

Accelerating Growth For A Better Life

LAPORAN KEBERLANJUTAN 2021 SUSTAINABILITY REPORT





PENJELASAN TEMA

Theme Explanation

ACCELERATING GROWTH FOR A BETTER LIFE



Jauh sebelum keberlanjutan menjadi topik yang diminati secara luas, PUSRI telah berusaha untuk terus mensinergikan cara menjalankan bisnis, baik dalam kehidupan secara sosial, lingkungan, maupun ekonomi. Komitmen ini adalah salah satu alasan kenapa PUSRI telah senantiasa mendapatkan kepercayaan dari para pemangku kepentingannya.

Visi PUSRI untuk Menjadi Perusahaan Agroindustri Unggul di Asia tidak terbatas pada produk dan jasa yang disediakan, akan tetapi juga diwujudkan dengan cara yang memprioritaskan lingkungan yang bersih dan terawat, komunitas yang kuat, Sumber Daya Manusia yang sejahtera sambil terus memberikan nilai bagi pemegang saham.

Strategi keberlanjutan PUSRI telah membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan melindungi lingkungan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik, dimana PUSRI menghubungkan pertumbuhan jangka panjang dengan kebutuhan akan keberlanjutan, dan hubungan ini merupakan elemen penting dari kemajuan yang telah dicapai PUSRI sejauh ini.

Way before sustainability became a broadly-admired topic, PUSRI has been committed to synergize how to run a business in living circumstances both in social, environmental, and economic aspects. This commitment becomes one of the reasons why PUSRI has always won the trust of its stakeholders.

PUSRI's vision to be the Leading Agroindustry Company in Asia is not merely covered our products and services it provides, but is also realized in a manner that prioritizes a clean and well-maintained environment, strong community, prosperous Human Resources while continuing to provide value for our shareholders.

PUSRI's sustainability strategy has helped to improve people's welfare and protect the environment to create a better life, where PUSRI links long-term growth with the need for sustainability, and this relationship is seen as an important element of PUSRI's progress so far.



DAFTAR ISI

Table of Content



Penjelasan Tema Explanation Of The Theme	ii
Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan 2021 2021 Sustainability Performance Highlights	06
Penjelasan Direksi Message From Board Of Directors	08
Tentang Laporan Keberlanjutan About The Sustainability Report	20
PROFIL PERUSAHAAN COMPANY PROFILE	32
Identitas Perusahaan Corporate Identity	34
Sekilas PT Pupuk Sriwidjaja Palembang PT Pupuk Sriwidjaja Palembang at a Glance	36
Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan Vision, Mission, and Corporate Value	40
Produk dan Jasa Products and Services	44
Wilayah Operasi dan Pasar yang Dilayani Operational Areas and Markets Served	50
Struktur Organisasi Organization Structure	52
Informasi tentang Karyawan Information about Employees	54
Kepemilikan Saham Shares Ownership	58
Daftar Entitas Anak dan Asosiasi List of Subsidiaries and Associates	59

Struktur Grup PUSRI PUSRI Group Structure	61
Skala Organisasi Organization Scale	62
Rantai Pasokan Supply Chain	63
Perubahan Signifikan pada Organisasi dan Rantai Pasokan Significant Changes on Organization and Supply Chain	65
Pendekatan atau Prinsip Pencegahan Precautionary Principles or Approaches	65
Inisiatif Eksternal External Initiatives	66
Keanggotaan dalam Asosiasi Association Membership	69
TATA KELOLA KEBERLANJUTAN SUSTAINABILITY GOVERNANCE	70
Prinsip-Prinsip Penerapan GCG GCG Implementation Principles	74
Tujuan Penerapan GCG GCG Implementation Objectives	75
Peta Jalan: Rencana Pengembangan Tata Kelola Perusahaan yang Baik Roadmap: Good Corporate Governance Development Plan	76
Sruktur Tata Kelola Governance Structure	79



Mekanisme Tata Kelola <i>Governance Mechanism</i>	81	Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan <i>Problems with the Implementation of Sustainable Finance</i>	106
Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) <i>General Meeting of Shareholders (GMS)</i>	81		
Dewan Komisaris <i>Board of Commissioners</i>	82		
Direksi <i>Board of Directors</i>	85		
Pengembangan Kompetensi Dewan Komisaris dan Direksi <i>Competency Development for the Board of Commissioners and the Board of Directors</i>	89		
Manajemen Risiko <i>Risk Management</i>	90		
Kode Etik <i>Code of Conduct</i>	91		
Pengendalian Gratifikasi <i>Gratification Control</i>	94		
Antikorupsi <i>Anti-Corruption</i>	95		
Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) <i>State Officials Wealth Report (LHKPN)</i>	97		
Whistleblowing System <i>Whistleblowing System</i>	98		
Pelibatan Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders Engagement</i>	104		
		KINERJA EKONOMI: <i>Economic Performance:</i>	108
		MENGUKUHKAN KINERJA EKONOMI BERKELANJUTAN <i>SUSTAINABLE ECONOMIC PERFORMANCE REINFORCEMENT</i>	110
		Sekilas Tinjauan Ekonomi Nasional <i>National Economy Overview</i>	110
		Pertumbuhan Sektor Pertanian <i>Agricultural Sector Growth</i>	113
		Peran Pupuk bagi Pertanian <i>The Role of Fertilizer in Agriculture</i>	114
		Kebijakan Strategis PUSRI di Masa Pandemi <i>PUSRI's Strategic Policies during the Pandemic</i>	115
		Kinerja Ekonomi PUSRI Tahun 2021 <i>PUSRI 2021 Economic Performance</i>	116
		Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Berkelanjutan <i>Projects Aligned with Sustainable Finance</i>	120
		Distribusi Nilai Ekonomi <i>Distribution of Economic Value</i>	121
		Program Pensiun/Imbalan Pasca Kerja <i>Pension Program/Post-Employment Rewards</i>	123



Bersaing Sehat Fair Competition	125	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Occupational Health and Safety Management System (OHSMS/SMK3)	165
MENGUKUHKAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI MASA PANDEMI STRENGTHENING COMMUNITY EMPOWERMENT AMID PANDEMIC	126	Sertifikasi K3 OHS Certification	167
Komitmen dan Kebijakan Commitments and Policies	128	Membangun Budaya Sadar Risiko K3 Build OHS Risk Awareness Culture	167
Filosofi Pelaksanaan Program CSR PUSRI PUSRI CSR Program Implementation Philosophy	130	Pencegahan Insiden K3 OHS Incidents Prevention	169
Tujuan Pelaksanaan Program Program Implementation Objectives	130	Aspek K3 dalam Perjanjian Kerja Bersama OHS Aspects in Collective Labor Agreements	171
Pengukuran Keberhasilan Pelaksanaan Program Measurement of Program Implementation Success	130	Pelaporan Insiden Kecelakaan Kerja Work Accident Incident Report	172
Analisa Isu, Dampak dan Penyusunan Program Pengembangan Sosial Kemasyarakatan Analysis of Issues, Impact and Development of Community Social Development Program	133	Kinerja dan Evaluasi Aspek Kecelakaan Kerja Performance and Evaluation of Occupational Accident Aspects	173
Investasi Pengembangan Sosial Kemasyarakatan Community Social Development Investment	134	Evaluasi Insiden Kecelakaan Kerja Work Accident Incident Evaluation	173
Anggaran Investasi Program CSR Perseroan The Company's CSR Program Investment Budget	136	Kinerja K3 OHS performance	174
Program Pendanaan UMK UMK Financing Program	138	Kesehatan Kerja Occupational Health	175
Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya Other Assistance Programs and/or Activities	150	Mitigasi Risiko Kecelakaan kerja dan Kesehatan Akibat Kerja Work Accident and Occupational Health Risk Mitigation	176
Program TJSL Unggulan Tahun 2021 CSR Featured Program In 2021	153	Peningkatan Status Kesehatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Improvement of Employee Health Status and Work Environment	178
ANGKA KECELAKAAN KERJA NIHIL SEBAGAI PRIORITAS ZERO WORK ACCIDENT AS PRIORITY	156	Penghargaan K3 Tahun 2021 2021 OHS Award	179
Landasan Kebijakan Policy Foundation	158	KINERJA LINGKUNGAN: TOGETHER TO REALIZE ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY	180
Penerapan SMK3 OHSMS implementation	159	BERSAMA MEWUJUDKAN KELESTARIAN LINGKUNGAN Environmental Policy Commitment and Foundation	180
Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety Committee	161	Komitmen dan Landasan Kebijakan Terkait Lingkungan Environmental Policy Commitment and Foundation	181
Sasaran, Rencana, dan Target Objectives, Plans and Targets	164		

Dampak Operasional, Respons, dan Mitigasi Pengelolaan Lingkungan <i>Operational Impact, Respons and Mitigation in Environmental Management</i>	184	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia <i>Human Resource Management Strategy</i>	228
Pengelolaan Bahan Baku <i>Raw Materials Management</i>	186	Kesetaraan Kesempatan Bekerja <i>Equal Job Opportunity</i>	232
Pengelolaan Energi <i>Energy Management</i>	193	Pekerja Anak dan Kerja Paksa <i>Child Labor and Forced Labor</i>	234
Pengelolaan Emisi Gas Rumah Kaca <i>Greenhouse Emission Management</i>	194	Pelatihan dan Pengembangan <i>Training and Development</i>	235
Pengelolaan Limbah <i>Waste Management</i>	199	<i>Talent Management</i> <i>Talent Management</i>	241
Program Pelestarian Lingkungan dalam Operasional Perkantoran <i>Environmental Conservation Program in Office Operations</i>	204	Penilaian Kinerja Karyawan <i>Employee Performance Assessment</i>	242
Keanekaragaman Hayati <i>Biodiversity</i>	205	Pengembangan Karier <i>Career Development</i>	244
Pengaduan Masalah Lingkungan <i>Complaints on Environmental Issues</i>	207	Survei Engagement Karyawan <i>Employee Engagement Survey</i>	245
Penghargaan Di Bidang Lingkungan Hidup <i>Environmental Awards</i>	209	Penghormatan kepada Hak Penduduk Pribumi <i>Respect for Indigenous People's Rights</i>	246
Kepatuhan terhadap Regulasi Lingkungan <i>Compliance with Environmental Regulations</i>	209	Paket Kesejahteraan Karyawan <i>Employee Welfare Package</i>	246
Biaya dan/atau Investasi Tanggung Jawab Sosial Aspek Lingkungan Hidup <i>Cost and/or Investment in Environmental Management</i>	210	Hubungan Industrial <i>Industrial Relations</i>	251
MENGUTAMAKAN LAYANAN TERBAIK UNTUK KONSUMEN <i>PRIORITIZING THE BEST SERVICE FOR CONSUMERS</i>	211	Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan <i>Complaints Mechanism On Employment Issues</i>	253
Informasi Produk Dan Layanan <i>Product And Services Information</i>	214	LAMPIRAN <i>APPENDIX</i>	
Kegiatan Pelayanan Pelanggan <i>Customer Service Activities</i>	216	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen <i>Written Verification from Independent Party</i>	
Inovasi Produk Dan Jasa <i>Product And Services Innovation</i>	218	Lembar Umpan Balik <i>Feedback Sheet</i>	
Survei Kepuasan Pelanggan <i>Customer Satisfaction Survey</i>	221	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya <i>Response to Previous Year's Report Feedback</i>	
KINERJA SOSIAL: <i>Social Performance:</i>	224	Daftar Pengungkapan Sesuai POJK 51/2017 <i>List of Disclosures in accordance with POJK 51/2017</i>	
SUMBER DAYA <i>HUMAN RESOURCES</i>	226	Indeks Standard GRI Opsi Inti <i>Core Option GRI Standard Index</i>	
		Tautan Standar GRI Dengan SDGs <i>GRI Standards Link With SDGs</i>	



IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN

TAHUN 2021

2021 SUSTAINABILITY PERFORMANCE OVERVIEW

Deskripsi	Satuan Unit	2021	2020	2019	Description
Kinerja Ekonomi [OJK B.1]					Economic Performance [OJK B.1]
Total Volume Produksi Pupuk Urea	Ribu Ton	2.065,63	2.051,70	2.202,32	Total Production Volume of Urea Fertilizer
Total Volume Produksi Pupuk NPK	Ribu Ton	284,09	197,37	105,29	Total Production Volume of NPK Fertilizer
Total Volume Produksi Amoniak	Ribu Ton	1.372,14	1.285,50	1.440,18	Total Production Volume of Ammonia
Total Volume Penjualan Pupuk Urea	Ribu Ton	131,84	2.172,71	1.912,32	Total Sales Volume of Urea Fertilizer
Total Volume Penjualan Pupuk NPK	Ribu Ton	224,21	107,36	72,15	Total Sales Volume NPK Fertilizer
Total Volume Penjualan Amoniak	Ribu Ton	131,84	62,67	89,22	Total Sales Volume of Ammonia
Total Pendapatan Usaha	Miliar Rupiah	12.481	10.718,03	9.600,13	Total Operating Revenue
Laba Tahun Berjalan	Miliar Rupiah	912,33	292,52	503,14	Current Year Profit
Laba Komprehensif Tahun Berjalan	Miliar Rupiah	820,33	183,64	789,99	Current Year Comprehensive Profit
Total Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	Miliar Rupiah	12.560,49	10.859,40*	9.866,95*	Total Generated Economic Value
Total Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	Miliar Rupiah	(11.677,00)	(10.757,24)*	(9.563,00)*	Total Distributed Economic Value
Total Nilai Ekonomi yang Ditahan	Miliar Rupiah	883,49	102,16	303,95	Total Retained Economic Value
Produk ramah lingkungan	Jenis produk	Eco-friendly product
Pelibatan pemasok lokal (dalam negeri)	Perusahaan/ mitra	3.258 (92,98% dari 3.504)	4.084 (93,28% dari 4.378)	Local supplier (domestic) involvement
Kinerja Lingkungan [OJK B.2]					Environmental Performance [OJK B.2]
Penggunaan listrik	kWh	358.998.035	382.867.933	382.945.358	Electricity Usage
	GigaJoules	1.292.393	1.378.325	1.378.603	
Penggunaan Bahan Bakar Gas	MMBTU	62.389.174	58.729.828	66.713.034	Fuel Gas Usage
	GigaJoules	65.824.063	61.963.249	70.385.977	
Penggunaan BBM	Liter	Fuel Usage
	GigaJoules	
Penggunaan air	Ribu m3	25.149.504	21.262.964	24.094.989	Water Usage
Penambahan/(Pengurangan) emisi (cakupan 1) dari penggunaan BBM	Ton CO2eq	731.129	616.273	623.501	Addition/(Reduction) of emissions (scope 1) from the use of Fuel

Deskripsi	Satuan Unit	2021	2020	2019	Description
Penambahan/(Pengurangan) limbah B3	Ton	2.138	2.444	Addition/(Reduction) of B3 Waste
Penambahan/(Pengurangan) Air Limbah	Kg	944	779	652	Addition/(Reduction) of Wastewater
Pengaduan Masalah Lingkungan	Kasus/Laporan	3	Nihil	Nihil	Complaints on Environmental Issue
Biaya Tanggung Jawab Sosial Aspek Lingkungan Hidup	Juta Rp	8.112	16.805	16.067	Cost of Social Responsibility in Environmental Aspect
Kinerja Sosial [OJK B.3]					Social Performance [OJK B.3]
Jumlah Karyawan	Orang	1.850	1.937	2.005	Total Employees
Tingkat Turnover	Persen	3,75	4,20	5,58	Turnover Rate
Total Remunerasi Karyawan	Miliar Rupiah	935,40	946,00	Total Employee Remuneration
Anggaran Biaya Pengembangan Kompetensi Karyawan	Miliar Rupiah	4,90	3,26*	14,38	Budget for Employee Competency Development
Total Jam Pelatihan	Jam Kerja	68.179	78.112	87.816	Total Training Hours
Jam Kerja Aman	Jam	84.023.647,5	78.976.586,8	73.577.255,9	Safe Work Hours
Investasi Kegiatan Sosial (CSR/TJSL BUMN d.h PKBL)	Miliar Rupiah	29,85	38,94*	33,22	Social Activities Investment (CSR/TJSL BUMN formerly PKBL)
Mitra Binaan	Mitra	327	311	365	Foster Partners
*disajikan kembali					restated

PENJELASAN DIREKSI [GRI 102-14] [OJK D.1]

MESSAGE FROM BOARD OF DIRECTORS [GRI 102-14]
[OJK D.1]

TRI WAHYUDI SALEH
Direktur Utama
President Director





Sesuai dengan pedoman teknis POJK Keuangan Berkelanjutan, PUSRI menyelenggarakan kegiatan berkelanjutan (sustainable operation) melalui kegiatan operasional dengan memperhatikan aspek ekonomi, lingkungan hidup dan sosial. Perusahaan membangun kepedulian terhadap ketiga aspek tersebut karena menyadari bahwa keberadaan PUSRI tidak sekadar mencari laba atau keuntungan, tetapi juga dituntut untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup dan peduli terhadap isu-isu sosial.

In accordance with the POJK's technical guidelines for Sustainable Finance, PUSRI organizes sustainable operations through operational activities by taking into account economic, environmental and social aspects. The company builds concern for these three aspects because it realizes that the existence of PUSRI is not only looking for profit or profit, but is also required to preserve the environment and care about social issues.

Pemegang saham dan pemangku kepentingan yang terhormat,

Tahun 2021 merupakan tahun kedua Indonesia berada dalam kondisi ketidakpastian akibat pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Ketidakpastian tersebut tak hanya terjadi pada aspek sosial kemasyarakatan, namun juga terjadi pada aspek ekonomi. Kekhawatiran berlanjutnya resesi ekonomi sebagaimana terjadi pada tahun 2020 masih sulit dihindari, terutama di kalangan para pelaku usaha. Kekhawatiran itu semakin menguat saat pada bulan Juni-Juli muncul varian Delta yang penyebarannya sangat cepat, lebih ganas dan lebih mematikan dibanding varian lain. Sesuai keterangan Kementerian Kesehatan, penularan varian Delta enam kali kali lebih cepat dibandingkan *varian of concern* (VoC) yang sudah masuk ke Indonesia, seperti varian Alpha dan varian Beta

Dalam kondisi yang tidak mudah seperti itu, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (PUSRI) telah menyusun berbagai target kinerja seperti disampaikan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun 2021. Target disusun dengan memperhatikan berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk

Esteemed shareholders and stakeholders,

2021 became the second year that Indonesia struggled with uncertainty due to the Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) pandemic. This uncertainty was not merely affected social, but also in economic aspects. The concern on prolong economic recession as occurred in 2020 became still difficult to avoid, especially among the business actors. This concern peaked in June-July when the Delta variant emerged, which transmitted rapidly, more virulent and more lethal than any other variants. Based on the Ministry of Health, transmission of the Delta variant is six times faster than the variant of concern (VoC) that has entered Indonesia, such as the Alpha and Beta variants.

Under such challenging circumstances, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (PUSRI) has prepared various performance objectives as stated in the 2021 Company Work Plan and Budget (RKAP). The targets are prepared by considering various internal and external factors, including government policies regarding subsidized



kebijakan pemerintah mengenai alokasi pupuk bersubsidi. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian (Permentan) Nomor 49 Tahun 2020, pupuk bersubsidi diperuntukkan bagi petani yang telah bergabung dalam kelompok tani yang menyusun Elektronik Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (e-RDKK). Pada awal tahun 2021, Kementerian Pertanian merilis rencana alokasi pupuk bersubsidi ditambah sehingga menjadi 9 juta ton, plus 1,5 juta liter pupuk organik cair. Pada tahun 2020, sebagai pembandingan, alokasi pupuk bersubsidi tercatat sebanyak 8,9 juta ton.

Penunjukan PUSRI sebagai salah satu produsen pupuk bersubsidi di Indonesia turut menopang keberhasilan perusahaan sehingga mampu mencatatkan kinerja ekonomi yang membanggakan pada tahun 2021. Pencapaian tersebut berdampak positif terhadap pemenuhan tanggung jawab Perusahaan terhadap kinerja lingkungan dan sosial yang diwujudkan melalui program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara (TJSL BUMN). Sesuai dengan prinsip kegiatan berkelanjutan, PUSRI berupaya secara maksimal untuk menyelaraskan pencapaian kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial, kemudian melaporkannya melalui Laporan Keberlanjutan. Walau bersifat sukarela, Perusahaan secara konsisten menyampaikan laporan sejak tahun 2014 sehingga laporan tahun 2021 merupakan penerbitan kedelapan.

PUSRI DAN KEGIATAN BERKELANJUTAN

Laporan Keberlanjutan PUSRI disusun dengan merujuk dua panduan, yaitu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik atau POJK Keuangan Berkelanjutan,, serta Standar GRI (GRI Standards) yang dikeluarkan oleh Global Sustainability Standards Board (GSBB) – lembaga yang dibentuk oleh Global Reporting Initiative

fertilizer allocation. In accordance with the Minister of Agriculture Regulation (Permentan) Number 49 of 2020, subsidized fertilizers are intended for farmers who have joined farmer groups who prepared the Electronic Definitive Plan for Group Needs (e-RDKK). In early 2021, the Ministry of Agriculture released a plan to increase the allocation of subsidized fertilizer to 9 million tons, plus 1.5 million liters of liquid organic fertilizer. In 2020, as a comparison, allocation of subsidized fertilizers achieving 8.9 million tons.

Appointment of PUSRI as one of subsidized fertilizers manufacturers in Indonesia has also supported the company's success that brought us managed to record a satisfactory economic performance in 2021. This achievement contributed to fulfillment of the Company's responsibilities in environmental and social performance as realized through the State-Owned Enterprises Social and Environmental Responsibility program (TJSL BUMN). In accordance with the sustainable activities principles, PUSRI has endeavoured optimally to harmonize economic, environmental and social performance achievement, and presented the performance in Sustainability Report. Despite voluntary, the Company has consistently submitted reports since 2014 thereby the 2021 Report becomes the eighth publication.

PUSRI AND SUSTAINABLE ACTIVITIES

PUSRI Sustainability Report was prepared by referring to two guidelines, namely the Financial Services Authority Regulation No. 51/POJK.03/2017 concerning the Implementation of Sustainable Finance for Financial Service Institutions, Issuers and Public Companies or POJK on Sustainable Finance, as well as the GRI Standards (GRI Standards) issued by the Global Sustainability Standards Board (GSBB) – an institution established by the Global

(GRI) untuk menangani pengembangan standar laporan keberlanjutan. Walau PUSRI tidak termasuk emiten maupun perusahaan publik, POJK Keuangan Berkelanjutan menjadi rujukan karena spirit di dalamnya selaras dengan komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan.

Sesuai dengan pedoman teknis POJK Keuangan Berkelanjutan, PUSRI menyelenggarakan kegiatan berkelanjutan (*sustainable operation*) melalui kegiatan operasional dengan memperhatikan aspek ekonomi, lingkungan hidup dan sosial. Perusahaan membangun kepedulian terhadap ketiga aspek tersebut karena menyadari bahwa keberadaan PUSRI tidak sekadar mencari laba atau keuntungan, tetapi juga dituntut untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup dan peduli terhadap isu-isu sosial. Selain mengoptimalkan operasional yang ramah lingkungan, langkah nyata dukungan PUSRI terhadap kegiatan berkelanjutan diwujudkan melalui penyelenggaraan berbagai program TJSL BUMN. Lebih dari itu, untuk memperkuat dukungan tersebut, Perusahaan juga memetakan program TJSL BUMN dengan 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs).

INISIATIF STRATEGIS KEGIATAN BERKELANJUTAN

PUSRI meyakini bahwa keberlanjutan lingkungan dan sosial turut ditentukan oleh keberhasilan perusahaan mewujudkan target dan kinerja ekonomi seperti dimuat dalam RAKP Tahun 2021. Untuk itu, Perusahaan telah merumuskan serangkaian inisiatif strategis yang diimplementasikan di sepanjang tahun 2021. Inisiatif-inisiatif strategis tersebut adalah sebagai berikut:

Reporting Initiative (GRI) to handle the development of sustainability reporting standards. Despite PUSRI is neither an issuer or a public company, POJK on Sustainable Finance is adapted as a reference as the spirit in it is in line with the company's commitment to sustainability.

According to POJK's technical guidelines for Sustainable Finance, PUSRI organized sustainable operations through operational activities by considering economic, environmental and social aspects. The company builds concern for these three aspects because it realizes that the existence of PUSRI is not only looking for profit or profit, but is also required to preserve the environment and care about social issues. In addition to optimizing environmentally friendly operations, PUSRI's real steps to support sustainable activities are realized through the implementation of various SOE's CSR programs. Moreover, to strengthen this support, the Company has also mapped out the SOE CSR program with 17 Sustainable Development Goals (SDGs).

SUSTAINABLE ACTIVITIES STRATEGIC INITIATIVES

PUSRI believes that environmental and social sustainability is also determined by the company's success in realizing the targets and economic performance as contained in the 2021 RAKP. To that end, the Company has formulated a series of strategic initiatives to be implemented throughout 2021. These strategic initiatives are as follows:

No.	Inisiatif Strategis Strategic Initiatives	Tujuan Objectives
1	<i>Upgrading fasilitas shipping in/out di dermaga existing</i> <i>Upgrading the shipping in/out facility at the existing dock</i>	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis Support smooth, effective and efficient business process
2	Implementasi konsep <i>energy mix</i> dengan mengoptimalkan operasional STG Batu Bara dan pabrik P-IIB <i>Implementation of the energy mix concept by optimizing the operations of Coal STG and the P-IIB factory</i>	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis Support smooth, effective and efficient business process



No.	Inisiatif Strategis Strategic Initiatives	Tujuan Objectives
3	Digitalisasi proses bisnis melalui tahap lanjutan pengembangan <i>Digital Plant Fertilizer</i> Digitalisasi proses bisnis melalui tahap lanjutan pengembangan <i>Digital Plant Fertilizer</i>	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis Support smooth, effective and efficient business process
4	Pengembangan <i>electronic Pusri Agro Solution (e-PAS)</i> Development of <i>electronic Pusri Agro Solution (e-PAS)</i>	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis Support smooth, effective and efficient business process
5	Pengembangan aplikasi non SAP Development of non-SAP application	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis Support smooth, effective and efficient business process
6	Membentuk tim penanganan piutang macet Form bad debt management team	Mengurangi piutang macet yang dimiliki Perusahaan sehingga dapat meningkatkan arus kas Decrease the Company's bad debts to increase cash flow
7	Melakukan efisiensi pada seluruh fungsi bisnis Implement efficiency in all business functions	Menjaga arus kas Perusahaan di tengah pandemi COVID-19 yang memberikan tekanan pada perekonomian dan industri pupuk Maintain the Company's cash flow in the midst of the COVID-19 pandemic, which puts pressure on the economy and the fertilizer industry

PENCAPAIAN KEGIATAN KEBERLANJUTAN TAHUN 2021

Sepanjang tahun 2021, PUSRI secara kontinu melakukan sosialisasi atas ketujuh inisiatif strategis yang telah ditetapkan kepada para pemangku kepentingan, terutama karyawan dan manajemen. Dalam mengimplementasikan inisiatif-inisiatif tersebut, seluruh komponen berkomitmen untuk bersinergi sehingga semuanya turut berkontribusi dalam mewujudkan target dalam RKAP Tahun 2021. Komitmen kolektif tersebut membawa hasil membanggakan dengan keberhasilan PUSRI mewujudkan peningkatan kinerja dibanding tahun sebelumnya sebagaimana uraian berikut:

Kinerja Aspek Ekonomi

Tahun 2021 merupakan tahun pemulihan ekonomi Indonesia akibat pandemi COVID-19. Sempat jatuh ke dalam zona resesi pada tahun 2020, perekonomian terus menggeliat sehingga mampu mencatatkan pertumbuhan sebesar 3,69% (*year on year/yoY*), jauh meningkat dibanding tahun sebelumnya yang berkontraksi 2,07% (*yoY*). Keberhasilan tersebut membuktikan ketepatan dan efektivitas berbagai kebijakan yang diambil pemerintah dalam menangani pandemi, seperti Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) serta vaksinasi massal secara gratis.

SUSTAINABILITY ACTIVITIES ACHIEVEMENTS IN 2021

PUSRI has continuously disseminated seven strategic initiatives that have been set to stakeholders throughout 2021, especially to the employees and management. In implementing these initiatives, all components are committed to synergizing so that all of them contribute to realizing the targets in the 2021 RKAP. The collective commitment brings proud results with PUSRI's success in achieving the improved performance compared to the previous year as described below:

Economic Aspect Performance

2021 is the year of Indonesia's economic recovery due to the COVID-19 pandemic. Having fallen into a recession zone in 2020, the economy was consistently stretching and managed to record 3.69% (*year on year/yoY*) growth, was way higher than the previous year which contracted 2.07% (*yoY*). This success proves the accuracy and effectiveness of various policies taken by the government in dealing with the pandemic, such as the Implementation of Community Activity Restrictions (PPKM) and free mass vaccinations.

Dalam menyusun tingkat pertumbuhan ekonomi, Badan Pusat Statistik (BPS) mendasarkan diri pada 17 lapangan usaha. Pada tahun 2021, tercatat 16 dari 17 lapangan usaha yang mencatatkan pertumbuhan positif. Salah satunya adalah lapangan usaha atau sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, meski pertumbuhannya tipis. Pada tahun 2021, sektor ini tumbuh 1,84%, naik 0,07% dibanding tahun 2020 yang tumbuh 1,77%. Walau bukan merupakan faktor satu-satunya, penggunaan pupuk turut berkontribusi terhadap pertumbuhan sektor pertanian pada tahun 2021.

Bagi produsen pupuk seperti PUSRI, bertumbuhnya sektor pertanian dan peningkatan produksi sejumlah komoditas pertanian merupakan kabar baik, sekaligus mengukuhkan peran penting pupuk di dalamnya. Per 31 Desember 2021, produksi amonia tercatat sebanyak 1.372.139 ton atau 107% dari produksi tahun 2020, yang mencapai 1.285.502 ton. Sedangkan produksi urea sebesar 2.065.626 atau 101% dari produksi tahun 2020 yang mencapai 2.051.701 ton. Adapun produksi NPK tahun 2021 mencapai 284.086 ton atau 144% dari produksi tahun 2020 sebesar 197.368 ton.

Keberhasilan mencapai target produksi tersebut berdampak positif pada kinerja keuangan Perusahaan. Total nilai pendapatan konsolidasi PUSRI pada tahun 2021 tercatat sebesar Rp12,48 triliun, naik 16,44% dibandingkan tahun 2020, yang mencapai Rp10,72 triliun miliar. Pencapaian itu merupakan 105,08% dari target sebesar Rp11,91 triliun. Setelah dikurangi beban pokok penjualan, pembayaran pajak dan lain-lain, PUSRI mencatatkan laba tahun berjalan sebesar Rp912,33 miliar, naik 211,89% dibandingkan tahun 2020 dengan perolehan laba sebesar Rp292,52 miliar. Pencapaian itu merupakan 173,72% dari target laba tahun berjalan sebesar Rp525,16 miliar. Kenaikan laba tahun berjalan terjadi karena naiknya pendapatan di tahun 2021.

In compiling the rate of economic growth, the Central Statistics Agency (BPS) bases itself on 17 business fields. In 2021, 16 of the 17 business fields recorded positive growth. One of them is the business field or the agricultural, forestry and fishery sectors, although the growth is thin. In 2021, this sector grew 1.84%, up 0.07% compared to 2020 which grew 1.77%. Although not the only factor, the use of fertilizers will also contribute to the growth of the agricultural sector in 2021.

For fertilizer producers such as PUSRI, the growth of the agricultural sector and increased production of some agricultural commodities is good news, as well as confirming the important role of fertilizers in it. As of December 31, 2021, ammonia production was recorded at 1,372,139 tons, which was 107% or 1,285,502 tons from the productions in 2020. Meanwhile, urea production achieved 2,065,626 or 101% of 2020 production which reached 2,051,701 tons. Meanwhile, NPK production in 2021 reached 284,086 tons or 144% of 197,368 tons production in 2020.

The success of production target achievement has a positive impact on the Company's financial performance. The total value of PUSRI's consolidated revenues in 2021 was recorded at Rp12.48 trillion, an increase of 16.44% compared to 2020, which reached Rp10.72 trillion. This achievement is 105.08% of the target of Rp11.91 trillion. After deducting the cost of goods sold, payment of taxes and others, PUSRI recorded a profit for the year of Rp912.33 billion, an increase of 211.89% compared to 2020 with a profit of Rp.292.52 billion. This achievement represents 173.72% of the current year's profit target of Rp525.16 billion. The increase in profit for the year occurred due to the increase in revenue in 2021.



Peningkatan kinerja ekonomi tahun 2021 diikuti dengan bertambahnya distribusi nilai ekonomi PUSRI. Nilai ekonomi yang dihasilkan, yaitu manfaat ekonomi yang diterima Perusahaan atas operasional usaha yang dilakukan tercatat sebesar Rp12.56 triliun (2020: Rp10,86 triliun); nilai ekonomi yang didistribusikan, yaitu manfaat ekonomi yang diberikan Perusahaan kepada para pemangku kepentingan, seperti pembayaran pajak, dividen, pembayaran untuk pemasok, maupun realisasi dana untuk program TJSL BUMN terbilang sebesar Rp11,68 triliun (2020: Rp10,76 triliun); sedangkan nilai ekonomi yang disimpan, yaitu selisih antara nilai ekonomi yang dihasilkan setelah dikurangi dengan nilai ekonomi yang didistribusikan, yang digunakan untuk pengembangan usaha, mencapai Rp883,49 miliar (2020: Rp102,16 miliar).

Kinerja Aspek Lingkungan

PUSRI menyadari bahwa upaya untuk menjaga kelestarian lingkungan, sekaligus meningkatkan daya dukung lingkungan, merupakan tanggung jawab bersama, termasuk para pelaku usaha. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan dalam menjalankan operasional bisnis dengan menaati berbagai regulasi terkait lingkungan. Komitmen itu ditegakkan karena Perusahaan menyadari bahwa proses pembuatan pupuk berdampak terhadap lingkungan. Oleh karena itu, untuk meminimalkan dampak terhadap lingkungan, PUSRI melakukan mitigasi dengan mengidentifikasi, merencanakan, dan melaksanakan kegiatan pengelolaan lingkungan dengan seksama dan bertanggung jawab. Seiring dengan itu, Perusahaan juga melakukan pengendalian pencemaran, pemantauan dampak, program perlindungan lingkungan, serta meningkatkan kesadaran masyarakat dan karyawan dalam pelaksanaan program-program pelestarian lingkungan.

The increase in economic performance in 2021 is followed by an increase in the distribution of PUSRI's economic value. The resulting economic value, namely the economic benefits received by the Company for its business operations, was recorded at Rp12.56 trillion (2020: Rp10.86 trillion); the economic value distributed, namely the economic benefits provided by the Company to stakeholders, such as payment of taxes, dividends, payments to suppliers, as well as the realization of funds for the SOE TJSL program amounted to Rp11.68 trillion (2020: Rp10.76 trillion); while the saved economic value, which is the difference between the economic value generated after deducting the distributed economic value, which is used for business development, reached Rp883.49 billion (2020: Rp102.16 billion).

Environmental Aspect Performance

PUSRI realizes that efforts to preserve the environment, as well as increase the carrying capacity of the environment, are a shared responsibility, including business actors. Therefore, the Company is committed to contribute to environmental preservation in carrying out business operations by complying with various regulations related to the environment. This commitment is enforced since the Company realizes that the process of producing fertilizers has an impact on the environment. Therefore, to minimize the impact on the environment, PUSRI undertakes mitigation by identifying, planning, and carrying out environmental management activities carefully and responsibly. Along with that, the Company also carries out pollution control, impact monitoring, environmental protection programs, as well as increasing public and employee awareness in implementing environmental conservation programs.

Per 31 Desember 2021, pencapaian kinerja lingkungan Perusahaan antara lain penggunaan gas alam untuk bahan baku dan sumber energi tercatat sebesar 62.389.174 MMBTU atau setara 65.824.063 Gigajoule (GJ), naik/turun dibandingkan tahun 2020 dengan penggunaan gas alam sebesar 53.011.148 MMBTU atau 55.903.304 GJ. Kenaikan disebabkan oleh dipengaruhi oleh volume produksi pupuk urea, amoniak dan pupuk NPK Adapun pemanfaatan air untuk bahan baku maupun untuk fasilitas pendukung terbilang sebanyak 25,15 juta meter kubik, naik dibandingkan tahun 2020 dengan volume penggunaan air sebanyak 21,26 juta m³. Kenaikan dipengaruhi oleh volume produksi pupuk urea, amoniak dan pupuk NPK.

Sementara itu, total volume penggunaan energi listrik dan gas alam tercatat sebesar 65.824.063 GJ, naik/turun dibandingkan tahun 2020, yang mencapai 61.963.249 GJ. Kenaikan dipengaruhi oleh volume produksi pupuk urea, amoniak dan pupuk NPK, Perusahaan telah menghitung intensitas energi rata-rata untuk memproduksi setiap ton amonia pada tahun 2021 yaitu 36,36 MMBTU/ton atau 38,36 GJ/ton, naik dibandingkan tahun 2020 yaitu 35,52 MMBTU/ton atau 37,45 GJ/ton. Sedangkan intensitas energi rata-rata untuk memproduksi setiap ton pupuk urea pada tahun 2021 adalah 29,28 MMBTU/ ton atau 30,89 GJ/ton, naik dibandingkan tahun 2020 yang mencapai 27,86 MMBTU/ton atau 29,38 GJ/ton.

Selanjutnya, berdasarkan penggunaan energi yang digunakan secara langsung dalam operasional bisnis, maka emisi gas rumah kaca langsung (Cakupan 1) tercatat sebesar 758.107 ton CO₂eq, naik/turun dibandingkan tahun 2020 yang mencapai 717.765 ton CO₂eq. Sedangkan emisi gas rumah kaca tidak langsung (cakupan 2) dari penggunaan listrik tercatat sebesar 380.243 ton CO₂eq, naik/turun dibandingkan tahun 2020, yang mencapai 357.599 ton CO₂eq.

Secara khusus, berkaitan dengan pengelolaan limbah, volume air limbah yang dibuang pada tahun 2021 tercatat sebanyak 1.141.883 meter kubik (m³), naik/turun

As of December 31, 2021, the Company's environmental performance achievements, including the use of natural gas for raw materials and energy sources, were recorded at 62,389,174 MMBTU or equivalent to 65,824,063 Gigajoules (GJ), up/down compared to 2020 with the use of natural gas amounting to 53,011,148. MMBTU or 55,903,304 GJ. The increase was caused by the production volume of urea, ammonia and NPK fertilizers. The use of water for raw materials and for supporting facilities was 25.15 million cubic meters, an increase compared to 2020 with a volume of water use of 21.26 million m³. The increase was influenced by the volume of production of urea, ammonia and NPK fertilizers.

Meanwhile, the total volume of use of electrical energy and natural gas was recorded at 65,824,063 GJ, up/down compared to 2020, which reached 61,963,249 GJ. The increase is influenced by the production volume of urea, ammonia and NPK fertilizers, the Company has calculated the average energy intensity to produce each tonne of ammonia in 2021, which is 36.36 MMBTU/ton or 38.36 GJ/ton, an increase compared to 2020, which is 35.52 MMBTU/ton or 37.45 GJ/ton. Meanwhile, the average energy intensity to produce each tonne of urea fertilizer in 2021 is 29.28 MMBTU/ton or 30.89 GJ/ton, an increase compared to 2020 which reached 27.86 MMBTU/ton or 29.38 GJ/ton.

Furthermore, based on the use of energy used directly in business operations, direct (Scope 1) greenhouse gas emissions were recorded at 758.107 tons CO₂eq, up/down compared to 2020 which reached 717,765 tons CO₂eq. Meanwhile, indirect (scope 2) greenhouse gas emissions from electricity use were recorded at 380.243 ton CO₂eq, Increase/Decrease compared to 2020, which reached 357,599 tons CO₂eq.

In particular, with regard to waste management, the volume of wastewater discharged in 2021 was recorded at 1.141.883 m³ cubic meters (m³), an



dibandingkan tahun 2020 yang mencapai 1.125.915 m³. Kenaikan/Penurunan dipengaruhi oleh *unschedule shutdown*. Dengan pengelolaan air limbah yang baik, selama tahun pelaporan, tidak terdapat laporan yang ditujukan kepada PUSRI terkait adanya badan air yang dipengaruhi oleh pelepasan dan/atau limpahan air yang dibuang oleh Perusahaan.

Untuk volume limbah B3, per 31 Desember 2021, tercatat sebanyak 431,7 ton, naik/turun dibandingkan tahun 2020, yang mencapai 900,6 ton. Kenaikan/Penurunan dipengaruhi oleh program pengurangan limbah B3 yang efektif dilakukan. Semua limbah B3 yang dihasilkan PUSRI telah diangkut dan diolah oleh pihak ketiga yang memiliki izin dari otoritas Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Komitmen PUSRI terhadap upaya mewujudkan lingkungan yang lebih baik membawa hasil dengan tidak adanya sanksi administratif ataupun denda terkait dengan pelanggaran baku mutu lingkungan dan pelanggaran peraturan pengelolaan lingkungan. Di sisi lain, Perusahaan meraih sejumlah penghargaan antara lain PROPER Hijau dari Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan, dan Penganugerahan Industri Level Hijau dari Kementerian Perindustrian.

Kinerja Aspek Sosial

PUSRI mewujudkan komitmen terhadap aspek sosial melalui pemenuhan hak pemangku kepentingan internal yaitu karyawan dan manajemen lintas divisi, maupun pemangku kepentingan eksternal, antara lain, konsumen/pelanggan dan masyarakat di sekitar lokasi perusahaan beroperasi. Pada tahun pelaporan, Perusahaan berhasil mempertahankan hubungan industri yang harmonis dengan karyawan sehingga tidak ada pengaduan atau sengketa perburuhan. Selain itu, juga tidak tercatat adanya insiden diskriminasi, pekerja anak maupun insiden kerja paksa.

increase/decrease compared to 2020 which reached 1,125,915 m³. The Increase/Decrease is affected by *unschedule shutdown*. With good waste water management, during the reporting year, there were no reports addressed to PUSRI regarding the existence of water bodies that were affected by the release and/ or overflow of water discharged by the Company.

For the volume of B3 waste, as of December 31, 2021, it was recorded at 431,7 tons, an increase/decrease compared to 2020, which reached 3,789.32 tons. The increase/decrease is affected by an effective B3 waste reduction program is carried out. All B3 waste produced by PUSRI has been transported and processed by a third party who has a permit from the Ministry of Environment and Forestry.

PUSRI's commitment to create a better environment efforts has resulted in the absence of administrative sanctions or fines related to violations of environmental quality standards and violations of environmental management regulations. On the other hand, the Company won a number of awards including the Green PROPER from the Ministry of Environment & Forestry, and the Green Level Industry Award from the Ministry of Industry.

Social Aspect Performance

PUSRI realizes its commitment to social aspects through the fulfillment of the rights of internal stakeholders, namely employees and management across divisions, as well as external stakeholders, including consumers/customers and the community around where the company operates. In the reporting year, the Company managed to maintain harmonious industrial relations with employees so that there were no complaints or labor disputes. In addition, there were also no recorded incidents of discrimination, child labor or forced labor incidents.

