 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. ^[GRI 2-16]

GRATIFICATION CONTROL

All PUSRI employees are prohibited from accepting, requesting or giving gifts in the form of cash, packages, facilities or other gratification either directly or indirectly from PUSRI stakeholders because of their position and in violation of their duties and obligations, as well as from their immediate family (spouse and children). Throughout 2023, the Company did not receive reports regarding gratification.

In accordance with the Decree of the Board of Directors of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dated November 12 2021 No. SK/DIR/525/2021, the Company established the PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Gratification Control Unit (UPG) to support the gratification policy. Based on this document, the organizational structure of UPG PUSRI is as follows:

Chairman : SVP Corporate Secretariat & Governance
Secretary : VP Governance and Risk Management
Member : SVP SPI
Head of Corporate Law
AVP Corporate Governance

VIOLATION REPORTING SYSTEM (WHISTLEBLOWING SYSTEM/WBS)

PUSRI has built and implemented a Violation Complaint System/WBS through internal regulations contained in Directors' Decree No. SK/DIR/79/2018 dated 15 February 2018 concerning Standard Operational Procedures (POB) for Management of Employee & Stakeholder Complaints (*Whistleblowing System*) PUSRI. The implementation of this system is aimed at creating a conducive climate and encouraging reporting of things that can cause financial and non-financial losses, including things that can damage the organization's image. ^[GRI 2-16]

PUSRI telah mengatur ruang lingkup pengaduan yang ditangani oleh mekanisme WBS, mencakup:

1. Penyimpangan kode etik atau perilaku dan peraturan Perusahaan.
2. Benturan kepentingan.
3. Kecurangan.
4. Korupsi.
5. Pencurian.
6. Penggelapan.
7. Suap.
8. Pemerasan.
9. Penipuan.
10. Gratifikasi yang ilegal.

Selama tahun 2023, jumlah pengaduan pelanggaran yang masuk melalui mekanisme WBS adalah satu. Berikut disampaikan jumlah pengaduan yang tidak ditindaklanjuti dan jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti serta jenis sanksi yang diberikan.

Tabel Pengaduan WBS dan Tindak Lanjut Tahun 2021-2023

Status	Jumlah Pengaduan Number of Complaints.		Status
	2023	2022	
Jumlah Aduan	-	-	Number of Complaints.
Proses Klarifikasi	-	-	Clarification Process
Proses Investigasi	-	-	Investigation Process
Tidak Memenuhi Syarat	1	-	Not Eligible
Putusan	-	-	Verdict
• Hukuman	-	-	• Punishment
• Tidak Terbukti	-	-	• Unproven

Sejak tahun 2010, PUSRI mengendalikan proses pelaporan pelanggaran dengan memasukkan implementasi WBS perusahaan ke dalam websitenya. Hal ini sejalan dengan penetapan prosedur bisnis GCG yang bersih, transparan, dan bebas fraud yang melibatkan partisipasi pegawai dalam pencegahan terjadinya kecurangan. Perusahaan memiliki Tim WBS internal yang bertanggung jawab menindaklanjuti laporan dengan memeriksa

PUSRI has regulated the scope of complaints handled by the WBS mechanism, including:

1. Deviations from the code of ethics or behavior and company regulations.
2. Conflict of interest
3. Cheating
4. Corruption
5. Theft
6. Embezzlement
7. Bribery
8. Blackmail
9. Fraud
10. Illegal gratification

During 2023, the number of violation complaints submitted through the WBS mechanism is one. Below is the number of complaints that were not followed up and the number of complaints that were followed up and the types of sanctions given.

Table of WBS Complaints and Follow-up for 2021-2023

dan klarifikasi permasalahan. Meski demikian, pengelolaan WBS tetap dilakukan secara internal. Karyawan atau pemangku kepentingan lainnya dapat menyampaikan pengaduan menggunakan data WBS dan mengirimkannya ke Sekretariat WBS perusahaan.

Perusahaan juga memberikan jaminan perlindungan bagi para pelapor. Perlindungan bagi pelapor diberikan dalam bentuk:

1. Perlindungan kerahasiaan informasi yang diberikan
2. Perlindungan atas penean sanksi administrasi/ kepegawaian Perusahaan
3. Perlindungan dari diskriminasi atau ancaman dari Terlapor dan pihak-pihak terkait penyimpangan yang dilaporkan
4. Perlindungan berupa bantuan hukum bagi Pelapor dalam kondisi Pelapor mendapat tuntutan hukum dari pihak yang dilaporkan.

Namun, Perlindungan terhadap pelapor akan tidak berlaku pada kondisi:

1. Diperlukan dalam kaitan dengan laporan atau penyidikan yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia.
2. Sesuai dengan kepentingan Perusahaan dan tujuan Panduan Tata Kelola Perusahaan.
3. Diperlukan dalam proses hukum.

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

1. Tim pengelola WBS menerima aduan dan memverifikasi terkait pemenuhan persyaratan dan analisis kecukupan bukti aduan.
2. Apabila syarat administratif terpenuhi atau tidak terpenuhi namun dapat diperkaya dengan informasi lebih lanjut maka akan dilakukan penelaahan atau analisis.

out internally. Employees or other stakeholders can submit complaints using WBS data and send them to the company's WBS Secretariat.

The company also guarantees protection for whistleblowers. Protection for whistleblowers is provided in the form of:

1. Protection of the confidentiality of the information provided
2. Protection against the imposition of administrative/ employee sanctions on the Company
3. Protection from discrimination or threats from the Reported Party and parties related to the reported deviation
4. Protection in the form of legal assistance for the Whistleblower in the event that the Whistleblower receives a legal claim from the party being reported.

However, protection for whistleblowers will not apply in the following conditions:

1. Required in connection with reports or investigations carried out by the Indonesian Government.
2. In accordance with the Company's interests and the objectives of the Corporate Governance Guidelines.
3. Required in the legal process.

Management and follow-up to complaints/disclosures that have been received are as follows:

1. The WBS management team receives complaints and verifies the fulfillment of requirements and analyzes the adequacy of complaint evidence.
2. If administrative requirements are met or not met but can be enriched with further information, a review or analysis will be carried out.

3. Apabila syarat administratif tidak terpenuhi dan tidak diperkaya informasinya maka pengaduan tidak dapat ditindaklanjuti.
4. Hasil verifikasi aduan dilaporkan kepada Direktur Utama secara periodik.
5. Jika aduan bukan termasuk tindak pidana korupsi (TPK) maka ditindaklanjuti oleh internal Perusahaan, namun jika termasuk TPK maka dikoordinasikan dengan KPK.

3. If the administrative requirements are not met and the information is not enriched, the complaint cannot be followed up.
4. The results of complaint verification are reported to the Main Director periodically.
5. If the complaint does not include a criminal act of corruption (TPK) then it will be followed up internally by the Company, but if it includes a Corruption Crime then it will be coordinated with the Corruption Eradication Commission.

Saluran Media Pelaporan WBS PUSRI

Email : wbs@pusri.co.id
Website : wbs.pupuk-indonesia.com
Whatsapp : 08117833118

WBS PUSRI Reporting Media Channel

Email : wbs@pusri.co.id
Website : wbs.pupuk-indonesia.com
Whatsapp : 08117833118



KINERJA EKONOMI

ECONOMIC PERFORMANCE

[GRI 3-3], [OJK F.2]



Total aset yang dibukukan oleh Perusahaan pada tahun buku 2023 mencapai Rp27,18 triliun, meningkat 5,75% dibandingkan dengan tahun buku sebelumnya yang sebesar Rp25,70 triliun.

The total assets recorded by the company in the 2023 financial year reached Rp27.18 trillion, an increase of 5.75% compared to the previous financial year of Rp25.70 trillion.

TARGET DAN REALISASI KINERJA KEUANGAN KONSOLIDASIAN

[GRI 3-3, 201- 1] [OJK C.3.A, F.2, F.3]

TARGET AND REALIZATION OF CONSOLIDATED FINANCIAL PERFORMANCE

[GRI 3-3, 201- 1] [OJK C.3.A, F.2, F.3]

Deskripsi	Satuan Unit	2023	2022	Kenaikan/(Penurunan) The increase/(decrease)		2021	Description
				Nominal Nominal	%		
Laba (Rugi) dan Penghasilan Komprehensif Lain Konsolidasian Consolidated Profit (Loss) and Other Comprehensive Income							
Pendapatan	Rp juta	13.371.676	15.787.492	(2.415.816)	(15,30%)	12.480.575	Income
Beban Pokok Pendapatan	Rp juta	(11.017.724)	(11.193.632)	175.908	(1,57%)	(10.227.254)	Cost of Revenue
Laba Bruto	Rp juta	2.353.952	4.593.860	(2.239.908)	(48,76%)	2.253.321	Gross profit
Beban Penjualan	Rp juta	(376.411)	(399.509)	23.098	(5,78%)	(315.126)	Selling expenses
Beban Umum dan Adminstrasi	Rp juta	(463.318)	(458.608)	(4.710)	1,03%	(344.339)	General and Administrative Expenses
Pendapatan/ (Beban) Lainnya Neto	Rp juta	373.496	97.038	276.458	284,90%	56.721	Other Income/ (Expenses) Net
Laba Usaha	Rp juta	1.887.719	3.832.781	(1.929.730)	(50,75%)	1.650.577	Operating profit
Pendapatan (Beban) Keuangan*	Rp juta	71.506	24.289	47.217	194,40%	23.190	Financial Income (Expenses)*
Biaya Keuangan	Rp juta	(421.244)	(402.129)	(19.115)	4,75	(517.315)	Finance Costs
Bagian Atas Rugi Bersih Entitas Asosiasi	Rp juta	(5.307)	7.463	(12.770)	(171,10%)	(6.892)	Upper Share of Net Loss of Associated Entities
Laba sebelum Pajak Penghasilan	Rp juta	1.532.674	3.462.404	(1.929.730)	(55,73%)	1.149.560	Profit before Income Tax
(Beban)/Manfaat Pajak Penghasilan	Rp juta	(332.815)	(807.762)	474.947	(58,80%)	(237.228)	Income Tax (Expense)/Benefit
Laba Tahun Berjalan	Rp juta	1.199.859	2.654.642	(1.454.783)	(54,80%)	912.332	Current year profit
Penghasilan Komprehensif Lain Tahun Berjalan	Rp juta	(50.036)	268.790	(318.826)	(118,62%)	(91,998)	Other Comprehensive Income for the Year
Jumlah Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan	Rp juta	1.149.823	2.923.432	(1.773.609)	(60,67%)	820.334	Total Comprehensive Income for the Current Year
Laba Tahun Berjalan yang Dapat Diatribusikan kepada:	Rp juta	1.199.859	2.654.642	(1.454.783)	(54,80%)	912.332	Profit for the Year Attributable to:

Deskripsi	Satuan Unit	2023	2022	Kenaikan/(Penurunan) The increase/(decrease)		2021	Description
				Nominal Nominal	%		
Pemilik Entitas Induk	Rp juta	1.199.016	2.655.533	(1.456.517)	(54,85%)	912.664	Owner of the Parent Entity
Kepentingan Non Pengendali	Rp juta	843	(891)	1.734	(194,61%)	(332)	Non-Controlling Interests
Jumlah Penghasilan Komprehensif Periode Berjalan yang Dapat Diatribusikan kepada	Rp juta	1.356.550	2.923.432	(1.566.882)	(115,5%)	820.334	Total Comprehensive Income for the Period Attributable to
Pemilik Entitas Induk	Rp juta	1.148.980	2.924.323	(1.775.343)	(60,71%)	820.666	Owner of the Parent Entity
Kepentingan Non Pengendali	Rp juta	843	(891)	1.734	(194,61%)	(332)	Non-Controlling Interests
Laba Tahun Berjalan per Saham (rupiah penuh)	Rp juta	206.727	457,851	(251.124)	(54,85%)	157.356*	Profit for the Year per Share (full rupiah)
POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN CONSOLIDATED FINANCIAL POSITION							
ASET							ASSET
Jumlah Aset Lancar	Rp juta	7.043.033	6.880.905	162.128	2,4%	4.399.555	Total Current Assets
Jumlah Aset Tidak Lancar	Rp juta	20.137.197	18.822.049	1.315.148	7,0%	19.523.201	Total Non-Current Assets
Jumlah Aset	Rp juta	27.180.230	25.702.954	1.477.276	5,7%	23.922.756	Total assets
LIABILITAS							LIABILITIES
Jumlah Liabilitas Jangka Pendek	Rp juta	6.137.642	3.375.995	2.761.647	81,8%	2.862.031	Total Short Term Liabilities
Jumlah Liabilitas Jangka Panjang	Rp juta	2.762.487	4.821.681	(2.059.194)	(42,7%)	6.341.979	Total of Long-Term Liabilities
Jumlah Liabilitas	Rp juta	8.900.129	8.197.676	702.453	8,6%	9.204.010	Total Liabilities
EKUITAS							EQUITY
Jumlah Ekuitas	Rp juta	18.280.101	17.505.278	774.823	4,4%	14.718.746	Total Equity
Jumlah Liabilitas dan Ekuitas	Rp juta	27.180.230	25.702.954	1.477.276	5,7%	23.922.756	Total Liabilities and Equity
*disajikan kembali							*presented again

TARGET DAN REALISASI TAHUN 2023 [OJK F.2, F.3]

TARGET AND REALIZATION IN 2023 [OJK F.2, F.3]

Tabel Perbandingan Target dan Realisasi 2023 Target and Realization Comparison Table 2023				
Uraian	Realisasi 2023 Realization 2023	Target 2023 Target 2023	Pencapaian (%) Achievement (%)	Description
Tonase Produksi Pupuk (ton)	2.338.628	2.463.500	94,93	Fertilizer Production Tonnage (ton)
Tonase Produksi Non Pupuk (ton)	1.333.796	1.357.900	98,22	Non-fertilizer Production Tonnage (ton)
Tonase Penjualan Pupuk (ton)	2.188.552	2.489.731	87,90	Fertilizer Sales Tonnage (ton)
Tonase Penjualan Non Pupuk (ton)	105.721	80.000	132,15	Non-fertilizer sales volume (ton)

Tabel Perbandingan Target dan Realisasi 2023 Target and Realization Comparison Table 2023				
Uraian	Realisasi 2023 Realization 2023	Target 2023 Target 2023	Pencapaian (%) Achievement (%)	Description
Nilai Penjualan Pupuk (Rp juta)	12.544.152	14.942.314	83,95	Fertilizer sales value (Rp million)
Nilai penjualan non pupuk dan lainnya (Rp juta)	827.524	1.150.050	71,96	Non-fertilizer sales value and others (Rp million)
Pendapatan (Rp juta)	13.371.676	16.092.365	85,29	Revenues (Rp million)
Laba Tahun Berjalan (Rp juta)	1.199.859	1.801.081	66,62	Profit for The Year (Rp million)
Aset (Rp juta)	27.180.230	29.165.732	93,19	Assets (Rp million)
Liabilitas (Rp juta)	8.900.129	10.557.026	84,31	Liability (Rp million)
Ekuitas (Rp juta)	18.280.101	18.608.706	98,23	Equity (Rp million)

SEGMENT USAHA: PUPUK Target dan Realisasi Produksi Pupuk

BUSINESS SEGMENT: FERTILIZER Target and Realization of Fertilizer Production

(Ton)

(Tons)

Target dan Realisasi Produksi Pupuk Target and Realization of Fertilizer Production								
Produksi Pupuk	Realisasi 2023 Realization	Target RKAP 2023 RKAP Target	Realisasi 2022 Realization	Target RKAP 2022 RKAP Target 2022	Kenaikan/Penurunan Increase/decrease		Pencapaian Achievement %	Fertilizer Production
					Nominal	%		
Urea								Urea
Pabrik Pusri- IB (ton)	498.087	507.100	465.635	493.600	32.452	6,97	98,22	Pusri-IB Factory (ton)
Pabrik Pusri- IIB (ton)	968.362	940.800	973.830	970.000	(5.468)	(0,56)	102,93	Pusri-IIB Plant (ton)
Pabrik Pusri-III (ton)	277.889	309.300	314.277	296.700	(36.388)	(11,58)	89,84	Pusri-III Plant (ton)
Pabrik Pusri- IV (ton)	265.941	386.300	239.938	434.700	26.003	10,84	68,84	Pusri-IV Plant (ton)
Jumlah Tonase Produksi (ton)	2.010.279	2.143.500	1.993.680	2.195.000	16.599	0,83	93,78	Total Production Tonnage (ton)
Kapasitas Produksi (ton)	2.333.000	2.333.000	2.333.000	2.333.000	-	-	100,00	Production Capacity (ton)
Rasio Gas Bumi (MMBTU/ ton)	29,84	29,03	28,88	28,96	0,96	3,32	102,79	Natural Gas Ratio (MMBTU/ton)
Biaya Produksi (Rp/ton)	3.743.665	3.753.916	3.450.280	3.526.225	293.385	8,50	99,73	Production Cost (RP/ton)
NPK								NPK
Pabrik NPK Fusion I (ton)	142.226	114.800	151.173	108.200	(8.947)	(5,92)	123,89	NPK Fusion I Plant (ton)
Pabrik NPK Fusion II (ton)	186.123	205.200	195.705	181.800	(9.582)	(4,90)	90,70	NPK Fusion II Plant (ton)
Jumlah Tonase Produksi (ton)	328.349	320.000	346.878	290.000	(18.529)	(5,34)	102,61	Total Production Tonnage (ton)

(Ton)

(Tons)

Target dan Realisasi Produksi Pupuk Target and Realization of Fertilizer Production								
Produksi Pupuk	Realisasi 2023 Realization	Target RKAP 2023 RKAP Target	Realisasi 2022 Realization	Target RKAP 2022 RKAP Target 2022	Kenaikan/Penurunan Increase/decrease		Pencapaian Achievement %	Fertilizer Production
					Nominal	%		
Kapasitas Produksi (ton/ tahun)	300.000	300.000	300.000	300.000	-	-	100,00	Production Capacity (ton/year)
Rasio Konsumsi Bahan Baku (Bahan Baku/ ton)	1,022	1,022	1,022	1,022	-	-	100,00	Raw Material Consumption Ratio (Raw Material/Ton)
Biaya Produksi (Rp/ton)	7.395.708	7.352.006	8.409.704	6.848.031	(1.013.996)	(12,06)	100,59	Production Cost (Rp/ton)
Jumlah Tonase Produksi Pupuk (ton)	2.338.628	2.463.500	2.340.558	2.485.000	(1.930)	(0,08)	94,93	Total Tonnage of Fertilizer Production (ton)

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk

Fertilizer Sales Target and Realization

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk (Urea & NPK) Target and realization of fertilizer sales (Urea & NPK)								
Produksi Pupuk	Realisasi 2023 Realization	Target RKAP 2023 RKAP Target	Realisasi 2022 Realization	Target RKAP 2022 RKAP Target 2022	Kenaikan/Penurunan Increase/decrease		Pencapaian Achievement %	Fertilizer Production
					Nominal	%		
Tonase Penjualan (ton)								Sales Tonnage (ton)
Pupuk Subsidi	1.695.038	1.954.603	1.811.018	1.956.587	(115.980)	(6,40%)	86,72%	Fertilizer Subsidy
Pupuk Non Subsidi	493.515	535.128	470.186	347.857	23.329	4,96%	92,22%	Non-subsidized fertilizer
Jumlah	2.188.553	2.489.732	2.281.204	2.304.444	(92.651)	(4,06%)	87,90%	Total
Nilai Penjualan (Rp juta)								Sales Value (Rp million)
Pupuk Subsidi (PSO)	3.021.270	3.501.411	3.285.988	3.545.588	(264.718)	(8,06%)	86,29%	Fertilizer Subsidy (PSO)
Nilai Subsidi Pupuk	6.639.664	7.496.446	6.441.701	6.579.097	197.963	3,07	88,57	Value of Fertilizer Subsidy
Pupuk Non Subsidi	2.859.213	3.944.457	4.101.211	1.817.826	(1.241.998)	(30,28%)	72,49%	Non-subsidized fertilizer
Jumlah	12.520.148	14.942.314	13.828.899	11.942.511	(1.308.751)	(9,46)	83,79	Sum

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk berdasarkan Sektor

Target and Realization of Fertilizer Sales by Sector

(Ton)

(Tons)

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk berdasarkan Sektor Target and Realization of Fertilizer Sales by Sector								
Produksi Pupuk	Realisasi 2023 Realization	Target RKAP 2023 RKAP Target	Realisasi 2022 Realization	Target RKAP 2022 RKAP Target 2022	Kenaikan/Penurunan Increase/decrease		Pencapaian Achievement	Fertilizer Production
					Nominal	%		
Sektor Pangan								Food Sector
Urea	1.384.540	1.634.939	1.512.312	1.696.223	(127.772)	(8,45%)	84,68%	Urea
NPK	310.498	319.664	298.705	260.364	11.793	3,95%	97,13%	NPK
Jumlah Penjualan Sektor Pangan	1.695.038	1.954.603	1.811.018	1.956.587	(115.980)	(6,40%)	86,72%	Total Food Sector Sales
Sektor Komersil								Commercial Sector
Urea								Urea
Kebun	248.367	300.000	197.701	176.500	50.666	25,63%	82,79%	Estate
Industri	19.013	-	17.522	-	1.491	8,51%	-	Industry
Ritel	88.052	110.000	79.347	80.000	8.705	10,97%	80,05%	Retail
Ekspor	134.180	87.000	145.569	70.000	(11.389)	(7,82%)	154,23%	Export
Jumlah Penjualan Urea Komersil (ton)	489.612	497.000	440.139	326.500	49.473	11,24%	98,51%	Total Sales of Commercial Urea (tonnes)
NPK	3.902	38.128	30.047	21.357	(26.145)	(87,01%)	10,23%	NPK
Jumlah Penjualan Sektor Komersil	493.515	535.128	470.186	347.857	23.329	4,96%	92,22%	Total Commercial Sector Sales
Jumlah Penjualan	2.188.553	2.489.732	2.281.204	2.304.444	(92.651)	(4,06%)	87,90%	Total Sales

Penjualan berdasarkan Pasar

Sales by Market

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk Urea dan NPK berdasarkan Pasar Target and Realization of Urea and NPK Fertilizer Sales by Market								
Produksi Pupuk	Realisasi 2023 Realization	Target RKAP 2023 RKAP Target	Realisasi 2022 Realization	Target RKAP 2022 RKAP Target 2022	Kenaikan/Penurunan Increase/decrease		Pencapaian Achievement	Fertilizer Production
					Nominal	%		
(ton)								(ton)
Domestik	2.054.373	2.402.732	2.135.634	2.234.444	(81.261)	(3,81%)	85,50%	Domestic
Subsidi	1.695.038	1.954.603	1.811.018	1.956.587	(115.980)	(6,40%)	86,72%	Subsidies
Non Subsidi	359.334	448.128	324.617	277.857	34.717	10,69	80,19	Non Subsidized
Ekspor	134.180	87.000	145.569	70.000	(11.389)	(7,82%)	154,23%	Export
Nilai (Rp Juta)								Value (Rp million)
Domestik	11.800.321	14.304.952	12.378.701	11.590.936	(578.380)	(4,67%)	82,49%	Domestic
Subsidi	9.660.934	10.997.857	9.727.688	10.124.685	(66.754)	(0,69%)	87,44%	Subsidies



Target dan Realisasi Penjualan Pupuk Urea dan NPK berdasarkan Pasar Target and Realization of Urea and NPK Fertilizer Sales by Market								
Produksi Pupuk	Realisasi 2023 Realization	Target RKAP 2023 RKAP Target	Realisasi 2022 Realization	Target RKAP 2022 RKAP Target 2022	Kenaikan/Penurunan Increase/decrease		Pencapaian Achievement %	Fertilizer Production
					Nominal	%		
Non Subsidi	2.139.387	3.307.095	2.651.013	1.466.251	(511.626)	(19,30%)	64,69%	Non Subsidized
Ekspor	719.826	637.362	1.450.198	351.575	(730.372)	(50,36%)	112,94%	Export

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk berdasarkan Kategori Pelanggan

Target and Realization of Fertilizer Sales based on Customer Category

(Ton)

(Tons)

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk berdasarkan Kategori Pelanggan Target and Realization of Fertilizer Sales by Customer Category								
Produksi Pupuk	Realisasi 2023 Realization	Target RKAP 2023 RKAP Target	Realisasi 2022 Realization	Target RKAP 2022 RKAP Target 2022	Kenaikan/Penurunan Increase/decrease		Pencapaian Achievement %	Fertilizer Production
					Nominal	%		
Pemerintah								Government
Urea	1.384.540	1.634.939	1.512.312	1.696.223	(127.772)	(8,45%)	84,68%	Urea
NPK	310.498	319.664	298.705	260.364	11.793	3,95%	97,13%	NPK
Jumlah Penjualan Sektor Pangan	1.695.038	1.954.603	1.811.018	1.956.587	(115.980)	(6,40%)	86,72%	Total Food Sector Sales
Pihak Berelasi	267.688	305.128	218.203	179.857	49.485	22,68%	87,73%	Related Parties
Pihak Ketiga	225.827	230.000	251.983	168.000	(26.156)	(10,38%)	98,19%	Third Parties

Segmen Usaha: Non-Pupuk/ Amonia Target dan Realisasi Produksi Amonia

Business Segment: Non-Fertilizer/Ammonia Target and Realization of Ammonia Production

(Ton)

(Tons)

Target dan Realisasi Produksi Amonia Target and Realization of Ammonia Production								
Produksi Pupuk	Realisasi 2023 Realization	Target RKAP 2023 RKAP Target	Realisasi 2022 Realization	Target RKAP 2022 RKAP Target 2022	Kenaikan/Penurunan Increase/decrease		Pencapaian Achievement %	Fertilizer Production
					Nominal	%		
Pabrik Pusri-IB	397.197	405.700	368.869	389.000	28.328	7,68%	97,90%	Pusri-IB Factory
Pabrik Pusri-IIB	715.154	677.900	721.401	706.000	(6.247)	(0,87%)	105,50%	Pusri-IIB Plant
Pabrik Pusri-IV	221.445	274.300	270.752	300.000	(49.307)	(18,21%)	80,73%	Pusri-IV Plant
Jumlah Tonase Produksi	1.333.796	1.357.900	1.361.023	1.395.000	(27.227)	(2,00%)	98,22%	Total Production Tonnage
Kapasitas Produksi	1.832.000	1.832.000	1.832.000	1.832.000	-	-	100%	Product Capacity

(Ton)

(Tons)

Target dan Realisasi Produksi Amonia Target and Realization of Ammonia Production								
Produksi Pupuk	Realisasi 2023 Realization	Target RKAP 2023 RKAP Target	Realisasi 2022 Realization	Target RKAP 2022 RKAP Target 2022	Kenaikan/Penurunan Increase/decrease		Pencapaian Achievement	Fertilizer Production
					Nominal	%		
Rasio Gas Bumi (MMBTU/ton)	36,19	36,20	35,69	36,29	0,50	1,40%	99,97%	Natural Gas Ratio (MMBTU/ton)
Biaya Produksi (Rp/ton)	4.419.760	4.351.454	4.132.380	4.024.682	287.380	6,95%	101,57%	Production Cost (Rp/ton)

Target dan Realisasi Penjualan Amonia

Target and Realization of Ammonia Sales

Target dan Realisasi Penjualan Amonia berdasarkan Pasar Target and Realization of Ammonia Sales by Market								
Keterangan	Realisasi 2023 Realization	Target RKAP 2023 RKAP Target	Realisasi 2022 Realization	Target RKAP 2022 RKAP Target 2022	Kenaikan/(Penurunan) Increase/(decrease)		Pencapaian Achievement	Description
					Nominal	%		
Tonase Penjualan (Ton)								Sales Tonnage (Tons)
Dalam Negeri	39.971	40.000	73.395	22.601	(33.424)	(45,54%)	99,93%	Domestic
Ekspor	65.750	40.000	72.529	46.000	(6.779)	(9,35%)	164,38%	Export
Jumlah	105.721	80.000	145.924	68.601	(40.203)	(27,55%)	132,15%	Total
Nilai Penjualan (Rp Juta)								Sales Value (Rp Million)
Dalam Negeri	285.403	376.962	834.146	125.282	(548.743)	(65,79%)	75,71%	Domestic
Ekspor	403.638	358.160	975.940	211.496	(572.302)	(58,64%)	112,70%	Export
Jumlah	689.041	735.122	1.810.086	336.778	(1.121.045)	(61,93%)	93,73%	Total

Segmen Usaha: Lain-lain

Selama tahun 2023, kontribusi pendapatan dari segmen usaha lain-lain mencapai 1,21% dari total pendapatan Perusahaan. Rincian pendapatan pada tahun 2023 tersebut adalah sebagai berikut:

Business Segment: Others

During 2023, the contribution of revenue from other business segments will reach 1.21% of the Company's total revenue. Details of income in 2023 are as follows:

Jenis Pendapatan Income Type	Jenis Kegiatan	Nilai Pendapatan (dalam miliar Rp) Income Value (in billion IDR)	Type of activity
Pendapatan jasa non-EPC Non-EPC service income	Jasa pengantongan, jasa laboratorium, jasa keahlian, dan jasa <i>engineering</i>	6,98	Bagging services, laboratory services, expertise services, and engineering services
Pendapatan sewa Rental income	Sewa properti, sewa alat berat, dan pabrikasi	76,04	Property rental, heavy equipment rental and manufacturing
Pendapatan jasa umum General service income	Tagihan <i>join cost</i> antar Anak Perusahaan Pupuk Indonesia grup	22,85	Joint cost billing between Pupuk Indonesia group subsidiaries

Jenis Pendapatan Income Type	Jenis Kegiatan	Nilai Pendapatan (dalam miliar Rp) Income Value (in billion IDR)	Type of activity
Penjualan dari anak perusahaan Sales from subsidiaries	Penjualan dari PT Pusri Agro Lestari	14,66	Sales from PT Pusri Agro Lestari
Penjualan utilitas Utility sales	Listrik dan air	17,79	Electricity and water
Pendapatan dividen Dividend income	Dividen	0,16	Dividend

Distribusi Nilai Ekonomi [GRI 201-1]

Distribusi nilai ekonomi PUSRI selengkapnya adalah sebagai berikut: [GRI 3-3, 201-1]

Economic Value Distribution [GRI 201-1]

The complete distribution of PUSRI economic values is as follows: [GRI 3-3, 201-1]

Tabel Distribusi Nilai Ekonomi

Economic Value Distribution Table

Uraian	2023	2022	2021	Description
Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan				Direct Economic Value Generated
Pendapatan	13.371.676	15.787.492	12.480.575	Income
Pendapatan lainnya-bersih	373.496	97.038	56.721	Other income-net
Pendapatan keuangan	71.506	24.289	23.190	Financial income
Total Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	13.816.678	15.908.819	12.560.486	Total Economic Value Generated
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan				Distributed Economic Value
Beban Pokok Pendapatan	(11.017.724)	(11.193.632)	(9.171.211)	Cost of Revenue
Beban Penjualan	(376.411)	(399.509)	(284.410)	Selling expenses
Beban Umum dan Administrasi, termasuk di dalamnya gaji dan kesejahteraan karyawan	(463.318)	(458.608)	(350.523)	General and Administrative Expenses, including salaries and employee benefits
Biaya keuangan	(421.244)	(402.129)	(755.698)	Financial costs
Bagian atas rugi bersih entitas asosiasi	(5.306)	7.463	(11.827)	Share of net loss of associated entities
(Beban)/manfaat pajak penghasilan	(332.815)	(807.762)	6.789	Income tax (burden)/benefit
Pembayaran dividen	(375.000)	(136.900)	(151.417)	Dividend payments
Pengeluaran untuk Masyarakat/CSR	(29.000)	(38.301)	(38.938)	Expenditures for Community/CSR
Total Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	(13.020.818)	(13.429.998)	(10.757.235)	Total Economic Value Distributed
Nilai Ekonomi yang Disimpan	795.860	2.478,84	102.163	Saved Economic Value

Kemudian, PUSRI belum melakukan perhitungan terhadap dampak finansial terhadap perubahan iklim karena masih sulit untuk memproyeksikannya dalam bentuk monetisasi. Terkait dengan emisi GRK, Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir emisi GRK melalui program efisiensi energi dan konservasi lingkungan. [GRI 201-2]

Then, PUSRI has not yet calculated the financial impact of climate change because it is still difficult to project it in the form of monetization. Regarding GHG emissions, the Company has made various efforts to minimize GHG emissions through energy efficiency and environmental conservation programs. [GRI 201-2]

RANTAI PASOKAN (GRI 2-6)

Dermaga/Pelabuhan

Dermaga 1 Pier 1	Pupuk in bag<1.000 ton & NH3	In-bag fertilizer<1,000 tons & NH3
Dermaga 2 Pier 2	Pupuk curah	Bulk fertilizer
Dermaga 3 Pier 3	Pupuk in bag >1.000 ton	In-bag fertilizer >1,000 tons
Dermaga 4 Pier 4	Pupuk in bag >1.000 ton	In-bag fertilizer >1,000 tons
Dermaga 5 Pier 5	Pupuk curah	Bulk fertilizer
Dermaga 6 Pier 6	Bongkar muat STG batu bara	STG coal loading and unloading
Dermaga 7/ Jetty Construction	Pupuk in bag<1.000 ton	In-bag fertilizer<1,000 tons

SUPPLY CHAIN (GRI 2-6)

Pier/Port

Unit pengantongan

Lini I (2D, BS 2 & BS 3/4)	Kapasitas 1.460.000 ton/tahun Capacity: 1,460,000 tons/year	Line I (2D, BS 2 & BS 3/4)
Lini II (UPP Semarang, UPP Cilacap, UPP Belawan, UPP Meneng)	Kapasitas 1.900.000 ton/tahun Capacity: 1,900,000 tons/year	Line II (UPP Semarang, UPP Cilacap, UPP Belawan, UPP Meneng)

Bagging unit

Gudang Lini I/II

Milik (35 gudang yang digunakan oleh PUSRI) Owned (35 warehouses used by PUSRI)	Stockholder oleh PUSRI Pengelola TKBM oleh pihak ketiga Stockholder: PUSRI TKBM Management, a third party
Sewa (39 gudang) Rent (39 warehouses)	Stockholder dan pengelola TKBM oleh pihak ketiga Stockholder and manager of TKBM by third parties

Line I/II Warehouse

Distributor dan Pengecer

Wilayah	Distributor Distributor	Pengecer Retailers	Region
Bangka Belitung	4	241	Bangka Belitung
Bengkulu	7	337	Bengkulu
Sumatera Selatan	49	631	South Sumatra
Lampung	65	1.481	Lampung
Jawa Tengah	161	5.037	Central Java
DI Yogyakarta	12	182	Special Region of Yogyakarta
Bali	10	157	Bali
Jawa Timur	58	2.657	East Java

Distributors and Retailers

Persaingan Sehat

PUSRI selama tahun 2023 tidak pernah mendapatkan gugatan dan/atau permasalahan hukum terkait dengan praktik monopoli dan/atau persaingan usaha tidak sehat dari Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). [GRI 3-3, 206-1]

Healthy competition

Pusri during 2023 had never received a lawsuit and/or legal issue related to the practice of monopoly and/or unfair business competition from the Business Competition Supervisory Commission (KPPU). [GRI 3-3, 206-1]

PENDEKATAN TERHADAP PAJAK [GRI 207-1]

PUSRI secara proaktif mengikuti pelatihan dan sosialisasi-sosialisasi peraturan pajak terbaru baik dari KPP maupun dari instansi lainnya serta berkonsultasi langsung dengan penyuluh pajak yang ada di KPP LTO 3.

Posisi tertinggi tingkat eksekutif di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang meninjau dan menyetujui strategi pajak adalah Direktur Keuangan dan Umum. Pusri mendukung pengembangan usaha berkelanjutan melalui penilaian serta diskusi konstruktif terhadap model bisnis yang ada, agar sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku.

TATA KELOLA DAN MANAJEMEN RISIKO PAJAK

[GRI 207-2]

Dalam penyusunan model bisnis, proses bisnis, maupun pedoman/prosedur senantiasa melibatkan bagian pajak sehingga diharapkan dapat memitigasi potensi risiko perpajakan lebih dini. Unit kerja pajak juga memanfaatkan teknologi dan terus berusaha berinovasi untuk memantau dan mengantisipasi setiap risiko perpajakan yang mungkin akan muncul di masa mendatang. PUSRI senantiasa menanamkan kesadaran pada karyawan bahwa setiap proses bisnis yang dilakukan Perusahaan memiliki implikasi perpajakan, baik melalui diskusi maupun sharing knowledge kepada unit kerja-unit kerja terkait.

Secara berkala, PUSRI melakukan evaluasi terhadap kepatuhan terkait perpajakan. Unit kerja pajak akan melakukan rekonsiliasi terhadap kewajiban setor dan lapor perpajakan dengan pembukuan. Perusahaan juga selalu mengupayakan peningkatan kapabilitas tax officer agar selalu bekerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan perpajakan.

APPROACH TO TAX [GRI 207-1]

Pusri proactively follows the training and socialization of the latest tax regulations both from the KPP and from other agencies and consult directly with tax instructors in the LTO 3 KPP.

The highest position of the executive level at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang who reviewed and approved the tax strategy was the Director of Finance and the General. Pusri supports the development of sustainable businesses through constructive assessment and discussion of existing business models, to be in accordance with applicable tax regulations.

TAX RISK MANAGEMENT AND MANAGEMENT [GRI 207-2]

In the preparation of business models, business processes, and guidelines/procedures always involve the tax department so that it is expected to be able to mitigate the potential for taxation risk. The Tax Work Unit also utilizes technology and continues to try to innovate to monitor and anticipate any taxation risks that might appear in the future. Pusri always instills awareness in employees that every business process carried out by the company has tax implications, both through discussion and sharing knowledge to the relevant work units.

Periodically, Pusri conducts an evaluation of compliance with taxation. The tax work unit will reconcile the deposit obligations and tax reports with bookkeeping. The company also always strives to increase the capability of tax officers to always work in accordance with taxation regulations and regulations.

Perusahaan juga secara periodik mengikutsertakan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dalam melakukan sosialisasi peraturan perpajakan terbaru dan secara rutin, DJP memeriksa kepatuhan kewajiban pelaporan dan penyetoran pajak Perusahaan.

KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN DAN PENGELOLAAN KEPEDULIAN YANG BERKAITAN DENGAN PAJAK [GRI 207-3]

PUSRI melibatkan pemangku kepentingan perpajakan, yaitu DJP terkait perubahan aturan perpajakan melalui sosialisasi terhadap aturan perpajakan terkini. Selain itu, PUSRI juga aktif dalam kegiatan Tax Forum BUMN dan berpartisipasi dalam diskusi, pembelajaran, serta pertukaran informasi terkait isu-isu pajak terbaru. PUSRI secara rutin melakukan pemeriksaan pajak untuk pengujian kepatuhan perpajakan maupun aspek yang terkait dengan restitusi pajak. PUSRI ditetapkan sebagai wajib pajak beresiko rendah oleh DJP. Hal ini menunjukkan bahwa sangat patuh terhadap kewajiban perpajakan.

PUSRI juga mempertimbangkan pandangan dan kepedulian para pemangku kepentingan untuk selalu mematuhi peraturan perpajakan yang berlaku. Bila terdapat masukan dari pihak fiskus atas hasil temuan dalam pemeriksaan pajak, maka PUSRI telah menetapkan langkah-langkah apa saja yang perlu dilakukan (sesuai Pedoman Pengelolaan Perpajakan). PT Pusri Palembang hanya beroperasi di Indonesia, maka PUSRI hanya melaporkan pajak di negara Indonesia. [GRI 207-4]

KONTRIBUSI TERHADAP NEGARA

PUSRI memiliki komitmen penuh untuk mematuhi peraturan terkait perpajakan melalui pemenuhan kewajiban pajak dan dividen sebesar Rp 1,68 triliun per 31 Desember 2023.

The Company also periodically involves the Directorate General of Taxes (DJP) in socializing the latest tax regulations and routinely, the DJP checks compliance with the Company's tax reporting and payment obligations.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT AND MANAGEMENT OF TAX-RELATED CONCERNS [GRI 207-3]

Pusri involves tax stakeholders, namely the DJP, regarding changes to tax regulations through socialization of the latest tax regulations. Apart from that, Pusri is also active in BUMN Tax Forum activities and participates in discussions, learning and exchanging information related to the latest tax issues. Pusri routinely carries out tax audits to test tax compliance and aspects related to tax refunds. Pusri was designated as a low risk taxpayer by the DJP. This shows that they are very compliant with tax obligations.

Pusri also considers the views and concerns of stakeholders to always comply with applicable tax regulations. If there is input from the tax authorities regarding the findings in the tax audit, then Pusri has determined what steps need to be taken (according to the Tax Management Guidelines). PT Pusri Palembang only operates in Indonesia, so Pusri only reports taxes in Indonesia. [GRI 207-4]

CONTRIBUTION TO THE COUNTRY

PUSRI has a full commitment to comply with tax-related regulations by fulfilling tax and dividend obligations of IDR 1.68 trillion as of 31 December 2023.

Program Kepemilikan Saham Karyawan Da-tau Manajemen (ESOP/MSOP)

Hingga berakhirnya tahun buku 2023, PUSRI tidak memiliki program kepemilikan saham oleh karyawan dan atau manajemen (ESOP/MSOP). PUSRI merupakan entitas anak dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT Pupuk Indonesia (Persero), dengan kepemilikan saham 99,9998% oleh PT Pupuk Indonesia (Persero) dan Yayasan Kesejahteraan Karyawan PT. PUSRI sebesar 0,0002%. Perusahaan juga tidak memperdagangkan sahamnya kepada Masyarakat sehingga tidak terdapat kepemilikan publik pada saham PUSRI.

Realisasi Penggunaan Dana Hasil Penawaran Umum

Sampai dengan 31 Desember 2023, PUSRI tidak melakukan *Initial Public Offering* (IPO) maupun penawaran efek dalam bentuk apapun. Dengan demikian, informasi mengenai realisasi penggunaan dana hasil penawaran umum tidak dapat disampaikan.

Informasi Material Terkait Dengan Investasi, Ekspansi, Divestasi, Akuisisi, dan Restrukturisasi

Perusahaan melakukan investasi selama tahun 2023 sebesar Rp1,05 triliun terdiri atas investasi rutin sebesar Rp156,23 miliar dan investasi pengembangan sebesar Rp895,76 miliar. Kemudian, selama tahun 2023 PUSRI tidak melakukan ekspansi, divestasi, akuisisi, dan restrukturisasi sehingga rincian informasi mengenai hal ini tidak dapat diungkapkan.

Employee and Management Stock Ownership Program (ESOP/MSOP)

Until the end of the 2023 financial year, PUSRI does not have a share ownership program for employees and/or management (ESOP/MSOP). PUSRI is a subsidiary of the State-Owned Enterprise (BUMN) PT Pupuk Indonesia (Persero), with 99.9998% share ownership by PT Pupuk Indonesia (Persero) and the PT Employee Welfare Foundation. PUSRI of 0.0002%. The company also does not trade its shares to the public so there is no public ownership of PUSRI shares.

Realization of Use of Public Offering Proceeds

Until December 31 2023, PUSRI will not conduct an Initial Public Offering (IPO) or securities offering in any form. Thus, information regarding the actual use of proceeds from the public offering cannot be conveyed.

Material Information Related to Investment, Expansion, Divestment, Acquisition and Restructuring

The company will invest IDR 1.05 trillion in 2023, consisting of routine investment of IDR 156.23 billion and development investment of IDR 895.76 billion. Then, during 2023 PUSRI will not carry out expansion, divestment, acquisition and restructuring so detailed information regarding this cannot be disclosed.

KINERJA LINGKUNGAN HIDUP

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE



PUSRI telah berkomitmen untuk mendukung penerapan keuangan berkelanjutan serta berkontribusi dalam upaya pencapaian SDGs. Salah satu aspek penting dalam penerapan keuangan berkelanjutan adalah pengelolaan risiko lingkungan dan sosial.

PUSRI has committed to supporting the implementation of sustainable finance and contributing to efforts to achieve the SDGs. One important aspect of implementing sustainable finance is the management of environmental and social risks.

PENGLOLAAN BAHAN BAKU

Per 31 Desember 2023, volume penggunaan bahan baku gas alam dan air adalah sebagai berikut: [GRI 3-3,

301-1, 302-1, 302-5, 303-3] [OJK F.5]

Tabel Penggunaan Sumber Daya

No	Material Material	2023		2022		2021	
		MMBTU	GJ	MMBTU	GJ	MMBTU	GJ
1	Pemakaian Gas Alam untuk Bahan Baku Use of Natural Gas for Raw Materials	47.362.391,58	49.969.975,41	47.346.171,23	49.919.449,84	49.322.341,70*	52.003.025,77*
2	Pemakaian Gas Alam untuk Sumber Energi Use of Natural Gas as an Energy Source	13.569.485,10	14.316.566,67	13.337.881,13*	14.072.211,51*	12.849.886,81*	13.557.350,18*
Jumlah Total		60.931.876,68	64.286.542,08	60.684.052,36*	63.991.661,35*	62.172.228,5*	65.560.375,95*

*disajikan kembali

*presented again

RAW MATERIAL MANAGEMENT

As of 31 December 2023, the volume of use of natural gas and water raw materials is as follows: [GRI 3-3, 301-1, 302-1, 302-5, 303-3] [OJK F.5]

Resource Usage Table

Tabel Volume Pemakaian Air [GRI 303-5], [OJK F.8]

Sumber Air Water sources	Tujuan Pemakaian Intended Use	Satuan Unit	2023	2022	2021
Sungai Musi Musi River	Air Untuk Bahan Baku Water For Raw Materials	m3	8.762.506,6	8.699.646,2	8.288.434,6
	Air Untuk Fasilitas Pendukung Water for Supporting Facilities	m3	22.697.453,1	24.077.797,9	25.149.503,6
	Total	m3	31.459.959,7	32.777.444,1	33.437.938,2

Tabel Volume Pemakaian Air [GRI 303-5], [OJK F.8]

Perusahaan telah melakukan upaya-upaya untuk menghemat energi sebagai berikut: [GRI 3-3, 302-4], [OJK F.7, F.12]

- Membuat kebijakan efisiensi energi untuk menjaga terbatasnya ketersediaan sumber daya energi tak terbarukan (*non-renewable energy*) yang digunakan sebagai bahan baku dan penghasil energi untuk memproduksi pupuk Urea, pupuk NPK dan Amonia.
- Menggunakan lampu hemat energi, dan mematikan lampu saat tidak dipakai di lingkungan pabrik, perkantoran, perumahan, dan taman (jam istirahat, pulang dan libur).

The company has made efforts to save energy as follows: [GRI 3-3, 302-4], [OJK F.7, F.12]

- Create an energy efficiency policy to maintain the limited availability of non-renewable energy resources which are used as raw materials and energy producers to produce Urea fertilizer, NPK fertilizer and Ammonia.
- Use energy-saving lamps, and turn off the lights when not in use in factories, offices, housing and parks (rest hours, going home and holidays).

- c. Mematikan peralatan elektronik dan melepaskan kabel peralatan listrik bila tidak dipergunakan, seperti komputer, televisi, radio, serta peralatan elektronik lainnya.
- d. Mengurangi pemakaian kendaraan bermotor dengan cara berjalan kaki, bersepeda, atau menggunakan kendaraan listrik.
- e. Program *Re-Engineering Pedestal Coalmill* untuk Menghilangkan Kebocoran pada *Uppertierod Coalmill 2343 RMA*. Sebelum adanya program pada proses *coalmill* menghaluskan batubara, *grinding track* segmen bergerak memutar dan *grinding roller* bergerak naik turun. Gesekan antara kedua alat tersebut menyebabkan mudahnya keausan pada kedua alat. Hal ini berpengaruh terhadap perubahan dari pergerakan *tierod* yang membuat celah pada *seal*. Sehingga *flow pulverized boiler* menurun hingga 17,05 ton/jam. Hal ini berpotensi menimbulkan *shutdown* pada *boiler* dan pemakaian energi meningkat drastis sebesar 30.240 MMBTU dalam setahun. Setelah adanya program, dilakukan *re-engineering* pada *bushing* dan *pedestal* (tempat dudukan *bushing*) yang pola nya dapat mengikuti dengan perubahan gerakan dari *tierod*. Sehingga celah pada *seal* tertutup dan *flow pulverized boiler* kembali normal yaitu 18 ton/jam. Potensi terjadi nya *shutdown* pada *boiler* juga dapat dihindari karena *demand* batubara dapat terpenuhi dengan baik.

Melalui program poin (e) di atas, PUSRI menghemat energi sebesar 1.683,87 GJ/Tahun.

Kebijakan PUSRI dalam pengelolaan bahan baku selain dengan efisiensi adalah dengan menghimbau penggunaan bahan yang ramah lingkungan untuk mencegah pencemaran, seperti pembelian pewarna urea tanpa kemasan. Inisiatif ini berhasil menurunkan limbah kemasan bekas pewarna urea.