Sejalan dengan komitmen untuk meningkatkan kompetensi karyawan, Perusahaan menyelenggarakan berbagai program pendidikan dan pelatihan dengan total 68.179 *manhours*. Untuk penyelenggaraan berbagai kegiatan tersebut, Perusahaan mengeluarkan dana sebesar Rp4,90 miliar, naik dibandingkan tahun 2020 dengan jumlah sebesar Rp3,3 miliar. Selain meningkatkan kompetensi, PUSRI juga berkomitmen untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Upaya itu membawa hasil antara lain dengan tidak adanya kecelakaan kerja yang menyebabkan fatalitas.

Untuk konsumen/pelanggan, pemenuhan tanggung jawab dilakukan Perusahaan dengan melakukan berbagai inovasi produk dan layanan sehingga mereka memiliki lebih banyak pilihan sesuai kebutuhan, sekaligus mendapatkan kepuasan maksimal. Inovasi yang dilakukan selama tahun 2021 antara lain berupa layanan *Customer Centric Model*, Program Makmur, Program Peningkatan Produktivitas Pangan, dan Pemasaran untuk Meningkatkan Volume Penjualan. Melalui perbaikan kualitas layanan dan inovasi produk/jasa, sesuai hasil survei kepuasan pelanggan subsidi dan non-subsidi NPK dan urea di dalam negeri sebesar..... dari skor 5, naik/turun dibanding tahun 2020 dengan skor 4,51 dari skor 5. Adapun kepuasan pelanggan subsidi dan non subsidi NPK dan amoniak ekspor tercatat sebesardari skor 5, naik/turun dibanding tahun 2020 dengan skor 4,48 dari skor 5.

Sedangkan kepada masyarakat sebagai pemangku kepentingan eksternal berikutnya, Perusahaan menunaikan tanggung jawab dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan CSR dan TJSL BUMN dengan total biaya sebesar Rp28,85 miliar. Sejalan dengan komitmen Perusahaan terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), program-program TJSL telah dipetakan sehingga menjadi jelas dukungannya terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/SDGs). Berdasarkan pemetaan tersebut, kegiatan TJSL tahun 2021 telah mendukung ke-17 TPB.

In line with the commitment to improve employee competence, the Company organizes various education and training programs with a total of 68,179 *manhours*. To organize these various activities, the Company spent Rp4.90 billion, an increase compared to Rp3.3 billion in 2020. In addition to increase competence, PUSRI is also committed to create a safe and healthy work environment. These efforts have resulted in, among other things, the absence of work accidents that cause fatalities.

For consumers, the Company fulfills its responsibilities by conducting various product and service innovations so that they have more choices according to their needs, while getting maximum satisfaction. Innovations carried out during 2021 include the Customer Centric Model service, the Prosperous Program, the Food Productivity Improvement Program, and Marketing to Increase Sales Volume. Through service quality improvement and product/service innovation, according to the results of the customer satisfaction survey in 2021, the average domestic subsidy and non-subsidized NPK and urea customer satisfaction score was recorded at from a score of 5, increase/decrease compared to 2020 with a score of 4.51 out of a score of 5. The satisfaction of subsidized and non-subsidized NPK and export ammonia customers was recorded at from a score of 5, up/down compared to 2020 with a score of 4.48 out of a score of 5.

Meanwhile, to the community as the next external stakeholder, the Company fulfills its responsibilities by organizing various CSR and SOEs CSR activities with a total cost of Rp28.85 billion. In line with the Company's commitment to the Sustainable Development Goals (SDGs), CSR programs have been mapped so that it becomes clear their support for the Sustainable Development Goals (SDGs). Based on this mapping, CSR activities in 2021 have supported the 17 SDGs.



PROSPEK DAN PELUANG

Prestasi pemerintah mengendalikan laju penyebaran virus corona tahun 2021, sekaligus berhasil menggerakkan roda perekonomian sehingga Indonesia keluar dari resesi ekonomi, membuahkan apresiasi dari berbagai kalangan, termasuk lembaga ekonomi global, yaitu Dana Moneter Internasional (IMF) dan Bank Dunia. Ditopang komitmen pemerintah untuk meneruskan berbagai kebijakan dalam penanganan pandemi serta menjaga agar perekonomian tetap tumbuh, kedua lembaga memprediksi perekonomian Indonesia tahun 2022 akan lebih baik dibanding tahun sebelumnya. Dalam hal ini, IMF memprediksi perekonomian Indonesia tumbuh sebesar 5,4% pada tahun 2022, sedangkan proyeksi Bank Dunia berada pada angka 5,2%.

Proyeksi optimisme tersebut merupakan modal penting bagi para pelaku usaha, termasuk PUSRI. Sebab itu, Perusahaan telah menyusun target dan kinerja dalam RKAP Tahun 2022, serta telah menetapkan serangkaian inisiatif strategis untuk mewujudkannya. Target PUSRI tahun 2022 antara lain jumlah tonase produksi urea dan NPK sebesar 2,49 juta ton, pendapatan sebesar Rp12,43 triliun, beban pokok pendapatan Rp10,49 triliun, beban pajak Rp175,20 miliar, dan laba tahun berjalan Rp701,03 miliar.

PENUTUP

Kami menyadari bahwa keberhasilan PUSRI melalui tahun 2021 yang penuh tantangan merupakan hasil kerja bersama dan dukungan dari para pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Untuk itu, kepada Dewan Komisaris yang senantiasa memberikan arahan dan pengawasan, kami menyampaikan terima kasih. Ungkapan yang sama kami sampaikan kepada pemegang saham yang

PROSPECTS AND OPPORTUNITIES

The government's achievements in controlling the spread of the corona virus in 2021, as well as successfully driven the economy so that Indonesia comes out of economic recession, have earned appreciation from various groups, including global economic institutions, namely the International Monetary Fund (IMF) and the World Bank. Supported by the government's commitment to continue various policies in handling the pandemic and keeping the economy growing, the two institutions predict that the Indonesian economy in 2022 will be better than the previous year. In this case, the IMF predicts the Indonesian economy to grow by 5.4% in 2022, while the World Bank's projection is at 5.2%.

This optimism projection is an important asset for business actors, including PUSRI. Therefore, the Company has set targets and performance in the 2022 RKAP, and has set several strategic initiatives to make it happen. PUSRI's 2022 targets include the total tonnage of urea and NPK production of 2.49 million tons, revenue of Rp12.43 trillion, cost of revenue Rp10.49 trillion, tax expense of Rp175.20 billion, and profit for the year Rp701.03 billion.

CLOSING REMARKS

We realize that PUSRI's success to pass the challenging 2021 is result of collaborative work and support from both internal and external stakeholders. Therefore, we would express our gratitude to the Board of Commissioners who always provide direction and supervision. We would address such gratitude to the shareholders who have trusted us in managing the Company. To all customers and partners, we

telah memberikan kepercayaan kepada kami dalam mengelola Perusahaan. Kepada seluruh pelanggan dan mitra, kami mengucapkan terima pula atas kepercayaannya selama ini. Khusus kepada karyawan, kami memberikan apresiasi atas kerja keras, dedikasi dan loyalitas yang diberikan dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan Perusahaan.

Sejalan dengan optimisme bahwa kondisi tahun 2022 akan lebih baik dibanding tahun sebelumnya, kami berharap agar dukungan dan kerjasama yang telah berlangsung selama ini dapat terus berlanjut. Bagi PUSRI, dukungan dan kerja sama tersebut merupakan pondasi yang kokoh untuk menopang kemajuan dan keberlanjutan usaha di masa depan.

also thank your extended trust. Especially to the employees, we appreciate the hard work, dedication and loyalty given in realizing the targets set by the Company.

In line with the optimism that the conditions in 2022 will remain better than the previous year, we hope that the ongoing support and cooperation will sustain. PUSRI sees the support and cooperation as a solid foundation to support our future business progress and sustainability.

Palembang, Mei 2022

Atas Nama Direksi

On behalf of the Board of Directors



Tri Wahyudi Saleh

Direktur Utama

President director

TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN

ABOUT SUSTAINABILITY REPORT



Transparansi merupakan keharusan di era keterbukaan informasi saat ini, termasuk bagi korporasi. Dengan bersikap transparan, maka para pemangku kepentingan akan mengetahui apa saja yang sudah dilakukan oleh korporasi tersebut, termasuk dalam kaitannya dengan pemenuhan hak-hak pemangku kepentingan. Dalam konteks dan spirit itulah, Perseroan menerbitkan Laporan Keberlanjutan PT Pupuk Sriwidjaja Tahun 2021. Laporan ini merupakan edisi kedelapan yang diterbitkan terpisah dengan Laporan Tahunan Perseroan. Sebagai bagian dari laporan tahunan, maka laporan ini terbit setiap tahun sekali. Edisi sebelumnya terbit pada bulan Agustus 2021. [GRI 102-51, 102-52]

Transparency is compulsory in the current information disclosure era, including for corporations. With transparent manner, stakeholders will aware of what the corporation has done, including in relation to the fulfillment of stakeholder rights. In that context and spirit, the Company publishes the 2021 PT Pupuk Sriwidjaja Sustainability Report. This report is the eighth edition which is published separately from the Company's Annual Report. As part of the annual report, this report is published annually. The previous edition was published on August 2021. [GRI 102-51, 102-52]

Penerbitan laporan ini merupakan komitmen PUSRI dalam menegakkan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik, yakni Transparansi, Akuntabilitas, *Responsibilitas*, Independensi, dan *Fairness* (Kewajaran). Selain itu, penerbitan laporan juga merupakan kepatuhan terhadap Pasal 66 ayat 2c, Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), yang mewajibkan Perusahaan menyampaikan 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."

Laporan ini memuat kebijakan-kebijakan, program-program dan pencapaiannya, baik dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif terkait kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial selama periode 1 Januari-31 Desember 2021. Dalam konteks Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development*), laporan ini sekaligus merupakan media atau sarana penyajian informasi terkait kontribusi Perusahaan terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/TPB (*Sustainable Development Goals/SDGs*). Selain dari unit-unit bisnis Perusahaan, laporan juga mencakup kinerja anak perusahaan yang laporan keuangannya masuk dalam Laporan Keuangan Konsolidasian. Per 31 Desember 2021, PUSRI memiliki satu anak perusahaan, yakni PT PUSRI Agro Lestari. [GRI 102-45, 102-50]

The report's publication manifests PUSRI's commitment to uphold the Good Corporate Governance principles, including Transparency, Accountability, Responsibility, Independence, and Fairness. In addition, the issuance of the report is also a compliance with Article 66 paragraph 2c, Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies (PT), which requires the Company to submit 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 the environment that is beneficial, both for the Company itself, the local community, and society in general."

This report contains policies, programs, and their achievements, both quantitatively and qualitatively related to economic, environmental, and social performance during the period January 1 – December 31, 2021. In the context of Sustainable Development, this report is also becomes the media or a means of presenting information related to the Company's contribution to the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs). Apart from the Company's business units, the report also includes the performance of subsidiaries whose financial statements are included in the Consolidated Financial Statements. As of December 31, 2021, PUSRI has one subsidiary, namely PT PUSRI Agro Lestari. [GRI 102-45, 102-50]



PEDOMAN, STANDAR LAPORAN & ASSURANCE

Penyusunan laporan ini merujuk Standar GRI (*GRI Standards*) yang dikeluarkan oleh Global Sustainability Standards Board (GSBB) – lembaga yang dibentuk oleh Global Reporting Initiative (GRI) untuk menangani pengembangan standar laporan keberlanjutan. Sesuai dengan pilihan yang disediakan dalam Standar GRI, yakni Pilihan Inti dan Pilihan Komprehensif, “Laporan ini telah disiapkan sesuai dengan Standar GRI: Pilihan Inti.” Selain itu, laporan juga merujuk Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. Walau tidak termasuk emiten atau perusahaan publik, PUSRI menggunakan peraturan tersebut sebagai apresiasi karena merupakan regulasi pertama penyusunan laporan keberlanjutan yang diterapkan secara nasional. [GRI 102-54]

Perseroan berusaha untuk menyampaikan semua informasi sesuai POJK dan 51/POJK.03/2017 Standar GRI. Untuk memudahkan pembaca menemukan informasi yang sesuai dengan rujukan, kami menyertakan penanda khusus berupa angka dan huruf sesuai panduan. Penanda untuk panduan POJK telah diatur dalam Lampiran II Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 16 /SEOJK.04/2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik sebagai pedoman teknis POJK No.51/2017. Adapun pencantuman angka pengungkapan Standar GRI diberikan di belakang kalimat atau alinea yang relevan. Data lengkap kecocokan isi laporan dengan kedua rujukan disajikan di bagian belakang laporan ini. [GRI 102-55]

Data keuangan dalam laporan ini menggunakan nominasi Rupiah, kecuali diindikasikan lain. Data kinerja keuangan dalam laporan ini merujuk pada Laporan Keuangan Konsolidasian yang sudah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik. Laporan dibuat dalam

GUIDELINES, REPORT STANDARDS & ASSURANCE

The preparation of this report refers to the GRI Standards (*GRI Standards*) issued by the Global Sustainability Standards Board (GSBB) – an institution formed by the Global Reporting Initiative (GRI) to handle the development of sustainability reporting standards. Following the options provided in the GRI Standards, namely Core Options and Comprehensive Options, “This report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core Options.” In addition, the report also refers to the Financial Services Authority Regulation No. 51/POJK.03/2017 concerning the Implementation of Sustainable Finance for Financial Service Institutions, Issuers, and Public Companies. Although does not include issuers or public companies, PUSRI uses this regulation as an appreciation because it is the first regulation for the preparation of sustainability reports that is applied at national level. [GRI 102-54]

The Company strives to convey all information in accordance with POJK and 51/POJK.03/2017 GRI Standards. To make it easier for readers to find information that matches the reference, we include special markers in the form of numbers and letters according to the guidelines. The markers for the POJK guidelines have been regulated 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 the Annual Report of Issuers or Public Companies as a technical guideline for POJK No. 51/2017. The inclusion of the GRI Standard disclosure number is given behind the relevant sentence or paragraph. Comprehensive data on the suitability of the contents of the report with the two references is presented at end of this report. [GRI 102-55]

Financial data in this report uses Rupiah nomination, unless otherwise indicated. The financial performance data in this report refers to the Consolidated Financial Statements that have been audited by the Public Accounting Firm. Reports are made in two languages,

dua bahasa, yakni Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Untuk menghemat kertas –sebagai salah satu bentuk kepedulian terhadap keberlanjutan, kami mencetak laporan dalam jumlah terbatas. Untuk itu, bagi pemangku kepentingan yang ingin membaca laporan ini bisa juga mengakses dan mengunduhnya di situs resmi Perseroan, yakni <http://www.pusri.co.id>.

GRI merekomendasikan penggunaan *external assurance* oleh pihak ketiga yang independen untuk memastikan kualitas dan kehandalan informasi yang disampaikan dalam laporan ini. Namun, hal itu bukanlah persyaratan agar dapat “sesuai” dengan pedoman. Oleh karena itu, dengan pertimbangan tertentu, pemeriksaan isi laporan ini dilakukan oleh tim internal Perseroan, dan kami menjamin kebenaran atas seluruh informasi yang disampaikan dalam laporan ini. Untuk memenuhi validitas, apabila terdapat penyajian ulang informasi laporan sebelumnya karena perubahan alat/cara pengukuran atau sebab lain, kami memberi tanda *disajikan kembali. [GRI 102-48, 102-56]

Data kuantitatif dalam laporan ini disajikan dengan menggunakan prinsip daya banding (*comparability*) minimal dalam tiga tahun berturut-turut. Dengan demikian, pengguna laporan dapat melakukan analisis tren kinerja Perseroan.

PROSES PENENTUAN ISI LAPORAN [GRI 102-46]

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,

namely Indonesian and English. To save paper – as a form of concern for sustainability, we print a limited number of reports. For this reason, stakeholders who wish to read this report can also access and download it on the Company's official website, which is <http://www.pusri.co.id>.

GRI recommends the use of external assurance by an independent third party to ensure the quality and reliability of the information presented in this report. However, it is not a requirement to be “compliant” with the guidelines. Therefore, with certain considerations, the examination of the contents of this report is carried out by the Company's internal team, and we guarantee the truth of all information submitted in this report. To fulfill the validity, if there is a restatement of previous report information due to changes in measurement tools/methods or other reasons, we will put a * restated mark. [GRI 102-48, 102-56]

The quantitative data in this report is presented using the comparability principle for at least three consecutive years. Therefore, report users can analyze the trend of the Company's performance.

REPORT CONTENT DETERMINATION PROCESS [102-46]

The principle of determining the report content is 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 an issue or topic related to the context of sustainability, including economic,



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. Lengkap

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 *review* atas laporan setelah diterbitkan guna meningkatkan kualitas laporan tahun berikutnya.

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

environmental and social topics. In this case, sustainability can be defined as sustainability.

3. Materiality

We apply this principle by determining the content of the report through a materiality determination procedure by first identifying specific topics, then determining the weight of each of these topics through a materiality test so that material topics are obtained, namely topics that we consider relevant, priority and important to convey.

4. Complete

We enforce this principle by testing 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 guidelines which are divided into 4 (four) stages, namely:

1. Identification

We identify material/important topics and set boundaries

2. Priority

We prioritize the topics identified in the previous step

3. Validation

We validate the topics assessed by the material

4. Review

We review the reports after they are published in order to improve the quality of the reports for the following year.

The four steps in defining report content are illustrated in the following Report Content Defined Process Flowchart. (redesigned)



Selanjutnya, konten laporan diulas demi memenuhi 6 (enam) prinsip kualitas yang direkomendasikan oleh GRI, meliputi:

- 1. Akurasi**
Informasi yang disajikan harus akurat dan detail sehingga dapat digunakan oleh para pemangku kepentingan untuk menilai kinerja perusahaan.
- 2. Keseimbangan**
Kinerja perusahaan yang disajikan harus memuat aspek positif maupun negatif sehingga dapat dinilai secara rasional dan menyeluruh.
- 3. Kejelasan**
Informasi yang disajikan harus mudah dipahami dan terbuka bagi para pemangku kepentingan untuk diakses.
- 4. 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.
- 5. Keandalan**
Laporan harus memuat dan menggunakan informasi serta proses yang digunakan dalam menyiapkan laporan, yang dapat diperiksa dan

Furthermore, the content of the Report is reviewed to meet the 6 (six) quality principles as recommended by GRI, including:

- 1. Accuracy**
The information presented must be accurate and detailed so that it can be used by stakeholders to assess the company's performance.
- 2. Balance**
The company's performance presented must contain both positive and negative aspects so that it can be assessed rationally and thoroughly.
- 3. Clarity**
The information presented must be easy to understand and open for stakeholders to access.
- 4. 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, including data and information for several years prior to the reporting period used.
- 5. Reliability**
The report must contain and use information and the processes used in preparing the report, which can be checked and reflect the quality and



mencerminkan kualitas dan materialitas dari informasi yang disajikan.

6. Ketepatan Waktu

Laporan harus diterbitkan secara rutin sehingga pemangku kepentingan dapat mengambil keputusan secara tepat waktu berdasarkan informasi yang tersedia.

DAFTAR TOPIK MATERIAL DAN BOUNDARY [GRI 102-47]

Untuk mendapatkan topik material dalam laporan, PUSRI melaksanakan *Focus Group Discussion* yang diikuti oleh para penanggung jawab penyusunan laporan keberlanjutan lintas divisi sebagai pemangku internal. Selanjutnya, topik-topik material yang telah disepakati dilakukan pengujian melalui survei uji materialitas dengan melibatkan pemangku kepentingan internal maupun eksternal. Pelibatan perwakilan pemangku kepentingan tersebut diharapkan dapat memperjelas makna topik material yang sebagaimana ditetapkan oleh GRI Standar.

Selain menjadi bentuk pelibatan pemangku kepentingan, survei dilakukan untuk memperoleh peringkat masing-masing topik material. Dalam survei yang dilakukan pada tahun 2020, responden diminta menilai 23 topik yang telah disepakati dalam FGD dengan skala 1-5 berdasarkan tingkat kepentingannya sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Penting
2. Tidak Penting
3. Agak Penting
4. Penting
5. Paling Penting

Sesuai dengan proses tersebut, topik-topik yang diujikan mendapatkan skor sangat tinggi, tinggi, sedang dan tidak ada yang mendapat skor rendah. Oleh karena itu, ke-23 topik ditetapkan sebagai topik material laporan tahun 2020. Selanjutnya, dengan

materiality of the information presented.

6. Punctuality

Reports should be published regularly so that stakeholders can make timely decisions based on available information.

LIST OF MATERIAL TOPICS AND BOUNDARIES [GRI 102-47]

To obtain Material Topics in the Report, PUSRI conducted periodic Focus Group Discussions (FGD), participated by those responsible for preparing cross-divisional sustainability reports as internal stakeholders. Next, the agreed material topics are then tested through material-testing survey by involving both internal and external stakeholders. Involvement of representatives of these stakeholders is expected to clarify the meaning of the material topics as set forth by GRI Standards.

In addition to stakeholder engagement, the survey was also conducted to obtain rating for each material topic. In a survey conducted in 2020, respondents were asked to rate the 23 topics agreed upon in the FGDs on a scale of 1-5 based on their level of importance as follows:

1. Highly Unimportant
2. Not Important
3. Somewhat Important
4. Important
5. Highly Important

In accordance with the process, the evaluated topics got very high, high, medium scores and none got a low score. Therefore, the 23 topics were designated as material topics for the 2020 report. Furthermore, considering that these topics are still relevant to the

pertimbangan topik-topik tersebut masih relevan dengan kondisi tahun 2021, maka semua topik tersebut disepakati menjadi topik material laporan ini. Dengan kata lain, tidak terdapat perubahan topik material laporan ini dibanding tahun sebelumnya. [GRI 102-49].

Walau semua topik sama, namun kami melakukan penyesuaian pengungkapan sejalan dengan pembaruan yang dilakukan GRI Standard terhadap topik dan pengungkapan yang berlaku per 1 Januari 2021. Penyesuaian kami lakukan terhadap pengungkapan Topik Air. Merujuk Topik Air sesuai panduan tahun 2016, pengungkapan terpilih laporan tahun sebelumnya adalah 303-1 Pengambilan air berdasarkan sumbernya, 303-2 Sumber air yang secara signifikan dipengaruhi oleh pengambilan air, dan 303-3 Daur ulang dan penggunaan air kembali. Adapun menurut Topik Air dan Efluen Tahun 2018 yang mulai berlaku per 1 Januari 2021, maka pengungkapan disesuaikan menjadi 303-1 Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama, dan 303-3 Pengambilan air.

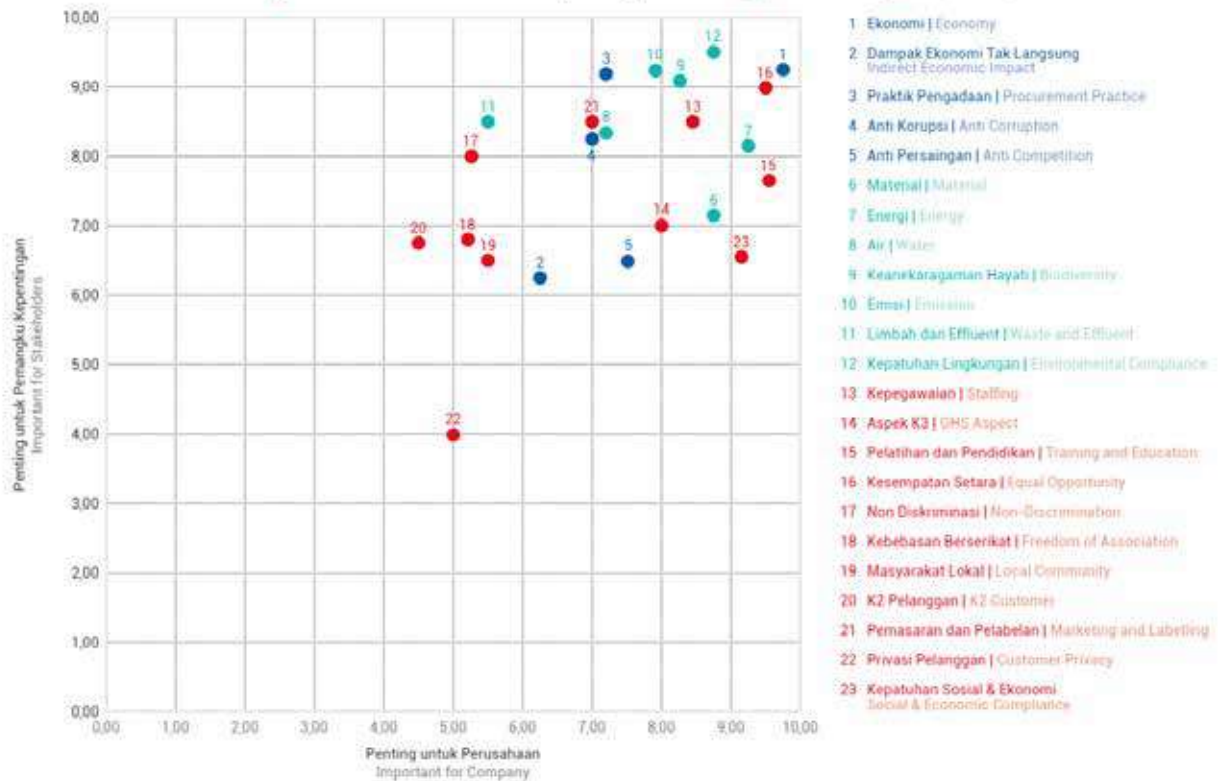
Penyesuaian juga kami lakukan terhadap pengungkapan Topik Air Limbah (Efluen) dan Limbah. Merujuk Topik Air Limbah (Efluen) dan Limbah sesuai panduan tahun 2016, pengungkapan terpilih laporan tahun sebelumnya adalah 306-1 Pelepasan air berdasarkan mutu dan tujuan, 306-2 Limbah berdasarkan jenis dan metode pembuangan, dan 306-5 Badan air yang dipengaruhi oleh pelepasan dan/atau limpahan air. Adapun menurut Topik Limbah Tahun 2020 yang mulai berlaku per 1 Januari 2022, dan dianjurkan untuk menggunakan lebih awal, maka pengungkapan disesuaikan menjadi 306-1 Timbulan limbah dan dampak-dampak yang signifikan terkait limbah, 306-3 Timbulan limbah.

conditions in 2021, all of these topics were agreed to be material topics for this report. In other words, there was no change in the material topic of this report compared to the previous year. [GRI 102-49].

Even all the topics are the same, but adjustments were made to the disclosures in line with the updates made by the GRI Standard on topics and disclosures that are effective as of January 1, 2021. We have adjusted disclosures of the Water Topic. Referring to the Water Topic according to the 2016 guidelines, the selected disclosures of the previous year's report were 303-1 Water withdrawal by source, 303-2 Water sources significantly affected by water extraction, and 303-3 Water recycling and reuse. Meanwhile, according to the 2018 Water and Effluent Topic, which comes into effect as of January 1, 2021, the disclosure is adjusted to 303-1 Interaction with water as a shared resource, and 303-3 Water withdrawal.

Adjustments also made to the disclosure of Wastewater (Effluent) and Waste Topics. Referring to the topic of Wastewater (Effluent) and Waste according to the 2016 guidelines, the selected disclosures of the previous year's report were 306-1 Water release by quality and purpose, 306-2 Waste by type and method of disposal, and 306-5 Water bodies affected by discharge and/or overflow of water. Meanwhile, according to the 2020 Waste Topic which comes into force on January 1, 2022, and it is recommended to use it earlier, the disclosure is adjusted to 306-1 Waste generation and significant impacts related to waste, 306-3 Waste generation.

Diagram Matriks Materialitas [102-47] | Materiality Matrix Diagram [102-47]



Berdasarkan beberapa penyesuaian di atas, maka topik material dan *boundary*/ batasan topik Laporan Keberlanjutan PUSRI Tahun 2021 selengkapnya adalah sebagai berikut: [GRI 102-47]

Based on the above adjustments, the material topics and boundaries for the 2021 PUSRI Sustainability Report in full are as follows: [GRI 102-47]

No.	Topik Material Material Topic	Kenapa Topik tersebut Material Reason of Materiality	Pengungkapan Disclosure	Boundary	
				Di dalam PUSRI Inside PUSRI	Di luar PUSRI Outside PUSRI
EKONOMI ECONOMY					
1	Kinerja Ekonomi Economic Performance	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders	201-1, 201-3,	✓	
2	Dampak ekonomi tak langsung Indirect Economic Impact	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders	203-1, 203-2	✓	
3	Praktik Pengadaan Procurement Practices	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders	204-1	✓	✓
4	Anti Korupsi Anti-Corruption	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	205-1, 205-2, 205-3	✓	✓

No.	Topik Material Material Topic	Kenapa Topik tersebut Material Reason of Materiality	Pengungkapan Disclosure	Boundary	
				Di dalam PUSRI Inside PUSRI	Di luar PUSRI Outside PUSRI
5	Perilaku Anti Persaingan Anti-Competitive Behavior	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	206-1	✓	✓
LINGKUNGAN ENVIRONMENT					
6	Material Material	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders	301-1, 301-2	✓	✓
7	Energi Energy	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	302-1, 302-3, 302-4, 302-5	✓	
8	Air dan Effluen Water and Effluent	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	303-1, 303-3	✓	
9	Keanekaragaman Hayati Biodiversity	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	304-1, 304-3	✓	
10	Emisi Emission	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders	305-1, 305-7	✓	
11	Limbah Waste	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan dan reputasi perusahaan Significant impact on Company development and reputation	306-1, 306-3	✓	✓
12	Kepatuhan Lingkungan Environmental Compliance	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	307-1	✓	✓
SOSIAL SOCIAL					
13	Kepegawaian Employement	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan dan bagi kesinambungan usaha Significant impact on stakeholders and for business sustainability	401-1, 401-2, 401-3	✓	
14	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan dan bagi kesinambungan usaha Significant impact on stakeholders and for business sustainability	4031, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	✓	
15	Pelatihan dan Pendidikan Training and Education	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan dan bagi kesinambungan usaha Significant impact on stakeholders and for business sustainability	404-1, 404-2, 404-3	✓	



No.	Topik Material Material Topic	Kenapa Topik tersebut Material Reason of Materiality	Pengungkapan Disclosure	Boundary	
				Di dalam PUSRI Inside PUSRI	Di luar PUSRI Outside PUSRI
16	Keanekaragaman dan Kesempatan Setara Diversity and Equal Opportunity	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders	405-1, 405-2	√	
17	Non Diskriminasi Non-Discrimination	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders	406-1	√	
18	Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif Freedom of Association and Collective Discussion	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	407-1	√	√
19	Masyarakat Lokal Local Community	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	413-1, 413-2	√	
20	Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan Customer Health and Safety	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	416-1, 416-2	√	
21	Pemasaran dan Pelabelan Marketing and Labeling	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	417-2, 417-3	√	
22	Privasi Pelanggan Customers' Privacy	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	418-1	√	
23	Kepatuhan Sosial & Ekonomi Social & Economic Compliance	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	419-1	√	

UMPAN BALIK

Untuk mewujudkan komunikasi dua arah, kami menyediakan Lembar Umpan Balik di bagian akhir laporan. Kami berharap, para pemangku kepentingan, pembaca dan pengguna laporan ini dapat memberikan usulan, kritik dan masukan dan sebagainya untuk perbaikan kualitas laporan pada masa-masa mendatang. Umpan balik dapat disampaikan melalui kontak berikut ini: [GRI 102-53]

Sekretaris Perusahaan PT Pupuk Sriwidjaya

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

atau dapat pula menghubungi Kantor Perwakilan Jakarta:

Jl. Taman Anggrek, Kemanggisan Jaya,
Jakarta 11480 – Indonesia
Telp. +62-(21)-5481208,
Fax. +62-(21)-5305281, 5480607.
Website : www.pusri.co.id
E-mail : info@pusri.co.id

FEEDBACK

To enable two-way communication, we provide a Feedback Sheet at the end of the report. We hope that stakeholders, readers and users of this report can provide suggestions, criticisms and inputs and so on to improve the quality of the report in the future. Feedback can be submitted via the following contacts: [GRI 102-53]

Corporate Secretary PT Pupuk Sriwidjaya

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

or contact the Jakarta Representative Office:

Jl. Taman Anggrek, Kemanggisan Jaya,
Jakarta 11480 – Indonesia
Ph. +62-(21)-5481208,
Fax. +62-(21)-5305281, 5480607.
Website: www.pusri.co.id
E-mail: info@pusri.co.id



PROFIL PERUSAHAAN

Company Profile







IDENTITAS PERUSAHAAN

Corporate Identity



Nama : Pupuk Sriwidjaja
Palembang

[GRI 102-1, 102-5]

Bidang Usaha : Perseroan Terbatas (PT) Industri,
perdagangan, jasa di bidang perpupukan,
petrokimia, agrokimia, agro industri dan
kimia, lainnya.

[GRI 102-2]

Industry, trade, services in the fields of
fertilizer, petrochemical, agrochemical, agro-
industry and chemicals, and others

Nama Inisial : PUSRI

Initial/Nickname

Informasi Perubahan Nama : Sejak berdiri, perusahaan belum pernah mengalami perubahan nama
Information on Name Alteration Since its establishment, the Company has never undergone any name alteration.

Tanggal Pendirian dan Beroperasi Komersial :
Date of Establishment and Operational Commencement

12 November 2010

Status Badan Hukum
Legal Status

Perseroan Terbatas (PT)



Dasar Hukum Pembentukan :
Legal Basis of Establishment

Akta No. 14 Tanggal 12 November 2010 yang dibuat di hadapan Notaris Fathiah Helmi, S.H., Notaris yang berkedudukan di Jakarta, dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM dengan Surat Keputusan No. AHU57993 AH.01.01 tahun 2010 tanggal 13 Desember 2010

Deed No. 14 dated November 12, 2010 made before Notary Fathiah Helmi, S.H., Notary domiciled in Jakarta, and has been approved by the Minister of Law and Human Rights under Decree No. AHU-57993 AH.01.01 year 2010 dated December 13, 2010

Kepemilikan Saham : [GRI 102-5]
Share Ownership

99,9998% (PT Pupuk Indonesia (Persero))

0,0002% (Yayasan Kesejahteraan Karyawan PUSRI)

Jumlah Karyawan : [GRI 102-8]
Number of Employees

1.850 Orang Employee

Jaringan Usaha dan Produksi : [GRI 102-2]
Business Network and Production

Pupuk dan Amonia
Fertilizer and Ammonia

Modal Dasar : **15.000.000.000.000**
Authorized Capital

Modal Ditempatkan **Rp5.800.000.000.000, atau 5.800.000 lembar saham masing-masing**
Issued Capital **senilai Rp1.000.000**
Rp5,800,000,000,000 or 5,800,000 shares each valued at Rp1,000,000

Entitas Anak dan Asosiasi :
Subsidiaries and Associates

Entitas Anak : **PT PUSRI Agro Lestari**
Subsidiaries

Entitas Asosiasi : **PT Pupuk Indonesia Logistik**
Associate Entities **PT Pupuk Indonesia Utilitas**

PT Puspेतindo
PT Pupuk Indonesia Pangan

Kantor Pusat : [GRI 102-3] [OJK C.2]
Head Office
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 [OJK C.2]
Jakarta Representative Office
Jl. Taman Anggrek, Kemanggisan Jaya, Jakarta
11480-Indonesia
Tel.: +62 21 5481208
Fax.: +62 21 5305281/5480607
Kontak Perusahaan : R.A Rahim

SVP Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola :
SVP Corporate Secretary & Governance
Tel.: +62 711 712222; +62 21 712111
Fax.: +62 711 712100; +62 21 712020
E-mail: sekper@pusri.co.id

Situs WEB **www.pusri.co.id**
Website

Layanan Pengaduan **Hallo Pusri 08001200011**
Customer Care



SEKILAS PUSRI

PUSRI AT A GLANCE



Riwayat PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, selanjutnya disebut sebagai "PUSRI" atau "Perusahaan", bermula dari pendirian Pabrik Urea pertama di Indonesia yang bernama PT Pupuk Sriwidjaja pada akhir tahun 1959 di Palembang, Sumatera Selatan. Entitas ini selanjutnya lebih dikenal dengan sebutan PUSRI.

The history of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, hereinafter referred to as "PUSRI" or "the Company", started from the establishment of the first Urea Plant in Indonesia known as PT Pupuk Sriwidjaja at the end of the year 1959 in Palembang, South Sumatra. The entity was later better known as PUSRI.

Keberadaan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, selanjutnya disebut sebagai "PUSRI" atau "Perusahaan", berawal dari pendirian pabrik urea pertama di Indonesia, yakni PT Pupuk Sriwidjaja, pada akhir tahun 1959 di Palembang, Sumatera Selatan. Perusahaan ini mendapat tugas untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah di bidang industri pupuk dan industri kimia lainnya guna menunjang ekonomi dan pembangunan nasional. Kala itu, PT Pupuk Sriwidjaja memiliki 1 (satu) unit pabrik berkapasitas 100 ribu ton urea per tahun. Selama kurun waktu 1972-1994, perusahaan mengalami perkembangan usaha yang pesat, dan beberapa pabrik baru pun didirikan. Dengan tambahan pabrik-pabrik baru tersebut, maka kapasitas produksi terpasang perusahaan meningkat signifikan menjadi 2,26 juta ton urea per tahun. [GRI 102-1]

Selaras dengan meningkatnya kebutuhan pupuk di Indonesia, maka sejumlah pabrik pupuk baru berdiri. Kompetisi untuk menghadirkan produk yang sesuai dengan konsumen pun semakin ketat. Kondisi itu membuat PT Pupuk Sriwidjaja mengubah orientasi dari produksi ke pasar. Untuk itu, perusahaan mulai membangun jaringan distribusi dan pemasaran serta sarana dan prasarana pendukungnya hingga menjangkau segenap pelosok Nusantara.

The presence of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, or "PUSRI" or "Company", started from the establishment of the first urea plant in Indonesia, namely PT Pupuk Sriwidjaja at the end of the year 1959 in Palembang, South Sumatra. The Company was assigned with the duty to carry out and support the government's policy and program in the fertilizer industry and other chemical industries in order to support the national economy and development. At the time, PT Pupuk Sriwidjaja has 1 (one) factory unit with the capacity of 100 thousand tons of urea per year. For the period of 1972-1994, the Company rapidly expanded its business that several new plants were established. With the additional new plants, the Company's installed production capacity significantly increased to 2.26 million tons of urea per year. [GRI 102-1]

In line with the increasing demand for fertilizers in Indonesia, a number of new fertilizer factories have been established. Competition to present products that suit consumers is getting tougher. This condition made PT Pupuk Sriwidjaja change its orientation from production to market. To that end, the company began to build a distribution and marketing network as well as supporting facilities and infrastructure to reach all corners of the archipelago.



Sejalan dengan perubahan orientasi tersebut, sejak tahun 1979, pemerintah menugaskan PT Pupuk Sriwidjaja untuk mendistribusikan dan memasarkan pupuk bersubsidi ke seluruh wilayah Indonesia. Saat itu pemasaran pupuk bisa mencakup wilayah yang sangat luas karena ada pembebasan tata niaga pupuk. Ketentuan berubah pada tahun 2003 saat pemerintah membentuk rayonisasi wilayah pemasaran dan distribusi pupuk bersubsidi.

Setelah PT Pupuk Sriwidjaja beroperasi selama 51 tahun, tepatnya pada kuartal akhir 2010, berdirilah PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Kelahiran perusahaan baru ini merupakan bagian dari mekanisme pemisahan tidak murni (*spin off*). Untuk selanjutnya, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menjadi anak perusahaan dan beroperasi efektif sejak 1 Januari 2011, sedangkan PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) menjadi perusahaan induk. Setelah dilakukan spin-off, sesuai dengan rayonisasi wilayah pemasaran, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang bertanggung jawab menangani produksi, distribusi,

In line with the change in orientation, since 1979, the government assigned PT Pupuk Sriwidjaja to distribute and market the subsidized fertilizer to all regions in Indonesia. At the time, marketing fertilizers was able to cover a vast area as there was exemption in the fertilizer trade system. The regulation changed in the year 2003 when the government formed the zoning of the marketing areas and distribution of subsidized fertilizer.

After 51 years of PT Pupuk Sriwidjaja's operation, precisely on the final quarter of 2010, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang was established. This newly established company was part of the spin off. Here onwards, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang became a subsidiary and began operation effective as of 1 January 2011, while PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) became the parent entity. Following the spin-off, in line with the marketing area zoning, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang has been responsible for the production, distribution and marketing of the fertilizer



dan pemasaran pupuk dengan wilayah pemasaran Sumatera bagian selatan, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, Banten, dan DKI Jakarta.

Pada 5 April 2012, PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) secara resmi berganti nama menjadi PT Pupuk Indonesia (Persero), yang disebut juga sebagai Pupuk Indonesia Holding Company ("PIHC"). Sebagai induk perusahaan, PIHC mulai melakukan restrukturisasi dengan memisahkan aktiva dan pasiva perusahaan. PIHC berkedudukan di Jakarta dan membawahi 7 (tujuh) anak usaha, di antaranya adalah PT Rekayasa Industri yang merupakan anak usaha penyertaan langsung dan bergerak di bidang *Engineering, Procurement, Construction* (EPC) dan PT Mega Eltra yang bergerak di bidang usaha perdagangan umum.

Sejalan dengan meningkatnya kebutuhan pupuk di Tanah Air, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang membangun Pabrik PUSRI-IIB. Peresmian tiang pancang (*ground breaking*) dilakukan pada 8 April 2013 oleh Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Dahlan Iskan. Pabrik PUSRI-IIB merupakan pabrik yang pertama kali dibangun atas nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dan didesain ramah lingkungan serta hemat energi. Tak sampai tiga tahun setelah *ground breaking*, pabrik PUSRI-IIB mulai berproduksi secara *commissioning* pada akhir tahun 2016.

Komitmen untuk menjalankan proses produksi yang lebih ramah lingkungan dilengkapi PUSRI dengan mengembangkan kegiatan usaha dan produksi agar bernilai tambah tinggi dengan memanfaatkan teknologi. Salah satunya adalah menerapkan teknologi proses produksi urea ACES 21 yang dikenal efisien dan hemat energi. Teknologi ini merupakan hasil riset dan pengembangan PUSRI bekerja sama dengan Toyo Engineering Corporation (TEC) dari Jepang.

for the marketing areas of southern Sumatera region, Central Java, Jogjakarta, Banten and Jakarta.

On April 5, 2012, PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) officially changed its name to PT Pupuk Indonesia (Persero), also referred to as Pupuk Indonesia Holding Company ("PIHC"). As the parent entity, PIHC began its restructuring by separating the Company's assets and liabilities. PIHC is located in Jakarta and controls over 7 (seven) subsidiaries, including PT Rekayasa Industri which is a direct investment subsidiary and is engaged in the Engineering, Procurement and Construction (EPC) sector, and PT Mega Eltra which is engaged in the general trade business sector.

In line with Indonesia's increasing need for fertilizer, PT PUPUK Sriwidjaja Palembang established PUSRI-IIB Plant. The ground-breaking of the plant was conducted on 8 April 2013 by the Minister of the State-Owned Enterprises (BUMN) Dahlan Iskan. The PUSRI-IIB Plant was the first plant built under the name of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, designed to be environmentally-friendly as well as energy efficient. In less than three years following the ground-breaking, the PUSRI-IIB began its production on commissioning basis by the end of 2016.

PUSRI's commitment to run a more environmentally friendly production process is complemented by PUSRI's development of business and production activities so that they have high added value by utilizing technology. One of the efforts is the utilization of the technology-based production process of urea ACES 21 which is known for its efficiency and energy-saving. This technology was a result of the research and development conducted by PUSRI in collaboration with Toyo Engineering Corporation (TEC) from Japan.

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

INFORMASI TENTANG PERUBAHAN NAMA DAN/ ATAU STATUS BADAN HUKUM [GRI 102-1]

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

In the national fertilizer industry, ACES 21 is an innovation with a far-sighted vision that makes PUSRI the fertilizer producer with the technical know-how to manage and maintain its plants efficiently. The combination of its excellence in production, distribution, marketing, human resources, and technology have made PUSRI as a prominent fertilizer company to be taken into account in the national fertilizer industry.

INFORMATION ON ALTERATION OF NAME AND/ OR STATUS OF LEGAL ENTITY [GRI 102-1]

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang was present as part of the spin off mechanism for the formation of PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) which later became a holding. Its establishment was based on Deed No. 14 dated November 12, 2010 drawn up before Notary Fathiah Helmi, S.H., a Notary domiciled in Jakarta. PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) later underwent name alteration to PT Pupuk Indonesia (Persero), which is also known as Pupuk Indonesia *Holding Company* (PIHC). Since its establishment in 2010, the Company has never changed its name and/or legal entity status.

VISI, MISI DAN TATA NILAI PERUSAHAAN [GRI 102-16] [OJK C.1]

VISION, MISSION, AND CORPORATE VALUE



VISI Vision
Menjadi Perusahaan
Agroindustri Unggul
di Asia

To be a leading agroindustry
company in Asia



MISI
Mision

- 01 **Menyediakan produk dan solusi agroindustri yang terintegrasi**
To provide integrated agribusiness products and solutions
- 02 **Memberikan nilai tambah kepada stakeholders secara Berkelanjutan**
To provide sustainable added values to stakeholders
- 03 **Mendukung pencapaian kemandirian pangan dan kemakmuran negeri**
To support the achievement of food independence and prosperity of the country

Visi dan Misi telah di-review 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 Company's vision and mission have been reviewed and approved by the Board of Commissioners and Board of Directors through the Joint Meeting of the Board of Commissioners and the Board of Directors, and established under the Board of Directors Decree No. SK/DIR/391/2020 dated November 30, 2020 regarding Vision, Mission, Core Values, and Core Competency of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.



NILAI UTAMA PERUSAHAAN [GRI 102-16]

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.

CORPORATE CORE VALUES

With reference to the Circular Letter of the Ministry of SOEs No. SE-7/MBU/07/2020, every SOE is required to apply the main values of SOE HR, namely AKHLAK, as a corporate culture that forms the basis for the formation of HR character. As part of SOEs, PUSRI also applies AKHLAK as the value of the Company. The following is a description of AKHLAK.



Amanah
Trust



Kompeten
Competency



Harmonis
Harmony



Loyal
Loyal



Adaptif
Adaptive



Kolaboratif
Collaborative



MAKNA
Meaning

PUSRI untuk kemandirian pangan dan kehidupan yang lebih baik
PUSRI for food self-reliance and a better life.



Visi dan Misi PUSRI tersebut diterjemahkan untuk menjadi pedoman bagi setiap kegiatan Perusahaan, yang diurai sebagai berikut.

PUSRI's Vision and Mission are interpreted/translated to serve as guidelines for each of the Company's activity, as described below.

Vision	Vision	
	Menjadi Perusahaan Agro Industri Unggul di Asia To be a leading agroindustry company in Asia	
Definisi	<ul style="list-style-type: none"> Yang dimaksud dengan agroindustri yaitu mulai dari industri yang menghasilkan produk-produk yang dibutuhkan pertanian & perkebunan, solusi pertanian untuk on-farm (usaha budi daya pertanian & perkebunan) sampai dengan industri yang mengolah hasil pertanian & perkebunan. Unggul di Asia yaitu menjadi perusahaan agroindustri 50 (lima puluh) besar di Asia. 	<ul style="list-style-type: none"> What is meant by agroindustry begins with industries that generate products needed by the agricultural and plantation sectors, agricultural solutions for onfarm (agriculture & plantation business) to industries that process agricultural & plantation products. To excel in Asia, which is to be in the top 50 (fifty) agroindustry companies in Asia.
Misi	Mission	
	<p>Menyediakan produk dan solusi agroindustri yang terintegrasi</p> <p>Untuk menjadi Perusahaan agroindustri unggul di Asia, Pusri Palembang akan menyediakan beragam produk agroindustry hulu (pupuk, non pupuk dan jasa) dalam rangka memberikan solusi budidaya pertanian dan perkebunan serta menyediakan produk agroindustri hilir (produk turunan sawit, karet dan produk perkebunan lainnya) secara terintegrasi.</p>	<p>To provide integrated agroindustrial products and solutions</p> <p>To become a leading agroindustrial company in Asia, PUSRI Palembang will provide a variety of upstream agroindustrial products (fertilizer, non-fertilizer and services) in the effort to provide solutions for agricultural and plantation cultivation as well as to provide integrated downstream agroindustrial products (product derivatives of palm oil, rubber and other plantation products).</p>
	<p>Memberikan nilai tambah kepada stakeholders secara berkelanjutan</p> <p>Untuk menjadi Perusahaan agroindustri unggul di Asia, Pusri Palembang menciptakan nilai tambah pada setiap produk dan layanan yang memberikan dampak positif bagi seluruh konsumen, mitra, masyarakat dan semua stakeholder lainnya yang terlibat di dalamnya</p>	<p>To sustainably provide added value to stakeholders</p> <p>To become a leading agroindustrial Company in Asia, Pusri Palembang creates added value on each product and service which provides positive impact on all consumers, partners, communities and all other stakeholders involved.</p>
	<p>Mendukung pencapaian kemandirian pangan dan kemakmuran Negeri</p> <p>PUSRI memiliki program-program yang mendukung kemandirian pangan dan kemakmuran negeri melalui strategi bisnis dan tanggung jawab sosial.</p>	<p>To support the achievement of the nation's food independency and prosperity</p> <p>PUSRI has programs that support self-sufficiency in food and prosperity of the country through business strategy and social responsibility.</p>

NILAI UTAMA PERUSAHAAN

Sejalan dengan Surat Edaran PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagai entitas induk, PUSRI No. 08/A/KK/S22/SE/2020 tanggal 4 Agustus 2020 tentang Implementasi Nilai-nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara Menjadi Budaya Perusahaan (Corporate Culture), Direksi telah mengeluarkan Surat Keputusan No. SK/DIR/391/2020 tanggal 30 November 2020 tentang Visi, Misi, Core Values, dan Kompetensi Inti PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

CORPORATE CORE VALUES

In line with the Circular Letter of PT Pupuk Indonesia (Persero) as the parent entity, PUSRI No.08/A/KK/S22/SE/2020 dated August 4, 2020 on Implementation of Core Values of the Human Resources of the State-Owned Enterprises to Become Corporate Culture. The Board of Directors has issued Decree No. SK/DIR/391/2020 dated November 30, 2020 on Vision, Mission, Core Values and Core Competency of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Kebijakan ini merupakan turunan dari Surat Edaran Menteri BUMN No. SE-7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020 tentang Nilai-nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Rincian Nilai-nilai Utama tersebut adalah:

This policy is derivative from Minister of SOE/BUMN Circular Letter No. SE-7/MBU/07/2020 dated July 1, 2020 on Core Values of Human Resources of State-Owned Enterprises. Details of these Core Values are as follows:

Tata Nilai Values		
Amanah Trust Memegang teguh kepercayaan yang diberikan <i>Strongly uphold the trust provided</i>	Panduan Perilaku: <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. 	Behavior Guide: <ul style="list-style-type: none"> • Meet promises and commitments. • Responsible for the duties, decisions, and actions undertaken. • Strongly uphold moral values and ethics.
Kompeten Competency Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas <i>Continue to learn and develop capabilities</i>	Panduan Perilaku: <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. • Membantu orang lain belajar. • Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. 	Behavior Guide: <ul style="list-style-type: none"> • Improve self-competency to face ever-changing challenges. • Help others learn. • Complete duties with the best quality.
Harmonis Harmony Saling peduli dan menghargai perbedaan <i>Care for one another and respect differences</i>	Panduan Perilaku: <ul style="list-style-type: none"> • Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya. • Suka menolong orang lain. • Membangun lingkungan kerja yang kondusif. 	Behavior Guide: <ul style="list-style-type: none"> • Respect each individual of any background. • Likes to help others. • Establish a conducive working environment.
Loyal Loyal Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara <i>Dedicated and prioritize on the interests of the Nation and State</i>	Panduan Perilaku: <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. 	Behavior Guide: <ul style="list-style-type: none"> • Maintain the good name/reputation of fellow employees, leaders, SOE/BUMN and the Nation. • Willing to sacrifice to achieve a bigger goal. • Obey the leadership as long as in accordance with the laws and ethics.
Adaptif Adaptive Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan <i>Continuously innovative and enthusiastic in exerting or facing change</i>	Panduan Perilaku: <ul style="list-style-type: none"> • Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik. • Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi. • Bertindak proaktif. 	Behavior Guide: <ul style="list-style-type: none"> • Quick on self-adjustment to be better. • Carry out continuous improvement to keep up with technology development. • Proactive..
Kolaboratif Collaborative Membangun kerja sama yang sinergis <i>Develop synergic cooperation</i>	Panduan Perilaku: <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. 	Behavior Guide: <ul style="list-style-type: none"> • Provide opportunities for various parties to contribute. • Open to cooperation to generate added value. • Mobilize the use of various resources for common goals..

PRODUK DAN JASA [GRI 102-2]

[OJK C.4]

PRODUCTS AND SERVICES



Perusahaan membagi produk usahanya dalam 2 (dua) kategori, yakni Produk Utama dan Produk Samping. Produk Utama terdiri dari Pupuk Urea, Amoniak dan NPK yang diproduksi oleh empat pabrik utama yakni PUSRI-IB, II, III, dan IV.

The Company divides its products into 2 (two) categories, namely Main Products and Side Products. Main Products consist of Urea Fertilizer, Ammonia and NPK produced by four main plants, PUSRI-IB, II, III, and IV.

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 organik sebagai salah satu Produk Samping. Produk-produk Samping tersebut dihasilkan oleh beberapa pabrik kecil.

While Side Products consist of liquid CO₂, solid CO₂ or dry ice as well as Nitrogen and Oxygen. In addition, PUSRI also produces and sells organic fertilizer as one of the Side Products. Such Side Products are produced by several small factories.

PRODUK UTAMA

Pupuk Urea

PUSRI memproduksi pupuk urea yang merupakan salah satu jenis pupuk kimia yang terbentuk dari reaksi antara amoniak dengan karbon dioksida melalui proses kimia. Produk urea yang dihasilkan PUSRI berbentuk butiran curah (urea prill) berukuran 6-8 mesh dengan kandungan utama Nitrogen minimum 46%, Biuret maksimum 1% dan kandungan air maksimum 0,5%. Dalam pertanian, produk pupuk urea yang mengandung kadar Nitrogen tinggi sangat diperlukan tanaman sebagai zat hara. Urea bersubsidi berwarna pink dipasarkan dengan merek dagang Pupuk Indonesia, sedangkan urea nonsubsidi yang berwarna putih dipasarkan dengan merek dagang PUSRI.

MAIN PRODUCTS

Urea Fertilizer

PUSRI produces urea fertilizer, one of the types of chemical fertilizer formed from a chemical reaction between ammonia and carbon dioxide through a chemical process. Urea products produced by PUSRI come in the form of urea prill in 6-8 Mesh in size and main content of Nitrogen at minimum 46%, Biuret at maximum 1% and water content at maximum 0.5%. In the agricultural sector, urea fertilizer product that contains high Nitrogen content is needed for crops as nutrients. Subsidized urea comes in pink-color and is marketed under Pupuk Indonesia brand, while nonsubsidized urea in white-color is marketed under PUSRI brand.



Amonia

Amonia merupakan bahan baku utama dalam pembuatan pupuk urea. Untuk keperluan komersil, jenis amonia yang diproduksi dan dijual adalah amonia anhidrat yang tidak mengandung air. PUSRI memproduksi amonia anhidrat dalam bentuk cair pada temperatur -33° Celcius. Amonia tersebut memiliki kandungan Nitrogen minimum 99,5%, kadar air maksimum 0,5%, dan kandungan minyak maksimum 5 ppm.

Pupuk NPK

Pupuk NPK merupakan pupuk majemuk yang mengandung unsur hara N (Nitrogen), P (Phospat), dan K (Kalium) yang sangat dibutuhkan oleh tanaman. PUSRI Palembang memproduksi jenis NPK yakni NPK Fusion dengan keunggulan teknologi pabrik yang lebih fleksibel untuk dapat memproduksi berbagai macam formula pupuk NPK dengan biaya investasi yang rendah. Di sektor subsidi, Produk pupuk NPK

Ammonia

Ammonia is the main raw material for producing urea fertilizer. For commercial purposes, the type of ammonia produced and sold is referred to as anhydrate ammonia without water content. PUSRI produces anhydrate ammonia in liquid form at -33 Celcius temperature. The ammonia has a Nitrogen content at minimum 99,5%, water content at maximum 0.5%, and oil content at maximum 5 ppm.

NPK Fertilizer

NPK fertilizer is compound fertilizer that contains such nutrients as N (Nitrogen), P (Phosphate), and K (Potassium) which are highly needed by crops. PUSRI Palembang produces the NPK Fusion with the advantage of a more flexible factory technology in order to produce various types of NPK fertilizer formulas with low investment costs. In the subsidized sector, PUSRI-produced NPK fertilizer is the NPK with



produksi PUSRI adalah NPK formula 15-15-15 di sektor non subsidi, NPK dapat dijual dengan berbagai formula sesuai dengan permintaan pasar.

PRODUK SAMPING

CO₂ cair dan CO₂ Padat (Es Kering)

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

Oksigen (O₂) dan Nitrogen (N₂)

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

15-15-15 formula in the non-subsidized sector. NPK can be sold with various formulas in line with market demands.

SIDE PRODUCTS

Liquid CO₂ and Solid CO₂ (Dry Ice)

PUSRI produces liquid CO₂ and solid CO₂ or dry ice since the year 1983, each with a capacity of 55 tons of CO₂ per day and 4.8 tons of solid CO₂ per day. Raw materials used to produce liquid CO₂ and dry ice are obtained from the excess of CO₂ production in Ammonia Plant. Liquid CO₂ product is generally used by the beverage and blanket industries. Meanwhile, dry ice product sold by PUSRI has such benefits in preserving agricultural and fishery products to reduce the percentage of product damage. Cooling or preserving food materials can use dry ice, but only through using the right technique, where the food materials must not be directly touched by dry ice. For several other industries, dry ice is needed for their production process.

Oxygen (O₂) and Nitrogen (N₂)

Oxygen and Nitrogen are allowed to be used for factory purposes, and may be sold as liquid Oxygen, gas Oxygen, liquid Nitrogen and gas Nitrogen. PUSRI produces Oxygen and Nitrogen from the air by using the fractionation principle. The process is carried out in the Air Separation unit at the plant utilizing the technology from the Process System Incorporated.

BERAGAM MEREK DAN PRODUK PUSRI [GRI 102-2] [OJK C.4]

VARIOUS BRANDS AND BENEFITS OF PUSRI PRODUCTS

Produk Product	Merk Brand	Keunggulan dan Manfaat	Features and Benefits
	<ul style="list-style-type: none"> • Urea Pupuk Indonesia Holding Company (untuk produk subsidi) • Urea PUSRI (untuk produk non subsidi) • Urea Pupuk Indonesia Holding Company (for subsidized product) • Urea PUSRI (for nonsubsidized product) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertumbuhan akar, batang dan daun tanaman menjadi optimal (tanaman akan lebih tinggi, jumlah anakan dan cabang banyak). • Membuat daun tanaman menjadi hijau segar serta memperkuat akar dan batang tanaman. • Meningkatkan aktivitas organisme dalam tanah penyebab kesuburan. • Menambah kandungan protein dalam tanaman. • Digunakan untuk semua jenis tanaman 	<ul style="list-style-type: none"> • For optimal growth of roots, stems and leaves (crops can grow higher, with more tillers and branches). • Generate fresh green crop leaves and strengthen plant roots and stems. • Increase in-soil organism activities good for fertility. • Increase protein content in plants. • Used for all types of plants.
	<ul style="list-style-type: none"> • Phonska Pupuk Indonesia Holding Company (untuk produk subsidi) • PUSRI (untuk produk non subsidi) • Phonska Pupuk Indonesia Holding Company (for subsidized product) • NPK PUSRI (for nonsubsidized product) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pupuk majemuk dengan komposisi 15%N, 15% P₂O₅ dan 15% K₂O • Memacu pembentukan bunga & pematangan biji • Penggunaan pupuk lebih efisien • Pemupukan lebih efektif 	<ul style="list-style-type: none"> • Compound fertilizer with a composition of 15% N, 15% P₂O₅ and 15% K₂O • Stimulates flower formation & seed maturation • More efficient use of fertilizers • Fertilization is more effective
	<p>PUSRI NPK Formula 16-16-16</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pupuk majemuk dengan komposisi 16%N, 16% P₂O₅ dan 16% K₂O • Memacu perkembangan dan pertumbuhan akar, batang, tunas dan daun. • Memacu pembungaan dan pematangan. • Memiliki kandungan hara N, P dan K seimbang sehingga cocok untuk tanaman kacang-kacangan, sayur dan buah • Mengefisienkan penggunaan pupuk 	<ul style="list-style-type: none"> • Compound fertilizer with a composition of 16%N, 16% P₂O₅ and 16% K₂O • Stimulate the development and growth of roots, stems, shoots and leaves. • Stimulates flowering and fruiting. • Has a balanced nutrient content of N, P and K making it suitable for legumes, vegetables and fruit plants • Efficient use of fertilizers

Produk Product	Merk Brand	Keunggulan dan Manfaat	Features and Benefits
	PUSRI NPK Formula 12-12-17-2	<ul style="list-style-type: none"> • Pupuk majemuk dengan komposisi 12%N, 12% P₂O₅, 17% K₂O, dan 2% MgO • Digunakan untuk tanaman kelapa sawit TBM. • Memacu pertumbuhan vegetatif tanaman, meningkatkan tinggi batang dan merangsang pembentukan akar dan daun. • Mengefisiensikan penggunaan pupuk serta memudahkan aplikasi pemupukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Compound fertilizer with a composition of 12%N, 12% P₂O₅, 7% K₂O, and 2% MgO • Used for TBM oil palm plantations. • Stimulates vegetative growth of plants, increases stem height and stimulates the formation of roots and leaves. • Efficient use of fertilizers and facilitate application of fertilization
	PUSRI NPK Formula 13-6-27-4+0,65B	<ul style="list-style-type: none"> • Pupuk majemuk dengan komposisi 13%N, 6% P₂O₅, 27% K₂O, 4% MgO dan 0,65% B. • Digunakan untuk tanaman kelapa sawit TM • Merangsang perkembangan generatif tanaman, memacu pembentukan bunga dan buah. • Meningkatkan rasio minyak kelapa sawit terhadap tandan • Mengefisiensikan penggunaan pupuk serta memudahkan aplikasi pemupukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Compound fertilizer with a composition of 13%N, 6% P₂O₅, 27% K₂O, 4% MgO and 0.65% B. • Used for oil palm plantations TM • Stimulate the generative development of plants, stimulate the formation of flowers and fruit. • Increase the ratio of palm oil to bunches • Efficient use of fertilizers and facilitate application of fertilization
	PUSRI NPK Formula Khusus Tanaman Kopi PUSRI NPK Special Formula for Coffee Plants	<ul style="list-style-type: none"> • Pupuk majemuk dengan komposisi 18%N, 8% P₂O₅ dan 8% K₂O • Digunakan untuk tanaman kopi TBM • Produk ini mampu meningkatkan pertumbuhan tanaman kopi TBM • NPK ini diformulasikan khusus untuk tanaman kopi belum menghasilkan (0-2 tahun) 	<ul style="list-style-type: none"> • Compound fertilizer with a composition of 18%N, 8% P₂O₅ and 8% K₂O • Used for TBM coffee plants • This product is able to increase the growth of TBM coffee plants • This NPK is specially formulated for immature coffee plants (0-2 years)
	PUSRI NPK Formula Khusus Tanaman Kopi PUSRI NPK Special Formula for Coffee Plants	<ul style="list-style-type: none"> • Pupuk majemuk dengan komposisi 18%N, 8% P₂O₅ dan 18% K₂O • Produk ini mampu meningkatkan hasil produksi kopi • NPK ini diformulasikan khusus untuk tanaman kopi menghasilkan (TM) yaitu saat tanaman berumur >2 tahun 	<ul style="list-style-type: none"> • Compound fertilizer with a composition of 18%N, 8% P₂O₅ and 18% K₂O • This product is able to increase coffee production • This NPK is specially formulated for mature coffee plants (TM) when the plants are >2 years old
	PUSRI NPK Formula Khusus Tanaman Singkong PUSRI NPK Special Formula for Cassava Plants	<ul style="list-style-type: none"> • Pupuk majemuk dengan komposisi 17%N, 6% P₂O₅ dan 25% K₂O • Memacu pertumbuhan vegetatif dan generatif tanaman • Memperbesar dan memperbanyak jumlah umbi singkong 	<ul style="list-style-type: none"> • Compound fertilizer with a composition of 17%N, 6% P₂O₅ and 25% K₂O • Stimulates vegetative and generative growth of plants • Enlarge and multiply the number of cassava tubers

Produk Product	Merk Brand	Keunggulan dan Manfaat	Features and Benefits
	PUSRI Bioripah	<ul style="list-style-type: none"> Mengandung bakteri yang dapat menambat Nitrogen dari udara dan melarutkan Posfat di tanah Meningkatkan ketahanan tanaman dari hama dan penyakit Tidak mengandung bahan kimia Aplikasi mudah 	<ul style="list-style-type: none"> Contains bacteria that can fix nitrogen from the air and dissolve phosphates in the soil Increase crop resistance from pests and diseases Does not contain chemicals Easy application
	PUSRI Nutremag	<ul style="list-style-type: none"> Mengandung unsur hara mikro lengkap Dosis rendah Aplikasi mudah, cukup dicampurkan dengan pupuk NPK Digunakan untuk pemupukan tanaman pangan dan hortikultura 	<ul style="list-style-type: none"> Contains complete micro nutrients Low dose Easy application, just mix it with NPK fertilizer Used for fertilizing food crops and horticulture
	PUSRI Hydro	<ul style="list-style-type: none"> Merupakan formula nutrisi yang dibutuhkan tanaman agar dapat tumbuh dengan baik di media air atau tanaman hidroponik Memasok semua unsur penting baik unsur makro maupun mikro 	<ul style="list-style-type: none"> Is a nutritional formula that plants need in order to grow well in water media or hydroponic plants Supply all important elements both macro and micro elements
	PUSRI Urea Humat	<ul style="list-style-type: none"> Urea prill yang dilapisi dengan asam humat yang berfungsi mengikat unsur-unsur penting bagi pertumbuhan tanaman Target pasar yakni tanaman perkebunan Urea Humat (N 46% + Asam Humat 2.000 ppm) 	<ul style="list-style-type: none"> Urea prill which is coated with humic acid which serves to bind essential elements for plant growth The target market is plantation crops Urea Humic (N 46% + Humic Acid 2,000 ppm)
	Urea Coating Urease Inhibitor	<ul style="list-style-type: none"> Sumber hara Nitrogen dengan kadar 46% Mampu meningkatkan efisiensi pemupukan urea dan menekan kehilangan unsur N karena volatilisasi dan leaching 	<ul style="list-style-type: none"> Nitrogen nutrient source with 46% content Able to increase the efficiency of urea fertilization and reduce the loss of N elements due to volatilization and leaching
	PUSRI Dolomit	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan pH tanah dan menetralkan tingkat keasaman tanah Menetralkan senyawa beracun yang ada pada tanah Mempercepat perangsangan pertumbuhan akar tanaman 	<ul style="list-style-type: none"> Increases soil pH and neutralizes soil acidity Neutralize toxic compounds present in the soil Accelerate the stimulation of plant root growth



WILAYAH OPERASI DAN PASAR YANG DILAYANI [GRI 102-4, 102-6] [OJK C.3]

OPERATIONAL AREAS AND MARKETS SERVED

Cakupan wilayah operasi dan pasar yang dilayani oleh PUSRI terbagi menjadi domestik dan internasional melalui ekspor. Penjualan produk PUSRI di pasar domestik ditetapkan oleh entitas induk, PT Pupuk Indonesia (Persero), yaitu yaitu Rayon Subsidi yang mencakup Bengkulu, Sumatera Selatan, Kep.Bangka Belitung, Lampung, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Bali dan Nusa Tenggara Barat. Untuk Rayon Komersil mencakup, Sumatera Selatan, Babel, Bengkulu dan Lampung.

PT Pupuk Indonesia (Persero) dan kelompok usahanya, termasuk Perseroan mendapatkan penugasan dari Pemerintah Indonesia untuk bertanggung jawab melakukan pemenuhan kebutuhan pupuk bersubsidi di seluruh Indonesia. Penugasan penyaluran Pupuk Bersubsidi atau Public Service Obligation (PSO) ini mengacu pada Peraturan Menteri Perdagangan No. 15/M-DAG/PER/4/2013 tanggal 1 April 2013 tentang Pengadaan dan Penyaluran Pupuk Bersubsidi untuk Sektor Pertanian, dengan peraturan teknis terkait alokasi pupuk bersubsidi terakhir diatur melalui Peraturan Menteri Pertanian No. 36 Tahun 2021 tanggal 15 November 2021 tentang alokasi dan HET pupuk bersubsidi dan surat Keputusan Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian No. 45/KPTS/RC.210/B/10/2021 tanggal 21 Oktober 2021 tentang Realokasi Pupuk bersubsidi Sektor pertanian tahun 2021.

The scope of operations and markets served by PUSRI are divided into domestic and international through exports. Sales of PUSRI products in the domestic market are determined by the parent entity, PT Pupuk Indonesia (Persero), namely the Subsidized District which covers Bengkulu, South Sumatra, Bangka Belitung Islands, Lampung, Central Java, DI Yogyakarta, East Java, Bali and West Nusa Tenggara. For Commercial Districts, it covers South Sumatra, Babel, Bengkulu and Lampung.

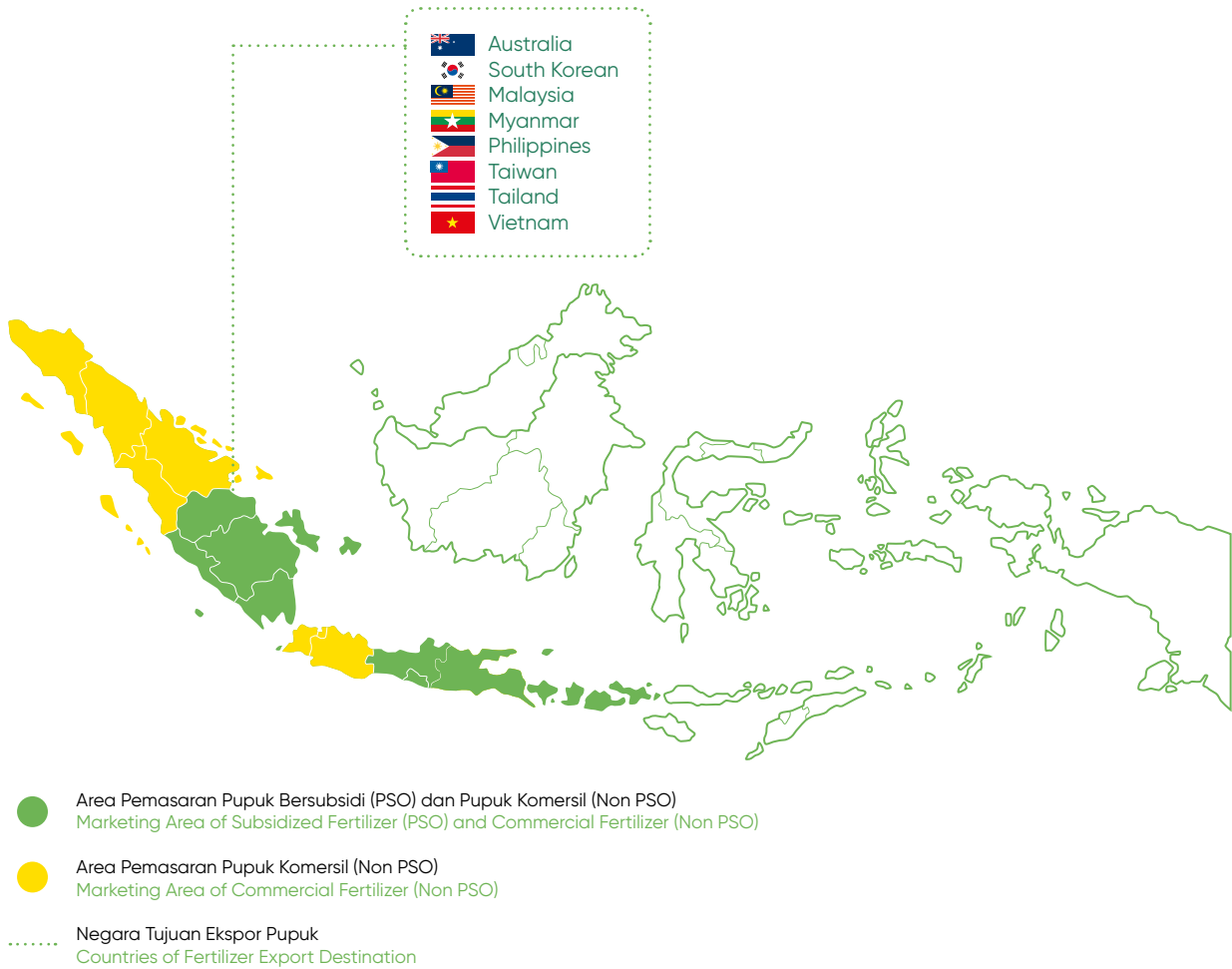
PT Pupuk Indonesia (Persero) and its business groups, including the Company, were assigned by the Government of Indonesia to be responsible for meeting the needs of subsidized fertilizers throughout Indonesia. The assignment of distribution of Subsidized Fertilizer or Public Service Obligation (PSO) refers to the Regulation of the Minister of Trade No. 15/M-DAG/PER/4/2013 dated April 1, 2013 concerning the Procurement and Distribution of Subsidized Fertilizers for the Agricultural Sector, with technical regulations related to the allocation of subsidized fertilizers. 36 of 2021 dated November 15, 2021 regarding the allocation and HET of subsidized fertilizers and the Decree of the Director General of Agricultural Infrastructure and Facilities of the Ministry of Agriculture No. 45/KPTS/RC.210/B/10/2021 dated October 21, 2021 regarding Reallocation of Subsidized Fertilizers for Agriculture Sector in 2021.

Sementara penjualan produk di pasar internasional merupakan produk non subsidi yang menyoar kepada beberapa negara, seperti Australia, Korea, Malaysia, Myanmar, Filipina, Taiwan, Thailand, dan Vietnam.

Meanwhile, product sales in the international market are non-subsidized products targeting several countries, such as Australia, Korea, Malaysia, Myanmar, the Philippines, Taiwan, Thailand, and Vietnam.

Berikut adalah peta wilayah operasional dan pemasaran PUSRI.

The following is a map of PUSRI's operational and marketing areas.



STRUKTUR ORGANISASI

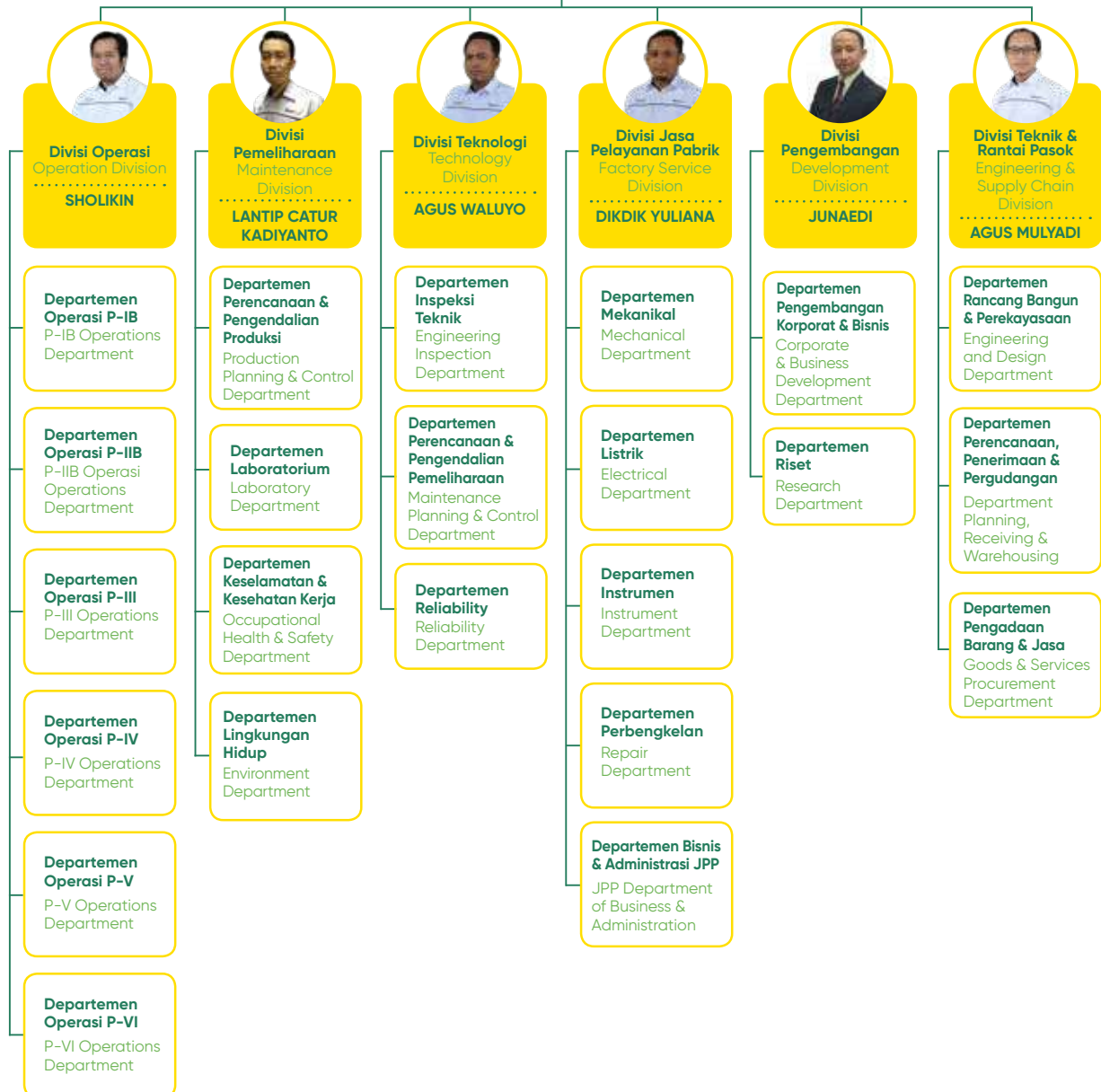
ORGANIZATION STRUCTURE



DIREKTORAT UTAMA
Main Directorate
.....
Tri Wahyudi Saleh



Direktorat Operasi dan Produksi
Operation & Production Directorate
.....
Filius Yuliandi





INFORMASI TENTANG KARYAWAN

HUMAN RESOURCE



Hingga 31 Desember 2021, jumlah karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tercatat sebanyak 1.850, turun 4,7% atau sekitar 87 karyawan dari jumlah periode yang sama pada tahun lalu yang sebanyak 1.937 karyawan.

As of December 31, 2021, the number of employees of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang was recorded at 1.850 down 4,7% or approximately 87 employees from the same period last year which was 1,937 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 102-8] [OJK C.4]

The details of employee demographics based on organizational level, education level, employment status, age, length of service and gender are described in the table and graphic below.

Demografi Karyawan berdasarkan Level Organisasi

Employee Demographic based on Organization Level

Level Organisasi Organization Level	2021				2020				Kenaikan/(Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Total (orang) (person)	Persentase Percentage
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
Eselon I	19	2	21	1.14	18	1	19	0.98	2	11
Eselon II	71	19	90	4.86	73	13	86	4.44	4	5
Eselon III	298	49	347	18.76	267	58	325	16.78	22	7
Eselon IV	407	55	462	24.97	421	57	478	24.68	-16	-3
Eselon V	271	28	299	16.16	256	33	289	14.92	10	3
Pelaksana Executor	627	4	631	34.11	729	11	740	38.20	-109	-15
Total	1693	157	1850	100.00	1.764	173	1.937	100.00	-87	-4

Demografi Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

Employee Demographic based on Level Education

Tingkat Pendidikan Level Education	2021				2020				Kenaikan/(Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Total (orang) (person)	Persentase Percentage
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
Strata 3 Doctorate Degree	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Strata 2 Master Degree	88	12	100	5%	82	8	90	5%	10	11%
Strata 1 Bachelor Degree	563	101	664	36%	557	115	672	35%	-8	-1%
Diploma Diploma Degree	250	44	294	16%	271	44	315	16%	-21	-7%
SLTA Senior High School	789	3	792	43%	854	6	860	44%	-68	-8%
SLTP Junior High School	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
Total			1.850	100%	1.764	173	1.937	100%	-87	-5%



Demografi Karyawan berdasarkan Status Kepegawaian

Employee Demographic based on Employment Status

Status Kepegawaian Employment Status	2021				2020				Kenaikan/(Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Total (orang) (person)	Persentase Percentage
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
Permanen/ Organik I Permanent/ Organic I	1.693	157	1.850	100%	1.764	173	1.937	100%	-87	-43,50
Kontrak Contract	10	8	18	100%	0	0	0	0	18	9,00
Non Organik Non Organic	1.404	134	1.538	100%	1.441	123	1.564	100%	-26	-13,00
Total	1.693	157	1.850	100%	1.764	173	1.937	100%	-95	-47,50

Demografi Karyawan berdasarkan Usia

Employee Demographic based on Age

Usia Age	2021				2020				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Total (orang) (person)	Persentase Percentage
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
>55 tahun >55 years old	17	4	21	1,14%	45	11	56	2,89%	-35	-63%
50-54 tahun 50-54 years old	79	2	81	4,38%	66	3	69	3,56%	12	17%
45-49 tahun 45-49 years old	85	5	90	4,86%	92	2	94	4,85%	-4	-4%
40-44 tahun 40-44 years old	229	24	253	13,68%	204	28	232	11,98%	21	9%
35-39 tahun 35-39 years old	372	38	410	22,16%	321	43	364	18,79%	46	13%
30-34 tahun 30-34 years old	500	54	554	29,95%	504	44	548	28,29%	6	1%
25-29 tahun 25-29 years old	410	30	440	23,78%	510	42	552	28,50%	-112	-20%
<25 tahun <25 years old	1	0	1	0,05%	22	0	22	1,14%	-21	-95%
Total	1693	157	1850	100%	1764	173	1937	100%	-87	-142%

Demografi Karyawan berdasarkan Lama Kerja

Employee Demographics by Length of Service

Lama Kerja Length of Service	2021				2020				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Total (orang) (person)	Persentase Percentage
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
>29 tahun >29 years old	14	2	16	0,86%	46	10	56	2,89%	-40	46%
25-28 tahun 25-28 years old	80	2	82	4,43%	84	2	86	4,44%	-4	5%
21-24 tahun 21-24 years old	108	1	109	5,89%	111	1	112	5,78%	-3	3%
17-20 tahun 17-20 years old	181	24	205	11,08%	189	26	215	11,10%	-10	11%

Lama Kerja Length of Service	2021				2020				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki- Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Laki- Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total	Komposisi (%) Composition	Total (orang) (person)	Persentase Percentage
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
13-16 tahun 13-16 years old	312	28	340	18,38%	150	6	156	8,05%	184	-211%
9-12 tahun 9-12 years old	464	44	508	27,46%	580	67	647	33,40%	-139	160%
4-8 tahun 4-8 years old	534	56	590	31,89%	595	56	651	33,61%	-61	70%
<3 tahun <3 years old	0	0	0	0,00%	9	5	14	0,72%	-14	16%
Total	1.693	157	1.850	100%	1.764	173	1.937	100,00	-87	100%

Demografi Karyawan berdasarkan Gender

Employee Demographics by Gender

Tingkat Pendidikan Gender	2021		2020		Kenaikan/(Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (person)	Persentase Percentage
	(1)		(2)		(3=1-2)	(3/2)
Laki-laki Male	1.690	92%	1.764	91,1%	-71	-4%
Perempuan Female	160	8%	173	8,9%	-16	-9%
Total	1.850	100%	1.937	100%	-87	-13%



KEPEMILIKAN SAHAM [GRI 102-5] [3.C.3)]

SHARE OWNERSHIP [GRI 102-5] [3.c.3)]

Per 31 Desember 2021, saham PUSRI dimiliki oleh PT Pupuk Indonesia (Persero) sebanyak 5.799.986 lembar saham atau senilai Rp5.799.986.000.000 dengan kepemilikan sebesar 99,9998%, dan Yayasan Kesejahteraan Karyawan PUSRI sebanyak 14 lembar saham atau senilai Rp14.000.000 dengan kepemilikan sebesar 0,0002%.

As of December 31, 2021, PT Pupuk Indonesia (Persero) owned 5,799,986 shares or Rp5,799,986,000,000 with an ownership of 99.9998%, and PUSRI Employee Welfare Foundation with 14 shares or Rp14,000,000. with ownership of 0.0002%.

Pemegang Saham Shareholder	Jumlah Saham (lembar) Number of Shares (share)	Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh (Rp) Issued and Fully Paid Capital (Rp)	Persentase Kepemilikan (%) Percentage of Ownership (%)
Nilai Nominal Saham : Rp1.000.000/Lembar Saham			
PT Pupuk Indonesia (Persero)	5.799.986	5.799.986.000.000	99,9998
Yayasan Kesejahteraan Karyawan PUSRI	14	14.000.000	0,0002
Jumlah	5.800.000	5.800.000.000.000	100

DAFTAR ENTITAS ANAK DAN ASOSIASI

LIST OF SUBSIDIARIES AND ASSOCIATES

ENTITAS ANAK

Hingga berakhirnya tahun buku 2021, Perusahaan memiliki 1 (satu) entitas anak dengan uraian sebagai berikut.

SUBSIDIARIES

Until the end of fiscal year 2021, the Company has 1 (one) subsidiary with details as follows:

Nama Name	Kegiatan Usaha Date of Establishment	Tahun Pendirian Year of Commercial Operation	Tahun Beroperasi Komersial Year of Commercial Operation	Tahun Penyertaan Modal Year of Equity Capital	Domisili Domicile	Status Status	Persentase Kepemilikan (%) Percentage of Ownership (%)		Total Aset (Rp Juta) Total Assets (Rp Million)	
							2021	2020	2021	2020
PT Pusri Agro Lestari	Industri bahan kimia dan barang dari bahan kimia serta perdagangan Agrochemical industry, Fertilizer and nitrogen compounds material industry	2015	2015	2015	Jakarta	Beroperasi Operating	51,00	51,00	51,727	56,629

ENTITAS ASOSIASI

Per 31 Desember 2021, Perusahaan memiliki 4 (empat) entitas asosiasi dengan uraian sebagai berikut.