Per 31 Desember 2023, volume pewarna urea yang digunakan tercatat sebesar 775.898 kg, naik dibandingkan tahun 2022, yang mencapai 688.000 kg. [GRI 3-3, 301-1] [OJK F.5]

- c. Turn off electronic equipment and unplug electrical equipment when not in use, such as computers, televisions, radios and other electronic equipment.
- d. Reduce the use of motorized vehicles by walking, cycling or using electric vehicles.
- e. *Pedestal Coalmill Re-Engineering Program to Eliminate Leaks at Uppertierod Coalmill 2343 RMA*. Before there was a program in the coalmill process to grind coal, the grinding track segment moved in a circle and the grinding roller moved up and down. The friction between the two tools causes easy wear on both tools. This affects changes in the movement of the tierod which creates gaps in the seal. So the pulverized boiler flow decreased to 17.05 tons/hour. This has the potential to cause boiler shutdowns and energy consumption to increase drastically by 30,240 MMBTU in a year. After the program, re-engineering was carried out on the bushing and pedestal (where the bushing sits) whose pattern can follow changes in movement of the tierod. So that the gap in the seal is closed and the pulverized boiler flow returns to normal, namely 18 tons/hour. The potential for boiler shutdowns can also be avoided because coal demand can be met properly.

Through program point (e) above, PUSRI saves energy amounting to 1,683.87 GJ/year.

PUSRI's policy in managing raw materials apart from efficiency is to encourage the use of environmentally friendly materials to prevent pollution, such as purchasing urea dye without packaging. This initiative has succeeded in reducing packaging waste used for urea dye.

As of December 31, 2023, the volume of urea dye used was recorded at 775,898 kg, an increase compared to 2022, which reached 688,000 kg. [GRI 3-3, 301-1] [OJK F.5]



Tabel Volume Pewarna

Dye Volume Table

Deskripsi	Satuan Unit	2023	2022	2021	Description
Pewarna	Kg	775.898	688.000	501.000	Dye

Inisiatif lain yang dilakukan Perusahaan adalah pemanfaatan *Fly Ash* yang merupakan limbah dari *Boiler* Batubara menjadi bahan baku (*filler*) di pabrik NPK dan memanfaatkan *Fly Ash & Bottom Ash* menjadi Batako dan *Paving Blok*, di mana izin pemanfaatan Limbah tersebut sudah didapat dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Dampak positif dari pemanfaatan *Fly Ash* setidaknya ada 2 yakni: [GRI

3-3, 301-1, 306-2]

1. Mengurangi biaya yang diperlukan untuk pengolahan *Fly Ash* sebagai limbah, dan
2. Mengurangi jumlah *Dolomite* dan *Clay* yang dibutuhkan sebagai *filler* pada proses pembuatan NPK

Sementara itu, untuk program konservasi air, Perusahaan melakukan berbagai macam kegiatan untuk meningkatkan efisiensi air, yaitu:

- a. Membuat Kebijakan Efisiensi Air untuk menjaga terbatasnya ketersediaan sumber daya air.
- b. Menggunakan air seperlunya dan mematikan keran air saat tidak dipergunakan di lingkungan pabrik, perkantoran, perumahan, dan taman (jam istirahat, pulang dan libur).
- c. Menampung air hujan untuk dipergunakan kembali.
- d. Program Aplikasi *Bronze Guide* sebagai Material *Membrane Housing RO Unit*, kondisi sebelum adanya program, komponen membrane housing RO pada demin *plant* STG BB menggunakan material plastik yang *durability*-nya tidak lama. Saat terjadi kerusakan, hanya dilakukan perbaikan sementara berupa penambahan sealtape pada titik kebocoran. Sehingga *flowrate* dan produksi *demin water* akan berkurang yang menyebabkan pengiriman *boiler feed water* berkurang dan terdapat potensi kerugian akibat kurangnya produk *steam* untuk proses produksi. Setelah adanya program, dilakukan modifikasi pada komponen *membrane housing* RO dengan

Another initiative carried out by the Company is the use of *Fly Ash* which is waste from Coal Boilers into raw materials (*filler*) in the NPK factory and the use of *Fly Ash & Bottom Ash* to make Bricks and Paving Blocks, where permission to use this waste has been obtained from the Ministry of Environment and Forestry. There are at least 2 positive impacts from the use of *Fly Ash*, namely: [GRI 3-3, 301-1, 306-2]

1. Reduce the costs required for processing *Fly Ash* as waste, and
2. Reduce the amount of *Dolomite* and *Clay* needed as *filler* in the NPK manufacturing process

Meanwhile, for the water conservation program, the Company carries out various activities to increase water efficiency, namely:

- a. Create a Water Efficiency Policy to maintain the limited availability of water resources.
- b. Use water as needed and turn off the water tap when it is not being used in factories, offices, housing and parks (rest hours, going home and holidays).
- c. Collects rainwater for reuse.
- d. *Bronze Guide* Application Program as *Membrane Housing Material* for *RO Units*, conditions before the program, the *RO membrane housing* components in the STG BB demin *plant* used plastic material whose *durability* was not long. When damage occurs, only temporary repairs are carried out in the form of adding sealtape at the leak point. So the *flowrate* and demin water production will decrease, which will cause reduced boiler feed water deliveries and there is potential loss due to a lack of steam product for the production process. After the program is in place, modifications are made to the *RO membrane housing* component by cutting the leak point and installing an o-ring. Next,

memotong titik kebocoran dan memasang o-ring. Selanjutnya dilakukan pemasangan *guide* menggunakan material *bronze* yang lebih kuat dan memiliki durabilitas lebih baik dibandingkan dengan material plastik pada drat sehingga akan ter-*assemble* secara presisi dan *fit*. Dengan demikian, tidak ada lagi kebocoran tidak ditemukan penurunan kapasitas dan kualitas *demin water* yang dihasilkan dari RO Unit. Dampak lingkungan yang dihasilkan adalah penurunan konsumsi air sebesar 38.400 m³ pertahun.

the guide is installed using bronze material which is stronger and has better durability compared to the plastic material on the thread so that it will be assembled precisely and fit. Thus, there will be no more leaks and no reduction in the capacity and quality of demin water produced from the RO Unit. The resulting environmental impact is a reduction in water consumption of 38,400 m³ per year.

Dampak lingkungan yang dihasilkan adalah penurunan konsumsi air pada tahun 2023 sebesar 1.317.484,4 m³ pertahun. Ketaatan PUSRI dalam memanfaatkan sumber daya air membawa hasil dengan tidak adanya sumber air yang secara signifikan dipengaruhi oleh pengambilan air selama tahun 2023. [GRI 3-3, 303-1]

The resulting environmental impact is a decrease in water consumption in 2023 amounting to 1,317,484.4 m³ per year. PUSRI's commitment to utilizing water resources is bearing fruit with no water sources being significantly affected by water withdrawals during 2023. [GRI 3-3, 303-1]

PUSRI menggunakan bahan daur ulang untuk memproduksi NPK, sedangkan untuk proses produksi pupuk urea tidak melakukan pemakaian daur ulang bahan karena bahan baku utama pupuk urea adalah amonia cair dan gas *carbon dioxide* yang habis pakai.

PUSRI uses recycled materials to produce NPK, while the urea fertilizer production process does not use recycled materials material because the main raw materials for urea fertilizer are liquid ammonia and carbon dioxide gas which are used up. [GRI 301-2]

[GRI 301-2]

Pengelolaan Energi

Per 31 Desember 2023, volume penggunaan energi tercatat sebesar 74.392,821,15 GJ, turun dibandingkan tahun 2022, yang mencapai 74.833.528,68 GJ. [GRI 3-3, 302-1,302-4]

1,302-4] [OJK F.6]

Energy Management

As of December 31, 2023, the volume of energy use was recorded at 74,392,821.15 GJ, down compared to 2022, which reached 74,833,528.68 GJ. [GRI 3-3, 302-1,302-4]

[OJK F.6]

Tabel Penggunaan Energi

Energy Usage Table

Jumlah Energi	Satuan Unit	2023	2022	2021	Energy Amount
Listrik	kWh	354.509.837	350.385.852	358.998.035	Electricity
	Gigajoule	1.292.393	1.292.393	1.292.393	
Gas Alam	MMBTU	60.391.876,08	60.684.052,36	62.172.228,51*	Natural gas
	Gigajoule	63.716.811,21	64.025.074,17	65.595.183,36*	
Batubara	MMBTU	10.118.897,92	9.019.484,67	9.325.841,08	Coal
	Gigajoule	10.676.003,94	9.516.061,51	9.839.283,65	
Jumlah	Gigajoule	74.392.821,15	74.833.528,68	76.726.860,01	Amount

* disajikan kembali

*presented again

Hingga akhir 2023, PUSRI belum melakukan pencatatan konsumsi energi di luar organisasi dan akan terus berupaya meningkatkan ruang lingkup pencatatan konsumsi energi di luar Perusahaan serta mengkomunikasikan kepada pihak yang terlibat. [GRI

302-2]

Berdasarkan perhitungan, intensitas energi rata-rata untuk memproduksi setiap ton amoniak pada tahun 2023 adalah 36,19 MMBTU/ ton atau 38,18 GJ/ton, naik dibandingkan tahun 2022 yaitu 35,69 MMBTU/ton atau 37,65 GJ/ton.

Tabel Intensitas Energi

Jumlah Energi	Satuan Unit	2023	2022	2021	Energy Total
Produksi Amoniak	MMBTU/Ton	36,19	35,69	36,36	Ammonia Production
	GJ/Ton	38,18	37,65	38,36	
Produksi Urea	MMBTU/Ton	29,84	28,88	29,28	Urea Production
	GJ/Ton	31,48	30,47	30,89	

Sedangkan intensitas energi rata-rata pemakaian untuk memproduksi setiap ton pupuk urea pada tahun 2023 adalah sebesar 29,84 MMBTU/ton atau 31,48 GJ/ton, naik dibandingkan tahun 2022 yang mencapai 28,88 MMBTU/ton atau 30,47 GJ/ton. [GRI 3-3,

302-3][OJK F.6]

Pengelolaan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK)

Upaya yang dilakukan PUSRI untuk mengurangi emisi gas rumah kaca dengan melakukan kebijakan berikut:

[GRI 305-5]

1. Purge Gas Recovery Unit (PGRU) Pabrik P-III & P-IV Kandungan CH₄ sangat banyak jika dibandingkan dengan H₂ dan N₂ yang merupakan bahan baku pembuatan amoniak.
2. Pemasangan Heater di PB 3007-U P-III.
3. Pembersihan Arch Burner Reformer P-IV
4. Menghemat gas yang terbuang dan mempercepat produksi gas hydrogen saat start Cool Box 103-L

Until the end of 2023, PUSRI has not recorded energy consumption outside the organization and will continue to strive to increase the scope of recording energy consumption outside the Company and communicate it to the parties involved. [GRI 302-2]

Based on calculations, the average energy intensity to produce each ton of ammonia in 2023 is 36.19 MMBTU/ton or 38.18 GJ/ton, an increase compared to 2022, namely 35.69 MMBTU/ton or 37.65 GJ/ton.

Energy Intensity Table

Meanwhile, the average energy intensity used to produce each ton of urea fertilizer in 2023 is 29.84 MMBTU/ton or 31.48 GJ/ton, an increase compared to 2022 which reached 28.88 MMBTU/ton or 30.47 GJ/tons. [GRI 3-3, 302-3][OJK F.6]

Greenhouse Gas (GHG) Emission Management

Efforts made by PUSRI to reduce greenhouse gas emissions are by implementing the following policies:

[GRI 305-5]

1. Purge Gas Recovery Unit (PGRU) P-III & P-IV Plants contain very much CH₄ compared to H₂ and N₂ which are the raw materials for making ammonia.
2. Installation of Heater on PB 3007-U P-III.
3. Arch Burner Reformer P-IV Cleaning
4. Saves wasted gas and accelerates hydrogen gas production when starting Cool Box 103-L

5. Modifikasi Aktuator *Flap Gas Recycle* FV-201 untuk Mengurangi Kerugian Operasional Pabrik Ammonia P1B akibat *Leak Through*, sebelum adanya program pabrik Amonia Pusri- IB mengalami masalah rate produksi yang tidak bisa mencapai lebih dari 88% dan terjadinya penurunan efisiensi steam 102-J. Masalah ini terjadi akibat dari kebocoran (*leak through*) *recycle gas* yang cukup banyak ke *suction compressor*. Kebocoran disebabkan oleh spesifikasi aktuator yang kurang tepat dan *membrane* aktuator yang kurang sesuai. Setelah adanya program, agar kerugian operasional akibat *loss* energi gas yang disebabkan oleh *leakthrough* bisa dihindar maka PUSRI melakukan beberapa modifikasi instalasi alat *relay Positioner Masonellan*, instalasi *booster relay*, melakukan upgrade dengan memasang Aktuator *Flap Gas* yang baru, dan modifikasi dengan menambahkan *Supply* Udara pada Aktuator. Dari tersebut didapatkan hasil bahwa kebocoran dapat diatasi, *Speed* pada Kompresor 102-J sebelumnya adalah 12.180 m³/s menjadi 12.498 m³/s. Selain itu, Produksi NH₃ yang sebelumnya tidak pernah lebih dari 88%, sekarang dapat meningkat menjadi 94%. Berdasarkan kajian LCA program ini terletak pada Unit *Compressor* masuk dalam dalam lingkup *production* dengan *energy minimized* dan dapat menurunkan dampak *Global Warming Potential* sebesar 279.179,09 kg CO₂eq.

Berdasarkan rumus, emisi GRK langsung yang dihasilkan PUSRI tahun 2023 adalah 1.557,469 ton CO₂eq, naik/turun dibandingkan tahun 2022 yang mencapai 785.787 ton CO₂eq. [GRI 3-3, 305-1] [OJK F.11]

PUSRI menghasilkan listrik sendiri sehingga tidak menghitung Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung. [GRI 305-2]

Emisi GRK tidak langsung lainnya (Cakupan 3) dari perjalanan udara untuk tujuan bisnis tidak diperhitungkan saat menentukan intensitas emisi karena tidak secara langsung mempengaruhi proses produksi dan jumlah orang yang menggunakan pesawat terbang untuk tujuan bisnis. [GRI 305-3]

5. Modification of the FV-201 Recycle Gas Flap Actuator to Reduce Operational Losses in the P1B Ammonia Plant due to Leak Through, before the Pusri-IB Ammonia plant program experienced problems with the production rate not being able to reach more than 88% and a decrease in 102-J steam efficiency. This problem occurs as a result of a large amount of recycle gas leaking into the suction compressor. Leaks are caused by incorrect actuator specifications and inappropriate actuator membranes. After the program was implemented, so that operational losses due to loss of gas energy caused by leakthrough could be avoided, PUSRI carried out several modifications to the installation of the Masonellan Positioner relay tool, installation of a booster relay, upgraded by installing a new Gas Flap Actuator, and modifications by adding an Air Supply to the Actuator. . From this, the results showed that the leak could be resolved. The speed of the previous 102-J Compressor was 12,180 m³/s to 12,498 m³/s. In addition, NH₃ production, which previously was never more than 88%, can now increase to 94%. Based on the LCA study, this program is that the Compressor Unit is included in the scope of production with minimized energy and can reduce the impact of the Global Warming Potential by 279,179.09 kg CO₂eq.

Based on the formula, direct GHG emissions produced by PUSRI in 2023 are 1,557,469 tonnes CO₂eq, an increase/decrease compared to 2022 which reached 785,787 tonnes CO₂eq. [GRI 3-3, 305-1] [OJK F.11]

PUSRI produces its own electricity so it does not calculate indirect GHG (Scope 2) energy emissions. [GRI 305-2]

Other indirect GHG emissions (Scope 3) from air travel for business purposes are not taken into account when determining emissions intensity because they do not directly affect the production process and the number of people using aircraft for business purposes. [GRI 305-3]



Tabel Emisi GRK Langsung (Cakupan 1)

Direct GHG Emissions Table (Scope 1)

Sumber Emisi	Satuan Unit	2023	2022	2021	Emission Sources
Pabrik	Ton CO ₂ eq	1.557.469	1.571.576	1.558.317	Factory

Tabel Inisiatif Operasional dan Reduksi Emisi GRK Langsung (Cakupan 1) [GRI 305-5]

Table of Operational Initiatives and Direct GHG Emission Reduction (Scope 1) [GRI 305-5]

No	Program	(dalam Ton CO ₂ eq) (in Tons CO ₂ eq)			Program
		2023	2022	2021	
1	Pengambilan gas Amoniak di Udara (PGRU) Pabrik P-III & P-IV	12.743,3	17.145,3	17.723,3	Retrieval of Ammonia gas in the Air (PGRU) from Plants P-III & P-IV
2	Pembersihan Arch Burner Reformer P-IV	17.153,7	18.696,9	19.407,1*	Arch Burner Reformer P-IV Cleaning
3	Pemasangan Heater di PB 3007-U P-III	2.432,4	2.570,3	2.396,76	Installation of Heater on PB 3007-U P-III
4	Menghemat gas yang terbuang dan mempercepat produksi gas hydrogen saat start Cool Box 103-L	61.871,9	5.385,6	-	Saves wasted gas and accelerates hydrogen gas production when starting the Cool Box 103-L
5	Modifikasi Akuator Flap Gas Recycle FV-201 untuk mengurangi kerugian operasional pabrik ammonia p1B akibat Leak Through	278,9	-	-	Modification of the Fv-201 Flap Gas Recycle Accuator to reduce operational losses at the PIB ammonia plant due to Leak Trought
Jumlah		387.962,2	43.798,1	39.527,1*	Jumlah

* disajikan kembali

* restated

Hasil perhitungan emisi udara tahun 2023 adalah sebagai berikut: [GRI 305-7] [OJK 6.e.4.a]

The results of air emissions calculations in 2023 are as follows: [GRI 305-7] [OJK 6.e.4.a]

Sumber Emisi	Satuan Unit	2023	2022	2021	Emission Sources
Nitrogen oksida (NOx)	Mg/Nm ³	336,25	176,01	168,3*	Nitrogen oxide (NOx)
Sulfur oksida (SOx)	Mg/Nm ³	6,67	7,74	6,08*	Sulfur oxide (SOx)
Materi partikulat (PM)	Mg/Nm ³	40,3	54,48	60,47*	Particulate matter (PM)
Nh ₃	Mg/Nm ³	98,13	44,99	4,71	Nh ₃

* disajikan Kembali

* restated

Emisi GRK yang dihasilkan

GHG emissions produced

Sumber Emisi	Satuan Unit	2023	2022	2021	Emission Sources
Package dan Waste Hate Boiler	Ton CO ₂ eq	472.650,15	383.238,5	437.106,9	Package dan Waste Hate Boiler
Reformer	Ton CO ₂ eq	761.808,96	781.330,3	740.966,8	Reformer
Gas Turbine Generator	Ton CO ₂ eq	323.011,15	407.007,1	380.243,4	Gas Turbine Generator

* disajikan Kembali

* restated

Sesuai rumus di atas, maka intensitas emisi GRK tahun 2023 untuk produksi urea adalah sebesar 0,170 ton CO₂e/Ton, turun dibandingkan tahun 2022, yang

According to the formula above, the GHG emission intensity in 2023 for urea production will be 0,170 tons CO₂e/Ton, an increase/decrease compared to 2022,

mencapai 0,299 ton CO₂e/Ton. Adapun intensitas emisi GRK tahun 2023 untuk produksi amonia adalah sebesar 1,04 ton CO₂e/Ton, naik dibandingkan tahun 2022, yang mencapai 0,43 ton CO₂e/Ton. [GRI 305-4], [OJK F.11]

Emisi Zat Perusak Ozon Perusahaan berupa *refrigerant* CFC dari AC dengan jumlah yang tidak signifikan. Namun demikian, Perusahaan tetap melakukan Upaya untuk meminimalisasi emisi BPO di antaranya dengan menggunakan refrigeran untuk AC yang lebih ramah lingkungan. [GRI 305-6]

Pengelolaan Limbah Dan Air Limbah [GRI 303-2, 306-2]

Dalam menangani kualitas air permukaan, PUSRI melakukan beberapa pengelolaan dampak sebagai berikut:

1. Mengoperasikan peralatan sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)*, pada kondisi normal, abnormal dan *emergency*.
2. Melakukan pemeliharaan secara berkala untuk memastikan peralatan bekerja dengan kondisi baik dan efisien.
3. Membuat prosedur penanganan ceceran urea dan melakukan sosialisasi prosedur kepada karyawan terkait.
4. Membuat prosedur penanganan ceceran produk dan bahan baku dan melakukan sosialisasi prosedur kepada karyawan terkait.
5. Membuat prosedur penanganan ceceran batubara dan melakukan sosialisasi prosedur kepada karyawan terkait
6. Membuat prosedur tanggap darurat pada area dermaga jika terjadi kebocoran Amonia saat transfer ke kapal.
7. Dermaga untuk loading Amonia dilengkapi dengan *Ammonia Loading Facility (ALF)*.
8. Pemilihan jenis kapal keruk yang dilengkapi dengan alat penghisap material keruk, sehingga kekeruhan jadi berkurang.
9. Melakukan pemeriksaan secara rutin untuk memastikan sambungan pada pipa transfer lumpur tidak bocor.
10. Membuat sedimen trap di *dumping site*, untuk meminimalkan lumpur yang mengalir kembali ke sungai.

which reached 0,299 tons CO₂e/Ton. The GHG emission intensity in 2023 for ammonia production is 1,04 tons CO₂e/Ton, an increase/decrease compared to 2022, which reached 0.54 tons CO₂e/Ton. [GRI 305-4], [OJK F.11]

The Company's emissions of Ozone Depleting Substances in the form of CFC refrigerant from AC are insignificant amounts. However, the Company continues to make efforts to minimize BPO emissions, including by using refrigerants for air conditioning that are more environmentally friendly. [GRI 305-6]

Waste and Waste Water Management [GRI 303-2, 306-2]

In handling surface water quality, PUSRI carries out several impact management as follows:

1. Operate equipment in accordance with Standard Operating Procedures (SOP), in normal, abnormal and emergency conditions.
2. Carry out regular maintenance to ensure the equipment is working in good condition and efficiently.
3. Create procedures for handling urea spills and socialize the procedures to related employees.
4. Create procedures for handling spilled products and raw materials and socialize the procedures to relevant employees.
5. Create procedures for handling coal spills and socialize the procedures to related employees
6. Create emergency response procedures in the dock area if an ammonia leak occurs during transfer to the ship.
7. The dock for loading Ammonia is equipped with an Ammonia Loading Facility (ALF).
8. Select the type of dredger that is equipped with a device for suctioning the dredged material, so that turbidity is reduced.
9. Carry out regular checks to ensure that the connections on the mud transfer pipe are not leaking.
10. Create a sediment trap at the dumping site, to minimize mud flowing back into the river.

11. Melakukan pengelolaan limbah cair sesuai dengan Ijin Pembuangan Limbah Cair.
12. Melakukan upaya perbaikan berkelanjutan dengan metode 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*) untuk meminimalkan dampak yang ditimbulkan.

Untuk memenuhi baku mutu lingkungan dan mentaati peraturan perundang-undangan yang diwajibkan dan menjadi bagian dari komitmen PUSRI dalam kebijakan lingkungan hidup, PUSRI memiliki sistem pengolahan limbah cair dan udara seperti di bawah ini: [GRI 306-1, 306-5]

1. **Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL):** Berfungsi untuk memisahkan kadar amonia dalam air limbah yaitu dengan cara melintaskan limbah cair yang mengandung amonia dengan *steam*. Hasil olahan dari unit ini dapat menurunkan kadar Amonia mencapai 98% dari kandungan Amonia yang ada dalam air limbah.
2. **PUSRI Effluent Treatment (PET):** Berfungsi merecovery air limbah dari air proses pabrik urea. Urea dalam air limbah di-hydrolysa kemudian *distripping*. *Off gas* dan *treated water* hasil olahan dikembalikan ke pabrik.
3. **Purge Gas Recovery Unit (PGRU):** Berfungsi untuk *me-recovery vent gas* yang mengandung *ammonia* dan hidrogen untuk dikembalikan ke proses pabrik.

Sementara itu, untuk pengelolaan limbah yaitu limbah B3 dan limbah padat non B3, PUSRI berupaya untuk mengurangi timbulan limbah B3 yang dihasilkan dengan mengganti katalis dengan *life time* yang lebih panjang kemudian pengadaan bahan kimia tanpa kemasannya. Selebihnya, PUSRI menyerahkan limbah B3 kepada Perusahaan pemanfaat, pengumpul dan pengolah limbah B3 yang telah mempunyai izin dari Kementerian Lingkungan Hidup (KLHK).

Untuk limbah padat non B3 yang berupa sampah organik dan Non Organik, PUSRI memiliki program untuk pengelolannya yaitu: [GRI 306-1, 306-5]

1. **Sampah Organik** melalui program *Waste Plant* yaitu membuat sampah organik menjadi pupuk kompos dan pupuk organik cair.
2. **Sampah Non Organik** melalui program Tabungan NoNA yang merupakan konsep pemilahan sampah dari sumbernya yaitu perumahan, perkantoran

11. Manage liquid waste in accordance with the Liquid Waste Disposal Permit.
12. Carry out continuous improvement efforts using the 3R method (*Reduce, Reuse, Recycle*) to minimize the impact.

To meet environmental quality standards and comply with statutory regulations that are required and are part of PUSRI's commitment to environmental policy, PUSRI has a search and air waste processing system as below: [GRI 306-1, 306-5]

1. **Waste Water Treatment Plant (IPAL):** Functions to separate ammonia levels in waste water, namely by passing liquid waste containing ammonia with steam. The processed products from this unit can reduce ammonia levels by up to 98% of the ammonia content in waste water.
2. **PUSRI Effluent Treatment (PET):** Functions to recover waste water from urea factory process water. Urea in waste water is hydrolyzed and then stripped. Off gas and treated water are returned to the factory.
3. **Purge Gas Recovery Unit (PGRU):** Functions to recover vent gas containing ammonia and hydrogen to be returned to the factory process.

Meanwhile, for waste management, namely B3 waste and non-B3 solid waste, PUSRI is trying to reduce the amount of B3 waste produced by replacing catalysts with longer life times and then procuring chemicals without packaging. In addition, PUSRI hands over B3 waste to companies that use, collect and process B3 waste that have permission from the Ministry of the Environment (KLHK).

For non-B3 solid waste in the form of organic and non-organic waste, PUSRI has a program for its management, namely:

1. **Organic waste** through the Waste Plant program, namely making organic waste into compost and liquid organic fertilizer.
2. **Non-Organic Waste** through the NoNA Savings program which is a concept for sorting waste from its source, namely housing, offices and factories to

dan pabrik untuk selanjutnya dikumpulkan dan kemudian diserahkan untuk dikelola ke Bank Sampah Induk agar didaur ulang menjadi produk yang bernilai ekonomis.

be collected and then handed over to be managed to the Main Waste Bank so that it is recycled into products of economic value.

Penanganan Air Limbah

Data Beban Pencemaran yang Dilepaskan per Ton Produk

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality standards	2023	2022	2021	Parameter
COD	Kg/ton produk	3	0,0408	0,0347	0,0366	COD
TSS	Kg/ton produk	1,5	0,0135	0,0099	0,0137	TSS
Minyak & Lemak	Kg/ton produk	0,3	0,0027	0,0021	0,0023	Minyak & Lemak
Total Amoniak	Kg/ton produk	0,75	0,0001	0,0002	0,088	Total Amoniak
TKN	Kg/ton produk	1,5	0,0035	0,0021	0,108	TKN
BOD	Kg/ton produk	0,453	0,0108	0,0117	0,007	BOD
Total Coliform	Jumlah/100 ml	3.000	1.520,83	834,17	26,36	Total Coliform
Debit	m3/ton produk	15,1	0,55	0,549	0,564	Debit
Volume Air Limbah	m3/Tahun	-	1.095.476	1.101.643	1.141.883	Volume Air Limbah

Berdasarkan tabel di atas, volume air limbah yang dibuang pada tahun 2023 tercatat sebanyak 1.095.476 m³, turun dibandingkan tahun 2022 yang mencapai 1.101.643 m³. [GRI 303-4]

Terkait penanganan kualitas air limbah, PUSRI memiliki pengelolaan dampaknya dalam pengoperasian pabrik pupuk urea, pabrik NPK-I, pabrik NPK-II, pabrik pupuk hayati dan mikro, PLTU STG Batubara, Dermaga Jetty, serta pengerutan pemeliharaan dan kedalaman kolom TUKS dengan cara sebagai berikut:

1. Mengoperasikan peralatan sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)*, pada kondisi normal, abnormal dan *emergency*.
2. Membuat prosedur penanganan air limbah dan melakukan sosialisasi prosedur kepada karyawan terkait.
3. Melakukan pemeliharaan secara berkala untuk memastikan peralatan bekerja dengan kondisi baik dan efisien.
4. Melakukan pengelolaan limbah sesuai dengan Ijin Pembuangan Air Limbah.
5. Mengelola air limbah di Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) yang dihasilkan dari Pusri-III, Pusri-IV dan Pusri-IB.

Waste Water Handling

Data on Pollution Load Released per Ton of Product

Based on the table above, the volume of waste water discharged in 2023 was recorded at 1,095,476 m³, down compared to 2022 which reached 1,101,643 m³. [GRI 303-4]

Regarding the handling of waste water quality, PUSRI has management of its impact in the operation of the urea fertilizer factory, NPK-I factory, NPK-II factory, biological and micro fertilizer factories, STG Batubara PLTU, Jetty Pier, as well as maintenance shrinkage and depth of TUKS columns in the following way :

1. Operate equipment in accordance with Standard Operating Procedures (SOP), in normal, abnormal and emergency conditions.
2. Create procedures for handling waste water and disseminate information on the procedures to relevant employees.
3. Carry out regular maintenance to ensure the equipment is working in good condition and efficiently.
4. Carry out waste management in accordance with the Waste Water Disposal Permit.
5. Manage waste water at the Waste Water Treatment Plant (IPAL) produced from Pusri-III, Pusri-IV and Pusri-IB.

6. Pemilihan teknologi di PUSRI P-IIB yang telah mempunyai pemisahan Amonia sebelum air limbah dihasilkan dan dikirim ke kolam gabungan
7. Melakukan pendekatan teknologi dengan konsep 3R (*reduce, reuse, recycle*) untuk meminimalkan air limbah yang keluar dari proses produksi.

PENANGANAN DAN PEMANFAATAN LIMBAH B3 [GRI 306-4]

Dalam mengelola dampak yang ditimbulkan dari limbah B3 dan limbah non B3, PUSRI memiliki beberapa rencana sebagai berikut:

1. Melakukan Identifikasi seluruh limbah B3 yang dihasilkan, baik proses utama maupun pendukung.
2. Limbah B3 dikemas menggunakan kemasan yang tidak menimbulkan reaksi dengan material yang disimpannya.
3. Limbah B3 dan Non B3 akan disimpan di dalam Tempat Penyimpanan Sementara yang memiliki izin penyimpanan sementara Limbah B3 dan Non B3.
4. Limbah B3 akan dikirim ke Perusahaan pengelolaan Limbah B3 yang memiliki izin pengelolaan Limbah B3.
5. Menggunakan fasilitas transportasi yang memiliki izin pengangkutan Limbah B3.
6. Limbah Non B3 akan dikelola sesuai dengan dokumen rincian teknis yang telah disusun dan disetujui.
7. Menyimpan manifest pengiriman Limbah B3 dan melaporkan secara rutin ke instansi terkait.
8. Melakukan upaya pengurangan Limbah B3 dari sumbernya.

Sedangkan, untuk menangani sampah dan limbah padat dilakukan beberapa strategi dalam mengelola dampak dengan cara:

1. Menyediakan kotak sampah terpilah.
2. Sampah yang dapat didaur ulang dikirim ke pihak yang dapat mendaur ulang atau dilakukan daur ulang sendiri oleh Perusahaan.
3. Sampah yang tidak dapat di daur ulang di kirim ke Tempat Penampungan Akhir.

6. Selection of technology at PUSRI P-IIB which already has ammonia separation before waste water is produced and sent to the combined pond
7. Take a technological approach with the 3R concept (*reduce, reuse, recycle*) to minimize waste water coming out of the production process.

HANDLING AND UTILIZATION OF B3 WASTE [GRI 306-4]

In managing the impacts arising from B3 waste and non-B3 waste, PUSRI has several plans as follows:

1. Identify all B3 waste produced, both main and supporting processes.
2. B3 waste is packaged using packaging that does not cause a reaction with the material it is stored in.
3. B3 and Non-B3 Waste will be stored in a Temporary Storage Place which has a temporary storage permit for B3 and Non-B3 Waste.
4. B3 waste will be sent to a B3 waste management company that has a permit to manage B3 waste.
5. Use transportation facilities that have permits to transport B3 waste.
6. Non-B3 waste will be managed in accordance with the technical detail documents that have been prepared and approved.
7. Save the B3 Waste delivery manifest and report regularly to the relevant agency.
8. Make efforts to reduce B3 waste from the source.

Meanwhile, to handle rubbish and solid waste, several strategies are implemented to manage impacts by:

1. Provide segregated waste boxes.
2. Recyclable waste is sent to parties who can recycle it or is recycled by the Company itself.
3. Waste that cannot be recycled is sent to the Final Shelter.

4. Melakukan upaya pengurangan sampah *domestic* dari sumbernya dengan konsep 3R (*reduce, reuse, recycle*).
5. Material Eks. Kegiatan Pengerukan
6. PUSRI, dalam menjaga kedalaman kolam dermaga Jetty dan TUKS dengan melakukan sendiri atau bekerja sama dengan pihak ke-3 yang memiliki izin kegiatan pengerukan dari Instansi terkait.
7. Limbah padat ditempatkan kolam pengendap (*settlingpond*), yang dibuat berjenjang untuk memaksimalkan proses pengendapan
8. Lokasi dumpingsite sesuai dengan izin yang diterbitkan dari instansi terkait.
9. Material yang sudah kering diangkat dan dimanfaatkan untuk kepentingan pengerukan di lokasi internal Perusahaan.

4. Make efforts to reduce domestic waste from the source using the 3R concept (*reduce, reuse, recycle*).
5. Material Ex. Dredging Activities
6. PUSRI, in maintaining the depth of the Jetty and TUKS dock pools by doing it themselves or collaborating with a 3rd party who has a dredging activity permit from the relevant agency.
7. Solid waste is placed in a settling pond, which is made in tiers to maximize the settling process
8. The location of the dumping site is in accordance with the permit issued by the relevant agency.
9. Dry material is removed and used for dredging purposes at the Company's internal locations.

Tabel Volume Limbah B3 berdasarkan Jenis [OJK F.13]

Table of Hazardous Waste Volume by Type [OJK F.13]

No	Jenis limbah B3	Kode Code	Volume Limbah B3 (dalam ton)			Types of B3 waste
			2023	2022	2021	
1	Minyak Pelumas Bekas	B 105d	246,99	253,51	223,36	Used Lubricating Oil
2	Limbah yang mengandung POPs dan UPOPs	A 101d	0	0	0	Waste containing POPs and UPOPs
3	Aki Bekas	A 102d	10,52	12,79	5,97	Used Battery
4	Limbah Laboratorium	A 106d	12,58	9,28	9,79	Laboratory Waste
5	Kemasan bekas	B 104d	53,70	41,13	50,42	Used packaging
6	Lampu TL bekas/Limbah elektronik	B 107d	1,59	1,25	2,45	Used TL lamps/Electronic waste
7	Debu Emisi	B 301-5	0	0	16,60	Dust Emissions
8	Bahan kimia kadaluarsa	A 338-1	1,75	11,89	2,48	Expired chemicals
9	Katalis bekas	B 301-3	216,54	21,30	87,30	Used catalyst
10	Kain majun bekas	B 110d	2,17	1,53	1,21	Used cloth
11	Sludge IPAL	B 301-7	0	0	0	WWTP sludge
12	Tinta Printer Bekas	B 321-4	0,13	0,15	0,24	Used Printer Ink
13	Tanah terkontaminasi	B 105d	0	0	0	Contaminated soil
14	Resin bekas	B 106d	27,45	1,50	37,29	Used resin
15	Filter Udara Bekas	B 109d	1,93	1,17	0,80	Used Air Filters
16	Korban Aktif Bekas	A 110d	0,18	0,36	2,42	Used Active Victims
17	Sisa Prose Blasting	B 323-1	0	0	1,05	Remaining Blasting Process
18	Residu Proses Produksi	B 301-4	0	0	0,25	Production Process Residues
19	Terpentine Bekas	A 304-3	0	0,1	0	Used Turpentine
20	Refrigerant Bekas	A 111d	0	0	0	Used Refrigerant
21	Insulasi Bekas	A 103d	102,49	70,56	0	Used Insulation
22	Pelarut Bekas	A 107d	7,47	2,3	0	Used Solvent
23	Limbah Asam	A 109d	0	0	0	Acid Waste
24	Limbah Terkontaminasi B3	A 108d	120,42	53,27	123,70	B3 Contaminated Waste
25	Grease Bekas	B 105d	1,04	3,35	1,89	Used Grease
Jumlah			807,02	485,44	646,16	Total

Pengelolaan Limbah B3 (dalam Ton) [GRI 3-3, 306-4] [OJK F.14]

B3 Waste Management (in Tons) [GRI 3-3, 306-4] [OJK F.14]

Ton

2023		2022		2021	
Volume limbah B3 yang diangkut Volume of B3 waste transported	Volume limbah B3 diolah The volume of B3 waste is processed	Volume limbah B3 yang diangkut Volume of B3 waste transported	Volume limbah B3 diolah The volume of B3 waste is processed	Volume limbah B3 yang diangkut Volume of B3 waste transported	Volume limbah B3 diolah The volume of B3 waste is processed
807,022	807,022	485,44	485,44	646,16	646,16

Pengelolaan dan Pemanfaatan Limbah Non-B3

Pada tahun 2023, jumlah limbah padat non-B3 yang dihasilkan mencapai tercatat sebanyak 825,87 ton, naik dibandingkan tahun 2022 yang mencapai 765,28 ton.

Pengelolaan dan Pemanfaatan Limbah Non-B3

In 2023, the amount of non-B3 solid waste produced will reach 825.87 tonnes, an increase compared to 2022 which reached 765.28 tonnes.

No	Jenis Limbah Non B3 Types of Non-B3 Waste	Jumlah Dihasilkan (ton) Amount Produced (tons)			Jumlah Dimanfaatkan (ton) Amount Utilized (tons)			Jumlah Dibuang ke TPA (ton) Amount Disposed to Landfill (tons)		
		2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
1	Sampah Organik Organic trash	379,6	338,5	380,2	223,8	70,7	242,19	155,8	203,1	138,01
2	Sampah Non-organik Non-organic Waste	441,1	421,7	469	132,3	63,5	368,95	308,7	297,5	100,05
3	Sampah Kertas Paper Waste	5,2	5,08	5,68	5,2	1,88	5,68	0	0	0
	Jumlah Total	825,87	765,28	854,88	361,3	134,2	616,82	464,57	500,6	238,06

Pengelolaan seluruh limbah yang dilakukan PUSRI sudah sesuai regulasi sepanjang tahun 2023. Untuk Pemantauan air limbah dilakukan setiap hari, dan hasilnya dilaporkan secara berkala kepada manajemen dan instansi pemerintah. Pada tahun 2023, tidak terjadi tumpahan yang signifikan selama operasional perusahaan berlangsung. [GRI 306-3], OJK F.15]

The management of all waste carried out by PUSRI is in accordance with regulations throughout 2023. Waste water monitoring is carried out every day, and the results are reported periodically to management and government agencies. In 2023, no significant spills occurred during the company's operations. [GRI 306-3], OJK F.15]

PROPER (Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan)

Perusahaan memiliki target dalam bidang pengelolaan lingkungan hidup, salah satunya adalah PROPER atau Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan. PROPER merupakan

PROPER (Company Performance Rating Assessment Program in Environmental Management)

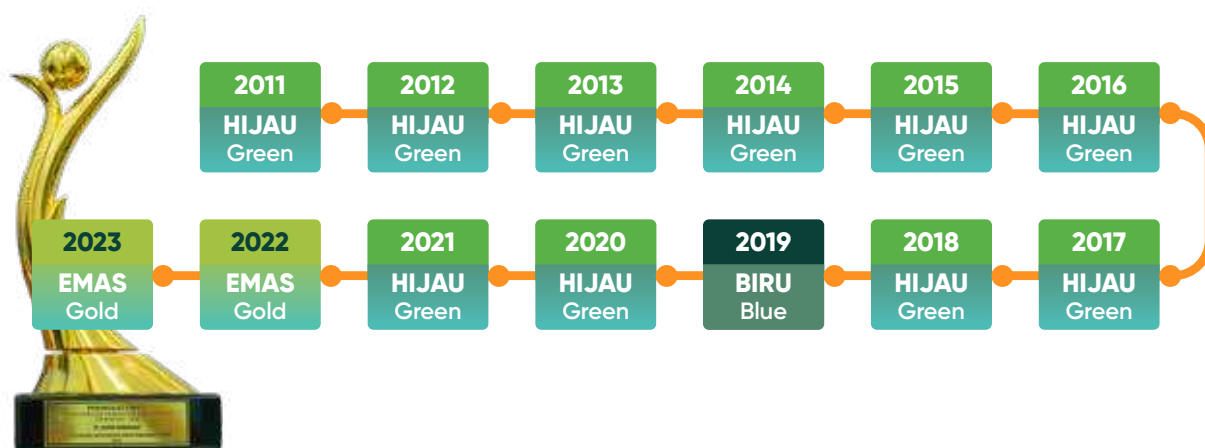
The company has targets in the field of environmental management, one of which is PROPER or the Company Performance Rating Assessment Program in Environmental Management. PROPER is an assessment

sebuah penilaian yang dikembangkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup sejak tahun 1995 untuk mendorong dunia usaha meningkatkan pengelolaan lingkungannya. PROPER memberikan citra/reputasi sesuai pengelolaan lingkungan yang dilakukan Perusahaan, yaitu dari yang terbaik adalah warna emas, kemudian hijau, biru, merah dan terakhir adalah hitam. Jika sebuah Perusahaan mendapat 2 (dua) kali warna hitam secara berturut-turut, Perusahaan tersebut dapat dituntut maupun usahanya dihentikan.

developed by the Ministry of the Environment since 1995 to encourage the business world to improve its environmental management. PROPER provides an image/reputation according to the environmental management carried out by the Company, namely gold is the best, then green, blue, red and finally black. If a company gets 2 (two) black marks in a row, the company can be sued and its business can be stopped.

Perusahaan telah mengikuti PROPER sejak awal berdirinya di tahun 2010, dan pada periode PROPER 2023 PUSRI kembali mendapatkan predikat EMAS. Berikut disampaikan capaian penilaian PROPER PUSRI:

The company has participated in PROPER since its inception in 2010, and in the 2023 PROPER period PUSRI again received the GOLD title. The following are the achievements of the PUSRI PROPER assessment:



PERTIMBANGAN ASPEK SOSIAL LINGKUNGAN ATAS PEMASOK DALAM PENGADAAN BARANG DAN JASA [GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2]

PUSRI mempertimbangkan faktor lingkungan hidup yang berkaitan dengan kontraktor atau subkontraktor yang melayani kepentingan Perusahaan. Metode penanganan kontraktor 2 SML 017 berasal dari faktor lingkungan tersebut.

CONSIDERATION OF SOCIAL AND ENVIRONMENTAL ASPECTS OF SUPPLIERS IN PROCUREMENT OF GOODS AND SERVICES [GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2]

PUSRI considers environmental factors related to contractors or subcontractors who serve the Company's interests. The contractor's handling methods 2 SML 017 originate from these environmental factors.

Protokol ini mengatur penyediaan pekerja kontraktor, pembersihan bahan kimia, dan transportasi bahan kimia. Pengangkutan bahan kimia ke dalam PUSRI akan dilakukan pemeriksaan menyeluruh mengenai izin, kondisi kendaraan pengangkut, dan bahan kimia yang terkandung di dalamnya. PUSRI menentukan permasalahan lingkungan, termasuk emisi dari kendaraan transportasi. Sebelum memulai pekerjaan, staf kontraktor pembersih kimia atau kontraktor yang mengakses wilayah PUSRI akan menerima pedoman lingkungan dan keselamatan dari Departemen K3 dan Departemen Lingkungan Hidup. Sesuai ketentuan kontrak, kontraktor bertanggung jawab mengelola sampah yang dihasilkan selama pembersihan kimia dengan diawasi oleh departemen Lingkungan Hidup dan K3.

Dalam membangun kerjasama dengan pemasok, PUSRI memprioritaskan bekerja sama dengan rekanan UMKM dan Mitra Binaan. Di samping itu, Perusahaan belum memiliki penilaian dan kriteria lingkungan dan sosial terhadap pemasok. Walaupun demikian, selama tahun pelaporan tidak ditemukan insiden atau dampak negatif yang timbul dari rantai pasokan.

Mitra kerja dipandang oleh PUSRI sebagai partner strategis sehingga pengelolaan kerja sama tidak terlepas dari prinsip GCG dan dilakukan sesuai dengan praktik bisnis yang berlaku, antara lain:

1. Menjalin kerja sama yang saling menguntungkan, terpenuhinya hak dan kewajiban semua pihak sesuai persyaratan yang telah ditetapkan/disepakati serta menjaga citra atau *brand image* PUSRI.
2. Mengusahakan tercapainya hasil terbaik dan optimal sesuai dengan prosedur yang berlaku.
3. Membangun komunikasi yang intensif dengan mitra kerja dalam rangka koordinasi dan pencapaian solusi terbaik untuk penyelesaian perselisihan.
4. Bertindak adil terhadap semua mitra kerja tanpa memihak pada seseorang, golongan atau pihak tertentu.

This protocol regulates the provision of contractor workers, chemical cleaning, and chemical transportation. Transporting chemicals into PUSRI will undergo a thorough inspection regarding permits, the condition of the transport vehicle and the chemicals contained therein. PUSRI determines environmental problems, including emissions from transportation vehicles. Before starting work, chemical cleaning contractor staff or contractors accessing PUSRI areas will receive environmental and safety guidelines from the K3 Department and the Environment Department. According to the terms of the contract, the contractor is responsible for managing the waste generated during chemical cleaning, supervised by the Environment and K3 department.

In building collaboration with suppliers, PUSRI prioritizes working with MSME partners and Foster Partners. In addition, the Company does not yet have environmental and social assessments and criteria for suppliers. However, during the reporting year there were no incidents or negative impacts arising from the supply chain.

Working partners are viewed by PUSRI as strategic partners so that cooperation management cannot be separated from GCG principles and is carried out in accordance with applicable business practices, including:

1. Establishing mutually beneficial cooperation, fulfilling the rights and obligations of all parties in accordance with predetermined/agreed requirements and maintaining USRI's image or brand image.
2. Strive to achieve the best and optimal results in accordance with applicable procedures.
3. Building intensive communication with work partners in order to coordinate and achieve the best solution for resolving disputes.
4. Act fairly towards all work partners without taking sides against a particular person, group or party.

5. Melakukan temu pelanggan setiap bulannya.
6. Melakukan kegiatan *gathering vendor* dua kali dalam setahun.

Pengaduan Masalah Lingkungan [OJK F.16, F.24]

Mengacu pada Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015 dalam Instruksi Kerja Penanganan Keluhan Karyawan/Masyarakat 3 PPL 014, karyawan masyarakat dapat melaporkan keluhan yang terjadi kepada Perusahaan, baik secara lnsung maupun melalui sarana komunikasi yang ditujukan kepada Departemen Humas dan Departemen TJSL atau Departemen Lingkungan Hidup. Jika keluhan tersebut terjadi di luar jam kerja/hari libur maka dapat disampaikan ke Departemen Sekuriti.

Ketika suatu unit kerja menerima pengaduan, maka unit kerja tersebut segera mengkomunikasikan informasi pengaduan tersebut kepada koordinator shift, yang kemudian segera melakukan koreksi terhadap sistem penanganan/operasional pabrik untuk mengetahui akar permasalahannya. Apabila suatu unit kerja menerima pengaduan, maka unit kerja tersebut mendokumentasikannya melalui formulir pencatatan pengaduan pegawai atau masyarakat. Jika pengaduan diterima setelah jam kerja biasa, maka pengaduan diteruskan ke Departemen Lingkungan Hidup keesokan harinya.

Melalui kerja sama Departemen Humas dan Departemen TJSL, satuan kerja terkait (Departemen K3 dan Lingkungan Hidup, Pengawas Keamanan, dan Departemen Humas) segera melakukan investigasi terhadap laporan pengaduan yang diterima. Departemen Lingkungan Hidup dan Departemen Humas melaporkan kepada Direksi temuan pemeriksaan lapangan fisik, pengukuran dan penelitian yang dilakukan di Laboratorium Lingkungan, serta tindakan pengendalian pabrik, untuk mengambil tindakan yang tepat jika dampaknya merupakan akibat dari operasional Perusahaan. [GRI 2-16]

5. Conduct customer meetings every month.
6. Conduct vendor gathering activities twice a year.

Complaints about Environmental Problems [OJK F.16, F.24]

Referring to the ISO 14001:2015 Environmental Management System in the Work Instructions for Handling Employee/Community Complaints 3 PPL 014, community employees can report complaints to the Company, either directly or through communication facilities addressed to the Public Relations Department and the TJSL Department or the Environment Department. If the complaint occurs outside working hours/holidays, it can be submitted to the Security Department.

When a work unit receives a complaint, the work unit immediately communicates the complaint information to the shift coordinator, who then immediately makes corrections to the factory's handling/operational system to find out the root of the problem. If a work unit receives a complaint, the work unit documents it through an employee or public complaint recording form. If a complaint is received after normal working hours, it is forwarded to the Department of the Environment the following day.

Through the cooperation of the Public Relations Department and the TJSL Department, the related work units (K3 and Environment Department, Security Monitoring, and Public Relations Department) immediately carried out investigations into the complaint reports received. The Environmental Department and Public Relations Department report to the Board of Directors the findings of physical field inspections, measurements and research carried out at the Environmental Laboratory, as well as factory control measures, to take appropriate action if the impact is a result of the Company's operations. [GRI 2-16]

Selama tahun 2023, PUSRI menerima 12 (dua belas) pengaduan terkait masalah lingkungan, dan telah ditangani sesuai dengan Instruksi Kerja Penanganan Keluhan Karyawan/Masyarakat 3 PPL 014. Pengaduan yang telah diterima oleh Departemen Humas melalui sosial media, SMS, Whatsapp maupun telepon berupa pencemaran, disampaikan kemudian ke Departemen terkait untuk mengidentifikasi penyebab terjadinya keluhan dengan melakukan pengukuran dan melihat kondisi lapangan, lalu Departemen terkait akan melakukan perbaikan jika terjadi kerusakan pada alat maupun sistem. [GRI 3-3] [OJK F.24]

During 2023, PUSRI received 12 (twelve) complaints related to environmental issues, and these have been handled in accordance with the Work Instructions for Handling Employee/Community Complaints 3 PPL 014. Complaints that have been received by the Public Relations Department via social media, SMS, Whatsapp or telephone are in the form of pollution, then submitted to the relevant Department to identify the cause of the complaint by taking measurements and looking at field conditions, then the relevant Department will make repairs if there is damage to the equipment or system. [GRI 3-3] [OJK F.24]



Pengelolaan Emisi Udara

PUSRI memperhatikan kualitas udara dan tingkat kebisingan di sekitar lingkungan operasional Perusahaan. Oleh karena itu, PUSRI melakukan pengelolaan dampak dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengoperasikan pabrik sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP), pada kondisi normal, abnormal dan *emergency*.
2. Memasang alat peredam bunyi/suara atau silencer, di alat yang berpotensi mengeluarkan sumber suara tinggi.
3. Menyediakan fasilitas *Flaring System* untuk mengantisipasi *venting* gas pada kondisi *emergency*.
4. Memasang *Modification Dust Recovery System* (MDRS) untuk menyerap debu di *Prilling Tower*
5. Menyediakan fasilitas *Scrubbing System* untuk menyerap debu sebelum keluar dari cerobong pabrik NPK.
6. Memasang filter di saluran distribusi bahan baku pabrik NPK untuk mengantisipasi keluarnya debu
7. Memasang *Dust Collector* di peralatan yang berpotensi menghasilkan debu di pabrik Pupuk Hayati dan Mikro.
8. Memasang alat *Electrostatic Precipitator* untuk menangkap debu yang akan keluar melalui cerobong boiler PLTU STG Boiler Batubara.
9. Menyediakan Prosedur Tanggap Darurat untuk mengantisipasi kebocoran gas Amonia pada kondisi *emergency*.
10. Menyediakan *water spray* untuk mengantisipasi jika terjadi paparan debu batubara di Dermaga Jetty.
11. Melakukan pemeliharaan secara berkala untuk memastikan peralatan pabrik bekerja dengan kondisi baik dan efisien.
12. Melakukan upaya perbaikan berkelanjutan dengan metode 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*) untuk meminimalkan dampak yang ditimbulkan.

Air Emission Management

PUSRI pays attention to air quality and noise levels around the Company's operational environment. Therefore, PUSRI carries out impact management with the following steps:

1. Operate the factory in accordance with the Standard Operating Procedure (SOP), under normal, abnormal and emergency conditions.
2. Install sound dampeners or silencers on devices that have the potential to emit high sound sources.
3. Providing Flaring System facilities to anticipate gas venting in emergency conditions.
4. Install a Modified Dust Recovery System (MDRS) to absorb dust in the Prilling Tower
5. Provide Scrubbing System facilities to absorb dust before it exits the NPK factory chimney.
6. Install filters in the NPK factory's raw material distribution channels to anticipate the release of dust
7. Install Dust Collectors on equipment that has the potential to produce dust in Biological and Micro Fertilizer factories.
8. Install an Electrostatic Precipitator to catch dust that will come out through the boiler chimney of the STG Coal Boiler PLTU.
9. Provide Emergency Response Procedures to anticipate ammonia gas leaks in emergency situations.
10. Providing water spray to anticipate exposure to coal dust at the Jetty Pier.
11. Carry out regular maintenance to ensure factory equipment is working in good condition and efficiently.
12. Carry out continuous improvement efforts using the 3R method (*Reduce, Reuse, Recycle*) to minimize the impact.

Efisiensi Kegiatan Operasional

Efisiensi Energi [OJK F.7]

PUSRI berkomitmen tinggi terhadap penggunaan Energi yang Efektif dan Efisien, salah satunya penggunaan gas alam sebagai energi ramah lingkungan dalam proses produksi. Berikut program efisiensi energi yang dilakukan Perusahaan pada tahun 2023:

- a. Program *Re-Engineering Pedestal Coalmill* untuk Menghilangkan Kebocoran pada *Uppertierod Coalmill 2343 RMA*, sebelum adanya program pada proses *coalmill* menghaluskan batubara, *grinding track* segmen bergerak memutar dan *grinding roller* bergerak naik turun. Gesekan antara kedua alat tersebut menyebabkan mudahnya keausan pada kedua alat. Hal ini berpengaruh terhadap perubahan dari pergerakan tierod yang membuat celah pada *seal*. Sehingga *flow pulverized boiler* menurun hingga 17,05 ton/jam. Hal ini berpotensi menimbulkan *shutdown* pada *boiler* dan pemakaian energi meningkat drastis sebesar 30.240 MMBTU dalam setahun. Setelah adanya program, dilakukan *re-engineering* pada *bushing* dan pedestal (tempat dudukan *bushing*) yang polanya dapat mengikuti dengan perubahan Gerakan dari *tierod*. Sehingga celah pada *seal* tertutup dan *flow pulverized boiler* kembali normal yaitu 18 ton/jam. Potensi terjadinya *shutdown* pada *boiler* juga dapat dihindari karena *demand* batubara dapat terpenuhi dengan baik. Pelaksanaan program ini, berdampak pada efisiensi energi sebesar 1.683,87 GJ per tahun.
- b. Membuat kebijakan efisiensi energi untuk menjaga terbatasnya ketersediaan sumber daya energi tak terbarukan (*non-renewable energy*) yang digunakan sebagai bahan baku dan penghasil energi untuk memproduksi pupuk Urea, pupuk NPK dan Amonia.
- c. Menginformasikan kepada seluruh karyawan untuk mematikan seluruh alat elektronik dan lampu juga mencabut aliran listrik sebelum meninggalkan kantor.

Operational Activity Efficiency

1. Energy Efficiency [OJK F.7]

PUSRI is highly committed to the effective and efficient use of energy, one of which is the use of natural gas as environmentally friendly energy in the production process. The following are the energy efficiency programs carried out by the Company in 2023:

- a. Pedestal Coalmill Re-Engineering Program to Eliminate Leaks in the Uppertierod Coalmill 2343 RMA, before there was a program in the coalmill process to refine coal, the grinding track segment moved in a circle and the grinding roller moved up and down. The friction between the two tools causes easy wear on both tools. This affects changes in the movement of the tierod which creates gaps in the seal. So the pulverized boiler flow decreased to 17.05 tons/hour. This has the potential to cause boiler shutdowns and energy consumption to increase drastically by 30,240 MMBTU in a year. After the program, re-engineering was carried out on the bushing and pedestal (where the bushing sits) whose pattern can follow changes in the movement of the tierod. So that the gap in the seal is closed and the pulverized boiler flow returns to normal, namely 18 tons/hour. The potential for boiler shutdowns can also be avoided because coal demand can be met properly. Implementation of this program has an impact on energy efficiency of 1,683.87 GJ per year.
- b. Create an energy efficiency policy to maintain the limited availability of non-renewable energy resources which are used as raw materials and energy producers to produce Urea fertilizer, NPK fertilizer and Ammonia.
- c. Inform all employees to turn off all electronic devices and lights and disconnect the electricity before leaving the office.

Konservasi Air

PUSRI melakukan berbagai macam kegiatan yang berkontribusi dalam efisiensi air, dengan program konservasi air pada tahun 2023 yaitu:

1. Program Aplikasi *Bronze Guide* Sebagai Material *Membrane Housing* RO Unit, Kondisi sebelum adanya program, komponen *membrane housing* RO pada *demin plant* STG BB menggunakan material plastik yang durability-nya tidak lama. Saat terjadi kerusakan, hanya dilakukan perbaikan sementara berupa penambahan *sealtape* pada titik kebocoran. Sehingga *flowrate* dan produksi *demin water* akan berkurang yang menyebabkan pengiriman *boiler feed water* berkurang dan terdapat potensi kerugian akibat kurangnya produk *steam* untuk proses produksi. Setelah adanya program, dilakukan modifikasi pada komponen *membrane housing* RO dengan memotong titik kebocoran dan memasang *o-ring*. Selanjutnya dilakukan pemasangan *guide* menggunakan material *bronze* yang lebih kuat dan memiliki *durabilitas* lebih baik dibandingkan dengan material *plastic* pada drat sehingga akan *ter-assemble* secara presisi dan fit. Dengan demikian, tidak ada lagi kebocoran tidak ditemukan penurunan kapasitas dan kualitas *demin water* yang dihasilkan dari RO Unit. Dampak lingkungan yang dihasilkan adalah penurunan konsumsi air sebesar 38.400 m³ pertahun.
2. Membuat Kebijakan Efisiensi Air untuk menjaga terbatasnya ketersediaan sumber daya air.
3. Menggunakan air seperlunya dan mematikan keran air saat tidak dipergunakan di lingkungan pabrik, perkantoran, perumahan, dan taman (jam istirahat, pulang dan libur).

3R Limbah Padat Non B3

1. Pengelolaan sampah organik dengan program Waste Plant yaitu dibuat menjadi pupuk kompos dan pupuk organik cair.
2. Pengelolaan Sampah Non Organik melalui program Tabungan NoNA yang merupakan konsep pemilahan sampah dari sumbernya yaitu perumahan, perkantoran dan pabrik untuk

Water Conservation

PUSRI carries out various activities that contribute to water efficiency, with a water conservation program in 2023, namely:

1. Bronze Guide Application Program as Membrane Housing Material for RO Units. Conditions before the program, the RO membrane housing components in the STG BB demin plant used plastic material whose durability was not long. When damage occurs, only temporary repairs are carried out in the form of adding sealtape at the leak point. So the flowrate and demin water production will decrease, which will cause reduced boiler feed water deliveries and there is potential loss due to a lack of steam product for the production process. After the program is in place, modifications are made to the RO membrane housing component by cutting the leak point and installing an o-ring. Next, the guide is installed using bronze material which is stronger and has better durability compared to the plastic material on the thread so that it will be assembled precisely and fit. Thus, there will be no more leaks and no reduction in the capacity and quality of demin water produced from the RO Unit. The resulting environmental impact is a reduction in water consumption of 38,400 m³ per year.
2. Create a Water Efficiency Policy to maintain the limited availability of water resources.
3. Use water as needed and turn off the water tap when it is not being used in factories, offices, housing and parks (rest hours, going home and holidays).

3. 3R Non-B3 Solid Waste

1. Management of organic waste with the Waste Plant program, namely making it into compost and liquid organic fertilizer.
2. Management of Non-Organic Waste through the NoNA Savings program, which is a concept of sorting waste from its source, namely housing, offices and factories to be collected and then

selanjutnya dikumpulkan dan kemudian diserahkan untuk dikelola ke Bank Sampah Induk agar didaur ulang menjadi produk yang bernilai ekonomis.

Kondisi sebelum adanya program, sampah organik tidak dimanfaatkan sehingga menimbulkan volume sampah yang cukup tinggi tanpa adanya pengelolaan lebih lanjut TPS dan langsung berakhir di TPA. Setelah adanya program, pengelolaan sampah organik melalui metode vermikompos dengan teknik dekomposisi menggunakan cacing jenis *Eisenia Fetida* di *Waste Plant* Perusahaan. Hasil sampah yang sudah dilakukan pengolahan menggunakan vermikomposting dapat digunakan untuk membantu proses penghancuran sampah organik, *casting* yang dihasilkan dapat digunakan untuk meningkatkan nutrisi media tanam bagi tanaman, dan dapat memperbaiki struktur tanah serta menetralkan pH tanah.

Pengelolaan sampah non organik dengan program Tabungan NoNA yang merupakan konsep pemilahan sampah dari sumbernya yaitu perumahan, perkantoran dan pabrik untuk selanjutnya dikumpulkan dan kemudian diserahkan untuk dikelola ke Bank Sampah Induk agar didaur ulang menjadi produk yang bernilai ekonomis.

Keanekaragaman Hayati [GRI 3-3, 304-3, 304-4], [OJK

F.9, F.10]

PUSRI berkomitmen tinggi terhadap keanekaragaman hayati. Beberapa hal yang telah dikembangkan PUSRI terkait kekayaan hayati dan keberlangsungan ekosistem adalah *Green Barrier*, Penangkaran Rusa, dan Pembudidayaan tanaman langka. [GRI 3-3, 304-1, 304-2],

[OJK F.9]

Adapun upaya konkret yang dilakukan Perusahaan untuk mewujudkan kelestarian keanekaragaman hayati adalah sebagai berikut: [GRI 3-3, 304-3] [OJK F.10]

handed over to be managed to the Main Waste Bank so that it is recycled into products of economic value.

Conditions prior to the program, organic waste was not utilized, resulting in a fairly high volume of waste without further TPS management and it ended up directly in the TPA. After the program was implemented, organic waste was managed through the vermicompost method with decomposition techniques using *Eisenia Fetida* type worms at the Company's Waste Plant. Waste products that have been processed using vermikomposting can be used to help the process of destroying organic waste, the resulting castings can be used to increase the nutrition of growing media for plants, and can improve soil structure and neutralize soil pH.

Management of non-organic waste with the NoNA Savings program which is a concept of sorting waste from its source, namely housing, offices and factories to be collected and then handed over to be managed to the Main Waste Bank so that it is recycled into products of economic value.

Biodiversity [GRI 3-3, 304-3, 304-4], [OJK F.9, F.10]

PUSRI is highly committed to biodiversity. Some of the things that PUSRI has developed related to biological richness and ecosystem sustainability are *Green Barrier*, *Deer Breeding*, and *Cultivation of rare plants*

[GRI 3-3, 304-1, 304-2], [OJK F.9]

The concrete efforts made by the Company to realize biodiversity conservation are as follows: [GRI 3-3, 304-3] [OJK

F.10]

Green Barrier

PUSRI memiliki hutan mini yang menghijau dan lebat seluas 21,78 hektar. Lokasi tersebut telah ditetapkan sebagai Kawasan Konservasi Alam No. SK/DIR/122/2023. Selain tanaman yang sengaja ditanam berdasarkan indeks keanekaragaman, terdapat juga jenis tanaman lain yang juga tumbuh karena bibitnya dibawa oleh angin dan satwa liar seperti burung atau satwa pemakan biji-bijian.

Penangkaran Rusa

Tidak hanya kawasan konservasi alam, lahan PUSRI juga dimanfaatkan sebagai penangkaran rusa. Hingga akhir tahun 2023, terdapat 28 ekor rusa jenis sambar dengan luas lahan sekitar 1,5 hektar. Pemeliharaan rusa dilakukan dengan memberikan makan 3 (tiga) kali setiap hari berupa rumput dan ubi jalar. Selain itu, terdapat dokter hewan yang menjaga kesehatan rusa dengan pemberian obat dan vitamin. Salah satu tujuan dari pemeliharaan rusa ini adalah melestarikan satwa langka, khususnya rusa sambar yang merupakan hewan yang dilindungi sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI No. 7 Tahun 1999 tentang Pengawetan Jenis Tumbuhan dan Satwa.

Pembudidayaan Tanaman Langka

PUSRI juga memiliki area Tanaman Langka seluas 1,5 hektar. Lokasi tersebut juga telah ditetapkan sebagai Kawasan Konservasi Alam No. SK/DIR/122/2023. Area tersebut ditanami tanaman buah-buahan lokal dan unggul serta pohon pelindung yang masuk kategori langka.

Selain dari Program diatas, PUSRI memiliki program inovasi Keanekaragaman Hayati pada tahun 2023 yaitu Perlindungan Avifauna Elang Bondol (Haliastur Indus) yang dilindungi dengan *Ecosystem Engineering* di Kawasan Konservasi *Green Barrier I*, Kondisi sebelum adanya program tidak ditemukan Elang Bondol di area lahan penyangga hijau yang berada di sekitar Sungai Musi. Terancamnya Elang

Green Barrier

PUSRI has a green and dense mini forest covering an area of 21.78 hectares. This location has been designated as Nature Conservation Area No. SK/DIR/122/2023. Apart from plants that are deliberately planted based on the diversity index, there are also other types of plants that also grow because their seeds are carried by the wind and wild animals such as birds or seed-eating animals.

Deer Breeding

Not only is it a natural conservation area, PUSRI land is also used as a deer breeding area. By the end of 2023, there will be 28 sambar deer on a land area of around 1.5 hectares. Deer maintenance is done by feeding them 3 (three) times every day in the form of grass and sweet potatoes. Apart from that, there are veterinarians who maintain the health of deer by administering medicine and vitamins. One of the aims of raising these deer is to preserve rare animals, especially sambar deer which are protected animals in accordance with Indonesian Government Regulation no. 7 of 1999 concerning Preservation of Plant and Animal Types.

Rare Plant Cultivation

PUSRI also has a Rare Plants area of 1.5 hectares. This location has also been designated as Nature Conservation Area No. SK/DIR/122/2023. This area is planted with local and superior fruit plants as well as shade trees which are in the rare category.

Apart from the above program, PUSRI has a Biodiversity innovation program in 2023, namely the Protection of the Bondol Eagle Avifauna (Haliastur Indus) which is protected with *Ecosystem Engineering* in the *Green Barrier I* Conservation Area. Conditions before the program, no Bondol Eagle was found in the green buffer land area located around the Musi River. The threat of the Bondol Eagle in this area is due



Bondol di area ini dikarenakan adanya penurunan keanekaragaman hayati yang menjadi indikator kerusakan habitat. Penurunan keanekaragaman hayati terjadi disebabkan oleh konversi lahan yang menjadi habitat satwa berubah menjadi permukiman dan area pendukung kegiatan manusia lainnya, sehingga satwa kehilangan habitatnya. Setelah adanya program, dilakukan dengan peningkatan area *green barrier* dengan melakukan pembebasan lahan warga, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai lahan terbuka hijau yang menjadi Upaya untuk melakukan *ecosystem engineering* pada habitat Elang Bondol. Selanjutnya dilakukan penanaman dengan berbagai tumbuhan yang mampu tumbuh dengan ukuran yang besar serta berumur panjang diantaranya Jati, Mahoni, Trembesi, Angsana, Sawo Kecil, Beringin, Tanjung, Ketapang, dan tumbuhan lainnya. Seiring dengan peningkatan keanekaragaman hayati di *green barrier*, sehingga terdapat berbagai tumbuhan dan satwa yang hidup. Upaya lain dilakukan dengan peningkatan sumber pakan melalui danau buatan dan penambahan ikan ke dalam danau. Selain itu, juga dibangun *bird feeder* sebagai tempat untuk bernaung burung-burung kecil yang juga merupakan sumber pakan Elang Bondol. Perbaikan habitat melalui *ecosystem engineering* memberikan hasil yang positif dengan munculnya satwa dilindungi yang terancam punah, yaitu Elang Bondol di area *green barrier* PUSRI.

Di samping itu, PUSRI juga memiliki beberapa strategi dalam mengelola dampak Perusahaan terhadap flora dan fauna di sekitar lingkungan perusahaan diantaranya:

1. Menetapkan Kawasan konservasi keanekaragaman hayati di area PUSRI (area *Green Barrier*, penangkaran rusa, taman tanaman langka dan penghijauan di area pabrik dan kompleks)
2. Melakukan perawatan terhadap kawasan konservasi yang merupakan habitat bagi flora dan fauna.

to the decline in biodiversity which is an indicator of habitat damage. The decline in biodiversity occurs due to the conversion of land that is used as animal habitat into settlements and areas supporting other human activities, so that animals lose their habitat. After the program was implemented, it was carried out by increasing the green barrier area by clearing residents' land, so that it could be used as green open land which became an effort to carry out ecosystem engineering in the Bondol Eagle habitat. Next, planting was carried out with various plants that are able to grow to large sizes and have long lives, including teak, mahogany, trembesi, angkana, sawo kecil, banyan, tanjung, ketapang, and other plants. Along with the increase in biodiversity in the green barrier, there are various plants and animals that live. Other efforts have been made by increasing food sources through artificial lakes and adding fish to the lake. Apart from that, a bird feeder was also built as a place for small birds to shelter which is also a source of food for the Bondol Eagle. Habitat improvement through ecosystem engineering has provided positive results with the emergence of protected animals that are threatened with extinction, namely the Bondol Eagle in the PUSRI green barrier area.

In addition, PUSRI also has several strategies for managing the Company's impact on flora and fauna around the company environment, including:

1. Establish a biodiversity conservation area in the PUSRI area (*Green Barrier* area, deer breeding area, rare plant garden and greening in factory and complex areas)
2. Carry out maintenance on conservation areas which are habitats for flora and fauna.

- Melakukan penanaman/penghijauan sebagai upaya pengayaan jenis di kawasan penyangga dan ruang-ruang terbuka di kawasan pabrik dan fasilitas umum dengan jenis tanaman pelindung dan tanaman estetika.
- Melibatkan instansi pemerintah, lembaga pendidikan maupun penelitian guna mengembangkan kawasan penyangga di PUSRI.
- Menjaga kualitas air limbah hasil olahan di setiap Instalasi Pengolahan Air Limbah sudah memenuhi Baku Mutu Air limbah yang telah ditetapkan
- Melakukan pengelolaan air permukaan secara optimal agar tidak menurunkan kualitas air perairan di sekitarnya melalui perencanaan sistem drainase yang komprehensif dan penataan saluran air yang baik.
- Carry out planting/greening as an effort to enrich species in buffer areas and open spaces in factory areas and public facilities with protective and aesthetic plants.
- Involve government agencies, educational and research institutions to develop buffer areas in PUSRI.
- Maintain the quality of processed waste water at each Waste Water Treatment Plant that meets the established waste water quality standards
- Carry out optimal surface water management so as not to reduce the water quality of surrounding waters through comprehensive drainage system planning and good water channel arrangement.

Penghargaan di Bidang Lingkungan

Upaya tersebut mendapatkan apresiasi berupa penghargaan yang diterima Perusahaan pada tahun 2023, yaitu:

Awards in the Environmental Sector

These efforts received appreciation in the form of awards received by the Company in 2023, namely:

Date	Penghargaan Appreciation	Pemberi Giver
22-02-2023	Indonesia Green Awards Indonesia Green Awards	The Latofi School Of CSR
10-08-2023	Enviromental and Social Innovation Awards Environmental and Social Innovation Awards.	PT. Sucofindo
24-10-2023	Perusahaan Pendukung Proklim Proklim Support Company.	Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan
20-12-2023	PROPER EMAS PROPER GOLD	Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan

Kemudian, untuk sertifikat di bidang lingkungan yang diperoleh oleh PUSRI dan masih berlaku hingga tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Then, the environmental certificates obtained by PUSRI and still valid until 2023 are as follows:

Tanggal Date	Penghargaan Awards	Dikeluarkan Oleh Issued By	Masa Berlaku Masa Berlaku
29 Juni 2021 June 29, 2021	Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 : 2015 ISO 14001: 2015 Environmental Management System	Badan Sertifikasi PT SGS Indonesia PT SGS Indonesia Certification Body	3 Tahun 3 Years
09 Desember 2023 December 9, 2023	Industri Hijau Green Industry	Kementerian Perindustrian Ministry of Industry	4 Tahun 4 Years

Kepatuhan Terhadap Regulasi Lingkungan

Sepanjang 2023 tidak terdapat sanksi administratif ataupun denda terkait dengan pelanggaran baku mutu lingkungan dan pelanggaran peraturan pengelolaan lingkungan. [GRI 3-3]

Compliance with Environmental Regulations

Throughout 2023 there will be no administrative sanctions or fines related to violations of environmental quality standards and violations of environmental management regulations. [GRI 3-3]

Biaya Dan/ Atau Investasi Aspek Lingkungan Hidup

Dengan mengalokasikan biaya pengelolaan lingkungan tahun 2023 sebesar Rp 10 miliar, meningkat dari tahun 2023 sebesar Rp 8,4 miliar. Komitmen PUSRI terhadap kelestarian lingkungan di wilayah sekitar kegiatan operasionalnya serta dukungan terhadap peningkatan kualitas lingkungan untuk mencapai kelestarian tujuan dalam aspek lingkungan diwujudkan dengan rincian penggunaan sebagai berikut: [OJK F.4]

Costs and/or Investments in Environmental Aspects

By allocating environmental management costs in 2023 of IDR 10 billion, an increase from IDR 8.4 billion in 2023. PUSRI's commitment to environmental sustainability in the areas surrounding its operational activities as well as support for improving environmental quality to achieve sustainability goals in environmental aspects is realized in the following details of use: [OJK F.4]

Tabel Investasi Pengelolaan Lingkungan PUSRI (Rp Juta)

PUSRI Environmental Management Investment Table (Rp Million)

Perihal	Anggaran 2023 (Rp Juta) Budget 2023 (Rp Million)	Realisasi 2023 (Rp juta) Realization 2023 (Rp million)	Anggaran 2024 (Rp juta) Budget 2024 (Rp million)	Subject
Pemeliharaan Lingkungan & Penghijauan	2.698	2.698	4.034	Environmental Stewardship and Greening.
Jasa Konsultasi dan Perizinan	2.680	1.972	3.178	Consulting and licensing services
Pengelolaan Limbah B3	4.660	2.505	3.487	B3 Waste Management

KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Human Resources Performance



Pengembangan SDM di PUSRI juga memiliki fungsi strategis, yaitu fungsi *succession planning* untuk menyiapkan suksesor atau kader-kader potensial yang akan menduduki suatu jabatan tertentu. Kader penerus setiap jabatan merupakan bentuk jaminan keberlangsungan proses organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis.

Human resource development in the PUSRI also has a strategic function, namely the succession planning function to prepare successors or potential cadres who will occupy a certain position. The successor cadre of each position is a form of guarantee of the continuity of the organization's processes in the face of business competition.

STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Kebijakan SDM di lingkungan PUSRI berkenaan dengan peningkatan sikap saling percaya antara PUSRI dengan karyawan serta peningkatan kapabilitas dan kapasitas karyawan dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan. Strategi pengelolaan SDM dilakukan melalui pola pengembangan komprehensif dengan rincian: 70-20-10, yaitu 70% *experiential learning*, 20% *social learning*, dan 10% *formal learning*. Implementasi metode pembelajaran 70-20-10 tersebut dapat berupa pelatihan/sertifikasi, proses *mentoring/coaching*, dan melalui mekanisme penugasan khusus, penugasan ke proyek-proyek, dan sebagainya. Perusahaan juga memprioritaskan tenaga kerja lokal sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi dalam penerimaan tenaga kerja konstruksi. Selain itu, PUSRI juga melibatkan dan mengkoordinasikan kegiatan penerimaan tenaga kerja operasi dengan instansi pemerintah terkait dan tokoh masyarakat sekitar.

Human Capital Management System bertanggung jawab menjalankan kegiatan pengembangan SDM PUSRI yang didukung oleh berbagai perangkat manajemen SDM yang telah tersedia antara lain kamus kompetensi, kebutuhan kompetensi jabatan, Sistem *Competency Based Training* (CBT), perangkat sertifikasi LSP IPI (Lembaga Sertifikasi Profesi-Industri Pupuk Indonesia), pengukuran kompetensi yang bekerjasama dengan lembaga yang kompeten di bidangnya, sistem *Knowledge Management*, serta *Human Capital Management System* (HCMS). Melalui perangkat-perangkat tersebut diharapkan penilaian kompetensi karyawan akan lebih objektif. Pengembangan SDM di lingkungan PUSRI juga lebih terarah sesuai dengan minat karir dan kompetensinya.

PUSRI juga mendukung implementasi kebijakan Holding yang tertuang dalam *Human Capital Management Grand Strategy & Roadmap* Pupuk Indonesia Group tahun 2022-2027 dimana salah satunya adalah penggunaan *Single Platform* yang bertujuan untuk menyelaraskan proses-proses SDM antar perusahaan PI Group - PI SMART. Adapun PI

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY

HR policies within PUSRI relate to increasing mutual trust between PUSRI and employees as well as increasing employee capability and capacity in order to achieve the Company's goals. The HR management strategy is carried out through a comprehensive development pattern with details: 70-20-10, namely 70% *experiential learning*, 20% *social learning*, and 10% *formal learning*. Implementation of the 70-20-10 learning method can take the form of training/certification, mentoring/coaching processes, and through special assignment mechanisms, assignments to projects, and so on. The company also prioritizes local workers according to needs and qualifications in recruiting construction workers. Apart from that, PUSRI also involves and coordinates recruitment activities for operational workers with related government agencies and local community leaders

The Human Capital Management System is responsible for carrying out PUSRI's HR development activities which are supported by various HR management tools that are available, including competency dictionaries, job competency requirements, the Competency Based Training (CBT) System, LSP IPI (Indonesian Fertilizer Industry Professional Certification Institute) certification tools.), competency measurement in collaboration with competent institutions in their fields, Knowledge Management systems, and Human Capital Management Systems (HCMS). Through these tools, it is hoped that employee competency assessments will be more objective. Human resource development within PUSRI is also more focused in accordance with career interests and competencies.

PUSRI also supports the implementation of the Holding policy contained in the Human Capital Management Grand Strategy & Roadmap of Pupuk Indonesia Group for 2022-2027, one of which is the use of a Single Platform which aims to align HR processes between PI Group companies - PI SMART. Meanwhile, PI Smart is not only used as a tool for measuring

Smart saat ini tidak hanya digunakan sebagai tool untuk pengukuran kinerja karyawan dan updating data pribadi menggunakan standar CV BUMN, tetapi juga keterlibatan karyawan dalam kegiatan sosial di Perusahaan. Tidak hanya itu, PUSRI juga mendukung implementasi program Holding untuk membentuk *competency-based career movement* untuk meningkatkan mobilisasi pegawai PI Group melalui program *Talent Mobility* dimana program ini bertujuan untuk memaksimalkan kapabilitas *talent*, *exposure*, dan pengalaman.

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dan sejumlah perangkat manajemen SDM digunakan oleh PUSRI untuk mendukung inisiatif pengembangan SDM. kamus kompetensi, kebutuhan kompetensi jabatan, sistem pelatihan berbasis kompetensi (CBT), perangkat sertifikasi LSPIPI (Lembaga Sertifikasi Profesi-Pupuk Indonesia Industri), sumber daya pengukuran kompetensi yaitu *Digital Competency Assessment Center* (DCAC), sistem *Knowledge Management*, dan *Human Capital Management System* (HCMS) adalah beberapa sumber daya tersebut. Penggunaan alat-alat tersebut diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan penilaian kompetensi pegawai. Minat karir dan kompetensi juga lebih diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia PUSRI.

REKRUTMEN

Pelaksanaan rekrutmen SDM di lingkungan PUSRI mengacu pada proyeksi kebutuhan karyawan untuk tahun berjalan. Sistem rekrutmen juga berpedoman pada standar kompetensi seperti tercantum dalam Anggaran Dasar Perusahaan dengan memegang teguh nilai-nilai Perusahaan. Rekrutmen dilakukan secara terbuka sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diperlukan. PUSRI senantiasa berupaya menempatkan orang yang tepat pada fungsi yang tepat sehingga tercipta SDM berkualitas yang akan terus tumbuh dalam jangka waktu yang panjang.

employee performance and updating personal data using BUMN CV standards, but also for employee involvement in social activities at the Company. Not only that, PUSRI also supports the implementation of the Holding program to form a competency-based career movement to increase the mobilization of PI Group employees through the Talent Mobility program, where this program aims to maximize talent capability, exposure and experience.

The Human Resources Management System and a number of HR management tools are used by PUSRI to support HR development initiatives. competency dictionary, job competency requirements, competency-based training system (CBT), LSPIPI certification tool (Indonesian Industrial Fertilizer-Professional Certification Institute), competency measurement resources namely the Digital Competency Assessment Center (DCAC), Knowledge Management system, and Human Capital Management System (HCMS) are some of these resources. The use of these tools is expected to improve the balance of employee competency assessments. Career interests and competencies are also given more attention in developing PUSRI's human resources.

RECRUITMENT

The implementation of HR recruitment within PUSRI refers to the projected employee needs for the current year. The recruitment system is also guided by competency standards as stated in the Company's Articles of Association by upholding the Company's values. Recruitment is carried out openly according to the needs and qualifications required. PUSRI always strives to place the right people in the right functions to create quality human resources that will continue to grow over the long term.

Strategi pemenuhan kebutuhan karyawan dilakukan dengan dua metode utama, yaitu rekrutmen eksternal (berdasarkan SK/DIR/526/2021 tanggal 12 November 2021 tentang Pedoman Rekrutmen Calon Karyawan PT Pusri Palembang) dan internal melalui proses promosi/rotasi/mutasi. Proses rekrutmen karyawan PUSRI juga mempertimbangkan Perencanaan Tenaga Kerja dan Rekrutmen tahun 2023-2027, yang intinya menyatakan bahwa jumlah karyawan yang akan direkrut dari luar Perusahaan maksimal sebesar 70% dari jumlah karyawan yang pensiun di tahun berjalan.

Tidak ada tekanan atau kurangnya minat selama proses perekrutan. Proses perekrutan yang ketat yang mencakup seleksi administrasi, tes bakat, tes psikologi, Tes Potensi Akademik (TPA), bahasa Inggris dengan standar TOEFL, tes keterampilan (untuk beberapa jurusan seperti operator *crane* dan tukang las), tes kesehatan, dan wawancara menjamin calon karyawan memiliki kualifikasi yang baik. Perhatian khusus dari Direksi diberikan pada wawancara kandidat mahasiswa Strata 1 (S1) guna memastikan bahwa calon yang diwawancara memang berkualitas dan kompeten. PUSRI bekerja sama dengan perekrut independen untuk memulai perekrutan eksternal.

Pemenuhan kebutuhan karyawan melalui sumber internal maupun sumber eksternal, dilakukan dengan program atau jalur sebagai berikut:

- 1. Rekrutmen Umum:** Dilakukan secara terbuka melalui media massa dan *online*.
- 2. Rekrutmen Roadshow:** Dilakukan langsung ke universitas dan sekolah yang memiliki kualifikasi khusus, misalnya Sekolah Analis Kimia, Sekolah STM Pembangunan.
- 3. Rekrutmen bersama PT Pupuk Indonesia (Persero) Group:** Dilakukan bersama-sama dengan anggota holding di PT Pupuk Indonesia (Persero) lainnya.

The strategy to fulfill employee needs is carried out using two main methods, namely external recruitment (based on SK/DIR/526/2021 dated 12 November 2021 concerning Guidelines for Recruitment of Prospective PT Pusri Palembang Employees) and internal through the promotion/rotation/mutation process. PUSRI's employee recruitment process also considers Manpower Planning and Recruitment for 2023-2027, which essentially states that the maximum number of employees who will be recruited from outside the Company is 70% of the number of employees who retire in the current year.

There is no pressure or lack of interest during the recruiting process. A strict recruitment process that includes administrative selection, aptitude tests, psychological tests, Academic Potential Test (TPA), English with TOEFL standards, skills tests (for several majors such as crane operators and welders), health tests, and interviews guarantees prospective employees have good qualifications. Special attention from the Board of Directors is given to interviews of undergraduate student candidates (S1) to ensure that the candidates interviewed are qualified and competent. PUSRI collaborates with independent recruiters to initiate external recruitment.

Fulfilling employee needs through internal and external sources is carried out using the following programs or channels:

- 1. General Recruitment:** Carried out openly through mass media and online.
- 2. Roadshow Recruitment:** Carried out directly at universities and schools that have special qualifications, for example the Chemical Analyst School, STM Development School.
- 3. Recruitment with PT Pupuk Indonesia (Persero) Group:** Carried out together with other holding members at PT Pupuk Indonesia (Persero).

PUSRI mendukung program *Talent Mobility* PT Pupuk Indonesia (Persero), sehingga tercipta keberagaman komposisi karyawan (BOD-1) yang saat ini tidak hanya berasal dari PT Pupuk Indonesia (Persero) lainnya.

PUSRI supports PT Pupuk Indonesia (Persero)'s Talent Mobility program, thereby creating a diversity of employee composition (BOD-1) which currently does not only come from other PT Pupuk Indonesia (Persero).

TURNOVER KARYAWAN

Rasio *employee turnover* dapat menunjukkan produktivitas dari kinerja Perusahaan. Selain itu, tingkat *turnover* karyawan juga merupakan refleksi dari budaya dan sistem kerja Perusahaan yang dapat menjadi indikator bagi keberhasilan Perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

EMPLOYEE TURNOVER

The employee turnover ratio can show the productivity of the company's performance. Apart from that, the employee turnover rate is also a reflection of the company's culture and work system which can be an indicator of the company's success in creating a conducive work environment.

Sebanyak 16 karyawan dari 1.803 karyawan perusahaan keluar pada tahun 2023, sementara tidak terdapat karyawan baru selama tahun fiskal, menghasilkan tingkat perputaran sebesar 0,89%. Angka ini turun dari tahun 2022, ketika tingkat perputaran keseluruhan adalah 1,65%. [GRI 3-3, 401-1]

16 of the company's 1,803 employees left in 2023, while there were no new hires during the fiscal year, resulting in a turnover rate of 0.89%. This figure is down from 2022, when the overall turnover rate was 1.65%. [GRI 3-3, 401-1]

Tabel Penyebab dan Tingkat Perputaran Karyawan

Table of Causes and Rates of Employee Turnover

Penyebab	2023	2022	Cause
Pensiun Normal	10	18	Normal Retirement
Pensiun Dini	-	-	Early Retirement
Meninggal	2	1	Decease
Mengundurkan Diri	2	-	Resigned
Diberhentikan karena Melakukan Pelanggaran	1	1	Dismissed for Misconduct
Selesai PKWT	-	-	Done PKWT
Ditahan oleh Pihak Berwajib	-	-	Detained by authorities
PHK APS Mutasi antar Karyawan	1	10	APS Layoffs Mutation between Employees
Jumlah	16	30	Total
Tingkat <i>Turnover</i>	0,89%	1,65%	Turnover Rate



Adapun perincian karyawan baru hasil rekrutmen disajikan dalam tabel berikut: [GRI 3-3, 401-1]

The details of new employees resulting from recruitment are presented in the following table: [GRI 3-3, 401-1]

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Usia

Composition of New Employees Based on Age

Kelompok Usia	2023	2022	2021	2020	Age Group
<30 Tahun	0	0	0	5	<30 Years
30-50 Tahun	0	0	0	0	30-50 Years
>50 Tahun	0	0	0	0	>50 Years
Jumlah	0	0	0	5	Amount

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Jenis Kelamin

Composition of New Employees Based on Gender

Jenis Kelamin	2023	2022	2021	2020	Gender
Laki-laki	0	0	0	1	Man
Perempuan	0	0	0	4	Woman
Jumlah	0	0	0	5	Amount

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Wilayah Kerja

Composition of New Employees Based on Work Area

Wilayah Kerja	2023	2022	2021	2020	Working area
Kantor Pusat	0	0	0	5	Headquarters
Kantor Perwakilan Wilayah	0	0	0	0	Regional Representative Office
Kantor Daerah / Pabrik	0	0	0	0	Regional Office / Factory
Jumlah	0	0	0	5	Amount

Komposisi Hubungan Karyawan Berakhir Berdasarkan Usia

Composition of Employee Relationships Ending Based on Age

Kelompok Usia	2023	2022	2021	2020	Age Group
> 50 Tahun	12	18	45	75	> 50 Years
31-50 Tahun	2	12	23	4	31-50 Years
<30 Tahun	1	0	2	5	>30 Years
Jumlah	15	30	70	84	Amount

Komposisi Hubungan Karyawan Berakhir Berdasarkan Jenis Kelamin

Composition of Employee Relationships Ending Based on Gender

Jenis Kelamin	2023	2022	2021	2020	Jenis Kelamin
Laki-laki	14	24	60	72	107
Perempuan	1	6	10	12	11
Jumlah	15	30	70	84	118

Komposisi Hubungan Karyawan Berakhir Perusahaan Berdasarkan Wilayah Kerja

Composition of Employee Relationships Ending Based on Gender

Wilayah Kerja	2023	2022	2021	2020	Working area
Kantor Pusat Palembang	12	17	36	79	Palembang Head Office
Kantor Perwakilan Jakarta	3	13	34	5	Jakarta Representative Office
Jumlah	15	30	70	84	Amount

KESETARAAN KESEMPATAN BEKERJA

[GRI 3-3, 405-1] [OJK F.18]

Kinerja setiap karyawan menjadi faktor utama Perusahaan dalam menilai karyawan. Selain itu, kami tidak membedakan antara membayar karyawan perempuan dan laki-laki, dimana keduanya menerima jumlah uang dan tunjangan yang sama (1:1). Keseimbangan kehidupan kerja dan rasio kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kompensasi dan tunjangan.

Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111/1958 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan). Implementasi tersebut juga sejalan dengan Konvensi ILO No: 100/1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*), serta Panduan Kesetaraan dan Non Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI).

PUSRI sangat menjunjung tinggi keberagaman suku, agama, ras maupun golongan tertentu di lingkungan PUSRI. Selain itu, PUSRI juga menolak bentuk-bentuk diskriminasi terhadap jenis kelamin atau gender yang justru dapat menciptakan citra korporasi yang buruk bagi PUSRI. Komitmen PUSRI dapat dilihat dari keterbukaan terhadap rekrutmen dan promosi serta mutasi yang disesuaikan dengan penilaian kinerja serta talenta dari masing-masing karyawan. Pengukuran utama atas penilaian PUSRI terhadap karyawan adalah kinerja masing-masing karyawan.

Dengan komitmen seperti itu, maka selama tahun pelaporan tidak ada insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang perlu diambil oleh perusahaan. [GRI 3-3,

406-1]

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITIES

[GRI 3-3, 405-1] [OJK F.18]

The performance of each employee is the Company's main factor in assessing employees. Additionally, we do not differentiate between pay for female and male employees, both of whom receive the same amount of money and benefits (1:1). Work-life balance and work-life ratio are important factors in determining compensation and benefits.

This is in line with Law no. 13 of 2003 concerning Employment, Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, and Law Number 21 of 1999 concerning Ratification of ILO *Convention No. 111/1958 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (ILO *Convention Concerning Discrimination in Employment and Occupation*). This implementation is also in line with ILO *Convention No: 100/1951 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*, as well as the *Equality and Non-Discrimination Guidelines in Workplaces in Indonesia* (Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia).

PUSRI really upholds the diversity of ethnicity, religion, race and certain groups within PUSRI. Apart from that, PUSRI also rejects forms of discrimination against sex or gender which can actually create a bad corporate image for PUSRI. PUSRI's commitment can be seen from its openness to recruitment and promotions as well as transfers which are adjusted to the assessment of the performance and talents of each employee. The main measurement of PUSRI's assessment of employees is the performance of each employee.

With such a commitment, during the reporting year there were no incidents of discrimination and corrective action needed to be taken by the company.

[GRI 3-3, 406-1]

Tabel Keberagaman Badan Tata Kelola

Table of Diversity of Governance Bodies

Nama dan Jabatan Name and title	Kewarganegaraan Citizenship	Latar Belakang Background	Pengalaman Kerja/Keahlian Work Experience/Expertise	Usia Age	Gender Gender
DEWAN KOMISARIS Board of Commissioners					
Setya Utama (Komisaris Utama President Commissioner)	Indonesia Indonesian	Sarjana Administrasi Negara Bachelor of State Administration	Memiliki keahlian Administrasi Pemerintahan dengan pengalaman Panjang di bidang kesekretariatan di Sekretariat Negara, pengalaman kerja mulai dari Kepala Sub bagian Kepangkatan Non Departemen, Sekretariat Kabinet, Kepala Bagian Pengadaan dan Mutasi Kepegawaian (2004-2005), Kepala Bagian Mutasi Kepegawaian, Biro Kepegawaian, Deputy Menteri Sekretaris Negara Bidang Sumber Daya Manusia (2005-2011), Kepala Biro Kepegawaian, Deputy Bidang Sumber Daya Manusia Kementerian Sekretariat Negara (2011-2015), Sekretaris Kementerian Sekretariat Negara (2015-sekarang) Expertise in government administration and long experience in the field of secretariat at the State Secretariat, with work experience ranging from Head of Non-Departmental Rank Subdivision, Cabinet Secretariat, Head of Personnel Procurement and Mutation Section (2004-2005), Head of Personnel Mutation Section, Bureau of Personnel, Deputy Minister of State Secretary for Human Resources (2005-2011), Head of Personnel Bureau, Deputy for Human Resources Ministry of State Secretariat (2011-2015), and Secretary of the Ministry of State Secretariat (2015-present).	57	Laki-laki Man
Ali Jamil (Komisaris Commissioner)	Indonesia Indonesian	Doktor di bidang Pertanian Indonesian	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keahlian di bidang Pertanian, dengan pengalaman panjang sebagai birokrat baik sebagai Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Tanaman Pangan (Puslitbangtan), Badan Litbang Pertanian (2016) Direktur Tanaman Tahunan dan Penyegar, Ditjen Perkebunan (2016- 2017) Direktur Serealia, Ditjen Tanaman Pangan (2017-2018) Direktur Aneka Kacang dan Umbi, Ditjen Tanaman Pangan (2018-2019) Kepala Badan Karantina Pertanian, Badan Karantina Pertanian (2019- 2021) Having expertise in the field of agriculture, with extensive experience as a bureaucrat both as the Head of the Center for Research and Development of Food Crops (Puslitbangtan), Agricultural Research Agency (2016), and as the Director of Annual Crops and Refreshers, Directorate General of Plantations (2016-2017). Director of Cereals, Directorate General of Food Crops (2017-2018)Direktur Serealia, Ditjen Tanaman Pangan (2017-2018) Director of Various Nuts and Tubers, Directorate General of Food Crops (2018-2019) Head of the Agricultural Quarantine Agency, Agricultural Quarantine Agency (2019-2021) 	58	Laki-laki Man

Nama dan Jabatan Name and title	Kewarganegaraan Citizenship	Latar Belakang Background	Pengalaman Kerja/Keahlian Work Experience/Expertise	Usia Age	Gender Gender
Prahoro Yulijanto Nurtjahyo (Komisaris Commissioner)	Indonesia Indonesian	Doktor Ocean Engineering Doctor of Ocean Engineering	<p>Memiliki keahlian dan pengalaman yang panjang dalam bidang engineering dengan beragam posisi yang dijalankannya, baik di luar dan dalam negeri, antara lain Principal Lead Engineer SBM Offshore, Inc., Houston, Texas (2006-2013), VP Operations and Managing Consultant Petroneering, LLC, Houston, Texas (2013- 2016), Staf Ahli Menteri ESDM (2016), Staf Khusus Teknis Menteri ESDM (2016-2017), Komisaris PT Pertamina Hulu Energi (2017- 2020), serta Staf Ahli Menteri ESDM bidang Investasi dan Pengembangan Infrastruktur (2017-sekarang).</p> <p>Having expertise and extensive experience in the field of engineering with various positions held, both domestically and internationally, including Principal Lead Engineer at SBM Offshore, Inc., Houston, Texas (2006-2013), VP Operations and Managing Consultant at Petroneering, LLC, Houston, Texas (2013-2016), Technical Advisor to the Minister of Energy and Mineral Resources (2016), Special Technical Advisor to the Minister of Energy and Mineral Resources (2016-2017), Commissioner of PT Pertamina Hulu Energi (2017-2020), and Technical Advisor to the Minister of Energy and Mineral Resources in Investment and Infrastructure Development (2017-present).</p>	53	Laki-laki Man
Bambang Supriyambodo (Komisaris Commissioner)	Indonesia Indonesian	Sarjana Kehutanan Bachelor of Forestry	<p>Berpengalaman dan memiliki keahlian dalam bidang kehutanan melalui sejumlah jabatan yang pernah dijalankannya, di antaranya Manager Pembinaan Hutan Alam (TPTI) PT ITCIKU (1988-1994), Direktur Operasional PT ITCIKU (2008- 2009), Komisaris Utama PT Rakabu Sejahtera (2016-sekarang), dan Komisaris PT Pupuk Kalimantan Timur (2016-2020).</p> <p>Having experience and expertise in forestry through a number of positions he has held, including Manager of Natural Forest Development (TPTI) of PT ITCIKU (1988-1994), Director of Operations of PT ITCIKU (2008-2009), President Commissioner of PT Rakabu Sejahtera (2016-present), and Commissioner of PT Pupuk Kalimantan Timur (2016-2020).</p>	62	Laki-laki Man
Sally Salamah (Komisaris Commissioner)	Indonesia Indonesian	Doktor Ekonomi Pembangunan Doctor of Development Economics	<p>Memiliki keahlian Akuntansi dan Audit Keuangan, dengan pengalaman Panjang di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dengan jabatan saat ini sebagai Deputy Kepala BPKP Bidang Akuntan Negara, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2020)</p> <p>Having expertise in accounting and financial audit and long experience in the Financial and Development Supervision Agency (BPKP) with his current position as Deputy Head of BPKP for State Accountant, Financial and Development Supervision Agency (2020).</p>	56	Perempuan Woman

Nama dan Jabatan Name and title	Kewarganegaraan Citizenship	Latar Belakang Background	Pengalaman Kerja/Keahlian Work Experience/Expertise	Usia Age	Gender Gender
Amiruddin Nahrawi (Komisaris Independen Independent Commissioner)	Indonesia Indonesian	Doktor dibidang Ilmu Alquran Doctor in Qur'anic Science	Memiliki pengalaman yang luas pada bidang pemerintahan dan legislasi. Have extensive experience in the field of government and legislation.		Laki-laki Man
DIREKSI MANAGEMENT					
Daconi Khotob (Direktur Utama President Director)	Indonesia Indonesian	Doktor Manajemen SDM Doctor of HR Management	Memiliki pengalaman yang panjang di bidang Manajemen Produksi dan Strategis sempat menjabat Direktur Utama PT Semen Baturaja (2022-2023), Direktur Produksi & Pengembangan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk (2017-2022), Komisaris PT Baturaja Multi Usaha (2019), Direktur Utama PT Kabau Sirah SP (Klub Sepak Bola) (2014), GM Produksi V PT Semen Padang (2016-2017), GM Produksi IV PT Semen Padang (2015-2016), dan GM Produksi II / III PT Semen Padang (2013-2015) Has long experience in the field of Production and Strategic Management, having served as President Director of PT Semen Baturaja (2022-2023), Director of Production & Development PT Semen Baturaja (Persero) Tbk (2017-2022), Commissioner of PT Baturaja Multi Usaha (2019), President Director of PT Kabau Sirah SP (Football Club) (2014), GM Production V PT Semen Padang (2016-2017), GM Production IV PT Semen Padang (2015-2016), and GM Production II / III PT Semen Padang (2013-2015)	52	Laki-laki Man
Filius Yuliandi (Direktur Operasi dan Produksi Operations and Production Director)	Indonesia Indonesian	Magister Manajemen Master of Management	Memiliki pengalaman yang panjang di bidang industri pupuk dengan keahlian manajemen dan teknik elektro serta telah berkarier di PUSRI sejak lama dengan beragam jabatan, di antaranya Direktur Operasi PUSRI (2016- 2020), General Manager Pemeliharaan PUSRI (2013-2016), dan Departemen Produksi PUSRI sejak 1993. Having extensive experience in the fertilizer industry with management and electrical engineering expertise and has had a long career at PUSRI with various positions, including Director of Operations of PUSRI (2016-2020), General Manager of Maintenance of PUSRI (2013-2016), and Production Department of PUSRI since 1993.	56	Laki-laki Man



Nama dan Jabatan Name and title	Kewarganegaraan Citizenship	Latar Belakang Background	Pengalaman Kerja/Keahlian Work Experience/Expertise	Usia Age	Gender Gender
Saifullah Lasindrang (Direktur Keuangan & Umum Finance and General Director)	Indonesia Indonesian	Magister Ilmu dan Teknik Material Master of Materials Science and Engineering	Memiliki pengalaman yang panjang di bidang industri pupuk dan keahlian metalurgi-high temperatur alloy steel. Sempat menjabat sebagai General Manager SDM PT Pupuk Kaltim (2018), Kepala Pembelajaran dan Management PT Pupuk Indonesia (2019), dan Sekretaris Perusahaan PT Pupuk Indonesia (2019-2020). Having extensive experience in the fertilizer industry and expertise in high-temperature alloy steel metallurgy. Previously served as the Human Resources General Manager at PT Pupuk Kaltim (2018), Head of Learning and Management at PT Pupuk Indonesia (2019), and Corporate Secretary at PT Pupuk Indonesia (2019-2020).	58	Laki-laki Man

LINGKUNGAN KERJA YANG NYAMAN

Salah satu hal yang berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai adalah lingkungan kerja yang kondusif yang masih terus diupayakan oleh PUSRI. Menurut teori manajemen SDM, lingkungan kerja yang positif berdampak besar terhadap keterlibatan karyawan terhadap perusahaan dan tingkat kepuasan kerja mereka. Untuk mendorong *work-life balance*, PUSRI menawarkan berbagai fasilitas olahraga, seni, dan tempat ibadah. Diantaranya adalah masjid yang dapat diakses oleh seluruh pegawai PUSRI dan menjadi pusat kegiatan keagamaan masyarakat sekitar.