ASSOCIATES

As of 31 December 2021, the Company has 4 (four) associates with details as follows:

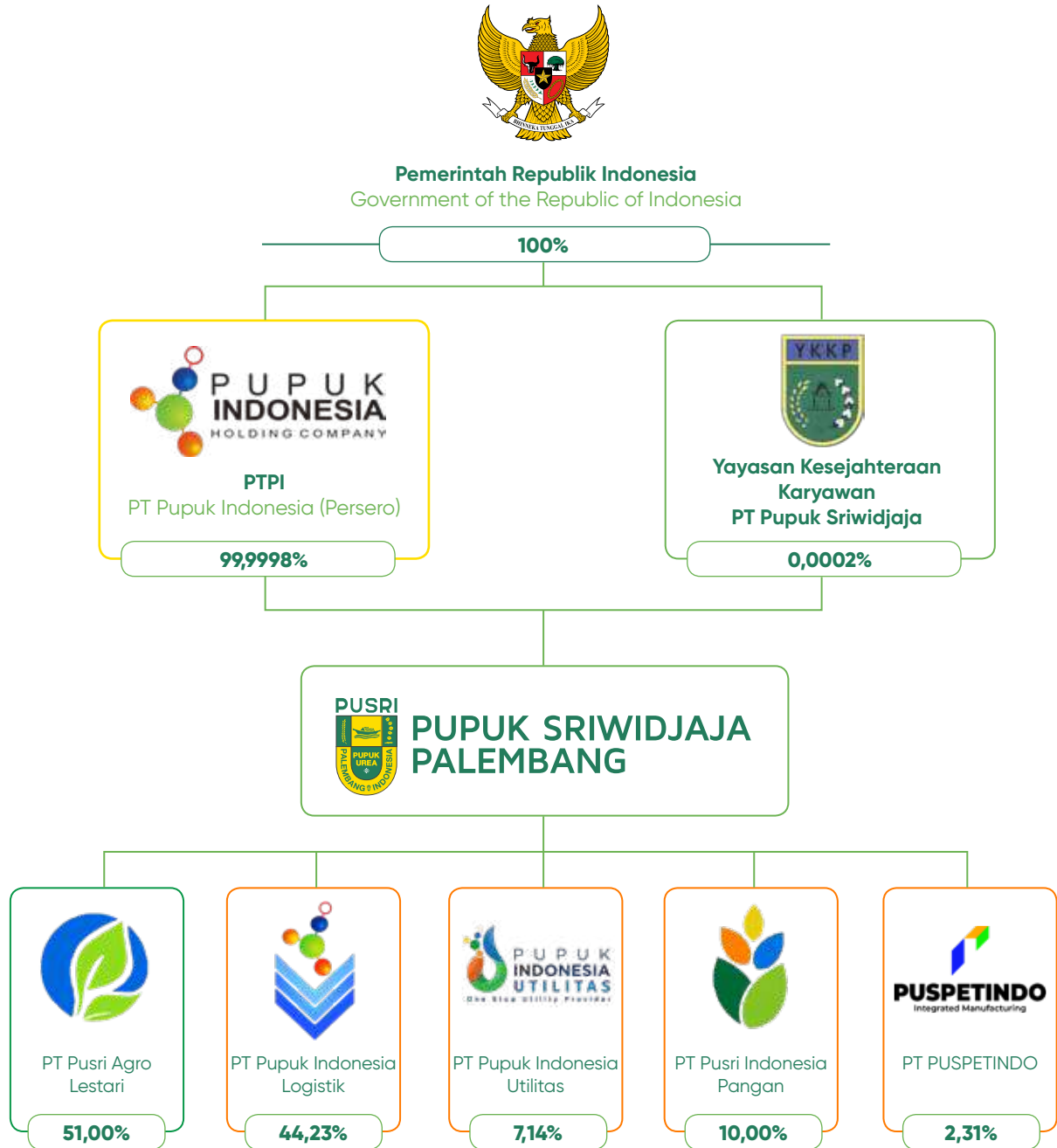
Nama Name	Kegiatan Usaha Date of Establishment	Tahun Pendirian Year of Commercial Operation	Tahun Beroperasi Komersial Year of Commercial Operation	Tahun Penyertaan Modal Year of Equity Capital	Domisili Domicile	Status Status	Persentase Kepemilikan (%) Percentage of Ownership (%)		Total Aset (Rp Juta) Total Assets (Rp Million)	
							2021	2020	2021	2020
PT Pupuk Indonesia Logistik	Jasa pelayaran atau jasa angkutan laut Shipping or Marine Transportation Services	2013	2015	2013	Jakarta	Beroperasi Operating	44,23	44,23	575.382	559.627
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 Operating	7,14	7,14	1.651.787	1.652.323



Nama Name	Kegiatan Usaha Date of Establishment	Tahun Pendirian Year of Commercial Operation	Tahun Beroperasi Komersial Year of Commercial Operation	Tahun Penyertaan Modal Year of Equity Capital	Domisili Domicile	Status Status	Persentase Kepemilikan (%) Percentage of Ownership (%)		Total Aset (Rp Juta) Total Assets (Rp Million)	
							2021	2020	2021	2020
PT Puspertino	Pabrikasi Peralatan Equipment Fabrication	1990	1992	1990	Gresik	Beroperasi	2,31	2,31	194.175	187.023
PT Pupuk Indonesia Pangan	Agribisnis dan mekanisasi pertanian Agrobusiness and Agricultural Automation	2015	2018	2015	Jakarta	Beroperasi	10,00	10,00	194.175	187.023

STRUKTUR GRUP PERUSAHAAN

COMPANY GROUP STRUCTURE



- Entitas Pemilik Akhir
End Owner Entity
- Pemegang Saham Utama Pengendali
Mayor Controlling Shareholder

- Entitas Anak
Subsidiary
- Entitas Asosiasi
Associate



SKALA ORGANISASI

[GRI 102-7][OJK C.4]

ORGANIZATION SCALE

Deskripsi Description	Satuan Unit	2021	2020	2019
Jumlah Karyawan Total employees	Orang	1.850	1.937	2.005
Jumlah Pendapatan Total Revenue	Miliar Rupiah	12.481	10.718	9.600
Laba Tahun Berjalan Profit for the Year	Miliar Rupiah	912,33	292,52	503,14
Jumlah Pabrik Total Factories	Unit Pabrik	5 pabrik utama (Pusri I-B, II, II-B, III, dan IV)	5 pabrik utama (Pusri I-B, II, II-B, III, dan IV)	5 pabrik utama (Pusri I-B, II, II-B, III, dan IV)
Jumlah Produk Total Products	Jenis Produk	3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK), 2 produk samping (CO ₂ cair dan CO ₂ padat, serta Oksigen [O ₂] dan Nitrogen [N ₂])	3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK), 2 produk samping (CO ₂ cair dan CO ₂ padat, serta Oksigen [O ₂] dan Nitrogen [N ₂])	3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK), 2 produk samping (CO ₂ cair dan CO ₂ padat, serta Oksigen [O ₂] dan Nitrogen [N ₂])
TOTAL KAPITALISASI TOTAL CAPITALIZATION				
Aset Assets	Miliar Rupiah	23.923	24.554	27.048
Liabilitas Liabilities	Miliar Rupiah	9.204	10.655	13.192
Ekuitas Equity	Miliar Rupiah	14.719	13.898	13.857
KEPEMILIKAN SAHAM SHARE OWNERSHIP				
PT Pupuk Indonesia (Persero) PT Pupuk Indonesia (Persero)	Persen	99,9998%	99,9998%	99,9998%
YKK PUSRI YKK PUSRI	Persen	0,0002%	0,0002%	0,0002%
TOTAL PRODUKSI TOTAL PRODUCTION				
Urea Urea	Ton	2.065.626	2.172.708	1.912.325
NPK NPK	Ton	224.209	107.362	72.152
Non-Urea Non-Urea	Ton	55.391	74.948	19.100
Amoniac Amoniac	Ton	131.839	62.669	89.224
KOMPOSISI VOLUME PENJUALAN PUPUK MENURUT AREA COMPOSITION OF FERTILIZER SALES VOLUME BY AREA				
Domestik Subsidi Domestic Subsidy	Persen	61	56	60
Domestik Non-subsidi Domestic Non-subsidy	Persen	28	30	23
Ekspor Export	Persen	11	14	17

RANTAI PASOKAN [GRI 102-9]

Dalam menjalankan usaha, PUSRI tidak bisa memenuhi semua kebutuhan barang dan jasa yang diperlukan secara mandiri. Oleh karena itu, Perusahaan perlu menjalin kerja sama dengan pemasok atau mitra kerja, baik pemasok barang maupun jasa. Berkaitan dengan rantai pasokan ini, PUSRI melakukan identifikasi dan kategorisasi grup pemasok/vendor karena keberadaan mereka memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kelangsungan usaha perusahaan. [GRI 103-1]

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara, pengadaan barang dan jasa di PUSRI mengikuti Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-08/MBU/12/2019 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Usaha Milik Negara. Selain itu, PUSRI juga berpedoman pada Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-07/MBU/04/2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-03/MBU/08/2017 Tentang Pedoman Kerja Sama Badan Usaha Milik Negara. [GRI 103-2]

PUSRI membagi pemasok dalam dua kategori besar, yaitu pemasok barang dan jasa. Oleh karena konduite pemasok ikut berpengaruh terhadap citra dan reputasi perusahaan, maka PUSRI melakukan seleksi yang ketat. Pertimbangan yang dipakai, antara lain, kepatuhan pemasok terhadap peraturan ketenagakerjaan. Dengan komitmen seperti itu, maka selama tahun pelaporan tidak ada pelaporan tentang pelanggaran yang dilakukan oleh pemasok yang bekerja dengan PUSRI. [GRI 103-3]

Berdasarkan domisili atau lokasi geografisnya, PUSRI membedakan pemasok menjadi tiga kategori. Masing-masing adalah pemasok lokal, yaitu pemasok yang berada dalam satu provinsi dengan lokasi kantor operasional yang dimiliki Perusahaan; pemasok nasional yaitu pemasok yang berdomisili

SUPPLY CHAIN [GRI 102-9]

In running its business, PUSRI cannot fulfill all the goods and services needed independently. Therefore, the Company needs to establish cooperation with suppliers or business partners, both suppliers of goods and services. In relation to this supply chain, PUSRI identifies and categorizes supplier/vendor groups because their existence has a direct or indirect influence on the company's business continuity. [GRI 103-1]

As one of the State-Owned Enterprise, the procurement of goods and services at PUSRI follows the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises of the Republic of Indonesia Number PER-08/MBU/12/2019 concerning General Guidelines for the Implementation of Procurement of Goods and Services for State-Owned Enterprises. In addition, PUSRI is also guided by the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises of the Republic of Indonesia Number PER-07/MBU/04/2021 concerning the Second Amendment to the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER-03/MBU/08/2017 concerning Guidelines for Corporate Cooperation State Owned Enterprises. [GRI 103-2]

PUSRI divides suppliers into two broad categories, namely suppliers of goods and services. Because supplier conduits also influence the company's image and reputation, PUSRI conducts a strict selection. The considerations used include, among others, supplier compliance with labor regulations. With such a commitment, during the reporting year there were no reports of violations committed by suppliers working with PUSRI. [GRI 103-3]

Based on their domicile or geographic location, PUSRI differentiates suppliers into three categories. Each is a local supplier, namely a supplier located in the same province with the location of the operational office owned by the Company; national suppliers, namely suppliers domiciled outside the province or across



di luar provinsi atau lintas provinsi; dan pemasok luar negeri yaitu pemasok yang berdomisili di luar Indonesia. Pemasok luar negeri digandeng apabila barang dan jasa yang diperlukan PUSRI tidak bisa dipenuhi oleh pemasok nasional dan lokal atau dengan alasan/pertimbangan tertentu.

Selain mendorong kemajuan dan peningkatan ekonomi setempat, sekaligus berpeluang mendapatkan harga terbaik, pelibatan pemasok lokal oleh Perusahaan juga akan mengurangi jejak karbon karena secara geografis jaraknya lebih dekat. Dengan demikian, emisi karbon yang dihasilkan dari penggunaan moda transportasi dalam pengiriman barang atau jasa lebih sedikit.

Jumlah pemasok/vendor yang terdaftar dalam pengadaan barang dan jasa pada tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut: [GRI 103-2, 204-1]

Jenis dan Jumlah Pemasok

Jenis Pemasok	2021	2020	2019	Type of Suppliers
Pemasok Lokal (dalam satu provinsi)	780	1.167	Local Suppliers (in one province)
Pemasok Nasional (lintas provinsi)	2.478	2.917	National Suppliers (cross-province)
Pemasok Luar Negeri	246	294	Foreign Suppliers
Jumlah	3.504	4.378	Total

Sedangkan transaksi dengan pemasok/vendor selama tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Nilai Pengadaan dan Jumlah Pemasok

Jenis Pemasok Type of Supplier	2021		2020		2019	
	Nilai Kontrak (Rp Miliar) Contract Value (Rp Billion)	Jumlah Pemasok Total Supplier	Nilai Kontrak (Rp Miliar) Contract Value (Rp Billion)	Jumlah Pemasok Total Supplier	Nilai Kontrak (Rp Miliar) Contract Value (Rp Billion)	Jumlah Pemasok Total Supplier
Pemasok Lokal (dalam satu provinsi) Local Suppliers (in one province)	706	241	500	288
Pemasok Nasional (lintas provinsi) National Suppliers (cross-province)	479	454	312	316
Pemasok Luar Negeri Foreign Suppliers	495	17	505	24
Total	1.681	712	1.318	628

provinces; and foreign suppliers, namely suppliers domiciled outside Indonesia. Foreign suppliers are partnered if the goods and services required by PUSRI cannot be fulfilled by national and local suppliers or for certain reasons/considerations.

In addition to encouraging progress and improvement in the local economy, as well as the opportunity to get the best prices, the involvement of local suppliers by the Company will also reduce the carbon footprint because they are geographically closer. Thus, carbon emissions resulting from the use of transportation modes in the delivery of goods or services are less.

The number of suppliers/vendors registered in the procurement of goods and services in the last three years is as follows: [GRI 103-2, 204-1]

Types and Total Suppliers

While transactions with suppliers/vendors for the past three years are as follows:

Value of Procurement and Total Suppliers

PERUBAHAN SIGNIFIKAN PADA ORGANISASI DAN RANTAI PASOKAN [GRI 102-10] [OJK C.6]

Selama tahun 2021, terdapat perubahan signifikan di PUSRI terkait pemanfaatan aset perusahaan, yaitu menetapkan pengembangan wisata Kenten Agro Park dan Edu (KAPE) yang berada di Komplek Pusri Taman Kenten. Kenten Agro Park dan Edu merupakan sebuah program serta langkah awal Perusahaan dalam mengoptimalkan aset dengan luas sekitar 2,2 hektare yang selama ini *idle* menjadi lebih bernilai. Di lokasi wisata dan pendidikan ini akan dibagi menjadi beberapa area, yaitu Area Agri, Area Komersil dan fasilitas serta prasarana lain dengan skema kerja sama dengan beberapa investor. PUSRI berharap optimalisasi aset ini dapat menambah pendapatan dan meningkatkan hubungan baik dengan masyarakat.

Sementara itu, perubahan pada rantai pasokan terjadi berupa penambahan/ pengurangan jumlah pemasok, dari 712 pemasok pada tahun 2020 menjadi pada tahun 2021. Perubahan tersebut berdampak pada meningkatnya/menurunnya nilai kontrak dari Rp1.681 miliar pada tahun 2020 menjadi Rp..... pada tahun 2021. Perubahan tersebut berdampak/tidak berdampak signifikan terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan Perusahaan selama tahun 2021.

PENDEKATAN ATAU PRINSIP PENCEGAHAN [GRI 102-11]

PUSRI menyadari adanya sejumlah risiko yang mungkin timbul di tengah upaya perusahaan mewujudkan target-target yang telah ditetapkan dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Apabila tidak disikapi dengan baik, termasuk dilakukan pemetaan dan mitigasi risiko, maka

SIGNIFICANT CHANGES IN THE ORGANIZATION AND SUPPLY CHAIN [GRI 102-10] [OJK C.6]

During 2021, there were significant changes at PUSRI regarding the use of company assets, namely establishing the development of Kenten Agro Park and Edu (KAPE) tourism in the Pusri Taman Kenten Complex. Kenten Agro Park and Edu is a program as well as the Company's first step in optimizing assets with an area of about 2.2 hectares which have been idle to become more valuable. This tourism and education location will be divided into several areas, namely Agri Areas, Commercial Areas and other facilities and infrastructure with a cooperation scheme with several investors. PUSRI hopes that this asset optimization can increase income and improve good relations with the community.

Meanwhile, changes to the supply chain occurred in the form of adding/reducing the number of suppliers, from 712 suppliers in 2020 to in 2021. These changes resulted in an increase/decrease in the contract value from Rp1,681 billion in 2020 to Rp..... in 2021. These changes have a significant impact/no impact on the achievement of the targets set by the Company during 2021.

PREVENTION APPROACH OR PRINCIPLE [GRI 102-11]

PUSRI is aware of number of risks that may arise in the midst of the company's efforts to achieve the targets set in the Company's Activity Plan and Budget (RKAP). If it is not handled properly, including mapping and risk mitigation, the achievement of the targets set by PUSRI can be hampered if these risks actually occur. In



pencapaian target yang telah ditetapkan PUSRI bisa terhambat apabila risiko-risiko tersebut benar-benar terjadi. Selain risiko ekonomi, risiko yang muncul juga bisa berupa risiko lingkungan dan sosial.

Dalam upaya meminimalkan dampak atas berbagai risiko tersebut, PUSRI telah memiliki "Manajemen Risiko". Sejak tahun 2013, PUSRI menerapkan Manajemen Risiko berbasis SNI ISO-31000 : 2011. Selain itu, dalam menyusun anggaran investasi perusahaan, Perusahaan juga menerapkan *Risk Based Budgeting* dan menggunakan *Quantitative Risk Analysis* dalam analisa risiko, serta didukung dengan Sistem Informasi Manajemen Risiko (SIMRisk) yang berbasis web.

Upaya kehati-hatian juga diwujudkan PUSRI melalui keberadaan Sistem Pengendalian Internal. Sistem ini dibentuk dengan tujuan untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa proses bisnis atas pencapaian sasaran perusahaan telah dijalankan dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara ekonomis, efisien, dan efektif dan menghasilkan produk/jasa yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dengan berdasarkan pada *Good Corporate Governance/GCG* (Tata Kelola Perusahaan).

INISIATIF EKSTERNAL [GRI 102-12]

Untuk mewujudkan kinerja yang berkelanjutan, PUSRI berkomitmen untuk mematuhi ketentuan pemerintah dan menerapkan standar baku yang berlaku di semua bidang usaha Perusahaan, baik di bidang tata kelola maupun dalam praktik bisnis secara umum. Untuk itu, Perusahaan mengadopsi standar sistem mutu dan sertifikasi yang diakui secara nasional maupun internasional. Atas komitmen itu, selama tahun 2021, Perusahaan mendapat sejumlah penghargaan sebagai bukti apresiasi dari pihak eksternal terhadap keberhasilan dalam menjalankan usaha, baik yang berkaitan dengan aspek ekonomi, lingkungan maupun sosial.

In addition to economic risks, the risks that arise can also be in the form of environmental and social risks.

In an effort to minimize the impact of these various risks, PUSRI already has a "Risk Management". Since 2013, PUSRI has implemented Risk Management based on SNI ISO-31000: 2011. In addition, in preparing the company's investment budget, the Company also applies Risk Based Budgeting and uses Quantitative Risk Analysis in risk analysis, and is supported by the Risk Management Information System (SIMRisk). web based.

PUSRI's prudentiality measures are also realized through the existence of an Internal Control System. This system was established with the aim of providing adequate assurance that business processes for achieving company goals have been carried out by utilizing organizational resources economically, efficiently, and effectively and producing products/ services that can meet customer needs based on *Good Corporate Governance/GCG* (Corporate governance).

EXTERNAL INITIATIVES [GRI 102-12]

To realize sustainable performance, PUSRI is committed to compl with government regulations and implementing standard standards that apply in all areas of the Company's business, both in the field of governance and in general business practices. To that end, the Company adopts quality system standards and certifications that are recognized both nationally and internationally. For this commitment, during 2021, the Company received a number of awards as evidence of appreciation from external parties for the success in running a business, both related to economic, environmental and social aspects.

Sertifikasi

Certification

JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiry Date	MASA BERLAKU Validity	Certificate Organizer
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	10 April 2024	3 Tahun	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	28 April 2024	3 Tahun	SGS Indonesia ISO 14001:2015 Environmental Management System, Certificate issued by PT SGS Indonesia Certification Body since 1997
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	20 September 2025	5 Tahun	KAN ISO 17025 is a Laboratory Quality Management System, issued by the National Accreditation Committee (KAN) Certification Body issued 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	28 Juli 2024	5 Tahun	KAN ISO 17025 is a Laboratory Quality Management System, issued by the National Accreditation Committee (KAN) Certification Body issued in 2002, previously issued by NATA-Australia
SMK3	Kementerian Ketenagakerjaan Sertifikasi SMK3 dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Sertifikat pertama kali didapat	29 Maret 2019	29 Maret 2024	3 Tahun	Ministry of Manpower SMK3 certification is issued by the Ministry of Manpower and the first certificate is 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	10 September 2024	3 Tahun	SGS Indonesia ISO 45001:2018 OHS Management System, 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	16 Mei 2019	15 Mei 2022	3 Tahun	British Standard Institution ISO 50001:2011 Energy Management System first published on May 16, 2019
ISO 37001:2018	TUV Nord Sistem Manajemen Anti Penyuapan ISO 37001:2018 15 Juli 2020	15 Juli 2020	14 Juli 2023	3 Tahun	TUV Nord ISO 37001:2018 Anti-Bribery Management System 15 July 2020



JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiry Date	MASA BERLAKU Validity	Certificate Organizer
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	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
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)	21 Februari 2025	4 Tahun	Industry Certification Center Urea SNI Mark User Product Certificate for PUSRI, PIHC and Nitrea brands
SNI Amonia Cair	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Amoniak merek PSURI	07 April 2021	21 Februari 2025	4 Tahun	Industry Certification Center Product Certificate of SNI Mark Ammonia brand PUSRI
SNI NPK	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI NPK merek PSURI, Phonska, Pupuk Kujang, Pusri Hydro, Pupindo dan Phonska Plus Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI NPK merek PIHC Phonska Plus	07 April 2021 21 Juli 2021	21 Februari 2025	4 Tahun	Industry Certification Center Product Certificates for Users of SNI NPK Marks for PSURI, Phonska, Kujang, Pusri Hydro, Pupindo and Phonska Plus fertilizers Industry Certification Center Product Certificate for Users of SNI NPK Mark PIHC Phonska Plus
SNI Pupuk NPK	Baristand Industri Palembang Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI NPK merek Pusri, Phonska Pupuk Indonesia Holding Company, Pupuk Kujang, Pusri Hydro, PUPINDO	19 November 2019	18 November 2023	4 Tahun	Palembang Industrial Baristand Product Certificates for Users of the SNI NPK Mark of Pusri, Phonska Pupuk Indonesia Holding Company, Pupuk Kujang, Pusri Hydro, PUPINDO
SNI CO2 Cair (Sukarela)	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI CO2 Cair merek PUSRI	22 Februari 2017	21 Agustus 2021 (belum dapat dilakukan sertifikasi terkait ruang lingkup LS Pro)	4 Tahun	Industry Certification Center Product Certificate of SNI CO2 Solid User Mark PUSRI brand
SNI CO2 Padat (Sukarela)	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI CO2 Padat merek PUSRI	22 Februari 2017	21 Agustus 2021 (belum dapat dilakukan sertifikasi terkait ruang lingkup LS Pro)	4 Tahun	Industry Certification Center Product Certificate of SNI Nitrogen Mark User PUSRI brand
SNI Nitrogen (Sukarela)	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Nitrogen merek PUSRI	22 Februari 2017	21 Agustus 2021 (belum dapat dilakukan sertifikasi terkait ruang lingkup LS Pro)	4 Tahun	Industry Certification Center Product Certificate of SNI CO2 Solid User Mark PUSRI brand
SNI Oksigen (Sukarela)	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Oksigen Cair merek PUSRI	22 Februari 2017	21 Agustus 2021 (belum dapat dilakukan sertifikasi terkait ruang lingkup LS Pro)	4 Tahun	Industry Certification Center Product Certificate of SNI Mark for Liquid Oxygen with PUSRI brand

Penghargaan

Award

Tanggal Date	Penghargaan Award	Pemberi Appreciator
28 Desember	PROPER HIJAU PROPER GREEN	Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan Ministry of Environment & Forestry
7 April	Indonesia Green Award Indonesia Green Award	La Tofi School os CSR La Tofi School os CSR
30 November	Penganugerahan Industri Level Hijau Green Level Industry Award	Kementerian Perindustrian Ministry of Industry
2021	Penghargaan dari Gubernur Sumatera Selatan atas Kepedulian Terhadap Penyandang Permasalahan Kesejahteraan Sosial di Provinsi Sumatera Selatan Award from the Governor of South Sumatra for Concern for People with Social Welfare Problems in South Sumatra Province	Gubernur Sumatera Selatan

KEANGGOTAAN DALAM ASOSIASI [GRI 102-13] [OJK C.5]

Sebagai korporasi yang bergerak di industri pupuk, PUSRI bergabung dengan berbagai perhimpunan dan asosiasi yang bergerak di bidang yang sama. Dengan bergabung ke dalam asosiasi/perhimpunan tersebut, Perusahaan bisa bertukar informasi tentang banyak hal, seperti tata niaga, kebijakan-kebijakan terbaru beserta dampaknya dan sebagainya. Selama tahun 2021, PUSRI terlibat dalam asosiasi/perhimpunan sebagai berikut:

MEMBERSHIP IN ASSOCIATION [GRI 102-13] [OJK C.5]

As a corporation engaged in the fertilizer industry, PUSRI joins various associations and associations engaged in the same field. By joining the association/association, the Company can exchange information about many things, such as the trade system, the latest policies and their impacts and so on. During 2021, PUSRI is involved in the following associations/associations:

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



TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability
Governance





TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

SUSTAINABILITY GOVERNANCE



Bagi PUSRI, penerapan GCG telah memberikan rambu-rambu dan arah yang jelas sehingga perusahaan berjalan di jalur yang benar. Sejalan dengan itu, melalui penerapan GCG, maka proses pengambilan keputusan berlangsung lebih baik, menghasilkan keputusan yang optimal, meningkatkan efisiensi, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih sehat.

PUSRI vices, the GCG implementation has provided clear signs and directions to encourage company's operations on the right track. Consistently, through the GCG implementation, the decision-making process takes place better, produces optimal decisions, increases efficiency, and encourages the creation of a healthier work culture.

Pandemi COVID-19 berkepanjangan selama tahun 2021, dan belum diketahui kapan berakhir, telah menciptakan ketidakpastian ekonomi di Indonesia. Dalam kondisi seperti itu, hanya pelaku usaha yang tangguh dan konsisten dalam menerapkan tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance/GCG* yang mampu bertahan, bahkan membukukan kinerja positif. Melalui penerapan GCG itulah, perusahaan mampu merumuskan berbagai kebijakan strategis, termasuk menetapkan mitigasi risiko, sehingga dampak pandemi bisa diminimalkan.

Belajar dari pengalaman menghadapi pandemi COVID-19 pada tahun 2020, PUSRI telah merumuskan berbagai langkah dan kebijakan selama tahun 2021 sehingga roda organisasi tetap berjalan. Komitmen dan kesungguhan seluruh insan Perusahaan mengimplementasikan berbagai kebijakan, termasuk mengawal secara ketat manajemen risiko, membawa hasil dengan pencapaian kinerja positif. Perusahaan meyakini, tanpa landasan dan fondasi GCG yang kokoh, prestasi tersebut sulit diraih.

The prolonged COVID-19 pandemic throughout 2021, and not known when will pass, has created economic uncertainty in Indonesia. In such conditions, only business actors who firm and consistent in implementing good corporate governance or Good Corporate Governance (GCG) are able to survive, even posting positive performance. Through the implementation of GCG, the company is able to formulate various strategic policies, including determining risk mitigation thereby will minimize impact of the pandemic.

Learning from the experience of dealing with the COVID-19 pandemic in 2020, PUSRI has formulated various steps and policies during 2021 so that the organization continue to run. The commitment and sincerity of all Company personnel in implementing various policies, including strictly overseeing risk management, brings results with the achievement of positive performance. The company believes that without a solid foundation and foundation for GCG, this achievement will be difficult to achieve.



Bagi PUSRI, penerapan GCG telah memberikan rambu-rambu dan arah yang jelas sehingga perusahaan berjalan di jalur yang benar. Sejalan dengan itu, melalui penerapan GCG, maka proses pengambilan keputusan berlangsung lebih baik, menghasilkan keputusan yang optimal, meningkatkan efisiensi, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih sehat. Hal yang tak kalah penting, becermin dari keberhasilannya dalam mengelola bisnis, otomatis PUSRI berhasil mewujudkan keinginan para pemegang saham, yaitu perusahaan terus tumbuh dan berkembang, sehingga mampu mencetak laba.

Untuk meraih hasil terbaik, dalam menerapkan GCG, PUSRI senantiasa mengikuti dan menyesuaikan terhadap perubahan peraturan perundang-undangan dan praktik terbaik (*best practice*) atas tata kelola perusahaan. Sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), rujukan utama penerapan GCG adalah Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER- 09 /MBU/2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Negara Badan

For PUSRI, the implementation of GCG has provided clear signs and directions so that the company runs on the right track. In line with that, through the implementation of GCG, the decision-making process takes place better, produces optimal decisions, increases efficiency, and encourages the creation of a healthier work culture. It is no less important, reflecting on its success in managing the business, PUSRI automatically succeeded in realizing the wishes of the shareholders, namely the company continues to grow and develop, thereby will gain profit.

To achieve the best results, in implementing GCG, PUSRI always follows and adapts to changes in laws and regulations and best practices for corporate governance. As part of the State-Owned Enterprises (BUMN), the main reference for implementing GCG is the Regulation of the State Minister for State-Owned Enterprises Number: PER-09/MBU/2012 concerning Amendments to the Regulation of the State Minister for State-Owned Enterprises Number Per-01/



Usaha Milik Negara Nomor Per-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara. Selain itu, Perusahaan juga merujuk pada Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-12/MBU/2012 tentang Organ Pendukung Dewan Komisaris/ Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara.

MBU/2011 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises. In addition, the Company also refers to the Regulation of the Minister of State for State-Owned Enterprises Number: PER-12/MBU/2012 concerning Supporting Organs for the Board of Commissioners/Supervisory Board of State-Owned Enterprises.

PRINSIP-PRINSIP PENERAPAN GCG

Dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG, manajemen dan karyawan PUSRI mengacu pada 5 (lima) prinsip dasar yaitu: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kejujuran, sebagaimana telah dirilis dalam Pedoman Umum *Good Corporate Governance* yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG). Penerapan kelima prinsip atau asas GCG di lingkup Perusahaan tercermin dalam beberapa hal berikut:

GCG IMPLEMENTATION PRINCIPLES

In implementing GCG principles, PUSRI's management and employees refer to 5 (five) basic principles, namely: transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness, as has been released in the General Guidelines for Good Corporate Governance issued by the National Committee on Governance Policy (KNKG). The implementation of the five principles or principles of GCG within the Company is reflected in the following points:

Prinsip/Azas Principle	Penjelasan Description	Pelaksanaan di PUSRI Implementation at PUSRI
<i>Transparency</i> , atau Transparansi	Keterbukaan dalam melaksanakan pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan. <i>Transparency in decision making and disclosing material and relevant information about the Company</i>	Perusahaan menjalankan bisnisnya dengan keterbukaan kepada semua <i>stakeholders</i> . hal tersebut dilakukan melalui pengungkapan informasi yang dilakukan secara tepat waktu, relevan, akurat, dan berkualitas tentang perusahaan mulai dari kegiatan bisnis dan sosial kemasyarakatan. Informasi disampaikan melalui tertulis seperti <i>annual report</i> , dan secara daring melalui situs web www.pusri.co.id The Company runs its business with transparency to all stakeholders. This carried out through information disclosure in a timely, relevant, accurate, and in good quality manner about the Company starting from its business and social activities. Information is provided in writing such through the Annual Report, and online via website www.pusri.co.id
<i>Accountability</i> , atau Akuntabilitas	Kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban Organ sehingga pengelolaan Perusahaan terlaksana secara efektif. <i>Clarity of the function, implementation and accountability of the structure so that management of the Company can be carried out effectively</i>	manajemen sebagai pengelola perusahaan berjalan efektif karena dilaksanakan berdasarkan pada keseimbangan kewenangan, tugas dan tanggung jawab antara pemegang Saham, Dewan Komisaris, direksi, manajemen, maupun auditor. kejelasan fungsi masing-masing organ perusahaan dan pertanggungjawaban dalam melaksanakan tugasnya merupakan kunci keberhasilan perusahaan The management as the manager of the Company is effective because it is carried out based on the balance of authority, duties and responsibilities among the Shareholders, the Board of Commissioners, the Board of Directors, the Management and Auditors. The clarity of the functions of each corporate organ and accountability in carrying out their duties is the key to the Company's success

Prinsip/Azas Principle	Penjelasan Description	Pelaksanaan di PUSRI Implementation at PUSRI
<i>Responsibility</i> , atau Pertanggungjawaban	Kesesuaian di dalam pengelolaan Perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. <i>Conformity in the Company's management to applicable laws and regulations and sound corporate principles</i>	Pengejawantahan tanggung jawab perusahaan sebagai bagian dari masyarakat di antaranya adalah dengan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, melaksanakan tugas yang diembannya sebagai sebuah perusahaan dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai masyarakat. perusahaan selalu berusaha bertindak sebagai warga korporasi yang baik (<i>good corporate citizen</i>) <i>PUSRI's responsibility as part of the community, among others, include complying with applicable laws and regulations, carrying out its duties as a company and acting in accordance with community values. The Company always strives to act as a good corporate citizen</i>
<i>Independency</i> , atau Kemandirian.	Keadaan di mana Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat <i>A condition where the Company is managed professionally without conflict of interest and influence or pressure from any party that violate the laws and regulations and sound corporate principles</i>	Perusahaan mewajibkan organ perusahaan, terutama organ utama (RUPS, Dewan Komisaris, Dewan Direksi) untuk bertindak sesuai kewenangannya untuk semata-mata kepentingan perusahaan dengan tetap memperhatikan kepentingan semua <i>stakeholder</i> lainnya dengan tidak berpihak dan bebas intervensi dari pihak manapun <i>The Company requires the corporate organs, especially the main organs (GMS, the Board of Commissioners, and the Board of Directors) to act in accordance with their authority solely in the interest of the Company while taking into account the interests of all other stakeholders with impartiality and free from intervention by any party</i>
<i>Fairness</i> , atau Kewajaran	Keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan. <i>Fairness and equality in fulfilling the rights of the stakeholders that arise based on agreements and laws and regulations</i>	perusahaan selalu bersikap dan bertindak adil dan wajar kepada semua <i>stakeholder</i> -nya dan menjamin perlindungan terhadap perbuatan <i>fraud</i> (kecurangan), <i>self-dealing</i> dan penyimpangan lainnya untuk kepentingan sepihak yang dilakukan oleh insan PUSRI <i>The Company always behaves and acts fairly and properly to all of its stakeholders and guarantees protection against fraud, self-dealing and other deviations for unilateral interests carried out by PUSRI's personnel</i>

TUJUAN PENERAPAN GCG

Sebagai salah satu entitas anak usaha PT Pupuk Indonesia (Persero), yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkemuka, PUSRI berkomitmen menerapkan prinsip-prinsip GCG secara konsisten dengan merujuk terhadap tujuan penerapan GCG menurut Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No. PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 dan perubahannya No. PER-09/MBU/2012 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN. Selain itu, Perusahaan juga merujuk pada Keputusan Sekretaris Kementerian Badan Usaha Milik Negara No.SK-16/S.MBU/2012 tanggal 06 Juni 2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan

GCG IMPLEMENTATION OBJECTIVES

As a subsidiary of PT Pupuk Indonesia (Persero), which is one of the leading State-Owned Enterprises (BUMN), PUSRI is committed to implement GCG principles consistently by referring to GCG implementation objectives according to the Regulation of the Minister of State for State-Owned Enterprises No. PER-01/MBU/2011 dated August 1, 2011 and the amendment No. PER-09/MBU/2012 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in SOEs. In addition, the Company also refers to the Decree of the Secretary of the Ministry of State-Owned Enterprises No. SK-16/S.MBU/2012 dated June 6, 2012 concerning Indicators/Parameters for Assessment and Evaluation of the Implementation of Good Corporate Governance of GCG in SOEs, as well as the General Guidelines for



yang Baik GCG pada BUMN, serta Pedoman Umum GCG Indonesia yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG).

Adapun penerapan terbaik GCG di PUSRI adalah sebagai berikut:

- Mengoptimalkan nilai Perusahaan agar memiliki daya saing yang kuat dan andal, baik secara nasional maupun internasional, sehingga mampu mempertahankan keberadaannya dan hidup berkelanjutan untuk mencapai maksud dan tujuan PUSRI.
- Mendorong pengelolaan Perusahaan secara profesional, efektif dan efisien, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian Organ PUSRI.
- Mendorong agar Organ Perusahaan dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap pemangku kepentingan maupun kelestarian lingkungan sekitar.
- Meningkatkan kontribusi Perusahaan dalam perekonomian nasional.
- Meningkatkan iklim yang kondusif bagi perkembangan investasi nasional.

Peta Jalan Pengembangan Tata Kelola Perusahaan

Untuk meningkatkan implementasi praktik tata kelola perusahaan yang baik, sekaligus menjadi panduan dalam mewujudkan PUSRI sebagai salah satu Korporasi Warga Dunia yang Baik (*Good Corporate Citizen*), maka Perusahaan telah menyusun peta jalan (*roadmap*) GCG. Peta jalan disusun untuk memberikan gambaran secara menyeluruh atas berbagai aspek tata kelola perusahaan yang perlu ditingkatkan. Dalam posisinya seperti itu, maka peta jalan tersebut menjadi referensi utama PUSRI dalam melakukan perbaikan dalam penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Peta jalan GCG Pusri adalah sebagai berikut:

Indonesian GCG issued by the National Committee on Governance Policy (KNKG).

The best GCG implementations at PUSRI are as follows:

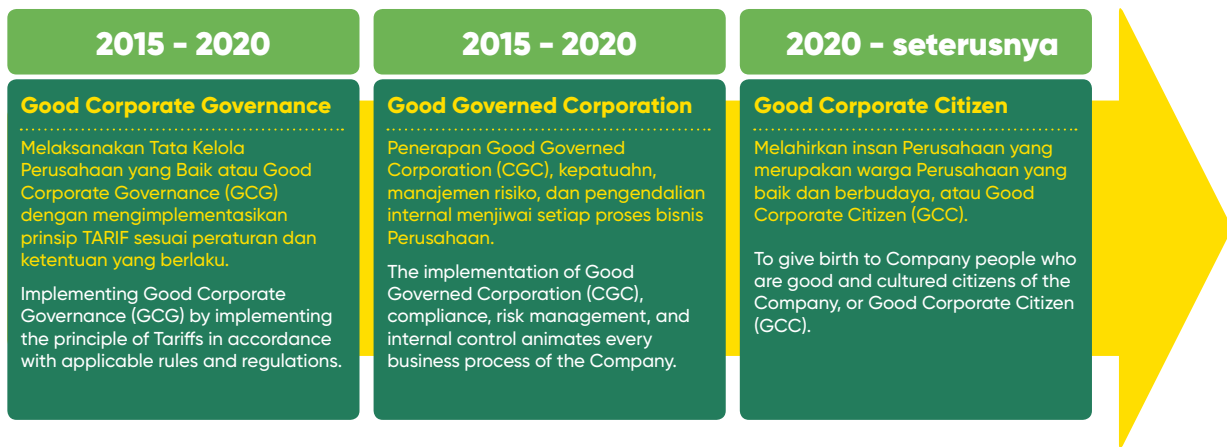
- Optimize the Company's value so that it has strong and reliable competitiveness, both nationally and internationally, so as to be able to maintain its existence and live sustainably to achieve PUSRI's goals and objectives.
- Encourage professional, effective and efficient Company management, as well as empowering functions and increasing the independence of PUSRI Organs.
- Encourage the Company's organs to make decisions and carry out actions based on high moral values and compliance with laws and regulations, as well as awareness of the existence of corporate social responsibility towards stakeholders and the preservation of the surrounding environment.
- Increase the Company's contribution to the national economy.
- Improve a conducive climate for the development of national investment.

ROADMAP OF CORPORATE GOVERNANCE DEVELOPMENT

To improve the implementation of good corporate governance practices, as well as to be the guidance in realizing PUSRI as one of the Good Corporate Citizens of the World, the Company has compiled a GCG roadmap. The roadmap is prepared to provide an overall picture of various aspects of corporate governance that need to be improved. In such a position, the roadmap becomes the main reference for PUSRI in making improvements in the implementation of good corporate governance. Pusri's GCG roadmap is as follows:

Roadmap GCG PUSRI

GCG PUSRI Roadmap



Sesuai dengan fungsi peta jalan di atas, maka PUSRI telah menentukan berbagai rencana untuk melengkapi dan menyempurnakan praktik tata kelola perusahaan yang baik sebagai berikut :

1. Melengkapi seluruh *soft structures* yang belum ada dan melakukan kajian bagi penyempurnaan yang sudah ada demi meningkatkan kualitas penerapan GCG.
2. Melakukan *monitoring* pelaporan secara reguler dan *review* atas penerapan GCG.
3. Meningkatkan peran serta seluruh *stakeholder* agar lebih aktif dalam penerapan dan pengawasan praktik GCG dalam Perusahaan.
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 (*GCG Assessment*) sesuai dengan Peraturan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN.
6. Memperbaharui infrastruktur GCG (*Code of Conduct, Code of Corporate Governance, Board Manual*) sesuai dengan perkembangan Perusahaan.
7. Melakukan sosialisasi tentang Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) kepada seluruh pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) Perusahaan.

In accordance with the function of the roadmap above, PUSRI has determined various plans to complement and improve good corporate governance practices as follows:

1. Complete all unavailable soft-structures and conduct studies/reviews on existing improvements in order to improve the quality of GCG implementation.
2. Conduct monitoring of reporting on regular basis and review improvements in GCG implementation.
3. Increase the role of all Stakeholders so they are more active in the implementation and monitoring of GCG practices in the Company.
4. Take part in the "Clean BUMN" program in accordance with the Minister of BUMN Circular Letter No. SE-05/MBU/2013 on the Roadmap Towards Clean BUMN.
5. Conduct assessmet of GCG implementation in accordance with the Minister of BUMN Regulation No. PER-01/MBU/2011 on Implementation of Good Corporate Governance in BUMNs.
6. Update the GCG Infrastructures (*Code of Conduct, Code of Corporate Governance, Board Manual*) according to the Company's growth.
7. Conduct socialization on Good Corporate Governance (GCG) implementation for all Company's stakeholders.