Selain itu, PUSRI juga menyediakan fasilitas olahraga seperti *gym*, lapangan bulu tangkis, gedung olahraga, lapangan basket, dan kolam renang. Sebagai bagian dari upaya berkala PUSRI untuk menjaga kesehatan para pegawainya, diadakan seminar kesehatan dan senam setiap hari Jumat. Setiap tahunnya, PUSRI memberikan layanan pemeriksaan kesehatan kepada seluruh pegawainya beserta pasangannya untuk memastikan kondisi tubuh tetap prima dan dapat bekerja dengan nyaman.

PUSRI dalam hal ini berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang ditetapkan

COMFORTABLE WORKING ENVIRONMENT

One of the things that contributes to improving employee welfare is a conducive work environment which PUSRI continues to strive for. According to HR management theory, a positive work environment has a major impact on employee engagement with the company and their level of job satisfaction. To encourage work-life balance, PUSRI offers various sports, arts and places of worship facilities. Among them is a mosque which can be accessed by all PUSRI employees and is the center of religious activities for the surrounding community.

Apart from that, PUSRI also provides sports facilities such as a gym, badminton court, sports hall, basketball court and swimming pool. As part of PUSRI's regular efforts to maintain the health of its employees, health and exercise seminars are held every Friday. Every year, PUSRI provides health examination services to all its employees and their partners to ensure their bodies remain in top condition and can work comfortably.

In this case, PUSRI is committed to creating a conducive work environment as stipulated in the

melalui Surat Keputusan Direksi Nomor: SK/DIR/378/2022 tanggal 2 November 2022 tentang Kebijakan Manajemen Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*Respectful Workplace Policy*) dan Surat Keputusan Direksi Nomor: SK/DIR/464/2023 tanggal 13 Desember 2023 tentang Pedoman Implementasi *Respectful Workplace Policy* (RWP) di PUSRI sehingga diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang aman, menghargai serta melindungi harkat dan martabat manusia, mengedepankan sikap saling menghormati, bebas dari diskriminasi, pengucilan atau pembatasan, perundungan dan pelecehan serta berbagai bentuk kekerasan lainnya baik mental maupun fisik terhadap karyawan atau pihak-pihak yang terkait dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kondusif dan produktif untuk mendorong keberlanjutan Perusahaan dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.

Selain itu, PUSRI juga membuat program EAP SUPPORT, sebuah inisiatif perusahaan di mana anggota staf didampingi oleh seorang Konselor Perusahaan. Untuk membantu karyawan menemukan solusi terbaik atas kesulitan mereka, program ini berupaya untuk mengidentifikasi, mencegah, dan membantu dalam menyelesaikan masalah kesehatan mental karyawan.

PEKERJA ANAK DAN KERJA PAKSA [GRI 408-1], [OJK F.19]

Mengenai kriteria usia minimal pegawai dan jam kerja pegawai, PUSRI memiliki kebijakan yang jelas. Kebijakan ini dipahami sebagai cara nyata Perusahaan untuk mendukung penghapusan pekerja anak dan kerja paksa. Persyaratan usia legal bagi karyawan Perusahaan adalah delapan belas tahun. PUSRI memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk menjadi pekerja, meskipun terdapat kutukan terhadap pekerja anak dan pekerja di bawah umur. PUSRI tidak mempekerjakan siapa pun yang berusia di bawah delapan belas tahun ketika menjalankan bisnis karena standar Perusahaan.

Sementara itu, Perusahaan menetapkan jam kerja bagi pekerja atau buruh dan telah diatur dalam perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja, dan

Directors' Decree Number: SK/DIR/378/2022 dated 2 November 2022 concerning Management Policy for Respectful Workplace Policy and Directors' Decree Number: SK/DIR/464/2023 dated 13 December 2023 concerning Guidelines for Implementing the Respectful Workplace Policy (RWP) at PUSRI so that it is hoped that a safe work atmosphere can be created, respect and protect human dignity, prioritize mutual respect, free from discrimination and exclusion, or restrictions, bullying and harassment as well as various other forms of violence, both mental and physical, against employees or related parties in order to create an inclusive, conducive and productive work environment to encourage the Company's sustainability and uphold human rights.

Apart from that, PUSRI also created the EAP SUPPORT program, a company initiative where staff members are accompanied by a company counselor. To help employees find the best solution to their difficulties, this program seeks to identify, prevent and assist in resolving employee mental health problems.

CHILD LABOR AND FORCED LABOR [GRI 409-1], [OJK F.19]

Regarding the minimum age criteria for employees and employee working hours, PUSRI has a clear policy. This policy is understood as a concrete way for the Company to support the elimination of child labor and forced labor. The legal age requirement for Company employees is eighteen years. PUSRI provides equal opportunities for everyone to become workers, although there is a condemnation of child labor and underage workers. PUSRI does not employ anyone under the age of eighteen when conducting business due to Company standards.

Meanwhile, the Company determines working hours for workers or laborers and these are regulated in collective work agreements, work agreements and

peraturan perusahaan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PUSRI berkesimpulan bahwa pekerja dalam hal ini bekerja selama 40 jam seminggu. Ketentuan tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja.

Ditentukan bahwa dalam waktu 5 (lima) hari kerja, harus dikerjakan 8 (delapan) jam dalam satu hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu. Jenis klausul ini memastikan bahwa setiap karyawan memiliki waktu *downtime* yang cukup. Sementara itu, karyawan yang diharuskan bekerja lembur—yaitu lebih dari 40 jam per minggu—akan dibayar sesuai dengan undang-undang yang berlaku, sehingga melindungi mereka dari kerja paksa.

PUSRI tidak mempekerjakan anak-anak dalam operasional sehari-hari sesuai dengan komitmen Perusahaan untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan, dan setiap karyawan bebas bekerja pada jam kerja yang telah ditentukan. Hasilnya, selama tahun pelaporan, praktik ketenagakerjaan PUSRI tidak mengalami dampak buruk atau kemungkinan dampak buruk. Selain itu, tidak ada keluhan mengenai praktik di tempat kerja yang diterima.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN [OJK F.22]

PUSRI menerapkan strategi pengembangan kompetensi SDM dengan merealisasikan program-program pelatihan secara komprehensif dengan rincian: 10% *structure learning* (melalui pelatihan, *e-learning*, *seminar*, *self-study*), 20% *learning from others* (melalui proses *mentoring/coaching/feedback*), dan 70% *learning from experience* (melalui penugasan khusus, *rotasi*, *job enrichment*, *action learning & problem solving*).

company regulations. This is in accordance with Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. PUSRI concluded that the workers in this case worked 40 hours a week. These provisions are in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Employment, Article 77 as amended by the Job Creation Law.

It is determined that within 5 (five) working days, 8 (eight) hours must be worked in one day and 40 (forty) hours in one week. This type of clause ensures that each employee has sufficient downtime. Meanwhile, employees who are required to work overtime—that is, more than 40 hours per week—will be paid in accordance with applicable law, thereby protecting them from forced labor.

PUSRI does not employ children in daily operations in accordance with the Company's commitment to comply with labor regulations, and each employee is free to work during the specified working hours. As a result, during the reporting year, PUSRI's employment practices did not experience any adverse impacts or potential adverse impacts. Additionally, no complaints regarding workplace practices were received.

TRAINING AND DEVELOPMENT [OJK F.22]

PUSRI implements a HR competency development strategy by implementing comprehensive training programs with details: 10% structured learning (through training, *e-learning*, seminars, *self-study*), 20% learning from others (through *mentoring/coaching/feedback* processes), and 70% learning from experience (through special assignments, rotation, job enrichment, *action learning & problem solving*).

Untuk memastikan seluruh program dan kegiatan dilaksanakan secara efektif, efisien, dan mendukung peningkatan kinerja PUSRI, Pengembangan SDM PUSRI mengintegrasikan program pelatihan dan pengembangan SDM dengan strategi PUSRI. Program pendidikan dan pelatihan pegawai memfasilitasi pegawai yang mempunyai kualifikasi program profesional di segala disiplin ilmu, baik dalam negeri maupun internasional, dan merupakan sarana peningkatan kompetensi pegawai guna mencapai pengembangan profesionalisme pegawai.

Adapun program pelatihan yang dilakukan selama tahun 2023 adalah sebagai berikut: [GRI 3-3]

- **Managerial & Leadership Eselon 1, 2, 3, 4, dan 5:** Bertujuan untuk pemenuhan *soft competency* dan *hard competency* bagi pejabat Eselon 1, 2, 3, 4, dan 5 khususnya terkait kemampuan manajerial dan kepemimpinan.
- **Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Inti (KI):** Bertujuan untuk pemenuhan *hard competency* di bidang proses bisnis inti Perusahaan yaitu bidang produksi, penjualan, pemasaran, dan distribusi.
- **Pelatihan Purna Tugas:** Bertujuan untuk memberikan bekal ilmu dan kesiapan mental bagi karyawan yang akan menghadapi masa pensiun.

Adapun total *mandays* pelatihan yang dicapai Perusahaan di tahun 2023 adalah 17034 *mandays* di luar *mandays* Pembimbing KP/Riset. Jika diuraikan rata-rata jam pembelajaran karyawan adalah 87 jam/orang/tahun. Sementara itu berdasarkan kategori karyawan/level jabatan, rata-rata jam pembelajaran staf di tahun 2023 adalah 92 jam/orang/ tahun, sedangkan rata-rata jam pembelajaran untuk level manajemen adalah 73 jam/orang/tahun. [GRI 3-3, 404-1]

Rekapitulasi program pengembangan kompetensi PUSRI selengkapny tahun 2023 adalah sebagai berikut:

To ensure that all programs and activities are implemented effectively, efficiently and support PUSRI's performance improvement, PUSRI HR Development integrates HR training and development programs with PUSRI's strategy. Employee education and training programs facilitate employees who have professional program qualifications in all disciplines, both domestically and internationally, and are a means of increasing employee competency in order to achieve the development of employee professionalism.

The training programs carried out during 2023 are as follows: [GRI 3-3]

- **Managerial & Leadership Echelon 1, 2, 3, 4, and 5:** Aims to fulfill soft competency and hard competency for Echelon 1, 2, 3, 4, and 5 officials, especially regarding managerial and leadership abilities.
- **Core Competency Training and Certification (KI):** Aims at fulfilling hard competency in the Company's core business processes, namely production, sales, marketing and distribution.
- **After-Service Training:** Aims to provide knowledge and mental readiness for employees who will face retirement.

The total training *mandays* achieved by the Company in 2023 is 17034 *mandays* outside of *mandays* KP/ Research Supervisor. If described, the average employee learning hours is 87 hours/person/year. Meanwhile, based on employee category/position level, the average learning hours for staff in 2023 will be 92 hours/person/year, while the average learning hours for management level will be 73 hours/person/year. [GRI 3-3, 404-1]

The complete recapitulation of the PUSRI competency development program for 2023 is as follows:



Realisasi Mandays (MD) Pengembangan Kompetensi Karyawan

Mandays Realization (MD) Employee Competency Development

No	Jenis Pengembangan	Realisasi 2023 Realization 2023 (1)	Realisasi 2022 Realization 2022 (2)	% Perubahan % Change (2-1)/1	Types of development
1	Pelatihan	9998	8.519	17	Training
2	Sertifikasi	1.863	1.633	14	Certification
3	Sharing	4.858	2.083	133	Sharing
4	Instruktur Pelatihan	132	95	39	Training Instructor
5	Pemateri Sharing	170	144	18	Speaker Sharing
6	Coaching, Mentoring, Feed Back Assessment	13	37	(65)	Coaching, Mentoring, Feed Back Assessment
8	Pembimbing KP / Riset	23.485	9.358	151	KP / Research Supervisor
Total		40.519	21.869	85	Total

Perusahaan mengantisipasi 13.181 Mandays pembelajaran untuk kegiatan pembelajaran staf di tahun mendatang, termasuk kegiatan terkait penerapan manajemen pengetahuan. Berbagai kegiatan termasuk dalam kategori pembelajaran, termasuk *Community of Practice*, pembinaan & pendampingan, *e-learning*, sertifikasi, pelatihan, dan berbagi informasi. Pembelajaran karyawan mencakup berbagai topik, antara lain pengembangan kepemimpinan, operasional dan pemeliharaan yang merupakan kompetensi inti perusahaan, serta kompetensi SDM, keuangan, audit, perencanaan strategis, dan pendukung lainnya.

The company anticipates 9,295 learning Mandays for staff learning activities in the coming year, including activities related to the application of knowledge management. A variety of activities fall into the learning category, including Community of Practice, coaching & mentoring, e-learning, certification, training, and information sharing. Employee learning covers various topics, including leadership development, operations and maintenance which are the company's core competencies, as well as HR, finance, audit, strategic planning and other supporting competencies.

Table Rencana Pengembangan Kompetensi Karyawan 2024

2023 Employee Competency Development Plan Table

No	Kegiatan Diklat	Target MD Target MD	Learning Program
1	Pelatihan <i>Inhouse</i>	4.648	Inhouse Training
2	Pelatihan <i>Outplant</i>	1.394	Outplant Training
3	<i>E-learning Internal</i>	2.324	E-learning Internal
4	<i>E-learning Eksternal</i>	929	E-learning Eksternal
Total		9.295	Total

No	Kegiatan Knowledge Management	Target MD Target MD	Knowledge Management Program
1	<i>Sharing Knowledge</i>	2.915	Sharing Knowledge
2	<i>Community of Practice</i>	583	Community of Practice
3	<i>Forum Manajemen</i>	389	Forum Manajemen
Total		3.886	Total

Pengembangan Kompetensi Direktorat Perusahaan

Company Directorate Competency Development

Keterangan Information	Satuan Unit	Direktorat Directorate			Total Total	RKAP RKAP	Pencapaian (%) Achievement (%)
		Direktur Utama President director	Direktur Operasi dan Produksi Director of Operations and Production	Direktur Keuangan dan Umum Director of Finance and General Affairs			
					(1)	(2)	(3) = (1/2)
Program Pelatihan Training Program							
Dalam Negeri Domestic	Mandays	120	1323	279	1722	964,32	178,6
Luar Negeri Overseas	Mandays	10,2	112,455	23,715	146	62,9391	232,6
Jumlah Amount	Mandays	130,2	1435,455	302,715	1868,37	1027,2591	181,9
Beasiswa Sekolah School Scholarships							
Dalam Negeri Domestic	Mandays	4	1	2	7	7	100,0
Luar Negeri Overseas	Mandays	0	1	0	1	2	50,0
Jumlah Amount	Mandays	4	2	2	8	9	88,9

Tabel Pelatihan dan Pengembangan SDM Berdasarkan Level Jabatan

HR Training and Development Table Based on Position Level

Jenis Pelatihan Type of Training	Tujuan Penelitian Research purposes	Level Jabatan yang mengikuti pelatihan Position level participating in training	Jumlah Peserta Number of participants			
			2022		2023	
			Jumlah (orang) Number of people	Persentase jumlah peserta terhadap jumlah karyawan (%) Percentage of the number of participants to the number of employees (%)	Jumlah (orang) Number of people	Persentase jumlah peserta terhadap jumlah karyawan (%) Percentage of the number of participants to the number of employees (%)
Managerial & Leadership Eselon 1,2,3,4 dan 5 Managerial & Leadership Echelon 1,2,3,4 and 5	Pemenuhan soft competency dan hard competency, khususnya terkait kemampuan manajerial dan kepemimpinan Fulfillment of soft competency and hard competency, especially related to managerial and leadership abilities	Eselon 1	42	105	44	105
		Eselon 2	73	100	77	100
		Eselon 3	148	102	156	103
		Eselon 4	47	109	50	112
		Eselon 5	30	100	32	101

Jenis Pelatihan Type of Training	Tujuan Penelitian Research purposes	Level Jabatan yang mengikuti pelatihan Position level participating in training	Jumlah Peserta Number of participants			
			2022		2023	
			Jumlah (orang) Number of people	Persentase jumlah peserta terhadap jumlah karyawan (%) Percentage of the number of participants to the number of employees (%)	Jumlah (orang) Number of people	Persentase jumlah peserta terhadap jumlah karyawan (%) Percentage of the number of participants to the number of employees (%)
Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Inti Core Competency Training and Certification	Pemenuhan <i>hard competency</i> dalam proses bisnis inti Perusahaan yaitu bidang produksi, penjualan, pemasaran, dan distribusi pupuk dan non pupuk Fulfillment of <i>hard competency</i> in the Company's core business processes, namely production, sales, marketing and distribution of fertilizers and non-fertilizers	Eselon 1	9	129	10	129
		Eselon 2	66	102	70	103
		Eselon 3	299	100	316	100
		Eselon 4	299	101	316	103
		Eselon 5	438	101	463	104
		Pelaksana I	98	101	103	103
Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Penunjang Supporting Competency Training and Certification	Pemenuhan <i>hard competency</i> di Bidang Proses Bisnis Penunjang Perusahaan yaitu Bidang SDM, Hukum, Pengadaan, Keuangan, Audit Internal, Rancang Bangun, Tata Kelola, Perencanaan Perusahaan, dan lain-lain Fulfillment of <i>hard competency</i> in the Company's Supporting Business Process Fields, namely HR, Legal, Procurement, Finance, Internal Audit, Design and Build, Governance, Corporate Planning, etc.	Eselon 1	41	100	43	100
		Eselon 2	115	104	121	104
		Eselon 3	303	101	320	101
		Eselon 4	242	100	256	102
		Eselon 5	304	100	321	103
		Pelaksana I	40	108	42	110
Hasil Pelatihan berdasarkan Hasil Assessment Training Results based on Assessment Results	Pemenuhan <i>soft competency</i> karyawan sesuai dengan tuntutan Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) yang didapat dari hasil <i>assessment</i> (terdapat <i>gap</i> kompetensi antara KI dan KKJ) Fulfillment of employee <i>soft competency</i> in accordance with the demands of Job Competency Requirements (KKJ) obtained from the assessment results (there is a competency gap between KI and KKJ)	Eselon 1	4	133	4	134
		Eselon 2	56	108	59	110
		Eselon 3	352	100	372	100
		Eselon 4	237	101	250	104
		Eselon 5	173	101	183	103
		Pelaksana I	16	133	17	134

Jenis Pelatihan Type of Training	Tujuan Penelitian Research purposes	Level Jabatan yang mengikuti pelatihan Position level participating in training	Jumlah Peserta Number of participants			
			2022		2023	
			Jumlah (orang) Number of people	Persentase jumlah peserta terhadap jumlah karyawan (%) Percentage of the number of participants to the number of employees (%)	Jumlah (orang) Number of people	Persentase jumlah peserta terhadap jumlah karyawan (%) Percentage of the number of participants to the number of employees (%)
Talent Departement	Pengembangan soft dan hard Competency Talent Eselon 1, 2, 3, 4, dan 5 menuju jabatan/grade setingkat di atas jabatan saat ini Development of soft and hard Competency Talent for Echelons 1, 2, 3, 4, and 5 towards a position/grade a level above the current position	Eselon 1	13	118	14	118
		Eselon 2*	1	50	1	52
		Eselon 3*	74	104	78	106
		Eselon 4*	34	110	36	111
		Eselon 5*	4	133	4	135
Pelatihan Purna Tugas After-Duty Training	Memberikan bekal ilmu dan kesiapan mental bagi karyawan yang akan menghadapi masa pensiun Providing knowledge and mental readiness for employees who will face retirement	Eselon 1	4	200	4	202
		Eselon 2	11	138	12	139
		Eselon 3	17	113	18	116
		Eselon 4	2	100	2	101
		Eselon 5	1	50	1	51
		Pelaksana I	-	-	-	3

*disajikan Kembali

*presented again

Pendidikan dan pelatihan purnatugas terdiri dari program ceramah persiapan menghadapi purnatugas dan program keterampilan usaha mandiri yang dapat diikuti ketika karyawan memasuki usia 50-55 tahun dengan lama pelatihan 5 hari. ^[GRI 3-3]

Retirement education and training consists of a lecture program in preparation for retirement and an independent business skills program that can be followed when employees reach the age of 50-55 years with a training duration of 5 days. [GRI 3-3]

Selama tahun 2023, PUSRI telah merealisasikan anggaran pengembangan kompetensi karyawan sebesar Rp 23,28 miliar, naik sebesar 23,41% dari realisasi tahun 2022.

During 2023, PUSRI has realized an employee competency development budget of IDR 23.28 billion, an increase of 23.41% from the realization in 2022.

Rp Juta

Rp Million

Keterangan	Realisasi 2023 Realization 2023	Realisasi 2022 Realization 2022	Perbandingan Realisasi 2023-2022 (%) Realization Comparison 2023-2022 (%)	Information
	(1)	(2)	[(1-2)/2]	
Biaya Pengembangan Kompetensi	23.282	18.866	23,41	Competency Development Costs

- **Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Penunjang:** Bertujuan untuk pemenuhan *hard competency* di bidang proses bisnis penunjang Perusahaan yaitu bidang SDM, hukum, pengadaan, keuangan, audit internal, rancang bangun, tata kelola, perencanaan Perusahaan, dan lain-lain.
- **Pelatihan Berdasarkan Hasil *Assessment*:** Bertujuan untuk pemenuhan *soft competency* karyawan sesuai dengan tuntutan Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) yang didapat dari hasil *assessment* (terdapat *gap* kompetensi antara KI dan KKJ).
- **Pelatihan *Talent Development*:** Bertujuan untuk pengembangan *soft and hard competency talent* Eselon 1, 2, 3, 4, dan 5 menuju jabatan/*grade* setingkat di atas jabatan saat ini.
- Paket remunerasi dan kebijakan-kebijakan lain yang berhubungan dengan karyawan.

Per 31 Desember 2023, Perusahaan telah melaksanakan program promosi terhadap 486 karyawan atau 26,7% dari total karyawan. Berikut data perkembangan jenjang karier selengkapnyanya selama 3 tahun terakhir:

Tabel Realisasi Hasil Review Kinerja dan Jenjang Karier

Hasil Riview	2023	2022	2021	Riview Results
Promosi	486	404	561	Promotion
Rotasi	1.785	261	1.278	Rotation
Jumlah	2.271	665	1.839	Total

PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

Pada tahun 2023, PUSRI memiliki 703 karyawan kategori *longlist talent* (eselon II, III, IV, dan V) atau sekitar 38,7% dari total karyawan Perusahaan. Program *talent management* yang digagas PUSRI serta sistem pendukungnya yaitu *Human Capital Management System*, telah diadopsi dan menjadi referensi dalam menyusun Panduan *Talent Management* PT Pupuk Indonesia (Persero) Group serta digunakan di seluruh anggota *holding*.

- **Supporting Competency Training and Certification:** Aims at fulfilling hard competencies in the areas of the Company's supporting business processes, namely HR, law, procurement, finance, internal audit, design, governance, corporate planning, etc.
- **Training Based on Assessment Results:** Aims at fulfilling employee soft competency in accordance with the demands of Job Competency Requirements (KKJ) obtained from the assessment results (there is a competency gap between KI and KKJ).
- **Talent Development Training:** Aims at developing the soft and hard competency of Echelon 1, 2, 3, 4, and 5 talent towards positions/*grades* a level above the current position.
- Remuneration packages and other policies related to employees.

As of December 31, 2023, the Company has implemented promotion programs for 486 employees or 26.7% of total employees. The following is complete career path development data for the last 3 years:

Table of Realization of Performance Review Results and Career Path

EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT

In 2023, PUSRI will have 703 employees in the longlist talent category (echelon II, III, IV and V) or around 38.7% of the Company's total employees. The talent management program initiated by PUSRI and its supporting system, namely the Human Capital Management System, have been adopted and become a reference in compiling the PT Pupuk Indonesia (Persero) Group Talent Management Guide and is used by all members of the holding.

PUSRI memiliki kebijakan mengenai karier, promosi dan mutasi/rotasi dengan maksud memberikan pengalaman menyeluruh kepada setiap karyawan tentang keseluruhan operasional dan bisnis yang dikembangkan PUSRI. Proses pengembangan karier, promosi dan mutasi/rotasi, dilaksanakan berdasarkan SK/DIR/156/2016 tanggal 27 April 2016 tentang Peraturan Rotasi, Mutasi, dan Promosi Karyawan, serta Komite Jabatan dan Komite PSDM, dan SK/DIR/407/2022 tanggal 5 Desember 2022 tentang Pemberlakuan Pedoman dan Prosedur PT Pupuk Indonesia (Persero) Bidang SDM PT Pusri Palembang.

Untuk mengisi peran tertentu dan sebagai bagian dari proses tahunan pembentukan kader pegawai, PUSRI menyelenggarakan pelatihan khusus untuk kenaikan pangkat. Selain meningkatkan kompetensi pegawai dan menginspirasi pekerja untuk bekerja lebih baik, program pengembangan karir juga bertujuan untuk memenuhi sasaran kinerja dan tuntutan bisnis PUSRI.

Semua karyawan menerima tinjauan kinerja tahunan, yang membantu dalam pemilihan jalur karier. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap enam bulan sekali setiap tahunnya. PUSRI mendasarkan pilihan dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusianya antara lain pada hasil penilaian kinerja untuk menentukan :

- Pelatihan dan pengembangan (manajerial dan teknis)
- Perencanaan karier

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN [GRI 404-3]

Setidaknya 368 pekerja berpartisipasi dalam profil kompetensi setiap tahunnya. Hasil evaluasi akan diintegrasikan dengan manajemen kinerja melalui penilaian prestasi kerja. Evaluasi kinerja ditingkatkan dengan evaluasi perilaku (integritas, ketergantungan di bawah tekanan, motivasi, penguasaan keterampilan teknis, dan lain-lain) oleh atasan, bawahan, diri mereka sendiri, kolega, dan pelanggan (penilaian 360). Evaluasi ini didasarkan pada penilaian

PUSRI has policies regarding careers, promotions and transfers/rotations with the aim of providing comprehensive experience to each employee regarding the entire operations and business developed by PUSRI. The process of career development, promotion and transfer/rotation, is carried out based on SK/DIR/156/2016 dated 27 April 2016 concerning Regulations on Employee Rotation, Transfer and Promotion, as well as the Position Committee and PSDM Committee, and SK/DIR/407/2022 dated 5 December 2022 concerning the Implementation of PT Pupuk Indonesia (Persero) Guidelines and Procedures in the HR Sector of PT Pusri Palembang.

To fill certain roles and as part of the annual process of forming employee cadres, PUSRI organizes special training for promotions. Apart from increasing employee competency and inspiring workers to work better, the career development program also aims to meet PUSRI's performance targets and business demands.

All employees receive an annual performance review, which assists in career path selection. Employee performance assessments are carried out every six months every year. PUSRI bases its human resource management choices and policies, among others, on the results of performance assessments to determine:

- Training and development (managerial and technical)
- Career planning

EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT [GRI 404-3]

At least 368 workers participate in competency profiles each year. The evaluation results will be integrated with performance management through work performance assessments. Performance evaluation is enhanced by behavioral evaluation (integrity, dependability under pressure, motivation, mastery of technical skills, etc.) by superiors, subordinates, themselves, colleagues, and customers (360 assessment). This evaluation is based on an objective assessment of the work



objektif terhadap kesepakatan kerja antara atasan dan bawahan dalam mencapai KPI individu. Penilaian ini dilakukan setiap enam bulan sekali atau dua kali setahun.

Pada tahun 2023, PUSRI telah melaksanakan program asesmen karyawan yang bekerja sama dengan pihak ketiga. Program ini telah dilakukan terhadap 368 orang karyawan dengan uraian sebagai berikut:

- Eselon I : 19 orang
- Eselon II : 17 orang
- Eselon III : 161 orang
- Eselon IV : 81 orang
- Eselon V : 85 orang
- Pelaksana : 5 orang

Survei Engagement Karyawan

Survei kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang telah selesai pada tahun 2022 akan digantikan oleh survei pengalaman karyawan yang dilakukan oleh HR pada tahun 2023. Tujuan dari survei ini adalah untuk mengevaluasi pengalaman kerja pekerja secara keseluruhan di perusahaan. Seluruh keberadaan karyawan di Perusahaan, termasuk seluruh interaksi, dampak, dan komponen, disebut sebagai pengalaman holistik mereka. Nilai Survei *Employee Experience* PUSRI Tahun 2023 yaitu sebesar 82,68% (pada kategori *Very Good*) dari target nilai sebesar 70%, dengan pencapaian 118,1%.

Survei Employee Experience

Survei ini merupakan pengganti dari Survei Kepuasan dan Kerekatan karyawan yang setiap tahunnya dilakukan oleh PUSRI sampai dengan Tahun 2022. *Survei Employee Experience* yaitu survei yang bertujuan untuk menilai pengalaman holistik yang dialami karyawan selama bekerja di Perusahaan. Pengalaman holistik adalah pengalaman secara menyeluruh atau lengkap yang mencakup semua interaksi, pengaruh, dan elemen yang terlibat dalam kehidupan karyawan di PUSRI. Nilai Survei *Employee Experience* PUSRI Tahun 2023 yaitu sebesar 82,68% (pada kategori *Very Good*) dari target nilai sebesar 70%, dengan pencapaian 118,1%.

agreement between superiors and subordinates in achieving individual KPIs. This assessment is carried out every six months or twice a year.

In 2023, PUSRI has implemented an employee assessment program in collaboration with third parties. This program has been carried out on 368 employees with the following description:

- Echelon I : 19 people
- Echelon II : 17 people
- Echelon III : 161 people
- Echelon IV : 81 people
- Echelon V : 85 people
- Executors : 5 people

Employee Engagement Survey

The job satisfaction and employee engagement survey that was completed in 2022 will be replaced by an employee experience survey conducted by HR in 2023. The purpose of this survey is to evaluate the overall work experience of workers at the company. An employee's entire existence in a company, including all interactions, impacts, and components, is referred to as their holistic experience. The 2023 PUSRI *Employee Experience Survey* value is 82.68% (in the *Very Good* category) of the target value of 70%, with an achievement of 118.1%.

Employee Experience Survey

This survey is a replacement for the *Employee Satisfaction and Attachment Survey* which is conducted annually by PUSRI until 2022. The *Employee Experience Survey* is a survey that aims to assess the holistic experience experienced by employees while working at the Company. Holistic experience is a comprehensive or complete experience that includes all interactions, influences, and elements involved in employee life at PUSRI. The 2023 PUSRI *Employee Experience Survey* value is 82.68% (in the *Very Good* category) of the target value of 70%, with an achievement of 118.1%.

Pemenuhan Hak Kesejahteraan Karyawan

Pendekatan PUSRI terhadap kompensasi pekerja didasarkan pada tujuannya untuk menegakkan hak-hak pekerja. Rencana gaji ini dimodifikasi sesuai dengan kapasitas perusahaan untuk memantau perubahan demografi personel, mengelola biaya tenaga kerja, dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Dalam rangka menjunjung visi, misi, dan strategi perusahaan, Perusahaan telah menyusun daftar hak-hak karyawan yang dimaksudkan untuk merekrut, mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Gaji atau tunjangan kerja yang diberikan PUSRI kepada pegawai merupakan bentuk imbal jasa kepada pegawai, dimana perusahaan telah memenuhi persyaratan Upah Minimal Provinsi/Kabupaten/Kota (UMP/K) untuk setiap satuan kerja PUSRI yang ditetapkan oleh pemerintah. Sementara kompensasi program kesejahteraan dan fasilitas karyawan PUSRI mengacu kepada Ketentuan dan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, termasuk pemenuhan upah yang berlaku. Seluruh kebijakan pengelolaan SDM, kesejahteraan dan fasilitas, diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2023 - 2025 yang telah ditetapkan tanggal 27 Juli 2023.

Kebijakan dan pedoman sistem penggajian PUSRI diatur dalam SK/DIR/353/2023 tanggal 27 September 2023 tentang Peraturan Gaji. Sistem kompensasi PUSRI, secara teori, mempertimbangkan sejumlah faktor, antara lain tingkat inflasi, stabilitas keuangan Perusahaan, memastikan konsistensi remunerasi Perusahaan, dan kemampuan untuk mengidentifikasi karyawan yang telah memberikan kontribusi signifikan atau mencapai prestasi yang patut dicatat.

Rasio gaji posisi tertinggi dan terendah di perusahaan dikontraskan pada tabel berikut. Pegawai pada level *Senior Vice President* (Eselon I) dinilai memiliki pendapatan paling besar, sedangkan pada level *Eksekutif* (Eselon VII) memiliki gaji paling rendah. [GRI 2-21]

Fulfillment of Employee Welfare Rights

PUSRI's approach to workers' compensation is based on its goal of upholding workers' rights. These salary plans are modified according to the company's capacity to monitor changes in personnel demographics, manage labor costs, and drive achievement of company goals. In order to uphold the company's vision, mission and strategy, the Company has compiled a list of employee rights intended to recruit, retain, motivate and increase employee engagement.

The salary or work allowances provided by PUSRI to employees are a form of compensation for employees, where the company has met the Provincial/Regency/City Minimum Wage (UMP/K) requirements for each PUSRI work unit set by the government. Meanwhile, PUSRI employee welfare program compensation and facilities refer to the provisions and regulations of the Ministry of Manpower and Transmigration, including compliance with applicable wages. All HR management, welfare and facilities policies are regulated in the 2023 - 2025 Collective Labor Agreement (PKB) which was established on July 27 2023.

PUSRI's salary system policies and guidelines are regulated in SK/DIR/353/2023 dated 27 September 2023 concerning Salary Regulations. PUSRI's compensation system, in theory, considers a number of factors, including the level of inflation, the Company's financial stability, ensuring consistency of the Company's remuneration, and the ability to identify employees who have made significant contributions or achieved noteworthy achievements.

The salary ratio of the highest and lowest positions in the company is contrasted in the following table. Employees at the *Senior Vice President* level (Echelon I) are considered to have the highest income, while those at the *Executive* level (Echelon VII) have the lowest salaries. [GRI 2-21]

Table Rasio Gaji Tertinggi dan Gaji Terendah [GRI 405-2]

Table of Ratio of Highest Salary and Lowest Salary [GRI 405-2]

Uraian	2023	2022	Description
Direktur Utama terhadap Direktur	1 : 0,86	1 : 0,85	President Director to Director
Komisaris Utama terhadap Anggota Dewan Komisaris	1 : 0,9	1 : 0,9	President Commissioner to Members of the Board of Commissioners
Direktur Utama terhadap Komisaris Utama	1 : 0,51	1 : 0,045	President, Director, to President, Commissioner
Direktur Utama terhadap Karyawan Tertinggi	1 : 0,19	1 : 0,22	President and Director of Supreme Employees
Direktur Utama terhadap Karyawan Terendah	1 : 0,02	1 : 0,025	President and Director of the Lowest Employee
Karyawan Tertinggi terhadap Karyawan Terendah	1 : 0,13	1 : 0,12	Highest Employee vs. Lowest Employee
Karyawan Terendah terhadap UMP	1 : 0,64	1 : 0,6	Lowest employee against UMP

REMUNERASI DAN TUNJANGAN KARYAWAN [GRI 2-19, 2-20]

Untuk setiap unit kerjanya, perusahaan telah memenuhi Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota (UMP/K) yang ditetapkan pemerintah. Program dan fasilitas kesejahteraan karyawan Perusahaan dikompensasi sesuai dengan aturan dan kebijakan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, termasuk membayar upah yang sesuai. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2017-2019 yang dibentuk pada 24 Juli 2017 mengatur seluruh kebijakan pengelolaan SDM, kesejahteraan, dan fasilitas.

REMUNERATION AND EMPLOYEE BENEFITS [GRI

2-19, 2-20]

For each work unit, the company has met the Provincial/Regency/City Minimum Wage (UMP/K) set by the government. The Company's employee welfare programs and facilities are compensated in accordance with the rules and policies of the Ministry of Manpower and Transmigration, including paying appropriate wages. The 2017-2019 Collective Labor Agreement (PKB) which was formed on July 24 2017 regulates all HR, welfare and facilities management policies. Upah Minimum Regional [GRI 202-1]

No	Tunjangan Karyawan Employee Benefits	Remunerasi dan Fasilitas Lain	Remuneration and Other Facilities
1	Tunjangan Jabatan, yang terdiri dari Tunjangan Pimpinan dan Tunjangan pabrik Position Allowance, which consists of Leadership Allowance and Factory Allowance	Insentif, yang diterima setiap tiga bulan sekali atas pencapaian kinerja Perusahaan, kinerja unit kerja, dan kinerja individu.	Incentives, which are received every three months for the achievement of Company performance, work unit performance, and individual performance.
2	Tunjangan Risiko Risk Allowance	Jasa operasi, yang diterima setiap tahunnya atas pencapaian kinerja Perusahaan dan tolak ukur lainnya.	Operating services, received annually for the achievement of Company performance and other benchmarks.
3	Tunjangan Daerah Rayon Allowance/ Expensive	Cuti lainnya, seperti cuti hamil dan melahirkan, cuti menikah, cuti menikah anak, cuti istri melahirkan, cuti keluarga inti meninggal, cuti haji, cuti khitan/cuti aqiqah/baptis/mepades.	Other leave, such as maternity and maternity leave, marriage leave, child marriage leave, maternity wife leave, deceased nuclear family leave, Hajj leave, circumcision leave/aqiqah leave/baptism/mepades.

No	Tunjangan Karyawan Employee Benefits	Remunerasi dan Fasilitas Lain	Remuneration and Other Facilities
4	Tunjangan Sarana, yang terdiri dari Tunjangan <i>Transport</i> dan Tunjangan <i>Shift Facility Allowance</i> , which consists of <i>Transport Allowance</i> and <i>Shift Allowance</i>	Pemeliharaan kesehatan, berupa BPJS Kesehatan dan top-up menggunakan <i>provider</i> asuransi kesehatan.	Health maintenance, in the form of BPJS Kesehatan, and top-ups using a health insurance provider.
5	Tunjangan <i>Call Out Call Out Allowance</i>	Bantuan lainnya, seperti bantuan pernikahan, bantuan melahirkan, bantuan aqiqah/khitanan, membaptis, mepades, bantuan rekreasi, bantuan ibadah haji dan bantuan kepemilikan rumah pribadi.	Other assistance, such as marriage assistance, childbirth assistance, aqiqah/circumcision assistance, baptism, mepades, recreation assistance, Hajj assistance, and private home ownership assistance.
6	Tunjangan Hari Raya (THR) <i>Holiday Allowance (THR)</i>	Jaminan Kematian (BPJS Ketenagakerjaan) dan Asuransi Kematian.	Death Insurance (BPJS of Employment) and Death Insurance.
7	Tunjangan Kesetiaan Kerja <i>Employment Loyalty Allowance</i>	Fasilitas rumah dinas sesuai ketentuan.	Official house facilities according to the provisions.
8	Tunjangan Kesejahteraan Hari Tua <i>Old Age Welfare Allowance</i>	Fasilitas pakaian kerja dan kelengkapannya, peralatan kerja, dan pelindung keselamatan kerja.	Work clothing facilities and fittings, work equipment, and work safety protection.

Karyawan di PUSRI dapat diklasifikasikan sebagai organik, kontrak, atau non-organik tergantung pada statusnya. Komponen remunerasi, termasuk berbagai tunjangan yang diterimanya, dipengaruhi oleh perbedaan status tersebut. Komponen remunerasi yang diterima karyawan, tergantung apakah mereka karyawan tetap atau tidak tetap, adalah sebagai berikut: ^[GRI 3-3, 401-2]

Employees at PUSRI can be classified as organic, contract, or non-organic depending on their status. Remuneration components, including various allowances received, are influenced by these differences in status. The components of remuneration received by employees, depending on whether they are permanent or non-permanent employees, are as follows: ^[GRI 3-3, 401-2]

Komponen Remunerasi Remuneration Components			
No	Karyawan Tetap	Permanent employees	Karyawan Tidak Tetap Non-Permanent Employees
1	Gaji Pokok	Basic salary	UMK UMK
2	Tunjangan Jabatan	Positional allowance	Bantuan makan/transportasi Meal/transportation assistance
3	Tunjangan Rayon • Tunjangan Kemahalan	Rayon Allowance • Cost Allowance	Tunjangan shift/komunikasi (bila ada) Shift/communication allowance (if any)
4	Tunjangan Sarana - Tunjangan Transport - Tunjangan Call Out - Tunjangan Shift - Tunjangan Berlayar	Means Allowance - Transport Allowance - Call Out Allowance - Shift Allowance - Sailing Allowance	-
5	Tunjangan Kesetaraan	Equal Benefits	-

UPAH MINIMUM REGIONAL

[OJK F.20] [GRI 202-1]

Sesuai dengan regulasi yang berlaku, pemberian upah minimum untuk karyawan level terendah, diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak bagi karyawan. Besaran upah minimum menyesuaikan dengan harga kebutuhan pokok, tingkat inflasi, standar kelayakan hidup, dan variabel lainnya di masing-masing provinsi dimana Perusahaan beroperasi.

Tabel Upah Pegawai Dibanding Upah Minimum Provinsi

No	Unit Usaha Business unit	Provinsi/Daerah Province/Region	Upah Minimum Provinsi (Rp) Provincial Minimum Wage	Imbal Jasa Karyawan Tingkat Terendah (Rp) Lowest Level Employee Benefits	Rasio Ratio
1	Kantor Pusat Palembang Palembang Head Office	Sumatra Selatan South Sumatra	3.404.177	5.537.593	1 : 0,6147
2	Kantor Perwakilan Jakarta Jakarta Representative Office	DKI Jakarta	4.901.798	5.537.593	1 : 0,8852

PENGHARGAAN KEPADA KARYAWAN

Perusahaan menawarkan insentif pada tahun 2023 kepada karyawan dengan kinerja terbaik dan karyawan yang telah lama menjabat, dengan total Rp 50.000.000 diberikan kepada sepuluh karyawan terbaik. 52 pegawai mendapat penghargaan tri windu yaitu uang kesetiaan sebesar lima kali gaji pokok, 132 pegawai mendapat penghargaan masa kerja berupa logam mulia seberat tujuh gram, 89 pegawai mendapat penghargaan dwi windu yaitu logam mulia seberat tiga belas gram gram, dan satu orang pegawai mendapat penghargaan catur windu yaitu tujuh kali gaji. kepala sekolah. Mereka telah membuktikan produktivitas dan pengabdianya kepada perusahaan sehingga layak mendapatkan pengakuan dan penghargaan.

REGIONAL MINIMUM WAGES

[OJK F.20] [GRI 202-1]

In accordance with applicable regulations, minimum wages for the lowest level employees are directed at achieving the needs of a decent living for employees. The minimum wage is adjusted to the price of basic necessities, inflation rate, living standards and other variables in each province where the Company operates.

Table of Employee Wages Compared to Provincial Minimum Wages

APPRECIATION TO EMPLOYEES

The company is offering incentives in 2023 to employees with the best performance and employees who have served the longest, with a total of IDR 50,000,000 given to the ten best employees. 52 employees received the tri windu award, namely loyalty money equal to five times the basic salary, 132 employees received the long service award in the form of precious metal weighing seven grams, 89 employees received the dwi windu award, namely precious metal weighing thirteen grams, and one employee received the chess award. windu is seven times the salary. headmaster. They have proven their productivity and dedication to the company so they deserve recognition and awards.

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: ^[GRI 3-3]

Employee Leave

PUSRI employees enjoy normative employee rights, including the right to leave. The types of leave that Company employees can take are as follows: ^[GRI 3-3]

No	Jenis Cuti Types of Leave	Jumlah Hari Cuti	Number of Leave Days
1	Cuti Tahunan Annual leave	12 (dua belas) hari kerja	12 (twelve) working days
2	Cuti Besar Big Holiday	21 (dua puluh satu) hari kalender	21 (twenty one) calendar days
3	Cuti Hamil dan Melahirkan Maternity and Paternity Leave	1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan.	1.5 (one and a half) months before giving birth and 1.5 (one and a half) months after giving birth.
4	Cuti Haid Menstruation leave	Hari pertama dan kedua pada waktu haid	The first and second days of menstruation
5	Cuti Sakit Sick leave	14 (empat belas) hari kalender	14 (fourteen) calendar days
	Cuti Lain-lain Miscellaneous Leave:		
	• Pekerja Menikah	3 (tiga) hari kerja	3 (three) working days
	• Istri Pekerja Melahirkan	3 (tiga) hari kerja	3 (three) working days
	• Istri / Suami / Anak Pekerja / Orang Tua / Mertua / Saudara Kandung / Saudara Kandung Istri / Suami Pekerja meninggal dunia	3 (tiga) hari kerja	3 (three) working days
	• Orang yang menjadi tanggungan dan tinggal di rumah Pekerja meninggal dunia	2 (dua) hari kerja	2 (two) working days
	• Pernikahan anak Pekerja	3 (tiga) hari kerja	3 (three) working days
	• Menunaikan Ibadah Haji (hanya 1 kali) dan Umroh	45 (empat puluh lima) hari kalender	45 (forty five) calendar days
6	• Pengkhitanan / Pembaptisan / Mapades (potong gigi) anak Pekerja - Tugas Negara	2 (dua) hari kerja	2 (two) working days
	• Married Workers	Sesuai dengan kebutuhan	As needed
	• Worker's Wife Gives Birth		
	• Worker's Wife/Husband/Children/Parents/ In-Laws/Siblings/Siblings of Worker's Wife/ Husband pass away		
	• People who are dependents and live in the Worker's house die		
	• Child marriage of workers		
	• Perform the Hajj (only once) and Umrah		
	• Circumcision / Baptism / Mapades (cutting teeth) of workers' children - State duty		

Khusus untuk cuti hamil dan melahirkan, PUSRI memberikan hak cuti hamil dan melahirkan bagi karyawan perempuan selama 3 (tiga) bulan, terbagi menjadi dua, yaitu 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan. pengiriman berikut. Perusahaan memberikan hak cuti (*paternity leave*) selama 3 (tiga) hari kepada karyawan laki-laki untuk menyiapkan dan mendampingi yang istrinya melahirkan berkat opsi cuti ini. ^[GRI 3-3]

Specifically for maternity and childbirth leave, PUSRI provides female employees with maternity and childbirth leave rights for 3 (three) months, divided into two, namely 1.5 (one and a half) months before giving birth and 1.5 (one and a half) months. following delivery. The company provides male employees with 3 (three) days of paternity leave to prepare and accompany their wives to give birth thanks to this leave option. ^[GRI 3-3]

Selama tahun 2023, jumlah karyawan perempuan yang berhak cuti melahirkan dan mengambil hak tersebut tercatat sebanyak 11 orang. Dari jumlah itu, sebanyak 8 orang atau 72,73% telah kembali bekerja. Adapun dari 158 karyawan perempuan yang mengambil cuti pada tahun 2023, yang masih bekerja hingga 12 bulan berikutnya adalah 157 orang atau 99,37%.

During 2023, the number of female employees who are entitled to maternity leave and take this right is recorded at 11 people. Of that number, 8 people or 72,73% have returned to work. Of the 158 female employees who took leave in 2023, 157 were still working for the next 12 months or 99,37%.

Sementara itu, karyawan pria yang berhak cuti untuk mendampingi istrinya melahirkan dan mengambil hak cuti tersebut pada tahun 2023 tercatat sebanyak 174 orang dan sebanyak 174 orang atau 100% telah kembali bekerja. Selanjutnya, dari 1.673 orang karyawan pria yang mengambil cuti tahun 2023 dan masih bekerja hingga 12 bulan kemudian tercatat sebanyak 1.648 orang atau 98,51%. [GRI 3-3, 401-3]

Meanwhile, there are 174 male employees who have the right to take leave to accompany their wives giving birth and take that leave in 2023 and 174 people or 100% have returned to work. Furthermore, of the 1,673 male employees who took leave in 2023 and were still working 12 months later, there were 1,648 people or 98.51%. [GRI 3-3, 401-3]

Tabel Cuti Melahirkan Tahun 2021-2023

Maternity Leave Table 2021-2023

Uraian Description	Perempuan Woman					Laki-laki Man				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2023	3 Bulan 3 Month	11	11	8	157	3 hari 3 Day	174	174	174	1.648
2022	3 Bulan 3 Month	4	4	1	4	3 hari 3 Day	11	11	10	11
2021	3 Bulan 3 Month	29	29	27	173	3 hari 3 Day	215	215	213	1764

Keterangan:

1. Durasi cuti (hari).
2. Jumlah yang berhak cuti.
3. Jumlah yang mengambil hak cuti.
4. Jumlah kembali setelah cuti.
5. Jumlah tetap bekerja hingga 12 bulan setelah mengambil cuti.

Information:

1. Leave duration (days)
2. Number of people entitled to leave
3. Number of people taking leave
4. Return amount after leave
5. The number remains employed for up to 12 months after taking leave

Program Imbalan Pasca Kerja Dan Program Pensiun [GRI 404-2]

Sebagai bagian dari komitmennya untuk menjunjung tinggi hak-hak dasar pekerja, PUSRI mengelola dana pensiun yang dibiayai oleh iuran pekerja jangka panjang serta pendapatan yang disisihkan oleh perusahaan. Pekerja di PUSRI yang akan segera berusia 56 tahun dan memasuki masa pensiun (MPP). Tujuan dari program ini adalah untuk memberikan para pekerja informasi yang mereka butuhkan agar bisa mandiri ketika mereka pensiun. Pendidikan dan pelatihan pensiun terdiri dari program keterampilan bisnis mandiri yang dapat diikuti oleh karyawan ketika mereka berusia 50 atau 55 tahun, serta program pelatihan lima hari yang dirancang untuk mempersiapkan karyawan memasuki masa pensiun.

[GRI 3-3]

Selain itu, perusahaan juga menawarkan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang pesertanya mendapat jaminan manfaat pensiun bulanan seumur hidup, dengan kenaikan tahunan sebesar 6% bagi karyawan yang mulai bekerja sebelum tahun 2007. Seluruh iuran pada program ini harus ditanggung oleh perusahaan. [GRI 3-3, 201-3]

Total realisasi biaya imbalan pasca kerja tahun 2023 adalah sebesar Rp119.321.181.789, yang meliputi pembayaran pesangon dan penghargaan masa kerja, iuran program pensiun, iuran PKHT, iuran BPJS Ketenagakerjaan, iuran THT dan iuran Asuransi Kematian, dengan uraian sebagai berikut:

- Pesangon Rp11.096.193.083, -
- Iuran Pensiun MP Rp3.392.057.003, -
- Iuran Pensiun IP Rp31.296.751.441, -
- Iuran PKHT Rp22.844.810.338, -
- Iuran BPJS Ketenagakerjaan Rp24.192.734.124, -
- Iuran THT Rp25.147.766.039, -
- Asuransi Kematian Rp1.350.869.760, -

Post-Employment Benefit Programs and Pension Programs

[GRI 404-2]

As part of its commitment to uphold workers' basic rights, PUSRI manages a pension fund which is financed by long-term employee contributions and income set aside by the company. Workers at PUSRI who will soon be 56 years old and entering retirement period (MPP). The goal of the program is to give workers the information they need to be self-sufficient when they retire. Retirement education and training consists of a self-paced business skills program that employees can take when they turn 50 or 55, as well as a five-day training program designed to prepare employees for retirement. [GRI 3-3]

Apart from that, the company also offers a Defined Benefit Pension Program (PPMP) where participants are guaranteed monthly pension benefits for life, with an annual increase of 6% for employees who started working before 2007. All contributions to this program must be borne by the company. [GRI 3-3, 201-3]

The total realized cost of post-employment benefits in 2023 is IDR 119,321,181,789, which includes severance pay and service award payments, pension program contributions, PKHT contributions, BPJS Employment contributions, THT contributions and Death Insurance contributions, with the following description:

- Severance pay IDR. 11,096,193,083
- MP Pension Contribution IDR 3,392,057,003
- IP Pension Contribution IDR 31,296,751,441
- PKHT Contribution IDR 22,844,810,338
- BPJS Employment Contribution IDR 24,192,734,124
- ENT fees IDR. 25,147,766,039
- Death Insurance IDR. 1,350,869,760

Hubungan Industrial [GRI 407-1]

PUSRI selalu memberikan kebebasan bagi setiap karyawannya untuk berserikat. Karyawan PUSRI mempunyai organisasi karyawan yang disebut Serikat Pekerja PUSRI (SPPSP) Jaminan serikat pekerja ini tercantum dalam Undang Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh. SPPSP didirikan pada tanggal 1 April 1999. SPPSP telah terdaftar di Kemenakertrans RI dengan No.37/GSP-SPPS/BW/V/1999 yang ditetapkan dengan SK Menakertrans No. KEP.23/M/BW/1999 dan terdaftar pula di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dengan No. 251/819.26.8/Disnaker.2001 yang ditetapkan dengan SK No. 147/Disnaker/2001.

SPPSP memiliki visi "Menjadikan organisasi SPPSP sebagai mitra kerja Perusahaan dalam meningkatkan kinerja Perusahaan dan kesejahteraan Karyawan" dengan misi "Memperjuangkan kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja sesuai dengan hak dan kewajibannya kepada Perusahaan". Pada tahun 2023, keanggotaan SPPSP berjumlah 1.746 anggota anggota atau 96,83% dari jumlah karyawan PUSRI sebanyak 1.803 orang, dengan jumlah pengurus sebanyak 27 orang yang tersebar di Kepengurusan Pusat dan 49 orang di kepengurusan 12 Direktorat.

SPPSP memiliki hak mewakili karyawan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Perusahaan. PKB terakhir yang disepakati dan masih berlaku adalah PKB periode 2023 - 2025. Selain itu, SPPSP juga menjadi wadah kegiatan sosial karyawan dan menjadi sarana mediasi dalam menyelesaikan berbagai masalah yang terkait hubungan industrial antara karyawan dan Perusahaan.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Per 31 Desember 2023, keanggotaan SPPSP berjumlah 1.746 orang atau 96,83% dari jumlah karyawan PUSRI dengan jumlah pengurus sebanyak 27 orang yang tersebar di Kepengurusan Pusat dan 49 orang di Kepengurusan 12 Direktorat. [GRI 2-30]

Industrial relations [GRI 407-1]

PUSRI always provides freedom for each of its employees to associate. PUSRI employees have an employee organization called the PUSRI Workers Union (SPPSP). This union guarantee is stated in Law no. 21 of 2000 concerning Labor Unions. SPPSP was founded on April 1 1999. SPPSP was registered with the Indonesian Ministry of Manpower and Transmigration with No.37/GSP-SPPS/BW/V/1999 which was stipulated in Minister of Manpower Decree No. KEP.23/M/BW/1999 and also registered with the Palembang City Manpower Office with No. 251/819.26.8/Disnaker.2001 which was stipulated by Decree No. 147/Disnaker/2001.

SPPSP has a vision "To make the SPPSP organization a partner of the Company in improving Company performance and employee welfare" with the mission "Fighting for welfare and justice for workers in accordance with their rights and obligations to the Company". In 2023, SPPSP membership will number 1,746 members or 96.83% of the total number of PUSRI employees of 1,803 people, with a total of 27 administrators spread across the Central Management and 49 people in the management of 12 Directorates.

SPPSP has the right to represent employees in preparing the Collective Labor Agreement (PKB) with the Company. The latest PKB that was agreed upon and is still valid is the PKB for the 2023 - 2025 period. Apart from that, SPPSP is also a forum for employee social activities and a means of mediation in resolving various problems related to industrial relations between employees and the Company.

Trade Unions/Labour Unions

As of 31 December 2023, SPPSP membership numbered 1.746 people or 96,83% of the total number of PUSRI employees with 27 administrators spread across the Central Management and 49 people in the Management of 12 Directorates. [GRI 2-30]

MEKANISME PENGADUAN MASALAH KETENAGAKERJAAN DAN K3

Dalam hal karyawan menganggap ada perlakuan yang tidak adil atau tidak wajar serta bertentangan dengan isi dan jiwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Perusahaan memberikan fasilitas pada yang bersangkutan untuk menyampaikan pengaduan atau keluhannya secara tertulis melalui saluran yang ditetapkan sebagai saluran "Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan Karyawan".

Adapun mekanisme pengaduan masalah ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. TINGKAT PERTAMA

Keluhan dan pengaduan karyawan dibicarakan dan diselesaikan dengan atasannya langsung.

2. TINGKAT KEDUA

Bila penyelesaian Tingkat Pertama belum mencapai hasil yang memuaskan, maka dengan sepengetahuan atasannya langsung, karyawan dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya kepada atasannya yang lebih tinggi.

3. TINGKAT KETIGA

Bila penyelesaian Tingkat Kedua tersebut telah dijalankan tanpa hasil yang memuaskan, maka karyawan dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya kepada Serikat Pekerja. Dalam tingkatan ini, keluhan dan pengaduan karyawan tersebut akan diselesaikan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja dalam Lembaga Bipartit.

4. TINGKAT KEEMPAT

Untuk memudahkan pelaksanaan dari ketentuan dalam pasal ini, maka dibuat Berita Acara Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan Karyawan.

Komitmen PUSRI untuk menegakkan hubungan industrial yang baik antara manajemen dengan karyawan membawa hasil dengan tidak adanya pengaduan terkait ketenagakerjaan selama tahun 2023.

COMPLAINT MECHANISM FOR EMPLOYMENT AND K3 ISSUES

In the event that an employee considers that treatment is unfair or unreasonable and is contrary to the content and spirit of the Collective Labor Agreement (PKB), the Company provides facilities for the person concerned to submit their complaint or complaint in writing through the channel designated as the "Employee Complaints and Complaints Resolution" channel. "

The mechanism for complaints about employment issues is as follows:

1. FIRST LEVEL

Employee complaints and grievances are discussed and resolved with their immediate superiors.

2. SECOND LEVEL

If the First Level resolution has not achieved satisfactory results, then with the knowledge of their immediate superior, the employee can forward their complaints and grievances to their higher superior.

3. THIRD LEVEL

If the Second Level resolution has been carried out without satisfactory results, the employee can forward his complaints and grievances to the Labor Union. At this level, employee grievances and grievances will be resolved between the Employer and the Trade Union in a Bipartite Institution.

4. FOURTH LEVEL

To facilitate the implementation of the provisions in this article, a Minutes of Employee Complaints and Complaints are created.

PUSRI's commitment to upholding good industrial relations between management and employees has resulted in the absence of complaints related to employment during 2023.

Pelatihan Aspek HAM

Pelatihan dan sertifikasi Garda Utama dan audit sistem manajemen keamanan diberikan kepada karyawan perusahaan dengan total MD 48 Mandays. Pengetahuan HAM kini masuk dalam *Body of Knowledge* (BOK) pelatihan dan sertifikasi Garda Utama, artinya pegawai yang dijadwalkan mengikuti program tersebut sudah mengetahui sedikit tentang HAM. Selain itu, petugas keamanan TKNO juga telah mendapatkan pelatihan protokol keamanan PUSRI.

[GRI 410-1]

Pengumuman Perubahan Operasional

Karyawan akan terkena dampak perubahan operasional yang signifikan, terutama jika perubahan tersebut mengakibatkan pemberhentian karyawan. Perusahaan menyadari hak pekerja untuk mengakses informasi sebelum melakukan perubahan apa pun pada operasinya. Untuk menjaga hubungan kerja yang positif dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan mengenai implikasi perubahan tersebut, maka Perusahaan memberitahukan karyawan mengenai perubahan tersebut setidaknya 14 hari kerja sebelum penerapannya. [GRI 402-1]

Training on Human Rights Aspects

Gada Utama training and certification and security management system audits were provided to company employees with a total of MD 48 Mandays. Human rights knowledge is now included in the Body of Knowledge (BOK) for Primary Guard training and certification, meaning that employees scheduled to take part in the program already know a little about human rights. Apart from that, TKNO security officers have also received training on PUSRI security protocols. [GRI 410-1]

Announcement of Operational Changes

Employees will be impacted by significant operational changes, especially if those changes result in employee layoffs. The company recognizes workers' rights to access information before making any changes to its operations. To maintain positive working relationships and provide employees with the opportunity to provide input regarding the implications of these changes, the Company notifies employees of these changes at least 14 working days prior to their implementation. [GRI 402-1]

KINERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Occupational Safety and Health Performance (K3)



Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam operasional PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (PUSRI). Kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh karyawan dan *stakeholders* guna mendukung produktivitas dan kesejahteraan perusahaan.

Occupational Safety and Health (K3) is an important aspect in the operations of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (PUSRI). We are committed to creating a safe and healthy work environment for all employees and stakeholders to support company productivity and prosperity.

SASARAN, RENCANA DAN TARGET

Komitmen PUSRI untuk menjalin antara Perusahaan dan karyawan menjadi salah satu tanggung jawab yang harus dilaksanakan seutuhnya melalui penyediaan beragam sarana dan prasarana bagi karyawan serta fasilitas lainnya. Melalui pengelolaan K3 yang baik dan terencana, kegiatan K3 menjadi salah satu agenda Perusahaan dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan serta kepuasan karyawan. Berikut rencana dan target kegiatan aspek K3 yang dilakukan Perusahaan.

PUSRI telah menetapkan beberapa target pencapaian praktik K3 antara lain: [OJK F.21]

1. Terpenuhinya hak-hak karyawan;
2. Terjaminnya kesejahteraan karyawan;
3. Terjaminnya kesetaraan gender dalam kesempatan kerja, maupun kesetaraan dalam kesempatan memperoleh pelatihan bagi seluruh karyawan;
4. Mewujudkan tempat kerja yang layak dan aman;
5. Tumbuhnya loyalitas dan produktivitas terbaik; dan;
6. Terciptanya kondisi kerja *zero accident* dan *zero* penyakit akibat kerja.

GOALS, PLANS AND TARGETS

PUSRI's commitment to establishing relationships between the Company and employees is one of the responsibilities that must be carried out fully through the provision of various facilities and infrastructure for employees as well as other facilities. Through good and planned K3 management, K3 activities become one of the Company's agendas in order to increase employee loyalty and employee satisfaction. The following are plans and targets for K3 aspect activities carried out by the Company.

PUSRI has set several targets for achieving K3 practices, including: [OJK F.21]

1. Fulfillment of employee rights;
2. Guaranteed employee welfare;
3. Guarantee gender equality in employment opportunities, as well as equality in opportunities to obtain training for all employees;
4. Creating a decent and safe workplace;
5. Growing loyalty and best productivity; And;
6. Creating working conditions with zero accidents and zero work-related illnesses.

Target Pengelolaan Aspek K3 PUSRI

PUSRI K3 Aspect Management Target

No	Indikator Pencatatan	2021	2022	2023	Logging Indicator
1	Kecelakaan Kerja P3K Medical Treatment (MT) Restricted Work Duty Day Case (RWDC) Lost Work Day Case (LWDC) Kematian	Nihil	Nihil		Work accident First Aid Medical Treatment (MT) Restricted Work Duty Day Case (RWDC) Lost Work Day Case (LWDC) Death
2	Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)	Nihil	Nihil		Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)
3	Total Recordable Incident Rate (TRIR)	Nihil	Nihil		Total Recordable Incident Rate (TRIR)
4	Property Damage	Nihil	Nihil		Property Damage
5	Kebakaran	Nihil	Nihil		Fire
6	Kebocoran B3	Nihil	Nihil		B3 leak

Untuk mencapai target kinerja K3 di atas, selama tahun 2023, PUSRI telah menyusun rencana K3 dan menerapkannya selama tahun pelaporan sebagaimana tabel berikut:

Tabel Rencana dan Implementasi Kegiatan K3

No	Kegiatan	Target	Realisasi	Activity
1	Pelaksanaan <i>Safety Management Walk Through</i> (SMWT)	12 Kali	11 Kali	Implementation of Safety Management Walk Through (SMWT)
2	Pelaksanaan Audit Internal SMK3	2 Kali	2 Kali	Implementation of SMK3 Internal Audit
3	Rapat P2K3	12 Kali	11 Kali	P2K3 meeting
4	Penerapan <i>Contractor Safety Management System</i> (CSMS)	100%	100%	Implementation of the Contractor Safety Management System (CSMS)
5	Razia K3	24 Kali	28 Kali	K3 raid
6	Revisi dokumen SMK3	100%	100%	Revision of SMK3 documents
7	Uji kelayakan kendaraan dinas	2 Kali	2 Kali	Test the suitability of official vehicles
8	Tindak lanjut hasil audit SMK3 internal dan eksternal	100%	100%	Follow up on internal and external SMK3 audit results
9	Pemeriksaan peralatan K3	100%	100%	K3 equipment inspection
10	Simulasi penanggulangan keadaan darurat (PKD)	1 Kali	1 Kali	Emergency response simulation (PKD)

To achieve the K3 performance targets above, during 2023, PUSRI has prepared an K3 plan and implemented it during the reporting year as shown in the following table:

Table of Planning and Implementation of K3 Activities

Penerapan pengelolaan dampak pada aspek Kesehatan Masyarakat dan Pekerja dilakukan oleh PUSRI melalui berbagai cara sebagai berikut:

1. Bekerjasama dengan Rumah Sakit/Puskemas setempat untuk melakukan upaya pencegahan dan penularan penyakit.
2. Memberikan bantuan pemeriksaan kesehatan bagi masyarakat dan pekerja secara rutin berkoordinasi dengan Rumah Sakit/Puskesmas setempat.
3. Membuat peraturan dan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) selama bekerja.
4. Mengelola lingkungan sekitar agar tidak mengalami pencemaran.
5. Memberikan jaminan kesehatan bagi para pekerja.
6. Mendukung ketersediaan fasilitas kesehatan untuk pekerja dan masyarakat sekitar.

Implementation of impact management on aspects of Public and Worker Health is carried out by PUSRI through various methods as follows:

1. Collaborate with local hospitals/health centers to make efforts to prevent and spread disease.
2. Provide health check-up assistance to the community and workers on a regular basis in coordination with the local Hospital/Puskesmas.
3. Make regulations and provide Personal Protective Equipment (PPE) during work.
4. Manage the surrounding environment so that it does not experience pollution.
5. Provide health insurance for workers.
6. Support the availability of health facilities for workers and the surrounding community.

PENERAPAN SMK3 [GRI 3-3]

Penerapan SMK3 di PUSRI merupakan tanggung jawab Departemen K3 dengan didukung oleh seluruh karyawan. Dalam menjalankan SMK3, Departemen K3 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.
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 Ahli K3 Lingkungan Kerja 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 Pemadam Kebakaran A, B, C dan D dari Kementerian Tenaga Kerja.
14. Sertifikat Pelatihan HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Points*)
15. Sertifikat pelatihan audit internal ISO 9001:2008, 14001:2004 dan SMK3 dari SGS.

IMPLEMENTATION OF SMK3

[GRI 3-3]

The implementation of SMK3 at PUSRI is the responsibility of the K3 Department, supported by all employees. In running SMK3, the K3 Department has a number of competent and certified experts, including:

1. General K3 Expert Certificate from the Ministry of Manpower.
2. K3 Elevator Expert Certificate from the Ministry of Manpower.
3. Boiler K3 Expert Certificate from the Ministry of Manpower.
4. Electrical Technician Certificate from the Ministry of Manpower.
5. Elevator and Escalator Technician Certificate from the Ministry of Manpower.
6. K3 Lift and Transport Technician Certificate from the Ministry of Manpower.
7. K3 Scaffolding Supervisor Certificate from the Ministry of Manpower.
8. Work Environment K3 Expert Certificate from the Ministry of Manpower.
9. First aid officer certificate from the Ministry of Manpower.
10. Hyperkes doctor training certificate from the Ministry of Manpower.
11. Hyperkes paramedic training certificate from the Ministry of Manpower.
12. Radiation Protection Officer Certificate from the Nuclear Energy Supervisory Agency (BAPETEN).
13. Firefighter Certificates A, B, C and D from the Ministry of Manpower.
14. HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) Training Certificate
15. ISO 9001:2008, 14001:2004 and SMK3 internal audit training certificate from SGS.

16. Sertifikat Ahli K3 Kimia dan Petugas K3 Kimia dari Kementerian Tenaga Kerja.
17. Sertifikat Petugas K3 Madya dan Utama ruang terbatas dari Kementerian Tenaga Kerja.

KOMITE KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [GRI

403-1, 403-4]

Untuk menunjukkan komitmennya dalam menaati peraturan perundang-undangan Indonesia terkait keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Tata Cara Penunjukan Tenaga Ahli Keselamatan Kerja dikutip dalam pembentukan organisasi. P2K3 merupakan wadah dimana pekerja dan perusahaan dapat bekerja sama dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Perusahaan senantiasa menyesuaikan struktur P2K3 agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Pada tahun 2021, PUSRI telah menyesuaikan kembali struktur P2K3 sebagaimana tercantum pada SK Direksi No. SK/DIR/257/2021 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Pusri Palembang.

16. Certificate of Chemical K3 Expert and Chemical K3 Officer from the Ministry of Manpower.
17. Certificate for Middle and Main K3 Officers in confined spaces from the Ministry of Manpower.

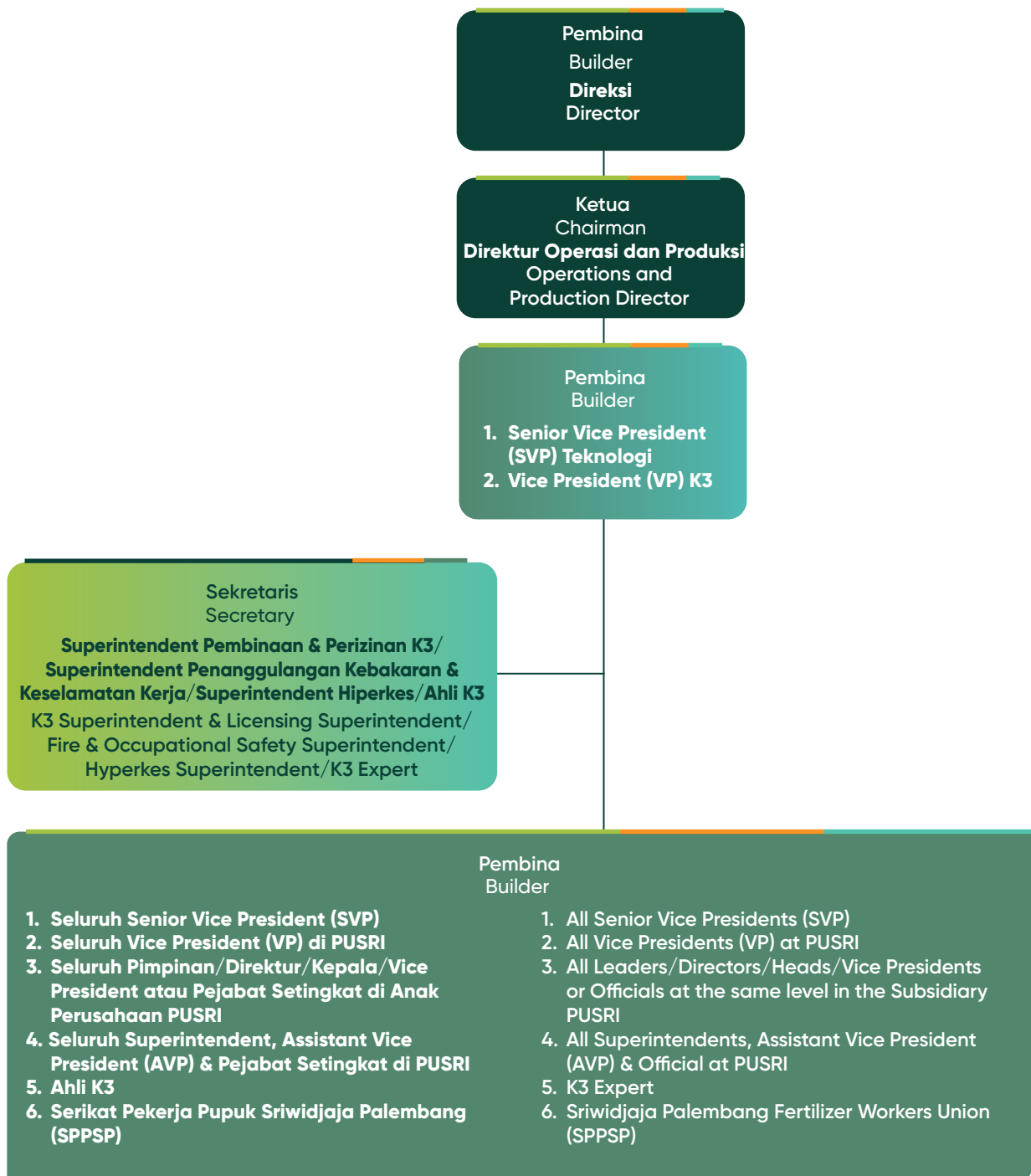
SAFETY COMMITTEE AND OCCUPATIONAL HEALTH

[GRI 403-1, 403-4]

To show its commitment to complying with Indonesian laws and regulations regarding occupational safety and health, the company formed an Occupational Safety and Health Advisory Committee (P2K3). Minister of Manpower Regulation Number PER.04/MEN/1987 concerning the Occupational Safety and Health Advisory Committee and Procedures for Appointing Occupational Safety Experts was quoted in the formation of the organization. P2K3 is a forum where workers and companies can work together in implementing occupational safety and health.

The company always adjusts the P2K3 structure so that it can function effectively and efficiently. In 2021, PUSRI has readjusted the P2K3 structure as stated in Directors' Decree No. SK/DIR/257/2021 concerning the PT Pusri Palembang Occupational Health and Safety Advisory Committee.





Struktur Organisasi P2K3 PUSRI dipimpin oleh Direktur Operasi dan Produksi yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Wakil Ketua, Sekretaris, dan anggota P2K3. Sekretaris P2K3 merupakan seorang ahli K3 yang telah ditunjuk dan memiliki sertifikat Ahli K3 Umum, sedangkan anggota P2K3 terdiri dari seluruh *Senior Vice President* (SVP) di PUSRI, seluruh Vice

PUSRI P2K3 Organizational Structure is led by the Director of Operations and Production who in carrying out his duties is assisted by the Deputy Chairman, Secretary and members of P2K3. The P2K3 Secretary is an K3 expert who has been appointed and has a General K3 Expert certificate, while P2K3 members consist of all Senior Vice Presidents (SVP) at PUSRI, all

President di PUSRI dan seluruh Pimpinan/Direktur/*Vice President* atau pejabat setingkat di anak Perusahaan PUSRI, seluruh *Assistance Vice President* & pejabat setingkat di PUSRI, ahli K3 serta Serikat Pekerja PUSRI (SPPSP).

Untuk tingkat Divisi, pertemuan P2K3 dilakukan sebulan sekali; untuk tingkat Direksi terjadi setiap tiga bulan sekali. Pertemuan tersebut membahas penerapan, kendala, dan potensi solusi SMK3. PUSRI menyadari bahwa partisipasi penuh pegawai diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan SMK3.

Untuk mencapai hasil yang optimal, P2K3 mengedepankan keterlibatan pegawai dalam K3, namun diperlukan keterlibatan yang lebih besar pada level operasional sehari-hari. PUSRI melalui Departemen K3 menunjuk Perwakilan K3 di setiap unit kerja untuk membantu mengawal penerapan SMK3 di tempat kerja. Perwakilan tersebut antara lain:

1. Representatif K3 sebagai perwakilan K3 di masing-masing unit kerja sebanyak 72 orang.
2. Penyelam sebanyak 12 orang untuk membantu penyelamatan yang berhubungan dengan penyelaman.
3. Petugas P3K di tempat kerja sebanyak 40 orang untuk membantu melakukan kegiatan P3K

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) [GRI 403-6]

PUSRI menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) untuk mendukung pengembangan budaya sadar risiko K3 di lingkungan kerja yang akan mendukung peningkatan kinerja aspek K3. Fokus SMK3 adalah:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja
2. Menjaga kesehatan karyawan, kontraktor atau tamu yang berada di lingkungan PUSRI.
3. Mencegah timbulnya kebakaran dan/atau peledakan pada sarana & prasarana pabrik.
4. Menciptakan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Vice Presidents at PUSRI and all *Leaders/Directors/Vice Presidents* or officials of the same level in subsidiaries. PUSRI, all *Assistance Vice Presidents* & officials at PUSRI level, K3 experts and the PUSRI Workers Union (SPPSP).

At the Division level, P2K3 meetings are held once a month; for the Board of Directors level occurs once every three months. The meeting discussed the implementation, obstacles and potential of SMK3 solutions. PUSRI realizes that full employee participation is necessary for the successful implementation of SMK3.

To achieve optimal results, P2K3 prioritizes employee involvement in K3, but greater involvement is needed at the daily operational level. PUSRI through the K3 Department appoints K3 Representatives in each work unit to help oversee the implementation of SMK3 at workplace. These representatives include:

1. K3 representatives as K3 representatives in each work unit are 72 people.
2. 12 divers to assist with diving-related rescues.
3. 40 first aid officers at the workplace to help carry out first aid activities

Occupational Safety and Health Management System (SMK3) [GRI 403-6]

PUSRI implements an Occupational Safety and Health Management System (SMK3) to support the development of a culture of awareness of K3 risks in the work environment which will support increased performance in K3 aspects. The focus of SMK3 is:

1. Prevent and reduce work-related accidents and illnesses
2. Maintain the health of employees, contractors or guests within the PUSRI environment.
3. Prevent the occurrence of fires and/or explosions in factory facilities & infrastructure.
4. Create a safe, efficient and productive workplace.

5. Memenuhi ketentuan peraturan dan undang-undang.

5. Fulfill regulatory and legal requirements.

Selain itu, guna meningkatkan status kesehatan karyawan serta lingkungan kerja Perusahaan, PUSRI melakukan beberapa hal sebagai berikut:

Apart from that, in order to improve the health status of employees and the Company's work environment, PUSRI does several things as follows:

1. Pemeriksaan kesehatan berkala dan pemberian rekomendasi kesehatan.
2. Penyuluhan kesehatan ke seluruh unit kerja secara bergantian.
3. Pengukuran faktor bahaya di lingkungan kerja dan memberikan rekomendasi berdasarkan hasil pengukuran.
4. Pemeriksaan hygiene sanitasi makanan, kalori makanan serta pihak pemasok makanan.
5. Monitoring pemberantasan hama (pest control).
6. Monitoring kelengkapan isi kotak P3K di tiap unit kerja.

1. Regular health checks and providing health recommendations.
2. Health education to all work units alternately.
3. Measurement of hazard factors in the work environment and providing recommendations based on the measurement results.
4. Inspection of food sanitation hygiene, food calories and food suppliers.
5. Monitoring pest eradication (pest control).
6. Monitor the completeness of the contents of the first aid kit in each work unit.

ASPEK K3 DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) [GRI 403-8]

Pasal-pasal terkait topik K3 berikut ini dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena PUSRI meyakini bahwa penerapan K3 merupakan kewajiban dan tanggung jawab bersama antara manajemen dan karyawan PUSRI.

K3 ASPECTS IN COLLECTIVE WORK AGREEMENTS (PKB)

[GRI 403-8]

The following articles related to the K3 topic are stated in the Collective Labor Agreement (PKB) because PUSRI believes that implementing K3 is a joint obligation and responsibility between PUSRI management and employees.

Pasal	Topik	Topic
Pasal 51 (Umum)	<ul style="list-style-type: none"> • Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan menaati dan memperhatikan peraturan K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. • Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) terdiri dari unsur perusahaan dan Serikat Pekerja yang bertugas menyusun, menetapkan, memantau serta menyempurnakan peraturan mengenai K3 di Perusahaan. • Setiap pekerja diwajibkan mentaati peraturan K3 di perusahaan, termasuk menjaga dan memelihara alat-alat keselamatan kerja yang menjadi tanggung jawabnya. 	<ul style="list-style-type: none"> • To ensure occupational safety and health, the company complies with and pays attention to K3 regulations in accordance with applicable laws and regulations. • The Occupational Safety and Health Advisory Committee (P2K3) consists of company elements and workers' unions who are tasked with compiling, establishing, monitoring and improving regulations regarding K3 in the Company. • Every worker is required to comply with K3 regulations in the company, including maintaining and maintaining work safety equipment for which they are responsible.
Pasal 52 (Pakaian Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengusaha memberikan fasilitas pakaian kerja dan kelengkapannya setiap tahun dengan kualitas yang baik. • Ketentuan lebih rinci tentang fasilitas pakaian kerja diatur dalam surat keputusan Direksi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrepreneurs provide work clothing facilities and accessories every year with good quality. • More detailed provisions regarding work clothing facilities are regulated in the Board of Directors' decision letter.

Pasal	Topik	Topic
Pasal 53 (Peralatan Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> Pengusaha menyediakan alat-alat kerja bagi pekerja menurut macam dan jenis yang telah ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Pekerja diwajibkan menjaga dan memelihara alat-alat kerja tersebut dan menyimpannya pada tempat yang telah ditentukan. Dalam hal terjadi kerusakan pada alat-alat kerja dan karenanya perlu dilakukan penukaran, pekerja diwajibkan menunjukkan alat-alat kerja yang lama atau rusak tersebut kepada atasannya atau pejabat yang ditunjuk oleh Perusahaan. Dalam hal terjadi kehilangan pada alat-alat kerja, pekerja wajib melaporkannya kepada atasannya dan mengisi formulir kehilangan, dan kepada pekerja yang bersangkutan dapat dikenakan sanksi atas kelalaiannya tersebut. 	<ul style="list-style-type: none"> Employers provide work tools for workers according to the kinds and types that have been determined for each job. Workers are required to maintain and maintain these work tools and store them in a designated place. In the event that work tools are damaged and therefore need to be replaced, workers are required to show the old or damaged work tools to their superiors or officials appointed by the Company. In the event that work equipment is lost, the worker is obliged to report it to his superior and fill in the loss formula, and the worker concerned may be subject to sanctions for his negligence.
Pasal 54 (APD)	<ul style="list-style-type: none"> Pengusaha menyediakan alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerja menurut macam dan jenis yang telah ditetapkan untuk masing-masing pekerjaan dengan tingkat bahayanya, sesuai dengan perkembangan teknologi. Bentuk alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerja ditetapkan oleh Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sesuai peraturan K3 di Perusahaan. Pekerja diwajibkan menggunakan, memelihara alat-alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerja, baik yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan maupun yang berada di lingkungan tempat kerjanya. 	<ul style="list-style-type: none"> Employers provide occupational safety and health protective equipment according to the types and types that have been determined for each job with its level of danger, in accordance with technological developments. The form of occupational safety and health protective equipment is determined by the Occupational Safety and Health Advisory Committee (P2K3) in accordance with K3 regulations in the Company. Workers are required to use and maintain occupational safety and health protective equipment, both those needed to complete the work and those in the work environment.
Pasal 55 (Pemeriksaan APD)	<ul style="list-style-type: none"> Pengusaha menetapkan dan menyelenggarakan pemeriksaan dan pemeliharaan secara berkala atas APD di lingkungan Perusahaan. Dalam hal terdapat ketidaksesuaian pada alat-alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerja, maka pengusaha wajib mengadakannya. 	<ul style="list-style-type: none"> Employers determine and carry out regular inspection and maintenance of PPE within the Company. In the event that there is a discrepancy in occupational safety and health protective equipment, the employer is obliged to provide it.
Pasal 56 (Kesehatan Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> Pengusaha selalu berusaha mengatur tempat kerja dan lingkungan kerja dengan memperhatikan aspek kebersihan dan kesehatan, ventilasi yang memadai, penerangan yang cukup dan lain-lain sesuai peraturan kesehatan yang berlaku. Sebagai tindakan pencegahan penyakit, unit kesehatan Perusahaan selalu melakukan pemeriksaan Kesehatan kepada semua pekerja secara berkala setiap tahun, dalam rangka menjamin agar kesehatan pekerja memenuhi syarat-syarat yang ditentukan menurut keperluan dan kemampuan perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Employers always try to organize the workplace and work environment by paying attention to aspects of cleanliness and health, adequate ventilation, sufficient lighting, etc. in accordance with applicable health regulations. As a disease prevention measure, the Company's health unit always carries out health checks on all workers periodically every year, in order to ensure that workers' health meets the requirements determined according to the company's needs and capabilities.

FASILITAS K3

Dalam menerapkan SMK3, PUSRI menyediakan berbagai sarana penunjang yang memadai, antara lain: ^[GRI 403-7]

- Kendaraan:** *Rescue, Ambulance, Fire Truck Ladder, Fire Truck Multi Agent dan Fire Truck Water Tender*
 - Fire Truck Water: 4 Unit*
 - Fire Truck Twin Agent: 2 Unit*
 - Fire Truck Triple Agent: 1 Unit*

K3 FACILITIES

In implementing SMK3, PUSRI provides various adequate supporting facilities, including: ^[GRI 403-7]

- Vehicles:** *Rescue, Ambulance, Fire Truck Ladder, Fire Truck Multi Agent and Fire Truck Water Tender*
 - Fire Truck Water: 4 Units*
 - Fire Truck Twin Agent: 2 Units*
 - Fire Truck Triple Agent: 1 Unit*

- d. *Fire Truck Ladder (37 Meter): 1 Unit*
 - e. *Rescue: 1 Unit*
 - f. *Ambulance: 1 Unit*
 - g. *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 kondisi lingkungan kerja:** *sound level meter, noise dosimeter, gas detector, dust detector, lux meter, environment heat stress monitor, infrared thermometer, hygrometer, explosimeter, dan survey meter.*
 5. **Sarana untuk mengantisipasi kebakaran:** *Alat Pemadam Api Ringan (APAR), Fire Hydrant, dan Fire Alarm System.*
 6. **Perlengkapan dan sarana pertolongan pertama:** *Basic Life Support, kotak P3K di setiap unit kerja, Breathing Apparatus, Airline Respirator, dan Poliklinik di lingkungan pabrik.*

Saat ini PUSRI memiliki Pusat Latihan K3 dengan berbagai fasilitas penunjang guna meningkatkan pengetahuan dan kompetensi K3 pegawai melalui berbagai kegiatan pelatihan dan sertifikasi

AUDIT SMK3

Sebagai bagian dari kegiatan evaluasi kesesuaian dalam penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3), PUSRI melaksanakan program audit secara berkala, baik berupa audit SMK3 eksternal maupun internal. Audit SMK3 yang dilakukan pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. **Audit Internal:** Dilakukan setiap 6 bulan sekali oleh auditor internal SMK3 yang kompeten dan telah memiliki sertifikasi sebagai auditor internal oleh Kementerian Ketenagakerjaan.
2. **Audit Eksternal:** Dilakukan secara berkala setiap 3 tahun, pada tahun 2023 diadakan audit *surveillance* ISO 45001 serta *Verifikasi Responsible Care Award*.

- d. *Fire Truck Ladder (37 Meters): 1 Unit*
 - e. *Rescue: 1 Unit*
 - f. *Ambulance: 1 Unit*
 - g. *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. *Tools for measuring working environment conditions: sound level meter, noise dosimeter, gas detector, dust detector, lux meter, environmental heat stress monitor, infrared thermometer, hygrometer, explosimeter, and survey meter.*
 5. *Means for anticipating fire: Light Fire Extinguisher (APAR), Fire Hydrant, and Fire Alarm System.*
 6. *First aid equipment and facilities: Basic Life Support, First Aid box in each work unit, Breathing Apparatus, Airline Respirator, and Polyclinic in the factory environment.*

Currently, PUSRI has an K3 Training Center with various supporting facilities to increase employee K3 knowledge and competence through various training and certification activities.

SMK3 AUDIT

As part of the conformity evaluation activities in implementing the K3 Management System (SMK3), PUSRI carries out regular audit programs, both in the form of external and internal SMK3 audits. The SMK3 audit carried out in 2023 is as follows:

1. **Internal Audit:** Carried out every 6 months by a competent SMK3 internal auditor who has been certified as an internal auditor by the Ministry of Manpower.
2. **External Audit:** Carried out periodically every 3 years, in 2023 an ISO 45001 surveillance audit and Responsible Care Award Verification will be held.

Audit eksternal SMK3 terakhir dilakukan pada tahun 2022 dan berlaku hingga tahun 2025 oleh Kementerian Ketenagakerjaan dengan nilai pencapaian sebesar 95,18%, termasuk kategori "Bendera Emas" [GRI 3-3]

PENGHARGAAN K3

Berbagai upaya yang dijalankan dan prestasi yang diraih berkat konsistensinya dalam meningkatkan kinerja aspek K3, membuat PUSRI menerima berbagai penghargaan dari berbagai institusi terkait, sebagai berikut:

1. Penghargaan dari *The Health, Safety and Environment Indonesia Award 2023*
 - a. *The Best Company Concerned HSE 2023*
 - b. *The Best Campaign Safety 2023*
 - c. *The Best CEO for HSE Corporate Excellence of The Year 2023*
2. Penghargaan Inovasi K3 tingkat nasional dan internasional
 - a. Nasional
Penghargaan kategori 4 Star dan 3 Star pada ajang *Indonesian Conference and Competition Occupational Safety and Health (ICCOSH) 2023*
 - b. Internasional
Penghargaan kategori *excellence* pada ajang *International Quality and Productivity Convention (IQPC) 2023*.
3. *Indonesia Responsible Care Award (IRCA) 2023* kategori *Gold*

SERTIFIKASI K3 [GRI 403-4, 403-5]

Selama tahun pelaporan, PUSRI memiliki sertifikat terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja seperti disajikan dalam tabel berikut:

The last SMK3 external audit was carried out in 2022 and is valid until 2025 by the Ministry of Manpower with an achievement score of 95.18%, including the "Gold Flag" category [GRI 3-3]

K3 AWARD

The various efforts carried out and the achievements achieved thanks to its consistency in improving the performance of K3 aspects, have resulted in PUSRI receiving various awards from various related institutions, as follows:

1. Award from *The Health, Safety and Environment Indonesia Award 2023*
 - a. *The Best Company Concerned HSE 2023*
 - b. *The Best Campaign Safety 2023*
 - c. *The Best CEO for HSE Corporate Excellence of the Year 2023*
2. National and international K3 Innovation Awards
 - a. National
4 Star and 3 Star category awards at the 2023 *Indonesian Conference and Competition Occupational Safety and Health (ICCOSH)*
 - b. International
Excellence category award at the 2023 *International Quality and Productivity Convention (IQPC)*.
3. *Indonesia Responsible Care Award (IRCA) 2023* Gold category

K3 CERTIFICATION [GRI 403-4, 403-5]

During the reporting year, PUSRI had certificates related to Occupational Safety and Health as shown in the following table:

Judul Sertifikasi	Jumlah Peserta Number of participants	Training title
Sertifikasi Ahli K3 Umum	1	General K3 Expert Certification
Sertifikasi IRRATA Rope Acces Level 1	2	Certification of Irata Rope Access Level 1
Sertifikasi Teknisi K3 Deteksi Gas	9	K3 Gas Detection Technician Certification
Sertifikasi HACCP	1	HACCP Certification
Sertifikasi Ahli K3 Muda Lingkungan Kerja	1	Certification of Young K3 Expert Work Environment

Selain sertifikasi personil, PUSRI juga telah mendapatkan sertifikasi dalam bidang keselamatan kerja seperti berikut ini:

Apart from personnel certification, PUSRI has also received certification in the field of work safety as follows:

No	Sertifikasi Certification	Waktu Time
1	ISO 45001:2018	10 September 2021-10 September 2024 10 September 2021-10 September 2024
2	SMK3	13 Mei 2022-13 Mei 2025 13 Mei 2022-13 Mei 2025

INVESTASI DALAM K3

PUSRI meyakini bahwa kegiatan K3 memiliki dampak positif bagi operasional perusahaan sehingga pada tahun 2023, perusahaan mengeluarkan uang senilai Rp 2,06 miliar sebagai investasi dalam bidang K3 dengan rincian sebagai berikut:

Table Besaran Investasi dalam K3 (dalam Juta Rupiah)

Uraian	2023	2022	Description
Emergency Drill	70	50	Emergency Drill
Jasa konsultan	55	466	Consulting services
Pelatihan K3	816	729	Pelatihan K3
Kampanye K3	636	779	K3 Campaign
Pest Control	490	112	Pest Control
Jumlah	2.068	2.136	Total

INVESTMENT IN K3

PUSRI believes that K3 activities have a positive impact on company operations so that in 2023, the company will spend IDR 2.06 billion as investment in the K3 sector with the following details:

Table of Investment Amount in K3 (in Million Rupiah)

Uraian	2023	2022	Description
Emergency Drill	70	50	Emergency Drill
Jasa konsultan	55	466	Consulting services
Pelatihan K3	816	729	Pelatihan K3
Kampanye K3	636	779	K3 Campaign
Pest Control	490	112	Pest Control
Jumlah	2.068	2.136	Total

KINERJA K3

Pada akhir tahun 2023 jam kerja aman di Perusahaan mencapai 97.396.433,5 jam, meningkat dibandingkan tahun 2022 sebanyak 89.985.516,1 jam. Kinerja K3 pada tahun 2023 disampaikan dalam tabel berikut:

Case	2023	2022	2021	Caset
First Aid Case	Nihil	Nihil	5	First Aid Case
Perawatan Medis	Nihil	Nihil	2	Perawatan Medis
Fatality	Nihil	Nihil	Nihil	Fatality
Jumlah	Nihil	Nihil	7	Jumlah

KEGIATAN K3 TAHUN 2023

Pemeriksaan K3

Inspeksi K3 dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi perilaku yang tidak aman (*unsafe action*) dan lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*) agar dapat segera dilakukan tindakan perbaikan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Pencegahan Insiden K3 [GRI 403-2, 403-7]

Untuk mencegah terjadinya insiden kecelakaan kerja, PUSRI menetapkan beberapa ketentuan sebagai berikut.

- PUSRI menerapkan program CSMS (*Contractor Safety Management System*) untuk menyeleksi dan mengevaluasi kinerja K3 kontraktor yang akan bekerja di PUSRI.
- PUSRI melakukan pengukuran faktor risiko lingkungan kerja yaitu kebisingan, gas amoniak, debu, pencahayaan, kelembaban dan temperatur, minimal satu kali setahun.
- PUSRI secara rutin melakukan razia K3 untuk melihat kelengkapan pemakaian alat pelindung diri saat bekerja di pabrik.
- 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.