8. Melakukan sosialisasi tentang Gratifikasi dan menyampaikan laporan Gratifikasi.
9. Meningkatkan efektivitas terhadap pengelolaan *Whistleblowing System*.
10. Mendorong & memonitor Kepatuhan Insan Perusahaan terkait Pelaporan LHKPN & Penandatanganan Pakta Integritas Online.
11. Membangun *Fraud Control System* yang terintegrasi.
12. Implementasi SNI ISO 37001 tentang Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP)

Sesuai dengan perkembangan dan praktik terbaik tata kelola perusahaan, terutama implementasi dari korporasi global, maka PUSRI juga terus berinisiatif dan mencari inovasi baru untuk mencapai tata kelola Perusahaan yang berkelanjutan (*sustainable governance*) yang akan menjadi fondasi Perusahaan dalam berperilaku dan melakukan bisnis.

Implementasi GCG di PUSRI memasuki babak baru dengan telah selesainya penyusunan Rencana Jangka Panjang Perusahaan 2020–2024. Sesuai dengan RJPP tersebut, Perusahaan akan terus mendorong implementasi GCG di setiap lini, melakukan sosialisasi GCG bagi karyawan sebagai agenda rutin, serta melengkapi prosedur dan dokumen yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan GCG yang semakin efektif.

Selain merujuk pada peta jalan dan RJPP, perbaikan implementasi GCG antara lain merujuk pada rekomendasi yang dikeluarkan tim assesor saat melakukan penilaian atau asesmen kualitas penerapan GCG. Penilaian menggunakan metode sesuai Salinan Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN No.SK-16/S.MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN, sebagai berikut:

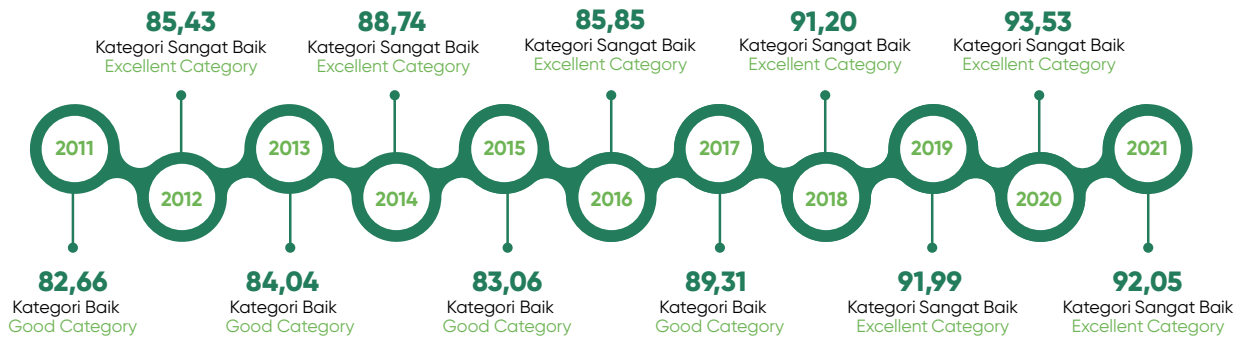
8. Conduct socialization on gratification and submit gratification report.
9. Increase effectiveness of the *Whistleblowing System* management.
10. Encourage & monitor Compliance of Company Personnel in relation to LHKPN Reporting & Signing of the Online Integrity Pact.
11. Develop an integrated *Fraud Control System*.
12. Implement SNI ISO 37001 on Anti-Bribery Management System (ABMS)

In accordance with developments and best practices of corporate governance, especially the implementation of global corporations, PUSRI also continues to take the initiative and look for new innovations to achieve sustainable corporate governance which will be the foundation of the Company in behaving and doing business.

The implementation of GCG at PUSRI has entered a new phase with the completion of the Company's Long Term Plan 2020–2024. In accordance with the RJPP, the Company will continue to encourage the implementation of GCG in every line, conduct GCG socialization for employees as a routine agenda, as well as complete the procedures and documents required to support an increasingly effective GCG implementation.

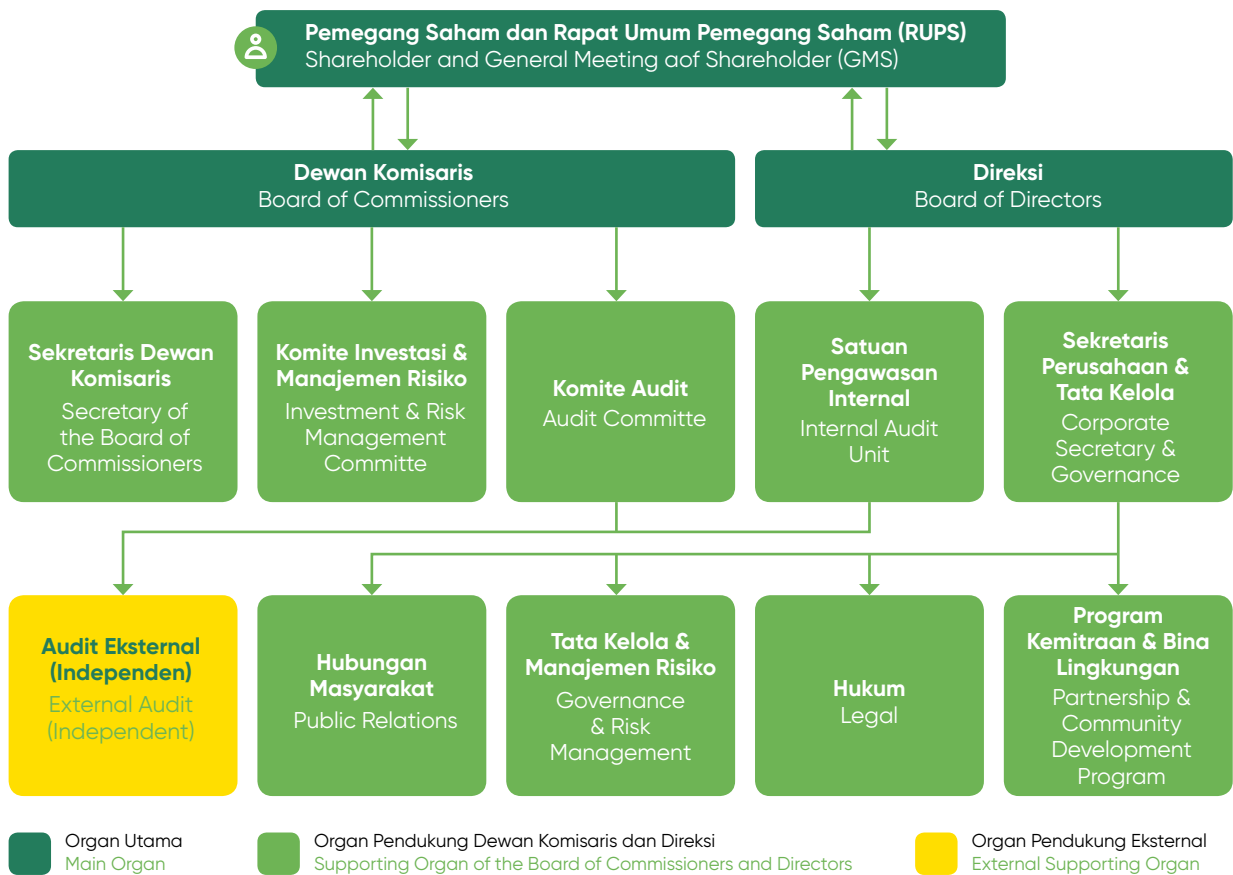
In addition to referring to the roadmap and RJPP, improvements to GCG implementation include, among others, referring to the recommendations issued by the assessor team when conducting an assessment or assessment of the quality of GCG implementation. The assessment uses the method according to a copy of the Decree of the Secretary of the Ministry of SOEs No. SK-16/S.MBU/2012 dated June 6, 2012 concerning Indicators/Parameters of Assessment and Evaluation of the Implementation of Good Corporate Governance in SOEs, as follows:

Jejak Langkah Skor Penetapan GCG PUSRI Milestone of GCG Implementation Scores of PUSRI



STRUKTUR TATA KELOLA [GRI 102-18]

GOVERNANCE STRUCTURE [GRI 102-18]





Sesuai dengan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT), struktur tata kelola PUSRI menganut model 2 (dua) badan (*two tier system*), yaitu Dewan Komisaris dan Direksi, yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai fungsinya masing-masing. Kedua badan tersebut bertanggung jawab kepada para pemegang saham melalui forum Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Mengacu pada bagan tersebut di atas, organ-organ Struktur Tata Kelola Perusahaan yang dimiliki PUSRI pada dasarnya terbagi menjadi 2 (dua) kelompok besar, yaitu:

1. Organ Utama: Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi.
2. Organ Pendukung: Sekretaris Dewan Komisaris, Komite Audit, Komite Investasi & Manajemen Risiko yang berada di bawah garis koordinasi Dewan Komisaris, kemudian Satuan Pengawasan Internal, Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola dan Organ Perusahaan lain, seperti Divisi-divisi Operasional, yang berada di bawah garis koordinasi Direksi. Selanjutnya adalah Departemen Hubungan Masyarakat, Dept Tata Kelola & Manajemen Risiko, Departemen Hukum, serta Departemen Program Kemitraan & Bina Lingkungan yang berada di bawah koordinasi Sekretaris Perusahaan.

Di antara organ pendukung Dewan Komisaris dan Direksi, yang bertanggung jawab untuk mengambil keputusan mengenai topik-topik ekonomi, lingkungan, dan sosial yang dihadapi Perusahaan adalah SVP Keuangan dan SVP Kesetariat Perusahaan & Tata Kelola. [GRI 102-18]

Sementara itu, dalam statusnya bukan sebagai emiten atau perusahaan publik, PUSRI tidak terkena kewajiban untuk memiliki pegawai, pejabat dan/atau unit kerja yang menjadi penanggung jawab penerapan keuangan berkelanjutan sebagaimana diatur dalam POJK Keuangan Berkelanjutan. Oleh karena itu, dalam laporan ini, Perusahaan tidak menyampaikan informasi terkait hal tersebut. [OJK E.1]

In accordance with Law No. 40 of 2007 regarding Limited Liability Companies (UU PT), the structure of PUSRI's corporate governance adheres to the 2 (two) tier system model, namely the Board of Commissioners and the Board of Directors that retain clear authority and responsibility in accordance with their respective functions. Both organs are responsible to the shareholders through the General Meeting of Shareholders forum (GMS).

Referring to the structure above, the organs of the Corporate Governance Structure at PUSRI is basically divided into 2 (two) big groups, namely as described below:

1. Main Organs: Shareholders, the Board of Commissioners and the Board of Directors.
2. Support Organs: Secretary to the Board of Commissioners, Audit Committee, Investment & Risk Management Committee under the coordination line of the Board of Commissioners, and the Internal Audit Unit, Corporate Secretary & Governance and such other Corporate Organs as Operational Divisions under the coordination line of the Board of Directors. While the Public Relations Department, Governance & Risk Management Department, Legal Department and the Department of Partnership Program & Community Development are under the coordination line of the Corporate Secretary.

Among the supporting organs of the Board of Commissioners and the Board of Directors, which are responsible for making decisions regarding economic, environmental, and social topics facing the Company are SVP of Finance and SVP of Corporate Affairs & Governance. [GRI 102-18]

Meanwhile, in its status not as an issuer or public company, PUSRI is not subject to the obligation to have employees, officials and/or work units who are in charge of implementing sustainable finance as regulated in the POJK on Sustainable Finance. Therefore, in this report, the Company does not provide any information related to this matter. [OJK E.1]

MEKANISME TATA KELOLA

Sesuai dengan struktur tata kelola, Organ Perusahaan tertinggi adalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), kemudian Dewan Komisaris sebagai pengawas dan Direksi sebagai pelaksana kegiatan operasional sehari-hari.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mereka didukung oleh organ pendukung dan dilengkapi oleh perangkat tata kelola atau *soft structure* yang berlaku di PUSRI, seperti: Pedoman GCG, Pedoman Etika & Perilaku, Pedoman Kerja Dewan Komisaris & Direksi (*Board Manual*), Sistem Pengendalian Internal, serta Manajemen Risiko. Selain itu, Perusahaan juga menerapkan peraturan dan kebijakan-kebijakan lainnya (*policies*) yang mendukung implementasi GCG secara konsisten dan berkesinambungan..

RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM (RUPS)

Rapat Umum Pemegang Saham ("RUPS") merupakan forum pengambilan keputusan yang tertinggi untuk menentukan arah strategis pengembangan perusahaan yang dihadiri oleh para pemegang saham. RUPS merupakan organ Perusahaan yang mempunyai wewenang yang tidak dimiliki oleh Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang dan/atau Anggaran Dasar. Wewenang RUPS di antaranya terkait dengan kebijakan pemberhentian dan penunjukan Dewan Komisaris dan/atau Direksi, arah dan strategi perusahaan dan keputusan strategis lainnya seperti investasi dan divestasi.

Sesuai dengan jenisnya, pelaksanaan RUPS terbagi menjadi 2 (dua), yaitu Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan dan Rapat Umum Pemegang Saham Lainnya (RUPS Luar Biasa). Selama tahun pelaporan, PUSRI menyelenggarakan RUPS sebanyak dua kali sebagaimana tabel berikut:

GOVERNANCE MECHANISM

In accordance with the governance structure, the highest Corporate Organ is the General Meeting of Shareholders (GMS), then followed by the Board of Commissioners as supervisor and the Board of Directors as executor of day-to-day operational activities.

In carrying out their duties and responsibilities, they are supported by supporting organs and equipped by governance tools or soft structures that apply in PUSRI such as: GCG Guidelines, Code of Ethics & Conduct, Board Manuals of the Board of Commissioners & the Board of Directors, Internal Control and Risk Management Systems. In addition, the Company also applies regulations and policies that consistently and sustainably support GCG implementation.

GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS (GMS)

The General Meeting of Shareholders (GMS) is the highest decision-making forum that determines the strategic direction of the company's development with the attendance of the shareholders. The GMS is the Company's organ that holds the authority and responsibility not provided to the Board of Directors or the Board of Commissioners within the limit stipulated under the Law and/or the Articles of Association. The authority of the GMS, among others cover the following: policy on dismissal and appointment of the Board of Commissioners and/or the Board of Directors, direction and strategy of the company and other strategic decisions such as on investment and divestment.

According to the type, the GMS is divided into 2 (two), namely the Annual General Meeting of Shareholders and the General Meeting of Other Shareholders (Extraordinary GMS). During the reporting year, PUSRI held two GMS as shown in the following table:



Tabel Pelaksanaan RUPS Tahun 2021

Table of 2021 GMS Implementation

No.	Jenis RUPS	Waktu Time	Type of GMS
1	RUPS Tahunan	31 Januari 2021	Annual GMS
2	RUPS Luar Biasa	30 Juni 2021	Extraordinary GMS

DEWAN KOMISARIS

Dewan Komisaris adalah Organ Perusahaan yang bertugas untuk melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar, memberikan nasihat kepada Direksi, serta memastikan bahwa Perusahaan melaksanakan prinsip-prinsip GCG. Dewan Komisaris bertanggung jawab kepada Pemegang Saham dalam hal mengawasi kebijakan Direksi terhadap operasional Perusahaan secara umum yang mengacu kepada rencana bisnis yang telah disetujui Dewan Komisaris dan Pemegang Saham, serta memastikan kepatuhan terhadap seluruh peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Uraian lebih lanjut mengenai tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris tersedia di dalam Laporan Tahunan PUSRI 2021 halaman 284.

Komposisi dan Susunan Dewan Komisaris

Pada tahun 2021 terdapat perubahan komposisi dan susunan keanggotaan Dewan Komisaris, yang uraian lengkapnya disampaikan dalam Laporan Tahunan Perusahaan, Bab Tata Kelola Perusahaan yang Baik. Anggota Dewan Komisaris per 31 Desember 2021 berjumlah 6 (enam) orang, dimana 1 (satu) orang di antaranya menjabat sebagai Komisaris Utama. Komposisi dan susunan Dewan Komisaris per 31 Desember 2021 selengkapnya adalah sebagai berikut:

BOARD OF COMMISSIONERS

The Board of Commissioners is the Company's Organ which in charge to conduct general and/or specific supervision in accordance with the Articles of Association, provide advice to the Board of Directors, and ensure that the Company implements GCG principles. The Board of Commissioners is responsible to the Shareholders in terms of supervising the policies of the Board of Directors on the Company's operations in general which refers to the business plan that has been approved by the Board of Commissioners and Shareholders, as well as ensuring compliance with all applicable laws and regulations. Further description of the duties and responsibilities of the Board of Commissioners is available in the 2021 PUSRI Annual Report page 284.

Composition of the Board of Commissioners

In 2021 there were changes in the composition of the Board of Commissioners membership, the full description of which is presented in the Company's Annual Report, Chapter of Good Corporate Governance. There are 6 (six) members of the Board of Commissioners as of December 31, 2021, of which 1 (one) person serves as the President Commissioner. The complete composition and composition of the Board of Commissioners as of December 31, 2021 is as follows:

Tabel Susunan Dewan Komisaris per 31 Desember 2021

Table of the Board of Commissioners Composition as of December 31, 2021

Nama Name	Jabatan Position	Masa Jabatan Term of Office	Periode Menjabat Period of Office	Dasar Pengangkatan Appointment Decree
Imam Apriyanto Putro	Komisaris Utama	25 Agustus 2020–RUPS 2025	Pertama	Akta No. 08 tanggal Agustus 2020 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 08 dated August 2020 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta
Ali Jamil	Komisaris	28 Desember 2021–RUPS 2026	Pertama	Akta No. 13 tanggal 27 Desember 2021 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 13 dated December 27, 2021 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta
Prahoro Yulijanto Nurtjahyo	Komisaris	20 Agustus 2020–RUPS 2025	Pertama	Akta No. 01 tanggal 20 April 2020 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 01 dated April 20, 2020 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta
Setya Utama	Komisaris	16 Februari 2021–RUPS 2026	Pertama	Akta No. 08 tanggal 25 Agustus 2020 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 08 dated August 25, 2020 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta
Bambang Supriambodo	Komisaris	25 Agustus 2020–RUPS 2025	Pertama	Akta No. 08 tanggal 25 Agustus 2020 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 08 dated August 25, 2020 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta
Sally Salamah	Komisaris	12 Juni 2021–RUPS 2026	Pertama	Akta No.11 tanggal 12 Juni 2021 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 11 dated June 12,, 2021 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta

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.

Supporting Organs of the Board of Commissioners

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



Komite Audit

Komite Audit dibentuk berdasarkan Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-11/DEKOM/PUSRI/II/2012 tanggal 28 Februari 2012 tentang Pembentukan Komite Audit PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Tujuan pembentukan komite ini adalah mendukung fungsi pengawasan Dewan Komisaris. Proses rekrutmen anggota Komite Audit dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi, keahlian, integritas dan kemampuan untuk bekerja sama.

Personalia Komite Audit diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris dan dilaporkan kepada RUPS. Masa jabatan anggota Komite Audit yang bukan anggota Dewan Komisaris paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali selama 2 (dua) tahun masa jabatan.

Komite Investasi dan Manajemen Risiko

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

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

Sekretaris Dewan Komisaris

Sekretaris Dewan Komisaris diangkat oleh dan bertanggung jawab langsung kepada Dewan Komisaris. Sekretaris Dewan Komisaris antara lain bertugas dan memiliki fungsi dalam hal

Audit Committee

The Audit Committee was established based on the Decision of the Board of Commissioners No. KEP-11/DEKOM/PUSRI/II/2012 dated February 28, 2012 regarding the Establishment of the Audit Committee of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The purpose of establishing this committee is to support the supervisory function of the Board of Commissioners. The recruitment process for members of the Audit Committee is carried out by considering their competence, expertise, integrity and ability to work together.

Audit Committee personnel are appointed and dismissed by the Board of Commissioners and reported to the GMS. The term of office for members of the Audit Committee who are not members of the Board of Commissioners is a maximum of 3 (three) years and can be extended 1 (one) time for 2 (two) years.

Investment and Risk Management Committee

The Investment and Risk Management Committee was established based on the Decree of the Board of Commissioners No. KEP12/DEKOM/PUSRI/II/2012 dated 28 February 2012 concerning the Establishment of the Investment and Risk Management Committee of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

The objective of the establishment of this Committee is to assist the Board of Commissioners in formulating risk management and assessment policies, assist the Board of Commissioners in reviewing the completeness, adequacy and effectiveness of the implementation of risk management processes and provide recommendations for improvements to the Board of Commissioners related to investment and risk management.

Secretary to the Board of Commissioners

The Secretary to the Board of Commissioners is appointed by and reports directly to the Board of Commissioners. The Secretary to the Board of Commissioners, among others, has duties and

penyelenggaraan kegiatan administrasi dan kesekretariatan guna mendukung pelaksanaan tugas pengawasan Dewan Komisaris agar berjalan dengan efisien. Sekretaris Dewan Komisaris juga berperan besar untuk memastikan Dewan Komisaris mengimplementasikan prinsip-prinsip GCG sesuai dengan *best practices* dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masa jabatan Sekretaris Dewan Komisaris yakni 3 (tiga) tahun dengan tidak mengurangi hak Dewan Komisaris untuk memberhentikan Sekretaris Dewan Komisaris perusahaan sewaktu-waktu

functions in the administration of administrative and secretarial activities to support the implementation of the supervisory duties of the Board of Commissioners so that it runs efficiently. The Secretary of the Board of Commissioners also plays a major role in ensuring that the Board of Commissioners implements GCG principles in accordance with best practices and applicable laws and regulations. The term of office of the Secretary of the Board of Commissioners is 3 (three) years without prejudice to the right of the Board of Commissioners to dismiss the Secretary of the Board of Commissioners of the company at any time.

DIREKSI

BOARD OF DIRECTORS



Direksi sebagai salah satu organ utama perusahaan bertanggung jawab penuh secara kolektif dalam melaksanakan tugasnya dalam mengelola Perusahaan guna mencapai maksud dan tujuan pendirian Perusahaan. Setiap Direksi wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung

The Board of Directors is one of the main corporate organs with full collective responsibility to carry out its duties in managing the Company in the effort to achieve the objectives and goals of establishing the Company. Each member of the Board of Directors, must have the good intention and full responsibility



jawab menjalankan tugasnya semata-mata untuk kepentingan dan memajukan usaha Perusahaan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Direksi juga memastikan agar PUSRI melaksanakan tanggung jawab sosial serta memperhatikan kepentingan dari berbagai pemangku kepentingan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar Perusahaan dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Selain bertugas dan bertanggung jawab secara kolegal, masing-masing Direksi menjalankan tugas spesifik sesuai dengan kompetensinya sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar dan dalam *Board Manual*. Kemudian, dalam melaksanakan tugasnya, Direksi bertanggung jawab kepada RUPS. Pertanggungjawaban Direksi kepada RUPS merupakan perwujudan akuntabilitas pengelolaan perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.

Sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar Perusahaan, masa jabatan anggota Direksi ditetapkan maksimal 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Komposisi dan Susunan Direksi

Pada tahun 2021 tidak terdapat perubahan komposisi dan susunan keanggotaan Direksi. Anggota Direksi per 31 Desember 2021 berjumlah 3 (tiga) orang dimana 1 (satu) orang di antaranya menjabat sebagai Direktur Utama. Komposisi dan susunan Dewan Komisaris per 31 Desember 2021 selengkapnya adalah sebagai berikut:

to carry out the duties for the interests and the advancement of the Company's business by taking into account applicable laws and regulations. The Board of Directors also ensures that PUSRI carries out its social responsibility as well as takes into account the interests of various stakeholders in accordance with the provisions set forth by the Company's Articles of Association and prevailing laws and regulations.

Aside from the collegial duties and responsibilities, each member of the Board carries out specific tasks in line with his/her respective competency as regulated in the Articles of Association and the Board Manual. Then, in implementing their duties, the Board of Directors is accountable to the GMS. The Board's accountability to the GMS is a manifestation of the accountability of the Company's management in accordance with GCG principles.

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

Composition of the Board of Directors

In 2021 there were changes to the composition of the Board of Directors membership. There are 3 (three) members of the Board of Directors as of December 31, 2021, of which 1 (one) person serves as the President Director. The complete composition and composition of the Board of Commissioners as of December 31, 2021 is as follows:

Tabel Komposisi dan Susunan Direksi per 31 Desember 2021

Table of the Board of Directors Composition as of December 31, 2021

Nama Name	Jabatan Position	Masa Jabatan Term of Office	Periode Jabatan Period of Office	Dasar Pengangkatan Appointment Decree
Tri Wahyudi Saleh	Direktur Utama President Director	25 Agustus 2020- sekarang August 25, 2020 – now	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 Resolution of the Extraordinary General Meeting of Shareholders (EGMS) of the Pupuk Indonesia Group on 25 August 2020 which was confirmed by Deed No. 9 dated 25 August 2020 by Lumassia, S.H., Notary in Jakarta
Saifullah Lasindrang	Direktur Keuangan & Umum Director of Finance & General Affairs	25 Agustus 2020- sekarang August 25, 2020 – now	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 Resolution of the Extraordinary General Meeting of Shareholders (EGMS) of the Pupuk Indonesia Group on 25 August 2020 which was confirmed by Deed No. 9 dated 25 August 2020 by Lumassia, S.H., Notary in Jakarta
Filius Yuliandi	Direktur Operasi dan Produksi Director of Operations and Production	13 Januari 2016- sekarang January 13, 2016 – now	Pertama First	<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 erdasarkan 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 Appointed as Director of Production based on Deed No. 05 dated 13 January 2016 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta Appointed as Director of Operations and Production based on the decision of the Extraordinary General Meeting of Shareholders (EGMS) of the Pupuk Indonesia Group on 25 August 2020 which was confirmed by Deed No. 05 dated February 25, 2021



Organ Pendukung Direksi

Senior Vice President (SVP) Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola

Senior Vice President (SVP) Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola merupakan penyebutan baru untuk jabatan Sekretaris Perusahaan & Tata Kelola. Pergantian nama tersebut sesuai dengan SK/DIR/435/2020 tanggal 28 Desember 2020. *Senior Vice President (SVP) Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola* memiliki peran yang penting dalam memastikan implementasi GCG yang dilakukan PUSRI telah sesuai dengan ketentuan dan *Best Practices* yang ada saat ini. Selain itu, *Senior Vice President (SVP) Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola* juga bertanggung jawab untuk memelihara dokumen-dokumen penting yang menunjang struktur GCG dalam penerapan prinsip-prinsip GCG Perusahaan. Sebagai bentuk keseriusan PUSRI dalam menciptakan implementasi terbaik GCG, PUSRI menempatkan *Senior Vice President (SVP) Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola* dan bertanggung jawab langsung di bawah Direktur Utama.

Audit Internal/Satuan Pengawasan Intern

Satuan Pengawasan Intern (SPI) merupakan bagian dari organisasi perusahaan dalam mendorong budaya sistem pengendalian internal yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. SPI dibentuk berdasarkan PER-01/MBU/2011 tanggal 01 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara. SPI bertanggung jawab untuk memastikan/ *assurance* bahwa seluruh unit kerja telah melakukan aktivitas secara efektif dan efisien serta melakukan konsultasi guna memberikan nilai tambah (*added value*) dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan secara menyeluruh.

PUSRI menerapkan sistem pengawasan dan pengendalian internal berbasis risiko dengan mengacu kepada Pernyataan Standar Akuntansi

Supporting Organs of the Board of Directors

Senior Vice President (SVP) Corporate & Governance Secretary

Senior Vice President (SVP) Corporate & Governance Secretary is a new designation for the Corporate Secretary & Governance position. The name alteration was in accordance with SK/DIR/435/2020 dated December 28, 2020. The *Senior Vice President (SVP) of the Corporate & Governance Secretary* has an important role in ensuring the GCG implementation carried out by PUSRI is in accordance with current regulations and *Best Practices*. In addition, the *Senior Vice President (SVP) of the Corporate & Governance Secretariat* is also responsible for maintaining important documents that support the GCG structure in the application of the Company's GCG principles. As a form of PUSRI's seriousness in creating the best implementation of GCG, PUSRI places a *Senior Vice President (SVP) for Corporate & Governance Secretariat* and is directly responsible under the President Director.

Internal Audit/Internal Control Unit

The Internal Control Unit (SPI) is part of the company's organization in encouraging strong internal control system culture to achieve the company's long-term goals. SPI was established based on PER-01/MBU/2011 dated August 1, 2011 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises. SPI is responsible for ensuring/assurance that all work units have carried out activities effectively and efficiently as well as conducting consultations to provide added value in achieving the overall goals of the organization/company.

PUSRI implements risk-based internal control and supervision system with reference to the Statement of Financial Accounting Standards (PSAK) and the

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

PENGEMBANGAN KOMPETENSI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Sebagaimana ditetapkan dalam *Board Manual*, Dewan Komisaris dan Direksi harus senantiasa meningkatkan dan memutakhirkan kompetensinya sesuai dengan perkembangan skala usaha dan kebutuhan pengembangan PUSRI, termasuk di dalamnya pengembangan kompetensi terkait penerapan keuangan atau usaha berkelanjutan. Selama tahun 2021, program pengembangan kompetensi yang diikuti Dewan Komisaris dan Direksi adalah sebagai berikut: [OJK E.2]

Internal Audit Charter which are stipulated based on the Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/133/2004 dated August 9, 2004, which was last revised by Decree No. SK/DIR/365/2016 dated October 28, 2016. PUSRI continues to improve the implementation of internal control through the development of systems and procedures that are applicable and prevent fraud.

COMPETENCY DEVELOPMENT OF THE BOARD OF COMMISSIONERS AND THE BOARD OF DIRECTORS

As stipulated in the Board Manual, the Board of Commissioners and the Board of Directors must continuously improve and update their competencies in accordance with the development of business scale and development needs of PUSRI, including competency development related to the implementation of finance or sustainable business. During 2021, the competency development programs participated by the Board of Commissioners and the Board of Directors are as follows: [OJK E.2]

Nama dan Jabatan Name and Position	Sub Jenis Program: Pelatihan Sertifikasi Program Sub Type: 1. Training 2. Certification	Jenis Pelaksanaan Type of Implementation	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and Training Material	Tempat/Tanggal Venue/Date
Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	Outplant	<i>Creating Values</i> Komisaris & Direksi BUMN	Hotel JW Marriot Jakarta
Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	Outplant	<i>Creating Values</i> Komisaris & Direksi BUMN	Hotel JW Marriot Jakarta
Direktur Keuangan & Umum Director of Finance & General Affairs Saifullah Lasindrang	Pelatihan Training	Outplant	<i>Creating Values</i> Komisaris & Direksi BUMN	Hotel JW Marriot Jakarta
	Pelatihan Training	E-Learning	Pelatihan <i>Corporate English</i> Program	Online Training
Direktur Operasi & Produksi Director of Operation & Production Filius Yuliandi	Pelatihan Training	Outplant	<i>Creating Values</i> Komisaris & Direksi BUMN	Hotel JW Marriot Jakarta
	Pelatihan Training	E-Learning	Pelatihan <i>Corporate English</i> Program	Online Training



MANAJEMEN RISIKO [GRI 102-11] [OJK E.3]

Dalam menjalankan usaha, termasuk menerapkan keuangan atau usaha berkelanjutan, PUSRI menghadapi berbagai risiko yang berpotensi menghambat kinerja dan target-target yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RAKP). Untuk mengantisipasi risiko tersebut, sekaligus meminimalkan dampak yang timbul, Perusahaan telah menerapkan Manajemen Risiko yang terintegrasi dengan sistem manajemen lainnya untuk mendukung terwujudnya Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*).

Perusahaan mengelola risiko dengan mengacu kepada Keputusan Menteri BUMN No. KEP-117/M-MBU/2002 tentang Penerapan Praktik Good Corporate Governance Pada BUMN. Perusahaan menandatangani Kebijakan Manajemen Risiko tanggal 13 Februari 2006, menandai dimulainya pelaksanaan Manajemen Risiko di lingkungan Perusahaan. Selanjutnya, sejak tahun 2013 Perusahaan menerapkan Manajemen Risiko berbasis SNI ISO-31000:2011.

Dengan demikian, pelaksanaan Manajemen Risiko di Perusahaan selain mengacu pada SNI ISO-31000:2011, juga berpedoman kepada aturan-aturan sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada BUMN yang merupakan pembaharuan Keputusan Menteri BUMN No. KEP-117/MMBU/2002 tentang Penerapan Praktik Good Corporate Governance Pada BUMN.
2. Pedoman Penerapan Manajemen Risiko Terintegrasi (MRT) Pupuk Indonesia dengan No. PI-KK-PD-005 Rev.0.
3. Surat Keputusan Direksi tentang Tim Penerapan Manajemen Risiko No. SK/DIR/257/2018 tanggal 31 Juli 2018.

RISK MANAGEMENT [GRI 102-11] [OJK E.3]

In running its business, including implementing sustainable finance or business, PUSRI encounters various risks that have the potential to hamper performance and targets set in the Company's Work Plan and Budget (RAKP). To anticipate these risks, while minimizing the impacts that arise, the Company has implemented Risk Management which is integrated with other management systems to support the realization of Good Corporate Governance.

The company manages risk by referring to the of the Minister of SOEs Decree No. KEP-117/M-MBU/2002 concerning the Implementation of Good Corporate Governance Practices in BUMN. The Company signed the Risk Management Policy on February 13, 2006, marking the start of the implementation of Risk Management within the Company. Furthermore, since 2013 the Company has implemented Risk Management based on SNI ISO-31000:2011.

Thus, the implementation of Risk Management in the Company apart from referring to SNI ISO-31000:2011, is also guided by the following rules:

1. Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. PER-01/MBU/2011 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in BUMN, which is a renewal of the Decree of the Minister of BUMN No. KEP-117/MMBU/2002 concerning the Implementation of Good Corporate Governance Practices in BUMN.
2. Implementation of Pupuk Indonesia Integrated Risk Management (MRT) Guidelines No. PI-KK-PD-005 Rev.0.
3. Board of Directors Decree regarding the Risk Management Implementation Team No. SK/DIR/257/2018 dated July 31, 2018.

4. Surat Keputusan Direksi tentang Tim Penyusunan Risiko Utama Perusahaan (RTM), BTR & KRI No. SK/DIR/252/2018 tanggal 17 Juli 2018.
5. Surat Keputusan Direksi tentang POB Penyusunan Kajian Risiko Aksi Korporasi No. SK/DIR/362/2018 tanggal 19 Oktober 2018.
6. Juklak Penyusunan Risiko Utama Perusahaan/RTM, BTR & KRI No. 224/T000.OT/2019 tanggal 9 Oktober 2019.
7. Juklak *Risk Based Budgeting* No. 139/T000.OT/2019 tanggal 15 Agustus 2019
4. Board of Directors Decree regarding the Company's Main Risk Management Team (RTM), BTR & KRI No. SK/DIR/252/2018 dated July 17, 2018.
5. Board of Directors Decree regarding the POB for the Preparation of the Corporate Action Risk Study No. SK/DIR/362/2018 dated October 19, 2018.
6. Guidelines for Preparation the Company's Main Risks/RTM, BTR & KRI No. 224/T000.OT/2019 dated October 9, 2019.
7. Risk Based Budgeting Guidelines No. 139/T000.OT/2019 on August 15, 2019

Pengelolaan atau manajemen risiko di seluruh unit kerja PUSRI dikelompokkan menjadi 4 (empat) klasifikasi, yaitu Risiko Strategis, Risiko Keuangan, Risiko Operasional dan Risiko Kepatuhan dan Hukum. Seluruh profil risiko pada keempat klasifikasi tersebut dinilai profilnya, mulai risiko "sangat rendah", hingga "sangat tinggi". Selanjutnya, Perusahaan menetapkan profil risiko pada seluruh unit kerja, dan menentukan mitigasi pada risiko-risiko strategis dengan profil "sangat tinggi" secara berkala.

Untuk mengetahui kualitas penerapan manajemen risiko, Perusahaan secara berkala melakukan maturitas manajemen risiko. Pada tahun 2021, Penilaian Maturitas Penerapan Manajemen Risiko (PMPMR) Tahun 2021 dilakukan oleh konsultan dan asesor eksternal dengan capaian nilai sebesar 3,02. Berdasarkan pencapaian tersebut, nilai maturitas manajemen risiko Perusahaan tahun 2021 masuk dalam katagori "*Mature-Defined*"

KODE ETIK [GRI 102-16]

Sebagai pelopor di industri pupuk nasional, PUSRI menerapkan GCG dan standar etika terbaik sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Standar etika diwujudkan dalam bentuk Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*) yang sejalan dengan tata nilai budaya perusahaan, AKHLAK. Sehubungan dengan penerapan tata nilai budaya perusahaan

Management or risk management in all PUSRI work units are classified into 4 (four), namely Strategic Risk, Financial Risk, Operational Risk and Compliance and Legal Risk. All risk profiles in the four classifications are assessed for their profile, ranging from "very low" to "very high" risk. Furthermore, the Company establishes a risk profile for all work units, and determines mitigation on strategic risks with a "very high" profile on a regular basis.

To determine the quality of risk management implementation, the Company periodically conducts risk management maturity. In 2021, the 2021 Risk Management Application Maturity Assessment (PMPMR) carried out by external consultants and assessors with a score of 3.02. Based on these achievements, the Company's risk management maturity value in 2021 is included in the "*Mature-Defined*" category.

CODE OF CONDUCT [GRI 102-16]

As a pioneer in the national fertilizer industry, PUSRI applies GCG and the highest ethical standards in line with the Company's vision and mission. Ethical standards are manifested in the Code of Conduct which reflects the Company's corporate culture, AKHLAK. Concerning the implementation of the latest corporate values as such, the Company updates



terbaru tersebut, maka Perusahaan melakukan pembaharuan terhadap dokumen Kode Etik yang sebelumnya bernama Pedoman Panduan Perilaku (*Code of Conduct*) menjadi Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*).

Mengacu kepada Surat Keputusan Dewan Komisaris dan Direksi PUSRI mengenai Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*) terbaru yang ditandatangani pada bulan 1 Oktober 2020 oleh Dewan Komisaris dan Direktur Perusahaan, susunan dokumen Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku terdiri dari:

Bagian I : Pendahuluan

Bagian II : Standar Etika Usaha

Bagian III : Standar Tata Perilaku

Bagian IV : Penerapan dan Penegakan

Bagian V : Penjelasan Pernyataan

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

1. Mendorong budaya kerja yang lebih baik dan dapat meningkatkan nilai Perusahaan dengan menerapkan prinsip GCG.
2. Menjadi pedoman seluruh manajemen dan karyawan PUSRI dalam menjalankan proses bisnis perusahaan dan berinteraksi dengan pemangku kepentingan Pedoman Kode Etik Perusahaan mengatur standar perilaku antara lain kepada mitra usaha, pesaing, pemasok, lingkungan, regulator dan institusi terkait, yang meliputi:
 - Etika Perusahaan dengan Karyawan
 - Etika Perusahaan dengan Konsumen
 - Etika Perusahaan dengan Pesaing
 - Etika Perusahaan dengan Penyedia Barang dan Jasa
 - Etika Perusahaan dengan Mitra Kerja
 - Etika Perusahaan dengan Kreditur/Investor
 - Etika Perusahaan dengan Pemerintah
 - Etika Perusahaan dengan Masyarakat
 - Etika Perusahaan dengan Media Massa
 - Etika Perusahaan dengan Asosiasi Profesi

its Code of Conduct document which previously referred to, in the literal translation of the Indonesian terms, from "Behavior Guidelines" to "Business Ethics and Behavior Guidelines", although they are both designated as Code of Conduct.

Referring to the Decree of the Board of Commissioners and the Board of Directors of PUSRI on the last updated Code of Conduct, signed in 1 October 2020 by the Board of Commissioners and the Board of Directors, the composition of the Company's Code of Conduct is as follows:

Section I : Introduction

Section II : Standards of Business Ethics

Section III : Standards of Behavior

Section IV : Implementation and Enforcement

Section V : Explanation of Statement

In general, the objectives of implementing the Company's Code of Conduct are as follows:

1. Encourage a better work culture that can increase the Company's value by implementing GCG principles.
2. To serve as guidelines for all management and employees of PUSRI to conduct the Company's business processes and interact with stakeholders. The Code of Conduct regulates the standard behaviors, among others to Business Partners, Competitors, Suppliers, Environment, Regulators, and Related Institutions, covering:
 - Corporate Ethics with Employees
 - Corporate Ethics with Customers
 - Corporate Ethics with Competitors
 - Corporate Ethics with Suppliers of Goods and Services
 - Corporate Ethics with Partners
 - Corporate Ethics with Creditors/Investors
 - Corporate Ethics with the Government
 - Corporate Ethics with the Community
 - Corporate Ethics with Mass Media
 - Corporate Ethics with Professional Associations

Kode Etik Berlaku Bagi Seluruh Level Organisasi

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

Penyebarluasan Kode Etik

Sebagai bagian dari upaya penerapan, setiap pegawai telah menandatangani Surat Pernyataan Kode Etik yang diserahkan kepada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) Kantor Pusat/Wilayah. PUSRI menetapkan tim GCG atau pimpinan unit kerja terkait yang ditunjuk untuk melaksanakan sosialisasi dan internalisasi Pedoman Etika & Perilaku kepada seluruh Insan Perusahaan. Setiap Insan PUSRI dapat meminta penjelasan atau menyampaikan pertanyaan terkait dengan pedoman tersebut kepada atasan langsung atau kepada tim GCG.

Adapun pengawasan terhadap penerapan Pedoman Etika & Perilaku sehari-hari dilakukan secara berjenjang. Apabila terdapat indikasi pelanggaran, atasan langsung yang bersangkutan menyampaikan laporan kepada unit kerja yang berwenang. Selain itu, kode etik menjadi bagian dari proses penilaian kinerja yang dilakukan per semester.

Upaya Penegakan dan Sanksi Pelanggaran Kode Etik

Kebijakan internal PUSRI menegaskan bahwa setiap pelanggaran terhadap Kode Etik akan diberikan sanksi sesuai tingkat pelanggaran, dengan sanksi maksimal adalah pemutusan hubungan kerja dan pemrosesan pelanggaran secara hukum untuk yang tergolong pelanggaran berat.

Adapun jenis sanksi dan penetapan sanksi disiplin yang diberlakukan adalah sesuai dengan butir-butir ketentuan dalam Surat Keputusan Direksi PT Pupuk

The Code of Conduct is Applicable to All Levels of the Organization

Every employee/worker, member of the Board of Directors and the Board of Commissioners in PUSRI is obligated to comprehend, abide by and implement the Code of Conduct as the moral, attitude and ethical basis in his/her action and behavior.

Dissemination of the Code of Conduct

As part of the implementation efforts, each employee must sign the Code of Conduct Statement for submission the Human Resources (HR) Department at the Head/Regional Office. PUSRI established the GCG team or related work unit assigned to carry out the socialization and internalization of the Code of Conduct. Each personnel of PUSRI may request explanation or convey his/her statement related to the concerned document to his/her direct supervisor or to the GCG team.

Supervision of the daily implementation of the Code of Conduct is carried out in stages. If there is any indication of violation, the direct supervisor submits a report to the authorized work unit. In addition, the code of conduct becomes part of the performance assessment process implemented per semester.

Enforcement Effort and Sanction of Code of Conduct Violation

PUSRI's internal policy affirms that every violation of the Code of Conduct will be given maximum sanction according to the level of violation, with the maximum sanction of employment termination and legal processing of violations classified as serious violations.

The applicable types of sanction and stipulation of disciplinary sanctions are in accordance with the provisions in the Board of Directors of PT Pupuk



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

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

Tabel Pelanggaran Kode Etik Beserta Sanksi yang Diberikan Tahun 2019-2021

Jenis Sanksi	2021	2020	2019	Type of Sanction
Sanksi Ringan				Minor Sanctions
Teguran lisan	-	-	-	Verbal Warning
Teguran tertulis	-	2	1	Written Warning
Sanksi Sedang				Moderate Sanctions
Surat Peringatan Tertulis (<i>Warning Slip</i>) A	-	2	-	Warning Slip A
Surat Peringatan Tertulis (<i>Warning Slip</i>) B	-	-	1	Warning Slip B
Surat Peringatan Tertulis (<i>Warning Slip</i>) C	-	1	1	Warning Slip C
Sanksi Berat (PHK)		-		Severe Sanctions
Jumlah	-	3	3	Total

PENGENDALIAN GRATIFIKASI

Kebijakan pengendalian gratifikasi bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan seluruh Insan Perusahaan terhadap ketentuan gratifikasi, membentuk lingkungan usaha yang sadar dan paham dalam menangani/mengendalikan segala bentuk gratifikasi, menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel dalam rangka mendukung terciptanya *Good Corporate Governance* di lingkungan PUSRI.

Sriwidjaja Decree No. SK/DIR/339/2015 on the Procedures for Imposing Sanctions to Workers Who Violate Rules and Discipline. The types of sanction are categorized into three levels namely as follows:

- A. Minor Violation, Imposition of Sanction:
1. Verbal warning, internally within a working unit and treated as a record for the supervisor to evaluate condition of the concerned worker.
 2. Written warning, prevails for the entire working units in the Company, and also affects the condition of concerned worker.
- B. Moderate Violation, Imposition of Sanction:
1. Warning Slip A, prevails for 2 months.
 2. Warning Slip B, prevails for 4 months.
 3. Warning Slip C, prevails for 6 months.
- C. Major Violation, Imposition of Sanction:
1. Termination of Employment (PHK)

Table of Code of Conduct Violations and Sanctions Arise in 2019-2021

GRATIFICATION CONTROL

The gratification control policies are intended to increase compliance of all subjects of the Company with the provisions on gratification, to establish a business environment that is aware and understands managing/controlling all forms of gratification, to create a working environment that is transparent and accountable in supporting the establishment of *Good Corporate Governance* within the environment of PUSRI.

Untuk mendukung penerapan kebijakan gratifikasi, Perusahaan telah membentuk Unit Pengendali Gratifikasi (UPG) PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sesuai dengan SK Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang No.SK/DIR/484/20195 tanggal 16 November 2015.

Sesuai dengan catatan Unit Pengendali Gratifikasi (UPG), sepanjang tahun operasional 2021, Perusahaan tidak menerima laporan mengenai adanya kasus penerimaan gratifikasi.

ANTIKORUPSI

PUSRI menilai tindakan korupsi merupakan kejahatan luar biasa dan berdampak sangat besar dan merugikan masyarakat dan negara. Korupsi juga mengancam kesinambungan program pembangunan, memicu in-efisiensi anggaran, dan berpotensi meningkatkan kesenjangan dan kemiskinan. Oleh karena itu, Perusahaan mendukung komitmen pemerintah untuk memberantas korupsi melalui berbagai instansi, seperti kejaksaan, kepolisian dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Kebijakan Perusahaan terhadap anti korupsi tertuang dalam Kode Etik, Pedoman Pengendalian Gratifikasi, serta Pedoman Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara negara (LHKPN). [GRI 103-1, 103-2]

Merujuk Undang-undang no. 31 Tahun 1999 jo. Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, pengertian korupsi mencakup perbuatan melawan hukum, memperkaya diri orang/badan lain yang merugikan keuangan/perekonomian negara (pasal 2); menyalahgunakan kewenangan karena jabatan/kedudukan yang dapat merugikan keuangan/kedudukan yang dapat merugikan keuangan/perekonomian negara (pasal 3); kelompok delik penyuapan (pasal 5,6, dan 11); kelompok delik penggelapan dalam jabatan (pasal 8, 9, dan 10); delik pemerasan dalam jabatan (pasal 12); delik yang berkaitan dengan pemborongan (pasal 7); hingga delik gratifikasi (pasal 12B dan 12C). [GRI 103-2]

To encourage the implementation of gratification policies, the Company set up the Gratification Control Unit (UPG) of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang in accordance with the Board of Directors Decree No. SK/DIR/484/20195 dated November 16, 2015.

According to records in the Gratification Control Unit (UPG), during the operational year of 2021, the Company did not receive any report on receiving gratification case.

ANTI-CORRUPTION

PUSRI assesses that corruption is an extraordinary crime and has immense impact and is detrimental to society and the state. Corruption also threatens the sustainability of development programs, triggers budget inefficiencies, and has the potential to increase inequality and poverty. Therefore, the Company supports the government's commitment to eradicate corruption through various agencies, such as the prosecutor's office, the police and the Corruption Eradication Commission (KPK). The Company's policy on anti-corruption is contained in the Code of Ethics, Guidelines for Gratification Control, and Guidelines for Reporting on Assets of State Administrators (LHKPN). [GRI 103-1, 103-2]

Referring to Law No. 31 of 1999 jo. Law No. 20 of 2001 concerning the Eradication of Criminal Acts of Corruption, the definition of corruption includes acts against the law, enriching other people/agencies that are detrimental to the state's finances/economics (article 2); abusing authority because of a position/position that could harm the finances/position that could harm the state's finances/economics (article 3); bribery offense group (articles 5, 6, and 11); group of offenses for embezzlement in office (articles 8, 9, and 10); extortion offense in office (article 12); offenses related to chartering (article 7); up to a gratification offense (articles 12B and 12C). [GRI 103-2]



Sesuai dengan spirit antikorupsi, PUSRI telah membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi sesuai Surat Keputusan Nomor: SK/DIR/484/2015 tanggal 16 November 2015, dan membuat Prosedur Operasional Baku (POB) Pengendalian Gratifikasi yang telah diperbarui pada tahun 2019 melalui Surat Keputusan Nomor: SK/DIR/298/2019 tanggal 17 Oktober 2019. [GRI 103-2, 103-3]

Dalam upaya mencegah terjadinya korupsi, UPG telah melakukan identifikasi dan pengkajian atas risiko terjadinya korupsi dalam mata rantai operasional usaha PUSRI. [GRI 103-3, 205-1]

Upaya lain untuk mendukung komitmen antikorupsi, karyawan dan manajemen PUSRI telah mengikuti pelatihan tentang kebijakan serta prosedur anti-korupsi selama tahun 2021, bekerja sama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Sejalan dengan masih terjadinya pandemi COVID-19, maka sebagian besar pelatihan antikorupsi diselenggarakan secara *online* atau dengan penerapan prosedur kesehatan yang ketat untuk mencegah agar tidak ada peserta yang terinfeksi virus *corona*.

Berdasarkan pelatihan antikorupsi selama tahun 2021, Dewan Komisaris dan Direksi telah mengikuti pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti-korupsi. [GRI 103-3, 205-2]

Komitmen dan upaya sungguh-sungguh segenap Insan Perusahaan dalam menegakkan sikap dan komitmen antikorupsi membawa hasil dengan tidak adanya kasus korupsi yang terbukti selama tahun 2021. Dengan demikian, tidak ada tindakan yang diambil PUSRI terhadap karyawan maupun manajemen berkaitan dengan kasus korupsi. Selain itu, juga tidak ada kontrak atau proyek dari pelanggan atau mitra yang diputus atau tidak diperbarui karena pelanggaran terkait kasus korupsi. [GRI 103-3, 205-3]

In accordance with the anti-corruption spirit, PUSRI has established a Gratification Control Unit in accordance with Decree Number: SK/DIR/484/2015 dated November 16, 2015, and made a Standard Operating Procedure (POB) for Gratification Control which was updated in 2019 through Decree Number: SK /DIR/298/2019 dated October 17, 2019.

In an effort to prevent corruption, UPG has identified and assessed the risks of corruption in PUSRI business operational chain.

Another effort to support anti-corruption commitments, PUSRI employees and management have attended training on anti-corruption policies and procedures during 2021, in collaboration with the Corruption Eradication Commission (KPK). In line with the ongoing COVID-19 pandemic, most anti-corruption training is conducted online or with the implementation of strict health procedures to prevent any participant from being infected with the corona virus.

Based on the anti-corruption training during 2021, the recapitulation of the Board of Commissioners and Board of Directors who have attended training on anti-corruption policies and procedures. [GRI 103-3, 205-2]

The commitment and earnest efforts of all Company personnel in upholding anti-corruption attitudes and commitments have resulted in no proven corruption cases during 2021. Thus, no action has been taken by PUSRI against employees or management related to corruption cases. In addition, there are also no contracts or projects from customers or partners that are terminated or not renewed due to violations related to corruption cases. [GRI 103-3, 205-3]

LAPORAN HARTA KEKAYAAN PENYELENGGARA NEGARA (LHKPN)

Undang-Undang No.28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, mengamanatkan bahwa setiap penyelenggara wajib melaporkan dan mengumumkan harta kekayaannya sebelum dan setelah memegang jabatan, serta bersedia diperiksa kekayaannya sebelum dan setelah menjabat.

Pasal 2(7) UU 28/99 tersebut beserta penjelasannya menegaskan bahwa pejabat lain yang memiliki fungsi strategis dalam kaitannya dengan penyelenggara negara dimaksud termasuk juga Dewan Komisaris, Direksi, dan pejabat struktural lainnya pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Oleh karenanya seluruh jajaran manajemen PUSRI, yakni Dewan Komisaris Perusahaan, Direksi, Pejabat Eselon I dan Pejabat Eselon II, wajib menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) kepada KPK. Untuk maksud tersebut Perusahaan secara berkala menjalankan pemeriksaan berkala terhadap pemenuhan kewajiban dimaksud.

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

Penyampaian laporan kekayaan dilaksanakan melalui aplikasi e-LHKPN pada alamat www.elhkpn.kpk.go.id; dan bagi Wajib Laport yang lalai dalam menyampaikan laporan kekayaan diberikan sanksi sebagai berikut:

- 1) Teguran secara lisan;
- 2) Teguran secara tertulis;
- 3) Penundaan hak atas:

STATE OFFICIALS WEALTH REPORT (LHKPN)

Law No. 28 of 1999 on Clean State Officials Free of Corruption, Collusion and Nepotism mandated that every official is obligated to report and announce their wealth prior to and after their term of office, and to be willing to have their wealth checked prior to and after their term of office.

Article 2(7) of Law No. 28/99 and its explanation affirms that other officials holding strategic functions related to state duties/administration also include the Board of Commissioners, the Board of Directors and other officials of structural functions of the State-Owned Enterprises (BUMN) and the Regional Government-Owned Enterprises (BUMD). For this reason, all personnel of PUSRI, namely the Company Board of Commissioners, Board of Directors, Officials of Echelon I and Echelon II, are obligated to submit the State Officials Wealth Report (LHKPN) to KPK. For this purpose, the Company conducts periodic inspection on the fulfillment of this requirement.

Inspection of LHKPN reported to KPK is intended to demonstrate that State Officials comply to the general principles of state administrators are free from practices of corruption, collusion and nepotism, as well as from other disgraceful acts.

The submission of the wealth report is carried out through the e-LHKPN application at the address www.elhkpn.kpk.go.id; and for Mandatory Officials who are negligent in submitting their wealth report will be imposed with the following sanctions:

1. Verbal warning;
2. Written warning;
3. Suspension of rights to:



- i. Pembayaran jasa operasi/bantuan biaya cuti tahunan sejenisnya bagi pejabat aktif, atau
- ii. Pengangkatan definitif bagi pejabat yang mendapatkan promosi jabatan, atau
- iii. Pembayaran pesangon atau sejenisnya bagi pejabat yang pensiun. Sanksi penundaan hak dapat dicabut setelah kewajiban penyampaian laporan kekayaan telah dilaksanakan.

- a. Payment of operational services/assistance in annual leave allowance or the like for active officials, or
- b. Definitive appointment for officials who have been promoted, or
- c. Severance pay or the like for retired officials. The sanction for postponement of rights can be annulled upon fulfillment of the obligation to submit a wealth report.

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

In the reporting year, all PUSRI officials are obligated to fill out and submit the LHKPN report as presented in the table below:

Pejabat	Jumlah Wajib Lapori Mandatory Reporting Officials	Jumlah yang telah Melaporkan Total Reported	Official	
Dewan Komisaris	3	3	100%	Board of Commissioners
Direksi	3	3	100%	Board of Directors
Pejabat Eselon I	17	17	100%	Echelon I Official
Pejabat Eselon II	79	79	100%	Echelon II Official
Jumlah	102	102	100%	Total

WHISTLEBLOWING SYSTEM

Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System/WBS*) merupakan bagian dari sistem pengendalian internal PUSRI dalam mencegah terjadinya praktik penyimpangan. Untuk itu, Perusahaan telah mengimplementasikan 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 - WBS*) PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penerapan WBS 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

WHISTLEBLOWING SYSTEM

The Whistleblowing System (WBS) is part of PUSRI's internal control system in preventing irregularities from occurring. To that end, the Company has implemented WBS through the internal rules contained in the Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/79/2018 dated February 15, 2018 regarding Standard Operational Procedures (POB) for Management of Employee & Stakeholder Complaints (*Whistleblowing System - WBS*) of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The implementation of the WBS is intended to create a conducive climate and encourage reporting on matters that can cause financial and non-financial losses, including things that can damage the image of the organization.

Ruang Lingkup WBS

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

1. Permasalahan Akuntansi dan pengendalian internal atas pelaporan keuangan yang berpotensi mengakibatkan salah saji secara material dalam laporan keuangan.
2. Permasalahan yang menyangkut independensi audit, baik oleh Internal Audit maupun oleh Eksternal Audit.
3. Peraturan internal yang berpotensi kerugian bagi PUSRI, baik ketentuan internal dalam bentuk Keputusan Direksi dan turunannya pada umumnya dan yang terkait dengan infrastruktur *Good Corporate Governance* (GCG) pada khususnya yang meliputi :
 - a. Pedoman GCG
 - b. Pedoman Perilaku
 - c. *Board Manual*
 - d. Pedoman Benturan Kepentingan
 - e. *Standard Operating Procedure* (SOP)
4. Perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian finansial atau non-finansial terhadap perusahaan (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).
5. Perilaku yang tidak terpuji yang berpotensi mencemarkan reputasi perusahaan dan/atau yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

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

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

Scope of Whistleblowing System

PUSRI has stipulated the scope of complaint reporting handled under the WBS mechanism, namely which covers the following:

1. Accounting and internal audit issues on financial statements that may potentially cause material misrepresentation in the financial statements.
2. Issues related to audit independency, both by the Internal Audit and External Audit.
3. Internal regulations that may cause potential loss for PUSRI, both internal regulations in the forms of the Board of Directors Decrees and their derivative regulations that are generally concerned specifically with *Good Corporate Governance* (GCG) infrastructures which include:
 - a. Code of GCG
 - b. Code of Conduct
 - c. Board Manual
 - d. Conflict of Interest Manual
 - e. Standard Operating Procedure (SOP)
4. Action that may cause financial or non-financial loss for the Company (Corruption, Collusion and Nepotism);
5. Disgraceful behavior that may potentially tarnish the Company's reputation and/or which may cause some loss to the Company.

This whistleblowing report is required to be submitted in clear and accountable manner, at least to cover the following:

1. Reported violation;
2. Parties involved;
3. Time of occurrence of violation;
4. Location of occurrence of violation;
5. Chronology of occurrence; and
6. Proofs of violation.



Whistleblowing System (WBS) yang diterapkan PUSRI telah terintegrasi dengan *website* perusahaan sejak tahun 2010 sebagai bagian dari program peningkatan kualitas penerapan GCG menuju proses bisnis yang bersih dan transparan, bebas dari kecurangan (*fraud*), dan melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam mencegah kecurangan. PUSRI memiliki Tim WBS yang bersifat independen dalam bertugas menindaklanjuti laporan dengan melakukan investigasi dan klarifikasi masalah.

Pengaduan melalui WBS dapat dilakukan oleh karyawan atau pemangku kepentingan lainnya dengan disertai dokumen pendukung yang diperlukan. Laporan ini disampaikan melalui salah satu di antara cara berikut:

- Surat, ditujukan kepada SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Gedung Utama Lt.2
Jl. Mayor Zen Palembang - 30118
- E-mail: wbs@pusri.co.id
- Aplikasi Situs Web PUSRI
www.pusri.co.id/ina/gcg-whistleblowing-system

PERLINDUNGAN BAGI PELAPOR (*WHISTLEBLOWER*)

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

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

The *Whistleblowing System (WBS)* implemented by PUSRI is integrated with the Company *website* since 2010 as part of the quality improvement in GCG implementation moving towards clean and transparent business process, free of fraud and which involves employees' active participation in preventing fraud. The WBS Team in PUSRI is independent in carrying out their duties in following up reports by conducting thorough investigation and clarification of issues.

Complaint reporting through the WBS data is conducted by employees or other stakeholders attached with supporting documents required. The report is submitted through one of the following available channels:

- Letter, addressed to SVP Corporate & Governance Secretary
PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Main Building 2nd Floor
Jl. Mayor Zen Palembang - 30118
- E-mail: wbs@pusri.co.id
- PUSRI Website Application
www.pusri.co.id/ina/gcg-whistleblowing-system

PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWER

PUSRI provides protection and guarantee of confidentiality to each individual submitting a complaint report/disclosure (*whistleblower*) on the following:

1. Confidentiality of the whistleblower's identity (name, address, telephone and facsimile numbers, e-mail, working unit).
2. Protection from counter action by the reported party or institution. Protection from pressure, job promotion delay, dismissal, lawsuit, assets to physical threat. The protection is not only applicable for the concerned whistleblower, but may also expand to his/her family members.
3. The rights/sanctions of employment of the concerned employee cannot be eliminated/delayed.

4. Karyawan tidak mengalami diskriminasi, tekanan-tekanan dalam bentuk fisik/psikis baik terhadap pelapor maupun keluarganya.
5. Karyawan tidak mengalami tindakan-tindakan negatif lainnya, misalnya upaya balas dendam dari manajemen dan pihak terlapor atas pelaporan dan pengaduan yang dilakukannya.

Bagi masyarakat, pelanggan, rekanan, pemasok, dan pihak lainnya yang bukan karyawan, jika melaporkan suatu insiden atau kecurangan, maka PT. PUSRI menjamin hal-hal sebagai berikut:

1. Pelapor tidak mengalami diskriminasi (*unfair treatment*).
2. Pelapor tidak mendapat tekanan-tekanan dalam bentuk fisik/psikis.
3. Pelapor tidak mengalami tindakan-tindakan negatif lainnya, misalnya upaya balas dendam dari manajemen dan pihak terlapor atas pelaporan dan pengaduan yang dilakukannya.

Pihak yang Mengelola Pengaduan

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

Pengelolaan Pengaduan dan Tindak Lanjut

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

1. Kesekretariatan WBS menjamin kerahasiaan pengaduan-pengaduan yang masuk.
2. Kesekretariatan WBS melakukan verifikasi pengaduan terkait identitas pelapor, materi

4. There shall be no discrimination, physical/psychological pressures, against the concerned employee (whistleblower) and family members.
5. The concerned employee shall not experience any such negative actions as revenge from the management and the reported party for the complaint report submitted.

For the society, customers, vendors, suppliers and other parties who are not employees of the Company, in reporting incident or fraud they've encountered, then PT PUSRI guarantees the following:

1. Whistleblower will not be discriminated (*unfair treatment*).
2. Whistleblower will not receive physical/psychological pressures.
3. Whistleblower will not experience other negative actions such as in revenge, from the management or the reported party concerning the submitted whistleblowing report.

Handler of Whistleblowing Report

To ensure that follow-up action has been appropriately applied to the submitted report, PUSRI then conduct direct and indirect monitoring process. The direct monitoring is carried out by updating data at reported unit, meeting sessions with monitoring officers, and interview with the responsible team. Indirect monitoring is carried out by electronic communication and correspondence with related parties.

Management of Complaint and Follow Up

The management and follow-up of received complaint/disclosure of incident are processed in the following manner:

1. WBS Secretariat ensures the confidentiality of incoming complaint.
2. WBS Secretariat verifies the complaint in terms of the Whistleblower identity, the reported material,

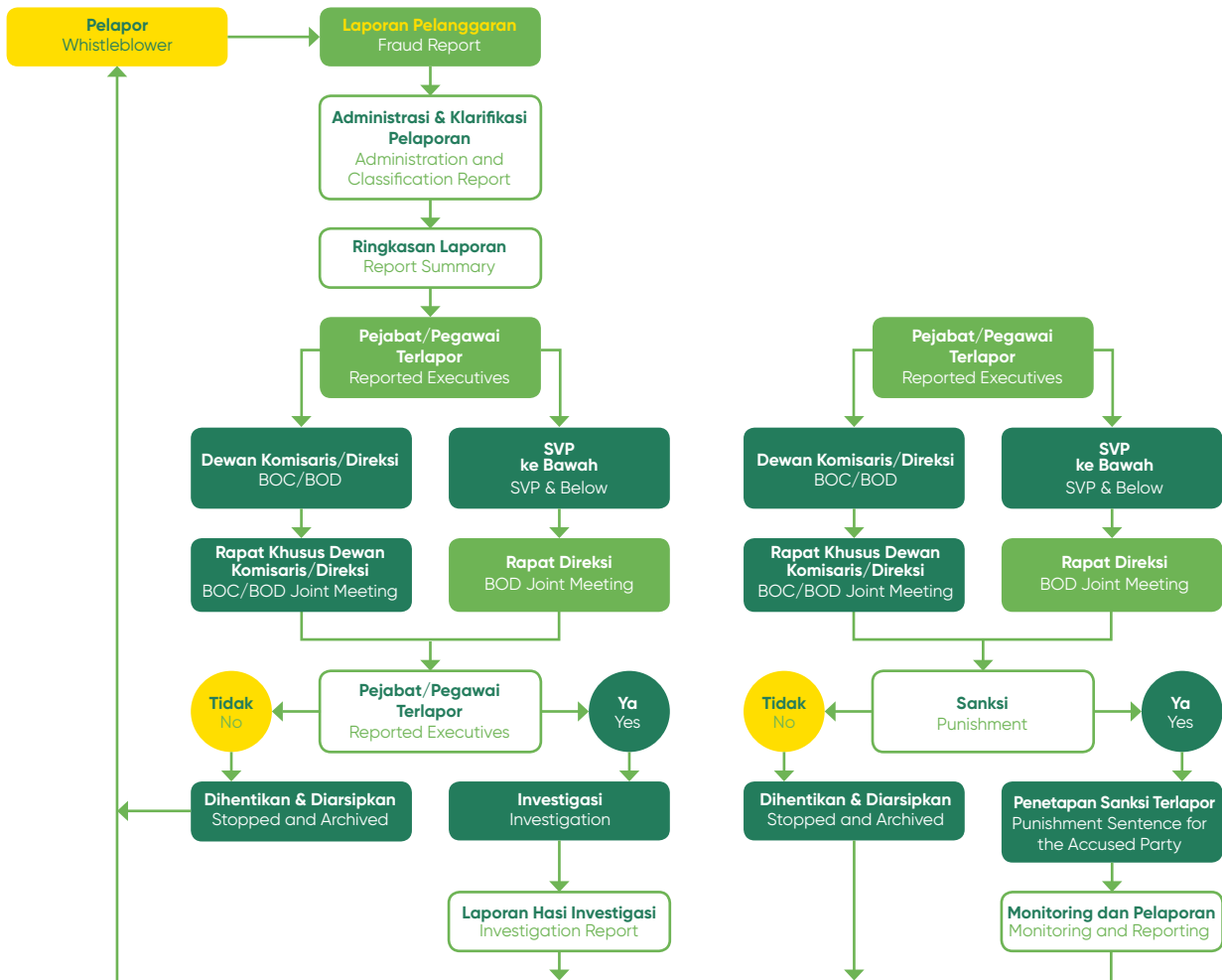


yang dilaporkan, dan bukti/data pendukung pengaduan.

3. Jika pengaduan terkait kinerja Direksi dan/atau Dewan Komisaris, maka akan disampaikan oleh Kesekretariatan WBS dalam bentuk *Executive Summary* dengan merahasiakan identitas pelapornya untuk dibahas dalam Rapat Khusus Direksi dan Dewan Komisaris.
4. Jika pengaduan terkait kinerja *General Manager*, pejabat setingkatnya, atau pejabat di bawahnya, maka pengaduan akan dilaporkan ke Direksi untuk ditindaklanjuti oleh Tim Investigasi. Hasilnya kemudian dilaporkan kepada Direksi dengan tembusan kepada Dewan Komisaris.
5. Jika pengaduan tidak dilengkapi identitas yang jelas tetapi materi pengaduannya dapat diterima, maka pengaduan akan disampaikan kepada Direksi dan/atau Dewan Komisaris untuk tindaklanjuti.
6. Jika materi pengaduan tidak signifikan dan tidak disertai alat bukti yang memadai namun pelapor memberikan identitasnya, maka pengaduan akan dikembalikan kepada pelapor. Jika pengaduan anonim (tanpa identitas), maka akan dicatat saja dan diabaikan.
7. Jika pelapor, baik karyawan atau pemangku kepentingan lainnya, mengajukan keberatan atas penolakan pengaduan, maka pelapor dapat memberikan tambahan alat bukti yang signifikan.

altogether with evidence/supporting data for the report.

3. If the complaint is concerning the performance of Board of Directors or the Board of Commissioners, it will be submitted by WBS Secretariate in the form of an Executive Summary to be discussed in a Special Meeting of the Board of Directors and the Board of Commissioners.
4. If the complaint is related with the performance of a General Manager, or other executives of the same level or under the General Manager, the complaint will be reported to the Board of Directors and to be responded by the Investigation Team. The result will be reported to the Board of Directors and a copy is submitted to the Board of Commissioners.
5. If the complaint is not completed with a clear identity yet the complaint material is acceptable, the complaint will be submitted to the Board of Directors and/or the Board of Commissioners for follow-up.
6. If the complaint material is not significant and not supported with adequate evidence, while the Whistleblower provides his/her identity, the complaint will be returned to the Whistleblower. If the report is anonymous (without identity of the Whistleblower), it will only be recorded and ignored.
7. If the Whistleblower, either an employee or other stakeholders, appeals in objection to the rejection made on the complaint, the Whistleblower can provide additional significant evidence.



Jumlah Pengaduan yang Masuk dan Tindak Lanjut

Selama tahun 2021, jumlah pengaduan pelanggaran yang masuk melalui mekanisme WBS sebanyak 1 (satu) pengaduan. Berikut disampaikan jumlah pengaduan yang tidak ditindaklanjuti dan jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti serta jenis sanksi yang diberikan.

Number of Incoming Complaints and Follow Up

During 2021, the number of complaints of violations that entered through the WBS mechanism was 1 (one) complaint. Following are the number of complaints that were not followed up and the number of complaints that were followed up as well as the types of sanctions given.



Tabel Pengaduan WBS dan Tindak Lanjut Tahun 2019-2021

Table of WBS Complaints and Follow-up for 2019-2021

Status	Jumlah Pengaduan Total Reports		Status
	2021	2020	
Jumlah Aduan	1	5	Total Report
Proses Klarifikasi	1	1	Clarification Process
Proses Investigasi	0	0	Investigation Process
Tidak Memenuhi Syarat	1	0	Not Eligible
Putusan	0		Decision
• Hukuman	0	1	• Sanctions
• Tidak Terbukti	-	3	• Unproven

PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN [OJK E.4]

Kemajuan dan perkembangan yang diraih PUSRI saat ini tidak terlepas dari dukungan para pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Setiap pemangku kepentingan memberikan kontribusi atas pencapaian Perusahaan sesuai dengan peran masing-masing.

PUSRI mendefinisikan pemangku kepentingan sebagai entitas atau individu yang terpengaruh oleh kegiatan, produk, dan jasa Perusahaan. Di sisi lain, keberadaan mereka juga mempengaruhi Perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan penerapan strategi dan pencapaian tujuan. Pelibatan pemangku kepentingan diarahkan pada kepentingan usaha Perusahaan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan, kepedulian terhadap masalah-masalah lingkungan, serta memperhatikan skala prioritas dalam membangun komunikasi dengan berbagai mitra strategis.

Untuk mendapatkan hasil yang optimal, PUSRI senantiasa berupaya untuk membangun kerja sama dan bersinergi dengan segenap pemangku kepentingan melalui wadah yang tersedia, namun tidak melebihi ketentuan yang diatur dalam Anggaran Dasar maupun peraturan perundangan yang berlaku. Dengan pendekatan ini, keberlanjutan usaha, pelaksanaan tanggung jawab sosial, dan kelestarian

STAKEHOLDERS ENGAGEMENT [OJK E.4]

The progress and developments achieved by PUSRI today cannot be separated from the support of stakeholders, both internal and external. Each stakeholder contributes to the Company's achievements in accordance with their respective roles.

PUSRI defines stakeholders as entities or individuals who are affected by the Company's activities, products and services. On the other hand, their presence also influences the Company in realizing the successful implementation of strategies and achieving goals. Stakeholder involvement is directed at the Company's business interests by paying attention to corporate social responsibility, concern for environmental problems, and paying attention to the priority scale in establishing communication with various strategic partners.

To achieve optimal results, PUSRI always strives to build cooperation and synergize with all stakeholders through available platforms, but not exceeding the provisions stipulated in the Articles of Association and applicable laws and regulations. With this approach, business sustainability, implementation of social responsibility, and environmental sustainability can be implemented to provide benefits to stakeholders.

lingkungan dapat dilaksanakan untuk memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan. Selain itu, Perusahaan juga berupaya untuk menyelenggarakan komunikasi yang intensif bersama kelompok-kelompok pemangku kepentingan, dan mengupayakan pelibatan kelompok-kelompok tersebut sesuai dengan harapan masing-masing pemangku kepentingan.

In addition, the Company also strives to carry out intensive communication with stakeholder groups, and seeks to involve these groups in accordance with the expectations of each stakeholder.

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

Through the table below, we present the forms of involvement of Stakeholders based on the dominant influence of these groups on the sustainability of the Company's business, or vice versa, related to economic, social, or environmental aspects.

Pemangku Kepentingan Stakeholders [GRI 102-40]	Basis Penetapan Basis of Establishment [GRI 102-42]	Metode Pelibatan Method of Engagement [GRI 102-43]	Topik Utama yang Diajukan Proposed Main Topic [GRI 102-44]
Pemegang Saham Shareholders	<ul style="list-style-type: none"> Tanggung Jawab Pengaruh Ketertanggung Responsibility Influence Dependency 	RUPS GMS	Keberlangsungan perusahaan, pencapaian kinerja dan profitabilitas perusahaan, serta penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Corporate sustainability, performance and company profitability achievements, and implementation of good corporate governance
Pemerintah dan DPR Government and House of Representatives	<ul style="list-style-type: none"> Kedekatan Pengaruh Tanggung Jawab Proximity Influence Responsibility 	<ul style="list-style-type: none"> Dengar pendapat DPR Pelaporan yang teratur kepada regulator dan pemerintah Audiensi dengan aparat Pemerintahan MoU dengan Kepolisian Daerah, Kejaksaan Tinggi, dan BPKP Perwakilan Provinsi House of Representative hearing Regular reporting to regulator and the government MoU with the Regional Police, Supreme Justice, and BPKP of Provincial Representatives 	Hubungan kemitraan untuk perkembangan industri dan kepatuhan pada aspek peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan Partnership relations for industrial development and compliance with regulatory aspect and stipulated provisions
Mitra Kerja Work Partners	<ul style="list-style-type: none"> Pengaruh Ketertanggung Influence Dependency 	<ul style="list-style-type: none"> Kontrak kerja Mitra investasi Website Family Gathering dengan Petani, Pengecer dan Distributor Work contract Investment partner Website Family Gathering with Farmers, Retailers and Distributors 	Mekanisme pengadaan barang dan jasa dan transparansi penyeleksian pengadaan barang dan jasa yang menerapkan tata kelola perusahaan yang baik Procurement mechanism of goods and services and transparency in the selection of goods and services procurement which applies good corporate governance



Pemangku Kepentingan Stakeholders [GRI 102-40]	Basis Penetapan Basis of Establishment [GRI 102-42]	Metode Pelibatan Method of Engagement [GRI 102-43]	Topik Utama yang Diajukan Proposed Main Topic [GRI 102-44]
Pelanggan Customers	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh • Ketergantungan • Influence • Dependency 	<ul style="list-style-type: none"> • Website • Kunjungan langsung • Call center • Pengukuran Kepuasan • Website • Direct visit • Call center • Measurement of Satisfaction 	<p>Kepuasan dari kualitas pelayanan perusahaan, keberlangsungan perusahaan berikut dengan produk perusahaan.</p> <p>Satisfaction from company service quality, corporate sustainability and company products</p>
Karyawan Employees	<ul style="list-style-type: none"> • Kedekatan • Pengaruh • Tanggung Jawab • Ketergantungan • Proximity • Influence • Responsibility • Dependency 	<ul style="list-style-type: none"> • Serikat Pekerja Workers/Labor Union 	<p>Iklim kerja yang kondusif, dan kesempatan kerja yang sama</p> <p>Conducive working climate, and equal work opportunity</p>
Media Massa Mass Media	<ul style="list-style-type: none"> • Kedekatan • Pengaruh • Proximity • Influence 	<ul style="list-style-type: none"> • Press release • Media Visit • Press tour • Press Conference • Press release • Media Visit • Press tour • Press Conference 	<p>Transparansi, keterbukaan serta akses informasi mengenai aspek kinerja Perusahaan serta hubungan sebagai <i>check and balance partner</i></p> <p>Transparency, openness and access to information on Company's performance aspect as well as relations as check and balance partner</p>
Masyarakat Community	<ul style="list-style-type: none"> • Kedekatan • Pengaruh • Proximity • Influence 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivitas CSR • MoU dengan Perguruan Tinggi untuk melakukan kerja praktik mahasiswa dan magang sarjana, kunjungan kerja lapangan, serta penelitian, kunjungan kerja dari universitas luar negeri • CSR Activities • MoU with Universities to conduct student on-the-job training and internship, field working visit, research, working visit by foreign universities 	<p>Kebutuhan akan lapangan pekerjaan, partisipasi perusahaan dalam mendukung kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat.</p> <p>Needs of employment, participation of the company in supporting the welfare and empowerment of the community</p>

PERMASALAHAN TERHADAP PENERAPAN KEUANGAN BERKELANJUTAN [OJK E.5]

PUSRI berkomitmen untuk mendukung penerapan keuangan atau usaha berkelanjutan dengan menyelaraskan antara aspek ekonomi, lingkungan dan sosial, sebagaimana diatur dalam POJK Keuangan Berkelanjutan. Sesuai dengan regulasi tersebut, penerapan keuangan berkelanjutan bagi perusahaan antara lain dilakukan dengan mengalokasikan sebagian dana Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) untuk membiayai

ISSUES ON THE IMPLEMENTATION OF SUSTAINABLE FINANCE [OJK E.5]

PUSRI is committed to support the implementation of sustainable finance or business by aligning economic, environmental and social aspects, as regulated in the POJK on Sustainable Finance. In accordance with these regulations, the implementation of sustainable finance for companies is carried out, among others, by allocating a portion of the Social and Environmental Responsibility (TJSL) funds to finance programs that are in line with sustainable finance. For example, the

program-program yang selaras dengan keuangan berkelanjutan. Misalnya, pembangunan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat di sekitar daerah operasi perusahaan, atau penyelenggaraan berbagai pelatihan untuk Usaha Kecil dan Menengah (UKM) terkait bisnis berkelanjutan, dan sebagainya.

Sejalan dengan ketentuan tersebut, selama tahun pelaporan, PUSRI telah menggunakan dana TJSL untuk membiayai Program Pendanaan UMK dan Bantuan dan/atau Kegiatan lainnya, seperti diatur dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-05/MBU/04/2021 tentang Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Dalam menjalankan program tersebut selama tahun 2021, terutama disebabkan masih terjadinya pandemi COVID-19, PUSRI menghadapi masalah yang signifikan yaitu dan..... Permasalahan itu membawa dampak berupadan..... Untuk mengatasi dampak tersebut, Perusahaan telah mengambil solusi berupadan.....

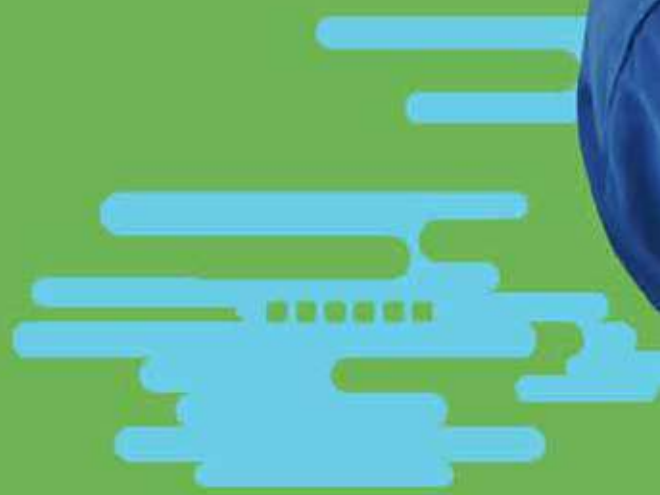
construction of facilities and infrastructure to improve the quality of life of the community around the company's operational areas, or organizing various trainings for Small and Medium Enterprises (SMEs) related to sustainable business, and so on.

In line with these provisions, during the reporting year, PUSRI has used TJSL funds to finance the UMK Funding Program and Aid and/or other Activities, as regulated in the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises of the Republic of Indonesia Number PER-05/MBU/04/2021 concerning Program Social and Environmental Responsibility of State-Owned Enterprises. In carrying out the program during 2021, mainly due to the ongoing COVID-19 pandemic, PUSRI faces significant problems, namely and The problem has an impact in the form of and To overcome this impact, the Company has taken a solution in the form of and



KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN

Sustainable Economic
Performance





MENGUKUHKAN KINERJA BERKERLANJUTAN

STRENGTHENING THE SUSTAINABLE PERFORMANCE



Bagi PUSRI, penerapan GCG telah memberikan rambu-rambu dan arah yang jelas sehingga perusahaan berjalan di jalur yang benar. Sejalan dengan itu, melalui penerapan GCG, maka proses pengambilan keputusan berlangsung lebih baik, menghasilkan keputusan yang optimal, meningkatkan efisiensi, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih sehat.

PUSRI views, the GCG implementation has provided clear signs and directions to encourage company's operations on the right track. Consistently, through the GCG implementation, the decision-making process takes place better, produces optimal decisions, increases efficiency, and encourages the creation of a healthier work culture.

SEKILAS TINJAUAN EKONOMI NASIONAL

Tahun 2021 merupakan tahun pemulihan ekonomi Indonesia akibat pandemi COVID-19. Sempat jatuh ke dalam zona resesi pada tahun 2020, perekonomian mulai merangkak naik sejak triwulan pertama hingga keempat tahun 2021. Tumbuh minus 2,07% pada akhir tahun 2020, tiga bulan kemudian atau pada triwulan I 2021, pertumbuhan ekonomi terjadi yaitu minus 0,71%. Walau masih minus, tapi angka minusnya jauh berkurang dibanding tiga bulan sebelumnya. Tiga bulan berikutnya, perekonomian Indonesia mulai mencatatkan pertumbuhan positif, yaitu 7,07%, disusul 3,51% pada triwulan III, dan 5,02% pada triwulan IV. Secara akumulasi, pada tahun 2021, sebagaimana disampaikan Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia mencatatkan pertumbuhan ekonomi sebesar 3,69% (year on year/yoy), jauh meningkat dibanding tahun sebelumnya yang berkontraksi 2,07% (yoy).

NATIONAL ECONOMY OVERVIEW

2021 is the year of Indonesia's economic recovery due to the COVID-19 pandemic. Had fallen into a recession zone in 2020, the economy began to rise slowly from the first to the fourth quarter of 2021. It grew minus 2.07% at the end of 2020, three months later or in the first quarter of 2021, economic growth was at minus 0.71 %. Although still at minus, the minus number is much reduced compared to the previous three months. In the next three months, the Indonesian economy began to record positive growth, namely 7.07%, followed by 3.51% in the third quarter, and 5.02% in the fourth quarter. Accumulatedly, in 2021, as stated by the Central Statistics Agency (BPS), Indonesia recorded economic growth of 3.69% (year on year/yoy), much higher than the previous year which contracted 2.07% (yoy).



Pertumbuhan ekonomi tersebut tak lepas dari keberhasilan pemerintah dan dukungan dari segenap pemangku kepentingan yang lain, termasuk dari korporasi, dalam membendung laju penyebaran virus *corona* sebagai penyebab pandemi. Kemunculan varian Delta yang penyebarannya sangat cepat, lebih ganas dan lebih mematikan dibanding varian lain pada triwulan III memang sempat menjadi kendala. Namun demikian, komitmen dan sinergi untuk menangani pandemi secara bersama-sama telah membuat grafik penyebaran virus *corona* terus menurun hingga akhir tahun 2021.

Pencapaian dalam penanganan pandemi sekaligus membuktikan ketepatan dan efektivitas berbagai kebijakan yang diambil pemerintah. Kebijakan tersebut di antaranya adalah Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dari level 0 sampai IV, yang levelnya disesuaikan dengan kondisi di lapangan. Dengan pemberlakuan seperti itu, maka status suatu daerah akan berbeda dengan daerah yang lain. Selain berdasarkan asesmen

This economic growth cannot be separated from the success of the government and support from all other stakeholders, including corporations, in stemming the spread of the corona virus as the cause of the pandemic. The emergence of the Delta variant, which spreads expeditious, more hostile and more lethal than other variants in the third quarter, has indeed become an obstacle. However, the commitment and synergy to deal with the pandemic together has made the graph of the spread of the corona virus continue to decline until the end of 2021.

The achievements in handling the pandemic at the same time prove the accuracy and effectiveness of various policies taken by the government. These policies include the implementation of Community Activity Restrictions (PPKM) from level 0 to IV, the level of which is adjusted to conditions in the field. With such enforcement, the status of an area will be different from other regions. In addition to the assessment of each region, the determination of the PPKM level is



masing-masing daerah, penentuan level PPKM juga didasarkan pada indikator kasus konfirmasi harian, tingkat *bed occupancy ratio* (BOR) dan pencapaian vaksinasi. Semakin kecil level PPKM, yang menjadi penanda situasinya lebih baik, maka terbuka kemungkinan untuk dilakukan pengenduran pembatasan kegiatan masyarakat.

Kebijakan lain yang tak kalah penting adalah kebijakan vaksinasi massal gratis, baik untuk dosis pertama maupun kedua. Melalui kebijakan yang dimulai pada awal tahun 2021 ini, menurut Presiden Joko Widodo, Indonesia telah menyuntikkan lebih dari 282 juta dosis vaksin COVID-19 dan telah mencapai target WHO pada 2021 untuk jumlah orang divaksinasi dosis penuh. Keberhasilan itu menempatkan vaksinasi di Indonesia masuk dalam daftar lima negara dengan tingkat vaksinasi Covid-19 terbesar di dunia setelah China, India, Amerika dan Brazil. Pencapaian target vaksinasi massal tersebut diharapkan dapat mempercepat terbentuknya herd immunity atau kekebalan kelompok sehingga laju penyebaran virus corona kian bisa ditangani.