K3 PERFORMANCE

At the end of 2023, safe working hours at the Company reached 97,396,433.5 hours, an increase compared to 2022 of 89,985,516.1 hours. K3 performance in 2023 is presented in the following table:

K3 ACTIVITIES IN 2023

K3 inspection

K3 inspections are carried out periodically to identify unsafe behavior (*unsafe actions*) and unsafe environments (*unsafe conditions*) so that corrective action can be taken immediately to prevent accidents and work-related illnesses in the workplace.

Prevention of K3 Incidents [GRI 403-7]

To prevent work accident incidents, PUSRI has established several provisions as follows.

- PUSRI implements the CSMS (*Contractor Safety Management System*) program to select and evaluate the K3 performance of contractors who will work at PUSRI.
- PUSRI measures work environment risk factors, namely noise, ammonia gas, dust, lighting, humidity and temperature, at least once a year.
- PUSRI routinely carries out K3 raids to see the complete use of personal protective equipment when working in factories.
- Once a month, the Production Director, General Managers and Managers together carry out a *Safety Management WalkThrough* (SMWT) in the Factory area to see the condition and K3 compliance in the factory area.

- Setiap 1 tahun sekali, PUSRI mengadakan *Housekeeping and Safety Contest* di area perkantoran, pabrik, bengkel dan pergudangan.
- Menerapkan sistem reward antara lain dengan mengadakan Pemilihan Karyawan Peduli K3 yang dilaksanakan bersamaan dengan Bulan K3 dan pemberian suvenir bagi karyawan yang memberikan saran perbaikan K3.
- Melakukan pelatihan refreshing K3 dan penunjukan representatif K3, FFG (*Fire Fighting Group*) dan P3K.
- Menerapkan *Process Safety Management (PSM)*.

- Once a year, PUSRI holds a *Housekeeping and Safety Contest* in office areas, factories, workshops and warehouses.
- Implementing a reward system, among others, by holding an Election for K3 Concerned Employees which is held in conjunction with K3 Month and providing souvenirs for employees who provide suggestions for improving K3.
- Carrying out K3 refreshing training and appointing K3, FFG (*Fire Fighting Group*) and P3K representatives.
- Implement *Process Safety Management (PSM)*.

PELATIHAN K3 [GRI 403-4, 403-5]

Pelatihan yang telah dilaksanakan selama tahun 2023 adalah sebagai berikut:

K3 TRAINING [GRI 403-4, 403-5]

The training that has been implemented during 2023 is as follows:

No	Pelatihan	Jumlah Peserta Number of participants	Training
1	Pelatihan HAZOP	7	HAZOP Training
2	Penyusunan <i>Health Risk Assessment</i>	2	Preparation of Health Risk Assessment
3	Petugas Proteksi Radiasi	2	Radiation Protection Officer
4	Uji kompetensi dokter Perusahaan	1	Competency test of Company doctors
5	Investigasi keracunan makanan	1	Food poisoning investigation

Kinerja dan Evaluasi Aspek Kecelakaan Kerja [GRI 403-2, 403-9, 403-10]

Melalui berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan tersebut memberikan dampak pada penurunan angka kecelakaan kerja dan bertambahnya jumlah jam kerja aman. Pada akhir tahun 2023 jam kerja aman di Perusahaan mencapai 97.396.433,5 jam, meningkat dibandingkan tahun 2022 sebanyak 89.985.516,1 jam.

Performance and Evaluation of Work Accident Aspects [GRI 403-2, 403-9, 403-10]

The various activities that have been implemented have had an impact on reducing the number of work accidents and increasing the number of safe working hours. At the end of 2023, safe working hours at the Company reached 97,396,433.5 hours, an increase compared to 2022 of 89,985,516.1 hours.

Mitigasi Risiko Kecelakaan Kerja dan Kesehatan Akibat Kerja [GRI

403-3]

Untuk meminimalisasi risiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja, PUSRI telah melakukan pemetaan area kerja serta menyusun perencanaan program terbaik, sebagaimana tabel berikut:

Mitigation of the Risk of Work Accidents and Occupational Health [GRI 403-3]

To minimize the risk of work accidents and work-related diseases, PUSRI has mapped work areas and prepared the best program plans, as in the following table:

Lokasi/Unit Kerja Location/Work Unit	Jenis Risiko Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja Types of Work Accident or Disease Risks Work Consequences	Mitigasi Risiko yang Dijalankan Executed Risk Mitigation
Plant Area (Amonia, Urea, Utilitas, NPK, STG & BB) Plant Area (Ammonia, Urea, Utilities, NPK, STG & BB)	Jatuh dari ketinggian, terpapar B3 atau kekurangan O2 di <i>confined space</i> , tersengat listrik, terpapar B3, kontak dengan peralatan berputar, tertimpa benda dari ketinggian, tertabrak Pesawat Angkat Angkut/kendaraan plant use, terpapar kebisingan/suhu ekstrem, gangguan penglihatan akibat kurangnya pencahayaan, gangguan pernapasan, risiko kejadian ledakan, kebakaran dan kebocoran B3, low back pain, stress kerja, dan lain-lain. Falling from a height, exposure to B3 or lack of O2 in a confined space, electric shock, exposure to B3, contact with rotating equipment, being hit by an object from a height, being hit by a lift-transport aircraft/plant use vehicle, exposure to noise/extreme temperatures, visual impairment due to lack of lighting, respiratory problems, risk of explosions, fires and B3 leaks, low back pain, work stress, etc	Pelaksanaan program-program K3 antara lain: 1. Pemasangan sistem pengaman K3 pada peralatan (<i>safety valve, silencer, dll</i>). 2. Penerapan SMK3 dan prosedur kerja aman di ketinggian, <i>confined space</i> , listrik, penanganan B3, pemeriksaan dan pengoperasian peralatan angkat angkut, dll. 3. Penerapan <i>Life Saving Rules</i> (LSR). 4. Pelatihan kompetensi K3 bagi karyawan (sertifikasi dan non-sertifikasi). 5. Penerapan sistem izin kerja (<i>work permit</i>). 6. Penyediaan fasilitas K3 (hidran, APAR, <i>Eye Wash Fountain, dll</i>). 7. Inspeksi dan Razia K3.
Bengkel Workshop	Tertimpa benda/peralatan, kontak dengan peralatan kerja (gerinda, mesin las, dll), terpapar B3, tertabrak Pesawat Angkat Angkut/, tersengat listrik, gangguan penglihatan akibat kurangnya pencahayaan, gangguan pernapasan, <i>low back pain, stress</i> kerja, dan lain-lain. Being crushed by objects/equipment, contact with work equipment (grinders, welding machines, etc.), exposure to B3, hit by a lift/transport aircraft, electric shock, vision problems due to lack of lighting, respiratory problems, low back pain, work stress, etc.	8. Penerapan sistem pelaporan temuan K3 oleh karyawan melalui <i>Safety Awareness Card</i> (SAC). 9. Pengukuran aspek lingkungan kerja secara rutin. 10. Pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala (<i>Medical Check-up</i>). 11. Fasilitas konsultasi dengan Dokter Perusahaan. 12. Pelaksanaan simulasi penanggulangan keadaan darurat setiap tahun. 13. Penyediaan APD bagi pekerja.


Lokasi/Unit Kerja Location/Work Unit	Jenis Risiko Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja Types of Work Accident or Disease Risks Work Consequences	Mitigasi Risiko yang Dijalankan Executed Risk Mitigation
Pergudangan Warehousing	Tertimpa benda yang jatuh, terpapar B3, tersengat listrik, tertabrak <i>forklift</i> , jatuh dari ketinggian, <i>low back pain</i> , <i>stress</i> kerja, dan lain-lain. Being hit by a falling object, exposed to B3, electric shock, hit by a forklift, falling from a height, low back pain, work stress, etc.	Implementation of K3 programs includes: 1. Installation of K3 safety systems on equipment (safety valves, silencers, etc.) 2. Implementation of SMK3 and safe work procedures at heights, confined spaces, electricity, B3 handling, inspection and operation of lifting and lifting equipment, etc. 3. Implementation of Life Saving Rules (LSR) 4. K3 competency training for employees (certification and non-certification) 5. Implementation of the work permit system (work permit) 6. Provision of K3 facilities (hydrants, APAR, Eye Wash Fountain, etc.) 7. K3 Inspections and Raids 8. Implementation of a system for reporting K3 findings by employees through the Safety Awareness Card (SAC) 9. Routinely measure aspects of the work environment 10. Regular employee health checks (Medical Check-up) 11. Consultation facility with Company Doctor 12. Implementation of emergency management simulations every year 13. Providing PPE for workers.
Pengantongan Bagging	Kontak dengan peralatan berputar, tertabrak <i>forklift</i> /truk, tertimpa karung pupuk, <i>low back pain</i> , <i>stress</i> kerja, dan lain-lain. Contact with rotating equipment, being hit by a forklift/truck, being crushed by fertilizer sacks, low back pain, work stress, etc.	
Non-Pabrik Non-Factory	Tersengat listrik, jatuh dari ketinggian, tertabrak kendaraan, tertimpa barang, <i>low back pain</i> , <i>stress</i> kerja, dan lain-lain. Electric shock, falling from a height, being hit by a vehicle, being crushed by objects, low back pain, work stress, etc.	

Adapun inisiatif pencegahan yang dilakukan antara lain:

1. Mencegah potensi penyakit umum dan penyakit akibat kerja dengan melakukan pemeriksaan kesehatan setiap tahun kepada seluruh karyawan. Kemungkinan penyakit ditemukan biasanya berkorelasi dengan pilihan gaya hidup dan rata-rata usia karyawan di atas 40 tahun.
2. Mengukur dan menilai potensi dampak kesehatan terhadap pekerja dari kebisingan, gas amonia, debu, pencahayaan, kelembapan, dan suhu. Kegiatan ini dilakukan minimal setahun sekali dan hasilnya berupa rekomendasi perbaikan dari manajemen.

The prevention initiatives undertaken include:

1. Prevent the potential for common illnesses and work-related illnesses by conducting annual health checks for all employees. The likelihood of a disease being discovered usually correlates with lifestyle choices and the average employee age is over 40 years.
2. Measure and assess potential health impacts on workers from noise, ammonia gas, dust, lighting, humidity and temperature. This activity is carried out at least once a year and the results are recommendations for improvement from management.

- 
3. Mengelola nutrisi dan asupan makanan karyawan dengan memberi mereka makanan saat lembur dan mengelilingi pabrik, seperti susu, telur, atau roti. Karyawan yang bekerja di lokasi yang diduga rentan terhadap risiko penyakit juga diperhatikan nutrisinya.
 4. Mengawasi kualitas dan keamanan makanan yang disediakan pemasok kepada karyawan.
 5. Menggunakan teknik pengasapan (*fogging*) di lingkungan perumahan PUSRI untuk mencegah penyebaran penyakit seperti demam berdarah dan lainnya yang disebabkan oleh gigitan nyamuk.

PUSRI juga rutin melakukan sejumlah kegiatan kampanye peduli kesehatan. Tidak hanya karyawan yang menjadi target audiens kampanye, tetapi juga keluarga karyawan, masyarakat sekitar, dan khususnya anak-anak. Tema kegiatan kampanye bermacam-macam, di antaranya adalah mengenai HIV/AIDS, donor darah, penggunaan obat-obat terlarang, COVID-19, ergonomi dan pola hidup sehat.

3. Manage employees' nutrition and food intake by giving them food during overtime and around the factory, such as milk, eggs or bread. Employees who work in locations that are thought to be susceptible to the risk of disease also pay attention to their nutrition.
4. Monitor the quality and safety of food provided by suppliers to employees.
5. Using fogging techniques in the PUSRI residential area to prevent the spread of diseases such as dengue fever and others caused by mosquito bites.

PUSRI also routinely carries out a number of health care campaign activities. Not only employees are the target audience for the campaign, but also employees' families, the surrounding community, and especially children. There are various themes for campaign activities, including HIV/AIDS, blood donation, use of illegal drugs, COVID-19, ergonomics and healthy lifestyles.



KINERJA SOSIAL

SOCIAL PERFORMANCE



Bagi PUSRI, keberlanjutan adalah keselarasan antara kinerja operasional dan finansial Perusahaan dengan kontribusi terhadap ekonomi, sosial dan lingkungan hidup.

For PUSRI, sustainability is the alignment between the Company's operational and financial performance and its economic, social, and environmental contributions.

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN

PUSRI mendefinisikan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan (TJSL) sebagai komitmen berkelanjutan terhadap perilaku moral ketika menjalankan inisiatif untuk memperbaiki masyarakat secara keseluruhan. Untuk memenuhi janjinya, PUSRI menyediakan anggaran tahunan dan menjalankan program TJSL secara tertib dan berkelanjutan. Dengan melakukan hal ini, PUSRI akan dapat lebih fokus dalam meningkatkan kinerja dan membangun bisnis yang berkelanjutan, sekaligus menunjukkan dampak positif perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan serta memperkuat dukungan masyarakat terhadap hal tersebut. PUSRI menegaskan komitmennya untuk melaksanakan program pengembangan masyarakat yang ramah lingkungan, selaras dengan pembangunan skala bisnis, dan berkelanjutan dalam Pernyataan Kebijakan CSR No. 1 CSR 001, tanggal 18 Maret 2019.

Kebijakan TJSL PUSRI

- a. Dalam hal perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pelaporan, dan publikasi program peningkatan citra & nilai perusahaan, pengembangan usaha, dan pelaksanaan mitigasi risiko usaha, PUSRI berkomitmen untuk melaksanakan TJSL yang terintegrasi dengan Kebijakan Perusahaan, Jangka Panjang, dan Tahunan Perusahaan.
- b. PUSRI berdedikasi untuk melaksanakan TJSL dengan mengutamakan Pemberdayaan Masyarakat di bidang Ekonomi, Sosial, dan Pelestarian Lingkungan serta membangun hubungan baik dengan pemangku kepentingan (Masyarakat, Pemerintah, Komunitas, dan pemangku kepentingan lainnya) untuk mencapai kemandirian masyarakat sekaligus menyeimbangkan kepentingan bisnis.

COMMITMENTS AND POLICIES

PUSRI defines Corporate Social and Environmental Responsibility (TJSL) as a sustainable commitment to moral behavior when carrying out initiatives to improve society as a whole. To fulfill its promise, PUSRI provides an annual budget and runs the TJSL program in an orderly and sustainable manner. By doing this, PUSRI will be able to focus more on improving performance and building a sustainable business, as well as showing the company's positive impact on society and the environment and strengthening community support for this. PUSRI emphasizes its commitment to implementing community development programs that are environmentally friendly, in line with business scale development, and sustainable in CSR Policy Statement No. 1 CSR 001, date March 18, 2019.

PUSRI TJSL Policy

- a. In terms of planning, implementation, reporting evaluation, and publication of programs to improve the company's image & value, business development, and implementation of business risk mitigation, PUSRI is committed to implementing TJSL which is integrated with the Company's Corporate, Long-Term and Annual Policies.
- b. PUSRI is dedicated to implementing TJSL by prioritizing Community Empowerment in the fields of Economic, Social and Environmental Conservation as well as building good relationships with stakeholders (Community, Government, Community and other stakeholders) to achieve community independence while balancing business interests.

- c. Dalam upaya mewujudkan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan kepada masyarakat dan lingkungan atas dampak dari setiap keputusan dan kegiatan operasional perusahaan, PUSRI berkomitmen untuk melakukan perbaikan program TJSJL secara terus menerus dan berkesinambungan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan pemangku kepentingan dimana perusahaan beroperasi.
- d. Departemen TJSJL ditunjuk sebagai penanggung jawab dan pengelola Program TJSJL yang dilaksanakan oleh perusahaan setiap tahun sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai bagian dari komitmen PUSRI dalam menyediakan sumber daya manusia yang kompeten.

Kebijakan ini dibagikan kepada seluruh karyawan dan pemangku kepentingan PUSRI dan dipatuhi, dipraktikkan, dan dipelihara. Hal ini juga akan ditinjau secara berkala untuk memenuhi setiap perubahan prosedur bisnis, penerapan standar sistem manajemen, dan persyaratan hukum yang berlaku.

TUJUAN PELAKSANAAN PROGRAM

Perusahaan harus menciptakan sinergi antara perannya dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam inisiatif pemberdayaan masyarakat terkait pembangunan berkelanjutan. Sebaliknya, program *Community Development* (Comdev) yang diterapkan perusahaan telah memberikan hasil yang baik, seperti:

- a. Memberdayakan masyarakat menuju kemandirian yang berkelanjutan.
- b. Mengembangkan kontribusi masyarakat dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat di sekitar perusahaan.
- c. Mewujudkan harmoni keberadaan perusahaan dengan kehidupan masyarakat

- c. In an effort to realize the Company's Social and Environmental Responsibility towards the community and environment regarding the impact of every decision and operational activity of the company, PUSRI is committed to making continuous and sustainable improvements to the TJSJL program. This is done as an effort to create harmonious relationships with the stakeholders where the company operates.
- d. The TJSJL Department is appointed as the person responsible and managing the TJSJL Program which is implemented by the company every year in accordance with applicable laws and regulations, as part of PUSRI's commitment to providing competent human resources.

This policy is shared with all PUSRI employees and stakeholders and is adhered to, practiced and maintained. This will also be reviewed periodically to comply with any changes to business procedures, implementation of management system standards, and applicable legal requirements.

PROGRAM IMPLEMENTATION OBJECTIVES

Companies must create synergy between their roles and improving community welfare so that they can participate in community empowerment initiatives related to sustainable development. On the other hand, the *Community Development* (Comdev) program implemented by the company has provided good results, such as:

- a. Empowering communities towards sustainable independence.
- b. Developing community contributions in an effort to realize community welfare around the company.
- c. Realizing harmony between the company's existence and community life

Pengukuran Keberhasilan Pelaksanaan Program

PUSRI secara berkala melakukan Survei Kepuasan Lingkungan untuk mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan program TJSL. Warga sekitar lingkungan Perusahaan (Ring 1), Forkopimda, mitra binaan, dan/atau penerima TJSL menjadi peserta survei. Oleh karena itu, bisnis menilai kinerja ComDev bekerja sama dengan pihak luar; hasilnya adalah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atas inisiatif TJSL perusahaan. Diharapkan bahwa bekerja sama dengan organisasi independen akan memberikan akses kepada pemangku kepentingan terhadap informasi yang lebih tidak memihak mengenai kualitas inisiatif pemberdayaan yang dilakukan perusahaan.

Struktur Departemen TJSL PUSRI

PUSRI memiliki organisasi penanggung jawab dan pengelola Tanggung Jawab Sosial & Lingkungan. Struktur organisasi tersebut ditujukan untuk mempertegas pendelegasian wewenang dan pelaksanaan program agar berjalan sinergis dan efektif. Struktur organisasi Tanggung Jawab Sosial & Lingkungan disempurnakan sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT Pusri Palembang No. Nomor : SK/DIR/412/2022 tanggal 12 Desember 2022 tentang Struktur Organisasi PT Pusri Palembang. Organisasi Departemen Tanggung Jawab Sosial & Lingkungan PUSRI dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Departemen Tanggung Jawab Sosial & Lingkungan berada di bawah koordinasi Kompartemen Sekretariat Perusahaan dan Tata Kelola yang bertanggung jawab kepada Direktur Utama.
2. VP TJSL bertanggung jawab kepada Sekretaris Perusahaan 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.

Measuring the Success of Program Implementation

PUSRI periodically conducts Environmental Satisfaction Surveys to evaluate the success of implementing the TJSL program. Residents around the Company (Ring 1), Forkopimda, fostered partners, and/or TJSL recipients became survey participants. Therefore, businesses assess ComDev's performance in collaboration with external parties; The result is the Community Satisfaction Index (IKM) based on the company's TJSL initiative. It is hoped that working with independent organizations will provide stakeholders with access to more unbiased information regarding the quality of the company's empowerment initiatives.

PUSRI TJSL Department Structure

PUSRI has an organization that is responsible and manages Social & Environmental Responsibility. The organizational structure is intended to emphasize the delegation of authority and program implementation so that it runs synergistically and effectively. The organizational structure of Social & Environmental Responsibility has been refined in accordance with the Decree of the Directors of PT Pusri Palembang No. Number: SK/DIR/412/2022 dated 12 December 2022 concerning the Organizational Structure of PT Pusri Palembang. The organization of PUSRI's Social & Environmental Responsibility Department can be described as follows:

1. The Social & Environmental Responsibility Department is under the coordination of the Corporate Secretariat and Governance Compartment which is responsible to the President Director.
2. VP TJSL is responsible to the Corporate Secretary whose duties are as follows:
 - a. Plan, manage and control the process of providing loan assistance to prospective partners, small businesses and cooperatives from the Company. Apart from capital loans, they also provide assistance in the form of coaching. For example: business capital loan assistance and coaching.

- b. Merencanakan, mengelola, dan mengendalikan pemberian bantuan bina lingkungan kepada masyarakat, lembaga/instansi, dan lembaga swadaya masyarakat dalam bentuk pemberdayaan masyarakat.

Dalam struktur organisasi Perusahaan, VP TJSL membawahi tiga bagian, yaitu:

1. Bagian Kemitraan.
2. Bagian Administrasi dan Keuangan TJSL
3. Bagian CSR.

Fungsi dan tugas pokok jabatan Unit kerja TJSL Perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan dan mengatur kegiatan TJSL dengan melakukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) melalui program TJSL sebagai rasa tanggung jawab Perusahaan terhadap sosial maupun lingkungan dan guna meningkatkan citra dan pengaruh Perusahaan melalui program inovasi dan pembelajaran.
- b. Merencanakan dan mengatur kegiatan TJSL dengan membuat Rencana Program Kerja dan Anggaran Tahunan Bidang TJSL yang berpedoman pada Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan TJSL.
- c. Melakukan *Social Mapping* sebagai kajian terhadap masalah/isu sosial sebagai dasar inovasi dan pembelajaran untuk pelaksanaan program kegiatan TJSL.
- d. Memonitor dan mengevaluasi program kegiatan TJSL secara berkala melalui tolok ukur yang telah ditetapkan meliputi tujuan/sasaran, indikator, tahapan, dampak serta tingkat keberhasilan, kemandirian dan duplikasi sesuai visi dan misi Perusahaan guna meningkatkan citra Perusahaan di tingkat lokal maupun nasional.
- e. Melakukan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sekolah tolok ukur keberhasilan pelaksanaan program TJSL.
- f. Menyusun Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) bidang TJSL.
- g. Menyusun laporan kegiatan bidang TJSL baik untuk kebutuhan internal maupun eksternal Perusahaan.

- b. Plan, manage and control the provision of environmental development assistance to the community, institutions/institutions, and non-governmental organizations in the form of community empowerment.

In the Company's organizational structure, VP TJSL oversees three sections, namely:

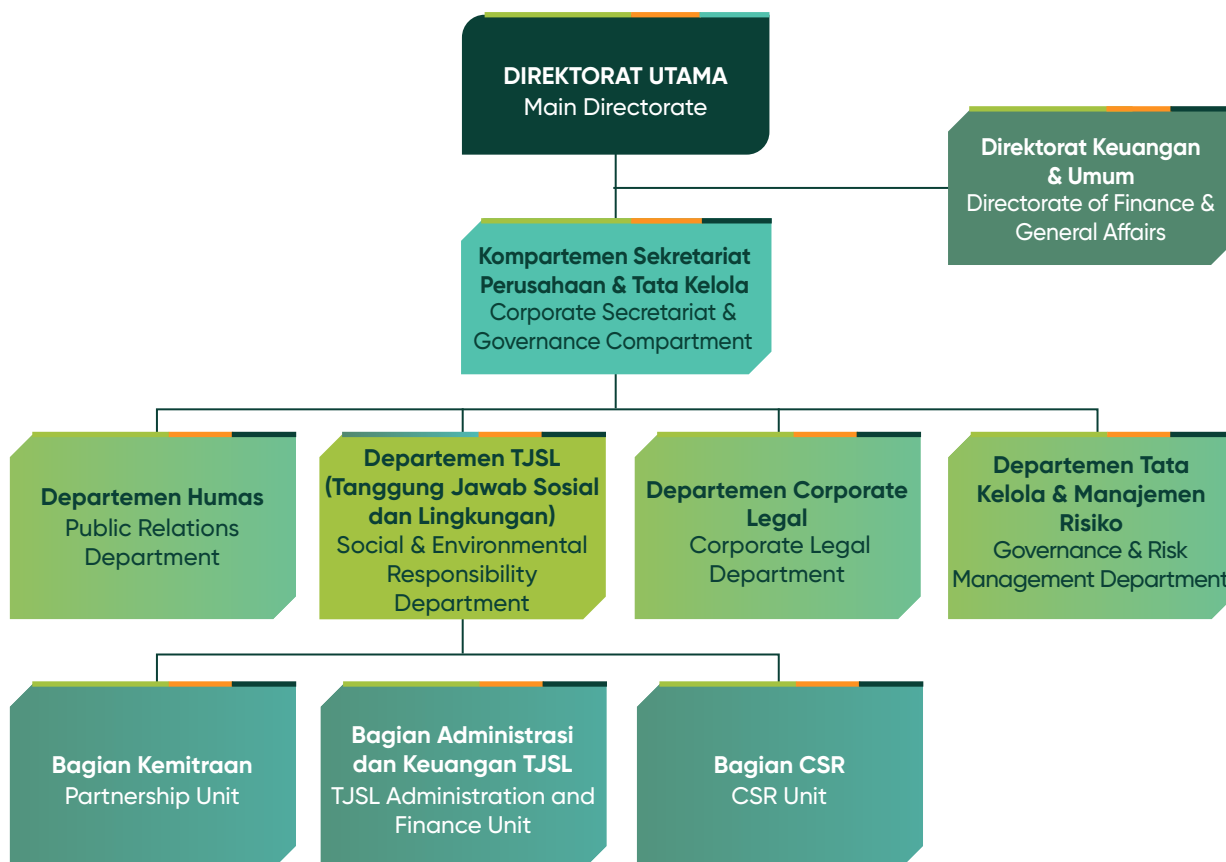
1. Partnership Section.
2. TJSL Administration and Finance Department
3. CSR section.

The main functions and duties of the Company's TJSL work unit are as follows:

- a. Plan and organize TJSL activities by preparing a Strategic Plan (Renstra) through the TJSL program as a sense of the Company's social and environmental responsibility and to improve the Company's image and influence through innovation and learning programs.
- b. Plan and organize TJSL activities by creating a Work Program Plan and Annual Budget for TJSL which is guided by the TJSL Development Strategic Plan (Renstra).
- c. Carrying out Social Mapping as a study of social problems/issues as a basis for innovation and learning for implementing TJSL activity programs.
- d. Regularly monitor and evaluate TJSL activity programs through established benchmarks including goals/targets, indicators, stages, impacts and levels of success, independence and duplication in accordance with the Company's vision and mission in order to improve the Company's image at local and national levels.
- e. Measuring the school's Community Satisfaction Index (IKM), a benchmark for the success of implementing the TJSL program.
- f. Prepare Implementation Guidelines (Juklak) in the field of TJSL.
- g. Prepare reports on TJSL activities for both internal and external needs of the Company.

Berikut adalah bagan organisasi Departemen TJSL:

The following is the organizational chart of the TJSL Department:



Analisa Isu, Dampak dan Penyusunan Program [GRI 413-1, 413-2]

Karena PUSRI sering kali menangani berbagai masalah sosial dan lingkungan yang berkaitan dengan masyarakat lokal, pemetaan berfungsi sebagai tindakan pencegahan dan penggantinya. PUSRI memetakan potensi masyarakat yang akan menjadi fokus pelaksanaan program sebelum memilih program tertentu. Pemetaan dapat menggunakan rekomendasi dari masyarakat atau pun dilakukan sendiri atau bekerjasama dengan pihak lain, dengan tujuan untuk mengetahui dan mengetahui potensi dan kebutuhan masyarakat. Dengan memetakan manfaat-manfaat tersebut secara tepat, perusahaan dapat menjunjung tinggi komitmennya untuk memberikan manfaat sosial dan ekonomi langsung yang terbaik bagi masyarakat sekitar lokasi

Issue Analysis, Impact and Program Preparation [GRI 413-1, 413-2]

Because PUSRI often addresses various social and environmental issues related to local communities, mapping serves as a preventative and substitute measure. PUSRI maps the potential of the community that will be the focus of program implementation before selecting a particular program. Mapping can use recommendations from the community or be carried out alone or in collaboration with other parties, with the aim of identifying and recognizing the potential and needs of the community. By mapping these benefits correctly, companies can uphold their commitment to provide the best direct social and economic benefits for the communities around their operational locations. However, PUSRI also minimizes the possibility of losses caused by

operasionalnya. Namun PUSRI juga meminimalkan kemungkinan kerugian yang ditimbulkan oleh kegiatan operasional baik terhadap lingkungan, masyarakat, dan perekonomian.

operational activities to the environment, society and the economy.

Berikut adalah isu-isu sosial, ekonomi dan lingkungan terkait dampak dari kegiatan perusahaan dan penjelasannya: ^[GRI 3-2]

The following are social, economic and environmental issues related to the impact of company activities and their explanations: ^[GRI 3-2]

Isu/Topik Issue/Topic	Penjelasan Explanation	Pemangku Kepentingan yang Terkait dengan Isu/Topik Penting Stakeholders Related to Important Issues and Topics
Ekonomi Economy		
Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value is generated and distributed	Kinerja bisnis dan keuangan Perusahaan yang sehat akan membukukan pendapatan dan laba yang baik A healthy company's business and financial performance will record good revenues and profits	Kinerja bisnis dan keuangan Perusahaan yang sehat akan berpengaruh positif terhadap seluruh kegiatan dan cakupan operasi, yang akan berdampak terhadap keterlibatan pemangku kepentingan The Company's healthy business and financial performance will have a positive influence on all activities and scope of operations, which will have an impact on stakeholder involvement
Dampak ekonomi tidak langsung Indirect economic impact	Bantuan ekonomi serta dampak ekonomi atas kehadiran Perusahaan Economic assistance and the economic impact of the Company's presence	Kehadiran Perusahaan memberikan efek positif, baik melalui rekrutmen tenaga kerja dari sekitar lokasi usaha, tumbuhnya perekonomian sekitar, perkembangan infrastruktur di wilayah, dan sebagainya The company's presence has a positive effect, both through recruitment of workers from around the business location, growth of the surrounding economy, development of infrastructure in the region, and so on.
Lingkungan Environment		
Material Material	Penggunaan material dalam kegiatan operasi Use of materials in operational activities	Transparansi penggunaan material akan memberikan informasi yang jelas bagi seluruh pemangku kepentingan atas kegiatan operasi Perusahaan, khususnya bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan Transparency in the use of materials will provide clear information for all stakeholders regarding the Company's operational activities, especially for the environment and communities around the business location as well as compliance with environmental regulations.
Energi Energy	Penggunaan energi dalam kegiatan operasi Energy use in operating activities	Efektivitas penggunaan gas bumi menjadi perhatian Pupuk Indonesia Group. Di samping itu, penggunaan energi dalam kegiatan operasi memberikan dampak bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan The effectiveness of natural gas use is a concern of Pupuk Indonesia Group. In addition, energy use in operational activities has an impact on the environment and communities around the business location as well as compliance with environmental regulations
Air Water	Penggunaan air dalam kegiatan operasi Water use in operational activities	Efisiensi penggunaan air akan berdampak positif bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan Water use efficiency will have a positive impact on the environment and communities around the business location as well as compliance with environmental regulations
Emisi Emission	Pemantauan dan pengelolaan emisi gas buang dalam kegiatan operasi. Monitoring and management of exhaust emissions in operational activities	Pemantauan dan pengelolaan emisi gas buang akan menciptakan solusi positif bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan Monitoring and managing exhaust emissions will create positive solutions for the environment and communities around business locations as well as compliance with environmental regulations

Isu/Topik Issue/Topic	Penjelasan Explanation	Pemangku Kepentingan yang Terkait dengan Isu/Topik Penting Stakeholders Related to Important Issues and Topics
<p>Efluen dan Limbah Effluent and Waste</p>	<p>Pemantauan dan pengelolaan limbah dalam kegiatan operasi Monitoring and managing waste in operational activities</p>	<p>Kegiatan produksi pupuk memiliki kaitan dengan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3). Komitmen tinggi Perusahaan untuk memantau dan mengelola limbah akan memberikan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan Fertilizer production activities are related to hazardous and toxic waste (B3). The Company's high commitment to monitoring and managing waste will have a positive impact on the environment and communities around the business location as well as compliance with environmental regulations</p>
Sosial Social		
<p>Kepegawaian Personnel</p>	<p>Pemenuhan hak-hak karyawan, baik Hak Asasi Manusia maupun hak yang tertuang dalam kontrak Fulfillment of employee rights, both human rights and rights contained in the contract.</p>	<p>Karyawan menjadi pemangku kepentingan atas topik ini. Di samping itu, pemegang saham memiliki perhatian besar terhadap pengelolaan SDM yang saling bersinergi dengan kepentingan para karyawan Employees become stakeholders on this topic. In addition, Shareholders pay great attention to HR management that synergizes with the interests of employees.</p>
<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational health and safety</p>	<p>Pengelolaan aspek K3 dalam kegiatan operasi Management of K3 aspects in operational activities.</p>	<p>Khususnya karyawan, namun pada umumnya seluruh pemangku kepentingan yang terlibat dalam kegiatan operasi yang mengedepankan aspek K3 sebagai fokus penting bagi Perusahaan Especially employees, but in general all stakeholders involved in operating activities that prioritize K3 aspects as an important focus for the Company</p>
<p>Pendidikan dan Pelatihan Education and training</p>	<p>Pengembangan kompetensi diri karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan oleh Perusahaan. Development of employee self-competence through education and training programs by the Company.</p>	<p>Karyawan menjadi pemangku kepentingan atas topik ini. Pengembangan kompetensi diri karyawan akan mewujudkan Pertumbuhan berkelanjutan antara Perusahaan dengan setiap individu karyawan Employees become stakeholders on this topic. The development of employee self-competence will realize sustainable growth between the Company and each individual employee.</p>
<p>Konsumen User</p>	<p>Pemenuhan seluruh hak-hak konsumen Fulfillment of all consumer rights.</p>	<p>Perusahaan memiliki komitmen untuk memperhatikan dengan cermat terkait hak-hak konsumen sebagai pengguna akhir produk Perusahaan, baik hak atas informasi produk yang sesuai, maupun hak untuk mengajukan keluhan atas produk dan layanan Perusahaan The Company is committed to paying close attention to the rights of consumers as end users of the Company's products, both the right to appropriate product information and the right to file complaints against the Company's products and services.</p>
<p>Masyarakat Setempat Local People</p>	<p>Pemenuhan hak masyarakat adat di sekitar lokasi Perusahaan, Hak Asasi Manusia, serta komitmen Perusahaan untuk tidak menjadikan masyarakat hanya sebagai pekerja kasar Fulfillment of the rights of indigenous peoples around the Company's location, human rights, and the Company's commitment not to make people only manual workers.</p>	<p>Keberadaan Perusahaan harus mengadopsi aspek sosial masyarakat di sekitar lokasi usaha, dan mampu memberikan dampak positif terkait aspek sosial, seperti penyebaran etika kerja dan anti korupsi yang diemban Perusahaan kepada masyarakat The existence of the Company must adopt the social aspects of the community around the business location and be able to have a positive impact related to social aspects, such as the dissemination of work ethics and anti-corruption carried out by the Company to the community.</p>



PUSRI memantau dan menjunjung tinggi kelestarian lingkungan di sekitar lokasi unit usahanya guna memungkinkan perusahaan untuk tumbuh secara berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yang dianggap sebagai pemangku kepentingan. Sejak berdirinya perusahaan dan berkembang, semangat pemberdayaan masyarakat telah dirasakan oleh para pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta kelompok prasejahtera.

Hal ini merupakan wujud dedikasi Perusahaan dalam memberikan nilai tambah bagi Sumatera Selatan dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Karena memberdayakan masyarakat agar mampu berinovasi dalam menghadapi perubahan yang dinamis, program TJSJ yang diciptakan PUSRI memiliki keunikan tersendiri yang selaras dengan visi yang diusungnya.

TJSJ PUSRI telah memiliki laporan internal bulanan, triwulanan, dan tahunan kepada manajemen PT Pupuk Indonesia. Laporan Keuangan Pendanaan PUMK yang terdiri dari Laporan Arus Kas PUMK, Laporan aktivitas PUMK, dan Laporan Posisi Keuangan PUMK, dimasukkan dalam isi pelaporan bersama dengan kegiatan Program TJSJ PUMK dan Non PUMK. Selain itu, TJSJ PUSRI memfasilitasi data sesuai dengan format pelaporan TJSJ PI yang diperlukan untuk pelaporan ke Kementerian BUMN. Melalui akun media sosial perusahaan telah dirilis program kegiatan TJSJ baik PUMK maupun Non PUMK.

INVESTASI PENGEMBANGAN SOSIAL KEMASYARAKATAN

[GRI 203-2]

Fokus pengembangan sosial kemasyarakatan PUSRI yaitu Program TJSJ dilakukan dalam bentuk:

- pembiayaan usaha mikro dan usaha kecil (TJSJ PUMK)
- pemberian bantuan dan/atau kegiatan lainnya, termasuk pembinaan (TJSJ Non PUMK)

PUSRI monitors and upholds environmental sustainability around the locations of its business units to enable the company to grow sustainably and improve the welfare of the community, which is considered as a stakeholder. Since the company was founded and developed, the spirit of community empowerment has been felt by micro, small and medium enterprises (MSMEs) as well as underprivileged groups.

This is a form of the Company's dedication in providing added value to South Sumatra and Indonesian society in general. Because it empowers communities to be able to innovate in the face of dynamic change, the TJSJ program created by PUSRI has its own uniqueness that is in line with the vision it promotes.

TJSJ PUSRI has monthly, quarterly and annual internal reports to management PT Pupuk Indonesia. PUMK Funding Financial Reports consisting of PUMK Cash Flow Reports, PUMK Activity Reports, and PUMK Financial Position Reports, are included in the reporting content along with PUMK and Non PUMK TJSJ Program activities. In addition, TJSJ PUSRI facilitates data in accordance with the TJSJ PI reporting format required for reporting to the Ministry of BUMN. Through the company's social media account, the TJSJ activity program for both PUMK and Non-PUMK has been released.

SOCIAL COMMUNITY DEVELOPMENT INVESTMENT

[GRI 203-2]

The focus of PUSRI's social and community development, namely the TJSJ Program, is carried out in the form of:

- micro and small business financing (TJSJ PUMK)
- providing assistance and/or other activities, including coaching (TJSJ Non PUMK)

Program TJSL PUMK

Penyaluran Program Pendanaan UMK dilaksanakan melalui Kerjasama dengan PT BRI (Persero) dimana TJSL PUSRI melakukan transfer dana PUMK ke PT BRI dan selanjutnya dari PT BRI menyalurkannya kepada mitra. Jangka waktu pinjaman paling lama 3 tahun.

Selama tahun 2023, TJSP PUSRI telah Melakukan transfer dana PUMK sebesar Rp. 16.300.000.000 ke PT BRI. Selanjutnya PT BRI telah menyalurkan dana tersebut kepada 322 mitra dengan total dana sebesar Rp10.827.000.000,0 tersebar di wilayah provinsi Sumsel, Lampung dan Jawa Tengah.

Program TJSL Non PUMK

Pelaksanaan Program TJSL Non PUMK dalam bentuk bantuan dan/atau kegiatan lainnya ini dilaksanakan dengan mengutamakan fokus pada bidang pendidikan, lingkungan, dan pengembangan usaha mikro dan usaha kecil.

Salah satu jenis program TJSL Non PUMK yang dimiliki oleh PUSRI adalah Program Edukasi Kerajinan Bank Sampah Kebumen Gemilang Sejahtera (KGS). Selama tahun 2018-2023, PUSRI telah mengeluarkan total dana investasi sebesar Rp 42 juta. Adapun dari pengeluaran ini, nilai SROI yang didapatkan pada tahun 2023 adalah sebesar 1,6 yang artinya memberikan dampak yang positif terhadap para penerima manfaat.

Disamping itu, PUSRI juga melaksanakan kegiatan Sumbangan dan Donasi yang dilakukan dalam keadaan tertentu ketika suatu kegiatan di dekat lokasi operasional Perusahaan memerlukan dukungan tetapi tidak tercakup dalam rencana dukungan dalam Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya atau Program Pembangunan Daerah yang telah ditetapkan.

Pembiayaan & Anggaran Investasi Program TJSL [GRI 203-2]

Seperti terlihat pada tabel berikut, program TJSL non PUMK yang dilaksanakan di luar Unit CID,

PUMK TJSL PROGRAM

The distribution of the MSE Funding Program is carried out in collaboration with PT BRI (Persero) where TJSL Pusri transfers PUMK funds to PT BRI and then PT BRI distributes them to partners. The maximum loan term is 3 years.

During 2023, TJSP Pusri has transferred PUMK funds amounting to Rp. 16,300,000,000 to PT BRI. Furthermore, PT BRI has distributed these funds to 322 partners with total funds of IDR 10,827,000,000.0 spread across the provinces of South Sumatra, Lampung and Central Java.

NON PUMK TJSL PROGRAM

The implementation of the Non-PUMK TJSL Program in the form of assistance and/or other activities is carried out by prioritizing a focus on education, the environment, and the development of micro and small businesses.

One type of Non-PUMK TJSL program owned by PUSRI is the Kebumen Gemilang Sejahtera (KGS) Waste Bank Craft Education Program. During 2018-2023, PUSRI has spent a total of IDR 42 million in investment funds. As for this expenditure, the SROI value obtained in 2023 is 1.6, which means it will have a positive impact on the beneficiaries.

Apart from that, PUSRI also carries out Donation and Donation activities which are carried out in certain circumstances when an activity near the Company's operational location requires support but is not covered by the support plan in the Assistance Program and/or Other Activities or Regional Development Program that has been determined.

TJSL Program Investment Financing & Budget [GRI 203-2]

As can be seen in the following table, the non-PUMK TJSL program which is implemented outside the CID

meliputi bidang lingkungan hidup, ketenagakerjaan, masyarakatan, serta tanggung jawab di bidang konsumen.

Unit, covers the fields of environment, employment, society, and responsibility in the consumer sector.

Rp (Juta)

Rp (Million)

No	Uraian	Realisasi 2023	RKAP 2023	Pencapaian (%)	Description
		Realization 2023.	RKAP 2023.	Achievement (%)	
		(1)	(2)	(1:2)	
1	Program Lingkungan Hidup	151	314	48,24	Environmental Program.
2	Program Pendidikan Siswa & Mahasiswa dan K3	1.503	2.160	69,60	Student and Student Education Program and K3.
3	Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	29000	28.600	101,40	Social and environmental responsibility.

Total anggaran TJSL yang direalisasikan PUSRI untuk program pengembangan sosial masyarakatan pada tahun 2023 disajikan dalam tabel berikut:

The total TJSL budget realized by PUSRI for social development programs in 2023 is presented in the following table:

Rp (Juta)

Rp (Million)

Program	RKA 2022	Realisasi 2022	RKA 2023	Realisasi 2023	Program
Penyaluran Kemitraan PUMK	19000.000.000	19.555.900.000	17.000.000.000	16.300.000.000	PUMK Partnership Distribution
Pengembalian Pinjaman PUMK	19001.427.000	19.607.294.425	16.584.418.250	16.925.397.284	PUMK Loan Repayment
Program TSJL Non PUMK	18.200.000.000	18.211.166.014	28.600.000.000	28.999.851.529	Non PUMK Program
Jumlah	56.201.427.000	57.374.360.439	62.184.418.250	31.000.660.987	Amount

KINERJA TJSL TAHUN 2023 [GRI

203-2]

PUSRI berkomitmen untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat di sekitar lokasi operasi, baik dampak ekonomi langsung maupun dampak sosial. Berikut adalah fokus dan perhatian PUSRI atas aspek pengembangan sosial masyarakatan.

TJSL PERFORMANCE IN 2023

[GRI 203-2]

PUSRI is committed to providing a positive impact on the community around the operational location, both direct economic impact and social impact. The following is PUSRI's focus and attention to aspects of social development.

Isu Penting Important Issues	Upaya Pengolahan oleh Perusahaan	Processing Efforts by the Company
Peningkatan taraf hidup masyarakat melalui terciptanya pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi sebagai tujuan pembangunan berkelanjutan Improving people's living standards through the creation of decent occupation and economic growth as sustainable development goals	Penyaluran pinjaman kepada Mitra Binaan baru maupun lanjutan yang merupakan pelaku usaha mikro, kecil dan menengah serta berpotensi untuk dikembangkan secara selektif	Lending to new and advanced Fostered Partners who are micro, small, and medium enterprises and have the potential to be developed selectively

Isu Penting Important Issues	Upaya Pengolahan oleh Perusahaan	Processing Efforts by the Company
Pemberdayaan masyarakat dengan Program TJSJ yang mendukung bisnis inti dan menciptakan <i>Creating Shared Value</i> (CSV) bagi Perusahaan Community empowerment with a CSR program that supports core business and creates shared value (CSV) for the Company	Membantu pengembangan ekonomi masyarakat sekitar Perusahaan dengan meningkatkan sumber mata pencaharian mereka dan memanfaatkan sumber daya yang ada sekaligus menjaga ekosistem lingkungan	Helping the economic development of communities around the Company by increasing their sources of livelihood and utilizing existing resources while maintaining environmental ecosystems
Tercapainya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang dikelompokkan dalam 4 (empat) pilar yaitu pilar sosial, ekonomi, lingkungan, hukum dan tata kelola The achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs), which are grouped into four pillars, namely social, economic, environmental, legal, and governance pillars	Melakukan perencanaan, pelaksanaan dan memonitor terhadap program TJSJ Non PUMK yang berbasis kemasyarakatan agar tercipta masyarakat yang mandiri dan berkesinambungan. Memprioritaskan Program <i>Community Development</i> (CD) melalui Program TJSJ Non PUMK dibidang pendidikan, lingkungan dan Pengembangan UMK	Planning, implementing, and monitoring the community-based TJSJ Non-PUMK program in order to create an independent and sustainable community. Prioritizing the Community Development (CD) Program through the Non-PUMK TJSJ Program in the fields of education, environment, and MSE Development

Sesuai dengan ketentuan TJSJ BUMN terkini, setiap BUMN wajib melaksanakan TJSJ melalui dua program yaitu Program Pendanaan UMK dan Bantuan/ Kegiatan Lainnya. Empat pilar Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) menjadi landasan penerapan TJSJ di PUSRI yang terdiri dari:

In accordance with the latest BUMN TJSJ provisions, every BUMN is required to implement TJSJ through two programs, namely the UMK Funding Program and Other Assistance/Activities. The four pillars of the Sustainable Development Goals (TPB) are the basis for implementing TJSJ at PUSRI, consisting of:



Program TJSL BUMN dilaksanakan berdasarkan pilar utama di atas sebagai berikut:

1. Sosial untuk tercapainya pemenuhan hak dasar manusia yang berkualitas secara adil dan setara untuk meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat.
2. Lingkungan untuk pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan yang berkelanjutan sebagai penyangga seluruh kehidupan.
3. Ekonomi untuk tercapainya pertumbuhan ekonomi berkualitas melalui keberlanjutan peluang kerja dan usaha, inovasi, industri inklusif, infrastruktur memadai, energi bersih yang terjangkau dan didukung kemitraan.
4. Hukum dan tata kelola untuk terwujudnya kepastian hukum dan tata kelola yang efektif, transparan, akuntabel dan partisipatif untuk menciptakan stabilitas keamanan dan mencapai negara berdasarkan hukum.

Pelaksanaan Program TJSL BUMN dapat dilakukan dalam bentuk sebagai berikut :

- Pembiayaan dan pembinaan usaha mikro dan usaha kecil; dan/atau
- Bantuan dan/atau kegiatan lainnya.

Selama tahun 2023, pelaksanaan program TJSL PUSRI terdiri dari: ^[GRI 203-2]

- Program TJSL Pendanaan UMK yang disalurkan melalui kerja sama dengan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dengan sumber dana bergulir Program Pendanaan UMK pada Pilar Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi telah terealisasi sebesar Rp 16,3 miliar atau 95,88% dari RKA tahun 2023 sebesar Rp 17 miliar.
- Program TJSL non PUMK yang dijalankan di unit Pelibatan dan Pengembangan Masyarakat/ *Community Involvement and Development* (CID) dengan sumber dana biaya perusahaan yang disebar dalam 4 (empat) pilar Rp 28,99 miliar atau 101,36% dari RKA tahun 2023 sebesar Rp 28,6 miliar.
- Program TJSL non PUMK yang dijalankan di luar unit CID dengan sumber dana biaya perusahaan sebesar Rp 2,88 miliar atau 96,97% dari RKA tahun 2023 sebesar Rp 2,97 miliar.

The BUMN TJSL program is implemented based on the main pillars above as follows:

1. Social to achieve quality fulfillment of basic human rights in a fair and equal manner to improve welfare for the entire community.
2. Environment for sustainable management of natural resources and the environment as a support for all life.
3. Economy to achieve quality economic growth through sustainable employment and business opportunities, innovation, inclusive industry, adequate infrastructure, affordable clean energy and supported by partnerships.
4. Law and governance to create legal certainty and effective, transparent, accountable and participatory governance to create security stability and achieve a state based on law.

The implementation of the BUMN TJSL Program can be carried out in the following form:

- Financing and development of micro and small businesses; and/or
- Assistance and/or other activities.