Penurunan tingkat penyebaran virus *corona*, yang diikuti dengan pengenduran pembatasan kegiatan masyarakat, selanjutnya mendorong pertumbuhan ekonomi. Berbagai indikator ekonomi, seperti mobilitas penduduk kembali tumbuh positif dan *Purchasing Managers Index* (PMI) manufaktur pun kembali ke level ekspansif. Tak hanya itu, indikator berupa pengeluaran, konsumsi rumah tangga, investasi, maupun kinerja konsumsi pemerintah juga menunjukkan peningkatan. Sementara itu, kinerja ekspor tetap tinggi karena permintaan mitra dagang utama Indonesia tetap kuat.

Merujuk berbagai indikator itu, maka pemerintah optimistis pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2021 masih bisa berada di kisaran 3,7-4,5 persen. Optimisme itu terjawab setelah BPS merilis data terbaru pada 7 Februari 2022, yang menyatakan pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2021 tercatat sebesar 3,69%.

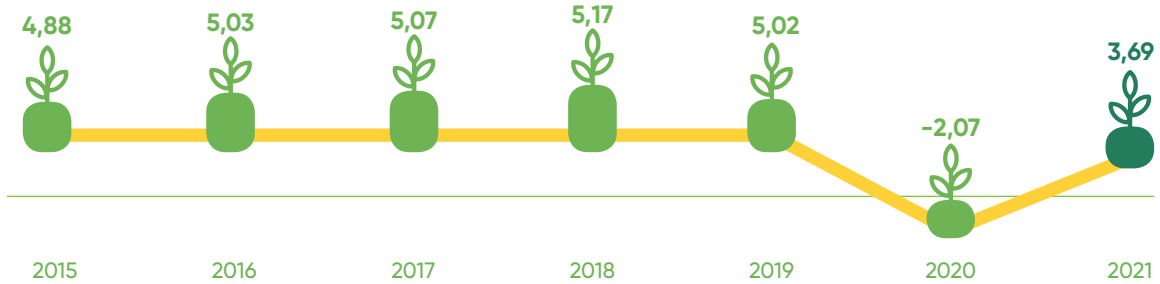
also based on indicators of daily confirmed cases, bed occupancy ratio (BOR) levels and vaccination achievements. The lower the PPKM level, which indicates a better situation, the more likely it is to relax restrictions on community activities.

Another important policy is the free mass vaccination policy, both for the first and second doses. Through this policy that began in early 2021, according to President Joko Widodo, Indonesia has injected more than 282 million doses of the COVID-19 vaccine and has reached WHO target in 2021 for the number of people vaccinated at full doses. This success puts vaccination in Indonesia in the list of five countries with the largest Covid-19 vaccination rate in the world after China, India, America and Brazil. The achievement of the mass vaccination target is expected to accelerate the formation of herd immunity or group immunity so that the rate of spread of the corona virus can increasingly be handled.

The decrease in the rate of spread of the corona virus, which was followed by the relaxation of restrictions on public activities, further boosted economic growth. Various economic indicators, such as population mobility, returned to positive growth and the manufacturing Purchasing Managers Index (PMI) returned to expansionary levels. Not only that, indicators in the form of spending, household consumption, investment, and government consumption performance also showed improvement. Meanwhile, export performance remains high as demand from Indonesia's main trading partners remains strong.

Referring to these various indicators, the government is optimistic that Indonesia's economic growth in 2021 can still be in the range of 3.7-4.5 percent. This optimism was responded after BPS released the latest data on February 7, 2022, which stated that Indonesia's economic growth in 2021 was recorded at 3.69%.

Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) 2015-2021 (persen)
 Growth of Gross Domestic Product (GDP) 2015-2021 (percent)



Sumber: Berita Resmi Statistik BPS, 7 Februari 2022

Source: BPS Statistics Official News, February 7, 2022

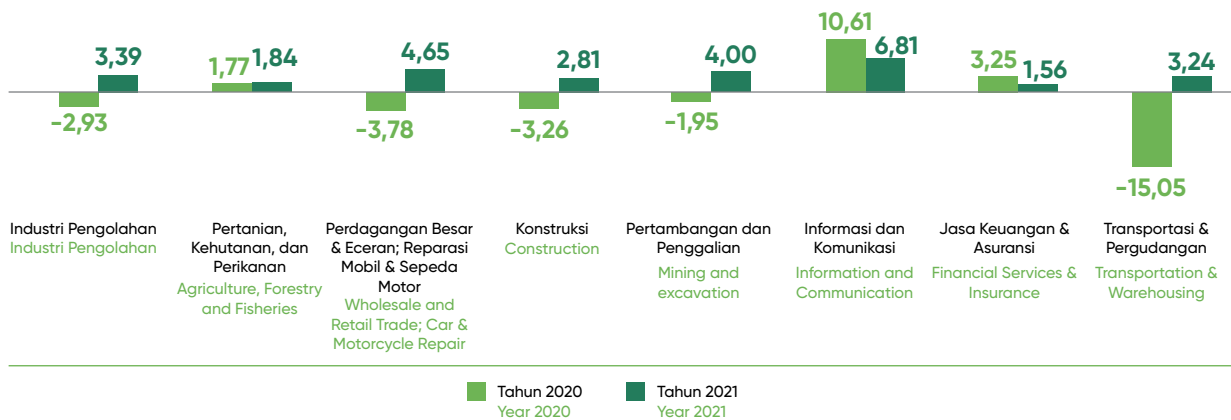
PERTUMBUHAN SEKTOR PERTANIAN

BPS menggunakan 17 lapangan usaha dalam menyusun dan menghitung angka pertumbuhan ekonomi Indonesia yang dilaporkan setiap triwulan. Selama tahun 2021, tercatat 16 lapangan usaha yang mencatatkan pertumbuhan positif, dan 1 (satu) lapangan usaha berkontraksi yaitu Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib. Di antara 16 lapangan usaha atau sektor yang tumbuh positif tersebut adalah pertanian, kehutanan dan perikanan, meski pertumbuhannya tipis. Pada tahun 2021, sektor ini tumbuh 1,84%, naik 0,07% dibanding tahun 2020 yang tumbuh 1,77%.

AGRICULTURAL SECTOR GROWTH

BPS uses 17 business fields in compiling and calculating Indonesia's economic growth figures which are reported quarterly. During 2021, there were 16 business fields that recorded positive growth, and 1 (one) contracted business field, namely Government Administration, Defense and Mandatory Social Security. Among the 16 business fields or sectors that grew positively were agriculture, forestry and fisheries, although growth was insignificant. In 2021, this sector grew 1.84%, up 0.07% compared to 2020 which grew 1.77%.

Pertumbuhan Ekonomi Tahun 2020 dan 2021 Mneurut Lapangan Usaha
 (64,92% PDB Tahun 2021 berasal dari Industri, Pertanian, Perdagangan, Konstruksi, dan Pertambangan)
 Economic Growth in 2020 and 2021 by Business Field
 (64.92% of GDP in 2021 comes from Industry, Agriculture, Trade, Construction, and Mining)



Sumber: Berita Resmi Statistik BPS, 7 Februari 2022

Source: BPS Statistics Official News, February 7, 2022



Sektor pertanian terdiri dari tiga komponen penting yaitu tanaman pangan, tanaman hortikultura, dan tanaman perkebunan. Menurut BPS, pada tahun 2021, sektor pertanian tumbuh karena didorong oleh produksi padi yang tumbuh sebesar 0,17%, dan peningkatan produksi hortikultura, seperti pisang naik 2,89%, jeruk 21,59%, dan nanas 18,63%. Walau bukan merupakan faktor satu-satunya, penggunaan pupuk turut berkontribusi terhadap pertumbuhan sektor pertanian pada tahun 2021. Bagi produsen pupuk seperti PUSRI, bertumbuhnya sektor pertanian dan peningkatan produksi sejumlah komoditas pertanian merupakan kabar baik, sekaligus mengukuhkan peran pupuk di dalamnya.

PERAN PUPUK BAGI PERTANIAN

Pupuk memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas pertanian. Menurut Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian (PSP), Kementerian Pertanian, pemupukan memiliki peran sekitar 20-40 persen dalam menyumbang tingkat kesuburan tanah. Dengan peran yang begitu tinggi, apalagi Indonesia merupakan negara agraris, maka tingkat kebutuhan pupuk terus meningkat dari tahun ke tahun. Untuk itu, pemerintah berupaya keras agar kebutuhan pupuk dapat dipenuhi.

Sebagai bentuk keberpihakan terhadap sektor pertanian, pemerintah menyediakan pupuk bersubsidi. Kebijakan ini sudah berlangsung lama, antara lain, ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2005 tentang Penetapan Pupuk Bersubsidi sebagai Barang dalam Pengawasan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Atas Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2011. Selanjutnya, telah keluar pula Peraturan Menteri Perdagangan RI No. 15/M-DAG/PER/4/2013 tentang Pengadaan dan Penyaluran Pupuk Bersubsidi untuk Sektor Pertanian.

Dari tahun ke tahun, berbagai kebijakan terkait pupuk bersubsidi telah dikeluarkan oleh pemerintah. Kebijakan dirilis agar penyaluran dan penggunaan

The agricultural sector consists of three important components, namely food crops, horticultural crops, and plantation crops. According to BPS, in 2021, the agricultural sector will grow because it is driven by rice production which grows by 0.17%, and an increase in horticultural production, such as bananas rising 2.89%, oranges 21.59%, and pineapples 18.63%. Although not the only factor, the use of fertilizers will also contribute to the growth of the agricultural sector in 2021. For fertilizer producers such as PUSRI, the growth of the agricultural sector and increased production of a number of agricultural commodities is good news, as well as strengthens the role of fertilizers in it.

THE ROLE OF FERTILIZER FOR AGRICULTURE

Fertilizer plays an important role in increasing agricultural productivity. According to the Directorate General of Agricultural Infrastructure and Facilities (PSP), the Ministry of Agriculture, fertilization has a role of around 20-40 percent in contributing to soil fertility. With such a high role, especially since Indonesia is an agricultural country, the level of fertilizer demand continues to increase from year to year. For this reason, the government is working hard so that fertilizer needs can be met.

As a form of siding with the agricultural sector, the government provides subsidized fertilizers. This policy has been going on for a long time, among others, was stipulated through Presidential Regulation Number 77 of 2005 concerning Stipulation of Subsidized Fertilizer as Goods under Supervision, as amended by Regulation of Presidential Regulation Number 15 of 2011. Furthermore, the Minister of Trade Regulation of the Republic of Indonesia No. 15/M-DAG/PER/4/2013 concerning the Procurement and Distribution of Subsidized Fertilizers for the Agricultural Sector.

Continually, various policies related to subsidized fertilizers have been issued by the government. Policies were released so that the distribution and use of subsidized

pupuk bersubsidi tepat sasaran. Untuk tahun 2021, terbit Peraturan Menteri Pertanian Nomor 49 Tahun 2020 tentang Alokasi dan Harga Eceran Tertinggi Pupuk Bersubsidi Sektor Pertanian Tahun Anggaran 2021. Peraturan ini diperkuat dengan keluarnya Keputusan Direktur Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian Nomor: 01/Kpts/RC.210/B/01/2021 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Pupuk Bersubsidi Tahun Anggaran 2021.

Selama tahun 2021, menurut Kementerian Pertanian (Kementan), penyaluran pupuk bersubsidi kepada petani mencapai 7,76 juta ton, atau 88,45 persen dari total yang dialokasikan sebanyak 8,78 juta ton. Adapun realisasi anggaran subsidi pupuk 2021 sebesar 93,45 persen dari pagu Rp 29,05 triliun.

Sebagai salah satu entitas anak dari PT Pupuk Indonesia, PUSRI mendapatkan penugasan untuk menyalurkan pupuk bersubsidi, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Perdagangan RI No. 15/M-DAG/PER/4/2013 tentang Pengadaan dan Penyaluran Pupuk Bersubsidi untuk Sektor Pertanian. Selain pupuk bersubsidi, Perusahaan juga memasarkan pupuk non-subsidi, bahkan untuk pasar internasional (ekspor). [GRI 103-1]

KEBIJAKAN STRATEGIS PUSRI DI MASA PANDEMI

Tahun 2021 merupakan tahun yang penuh tantangan bagi para pelaku usaha karena pandemi COVID-19 yang belum juga berakhir. Dalam situasi yang tidak mudah dan diliputi ketidakpastian, sebagaimana korporasi pada umumnya, PUSRI telah menyusun dan menetapkan target-target kinerja dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun 2021.

Untuk mencapai target-target tersebut, PUSRI telah merumuskan berbagai kebijakan strategis pada tahun pelaporan sebagai berikut: [GRI 103-2]

fertilizers was right on target. For 2021, Regulation of the Minister of Agriculture Number 49 of 2020 concerning Allocation and Highest Retail Price of Subsidized Fertilizer in Agriculture Sector is issued for Fiscal Year 2021. This regulation is strengthened by the issuance of the Decree of the Director General of Agricultural Infrastructure and Facilities Number: 01/Kpts/RC.210/B/ 01/2021 concerning Technical Guidelines for the Management of Subsidized Fertilizers for the 2021 Fiscal Year.

Throughout 2021, according to the Ministry of Agriculture (Kementan), the distribution of subsidized fertilizers to farmers reached 7.76 million tons, or 88.45 percent of the total allocated 8.78 million tons. The realization of the 2021 fertilizer subsidy budget is 93.45 percent of the Rp 29.05 trillion platform.

As one of the subsidiaries of PT Pupuk Indonesia, PUSRI was assigned to distribute subsidized fertilizers, as stipulated in the Regulation of the Minister of Trade of the Republic of Indonesia No. 15/M-DAG/PER/4/2013 concerning the Procurement and Distribution of Subsidized Fertilizers for the Agricultural Sector. In addition to subsidized fertilizers, the Company also markets non-subsidized fertilizers, even for the international (export) market. [GRI 103-1]

PUSRI STRATEGIC POLICIES AMID PANDEMIC

2021 is a year full of challenges for business people due to the COVID-19 pandemic that still occur. During difficult and uncertain situation, as corporations in general, PUSRI has compiled and set performance objectives in the 2021 Company Work Plan and Budget (RKAP).

To achieve these objectives, PUSRI has formulated various strategic policies in the reporting year as follows: [GRI 103-2]



No.	Inisiatif Strategis Strategic Initiatives	Tujuan	Tujuan
1	Upgrading fasilitas shipping in/out di dermaga existing <i>Upgrading the shipping in/out facility at the existing dock</i>	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis	Support smooth, effective and efficient business process
2	Implementasi konsep energy mix dengan mengoptimalkan operasional STG Batu Bara dan pabrik P-IIB <i>Implementation of the energy mix concept by optimizing the operations of Coal STG and the P-IIB factory</i>	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis	Support smooth, effective and efficient business process
3	Digitalisasi proses bisnis melalui tahap lanjutan pengembangan Digital Plant Fertilizer <i>Digitizing business processes through the advanced stages of Digital Plant Fertilizer development</i>	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis	Support smooth, effective and efficient business process
4	Pengembangan electronic Pusri Agro Solution (e-PAS) <i>Development of electronic Pusri Agro Solution (e-PAS)</i>	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis	Support smooth, effective and efficient business process
5	Pengembangan aplikasi non SAP <i>Development of non-SAP application</i>	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis	Support smooth, effective and efficient business process
6	Membentuk tim penanganan piutang macet <i>Form bad debt management team</i>	mengurangi piutang macet yang dimiliki Perusahaan sehingga dapat meningkatkan arus kas	Decrease the Company's bad debts to increase cash flow
7	Melakukan efisiensi pada seluruh fungsi bisnis <i>Implement efficiency in all business functions</i>	Menjaga arus kas Perusahaan di tengah pandemi COVID-19 yang memberikan tekanan pada perekonomian dan industri pupuk	Maintain the Company's cash flow in the midst of the COVID-19 pandemic, which puts pressure on the economy and the fertilizer industry

KINERJA EKONOMI PUSRI TAHUN 2021

Selama tahun 2021, PUSRI secara kontinu melakukan sosialisasi berbagai kebijakan strategis yang telah disusun dan disepakati ke seluruh insan Perusahaan. Sosialisasi dilakukan dengan berbagai media, termasuk memanfaatkan momentum dan kesempatan saat manajemen bertemu dengan karyawan. Berbagai bentuk sosialisasi tersebut sekaligus merupakan bagian dari upaya PUSRI membangun budaya keberlanjutan usaha di lingkungan perusahaan. [OJK F.1]

Komitmen seluruh insan Perusahaan untuk menerapkan berbagai kebijakan strategis selama tahun 2021 berdampak positif. Pada tahun pelaporan, PUSRI berhasil mencatatkan kinerja positif, meneruskan pencapaian tahun sebelumnya. Per 31 Desember 2021, produksi amonia tercatat sebanyak

PUSRI ECONOMIC PERFORMANCE IN 2021

Throughout 2021, PUSRI continuously disseminates various strategic policies that have been prepared and agreed upon to all Company personnel. Socialization was carried out using various media, including taking advantage of the momentum and opportunities when management met with employees. These various forms of socialization are also part of PUSRI's efforts to build business sustainability culture within the company. [OJK F.1]

The commitment of all Company personnel to implement various strategic policies during 2021 has positive impact. In the reporting year, PUSRI managed to record positive performance, continuing the previous year's achievements. As of December 31, 2021, ammonia production was recorded at 1,372,139 tons

1.372.139 ton atau 107% dari produksi tahun 2020, yang mencapai 1.285.502 ton. Sedangkan produksi urea sebesar 2.065.626 atau 101% dari produksi tahun 2020 yang mencapai 2.051.701 ton. Adapun produksi NPK tahun 2021 mencapai 284.086 ton atau 144% dari produksi tahun 2020 sebesar 197.368 ton.

Keberhasilan mencapai target berdampak positif pada kinerja keuangan Perusahaan. Total nilai pendapatan konsolidasi PUSRI pada tahun 2021 tercatat sebesar Rp12,48 triliun, naik 16,44% dibandingkan tahun 2020, yang mencapai Rp10,72 triliun miliar. Pencapaian itu merupakan 105,08% dari target sebesar Rp11,91 triliun. Setelah dikurangi beban pokok penjualan, pembayaran pajak dan lain-lain, PUSRI mencatatkan laba tahun berjalan sebesar Rp912,33 miliar, naik 211,89% dibandingkan tahun 2020 dengan perolehan laba sebesar Rp292,52 miliar. Pencapaian itu merupakan 173,72% dari target laba tahun berjalan sebesar Rp525,16 miliar. Kenaikan laba tahun berjalan terjadi karena naiknya pendapatan di tahun 2021.

Uraian tentang target dan realisasi selengkapnya sesuai dengan laporan keuangan 2021 yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik disajikan dalam tabel berikut: [GRI 103-3][OJK F.2]

or 107% of 2020 production, which reached 1,285,502 tons. Meanwhile, urea production was 2,065,626 or 101% of 2020 production which reached 2,051,701 tons. Meanwhile, NPK production in 2021 will reach 284,086 tons or 144% of 2020 production of 197,368 tons.

The success of achieving the target has positive impact on the Company's financial performance. The total value of PUSRI's consolidated revenues in 2021 was recorded at Rp12.48 trillion, increased by 16.44% compared to Rp10.72 trillion in 2020. This achievement is 105.08% of the Rp11.91 trillion target. After deducting the cost of goods sold, payment of taxes and others, PUSRI recorded a profit for the year amounting to Rp912.33 billion, increased by 211.89% compared to Rp292.52 billion in 2020. This achievement represents 173.72% of the current year's Rp525.16 billion profit target. The increase in profit for the year occurred due to the increase in revenue in 2021.

Complete description of the target and realization in accordance with the 2021 financial report that has been audited by the Public Accounting Firm is presented in the following table: [GRI 103-3][OJK F.2]

Target dan Realisasi Tahun 2019-2020

2019-2020 Targets and Realizations

Deskripsi Description	Satuan Unit	2021			2020			2019		
		Realisasi Realization	Target Target	%	Realisasi Realization	Target Target	%	Realisasi Realization	Target Target	%
		1	2	1:2	3	4	3:4	5	6	5:6
Volume Produksi dan Rasio Gas Bumi Production Volume and Natural Gas Ratio										
Jumlah Tonase Produksi Urea Total Urea Production Tonnage	Ton	2.065.626	2.245.000	92,01	2.051.701	2.295.000	91,39	2.202.318	2.034.000	108,28%
Jumlah Tonase Produksi NPK Total NPK Production Tonnage	Ton	284.086	300.000	94,70	197.368	300.000	65,79	105.293	140.000	75,21%
Jumlah Tonase Produksi Pupuk Total Fertilizer Production Tonnage	Ton	2.349.712	2.545.000	92,33	2.249.069	2.595.000	88,37	2.307.611	2.174.000	106,15%



Deskripsi Description	Satuan Unit	2021			2020			2019		
		Realisasi Realization	Target Target	%	Realisasi Realization	Target Target	%	Realisasi Realization	Target Target	%
		1	2	1:2	3	4	3:4	5	6	5:6
Jumlah Tonase Produksi Amonia (ton) Total Ammonia Production Tonnage (tonnes)	Ton	1.372.139	1.392.600	98,53	1.285.502	1.452.100	92,31	1.440.179	1.472.000	97,84%
Rasio Gas Bumi Urea Urea Natural Gas Ratio	(MMBTU/ ton)	29,28	28,48	102,81	27,86	28,57	97,82	28,65	28,31	101,20%
Rasio Gas Bumi Amonia Ammonia Natural Gas Ratio	(MMBTU/ ton)	36,36	35,61	102,11	35,52	35,75	99,74	35,98	35,62	101,01%
Pemasaran Marketing										
Jumlah Tonase Penjualan Pupuk Bersubsidi Total Subsidized Fertilizer Sales Tonnage	Ton	1.507.197	1.941.623	77,63	1.313.744	1.304.001	67,66	1.206.450	1.375.034	87,74%
Jumlah Tonase Penjualan Pupuk Non Subsidi Total Non- Subsidized Fertilizer Sales Tonnage	Ton	834.808	465.000	179,53	1.042.327	1.218.270	224,16	797.128	831.832	95,83%
Jumlah Tonase Penjualan Amonia Total Ammonia Sales Tonnage	Ton	131.839	45.600	289,12	62.669	78.700	137,43	89.224	228.320	39,08%
Jumlah Tonase Penjualan Total Sales Tonnage	Ton	2.473.844	2.452.223	100,88	2.418.740	2.600.971	98,63	2.092.801	2.435.186	86%
Laba (Rugi) dan Penghasilan Komprehensif Lain Konsolidasian Consolidated Profit (Loss) and Other Comprehensive Income										
Pendapatan Revenue	Rp juta	12.480.575	11.876.717	105,08	10.718.032,00	12.124.663	90,00	9.743.239	11.466.162	85%
Beban Pokok Pendapatan Cost of Revenue	Rp juta	(10.227.254)	(9.934.887,09)	102,94	(9.171.211,00)	(9.822.438)	92,31	(7.735.073)	(8.973.221)	86%
Laba Bruto Gross profit	Rp juta	2.253.321	1.973.878,91	114,16	1.546.821,00	2.302.225	78,36	2.008.166	2.492.941	81%
Beban Penjualan Sales Expenses	Rp juta	(315.126)	(280.402,84)	112,38	(284.410,00)	(347.719)	101,43	(251.318)	(351.067)	72%
Beban Umum dan Adminstrasi General and Administrative Expenses	Rp juta	(344.339)	(324.554,95)	106,13	(350.523,00)	(382.496)	108,00	(356.900)	(387.325)	92%
Pendapatan/ (Beban) Lainnya Neto Other Income/ (Expenses) Net	Rp juta	56.721	(170.444,60)	332,78	79.232,00	(8.023)	(464,85)	59.559	-	0%
Laba Usaha Operating Income	Rp juta	1.650.577	1.368.921,12	120,58	991.120,00	1.563.987	72,40	1.459.507	1.754.548	83%
Pendapatan Keuangan Financial Revenue	Rp juta	23.190	36.487,50	63,56	62.134,00	55.101	170,29	64.153	37.358	172%
Biaya Keuangan Financial Cost	Rp juta	(517.315)	(764.896,46)	67,63	(755.698,00)	(910.074)	98,80	(900.021)	(943.068)	95%
Bagian Atas Rugi Bersih Entitas Asosiasi Share on Net Loss of Associated Entities	Rp juta	(6.892)	11.096,86	(62,11)	(11.827,00)	11.097	(106,58)	11.503	13.349	86%

Deskripsi Description	Satuan Unit	2021			2020			2019		
		Realisasi Realization	Target Target	%	Realisasi Realization	Target Target	%	Realisasi Realization	Target Target	%
		1	2	1:2	3	4	3:4	5	6	5:6
Laba sebelum Pajak Penghasilan Profit before Income Tax	Rp juta	1.149.560	634.564,43	181,16	285.729,00	720.110	45,03	635.142	862.188	74%
(Beban)/Manfaat Pajak Penghasilan (Expenses)/Benefits of Income Tax	Rp juta	(237.228)	(109.404,24)	216,83	6.789,00	(159.250)	(6,21)	(132.172)	(182.107)	73%
Laba Tahun Berjalan Profit for the Year	Rp juta	912.332	525.160	173,72	292.518,00	560.860	55,70	502.970	680.081	74%
Penghasilan Komprehensif Lain Tahun Berjalan Other Comprehensive Income for the Year	Rp juta	(91,998)	-	-	(108.877,00)	-	-	416.361	-	0%
Jumlah Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan Total Comprehensive Income for the Year	Rp juta	820.334	-	-	183.641,00	560.860	-	919.331	680.081	135%
Laba Tahun Berjalan yang Dapat Diatribusikan kepada: Profit for the Year Attributable to:	Rp juta	912.332	525.160,00	173,72	292.518,00	560.860	55,70	502.970	680.081	74%
• Pemilik Entitas Induk • Parent Entity Owner	Rp juta	912.664	524.591,00	173,98	293.377,00	560.552	55,92	504.723	679.003	74%
• Kepentingan Non Pengendali • Non-Controlling Interests	Rp juta	(332)	569,00	(58,34)	(859,00)	309	(150,97)	(1.753)	1.078	-163%
Jumlah Penghasilan Komprehensif Periode Berjalan yang Dapat Diatribusikan kepada Total Comprehensive Income for the Period Attributable to:	Rp juta	820.334	525.160,00	156,21	183.641,00	560.860	34,97	919.331	680.081	135%
• Pemilik Entitas Induk • Parent Entity Owner	Rp juta	820.666	524.591,00	156,44	184.500,00	560.552	35,17	921.084	679.003	136%
• Kepentingan Non Pengendali • Non-Controlling Interests	Rp juta	(332)	569,00	(58,34)	(859,00)	309	(150,97)	(1.753)	1.078	-163%
Laba Tahun Berjalan per Saham (rupiah penuh) Profit for the Year per Share (full Rupiah amount)	Rp juta	157.760	90.544,86	174,23	50.582,24	-	59,10	-	-	-
Posisi Keuangan Konsolidasian Consolidated Financial Position										
Aset Assets										
Jumlah Aset Lancar Total Current Assets	Rp juta	4.399.555	5.320.806	82,69	4.519.747	6.638.779	88,36	7.205.725	7.029.295	103%



Deskripsi Description	Satuan Unit	2021			2020			2019		
		Realisasi Realization	Target Target	%	Realisasi Realization	Target Target	%	Realisasi Realization	Target Target	%
		1	2	1:2	3	4	3:4	5	6	5:6
Jumlah Aset Tidak Lancar Total Non-Current Assets	Rp juta	19.523.201	19.801.316	98,60	20.033.896	21.806.957	100,13	21.289.804	20.660.594	103%
Jumlah Aset Total Assets	Rp juta	23.922.756	25.122.920	95,22	24.553.643	28.445.736	97,74	28.495.529	27.689.889	103%
Liabilitas Liabilities										
Jumlah Liabilitas Jangka Pendek Total Current Liabilities	Rp juta	2.862.031	2.351.212	121,73	2.263.859	3.210.332	96,28	4.060.572	6.677.208	61%
Jumlah Liabilitas Jangka Panjang Total Non-Current Liabilities	Rp juta	6.341.979	7.355.396	86,22	8.391.371	9.765.349	114,08	9.317.391	5.991.144	156%
Jumlah Liabilitas Total Liabilities	Rp juta	9.204.010	9.706.787	94,82	10.655.230	12.975.681	109,77	13.377.963	12.668.351	106%
Ekuitas Equity										
Jumlah Ekuitas Total Equity	Rp juta	14.718.746	15.416.133	95,48	13.898.412	15.470.055	90,16	15.117.566	15.021.538	101%
Jumlah Liabilitas dan Ekuitas Total Liabilities and Equity	Rp juta	23.922.756	25.122.122	95,23	24.553.642	28.445.736	97,74	28.495.529	27.689.889	103%

Uraian selengkapnya tentang target dan realisasi tahun 2021 disampaikan dalam Laporan Tahunan Perusahaan Tahun 2021 pada Bab Analisis dan Pembahasan Manajemen halaman 159 s/d 283.

Complete description of the targets and realizations for 2021 is presented in the Company's 2021 Annual Report in the Management Discussion and Analysis Chapter page 159 to 283.

PROYEK YANG SEJALAN DENGAN KEUANGAN BERKELANJUTAN [OJK F.3]

Sebagaimana diatur dalam POJK Keuangan Berkelanjutan, dukungan korporasi terhadap penerapan keuangan berkelanjutan antara lain diwujudkan melalui pengerjaan proyek atau kegiatan yang memenuhi kriteria keuangan berkelanjutan. Kriteria itu di antaranya proyek atau kegiatan tersebut mengutamakan upaya efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya alam secara berkelanjutan; mencegah/membatasi/ mengurangi/memperbaiki kerusakan lingkungan hidup, peningkatan polusi,

PROJECTS THAT ARE IN LINE WITH SUSTAINABLE FINANCIAL [OJK F.3]

As stipulated in the POJK on Sustainable Finance, corporate support for the implementation of sustainable finance is manifested, among others, through project work or activities that meet the criteria for sustainable finance. The criteria include the project or activity prioritizing the efficiency and effectiveness of the sustainable use of natural resources; prevent/limit/repair environmental damage, increase in pollution, waste, damage to ecosystems, and injustice/social inequality; or, provide solutions for

limbah, kerusakan ekosistem, dan ketidakadilan/kesenjangan sosial; atau, memberikan solusi bagi masyarakat dalam menghadapi dampak perubahan iklim.

DISTRIBUSI NILAI EKONOMI

Sesuai dengan spirit awal pendiriannya, PUSRI selalu berusaha meningkatkan nilai bagi para Pemangku Kepentingan melalui upaya pengembangan bisnis agar dapat turut berperan aktif mendorong perkembangan perekonomian nasional dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penyediaan pupuk yang efisien dan efektif sangat berkontribusi bagi keberhasilan usaha pertanian dan perkebunan nasional, serta mendatangkan devisa dari pasar ekspor Urea dan amoniak.

Perusahaan juga memberi kontribusi ekonomi lainnya dalam bentuk penyediaan pupuk yang memadai. Penjualan Urea masih diutamakan untuk menunjang Program Ketahanan Pangan nasional dan penetrasi ke sektor perkebunan domestik agar memberikan margin optimal. Penjualan amoniak lebih difokuskan kepada *committed buyer* dan penjualan *spot* dengan sistem tender untuk mendapatkan harga jual terbaik, selain untuk memenuhi kebutuhan bahan baku produksi urea. Berbagai langkah yang dilakukan dalam rangka meningkatkan penetrasi pasar diharapkan mampu meningkatkan laba perusahaan serta menjaga stabilitas dan perkembangan usaha yang berkesinambungan di masa mendatang.

Sekalipun memiliki kewajiban penyaluran pupuk bersubsidi dan memberi kontribusi keuangan langsung pada negara, PUSRI tidak mendapatkan bantuan finansial langsung dari Pemerintah. Pendapatan subsidi dari Pemerintah yang tersaji pada Laporan Keuangan, dan ditampilkan dalam Tabel Distribusi

communities in dealing with the impacts of climate change.

ECONOMIC VALUE DISTRIBUTION

In accordance with the spirit of its initial establishment, PUSRI always strives to increase value for Stakeholders through business development efforts so that they can play an active role in encouraging the development of the national economy and improving community's welfare. The provision of efficient and effective fertilizers greatly contributes to the success of national agriculture and plantation businesses, as well as bringing in foreign exchange from the Urea and ammonia export market.

The company also makes other economic contributions in the form of providing adequate fertilizers. Urea sales are still prioritized to support the national Food Security Program and penetration into the domestic plantation sector in order to provide optimal margins. Ammonia sales are more focused on committed buyers and spot sales with a tender system to get the best selling price, in addition to meeting the needs of raw materials for urea production. Various steps taken in order to increase market penetration are expected to increase the company's profit and maintain stability and sustainable business development in the future.

Even though it has the obligation to distribute subsidized fertilizers and provide direct financial contributions to the state, PUSRI does not receive direct financial assistance from the Government. Subsidy income from the Government which is presented in the Financial Statements, and is shown in



Nilai Ekonomi, merupakan pendapatan subsidi atas pupuk yang disalurkan ke sektor pertanian, namun subsidi tersebut diperuntukkan kepada Petani melalui Perusahaan, bukan subsidi untuk Perusahaan.

the Distribution Table of Economic Value, is a subsidy income for fertilizer distributed to the agricultural sector, but the subsidy is intended for Farmers through the Company, not subsidies for the Company.

Dalam Distribusi Nilai Ekonomi laporan ini, Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan adalah manfaat ekonomi yang diterima Perusahaan atas operasional usaha yang dilakukan, sedangkan Nilai Ekonomi yang Didistribusikan adalah manfaat ekonomi yang diberikan Perusahaan kepada para pemangku kepentingan, seperti pembayaran pajak, dividen, pembayaran untuk pemasok, maupun realisasi dana untuk program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BUMN dan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*) Adapun Nilai Ekonomi yang Disimpan adalah selisih antara nilai ekonomi yang diterima setelah dikurangi dengan nilai ekonomi yang didistribusikan, yang digunakan untuk pengembangan usaha. Distribusi nilai ekonomi PUSRI selengkapnya (setelah reklasifikasi) adalah sebagai berikut: [GRI 103-3, 201-1]

In the Economic Value Distribution of this report, the Direct Economic Value Generated is the economic benefits received by the Company for its business operations, while the Distributed Economic Value is the economic benefits provided by the Company to stakeholders, such as payment of taxes, dividends, payments to suppliers, as well as the realization of funds for the BUMN Social and Environmental Responsibility program and Corporate Social Responsibility (CSR) Program. The Economic Value Saved is the difference between the economic value received after deducting the distributed economic value, which is used for business development. The full distribution of PUSRI's economic value (after reclassification) is as follows: [GRI 103-3, 201-1]

Tabel Distribusi Nilai Ekonomi Tahun 2019-2021

Table of Distribution of Economic Values for 2019-2021

(dalam jutaan Rupiah in Million Rupiah)

Uraian	2021	2020*	2019 *	Description
Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan				Direct Economic Value Generated
Pendapatan	12.480.575	10.718.032	9.600.132	Revenues
Pendapatan lainnya-bersih	56.721	79.232	202.666	Other income-net
Pendapatan keuangan	23.190	62.134	64.153	Financial income
Total Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	12.560.486	10.859.398	9.866.951	Total Economic Value Generated
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan				Distributed Economic Value
Beban Pokok Pendapatan	(10.227.254)	(9.171.211)	(7.734.844)	Cost of Revenue
Beban Penjualan	(315.126)	(284.410)	(251.318)	Sales Expense
Beban Umum dan Administrasi, termasuk di dalamnya gaji dan kesejahteraan karyawan	(344.339)	(350.523)	(356.900)	General and Administrative Expenses, including salaries and employee benefits

Uraian	2021	2020*	2019 *	Description
Biaya keuangan	(517.315)	(755.698)	(900.021)	Financial costs
Bagian atas rugi bersih entitas asosiasi	(6.892)	(11.827)	11.503	Share of net loss of associates
(Beban)/manfaat pajak penghasilan	(237.228)	6.789	(132.229)	Income tax (expense)/benefit
Pembayaran dividen	0	(151.417)	(165.974)	Dividend payment
Pengeluaran untuk Masyarakat/CSR	(28.847)	(38.938)	(33.215)	Expenditures for Community/CSR
Total Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	(11.677.001)	(10.757.235)	(9.562.998)	Total Distributed Economic Value
Nilai Ekonomi yang Disimpan	883.485	102.163	303.953	Retained Economic Value

*disajikan kembali Restated

PROGRAM PENSIUN/ IMBALAN PASCA KERJA

PUSRI berkomitmen untuk memberikan hak-hak normatif karyawan, antara lain, berupa penyelenggaraan dana pensiun, yaitu dana yang diperoleh dari iuran tetap karyawan ditambah dengan penghasilan perusahaan yang disisihkan. Adapun masa pensiun karyawan PUSRI adalah saat mereka memasuki usia 56 tahun. Untuk karyawan yang akan pensiun, Perusahaan memiliki beberapa program sehingga mereka memiliki ketersediaan dana saat masa pensiun tiba. [GRI 103-1]

Sesuai regulasi yang berlaku terkait program pensiun, PUSRI mengikutsertakan karyawan dalam Program Pensiun Iuran Pasti ("PPIP") yang dikelola oleh Dana Pensiun PPIP Pusri. Pendirian Dana Pensiun telah disetujui oleh Otoritas Jasa Keuangan melalui KEP-3077/NB.1/2014 pada tanggal 17 September 2014. Pendanaan atas program pensiun dilakukan oleh karyawan maupun Perusahaan dengan jumlah iuran masing-masing 5% dan 15% dari gaji peserta program pensiun. [GRI 103-2, 103-3]

PENSION PROGRAM / POST- EMPLOYMENT BENEFITS

PUSRI is committed to provide employees with normative rights, among others, in the form of administering a pension fund, namely funds obtained from employees' fixed contributions plus the company's set aside income. The retirement period for PUSRI employees is when they enter the age of 56 years. For employees who are about to retire, the Company has several programs so that they have available funds when retirement comes. [GRI 103-1]

In accordance with applicable regulations regarding the pension program, PUSRI includes employees in the Defined Contribution Pension Program ("PPIP") which is managed by the PPIP Pusri Pension Fund. The establishment of the Pension Fund was approved by the Financial Services Authority through KEP-3077/NB.1/2014 on 17 September 2014. Funding for the pension program is carried out by employees and the Company with a contribution amount of 5% and 15%, respectively, of the pension plan participants' salaries. [GRI 103-2, 103-3]



Selain itu, Perusahaan juga menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) untuk karyawan yang bekerja sebelum periode tahun 2007, dimana peserta dijamin dengan manfaat pensiun bulanan seumur hidup dengan kenaikan otomatis sebesar 6% setiap tahun. Iuran program ini seluruhnya ditanggung oleh Perusahaan. [GRI 103-3, 201-3]

Di luar PPIP dan PPMP, imbalan pasca kerja yang diberikan Perusahaan kepada karyawan yang pensiun adalah pesangon dan penghargaan masa kerja, pemeliharaan kesehatan hari tua (PKHT), Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun melalui BPJS Ketenagakerjaan, Tabungan Hari Tua (THT) dan Asuransi Kematian.

Total realisasi biaya imbalan pasca kerja tahun 2021 adalah sebesar Rp145,3 miliar, 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: [GRI 103-3]

- Pesangon Rp 52.629.392.737
- Iuran Pensiun Rp 27.890.056.454
- Iuran PKHT Rp20.093.038.405
- Iuran BPJS Ketenagakerjaan Rp21.672.543.185
- Iuran THT Rp20.020.318.086
- Asuransi Kematian Rp2.995.631.831

BERSAING SEHAT

Persaingan usaha merupakan hal yang lazim dalam dunia usaha, termasuk di industri pupuk. Bagi konsumen, kondisi itu memberikan keuntungan karena mereka bisa memilih perusahaan yang terbaik. Sementara itu, bagi pelaku usaha, persaingan akan membuat mereka terus berupaya untuk memberikan hasil yang terbaik dan sesuai dengan harapan konsumen. [GRI 103-1]

In addition, the Company also provides Defined Benefit Pension Program (PPMP) for employees who worked before the 2007 period, where participants are guaranteed a lifetime monthly pension benefit with an automatic increase of 6% annually. The program fees are entirely borne by the Company. [GRI 103-3, 201-3]

Apart from PPIP and PPMP, the post-employment benefits provided by the Company to retired employees are severance pay and long service awards, old age health care (PKHT), Old Age Security and Pension Security through BPJS Ketenagakerjaan, Old Age Savings (THT) and Death Insurance .

The realized total cost of post-employment benefits in 2021 is Rp145.3 billion, which includes severance pay and years of service, pension program contributions, PKHT contributions, BPJS Employment contributions, THT contributions and Death Insurance contributions, with the following description: [GRI 103-3]

- Severance pay Rp52,629,392,737
- Pension Contribution Rp27,890,056,454
- PKHT Contribution Rp20,093,038,405
- BPJS Employment Contribution Rp21,672,543,185
- THT fee Rp20,020,318,086
- Death Insurance Rp2,995,631,831

FAIR COMPETITION

Business competition is common thing in the business world, including in the fertilizer industry. For consumers, this condition provides an advantage because they can choose the best company. Meanwhile, for business actors, competition will make them continue to strive to provide the best results and in accordance with consumer expectations. [GRI 103-1]

Dalam menghadapi persaingan yang kian ketat, sekaligus untuk memenangkan persaingan, PUSRI berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas produk dan jasa, dan menentang praktik monopoli dan *trust*. Dalam hal ini, Perusahaan berprinsip bahwa persaingan sehat merupakan salah satu cara untuk mempromosikan efisiensi ekonomi untuk menuju pembangunan berkelanjutan. Di sisi lain, PUSRI menjauhi persaingan usaha yang tidak sehat, yaitu persaingan antar pelaku usaha dalam menjalankan kegiatan produksi dan/atau pemasaran barang atau jasa yang dilakukan dengan cara tidak jujur atau melawan hukum atau menghambat persaingan usaha. [GRI 103-2]

PUSRI mendukung prinsip-prinsip persaingan usaha yang sehat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. Komitmen segenap insan Perusahaan terhadap untuk menegakkan persaingan sehat membawa hasil dengan tidak adanya tindakan hukum atau sanksi dari Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) sebagai otoritas yang berwenang menangani dugaan terjadinya praktik monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat pada tahun 2021. [GRI 103-3, 206-1]

To encounter the increasingly fierce competition, as well as to win the competition, PUSRI is committed to continuously improving the quality of its products and services, and opposes monopolistic practices and trust. In this regard, the Company has the principle that fair competition is one way to promote economic efficiency towards sustainable development. On the contrary, PUSRI stays away from unfair business competition, namely competition between business actors in carrying out production and/or marketing activities of goods or services that is carried out dishonestly or against the law or hinders business competition. [GRI 103-2]

PUSRI supports the principles of fair business competition in accordance with the prevailing laws and regulations, among others, the Law of the Republic of Indonesia Number 5 of 1999 concerning the Prohibition of Monopolistic Practices and Unfair Business Competition. The commitment of all Company personnel to enforce fair competition has resulted in no legal action or sanctions from the Business Competition Supervisory Commission (KPPU) as the authority authorized to handle allegations of monopolistic practices and or unfair business competition in 2021. [GRI 103-3, 206-1]

MENGUKUHKAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI MASA PANDEMI

STRENGTHENING COMMUNITY EMPOWERMENT AMID PANDEMIC



MENGUKUHKAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI MASA PANDEMI

Pandemi COVID-19 berkepanjangan selama tahun 2021 memunculkan berbagai nestapa di tengah masyarakat. Kisah tentang kehilangan pekerjaan, kehilangan orang tua dan sanak kerabat karena nyawanya terenggut keganasan virus corona, kisah tentang berhentinya atau bangkrutnya usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), dan masih banyak lagi kisah lain yang membuat trenyuh. Berbagai

STRENGTHENING COMMUNITY EMPOWERMENT AMID PANDEMIC

The prolonged COVID-19 pandemic throughout 2021 led to various hardship in the community. Stories about losing jobs, losing parents and relatives because their lives were taken by the ferocity of the corona virus, stories about the cessation or bankruptcy of micro, small and medium enterprises (MSMEs), and many other stories that are very touching. The various sad stories are not enough to be mourned. For those who

kisah sedih itu tak cukup diratapi. Bagi mereka yang mampu, termasuk dari kalangan korporasi, inilah saatnya untuk bergerak dan berempati terhadap penderitaan dan kesedihan pihak lain. [GRI 103-1]

Terhusus bagi korporasi dan pelaku usaha, empati perlu ditumbuhkan karena pendirian perusahaan tak semata-mata untuk mengejar keuntungan. Di balik itu, terdapat fungsi sosial yaitu perlunya membangun dan menunjukkan kepedulian terhadap isu-isu sosial yang berkembang di tengah masyarakat. Kepedulian itu diwujudkan antara lain melalui implementasi program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*).