During 2023, the implementation of the PUSRI TJSL program consists of: ^[GRI 203-2]

- The TJSL UMK Funding Program which was channeled in collaboration with PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk with revolving funding sources. The UMK Funding Program on the Decent Work and Economic Growth Pillar has been realized amounting to IDR 16.3 billion or 95.88% of the 2023 RKA amounting to IDR 17 billion.
- Non-PUMK TJSL program implemented in the Community Involvement and Development (CID) unit with company cost funding sources spread over 4 (four) pillars of IDR 28.99 billion or 101.36% of the 2023 RKA of IDR 28.6 billion.
- The non-PUMK TJSL program is run outside the CID unit with company funding sources of IDR 2.88 billion or 96.97% of the 2023 RKA of IDR 2.97 billion.

Tabel Realisasi Program TJSL Tahun 2023

TJSL Program Realization Table for 2023

Rp (Juta)

Rp (Million)

Pilar dan TPB	Tahun 2023 Year 2023			Realisasi 2022 Realization in 2022	(%)	Pillar and TPB
	Realisasi Realization	RKAP RKAP	(%)			
Pilar Sosial						Social Pillar
Tanpa Kemiskinan	2.773	2.500	110,91	2.005	138,31	No Poverty
Tanpa Kelaparan	347	250	138,74	486	71,35	No Hunger
Kehidupan Sehat & Sejahtera	8.087	4.760	169,89	4.145	195,11	Healthy & Prosperous Life
Pendidikan Berkualitas	4.680	11.030	42,43	4.497	104,07	Quality Education
Kesetaraan Gender	-	-	-	-	-	Gender equality
	15.887	18.540	85,89	11.133	142,70	
Pilar Ekonomi						Economic Pillar
Energi Bersih dan Terjangkau	-	-	-	-	-	Clean and Affordable Energy
Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi	1.997	2.000	99,86	1.195	167,16	Decent Work and Economic Growth
Industri, Inovasi dan Infrastruktur	3.764	800	470,53	2.108	178,53	Industry, Innovation and Infrastructure
Berkurangnya Kesenjangan	189	-	-	76	248,73	Reducing Gaps
Kemitraan untuk mencapai Tujuan	2.127	1.350	157,59	242	877,49	Partnership to achieve Goals
	8.077	4.150	194,63	3.621	223,04	
Pilar Lingkungan						Environmental Pillar
Air Bersih dan Sanitasi Layak	9	200	4,50	-	-	Clean Water and Proper Sanitation
Kota dan Pemukiman yang Berkelanjutan	2.668	2.350	113,53	820	325,51	Sustainable Cities and Settlements
Konsumsi & Produksi yang Bertanggungjawab	681	660	103,21	671	101,52	Responsible Consumption & Production
Penanganan Perubahan Iklim	1.020	1.600	63,74	811	125,65	Climate Change Handling
Ekosistem Lautan	23	-	-	31	75,02	Ocean Ecosystem
Ekosistem Daratan	635	1.100	57,74	1.103	57,57	Mainland Ecosystem
	5.036	5.910	85,21	3.436	146,56	
Pilar Hukum dan Tata Kelola						Legal and Governance Pillars
Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh	-	-	-	21	-	Peace, Justice and Strong Institutions
Jumlah	29.000	28.600	101,40	18.211	159,24	Total

Kemudian, sumber dana yang digunakan untuk Program TJSL selama tahun 2023 adalah sebagai berikut:

a. Pendanaan UMK

- Saldo dana Program Pendanaan UMK yang teralokasi pada awal tahun 2023 sebesar Rp601.205.593 juta.
- Dana yang bersumber dari pengembalian pinjaman (dana *revolving*) sd. Triwulan IV tahun 2023 sebesar Rp16.925.397.284.

b. Pendanaan Non UMK

Anggaran yang diperhitungkan sebagai biaya PUSRI tahun 2023 sebesar Rp28,6 miliar.

Program Pendanaan UMK

Berdasarkan RUPS untuk tahun 2022, sumber dana Program Kemitraan tidak mendapat alokasi dari Perusahaan akan tetapi bersumber dari dana revolving/ pengembalian dari mitra binaan dan digulirkan kembali. Sedangkan sumber dana Program Pembinaan mitra binaan mengacu pada Permen PER-01/MBU/03/2023 tanggal 23 Maret 2023 tentang Penugasan Khusus dan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara pada Pasal 20 Ayat 1 yaitu Beban Pembinaan kepada usaha mikro dan usaha kecil menjadi bagian dari biaya Program TJSL BUMN. Program Pendanaan UMK dilakukan dalam bentuk:

1. Pembiayaan usaha mikro dan usaha kecil; dan/ atau
2. Pemberian bantuan dan/atau kegiatan lainnya, termasuk pembinaan.

Pada tahun 2023, PUSRI melaksanakan program pendampingan pemberdayaan masyarakat untuk membantu mereka tumbuh mandiri sesuai temuan pemetaan sosial yang dilakukan secara berkala.

Then, the funding sources used for the TJSL Program during 2023 are as follows:

a. MSE funding

- The balance of MSE Funding Program funds allocated at the beginning of 2023 is IDR 601,205,593 million.
- Funds sourced from loan repayment (revolving funds) up to. Quarter IV 2023 amounting to IDR 16,925,397,284.

b. Non MSE Funding

The budget is calculated as costs PUSRI in 2023 amounting to IDR 28.6 billion.

MSE Funding Program

Based on the GMS for 2022, the source of funds for the Partnership Program is not allocated from the Company but comes from revolving funds from fostered partners and is rolled back. Meanwhile, the source of funds for the fostered partner development program refers to Ministerial Regulation PER-01/MBU/03/2023 dated 23 March 2023 concerning Special Assignments and Social and Environmental Responsibility Programs for State-Owned Enterprises in Article 20 Paragraph 1, namely Guidance Expenses for micro and business enterprises. small amounts are part of the costs of the BUMN TJSL Program. The MSE Funding Program is carried out in the form of:

1. Financing micro and small businesses; and/or
2. Providing assistance and/or other activities, including coaching.

In 2023, PUSRI will implement a community empowerment assistance program to help them grow independently according to the findings of social mapping carried out periodically. The community

Program bantuan pemberdayaan masyarakat yang dijalankan oleh PUSRI menawarkan bantuan berkelanjutan selain bantuan sementara (*one-time aid*). Pemberian bantuan kredit modal kerja usaha kecil dan koperasi dengan biaya administrasi yang relatif rendah untuk mendukung pengembangan usaha merupakan salah satu cara untuk mewujudkan hal tersebut. Selain itu, kelompok tani mendapatkan bantuan pinjaman dengan jadwal pengembalian pinjaman yang dibayarkan setelah panen. Pengembalian pinjaman modal kepada mitra binaan sebelumnya dan mitra binaan potensial tambahan dimungkinkan.

PENYALURAN MODAL KERJA

Berikut adalah realisasi penyaluran modal kerja tahun 2023 di mana penyaluran PUMK dilakukan melalui kolaborasi dengan PT BRI, sedangkan tahun 2022 dikelola secara mandiri oleh TJSL PUSRI. TJSL PUSRI telah mentransfer dana sebesar Rp16,3 miliar dan baru tersalurkan oleh BRI kepada mitra binaan sebesar Rp10,83 miliar. Berikut penyaluran PUMK berdasarkan sektor usaha sebagai berikut:

Tabel Penyaluran Modal Kerja berdasarkan Sektor

Rp (Juta)

No	Sektor	Realisasi 2023 Realization 2023	RKAP 2023 RKAP 2023	Pencapaian Achievement (%)	2022 (MB)	Kenaikan/ (Penurunan) (%) Increase/ (Decrease) (%)	Sektor
1	Perdagangan	4.507	3.335	135,14	1.650	173,15	Trade
2	Jasa	781	3.800	20,55	5.554	(85,93)	Service
3	Pertanian	1.573	4.800	32,77	7.029	(77,62)	Agriculture
4	Industri	617	1.310	47,10	1.640	(62,38)	Industry
5	Peternakan	1.016	1.975	51,44	2.565	(60,39)	Farm
6	Perikanan	229	1.780	12,87	1.118	(79,52)	Fishing

Rp (Million)

empowerment assistance program run by PUSRI offers ongoing assistance in addition to temporary assistance (*one-time aid*). Providing working capital credit assistance to small businesses and cooperatives with relatively low administrative costs to support business development is one way to make this happen. In addition, farmer groups receive loan assistance with a loan repayment schedule that is paid after harvest. Repayment of capital loans to previous fostered partners and additional potential fostered partners is possible.

DISTRIBUTION OF WORKING CAPITAL

The following is the realization of working capital distribution in 2023 where PUMK distribution is carried out in collaboration with PT BRI, while in 2022 it will be managed independently by TJSL PUSRI. TJSL PUSRI has transferred funds amounting to IDR 16.3 billion and BRI has just distributed funds amounting to IDR 10.83 billion by BRI. The following is the distribution of PUMK based on business sector as follows:

Table of Working Capital Distribution by Sector

Rp (Juta)

Rp (Million)

No	Sektor	Realisasi 2023 Realization 2023	RKAP 2023 RKAP 2023	Pencapaian Achievement (%)	2022 (MB)	Kenaikan/ (Penurunan) (%) Increase/ (Decrease) (%)	Sektor
7	Perkebunan	1.463	0	0	0	0	Plantation
8	Sektor Lainnya	641	0	0	0	0	Other Sectors
	Jumlah	10.827	17.000	63,69	19.556	(44,64)	Total

Sementara itu, dari sisi pengembalian modal kerja, dalam RKAP tahun 2023 ditargetkan sebesar Rp16.58 miliar dengan realisasi sebesar Rp16.93 miliar atau sebesar 102,11% dari target yang telah ditetapkan.

MITRA BINAAN (MB)

Sebanyak 322 UMKM memperoleh pinjaman dana PUMK melalui kerjasama PT BRI selama tahun 2023. Sedangkan tahun sebelumnya dana PUMK di kelola secara mandiri oleh perusahaan.

Tabel Mitra Binaan

Mitra

Partner

Sektor	2023	2022	2020	2021	2020	Sektor
Mitra Binaan	322	379	327	311	365	Partners

Program Pendanaan UMK juga menyediakan sumber daya khusus untuk meningkatkan pendidikan, pelatihan, kemitraan, sosialisasi, pemasaran, dan kegiatan lain yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai serta penelitian dan analisis terkait program. Sementara itu, jumlah mitra binaan PUSRI pada tahun 2023 adalah sebanyak 322, menurun sebesar 15% dari posisi tahun 2022 yang sebanyak 379 mitra.

Adapun realisasi biaya pembiayaan mitra binaan 2023 adalah sebagai berikut:

Rp (Juta)

Rp (Million)

Sektor	Realisasi 2023	RKAP 2023	Pencapaian (%)	Realisasi 2022	Kenaikan/ (Penurunan) (%)	Sektor
Pembinaan Mitra Binaan	1.652	2.000	83	804	105	Fostering Partners

Meanwhile, in terms of working capital returns, in the 2023 RKAP the target is IDR 16.58 billion with a realization of IDR 16.93 billion or 102.11% of the target that has been set.

DEVELOPMENT PARTNERS (MB)

A total of 322 MSMEs received PUMK loan funds through PT BRI collaboration during 2023. Meanwhile, in previous years, PUMK funds were managed independently by the company.

Table of Fostered Partners by Sector

The MSE Funding Program also provides specific resources to improve education, training, partnerships, outreach, marketing, and other activities aimed at increasing employee productivity as well as program-related research and analysis. Meanwhile, the number of partners fostered by PUSRI in 2023 will be 322, a decrease of 15% from the position in 2022 which was 379 partners.

The realization of the 2023 fostered partner financing costs is as follows:

Kegiatan pembinaan mitra binaan PUSRI untuk tahun 2023 diberikan dalam bentuk pelatihan dan pemasaran (pameran) dan bentuk bantuan lain yang terkait dengan upaya peningkatan kapasitas mitra binaan. Tujuan program pembinaan mitra binaan adalah untuk menanamkan jiwa wirausaha yang kuat dan mandiri kepada mitra melalui pelatihan, magang/studi banding, dan promosi penjualan produk-produk unggulan mitra binaan.

Sumber dan Penggunaan Dana

Realisasi penyaluran modal kerja tahun 2023 dimana penyaluran PUMK dilakukan melalui kolaborasi dengan PT BRI. Sedangkan tahun 2022 dikelola secara mandiri oleh TJSL PUSRI. Kemudian, PUSRI telah mentransfer dana sebesar Rp16,3 miliar dan baru tersalurkan oleh BRI kepada mitra binaan sebesar Rp10,83 miliar.

Berikut penyaluran PUMK berdasarkan sektor usaha sebagai berikut:

Tabel Penyaluran Modal Kerja berdasarkan Sektor

Rp (Juta)

No	Sektor	s.d Triwulan IV 2023 (Rp juta)			Sector
		Realisasi Realization	Anggaran Budget	(%)	
Jumlah Dana Tersedia		17.527			Amount of Funds Available
PENGUNAAN DANA					USE OF FUNDS
Pinjaman Usaha Kecil					Small Business Loans
a.	Perdagangan	4.507	3.335	135,14	Trading
b.	Jasa	781	3.800	20,55	Service
c.	Pertanian	1.573	4.800	32,77	Agriculture
d.	Industri	617	1.310	47,10	Industry
e.	Peternakan	1.016	1.975	51,44	Farm
f.	Perikanan	229	1.780	12,87	Fishery
g.	Perkebunan	1.463	0	0	Plantation
h.	Sektor Lainnya	641	0	0	Other Sectors
Jumlah Penggunaan Dana		10.827	17.000	63,69	Amount of Fund Use

Rp (Million)

PUSRI's fostering partner development activities for 2023 are provided in the form of training and marketing (exhibitions) and other forms of assistance related to efforts to increase the capacity of fostered partners. The aim of the fostered partner development program is to instill a strong and independent entrepreneurial spirit in partners through training, internships/comparative studies, and sales promotions of the fostered partners' superior products.

Sources and Use of Funds

Realization of working capital distribution in 2023 where PUMK distribution is carried out in collaboration with PT BRI. Meanwhile, in 2022 it will be managed independently by TJSL PUSRI. Then, PUSRI transferred funds amounting to IDR 16.3 billion and BRI only distributed funds amounting to IDR 10.83 billion by BRI.

The following is the distribution of PUMK based on business sector as follows:

Table of Working Capital Distribution by Sector

Sementara itu, dari sisi pengembalian modal kerja, dalam RKAP tahun 2023 ditargetkan sebesar Rp16.58 miliar dengan realisasi sebesar Rp16.93 miliar atau sebesar 102,11% dari target yang telah ditetapkan. Dari penyaluran tersebut, sesuai dengan surat KBUMN No. S-170/MBU/03/2023 perihal penyesuaian indikator kinerja efektifitas dan kolektibilitas diberikan skor penuh atau "3" sampai dengan kebijakan baru terkait Tingkat kesehatan BUMN diberlakukan.

Kinerja Efektivitas dan Kolektabilitas Program PUMK

Pencapaian kinerja Program PUMK selama tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Meanwhile, in terms of working capital returns, in the 2023 RKAP the target is IDR 16.58 billion with a realization of IDR 16.93 billion or 102.11% of the target that has been set. From this distribution, in accordance with KBUMN letter no. S-170/MBU/03/2023 regarding adjustments to effectiveness and collectability performance indicators is given a full score or "3" until the new policy regarding the health level of BUMN is implemented.

Effectiveness and Collectability Performance of the PUMK Program

The performance achievements of the PUMK Program during 2023 are as follows:

Rp (Juta)			Rp (Million)		
Dana Tersedia Available Funds			Dana Yang Disalurkan Funds disbursed		
Rincian Details	Jumlah Total	Details Details	Rincian Details	Jumlah Sum	Details Details
Saldo Awal Starting Balance.	601	-	-	0	-
Pengembalian Dana Refund	16.351	-	-	0	-
Jasa Administrasi Administration Services.	575	-	-	0	-
			Pinjaman PUMK PUMK loan	16.300	-
Jumlah Total	17.527	-	Jumlah Total	16.300	-
93%, Skor "3" dengan predikat "Baik" 93%, Score "3" with the predicate "Good"					

Selain menghitung tingkat efektifitas penyaluran Program Pendanaan UMK, Perusahaan juga menghitung tingkat kolektibilitas atau pengembalian pinjaman. Berdasarkan Keputusan Menteri BUMN No. KEP-100/MBU/2002 tanggal 4 Juni 2002, tingkat kolektibilitas Perusahaan mendapatkan skor "2" dengan predikat "Cukup Baik" namun, sesuai dengan surat KBUMN No. S-170/MBU/03/2023 perihal penyesuaian indikator kinerja efektifitas dan kolektibilitas diberikan skor penuh atau "3"

Apart from calculating the level of effectiveness of the distribution of the MSE Funding Program, the Company also calculates the level of collectability or loan repayment. Based on the Decree of the Minister of BUMN No. KEP-100/MBU/2002 dated June 4 2002, the Company's collectability level received a score of "3" with the predicate "Good".

Perhitungannya disajikan sebagai berikut:

The calculation is presented as follows:

Rp (Juta)

Rp (Million)

Kategori	Saldo Piutang Receivables Balance.	Bobot Weight	Rata-Rata Tertimbang Weighted Average	Category
Lancar	12.517	100	12.517	Fluent
Kurang Lancar	3.566	75	2.674	Substandard
Diragukan	765	25	191	Doubtful
Macet	8.251	0	0	Bad
Jumlah	25.099		15.383	Total

61,29%, Skor "2" dengan predikat "Cukup Baik"
61.29%, Score "2" with the predicate "Good enough"

Sementara itu, jumlah mitra binaan PUSRI melalui kolaborasi dengan PT BRI pada tahun 2023 adalah sebanyak 322 lebih sedikit 15% dari posisi tahun 2022 yang sebanyak 379. Penurunan jumlah mitra binaan tersebut disebabkan penyaluran PUMK dilakukan melalui kolaborasi dengan PT BRI dimana sistem dan prosedur penyaluran PUMK menyesuaikan dengan prosedur yang ada di PT BRI.

Meanwhile, the number of partners fostered by PUSRI through collaboration with PT BRI in 2023 is 322, 15% less than the position in 2022 which was 379. The decrease in the number of fostered partners is due to the distribution of PUMK being carried out in collaboration with PT BRI where the PUMK distribution system and procedures adapt to existing procedures at PT BRI.

Program TJSL Non PUMK

Sepanjang tahun 2023, PUSRI menyalurkan dana Program TJSL non PUMK sebesar Rp29 miliar. Adapun rincian pelaksanaan TJSL BUMN PUSRI terhadap pencapaian TPB disajikan dalam tabel berikut: [GRI 3-3,

203-1] [OJK F.23, F.25]

Non-PUMK TJSL Program

Throughout 2023, PUSRI will distribute non-PUMK TJSL Program funds amounting to IDR 29 billion. The details of the implementation of BUMN PUSRI's TJSL towards achieving the TPB are presented in the following table: [GRI 3-3, 203-1] [OJK F.23, F.25]

Table Penyaluran Dana Program TJSL Non PUMK (dalam Juta Rupiah)

Rp (Juta)

Rp (Million)

Pilar dan TPB	Tahun 2023 Year 2023			Realisasi 2022 Realization in 2022	(%)	Pillar and TPB
	Realisasi Realization	RKAP RKAP	(%)			
Pilar Sosial						Social Pillar
Tanpa Kemiskinan	2.773	2.500	110,91	2.005	138,31	No Poverty
Tanpa Kelaparan	347	250	138,74	486	71,35	No Hunger
Kehidupan Sehat & Sejahtera	8.087	4.760	169,89	4.145	195,11	Healthy & Prosperous Life
Pendidikan Berkualitas	4.680	11.030	42,43	4.497	104,07	Quality Education
Kesetaraan Gender	-	-	-	-	-	Gender equality
	15.887	18.540	85,89	11.133	142,70	

Rp (Juta)

Rp (Million)

Pilar dan TPB	Tahun 2023 Year 2023			Realisasi 2022 Realization in 2022	(%)	Pillar and TPB
	Realisasi Realization	RKAP RKAP	(%)			
Pilar Ekonomi			Economic Pillar			
Energi Bersih dan Terjangkau	-	-	-			Clean and Affordable Energy
Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi	1.997	2.000	99,86	1.195	167,16	Decent Work and Economic Growth
Industri, Inovasi dan Infrastruktur	3.764	800	470,53	2.108	178,53	Industry, Innovation and Infrastructure
Berkurangnya Kesenjangan	189	-	-	76	248,73	Reducing Gaps
Kemitraan untuk mencapai Tujuan	2.127	1.350	157,59	242	877,49	Partnership to achieve Goals
	8.077	4.150	194,63	3.621	223,04	
Pilar Lingkungan			Environmental Pillar			
Air Bersih dan Sanitasi Layak	9	200	4,50	-	-	Clean Water and Proper Sanitation
Kota dan Pemukiman yang Berkelanjutan	2.668	2.350	113,53	820	325,51	Sustainable Cities and Settlements
Konsumsi & Produksi yang Bertanggungjawab	681	660	103,21	671	101,52	Responsible Consumption & Production
Penanganan Perubahan Iklim	1.020	1.600	63,74	811	125,65	Climate Change Handling
Ekosistem Lautan	23	-	-	31	75,02	Ocean Ecosystem
Ekosistem Daratan	635	1.100	57,74	1.103	57,57	Mainland Ecosystem
	5.036	5.910	85,21	3.436	146,56	
Pilar Hukum dan Tata Kelola			Legal and Governance Pillars			
Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh	-	-	-	21		Peace, Justice and Strong Institutions
Jumlah	29.000	28.600	101,40	18.211	159,24	Total

Penyaluran dana Program TJSJ selama tahun 2023 sebesar Rp 29 miliar, dengan rincian Rp 15,8 miliar untuk Pilar Sosial, Rp 8 miliar untuk Pilar Ekonomi, dan Rp 5,9 miliar untuk Pilar Lingkungan.

The distribution of TJSJ Program funds during 2023 is IDR 29 billion, with details of IDR 15.8 billion for the Social Pillar, IDR 8 billion for the Economic Pillar, and IDR 5.9 billion for the Environmental Pillar.

Di samping itu, PUSRI juga memiliki beberapa rencana pengembangan sosial kemasyarakatan untuk tahun 2024 dengan fokus pada hal sebagai berikut:

Apart from that, PUSRI also has several social development plans for 2024 with a focus on the following:

1. Persiapan exit program unggulan Sehat Sejahtera Pulau Kemaro (SESERA)
Pada tahun 2024, PUSRI akan fokus untuk mematangkan program pemberdayaan masyarakat SESERA, yakni melalui program Resto

1. Preparation for the exit of Kemaro Island's flagship Healthy and Prosperous Program (SESERA)
In 2024, PUSRI will focus on finalizing the SESERA community empowerment program, namely through the Floating Resto program which is

Apung yang didesain sebagai *offtaker* dari seluruh sub program di bawah SESERA antara lain program Budidaya Ikan Keramba Jaring Apung (KJA), Pertanian Terapung, dan Pertanian Zero Waste. Selain itu, PUSRI akan menambah jumlah perahu Listrik yang menggunakan *solar cell* dan *biomassa* dari eceng gondok sebagai sumber energi utama dengan tujuan untuk mengurangi pencemaran lingkungan serta penggunaan BBM. Selanjutnya, PUSRI tengah mengembangkan inovasi Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) dengan metode *Waste Water Garden Treatment* (WWG) dan pemanfaatan MOL (mikro organisme lokal) untuk Resto Apung SESERA.

Program ini mengalami peningkatan nilai SROI dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, nilai SROI meningkat sebesar 0,54 menjadi 13,18 dibandingkan dengan tahun lalu. Hal ini menunjukkan bahwa program SESERA mampu memberikatkan manfaat tambahan bagi masyarakat Pulau Kemaro. Oleh karena itu, PUSRI berharap kedepannya, program ini dapat terus memberikan manfaat kepada warga sekitar.

2. Kampung Sehati

Kampung Sehati (Sehat Erat dan Sinergi) merupakan program klusterisasi wilayah yang masuk dalam wilayah ring 1 Perusahaan. Sampai dengan bulan April 2024, Kampung Sehati telah mencakup empat kelurahan yaitu kelurahan 1 Ilir, kelurahan Sungai Buah, kelurahan Sungai Selayur, dan kelurahan 3 Ilir. Klusterisasi tersebut bertujuan untuk menentukan wilayah prioritas bagi PUSRI dalam mengimplementasikan program sosial kemasyarakatan.

Adapun program sosial kemasyarakatan yang akan dikembangkan di Kampung Sehati adalah sebagai berikut:

- a. Posyandu Sehati
- b. Rumah Tahfidz
- c. Pengobatan Gratis "Klinik Sehati"
- d. Program Pelatihan UREA "Unggul, Kreatif, Siap Kerja"
- e. Budidaya Kalkun

designed as an *offtaker* for all sub-programs under SESERA, including the Floating Net Cage Fish Cultivation (KJA) program, Floating Agriculture and Zero Waste Agriculture. In addition, PUSRI will increase the number of electric boats that use solar cells and biomass from water hyacinth as the main energy source with the aim of reducing environmental pollution and fuel use. Furthermore, PUSRI is developing an innovative Waste Water Treatment Plant (IPAL) using the Waste Water Garden Treatment (WWG) method and the use of MOL (local micro organisms) for the SESERA Floating Restaurant.

This program has experienced an increase in SROI values from year to year. In 2023, the SROI value will increase by 0.54 to 13.18 compared to last year. This shows that the SESERA program is able to provide additional benefits for the people of Kemaro Island. Therefore, PUSRI hopes that in the future, this program can continue to provide benefits to local residents.

2. Sehati Village

Kampung Sehati (Sehat Health and Synergy) is a regional clustering program that is included in the Company's ring 1 area. Until April 2024, Kampung Sehati will cover four sub-districts, namely 1 Ilir sub-district, Sungai Buah sub-district, Sungai Selayur sub-district, and 3 Ilir sub-district. This clustering aims to determine priority areas for PUSRI in implementing social programs.

The social programs that will be developed in Sehati Village are as follows:

- a. Healthy Posyandu
- b. Tahfidz House
- c. Free Treatment "Sehati Clinic"
- d. UREA Training Program "Excellent, Creative, Ready to Work"
- e. Turkey Cultivation

- f. Budidaya Kambing
- g. Program Beasiswa PUSRI Cerdas Academy (PCA)
- h. Penyaluran Hewan Kurban

3. Coco Green

Coco Green merupakan program pemberdayaan petani kelapa di Desa Sumber Jaya, Kab. Banyuasin. Tujuan pembentukan program ini adalah untuk meningkatkan produksi kelapa dan memperluas produk turunannya melalui konsep CSV. Pada tahun 2024, PUSRI fokus untuk meningkatkan produksi kelapa melalui pembuatan demplot. PUSRI memberikan *sharing knowledge* terkait *core competency* dalam kegiatan tersebut melalui pendampingan dari tim Departemen Riset.

Sepanjang tahun 2023, PUSRI menyalurkan dana Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya sebesar Rp 2 miliar dengan rincian sebagai berikut:

Penyaluran Dana Program Penanggulangan Pandemi dan Sumbangan/Donasi

Uraian	Realisasi 2022 Realization 2022	RKA 2022 RKA 2022	Realisasi 2023 Realization 2023	RKA 2023 RKA 2023	Pencapaian (%) Achievement (%)	Description
Sumbangan & Donasi	1.995.014.718	2.207.054.000	2.000.809.458	2.000.000	100,04	Donations and Donations
Penanggulangan Pandemi	2.437.189.115	8.682.602.000	-	-	-	Pandemic Management
Jumlah	4.432.203.833	10.889.656.000	2.000.809.458	2.000.000	100,04	Amount

Program TJSL Unggulan Tahun 2023

Selama tahun 2023, PUSRI menyelenggarakan berbagai program unggulan sebagai bagian dari Program TJSL BUMN. Realisasi anggaran pada tahun pelaporan sebanyak Rp5,1 miliar dengan rincian sebagai berikut: [GRI 3-3, 203-1] [OJK F.23, F.25]

- f. Goat Cultivation
- g. PUSRI Smart Academy (PCA) Scholarship Program
- h. Distribution of Sacrificial Animals

3. Coco Green

Coco Green is a coconut farmer empowerment program in Sumber Jaya Village, Kab. Banyuasin. The aim of establishing this program is to increase coconut production and expand derivative products through the CSV concept. In 2024, PUSRI will focus on increasing coconut production through the creation of demonstration plots. PUSRI provides knowledge sharing related to core competency in this activity through assistance from the Research Department team.

Throughout 2023, PUSRI will distribute funds for Assistance Programs and/or Other Activities amounting to IDR 2 billion with the following details:

Distribution of Funds for the Pandemic Management Program and Donations/Donations

Leading TJSL Program in 2023

During 2023, PUSRI will organize various superior programs as part of the BUMN TJSL Program. The actual budget in the reporting year was IDR5,1 billion with the following details: [GRI 3-3, 203-1] [OJK F.23, F.25]

No	Nama Program Unggulan	RKA 2023 (Rp) RKA 2023 (Rp)	Realisasi 2023 (Rp) Realization 2023 (Rp)	Pilar Pillar	TPB TPB	Name of Featured Program
1	Basiswa Anak Petani Jadi Sarjana	700.000.000	284.950.000	Sosial Social	Pendidikan Berkualitas Quality Education	Scholarship for Farmers' Children to Become Bachelors
2	Basiswa PUSRI Cerdas Academy	850.000.000	1.150.451.388	Sosial Social	Pendidikan Berkualitas Quality Education	PUSRI Smart Academy Scholarship
3	Program UREA (Unggul, terampil, profesional, dan siap kerja)	550.000.000	116.607.160	Sosial Social	Pendidikan Berkualitas Quality Education	UREA Program (Excellent, skilled, professional, and ready to work)
4	Rumah Tahfidzh	250.000.000	339.483.700	Sosial Social	Pendidikan Berkualitas Quality Education	Tahfidzh House
5	Rumah Difabel	350.000.000	2.164.500	Sosial Social	Pendidikan Berkualitas Quality Education	Home for the Disabled
6	Program Coco Green	270.000.000	120.000.000	Lingkungan Environment	Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab Responsible Consumption and Production	Coco Green Program
7	Penghijauan & Penanaman Pohon Mangrove & Non Mangrove	1.000.000.000	538.165.000	Lingkungan Environment	Penanganan Perubahan Iklim, Ekosistem Daratan Handling Climate Change, Land Ecosystems	Greening & Planting Mangrove & Non-Mangrove Trees
8	Program Kampung Iklim	300.000.000	181.423.125	Lingkungan Environment	Penanganan Perubahan Iklim, Ekosistem Daratan, Kota & Pemukiman yang Berkelanjutan Handling Climate Change, Land Ecosystems, Sustainable Cities and Settlements	Climate Village Program
9	Program Kampung Sehati	1.000.000.000	585.936.375	Lingkungan Environment	Kota & Pemukiman yang Berkelanjutan Sustainable Cities and Human Settlements	Healthy Village Program
10	Rumah Komposting (TPS3R)	300.000.000	184.112.000	Lingkungan Environment	Penanganan Perubahan Iklim, Ekosistem Daratan, Kota & Pemukiman yang Berkelanjutan Handling Climate Change, Land Ecosystems, Sustainable Cities and Settlements	Composting House (TPS3R)
11	Sesera (Sehat Sejahtera Pulau Kemaro)	550.000.000	1.085.065.759	Lingkungan Environment	Penanganan Perubahan Iklim, Kota & Pemukiman yang Berkelanjutan Handling Climate Change, Sustainable Cities and Settlements	Sesera (Healthy and Prosperous Kemaro Island)
12	Rumah BUMN Sumsel	500.000.000	514.661.921	Ekonomi Economy	Pekerjaan Layak & Pertumbuhan Ekonomi Decent Work and Economic Growth	South Sumatra BUMN House
Total		6.620.000	5.103.020.928			

Pada 2023, dilakukan perhitungan SROI untuk program Rumah BUMN Sumatera Selatan (RBS). Adapun nilai SROI yang dihasilkan adalah sebesar 2,33. Hal ini menandakan dari investasi yang dilakukan oleh PUSRI, terdapat dampak positif sebesar lebih dari 2 kali lipat yang dirasakan oleh para penerima manfaat program RBS.

In 2023, the SROI calculation will be carried out for the Rumah BUMN South Sumatra (RBS) program. The resulting SROI value is 2.33. This indicates that from the investment made by PUSRI, there is more than 2 times the positive impact felt by the beneficiaries of the RBS program.

HAK MASYARAKAT SEKITAR

[GRI 411-1]

PUSRI berusaha untuk memberdayakan masyarakat di sekitar lokasi operasi Perusahaan dengan melakukan rekrutmen masyarakat lokal pada setiap perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan. PUSRI berkomitmen untuk memberikan kesempatan kepada warga lokal, baik di sekitar wilayah kantor dan pabrik di Palembang, maupun warga Sumatera Selatan, khususnya yang berada di sekitar wilayah kantor dan pabrik PUSRI yang berlokasi di Palembang.

Dalam melakukan rekrutmen calon karyawan tingkat SLTA pada rekrutmen Umum, PUSRI hanya menerima calon karyawan yang berdomisili di Sumatera Selatan, yang tertuang dalam Term of References (TOR) Pengadaan Jasa Konsultan Rekrutmen Calon Karyawan. Selain itu, untuk tenaga kerja non organik dan tenaga proyek untuk waktu tertentu, PUSRI memprioritaskan tenaga kerja yang berasal dari lingkungan sekitar dengan tetap mengedepankan aspek kompetensi yang dibutuhkan Perusahaan. Pada tahun 2023 PUSRI merekrut 1.565 orang tenaga kerja non organik dan tenaga proyek untuk waktu tertentu dari lingkungan sekitar.

Karena perusahaan secara konsisten menjunjung tinggi hak-hak masyarakat adat, maka tidak pernah terjadi insiden atau tindakan kekerasan yang dilakukan perusahaan terhadap masyarakat di mana perusahaan beroperasi selama periode pelaporan. Melalui berbagai inisiatif kemasyarakatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar wilayah kerja proyek Perusahaan, PUSRI secara konsisten membina hubungan yang positif.

Selain itu, sebagai bentuk kepedulian terhadap masyarakat sekitar, PUSRI telah melakukan berbagai pelatihan dan penyuluhan mengenai keselamatan dan kesehatan, di antaranya memberikan penyuluhan kepada masyarakat lingkungan. Kegiatan penyuluhan dilakukan di Pulau Kemaro dalam rangka memperingati Bulan K3 Nasional. Kegiatan tersebut

RIGHTS OF LOCAL COMMUNITIES [GRI 411-1]

PUSRI strives to empower communities around the Company's operational locations by recruiting local communities in every Human Resources planning within the Company. PUSRI is committed to providing opportunities to local residents, both around the office and factory area in Palembang, as well as residents of South Sumatra, especially those around the PUSRI office and factory area located in Palembang.

In recruiting prospective high school level employees in general recruitment, PUSRI only accepts prospective employees who are domiciled in South Sumatra, as stated in the Terms of References (TOR) for Procurement of Recruitment Consultant Services for Prospective Employees. Apart from that, for non-organic workers and project workers for a certain period of time, PUSRI prioritizes workers who come from the surrounding environment while still prioritizing the competency aspects required by the Company. In 2023, PUSRI will recruit 1,565 non-organic workers and project workers for a certain period of time from the surrounding area.

Because the company consistently upholds the rights of indigenous communities, there have never been any incidents or acts of violence committed by the company against the communities where the company operates during the reporting period. Through various community initiatives aimed at improving the welfare of communities around the Company's project work areas, PUSRI consistently fosters positive relationships.

Apart from that, as a form of concern for the surrounding community, PUSRI has carried out various training and counseling regarding safety and health, including providing education to environmental communities. Extension activities were carried out on Kemaro Island to commemorate National K3 Month. This activity consisted of counseling regarding

terdiri dari penyuluhan mengenai pola hidup bersih dan sehat serta tata cara memadamkan api yang diikuti oleh ibu-ibu posyandu di Pulau Kemaro.

Pada tahun 2023, PUSRI juga melaksanakan survei mengenai Kepuasan Lingkungan kepada Masyarakat di sekitar lingkungan operasi Perusahaan. Adapun partisipan dari survei ini memberikan penilaian mengenai 3 (tiga) aspek mencakup:

1. Hubungan perusahaan dengan masyarakat sekitar lokasi perusahaan.
2. Peran perusahaan kepada masyarakat sekitar lokasi pabrik.
3. Sikap dan pandangan masyarakat di sekitar lokasi perusahaan terhadap Perusahaan.

Table Hasil Survei Kepuasan Lingkungan PUSRI 2022-2023

No	Aspek Penilaian Assessment Aspects	Jumlah Sampel Number of Samples	Jumlah Bobot Total Weight	Skor 2022 Score 2022	Skor 2023 Score 2023	Pembobotan (Kategori) Weighting (Category)
1	Hubungan perusahaan dengan masyarakat di sekitar lokasi perusahaan (A) Company relations with the community around the company location (A)	300	40%	87,67	89,32	Sangat Puas Very satisfied
2	Peran perusahaan kepada masyarakat sekitar lokasi pabrik (B) The company's role in the community around the factory location (B)	300	40%	89,25	90,01	Sangat Puas Very satisfied
3	Sikap dan pandangan masyarakat di sekitar lokasi perusahaan terhadap perusahaan (C) Attitudes and views of the community around the company location towards the company (C)	300	20%	91,32	91,00	Sangat Puas Very satisfied
Skor Rata-rata Average Score				89,03	90,11	Sangat Puas Very satisfied

Sumber: Hasil Survei 2023

Source: 2023 Survey Results

Pada survei A, skor terendah terdapat pada indikator mengenai "Kesediaan dan ketanggapan dalam menindaklanjuti keluhan/kritik/saran/ harapan dari masyarakat". Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan adanya peningkatan kinerja dalam memberikan kesediaan dan ketanggapan terhadap dalam bentuk tindakan tanggap dari perusahaan. Rekomendasi perbaikan pada aspek ini meliputi:

clean and healthy lifestyles as well as procedures for extinguishing fires which were followed by posyandu mothers on Kemaro Island.

In 2023, PUSRI will also carry out a survey regarding Environmental Satisfaction for the Community around the Company's operational environment. The participants in this survey provided assessments regarding 3 (three) aspects including:

1. The company's relationship with the community around the company location.
2. The company's role in the community around the factory location.
3. Attitudes and views of the community around the company location towards the Company.

Table of 2022-2023 PUSRI Environmental Satisfaction Survey Results

In survey A, the lowest score was in the indicator regarding "Willingness and responsiveness in following up on complaints/criticism/suggestions/hopes from the community". This shows that there is still a need to improve performance in providing willingness and responsiveness in the form of responsive action from the company. Recommendations for improvement in this aspect include:

1. Memberikan kesempatan bagi masyarakat sekitar untuk berdialog dengan perusahaan jika ada permasalahan terkait keluhan lingkungan sekitar perusahaan.
2. Menjalin komunikasi secara berkala dengan penerima manfaat, mitra dan binaan Perusahaan yang terjadwal.
3. Menyediakan media komunikasi antara perusahaan dengan masyarakat.

Kemudian pada survei B, indikator dengan skor terendah terdapat pada "Perhatian dan kepedulian Perusahaan dalam membantu masyarakat mengatasi masalah Sarana dan Prasarana Umum". Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu dilakukan pada perhatian dan kepedulian kepada masyarakat yang memerlukan bantuan dari perusahaan. Rekomendasi perbaikan pada aspek ini meliputi:

1. Membuat perencanaan program TJSI berbasis kebutuhan masyarakat sekitar lokasi pabrik.
2. Memberikan program bantuan yang mengatasi permasalahan sarana dan prasarana umum di sekitar lokasi pabrik.
3. Menjalin kerjasama dengan masyarakat dalam bentuk membangun kemandirian masyarakat menggunakan sumberdaya lokal untuk mengatasi permasalahan sarana dan prasarana umum.

Selanjutnya, pada survei C skor yang didapat relatif lebih tinggi dibandingkan dengan aspek-aspek yang lain. Walaupun demikian, tetap terdapat beberapa rekomendasi guna meningkatkan aspek ini antara lain:

1. Menjalin komunikasi dan mensosialisasikan setiap kegiatan perusahaan kepada masyarakat sekitar lokasi perusahaan.
2. Menerima saran, kritik serta permohonan masyarakat sekitar lokasi perusahaan.
3. Menjaga komitmen perusahaan dalam memberikan kontribusi bagi masyarakat sekitar perusahaan.

1. Provide opportunities for local communities to dialogue with the company if there are problems related to environmental complaints around the company.
2. Maintain regular communication with scheduled beneficiaries, partners and Company support.
3. Providing a communication medium between the company and the community.

Then in survey B, the indicator with the lowest score was "Company attention and concern in helping the community overcome problems with public facilities and infrastructure". This condition shows that improving performance needs to be done with attention and concern for the people who need help from the company. Recommendations for improvement in this aspect include:

1. Make a TJSI program plan based on the needs of the community around the factory location.
2. Providing assistance programs that address problems with public facilities and infrastructure around the factory location.
3. Establishing cooperation with the community in the form of building community self-reliance using local resources to overcome problems with public facilities and infrastructure.

Furthermore, in survey C the scores obtained were relatively higher compared to other aspects. However, there are still several recommendations to improve this aspect, including:

1. Establish communication and socialize every company activity to the community around the company location.
2. Receive suggestions, criticism and requests from the community around the company location.
3. Maintain the company's commitment to contributing to the community around the company.

KINERJA PELAYANAN KONSUMEN [OJK F.17]

Customer Service Performance



PUSRI berkomitmen untuk terus meningkatkan mutu produk dan layanan yang diberikan. Berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan konsumen terus dilakukan oleh PUSRI, baik melalui survei kepuasan maupun layanan pengaduan atau keluhan pelanggan.

PUSRI continually strives to enhance consumer satisfaction through various efforts, including satisfaction surveys and complaint or grievance customer services.

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN PUSRI

PUSRI memiliki prinsip "6 Tepat" yakni Tepat Waktu, Tepat Mutu, Tepat Harga, Tepat Jumlah, Tepat Tempat, dan Tepat Jenis guna peningkatan standar mutu produk dan pelayanan yang berfungsi untuk memastikan kepuasan pelanggan. Dasar dari prinsip "6 Tepat" tersebut ialah Surat Direktur Komersil No. 82/H000.OT/2017 tanggal 22 Juni 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Penjualan Pupuk Subsidi dan Komersil PT Pupuk Sriwidjadja Palembang. Adapun pengertian "6 Tepat" tersebut diuraikan sebagai berikut:

PUSRI COMMITMENT AND POLICY

PUSRI has the "6 Right" principles, namely Right Time, Right Quality, Right Price, Right Quantity, Right Place and Right Type in order to improve product and service quality standards which function to ensure customer satisfaction. The basis of the "6 Right" principles is the Commercial Director's Letter No. 82/H000.OT/2017 dated 22 June 2017 concerning Minimum Service Standards for the Sales of Subsidized and Commercial Fertilizers at PT Pupuk Sriwidjaya Palembang. The meaning of "6 Correct" is described as follows:

Tepat Waktu Right On time	<ul style="list-style-type: none"> Tersedianya pupuk di Lini IV pengecer saat dibutuhkan oleh petani. One day service dalam pelayanan publik. 	<ul style="list-style-type: none"> Availability of fertilizer in Line IV retailers when needed by farmers. One-day service in public service.
Tepat Mutu Right Quality	<ul style="list-style-type: none"> Pengawasan terhadap mutu pupuk sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam ISO 9001 dan Standar Nasional Indonesia (SNI). Pelaksanaan uji mutu oleh surveyor, baik untuk pupuk produksi sendiri dan impor di setiap lini. 	<ul style="list-style-type: none"> Supervision of fertilizer quality in accordance with the provisions listed in ISO 9001 and Indonesian National Standards (SNI). Implementation of quality tests by surveyors, both for self-produced and imported fertilizers in each line.
Tepat Harga Right Price	<ul style="list-style-type: none"> Harga jual di tingkat pengecer sesuai dengan HET 	<ul style="list-style-type: none"> The selling price at the retailer level corresponds to HET.
Tepat Jumlah Right Quantity	<ul style="list-style-type: none"> Memenuhi alokasi kebutuhan pupuk bersubsidi sesuai SK Menteri Pertanian yang berlaku. Memenuhi ketentuan stok sesuai Peraturan Menteri Pertanian yang berlaku. Melakukan distribusi pupuk ke Lini II/III sesuai dengan kebutuhan dengan mengoptimalkan fungsi sarana distribusi (ekspediter dan kapal) dan memperhatikan stok dan alokasi masing-masing wilayah. Melakukan perencanaan dan evaluasi pengadaan melalui rapat koordinasi minimal 1 bulan sekali atau sesuai kebutuhan. 	<ul style="list-style-type: none"> Meet the allocation of subsidized fertilizer needs in accordance with the applicable decree of the Minister of Agriculture. Meet stock requirements in accordance with the applicable Minister of Agriculture Regulation. Distributing fertilizers to Lines II and III as needed by optimizing the function of distribution facilities (expeditions and ships) and paying attention to the stock and allocation of each region. Conduct procurement planning and evaluation through coordination meetings at least once every month or as needed.
Tepat Tempat Right Place	<ul style="list-style-type: none"> Pendistribusian pupuk sesuai dengan wilayah kerja pertanian yang telah ditetapkan per produsen pupuk. Tersedianya kios pengecer resmi di sentra lokasi pertanian. Menyiapkan sarana gudang sesuai kebutuhan di Kabupaten. 	<ul style="list-style-type: none"> Distribution of fertilizers in accordance with the established agricultural working area per fertilizer producer. The availability of authorized retailer kiosks in the center of the farm location. Prepare warehouse facilities as needed in the district.
Tepat Jenis Right Type	<ul style="list-style-type: none"> Pendistribusian pupuk ke wilayah kerja masing-masing produsen sesuai jumlah per jenis pupuk yang telah ditetapkan dalam SK Menteri Pertanian yang berlaku. Melakukan kawalan teknologi agar petani melaksanakan pemupukan berimbang. 	<ul style="list-style-type: none"> Distribution of fertilizers to the working area of each producer according to the amount per type of fertilizer that has been stipulated in the applicable Decree of the Minister of Agriculture. Carry out technological control so that farmers carry out balanced fertilization.

Informasi Produk Dan Layanan

Dengan memberikan informasi produk yang jelas, pelanggan dan konsumen dapat mengetahui manfaat atau manfaat produk PUSRI terhadap kesuburan tanah dan pertumbuhan tanaman. Setelah penelitian, pengembangan, dan pengujian ekstensif, semua produk perusahaan tidak memiliki efek samping negatif bila digunakan sesuai petunjuk.

[OJK F.28]

Kemasan produk mempunyai label jelas pada isinya dan terbuat dari bahan berkualitas tinggi sehingga tidak bocor atau mudah rusak. Kemungkinan isinya tumpah atau bocor berkurang dengan melakukan hal ini. Kemasan produk PUSRI juga melampirkan informasi yang transparan dan komprehensif terkait kandungan yang terdapat dalam setiap produk yang dikeluarkan. Selain itu, kemasan produk PUSRI juga menyampaikan cara penggunaan produk untuk menghindari kesalahan penggunaan produk yang dapat berisiko bagi konsumen.

Selain itu, PUSRI juga menawarkan *Material Safety Data Sheets* (MSDS) untuk produk pupuk dan amoniak, yang dapat diunduh dari situs web, yang menunjukkan perhatiannya terhadap detail mengenai keamanan bahan atau bahan kimia yang digunakan konsumen. [GRI 3-3, 416-1] [OJK F.27]

Dedikasi PUSRI dalam menjunjung tinggi kesehatan dan keselamatan pelanggan, serta pemasaran dan pelabelan, menyebabkan tidak adanya insiden atau keluhan ketidakpatuhan yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan pelanggan dalam menggunakan produk perusahaan. Selain itu, tidak ada kasus ketidakpatuhan terhadap komunikasi pemasaran, informasi produk, atau pelabelan. Oleh karena itu, Perusahaan tidak memiliki denda dan penalti atas ketidakpatuhan. [GRI 3-3, 416-2, 417-2, 417-3]

Kegiatan Pelayanan Pelanggan

Sarana layanan pelanggan memberikan tanggapan kepada perusahaan pada tahun 2023 dan sebagian besar tanggapan ini adalah pertanyaan tentang

Product and Service Information

By providing clear product information, customers and consumers can find out the benefits or advantages of PUSRI products on soil fertility and plant growth. After extensive research, development and testing, all of the company's products have no negative side effects when used as directed. [OJK F.28]

The product packaging has clear labels on the contents and is made from high quality materials so it does not leak or is easily damaged. The chance of the contents spilling or leaking is reduced by doing this. PUSRI product packaging also includes transparent and comprehensive information regarding the ingredients contained in each product released. Apart from that, PUSRI product packaging also conveys how to use the product to avoid mistakes in using the product which could be risky for consumers.

In addition, PUSRI also offers *Material Safety Data Sheets* (MSDS) for fertilizer and ammonia products, which can be downloaded from the website, which shows its attention to detail regarding the safety of materials or chemicals used by consumers. [GRI 3-3, 416-1]

[OJK F.27]

PUSRI's dedication to upholding customer health and safety, as well as marketing and labeling, has resulted in no incidents or complaints of non-compliance that could endanger the health and safety of customers when using the company's products. Additionally, there were no cases of non-compliance with marketing communications, product information or labeling. Therefore, the Company has no fines and penalties for non-compliance. [GRI 3-3, 416-2, 417-2, 417-3]

Customer Service Activities

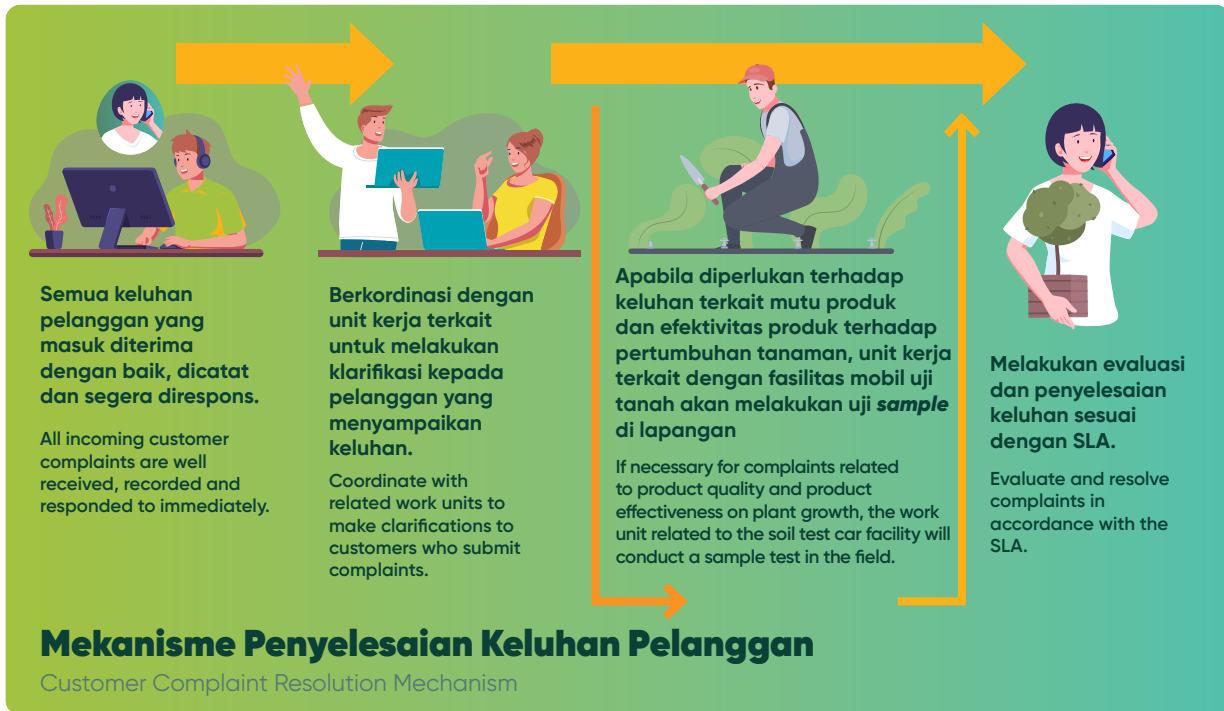
The customer service tool provided responses to the company in 2023 and most of these responses were questions about marketing and sales. PUSRI has

pemasaran dan penjualan. PUSRI telah memenuhi semua kebutuhan informasi yang diharapkan.

fulfilled all expected information needs.

Perusahaan juga telah menyusun mekanisme *Service Level Agreement* (SLA) untuk menyelesaikan keluhan pelanggan dalam rangka memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan, yang dijelaskan dalam bagan berikut:

The company has also developed a *Service Level Agreement* (SLA) mechanism to resolve customer complaints in order to provide services according to customer needs, which is explained in the following chart:



Selama tahun 2023, PUSRI menerima sebanyak 175 tanggapan melalui fasilitas komunikasi yang disediakan untuk pelanggan. Sebagian besar tanggapan berisi tentang pertanyaan, informasi, dan keluhan pelanggan dengan rincian sebagai berikut:

During 2023, PUSRI received 175 responses through the communication facilities provided to customers. Most responses contain customer questions, information and complaints with the following details:

- 130 tanggapan tentang Pertanyaan
- 30 tanggapan tentang Informasi
- 15 tanggapan tentang Keluhan

- 130 thoughts on Question
- 30 thoughts on Information
- 15 responses to Complaints

Pelayanan Berpusat Pada Konsumen

Inovasi dan pengembangan produk/jasa merupakan salah satu kunci bagi keberlanjutan usaha PUSRI. Hal ini memungkinkan PUSRI untuk mengadopsi dan memenuhi harapan konsumen. Selama tahun pelaporan, selain menghadirkan produk baru, Perusahaan juga melakukan serangkaian inovasi

Customer Centric Model

Innovation and product/service development is one of the keys to PUSRI's business sustainability. This allows PUSRI to adopt and meet consumer expectations. During the reporting year, apart from presenting new products, the Company also carried out a series of innovations

di bidang pemasaran dan di bidang komunikasi dengan konsumen. [OJK F.26]

PUSRI memiliki strategi untuk memperkuat hubungan Kerjasama dengan Distributor dan Retailer, mengadakan pendekatan serta memberikan solusi kepada petani dengan menerapkan *Key Account Management* dengan penetapan harga yang terkoordinasi yang disebut dengan *Customer Centric Model*.

Program Peningkatan Produktivitas Pangan

Metode edukasi berupa pendampingan *Marketing Support* dan kawalan teknologi budidaya pertanian kepada petani atau kelompok tani yang bekerjasama dengan Dinas Pertanian Kabupaten dan Penyuluh Pertanian tingkat kecamatan dalam Upaya peningkatan produktivitas pertanian.

Pemasaran untuk Meningkatkan Volume Penjualan

Kemudian, strategi yang diterapkan guna meningkatkan volume penjualan antara lain:

- a. Mengembangkan produk-produk yang dapat memenuhi kebutuhan nutrisi tanaman.
- b. Mengembangkan *agrisolution services* untuk memastikan *customer stickiness*.
- c. Mengembangkan riset *institute* dan melakukan riset pasar serta *advokasi policy development*.
- d. Melakukan *market intelligent* terhadap kebutuhan pupuk oleh pihak perkebunan dan industri.
- e. Memanfaatkan jaringan distributor dan pengecer eksisting dalam mencapai target penjualan sektor pangan, hortikultura dan perkebunan rakyat.
- f. Aktif melakukan penawaran kepada pembeli baru, baik dalam negeri maupun ekspor dengan jaminan *supply*.
- g. Melakukan rekrutmen tenaga penjualan (asisten lapangan) yang berkompeten dalam bidang penjualan maupun agronomis.
- h. Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi dan pengetahuan di bidang penjualan.
- i. Peningkatan layanan dalam penjualan.

in the field of marketing and in the field of communication with consumers. [OJK F.26]

PUSRI has a strategy to strengthen collaborative relationships with Distributors and Retailers, provide approaches and provide solutions to farmers by implementing *Key Account Management* with coordinated pricing called the *Customer Centric Model*.

Food Productivity Improvement Program

The educational method is in the form of *Marketing Support assistance* and agricultural cultivation technology control for farmers or farmer groups in collaboration with the District Agriculture Service and sub-district level Agricultural Extension Officers in efforts to increase agricultural productivity.

Marketing to Increase Sales Volume

Then, the strategies implemented to increase sales volume include:

- a. Developing products that can meet plant nutritional needs.
- b. Develop *agrisolution services* to ensure customer stickiness.
- c. Developing research institutes and conducting market research and advocacy for policy development.
- d. Carrying out market intelligence regarding fertilizer needs by plantations and industry.
- e. Utilizing the existing network of distributors and retailers to achieve sales targets in the food, horticulture and smallholder plantation sectors.
- f. Actively making offers to new buyers, both domestic and export with guaranteed supply.
- g. Recruit sales personnel (field assistants) who are competent in the fields of sales and agronomics.
- h. Training to improve competence and knowledge in the field of sales.
- i. Improved service in sales.

- j. Menghilangkan penggunaan gancu baik di lini I, II dan III.
- k. Survei dan Pemetaan terhadap kebutuhan pupuk.
- l. Membangun branding produk melalui *mascot* produk.

- j. Eliminates the use of gancu in lines I, II and III.
- k. Survey and Mapping of fertilizer needs.
- l. Building product branding through product mascots.

Kunjungan Pelanggan dan Promosi

PUSRI melakukan kunjungan langsung ke pelanggan untuk mengetahui kebutuhan potensi pupuk dari perusahaan perkebunan serta pendapat PUSRI mengenai bahan-bahan yang telah digunakan. Selain itu, perusahaan mengadakan pertemuan pelanggan, inisiatif penjangkauan, dan acara promosi sebagai cara untuk menunjukkan apresiasinya kepada pelanggan yang secara konsisten menggunakan produk pupuknya dan untuk menyebarkan informasi tentang produk inovatif dan ritelnya. Distributor, pedagang, petani dan kelompok tani, dan perkebunan termasuk kelompok masyarakat yang mengikuti kegiatan temu pelanggan tersebut. Melalui kegiatan sharing dan tanya jawab, pelanggan PUSRI dapat menyampaikan langsung keluhan, tujuan, dan aspirasinya kepada PUSRI melalui kegiatan ini.

Customer Visits and Promotions

PUSRI makes direct visits to customers to find out the potential fertilizer needs of plantation companies as well as PUSRI's opinion regarding the materials that have been used. Additionally, the company holds customer meetings, outreach initiatives, and promotional events as a way to show its appreciation to customers who consistently use its fertilizer products and to spread the word about its innovative and retail products. Distributors, traders, farmers and farming groups, and plantations are among the community groups that take part in these customer meeting activities. Through sharing and question and answer activities, PUSRI customers can convey their complaints, goals and aspirations directly to PUSRI through this activity.

Tabel Kegiatan Promosi

Kegiatan	Tahun 2023 Year 2023	Tahun 2022 Year 2022	Activities
Panen Raya, FFD dan Demplot	58	38	Harvest Day , FFD and Demonstration Plot
Pameran	18	10	Exhibition
Temu Pelanggan	0	0	Customer Meeting
Branding Kios	322	0	Kiosk Branding
Sosialisasi	264	155	Socialization
Iklan	15	2	Advertisement
Jumlah	677	205	Amount

Promotional Activities Table

Selain kegiatan-kegiatan di atas, PUSRI juga memiliki beberapa strategi dan kegiatan guna mengembangkan kegiatan pemasarannya seperti:

1. Program Makmur merupakan program khusus untuk pendampingan intensif kepada para petani dalam budidaya pertanian yang berkelanjutan dengan melibatkan rantai pasok yang didukung teknologi berbasis *Triple Bottom-Line 3P (People,*

Apart from the activities above, PUSRI also has several strategies and activities to develop its marketing activities, such as:

1. The Prosperity Program is a special program for intensive assistance to farmers in sustainable agricultural cultivation involving a supply chain supported by technology based on Triple Bottom-Line 3P (People, Planet, Profit) to prosper Indonesian

Planet, Profit) untuk memakmurkan Petani Indonesia. Adapun manfaat yang ditawarkan kepada para petani dengan bergabung di dalam program Makmur antara lain:

- a. Membantu meningkatkan produktifitas pertanian
- b. Membantu peningkatan keuntungan petani
- c. Adopsi praktik pertanian unggul
- d. Mendorong penggunaan pupuk non-subsidi

Selama tahun 2023 PUSRI telah merealisasikan luasan lahan Program Makmur/Agrosolution sebesar 88.970 Hektar dengan jumlah petani binaan sebanyak 23.694 orang yang tersebar di Provinsi Sumatera Selatan, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Jambi, Bengkulu, Bangka Belitung dan Lampung dengan komoditas pertanian yaitu Sawit, Kopi, Jagung, Hortikultura dan lainnya. Adapun pencapaian tersebut melalui kegiatan:

- 1) Sosialisasi Program Makmur/Agrosolution
Sosialisasi merupakan salah satu bentuk kegiatan promosi untuk mengenalkan kepada petani tentang adanya Program Makmur/Agrosolution PUSRI yang bertujuan meningkatkan *brand awareness* dan *engagement* terhadap produk pupuk dan program Makmur/Agrosolution PUSRI. Selama tahun 2023 telah dilakukan sosialisasi kepada koperasi/KUD/Poktan/petani sebanyak 97 kali yang tersebar di Provinsi Sumatera Selatan, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Bengkulu, Riau, Jambi, Bangka Belitung dan Lampung.
- 2) Sekolah Tani: Pendampingan Kepada Petani sebagai Konsumen
Sekolah Tani merupakan *after sales service* dari Program Makmur/Agrosolution dimana sebagai media edukasi/*sharing knowledge* kepada petani binaan Mitra Integrator untuk *refresh* pengetahuan petani seputar budidaya pertanian, dengan tujuan sebagai berikut:
 - i) Media edukasi/*sharing knowledge* kepada petani Program Agrosolution dengan menghadirkan praktisi/*expert* di bidang pertanian.

Farmers. The benefits offered to farmers by joining the Makmur program include:

- a. Helps increase agricultural productivity
- b. Helps increase farmers' profits
- c. Adoption of superior agricultural practices
- d. Encourage the use of non-subsidized fertilizer

During 2023, PUSRI has realized a Makmur/Agrosolution Program land area of 88,970 hectares with a total of 23,694 assisted farmers spread across the provinces of South Sumatra, North Sumatra, West Sumatra, Riau, Jambi, Bengkulu, Bangka Belitung and Lampung with agricultural commodities namely Palm Oil , Coffee, Corn, Horticulture and others. These achievements are through activities:

- 1) Socialization of the Makmur/Agrosolution Program
Socialization is a form of promotional activity to introduce farmers to the existence of the PUSRI Makmur/Agrosolution Program which aims to increase brand awareness and engagement with fertilizer products and the PUSRI Makmur/Agrosolution program. During 2023, outreach has been carried out to cooperatives/KUD/Poktan/farmers 97 times spread across the provinces of South Sumatra, North Sumatra, West Sumatra, Bengkulu, Riau, Jambi, Bangka Belitung and Lampung.
- 2) Farming School: Assistance to Farmers as Consumers
The Farming School is an after sales service from the Makmur/Agrosolution Program which serves as a medium for education/knowledge sharing for farmers assisted by Integrator Partners to refresh farmers' knowledge about agricultural cultivation, with the following objectives:
 - (i) Educational media/knowledge sharing for Agrosolution Program farmers by presenting practitioners/experts in the agricultural sector

- ii) Meningkatkan *engagement* kepada petani Program Agrosolution.
- iii) Sebagai media untuk mempromosikan produk PUSRI.

Pada tahun 2023, fokus Sekolah Tani PUSRI lebih mengarah pada pemberian edukasi/*sharing knowledge* kepada petani Program Agrosolution terkait teknis budidaya di lapangan. Sekolah tani Program Agrosolution tahun 2023 terlaksana sebanyak 45 kali yang tersebar di Provinsi Bengkulu, Riau, Jambi, Bangka Belitung dan Lampung.

3) Uji Sampel Tanah

Uji sampel tanah merupakan salah bentuk pendampingan kepada koperasi/KUD/Poktan/ petani yang tergabung dalam Program Agrosolution dengan memberikan rekomendasi dosis pemupukan agar koperasi/KUD/Poktan/ petani dapat melakukan pemupukan dengan dosis yang tepat sesuai dengan kondisi lahan yang mereka miliki.

4) Demplot (Demonstrasi Plot)

Demplot merupakan percontohan budidaya dengan dosis pupuk yang dianjurkan oleh Program Agrosolution. Hal ini bertujuan agar menarik minat petani sekitar lokasi demplot untuk menggunakan pupuk PUSRI serta memberikan edukasi tentang penggunaan dosis yang sesuai sehingga dapat meningkatkan produktivitas hasil pertaniannya.

2. Program Peningkatan Produktivitas Pangan Metode edukasi berupa pendampingan dan kawalan teknologi budidaya pertanian kepada petani atau kelompok tani yang bekerjasama dengan Dinas Pertanian Kabupaten dan Penyuluh Pertanian tingkat kecamatan dalam upaya peningkatan produktivitas pertanian.

- (ii) Increasing engagement with farmers in the Agrosolution Program
- (iii) As a medium to promote PUSRI products

In 2023, the focus of the PUSRI Farming School will be more on providing education/*sharing knowledge* to Agrosolution Program farmers regarding cultivation techniques in the field. The 2023 Agrosolution Program farming school will be held 45 times spread across the provinces of Bengkulu, Riau, Jambi, Bangka Belitung and Lampung.

3) Soil Sample Test

Soil sample testing is a form of assistance to cooperatives/KUD/Poktan/farmers who are members of the Agrosolution Program by providing fertilizer dosage recommendations so that cooperatives/KUD/Poktan/farmers can fertilize with the right dose according to the condition of the land they own.

4) Demplot (Demonstration Plot)

The demonstration plot is a cultivation pilot with fertilizer doses recommended by the Agrosolution Program. This aims to attract the interest of farmers around the demonstration plot location to use PUSRI fertilizer and provide education about using the appropriate dosage so that they can increase the productivity of their agricultural products.

2. Food Productivity Improvement Program Educational method in the form of assistance and control of agricultural cultivation technology to farmers or groups of farmers who collaborate with the District Agriculture Service and sub-district level Agricultural Extension Officers in efforts to increase agricultural productivity.

Manajemen Mutu Produk

Selama tahun 2023, PUSRI memiliki sejumlah sertifikasi yang berlaku di bidang Manajemen Mutu sebagai berikut:

JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiration Date	MASA BERLAKU Validity Period	ISSUING INSTITUTION
ISO 9001:2015	SGS Indonesia Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, Sertifikat dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi PT SGS Indonesia sejak tahun 1995	03 Juni 2021 03 June 2021	10 April 2024 April 10, 2024	3 Tahun 3 Years	SGS Indonesia ISO 9001:2015 Quality Management System, Certificate issued by PT SGS Indonesia Certification Body since 1995

Product Quality Management

During 2023, PUSRI has a number of valid certifications in the field of Quality Management as follows:

Investasi Penerapan Bidang Mutu dan Layanan

Selama tahun 2023, biaya bidang mutu dan layanan beserta perubahannya dibandingkan dengan tahun 2022 dan penyerapan dari anggaran yang telah dialokasikan adalah sebagai berikut:

Kegiatan	RKAP 2023	REAL 2023	REAL 2022	Activities
Pameran	1.650	490	1.068	Exhibition
Promosi	22.243	13.273	16.848	Promotion
Publikasi	4.199	809	1.367	Publication
Jumlah	28.092	14.571	19.283	Total

Investment in the Implementation of Quality and Service

During 2023, quality and service costs and changes compared to 2022 and absorption of the allocated budget are as follows:

Produk yang Ditarik Kembali ^{[GRI}

301-3] [OJK F.29]

PUSRI membagi segmen usahanya menjadi dua kategori, yaitu pupuk dan nonpupuk, berdasarkan barang dan jasa yang dihasilkan. Produk seperti pupuk urea dan NPK termasuk dalam segmen pupuk, sedangkan produk amoniak dan produk non-pupuk lainnya termasuk dalam segmen non-pupuk. Perusahaan mengizinkan produk yang dibuat berdasarkan persyaratan atau ketentuan tertentu untuk ditarik sesuai dengan segmen ini. Selama tahun pelaporan, tidak terjadi penarikan atas produk perusahaan.

Recalled Products ^{[GRI 301-3] [OJK F.29]}

PUSRI divides its business segments into two categories, namely fertilizer and non-fertilizer, based on the goods and services produced. Products such as urea and NPK fertilizers are included in the fertilizer segment, while ammonia products and other non-fertilizer products are included in the non-fertilizer segment. The company allows products made under certain terms or conditions to be withdrawn according to this segment. During the reporting year, there were no recalls of the company's products.

Privasi Pelanggan

PUSRI memerlukan informasi dan identifikasi pelanggan agar dapat memproses transaksi dengan pelanggan sesuai standar yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, PUSRI menerapkan kebijakan Standar Pelayanan Minimal (SPM), yang dirancang untuk meminimalkan risiko yang terkait dengan interaksi pelanggan. PUSRI berkomitmen untuk menjunjung tinggi privasi dan melindungi data-data tersebut di atas dari kehilangan, pencurian, dan penyalahgunaan. Informasi pribadi tentang pelanggan tidak akan diungkapkan atau digunakan oleh bisnis untuk tujuan apa pun selain untuk mendiskusikan hal yang telah disepakati. Selanjutnya, PUSRI menginformasikan kepada pelanggan mengenai adanya perubahan kebijakan keamanan data secara langsung atau tidak langsung.

Karena dedikasi perusahaan dalam melindungi data pelanggan, tidak ada keluhan yang diajukan pelanggan pada tahun 2023 terkait pelanggaran privasi, kebocoran data, atau kehilangan data. Selain itu, regulator tidak mengajukan keluhan serupa terhadap PUSRI. Oleh karena itu, Perusahaan tidak dikenakan sanksi atau denda atas pelanggaran privasi baik materiil maupun nonmateriil. [GRI 3-3, 418-1]

Survei Kepuasan Pelanggan [OJK]

F.30]

Untuk mengukur kepuasan pelanggan, PUSRI melakukan survei yang dipusatkan di induk usaha yakni Pupuk Indonesia, baik untuk pupuk subsidi maupun non subsidi. Hasil survei pelanggan tahun 2023 selengkapnya disajikan dalam tabel berikut: [GRI

3-3, 419-1]

Customer Privacy

PUSRI requires customer information and identification in order to process transactions with customers according to established standards. In connection with the above, PUSRI implements a Minimum Service Standards (SPM) policy, which is designed to minimize risks associated with customer interactions. PUSRI is committed to upholding privacy and protecting the above data from loss, theft and misuse. Personal information about customers will not be disclosed or used by the business for any purpose other than to discuss agreed matters. Furthermore, PUSRI informs customers regarding changes to data security policies directly or indirectly.

Due to the company's dedication to protecting customer data, there were no complaints filed by customers in 2023 regarding privacy violations, data leaks, or data loss. In addition, the regulator did not file a similar complaint against PUSRI. Therefore, the Company is not subject to sanctions or fines for material or non-material privacy violations. [GRI 3-3, 418-1]

Customer Satisfaction Survey [OJK]

F.30]

To measure customer satisfaction, PUSRI conducted a survey focused on the parent company, namely Pupuk Indonesia, for both subsidized and non-subsidized fertilizers. The complete 2023 customer survey results are presented in the following table. [GRI 3-3, 419-1]

Tabel Kepuasan Pelanggan Subsidi Urea di Dalam Negeri

Table of Domestic Urea Subsidy Customer Satisfaction

Pelanggan	IKP			Customer
	2023	2022	2021	
Distributor	97,15	96,33	4,32	Distributor
Pengecer	92,02	99,06	4,34	Retailer
Petani	94,71	98,45	4,27	Farmer
Rata-rata	94,63	97,95	4,31	Average

Kepatuhan Sosial Ekonomi

Karena dedikasi dan kepatuhan Perusahaan, tidak ada denda atau hukuman non-moneter lainnya jika melanggar hukum dan peraturan sosial dan ekonomi. Selain itu, tidak ada kasus ketidakpatuhan tercatat yang diajukan ke proses penyelesaian sengketa. [GRI 3-3, 419-1]

419-1]

Socioeconomic Compliance

Due to the Company's dedication and compliance, there are no fines or other non-monetary penalties for violating social and economic laws and regulations. Additionally, no recorded cases of non-compliance were submitted to the dispute resolution process. [GRI

3-3, 419-1]



TENTANG LAPORAN INI

ABOUT THIS REPORT

Komitmen PUSRI untuk menegakkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran (*fairness*) ditunjukkan dengan diterbitkannya laporan ini. Perusahaan merilis Laporan Keberlanjutan tahun 2023 karena laporan ini berfungsi sebagai media atau sarana penyajian data mengenai kontribusi Perusahaan dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/SDGs dalam konteks pembangunan berkelanjutan. Laporan ini memuat informasi kuantitatif dan kualitatif mengenai kebijakan, program, dan capaian terkait kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial periode 1 Januari hingga 31 Desember 2023. Laporan ini diterbitkan setahun sekali sebagai bagian dari laporan tahunan melihat rilis edisi sebelumnya. ^[GRI 2-3]

Kinerja anak perusahaan yang laporan keuangannya masuk dalam Laporan Keuangan Konsolidasi juga masuk dalam laporan tersebut, selain unit usaha Perseroan. PUSRI memiliki satu anak perusahaan hingga akhir tahun 2023, yaitu PT PUSRI Agro Lestari.

^[GRI 2-2, 2-3]

Penerbitan laporan tersebut juga sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), Pasal 66 Ayat 2c, yang mewajibkan Perusahaan untuk mencantumkan laporan pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) dalam laporan tahunan. Yang dimaksud TJSL menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 adalah "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."

PUSRI's commitment to upholding the principles of good corporate governance, namely transparency, accountability, responsibility, independence and fairness, is demonstrated by the publication of this report. The Company released the 2023 Sustainability Report because this report functions as a medium or means of presenting data regarding the Company's contribution to achieving the Sustainable Development Goals (TPB)/SDGs in the context of sustainable development. This report contains quantitative and qualitative information regarding policies, programs and achievements related to economic, environmental and social performance for the period 1 January to 31 December 2023. This report is published once a year as part of the annual report following the release of the previous edition. ^[GRI 2-3]

The performance of subsidiaries whose financial reports are included in the Consolidated Financial Statements is also included in the report, in addition to the Company's business units. PUSRI has one subsidiary until the end of 2023, namely PT PUSRI Agro Lestari. ^[GRI 2-2, 2-3]

The publication of this report is also in accordance with Law no. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies (PT), Article 66 Paragraph 2c, which requires companies to include a report on the implementation of social and environmental responsibility (TJSL) in the annual report. What is meant by TJSL according to Article 1 of Law No. 40 of 2007 is "The Company's commitment to participate in sustainable economic development in order to improve the quality of life and a beneficial environment, both for the Company itself, the local community and society in general."

PEDOMAN, STANDAR LAPORAN & ASSURANCE [OJK G.1]

PUSRI berusaha untuk mengkomunikasikan semua informasi sesuai dengan Standar GRI dan SEOJK 16/2021. Untuk memudahkan pembaca menemukan informasi yang sesuai untuk digunakan sebagai referensi, kami menambahkan penanda khusus yang terdiri dari angka dan huruf yang sesuai dengan aturan. Penanda pedoman POJK diatur pada Lampiran II Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 16/SEOJK.04/2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik.

Kecuali dinyatakan lain, seluruh data keuangan dalam laporan ini disajikan dalam nominal Rupiah. Laporan keuangan konsolidasian yang telah diaudit oleh kantor akuntan publik digunakan sebagai dasar informasi kinerja keuangan dalam laporan ini. Prinsip keterbandingan digunakan untuk menyajikan data kuantitatif dalam laporan ini minimal selama tiga tahun berturut-turut. Ada dua bahasa yang digunakan untuk pelaporan: bahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Kemudian, pihak yang berkepentingan juga dapat mengakses dan mengunduh laporan ini dari situs resmi Perseroan di <http://www.pusri.co.id>.

Untuk memastikan keakuratan dan keterandalan data yang disajikan dalam laporan ini, GRI menyarankan penggunaan *assurance* eksternal oleh pihak ketiga yang independen. Tetapi melakukan itu bukan sebuah keharusan untuk menyesuaikan dengan aturan. Pada tahun 2023, tim internal Perseroan masih melakukan tinjauan mengenai isi laporan ini, dan kami menjamin keakuratan semua informasi yang disajikan dalam laporan ini. Jika informasi laporan sebelumnya disajikan kembali untuk tujuan validitas karena modifikasi alat atau metode pengukuran atau karena alasan lain, kami menandainya dengan simbol * disajikan kembali. [GRI 2-4, 2-5]

GUIDELINES, REPORTING & ASSURANCE STANDARDS [OJK G.1]

PUSRI strives to communicate all information in accordance with GRI Standards and SEOJK 16/2021. To make it easier for readers to find suitable information to use as a reference, we added special markers consisting of numbers and letters that comply with the rules. POJK guidelines are set out in Appendix II of the Circular Letter of the Financial Services Authority of the Republic of Indonesia Number 16/SEOJK.04/2021 concerning the Form and Content of Annual Reports of Issuers or Public Companies.

Unless stated otherwise, all financial data in this report is presented in nominal Rupiah. Consolidated financial reports that have been audited by a public accounting firm are used as the basis for financial performance information in this report. The principle of comparability is used to present quantitative data in this report for a minimum of three consecutive years. There are two languages used for reporting: English and Indonesian. Then, interested parties can also access and download this report from the Company's official website at <http://www.pusri.co.id>.

To ensure the accuracy and reliability of the data presented in this report, GRI recommends the use of external assurance by an independent third party. But doing so is not a requirement to conform to the rules. In 2023, the Company's internal team is still reviewing the contents of this report, and we guarantee the accuracy of all the information presented in this report. If previously reported information is restated for validity purposes due to modification of measurement tools or methods or for other reasons, we mark it with the symbol * restated. [GRI 2-4, 2-5]

Proses Penentuan Isi Laporan ^{[GRI}

3-1]

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

- 1. Inklusivitas Pemangku Kepentingan:** Kami melibatkan pemangku kepentingan dalam penentuan topik material yang diungkapkan dalam laporan ini melalui *Focus Group Discussion* dan Uji Materialitas.
- 2. Konteks Keberlanjutan:** Konten dalam laporan ini adalah isu atau topik yang berhubungan dengan konteks keberlanjutan, meliputi topik ekonomi, lingkungan dan sosial. Dalam hal ini, keberlanjutan bisa diartikan sebagai kelestarian.
- 3. Materialitas:** Prinsip ini kami terapkan dengan menentukan konten laporan melalui prosedur penetapan materialitas dengan terlebih dulu mengidentifikasi topik spesifik, kemudian menetapkan bobot dari masing-masing topik tersebut melalui uji materialitas sehingga didapat topik yang material, yakni topik yang kami nilai relevan, menjadi prioritas dan penting untuk disampaikan.
- 4. Kelengkapan:** Kami menegakkan prinsip ini dengan melakukan pengujian atas topik yang material, mencakup ketersediaan data maupun penetapan batasan (*boundary*) sehingga mencerminkan dampak ekonomi, lingkungan dan sosial yang signifikan.

Sementara itu, dalam menentukan topik dan isi laporan, kami merujuk panduan GRI yang membagi dalam 4 (empat) tahap yaitu:

- 1. Identifikasi:** Kami melakukan identifikasi terhadap topik-topik yang material/penting dan menetapkan batasan (*boundary*)
- 2. Prioritas:** Kami membuat prioritas atas topik-topik yang telah diidentifikasi pada langkah sebelumnya
- 3. Validasi:** Kami melakukan validasi atas topik-topik yang dinilai material tersebut
- 4. Review:** Kami melakukan tinjauan atas laporan setelah diterbitkan guna meningkatkan kualitas laporan tahun berikutnya.

PROCESS FOR DETERMINING REPORT CONTENTS ^[GRI 3-1]

The principles for determining the content of this report are based on 4 (four) GRI guiding principles, namely:

- 1. Stakeholder Inclusivity:** We involve stakeholders in determining the material topics disclosed in this report through Focus Group Discussions and Materiality Tests.
- 2. Sustainability Context:** The content in this report is issues or topics related to the sustainability context, including economic, environmental and social topics. In this case, sustainability can be interpreted as preservation.
- 3. Materiality:** We apply this principle by determining the report content through a materiality determination procedure by first identifying specific topics, then determining the weight of each topic through a materiality test so that we get material topics, namely topics that we consider relevant, priority and important. to be delivered.
- 4. Completeness:** We enforce this principle by conducting tests on material topics, including data availability and setting boundaries so that they reflect significant economic, environmental and social impacts.

Meanwhile, in determining the topic and content of the report, we refer to the GRI guide which divides it into 4 (four) stages, namely:

- 1. Identification:** We identify material/important topics and set boundaries
- 2. Prioritization:** We prioritize the topics identified in the previous step
- 3. Validation:** We validate the topics assessed by the material
- 4. Review:** We review reports after they are published to improve the quality of the following year's reports.

Selanjutnya, konten laporan diulas demi memenuhi 6 (enam) prinsip kualitas yang direkomendasikan oleh GRI, meliputi:

Akurasi

Informasi yang disajikan harus akurat dan detail sehingga dapat digunakan oleh para pemangku kepentingan untuk menilai kinerja perusahaan.

Keseimbangan

Kinerja perusahaan yang disajikan harus memuat aspek positif maupun negatif sehingga dapat dinilai secara rasional dan menyeluruh.

Kejelasan

Informasi yang disajikan harus mudah dipahami dan terbuka bagi para pemangku kepentingan untuk diakses.

Daya Banding

Informasi yang disajikan harus konsisten dan dapat digunakan oleh pemangku kepentingan untuk menilai perubahan kinerja yang terjadi pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu, dapat dengan menyertakan data dan informasi untuk beberapa tahun sebelum periode pelaporan yang digunakan.

Keandalan

Laporan harus memuat dan menggunakan informasi serta proses yang digunakan dalam menyiapkan laporan, yang dapat diperiksa dan mencerminkan kualitas dan materialitas dari informasi yang disajikan.

Ketepatan Waktu

Laporan harus diterbitkan secara rutin sehingga pemangku kepentingan dapat mengambil keputusan secara tepat waktu berdasarkan informasi yang tersedia.

Next, the report content is reviewed to meet the 6 (six) quality principles recommended by GRI, including:

Accuracy

The information presented must be accurate and detailed so that it can be used by stakeholders to assess company performance.

Balance

The company performance presented must contain both positive and negative aspects so that it can be assessed rationally and comprehensively.

Clarity

The information presented must be easy to understand and open for stakeholders to access.

Comparability

The information presented must be consistent and can be used by stakeholders to assess changes in performance that occur in the company within a certain period of time, this can include data and information for several years before the reporting period used.

Reliability

The report must contain and use the information and processes used in preparing the report, which can be checked and reflect the quality and materiality of the information presented.

Punctuality

Reports should be published regularly so that stakeholders can make timely decisions based on available information.





Daftar Topik Material dan Batasan [GRI 3-2]

PUSRI melaksanakan FGD dengan pemangku kepentingan internal lintas divisi yang berfokus pada pembuatan laporan keberlanjutan untuk mengidentifikasi topik yang relevan. Selain itu, topik material yang telah disepakati diperiksa dengan survei materialitas yang mempertimbangkan pertimbangan internal dan eksternal. Dengan melibatkan *stakeholder* tersebut diharapkan dapat memastikan materialitas dari topik-topik yang terpilih.

List of Material Topics and Limitations [GRI 3-2]

PUSRI carries out FGDs with internal stakeholders across divisions that focus on creating sustainability reports to identify relevant topics. In addition, agreed material topics are checked with a materiality survey that takes into account internal and external considerations. By involving these stakeholders, it is hoped that we can ensure the materiality of the selected topics.

UMPAN BALIK [OJK G.2]

FEEDBACK

Terima kasih telah membaca Laporan Keberlanjutan PUSRI Tahun 2023. Untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan Perusahaan, kami mohon kesediaan para pemangku kepentingan untuk memberikan umpan balik setelah membaca Laporan Keberlanjutan ini dengan mengirim email atau mengirim formulir ini melalui fax atau pos.

Profil Anda

Nama (bila berkenan) : _____

Institusi/Perseroan : _____

Email : _____

Telp/Hp : _____

Golongan Pemangku Kepentingan:

- Pemegang saham
- Pemerintah dan regulator
- Pelanggan
- Pekerja
- Pemasok
- Mitra dan kolaborator
- Masyarakat lokal (blok Cepu)
- Lain-lain, mohon sebutkan : _____

Mohon pilih jawaban yang paling sesuai:

1. Laporan ini bermanfaat bagi Anda:
 Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju
 Netral Setuju Sangat Setuju
2. Laporan ini menggambarkan kinerja Perusahaan dalam pembangunan keberlanjutan:
 Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju
 Netral Setuju Sangat Setuju

Thank you for reading the 2023 PUSRI Sustainability Report. To improve the Company's sustainability performance, we ask stakeholders to provide feedback after reading this Sustainability Report by sending an email or sending this form via fax or post.

Your profile

Name (if desired) : _____

Institution/Company : _____

Email : _____

Telp/Hp : _____

Stakeholder Groups:

- Shareholders
- Government and regulators
- Customer
- Worker
- Supplier
- Partners and collaborators
- Local community (Cepu block)
- Others, please specify: _____

Please choose the most appropriate answer:

1. This report is useful for you:
 Strongly Disagree Don't agree
 Neutral Agree Strongly agree
2. This report describes the Company's performance in sustainable development:
 Strongly Disagree Don't agree
 Neutral Agree Strongly agree



3. Laporan ini mudah dimenaerti:
- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju
 Netral Setuju Sangat Setuju

3. This report is easy to understand:
- Strongly Disaaree Don't agree
 Neutral Agree Strongly agree

4. Laporan ini menarik:
- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju
 Netral Setuju Sangat Setuju

4. This report is interesting:
- Strongly Disaaree Don't agree
 Neutral Agree Strongly agree

5. Laporan ini meningkatkan kepercayaan Anda pada keberlanjutan Perusahaan:
- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju
 Netral Setuju Sangat Setuju

5. This report increases your confidence in the Company's sustainability:
- Strongly Disaaree Don't agree
 Neutral Agree Strongly agree

Mohon berkenan mengisi:

Please fill in:

1. Bagian laporan mana yang paling berguna bagi Anda:

1. Which parts of the report will be most useful to you:

2. Bagian laporan mana yang kurang berguna bagi Anda:

2. Which parts of the report are least useful to you:

3. Bagian laporan mana yang paling menarik bagi Anda:

3. Which part of the report is most interesting to you:

4. Bagian laporan mana yang kurang menarik bagi Anda:

4. Which part of the report is least interesting to you?:

5. Mohon berikan saran/usul/komentar Anda atas laporan ini:

Terima kasih atas partisipasi Anda.

Mohon agar formulir ini dikirimkan kembali kepada:

Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola

Tel. : +62 711 712222; +62 21 712111
Fax. : +62 711 712100; +62 21 712020
E-mail : sekper@pusri.co.id

5. Please provide your suggestions/suggestions/comments on this report:

Thank you for your participation.

Please send this form back to:

Corporate Secretariat & Governance

Tel. : +62 711 712222; +62 21 712111
Fax. : +62 711 712100; +62 21 712020
E-mail : sekper@pusri.co.id



INDEKS SEOJK 16/2021

INDEKS SEOJK 16/2021

[OJK G.4]

NO.	NAMA INDEKS	HALAMAN
Strategi Keberlanjutan		
A.1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan	11
Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan		
B.1	Ikhtisar Kinerja Ekonomi	6
a.	Kuantitas produksi / jasa yang dijual	6
b.	Pendapatan / penjualan	6
c.	laba / rugi bersih	6
d.	produk ramah lingkungan	6
e.	pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis	6
B.2	Ikhtisar Kinerja Lingkungan Hidup	8
a.	pengurangan energi	8
b.	pengurangan emisi yang dihasilkan	8
c.	pengurangan limbah & efluen	8
d.	pelestarian keanekaragaman hayati	8
B.3	Ikhtisar Kinerja Sosial	9
Profil Perusahaan		
C.1	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan	14
C.2	Alamat Perusahaan	23
C.3	Skala Perusahaan	42
C.3.a	Total Aset Atau Kapitalisasi Aset, dan Total Kewajiban	157
C.3.b	Jumlah Karyawan Menurut Gender, Jabatan, Usia, Pendidikan, dan Status	36
C.3.c	Nama Pemegang Saham dan Persentase Kepemilikan Saham	33, 40
C.3.d	Wilayah Operasional	28-29
C.4	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha Yang Dijalankan	25
C.5	Keanggotaan pada Asosiasi	55
C.6	Perubahan Organisasi Bersifat Signifikan	24, 44
Penjelasan Direksi		
D.1	Penjelasan Direksi	10
a.	Kebijakan untuk Merespon Tantangan dalam Pemenuhan Strategi Keberlanjutan	11
b.	Penerapan Keuangan Berkelanjutan	12
c.	Strategi Pencapaian Target	13
Tata Kelola Keberlanjutan		
E.1	Penanggungjawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan	14
E.2	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan	15
E.3	Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan	16
E.4	Hubungan Dengan Pemangku Kepentingan	17
E.5	Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan	20

NO.	NAMA INDEKS	HALAMAN
Kinerja Keberlanjutan		
F.1	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan	11
Kinerja Ekonomi		
F.2	Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi	156-157
F.3	Perbandingan Target & Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi pada Instrumen Keuangan / Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Keberlanjutan	156-157
Kinerja Lingkungan		
F.4	Biaya Lingkungan Hidup	194
Aspek Material		
F.5	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan	170-171
Aspek Energi		
F.6	Jumlah dan Intensitas Energi Yang Digunakan	173-174
F.7	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan	170, 188
Aspek Air		
F.8	Penggunaan Air	170
Aspek Keanekaragaman Hayati		
F.9	Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati	190
F.10	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati	190
Aspek Emisi		
F.11	Jumlah dan Intensitas Emisi Yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya	175, 177
F.12	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi Yang Dilakukan	170
Aspek Limbah dan Efluen		
F.13	Jumlah Limbah dan Efluen Yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis	181
F.14	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen	182
F.15	Tumpahan yang Terjadi (Jika Ada)	182
Aspek Pengaduan terkait Lingkungan Hidup		
F.16	Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup Yang Diterima Dan Diselesaikan	185
Kinerja Sosial		
F.17	Komitmen LJK, Emiten, atau Perusahaan Publik Untuk Memberikan Layanan Atas Produk dan/ atau Jasa Yang Setara Kepada Konsumen	271
Aspek Ketenagakerjaan		
F.18	Kesetaraan Kesempatan Bekerja	202
F.19	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa	207
F.20	Upah Minimum Regional	220
F.21	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman	228
F.22	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai	208
Aspek Masyarakat		
F.23	Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar	263, 266
F.24	Pengaduan Masyarakat	185
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL)	263, 266
Tanggung Jawab Pengembangan Produk/ Jasa Berkelanjutan		
F.26	Inovasi dan Pengembangan Produk/ Jasa berkelanjutan	275
F.27	Produk/ Jasa Yang Sudah Dievaluasi Keamanannya Bagi Pelanggan	273



NO.	NAMA INDEKS	HALAMAN
F.28	Dampak Produk/Jasa	273
F.29	Jumlah Produk yang Ditarik Kembali	279
F.30	Survei Kepuasan Pelanggan terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Keberlanjutan	280
Lain-Lain		
G.1	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen, Jika Ada	283
G.2	Lembar Umpan Balik	287
G.3	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya	287
G.4	Daftar Pengungkapan Sesuai POJK 51/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik	290

INDEKS KONTEN GRI STANDARD 2021

[GRI 3-2]

INDEKS KONTEN GRI STANDARD 2021

Pernyataan Pemakaian	PT Pupuk Sriwidjaja Tbk. telah melaporkan sesuai dengan Standar GRI untuk periode 1 Januari 2023 hingga 31 Desember 2023		
GRI 1 yang Digunakan	GRI 1: Landasan 2021		
Standar Sektor GRI yang Digunakan	-		
	Standar GRI	Pengungkapan	Hal.
GRI 2: Pengungkapan Umum 2021		2-1 Rincian Organisasi	24
		2-2 Entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan organisasi	41
		2-3 Periode, frekuensi, dan titik kontak pelaporan	282
		2-4 Penyajian kembali informasi	283
		2-5 Penjaminan eksternal	283
		2-6 Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya	25, 44
		2-7 Tenaga Kerja	37
		2-8 Pekerja yang bukan pekerja langsung	37
		2-9 Struktur dan komposisi tata Kelola	59, 73
		2-10 Pencalonan dan pemilihan badan tata Kelola tertinggi	72
		2-11 Ketua badan tata Kelola tertinggi	59
		2-12 Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak	72
		2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak	72
		2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan	16
		2-15 Konflik kepentingan	73
		2-16 Komunikasi masalah penting	152, 185
		2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	117
		2-18 Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi	76, 108
		2-19 Kebijakan remunerasi	128, 218
		2-20 Proses untuk menentukan remunerasi	128, 218
		2-21 Rasio kompensasi total tahunan	128
		2-22 Pernyataan dari pembuat keputusan senior	11

	2-23 Komitmen kebijakan	31, 130
	2-24 Menanamkan komitmen kebijakan	11
	2-25 Proses untuk memperbaiki dampak negatif	16
	2-26 Mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah	17
	2-27 Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan	149
	2-28 Asosiasi keanggotaan	55
	2-29 Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan	17-18
	2-30 Perjanjian perundingan kolektif	224
GRI 3: Topik Material 2021	3-1 Proses untuk menentukan topik material	16
	3-2 Daftar topik material	250
	3-3 Manajemen topik material	157, 170
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016	201-1 Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan	157
	201-2 Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim	43, 164
	201-3 Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pension lainnya	223
	201-4 Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah	
GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	202-1 Rasio standar upah karyawan <i>entry-level</i> berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	220
	202-2 Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal	115
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1 Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	263, 266
	203-2 Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	252
GRI 204: Praktik Pengadaan 2016	204-1 Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal	43
GRI 205: Anti-korupsi 2016	205-1 Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	150
	205-2 Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti-korupsi	151
	205-3 Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	150
GRI 206: Perilaku Anti-Persaingan 2016	206-1 Langkah-langkah hukum untuk perilaku anti-persaingan, praktik <i>anti-trust</i> dan monopoli	165
GRI 207: Pajak 2019	207-1 Pendekatan terhadap pajak	166
	207-2 Tata Kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak	166
	207-3 Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak	167
	207-4 Laporan per negara	167
GRI 301: Material 2016	301-1 Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume	170-171

	301-2 Material input dari daur ulang yang digunakan	173
	301-3 Produk <i>reclaimed</i> dan material kemasannya	279
GRI 302: Energi 2016	302-1 Konsumsi energi dalam organisasi	170, 173
	302-2 Konsumsi energi di luar organisasi	174
	302-3 Intensitas energi	174
	302-4 Pengurangan konsumsi energi	170, 173
	302-5 Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	170
GRI 303: Air dan Efluen 2018	303-1 Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama	173
	303-2 Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air	177
	303-3 Pengambilan air	170
	303-4 Pembuangan air	179
	303-5 Konsumsi Air	170
GRI 304: Keanekaragaman Hayati 2016	304-1 Lokasi operasi yang dimiliki, disewa, dikelola, atau berdekatan dengan, kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung	190
	304-2 Dampak signifikan dari kegiatan, produk, dan jasa pada keanekaragaman hayati	190
	304-3 Habitat yang dilindungi atau direstorasi	190
	304-4 Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional dengan habitat dalam wilayah yang terkena efek operasi	190
GRI 305: Emisi 2016	305-1 Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	175
	305-2 Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	175
	305-3 Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	175
	305-4 Intensitas emisi GRK	177
	305-5 Pengurangan emisi GRK	177
	305-6 Emisi <i>ozone-depleting substances</i> (ODS)	174, 176
	305-7 Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	177
GRI 306: Air Limbah (Efluen) dan Limbah 2016	306-1 Pelepasan air berdasarkan kualitas dan tujuan	178
	306-2 Limbah berdasarkan jenis dan metode pembuangan	172, 177
	306-3 Tumpahan yang signifikan	182
	306-4 Pengangkutan limbah berbahaya	182
	306-5 Badan air yang dipengaruhi oleh pelepasan dan/atau limpahan air	178
GRI 308: Penilaian Lingkungan Pemasok 2016	308-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria lingkungan	183



	308-2 Dampak lingkungan negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	183
GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1 Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	199
	401-2 Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	219
	401-3 Cuti melahirkan	222
GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja/ Manajemen 2016	402-1 Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional	226
GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403-1 Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	231
	403-2 Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden	239-241
	403-3 Layanan kesehatan kerja	241
	403-4 Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja	231, 237, 240
	403-5 Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	237, 240
	403-6 Peningkatan kualitas kesehatan pekerja	233
	403-7 Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis	235, 239
	403-8 Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	234
	403-9 Kecelakaan kerja	240
	403-10 Penyakit akibat kerja	240
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	209
	404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	223
	404-3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	215
GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	202
	405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	218
GRI 406: Non-Diskriminasi 2016	406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	202
GRI 408: Pekerja Anak 2016	408-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	207
GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016	409-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	207

GRI 410: Praktik Keamanan 2016	410-1 Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia	226
GRI 411: Hak-hak Masyarakat Adat 2016	411-1 Insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat	267
GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-1 Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	249
	413-2 Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	249
GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	183
	414-2 Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan Tindakan yang telah diambil	183
GRI 415: Kebijakan Publik 2016	415-1 Kontribusi politik	73
GRI 416: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan 2016	416-1 Penilaian dampak kesehatan dan keselamatan dari berbagai kategori produk dan jasa	273
	416-2 Insiden ketidakpatuhan sehubungan dengan dampak Kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa	273
GRI 417: Pemasaran dan Pelabelan 2016	417-1 Persyaratan untuk pelabelan dan informasi produk dan jasa	27
	417-2 Insiden ketidakpatuhan terkait pelabelan dan informasi produk dan jasa	273
	417-3 Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran	273
GRI 418: Privasi Pelanggan 2016	418-1 Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan	280





**PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**

Kantor Pusat/Head Office
Jl. Mayor Zen Palembang 30118
Indonesia.

Telp (62-711), 712222
Fax. (62-711) 712100