Bagi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PUSRI, implementasi CSR diwujudkan melalui program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara (TJSL BUMN) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri BUMN No. PER-05/MBU/04/2021, yang diundangkan dan berlaku per 20 April 2021. Peraturan ini mencabut empat peraturan sebelumnya yang mengatur tentang Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), yaitu PER-02/MBU/04/2020, PER-02/MBU/7/2017, PER-03/MBU/12/2016 dan PER-09/MBU/07/2015. [GRI 103-2]

Pelaksanaan CSR merupakan komitmen PUSRI terhadap pembangunan yang berkelanjutan dengan memberikan manfaat pada ekonomi, sosial, lingkungan serta hukum dan tata kelola dengan prinsip yang lebih terintegrasi, terarah, terukur dampaknya serta dapat dipertanggungjawabkan dan merupakan bagian dari pendekatan bisnis perusahaan. Spirit program ini sejalan dengan TJSL sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas (TJSL PT).

can afford it, including those from the corporations, this is the time to act and empathize with the suffering and sadness of others. [GRI 103-1]

Specifically corporations and business actors, empathy needs to be fostered because the establishment of a company is not solely for profit. Beyond, there is a social function, namely the need to build and show concern for social issues that develop in the community. This concern is manifested, among others, through the implementation of the Corporate Social Responsibility (CSR) program.

For State-Owned Enterprises (SOEs) such as PUSRI, the implementation of CSR is realized through the State-Owned Enterprises Social and Environmental Responsibility program (SOEs CSR) as stipulated in the Minister of SOEs Regulation No. PER-05/MBU/04/2021, which was promulgated and effective as of April 20, 2021. This regulation revokes the four previous regulations governing the Partnership and Community Development Program (PKBL), namely PER-02/MBU/04/2020, PER-02/MBU/7/2017, PER-03/MBU/12/2016 and PER-09/MBU/07/2015. [GRI 103-2]

The implementation of CSR is PUSRI's commitment to sustainable development by providing economic, social, environmental and legal benefits and governance with more integrated, targeted, measurable and accountable principles and is part of the company's business approach. The spirit of this program is in line with TJSL as stipulated in Law Number 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies, the implementation of which is regulated in Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 47 of 2012 concerning Social and Environmental Responsibility of Limited Liability Companies (Company's CSR).



Dalam implementasinya, Perusahaan juga merujuk Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas, yang menyatakan bahwa TJSI bisa dilaksanakan, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan. Peraturan ini menjadi pegangan PUSRI sehingga penerapan TJSI tepat sasaran dan memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi masyarakat dan lingkungan. Pelaksanaan berbagai program CSR sekaligus merupakan bentuk dukungan nyata PUSRI terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) di Indonesia.

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN

Bagi PUSRI, CSR merupakan suatu komitmen berkelanjutan untuk bertindak etis dalam mengimplementasikan program tanggung jawab sosial Perusahaan untuk bersama membangun kualitas kehidupan yang lebih baik. Sebab itu, Perusahaan memiliki komitmen jangka panjang untuk melaksanakan CSR sebagai bagian dari tanggung jawab Perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan.

Komitmen PUSRI diwujudkan dengan secara konsisten menyediakan anggaran setiap tahun dan melaksanakan program-program CSR secara sistematis dan berkelanjutan. Dengan pelaksanaan seperti itu, maka manfaatnya bagi masyarakat dan lingkungan akan semakin terasa, yang pada gilirannya akan menghadirkan citra positif dan memperkuat dukungan masyarakat terhadap keberadaan Perusahaan, sehingga akan membuat PUSRI bisa lebih fokus untuk meningkatkan kinerja dan mewujudkan usaha yang berkelanjutan.

Komitmen PUSRI dalam menjalankan program-program pengembangan komunitas yang berkesinambungan dan selaras dengan perkembangan skala usaha serta kelestarian lingkungan ditegaskan dalam pernyataan Kebijakan CSR No. 1 CSR 001 tanggal 18 Maret 2019, yakni:

In its implementation, the Company also refers to Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 47 of 2012 concerning Social and Environmental Responsibility of Limited Liability Companies, which states that CSR can be implemented, both inside and outside the company environment. This regulation becomes PUSRI's guideline so that the implementation of CSR is right on target and provides the maximum benefit to the community and the environment. The implementation of various CSR programs is also a form of PUSRI's real support for the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs) in Indonesia.

COMMITMENTS AND POLICIES

For PUSRI, CSR is a sustainable commitment to act ethically in implementing corporate social responsibility programs to jointly build a better quality of life. Therefore, the Company has a long-term commitment to implement CSR as part of the Company's responsibility to society and the environment.

PUSRI's commitment is realized by consistently prepare budget every year and implementing CSR programs in a systematic and sustainable manner. With such an implementation, the benefits for the community and the environment will be increasingly felt, which in turn will present a positive image and strengthen community support for the existence of the Company, so that PUSRI will be able to focus more on improving performance and realizing a sustainable business.

PUSRI's commitment in carrying out community development programs that are sustainable and in line with business scale development and environmental sustainability is affirmed in the statement of CSR Policy No. 1 CSR 001 dated March 18, 2019, namely:

Kebijakan CSR PUSRI:

- a. PT Pusri Palembang berkomitmen menerapkan CSR yang terintegrasi dengan Kebijakan Perusahaan, Rencana Jangka Panjang dan Tahunan Perusahaan, baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pelaporan dan publikasi program untuk meningkatkan citra & nilai perusahaan, pengembangan usaha serta menerapkan mitigasi risiko bisnis.
- b. PT Pusri Palembang berkomitmen melaksanakan CSR dengan mengedepankan Pemberdayaan Masyarakat dibidang Ekonomi, Sosial dan Pelestarian Lingkungan serta menjalin hubungan yang baik dengan para Stakeholder (Masyarakat, Pemerintah, Komunitas dan pemangku kepentingan lainnya) untuk mewujudkan kemandirian masyarakat dengan menyeimbangkan kepentingan perusahaan.
- c. PT Pusri Palembang berkomitmen melakukan perbaikan secara terus menerus dan berkesinambungan terhadap program CSR dalam upaya merealisasikan tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat dan lingkungan atas dampak setiap keputusan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mewujudkan hubungan yang harmonis dengan para Stakeholder dimana perusahaan beroperasi.
- d. PT Pusri Palembang berkomitmen menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dan menunjuk Departemen Humas dan Departemen PKBL sebagai penanggung jawab dan pengelola Program CSR yang dilaksanakan oleh perusahaan setiap tahunnya sesuai dengan peraturan dan Undang-Undang yang berlaku.

Kebijakan ini didokumentasikan, diterapkan, dipelihara, dan dikomunikasikan kepada seluruh karyawan PT Pusri Palembang dan *stakeholder* serta akan ditinjau ulang secara periodik sesuai dengan perkembangan proses bisnis, penerapan standar sistem manajemen dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PUSRI CSR Policy:

- a. PT Pusri Palembang is committed to implement CSR which integrated with the Company's Policy, Long Term and Annual Plans of the Company, both in terms of planning, implementation, evaluation of reporting and publication of programs to improve company image & value, business development and implement business risk mitigation.
- b. PT Pusri Palembang is committed to implement CSR by prioritizing Community Empowerment in the fields of Economics, Social and Environmental Preservation as well as establishing good relationships with Stakeholders (Community, Government, Community and other stakeholders) to realize community independence by balancing the interests of the company.
- c. PT Pusri Palembang is committed to make continuous and sustainable improvements to the CSR program in an effort to realize the company's social responsibility to the community and the environment for the impact of every stipulation and operational activity of the company to create harmonious relationship with the Stakeholders where the company operates.
- d. PT Pusri Palembang is committed to provide competent human resources and appoints the Department of Public Relations and the Department of PKBL as the person in charge and manager of the CSR Program implemented by the company every year in accordance with applicable regulations and laws.

This policy is documented, implemented, maintained, and communicated to all PT Pusri Palembang employees and stakeholders and will be reviewed periodically in accordance with business process developments, implementation of management system standards and applicable laws and regulations.



FILOSOFI PELAKSANAAN PROGRAM CSR PUSRI

Terwujudnya lingkungan masyarakat yang harmonis dan sejahtera bersama dengan tumbuh kembangnya perusahaan. PT Pusri Palembang melalui Departemen CSR juga turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.

TUJUAN PELAKSANAAN PROGRAM

Tercapainya sinergi antara peran perusahaan dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat, sebagai langkah untuk meningkatkan partisipasi perusahaan dalam kegiatan pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang berkaitan dengan pengembangan berkelanjutan (*Sustainable Development*).

Di sisi lain, keberadaan program ComDev yang dilaksanakan Perusahaan memberikan pengaruh baik di antaranya:

- 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

PENGUKURAN KEBERHASILAN PELAKSANAAN PROGRAM

PUSRI secara berkala melakukan Survei Kepuasan Lingkungan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program CSR. Survei diikuti oleh masyarakat sekitar perusahaan (Ring 1), Forkopimda, Mitra Binaan dan/atau penerima manfaat CSR. Sejalan dengan itu, Perusahaan juga melaksanakan penilaian terhadap kinerja ComDev bekerja sama dengan pihak independen dengan hasil berupa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atas Program CSR yang dilaksanakan perusahaan. Dengan menjalin

PHILOSOPHY OF PUSRI CSR PROGRAM IMPLEMENTATION

The realization of harmonious and prosperous community environment along with the growth and development of the company. PT Pusri Palembang through the CSR Department is also actively involved in providing guidance and assistance to entrepreneurs from economically weak groups, cooperatives, and the community.

PROGRAM IMPLEMENTATION OBJECTIVES

The achievement of synergy between the company's role and improving the welfare of the community, as a step to increase the company's participation in people's economic empowerment activities related to sustainable development.

On the contrary, the existence of the ComDev program implemented by the Company has had positive impacts, including:

- a. Empowering communities towards sustainable independence.
- b. Develop community contribution in an effort to realize the welfare of the community around the company.
- c. Realizing the harmony of the company's existence with people's lives.

MEASUREMENT OF PROGRAM IMPLEMENTATION ACCOMPLISHMENT

PUSRI periodically conducts Environmental Satisfaction Surveys to measure the accomplishment of CSR program implementation. The survey was followed by the community around the company (Ring 1), Forkopimda, Fostered Partners and/or CSR beneficiaries. In line with that, the Company also carried out an assessment of the performance of ComDev in collaboration with independent parties with the results in the form of a Community Satisfaction Index (IKM) for the CSR Program implemented by the

kerja sama dengan pihak independen diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih objektif atas kualitas program pemberdayaan yang diberikan perusahaan kepada *stakeholder*.

Struktur Departemen CSR PUSRI

Sebagai bagian kelompok usaha PT Pupuk Indonesia (Persero) yang merupakan BUMN, PUSRI melaksanakan program bantuan sosial kemasyarakatan sesuai Peraturan Menteri BUMN No. PER-05/MBU/04/2021 tentang TJSL BUMN.

Untuk mengoptimalkan pelaksanaan CSR, Perusahaan membentuk struktur organisasi yang telah disempurnakan sesuai dengan Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/167/2017 tentang Penyempurnaan Struktur Organisasi Divisi Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Selain merealisasikan program TJSL BUMN, Perusahaan juga melaksanakan program bantuan kepada masyarakat. Berdasarkan surat keputusan Direksi tentang Perubahan Struktur Organisasi Tata Kelola Perusahaan, yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR069/2017 tentang Penyempurnaan Struktur Organisasi di Lingkungan Divisi Sekretariat Perusahaan yang ditetapkan pada tanggal 17 Maret 2017, Perusahaan telah membentuk unit kerja CSR.

Fungsi dan tugas pokok jabatan Unit CSR Perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan dan mengatur kegiatan CSR dengan melakukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) melalui program CSR 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 CSR dengan membuat Rencana Program Kerja dan Anggaran Tahunan Bidang CSR yang berpedoman pada Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan CSR.

company. By collaborating with independent parties, it is expected to be able to provide more objective results on the quality of the empowerment programs provided by the company to stakeholders.

PUSRI CSR DEPARTMENT STRUCTURE

As part of PT Pupuk Indonesia (Persero) business group, which is a BUMN, PUSRI implements social assistance programs in accordance with Minister of SOEs Regulation No. PER-05/MBU/04/2021 concerning SOEs CSR.

To optimize the implementation of CSR, the Company established an organizational structure that has been refined in accordance with the Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/167/2017 concerning Completion of the Organizational Structure of the Corporate Secretariat & Governance Division of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

In addition to realize the SOEs CSR program, the Company also carries out assistance programs to the community. Based on the Decree of the Board of Directors regarding Changes in the Organizational Structure of Corporate Governance, which was determined through the Decree of the Board of Directors No. SK/DIR069/2017 concerning Completion of Organizational Structure within the Corporate Secretariat Division which was stipulated on March 17, 2017, the Company has established a CSR work unit.

The main functions and duties of the Company's CSR Unit are as follows:

- a. Plan and organize CSR activities by preparing Strategic Plans (Renstra) through CSR programs as a sense of the Company's responsibility towards social and environmental issues and to improve the image and influence of the Company through innovation and learning programs.
- b. Plan and manage CSR activities by preparing Work Program Plan and Annual Budget for CSR based on the Strategic Plan (Renstra) for CSR Development.



- c. Melakukan Social Mapping sebagai kajian terhadap masalah/isu sosial sebagai dasar inovasi dan pembelajaran untuk pelaksanaan program kegiatan CSR.
- d. Memonitor dan mengevaluasi program kegiatan CSR 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) sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan program CSR.
- f. Menyusun Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) bidang CSR.
- g. Menyusun laporan kegiatan bidang CSR baik untuk kebutuhan internal maupun eksternal Perusahaan.

- c. Conduct Social Mapping as study of social problems/issues as basis for innovation and learning for the implementation of CSR program activities.
- d. Monitor and evaluate CSR program activities on regular basis through established benchmarks including goals/targets, indicators, stages, impacts and levels of success, independence and duplication according to the Company's vision and mission in order to improve the Company's image at local and national levels.
- e. Measure the Community Satisfaction Index (IKM) as a benchmark for the success of implementing CSR programs.
- f. Develop Implementation Guidelines (Juklak) in the field of CSR.
- g. Prepare reports on CSR activities for both internal and external needs of the Company.

Secara keseluruhan pengelolaan program-program CSR PUSRI, yakni TJSU BUMN dan CSR/Bina Wilayah berada di bawah koordinasi Departemen CSR PUSRI.

Overall, the management of PUSRI's CSR programs, namely SOEs CSR and CSR/Regional Development is under the coordination of PUSRI's CSR Department.

Berikut adalah struktur Departemen CSR PUSRI.

The structure of PUSRI's CSR Department is as follows.



ANALISA ISU, DAMPAK DAN PENYUSUNAN PROGRAM PENGEMBANGAN SOSIAL KEMASYARAKATAN [GRI 413-1, 413-2]

Untuk mendapatkan hasil yang optimal, sekaligus agar program CSR yang dilaksanakan memberikan manfaat maksimal, sebelum menentukan program tertentu, PUSRI melakukan pemetaan potensi masyarakat yang menjadi sasaran pelaksanaan program atau dapat juga melalui usulan masyarakat. Pemetaan dapat dilakukan sendiri ataupun bekerja sama dengan pihak ketiga, dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi potensi dan kebutuhan masyarakat.

Pemetaan semakin penting dilakukan karena dalam menentukan program CSR, PUSRI kerap dihadapkan dengan berbagai persoalan sosial dan lingkungan yang berkaitan dengan masyarakat di sekitar lokasi operasi. Dalam hal ini, pemetaan menjadi alternatif sekaligus mitigasi atas persoalan tersebut. Melalui pemetaan yang tepat, maka Perusahaan bisa mewujudkan komitmen untuk memberikan manfaat positif terbaik bagi masyarakat di sekitar lokasi operasi, baik manfaat ekonomi langsung maupun manfaat sosial. Di sisi lain, PUSRI juga melakukan mitigasi terhadap potensi dampak negatif kegiatan operasional, baik dari sisi ekonomi, sosial maupun lingkungan. Berikut adalah fokus dan perhatian PUSRI atas aspek pengembangan ekonomi maupun sosial kemasyarakatan.

ANALYSIS OF ISSUES, IMPACTS AND DEVELOPMENT OF COMMUNITY SOCIAL DEVELOPMENT PROGRAMS [GRI 413-1, 413-2]

To obtain optimal results, and to ensure that the CSR program implemented provides maximum benefits, before determining particular program, PUSRI conducts mapping of the target community potential of program implementation or it can also be through community proposals. Mapping can be done alone or in collaboration with third parties, with the aim of exploring and identifying the potential and needs of the community.

Mapping is increasingly important because in determining CSR programs, PUSRI is often faced with various social and environmental problems related to the community around the operation location. In this case, mapping is an alternative as well as mitigation for this problem. Through proper mapping, the Company is able to realize its commitment to provide the best positive benefits for the community around the operational location, both direct economic benefits and social benefits. On the other hand, PUSRI also mitigates the potential negative impacts of operational activities, both from an economic, social and environmental perspective. The following is PUSRI's focus and attention on aspects of economic and social development.

Isu Penting Important Issue	Upaya Pengelolaan oleh Perusahaan Management 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 jobs and economic growth as sustainable development goals	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 work and economic growth as a sustainable development goal
Pemberdayaan masyarakat dengan Program TJSL yang mendukung bisnis inti dan menciptakan <i>Creating Shared Value</i> (CSV) bagi perusahaan Community empowerment with CSR Program that supports core business and creates <i>Creating Shared Value</i> (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. Support the economic development of communities around the company by improving their livelihoods and utilizing existing resources while preserving the environmental ecosystem



Isu Penting Important Issue	Upaya Pengelolaan oleh Perusahaan Management Efforts by the Company
<p>Tercapainya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang dikelompokkan dalam 4 (empat) pilar yaitu pilar sosial, ekonomi, lingkungan, hukum dan tata kelola</p> <p>The achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs) which are classified into 4 (four) pillars, namely social, economic, environmental, legal and governance pillars</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan perencanaan, pelaksanaan dan memonitor terhadap program Bantuan/Kegiatan Lainnya yang berbasis kemasyarakatan agar tercipta masyarakat yang mandiri dan berkesinambungan. • Memprioritaskan Program <i>Community Development</i> (CD) melalui program Bantuan/Kegiatan Lainnya di bidang pendidikan, kesehatan, sarana ibadah dan bantuan sosial kemasyarakatan dalam rangka pengentasan kemiskinan. • Planning, implementing and monitoring the Community-based Assistance/Other Activities program in order to create an independent and sustainable community. • Prioritizing Community Development (CD) Programs through Assistance programs/Other Activities in the fields of education, health, religious facilities and social assistance in the context of poverty alleviation

Untuk menjaga keberlangsungan usahanya agar tumbuh berkelanjutan bersamaan dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat sebagai pemangku kepentingan, PUSRI memperhatikan dan memelihara kelestarian lingkungan di sekitar lokasi unit-unit usaha. Semangat pemberdayaan masyarakat terutama diberikan kepada para pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), serta masyarakat yang termasuk katagori kurang mampu yang telah berlangsung sejak awal pendirian dan terus berjalan seiring dengan pertumbuhan Perusahaan. Hal ini menjadi komitmen Perusahaan untuk memberikan nilai tambah lebih terhadap masyarakat Sumatera Selatan khususnya, dan bangsa Indonesia pada umumnya. Oleh karena itu, program TJSL yang dikembangkan PUSRI memiliki karakteristik tersendiri sesuai dengan visi yang diembannya dengan memberdayakan masyarakat untuk memiliki kapasitas dan berinovasi di tengah arus perubahan.

To maintain its business sustainability that it grows sustainably along with the increasing welfare of the community as stakeholders, PUSRI pays attention to and maintains environmental sustainability around the location of its business units. The spirit of community empowerment is especially given to micro, small and medium enterprises (MSMEs), as well as communities belonging to the underprivileged category which has been going on since the beginning of the establishment and continues to go hand in hand with the Company's growth. This is the Company's commitment to provide added value to the people of South Sumatra in particular, and the Indonesian nation in general. Therefore, the CSR program developed by PUSRI has its own characteristics in accordance with the vision it carries by empowering the community to have the capacity and innovate in the midst of changes.

INVESTASI PENGEMBANGAN SOSIAL KEMASYARAKATAN

Fokus pengembangan sosial kemasyarakatan PUSRI dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) kelompok program, yaitu Program TJSL, Program Bina Wilayah dan Sumbangan serta Donasi

COMMUNITY SOCIAL DEVELOPMENT INVESTMENT

The focus of PUSRI's social development is grouped into 3 (three) program groups, namely the CSR Program, Regional Development Program and Contribution and Donation

Program TJSL BUMN

Melalui Departemen CSR, PUSRI turut berkontribusi bagi masyarakat sekitar maupun lingkungan di sekitar wilayah kerja Perusahaan melalui program TJSL BUMN.

Sumber dana Program TJSL BUMN berasal dari:

- a. Anggaran kegiatan yang diperhitungkan sebagai biaya pada BUMN dalam tahun anggaran berjalan;
- b. Penyisihan sebagian laba bersih BUMN pada tahun anggaran sebelumnya; dan/atau
- c. Sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Besaran dana Program TJSL BUMN ditetapkan dalam rencana kerja dan anggaran perusahaan yang disahkan oleh RUPS/Menteri. Sebelum regulasi tentang TJSL BUMN terbit, pengesahan Rencana Kerja Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (RKA TJSL) Tahun 2021 dilakukan pada saat RUPS Tahunan tanggal 31 Januari 2021.

Sesuai regulasi terbaru, pelaksanaan Program TJSL BUMN dapat dilakukan dalam bentuk:

- a. Pembiayaan dan pembinaan usaha mikro dan usaha kecil, dan/atau
- b. Bantuan dan/atau kegiatan lainnya.

Secara spesifik, dalam rangka pelaksanaan Program TJSL BUMN untuk pembiayaan dan pembinaan usaha mikro dan usaha kecil, BUMN dapat secara khusus membentuk Program Pendanaan UMK, yaitu program untuk meningkatkan kemampuan usaha mikro dan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri.

Program Bina Wilayah

Tujuan pelaksanaan Program Bina Wilayah hampir sama dengan Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya, hanya lebih dikhususkan pada masyarakat Palembang dan *bufferzone* untuk meningkatkan

SOEs CSR Program

Through the CSR Department, PUSRI also contributes to the surrounding community and the environment around the Company's work area through the SOEs CSR program.

The source of funds for the SOEs CSR Program comes from:

- a. Activity budget which is calculated as a cost to SOEs in the year
- b. On going budget;
- c. Allowance for part of SOE's net profit in the previous fiscal year; and/or other legal sources in accordance with the provisions of laws and regulations.

The amount of the SOEs CSR Program funds is determined in the company's work plan and budget approved by the GMS/Minister. Prior to the issuance of the regulation on SOEs CSR, the ratification of the 2021 Social and Environmental Responsibility Program Work Plan (RKA TJSL) was carried out at the Annual GMS on January 31, 2021.

In accordance with the latest regulations, the implementation of the SOEs CSR Program can be carried out in the form of:

- a. Financing and development of micro and small businesses, and/or
- b. Assistance and/or other activities.

Specifically, in the context of implementing the SOEs CSR Program for financing and fostering micro and small businesses, SOEs can specifically form the MSE Funding Program, which is a program to improve the ability of micro and small businesses to become strong and independent.

Regional Development Program

The objective of Regional Development Program implementation is nearly the same as the Assistance Program and/or Other Activities, only more specifically for Palembang society and the buffer zone to improve



kondisi sosial dan infrastruktur kehidupan masyarakat, melalui berbagai bantuan kegiatan dan pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan biaya Perusahaan.

Program Bina Wilayah bertumpu kepada pemberdayaan masyarakat untuk mendukung terciptanya masyarakat yang mandiri dan berdaya, baik dari sisi ekonomi, sosial, lingkungan, maupun kesejahteraan. Target pelaksanaan program adalah membaiknya tingkat kemandirian masyarakat secara berkelanjutan, sehingga kelak masyarakat akan mampu berperan lebih besar bagi meningkatnya taraf hidup seluruh wilayah sekitar secara mandiri.

Melalui realisasi beragam kegiatan dalam Program Bina Wilayah tersebut, PUSRI menunjukkan komitmennya untuk berperan aktif mendukung pencapaian beragam rumusan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*–SDGs) khususnya meningkatnya taraf kehidupan sosial maupun ekonomi masyarakat sekitar.

Sumbangan & Donasi

Pemberian sumbangan dan donasi dilaksanakan dalam kondisi-kondisi tertentu, dimana terdapat suatu kegiatan di sekitar lokasi operasional Perusahaan yang membutuhkan dukungan, namun kegiatan tersebut tidak masuk dalam rencana pemberian dukungan dalam Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya maupun Program Bina Wilayah yang telah tersusun.

ANGGARAN INVESTASI PROGRAM CSR

Total anggaran CSR yang direalisasikan PUSRI untuk program pengembangan sosial kemasyarakatan pada tahun 2020, 2021 dan rencana anggaran untuk tahun 2022 disajikan dalam tabel berikut:

social conditions and infrastructure of people's lives, through various assistance activities and human resource development using the company's funds.

Regional Development Program relies on community empowerment to support the creation of an independent and empowered community, both in terms of economic, social, environmental, and welfare aspects. The target of program implementation is to improve the level of community independence in a sustainable manner, so that in the future the community will be able to play a bigger role in increasing the standard of living of the entire surrounding area independently.

Through the realization of various activities in the Regional Development Program, PUSRI demonstrates its commitment to play an active role in supporting the achievement of the various formulations of the Sustainable Development Goals (SDGs), especially increasing the social and economic standard of living of the surrounding community.

Contributon & Donation

The provision of contributon and donation is carried out under certain conditions, where there is an activity in the vicinity of the Company's operational locations that requires support, but this activity is not included in the plan for providing support in the Assistance Program and/or Other Activities or the Regional Development Program that has been prepared.

CSR PROGRAM INVESTMENT BUDGET

CSR total budget realized by PUSRI for social development programs in 2020, 2021 and the budget plan for 2022 is presented in the following table:

Tabel Investasi dan Rencana Investasi CSR PUSRI

PUSRI's CSR Investment Plan and Investment Table

Program	Tahun (Dalam Rp Juta) Year (in Rp Million)			Program
	Realisasi 2020* 2020 Realization	RKA 2021 2021 RKA	Realisasi 2021 2021 Realization	
Program Pendanaan UMK *)	20.480,38	21.300,00	20.556	MSE Funding Program *)
Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya	9.999,88	8.000,00	8.290,8	Assistance and /or other activities
Bina Wilayah (CSR)	8.457,45	16.800,00	-	Regional Development (CSR)
Sumbangan dan Donasi	1.040,68	2.000,00	-	Donations and Donations
Jumlah	38.937,71	46.100,00	28.847	Amount

*) sebelumnya bernama Program Kemitraan
**) sebelumnya bernama Program Bina Lingkungan

*) previously called the Partnership Program
**) previously called Community Development Program

KINERJA CSR TAHUN 2021

Sesuai dengan regulasi terbaru tentang TJSL BUMN, maka setiap BUMN wajib menjalankan TJSL melalui dua program, yaitu Program Pendanaan UMK dan Bantuan/Kegiatan Lainnya. Implementasi TSJL di PUSRI berorientasi pada empat pilar, yang merujuk pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), yaitu :

CSR PERFORMANCE IN 2021

In accordance with the latest regulations on SOEs CSR, every SOEs is required to implement CSR through two programs, namely the MSE Funding Program and Assistance/Other Activities. The implementation of CSR at PUSRI is oriented towards four pillars, which refer to the Sustainable Development Goals (TPB), namely:

The infographic displays four pillars of CSR, each with corresponding Sustainable Development Goals (SDGs) represented by icons:

- PILAR SOSIAL (SOCIAL PILLAR):** Includes goals 1 (Tanpa Kemiskinan), 2 (Tanpa Kelaparan), 3 (Kehidupan Sehat & Sejahtera), 4 (Pendidikan Berkualitas), and 5 (Kesetaraan Gender).
- PILAR EKONOMI (ECONOMY PILLAR):** Includes goals 7 (Energi Bersih & Terjangkau), 8 (Pekerjaan Layak & Pertumbuhan Ekonomi), 9 (Industri, Inovasi & Infrastruktur), 10 (Berkurangnya Kesenjangan), and 11 (Kemitraan untuk Mencapai Tujuan).
- PILAR LINGKUNGAN (ENVIRONMENT PILLAR):** Includes goals 12 (Air Bersih & Sanitasi Layak), 13 (Kotakan dan Pemukiman yang Berkelanjutan), 14 (Konsumsi & Produksi yang Bertanggung Jawab), 15 (Penanganan Perubahan Iklim), 16 (Ekosistem Laut), and 17 (Ekosistem Daratan).
- PILAR HUKUM & TATA KELOLA (LAW & GOVERNANCE PILLAR):** Includes goal 18 (Perdamaian, Keadilan & Kelembagaan yang Tangguh).



PROGRAM PENDANAAN UMK

PUSRI merealisasikan Program Pendanaan UMK dengan tujuan meningkatkan kemampuan usaha kecil maupun mikro agar terus berkembang, menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari BUMN yang berbentuk dana bergulir/pemberian pinjaman modal usaha dan sarana produksi.

Dana Program Pendanaan UMK disalurkan dalam bentuk:

- a. Pemberian modal kerja dalam bentuk pinjaman dan/atau pembiayaan syariah dengan jumlah pinjaman dan/atau pembiayaan syariah untuk setiap usaha mikro dan usaha kecil paling banyak Rp250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah).
- b. Pinjaman tambahan dalam bentuk pinjaman dan/atau pembiayaan syariah untuk membiayai kebutuhan yang bersifat jangka pendek maksimal 1 tahun untuk memenuhi pesanan dari rekanan usaha mikro dan usaha kecil dengan jumlah paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Pemberian pinjaman modal kerja kepada pelaku usaha kecil dan mikro, selanjutnya disebut mitra binaan, untuk membiayai modal kerja dan/atau pembelian aktiva tetap dalam rangka meningkatkan produksi dan penjualan, memiliki besaran jasa administrasi sebesar 6% (enam persen) per tahun dengan jangka waktu/tenor pinjaman maksimal selama 3 (tiga) tahun.

Selama tahun 2021, dengan mengacu pada hasil pemetaan sosial yang dilaksanakan secara berkala, PUSRI merealisasikan program-program bantuan pemberdayaan masyarakat agar mereka dapat berkembang secara mandiri. Program bantuan pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan oleh PUSRI tidak hanya berbentuk bantuan temporer (*one-time aid*), namun diberikan dalam bentuk yang berkelanjutan. Salah satu bentuk realisasinya adalah dengan memberikan bantuan pinjaman modal kerja kepada usaha kecil dan koperasi dengan

MSE FUNDING PROGRAM

PUSRI realizes the MSE Funding Program with the aim of increasing the ability of small and micro businesses to continue to develop, become resilient and independent through the use of funds from SOEs in the form of revolving funds/granting loans for business capital and production facilities.

Funds for the UMK Funding Program are distributed in the form of:

- a. Provision of working capital in the form of loans and/or sharia financing with a maximum amount of Rp 250,000,000 (two hundred and fifty million rupiahs) for each micro and small business.
- b. Additional loans in the form of loans and/or sharia financing to finance short-term needs for a maximum of 1 year to fulfill orders from micro and small business partners with a maximum amount of Rp100,000,000.00 (one hundred million rupiah).

Providing working capital loans to small and micro business actors, hereinafter referred to as foster partners, to finance working capital and/or purchase of fixed assets in order to increase production and sales, has an administrative fee of 6% (six percent) per year with a term of 6% (six percent) per year. maximum loan tenor is 3 (three) years.

Throughout 2021, with reference to the results of social mapping carried out regularly, PUSRI realized community empowerment assistance programs so that they could develop independently. The community empowerment assistance program implemented by PUSRI is not only in the form of temporary assistance (one-time aid), but is provided in a sustainable form. One form of realization is by providing working capital loans to small businesses and cooperatives with relatively low administrative costs in order to assist business development. In addition, loan assistance

biaya administrasi relatif ringan demi membantu pengembangan usaha. Selain itu bantuan pinjaman diberikan kepada kelompok tani, dengan pola pengembalian pinjaman dibayar setelah panen. Pinjaman modal yang telah lunas dapat disalurkan kembali kepada mitra binaan lanjutan dan calon mitra binaan lainnya.

Di tengah kondisi pandemi di tahun 2021, PUSRI tetap menyalurkan pinjaman modal kerja di sektor perdagangan, jasa, industri, khusus untuk pertanian, peternakan, perikanan dengan pola penyaluran modal bersistem kluster. Realisasi penyaluran pinjaman modal kerja tahun 2021 sebesar Rp20,185 miliar dengan persentase 100,93% dari RKAP 2021. Realisasi penyaluran tersebut merupakan bukti nyata kepedulian PUSRI terhadap pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan kelompok tani.

Berikut adalah realisasi penyaluran modal kerja tahun 2021 perubahannya dari tahun 2020 berdasarkan sektor usaha.

Tabel Penyaluran Modal Kerja Berdasarkan Sektor

No	Sektor	Realisasi 2021 Realization	RKAP 2021 RKAP 2021	Pencapaian (%) Achievement (%)	Realisasi 2020 (MB) 2020 Realization	Kenaikan/ (Penurunan) (%) Increase/ (Decrease) (%)	Sektor
1	Perdagangan	2.595	3.870	67,05	2.738	(5,22)	Trade
2	Jasa	7.032	5.435	129,38	6.901	1,90	Service
3	Pertanian	4.003	6.615	60,53	4.430	(9,64)	Agriculture
4	Industri	990	950	104,21	1.544	(35,88)	Industry
5	Peternakan	3.070	1.730	177,46	2.695	13,91	Farming
6	Perikanan	2.495	1.400	178,21	1.633	52,79	Fishery
	Jumlah	20.185	20.000	100,93	19.941	1,22	Total

Sementara itu, dari sisi pengembalian modal kerja, dalam RKAP tahun 2021 ditargetkan sebesar Rp21,527 miliar dengan realisasi sebesar Rp20,002 miliar atau sebesar 92,92% dari target yang telah ditetapkan. Dari penyaluran tersebut, sesuai dengan Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor KEP-100/MBU/2002 tanggal 4 Juni 2002, kinerja tingkat efektivitas penyaluran

was provided to farmer groups, with the pattern of loan repayment being paid after harvest. Capital loans that have been paid off can be redistributed to further fostered partners and other prospective fostered partners.

In the midst of the pandemic in 2021, PUSRI continues to distribute working capital loans in the trade, services, industry sectors, specifically for agriculture, animal husbandry, fisheries with a cluster system of capital distribution patterns. The realization of the distribution of working capital loans in 2021 is Rp20.185 billion with a percentage of 100.93% of the 2021 RKAP. The realization of this distribution is a clear proof of PUSRI's concern for micro, small and medium enterprises (MSMEs) and farmer groups.

The following is the realization of the distribution of working capital in 2021, the changes from 2020 based on the business sector.

Table of Working Capital Distribution by Sector

Meanwhile, in terms of working capital returns, 2021 RKAP is targeted at Rp21.527 billion with realization of Rp20.002 billion or 92.92% of the set target. From this distribution, in accordance with the the Minister of SOEs Decree Number KEP-100/MBU/2002 dated June 4, 2002, the performance of the effectiveness of the distribution of the PUSRI MSE Funding Program



Program Pendanaan UMK PUSRI sebesar 97,51% dengan skor "3" dan mendapatkan predikat "Baik". Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

was 97.51% with a score of "3" and received the title of "Good". The calculations are as follows:

Dana Tersedia Available Funds			Dana yang Disalurkan Funds Disbursed	
Rincian	Jumlah Total	Rincian Details	Rincian Details	Jumlah Amount
Saldo Awal	698.452.676	Opening Balance	Pinjaman Loan	20.185.936.750
Pengembalian Dana	19.231.921.498	Loan Repayment	Beban Pembinaan Coaching Expense	-
Jasa Administrasi	770.537.787	Administration Fee		
Pembagian Laba	-	Profit Sharing		
Jumlah	20.700.911.961	Total		20.185.936.750

Efektivitas Penyaluran = $\frac{20.185.936.750}{20.700.911.961} \times 100\% = 97,51\%$

Channeling Effectiveness = $\frac{20.185.936.750}{20.700.911.961} \times 100\% = 97,51\%$

20.700.911.961

20.700.911.961

Score = 3, Predikat = Baik

Score = 3, Predicate = Good

Selain menghitung tingkat efektivitas penyaluran Program Pendanaan UMK, Perusahaan juga menghitung tingkat kolektibilitas atau pengembalian pinjaman. Program Pendanaan UMK. Berdasarkan Keputusan Menteri BUMN No. KEP-100/MBU/2002 tanggal 4 Juni 2002, tingkat kolektibilitas Perusahaan mendapatkan skor "3" dengan predikat "Baik". Berikut perhitungannya:

In addition to calculating the effectiveness of the distribution of the MSE Funding Program, the Company also calculates the collectibility rate or loan repayment of MSE Funding Program. Based on the Minister of SOEs Decree No. KEP-100/MBU/2002 dated June 4, 2002, the collectibility level of the Company received a score of "3" with the predicate of "Good". Here's the calculation:

Kategori	Saldo Piutang Account Receivable Balance	Bobot Weight	Rata-Rata Tertimbang Weighted Average	Category
Lancar	35.248.952.655	100%	35.248.952.655	Current
Kurang Lancar	12.064.892.953	75%	9.048.669.715	Less Current
Ragu-ragu	1.009.391.481	25%	252.347.870	Doubtful
Macet	12.616.956.692	0%	-	Non-Performing
Total	60.940.193.781		44.549.970.240	Total

Tingkat Kolektibilitas = $\frac{44.549.970.240}{60.940.193.781} \times 100\% = 73,10\%$

Collectability Rate = $\frac{44.549.970.240}{60.940.193.781} \times 100\% = 73,10\%$

Score = 3, Predikat = Baik

Score = 3, Predicate = Good

Sementara itu, jumlah mitra binaan PUSRI pada tahun 2021 adalah sebanyak 327, lebih banyak 5,14% dari posisi tahun 2020 yang sebanyak 311. Peningkatan jumlah mitra binaan tersebut disebabkan oleh banyaknya proposal pinjaman modal kerja yang masuk dan dikategorikan layak untuk direalisasikan setelah dilakukan evaluasi oleh Departemen CSR. Berikut rincian mitra binaan berdasarkan sektor:

Jumlah Mitra Binaan Program Pendanaan UMK Berdasarkan Sektor Tahun 2021

No	Sektor	Realisasi 2021 Realization	RKAP 2021 RKAP 2021	Pencapaian (%) Achievement (%)	Realisasi 2020 (MB) Realization (MB)	Kenaikan/ (Penurunan) (%) Increase/ (Decrease) (%)	Sektor
1	Perdagangan	51	70	72,85	57	(10,52)	Trade
2	Jasa	112	83	134,94	103	8,74	Service
3	Pertanian	23	44	52,27	29	(20,69)	Agriculture
4	Industri	15	15	100	29	(48,28)	Industry
5	Peternakan	71	34	208,82	56	26,79	Farming
6	Perikanan	55	24	229,17	37	48,65	Fishery
	Jumlah	327	270	121,11	311	5,14	Total

Adapun realisasi penyaluran pinjaman modal kerja Program Pendanaan UMK (sebelumnya bernama Program Kemitraan) dan Jumlah Mitra Binaan dalam 5 (lima) tahun terakhir diurai sebagai berikut:

Sektor	2021	2020	2019	2018	2017	Sektor
Pinjaman Modal						Capital Loan
Perdagangan	2.595.000.000	2.738.000.000	4.102.000.000	3.574.000.000	1.795.000.000	Trade
Jasa	7.032.000.000	6.901.000.000	7.369.000.000	9.672.000.000	7.641.000.000	Service
Pertanian	4.003.936.750	4.430.380.000	6.298.688.320	13.657.334.800	18.001.127.500	Agriculture
Industri	990.000.000	1.544.000.000	1.350.000.000	1.328.000.000	680.000.000	Industry
Peternakan	3.070.000.000	2.695.000.000	2.338.000.000	964.000.000	1.315.000.000	Farming
Perikanan	2.495.000.000	1.633.000.000	1.852.000.000	1.032.000.000	270.000.000	Fishery
Perkebunan	-	-	-	-	-	Plantation
Jasa Lainnya	-	-	-	-	-	Other Services
Jumlah	20.185.936.750	19.941.380.000	23.309.688.320	30.227.334.800	29.702.127.500	Total
Mitra Binaan						Foster Partner
Jumlah Mitra Binaan (MB)	327	311	365	388	334	Total Foster Partner

Meanwhile, total PUSRI's fostered partners in 2021 is 327, 5.14% more than the position in 2020 which was 311. The increase in the number of fostered partners was due to the large number of working capital loan proposals that came in and were categorized as feasible to be realized after evaluation. by the CSR Department. Following are the details of the fostered partners by sector:

Number of MSE Funding Program Partners by Sector in 2021

The realization of working capital loans disbursement for MSE Funding Program (formerly known as the Partnership Program) and the Number of Fostered Partners in the last 5 (five) years are described as follows:



Di samping memberikan pinjaman modal kerja, Program Pendanaan UMK juga melakukan pembinaan mitra binaan melalui bantuan khusus untuk membiayai pendidikan, pelatihan, pemagangan, pemasaran, promosi, dan lain-lain menyangkut peningkatan produktivitas mitra binaan serta untuk pengkajian/penelitian yang berkaitan dengan Program Pendanaan UMK. Pada tahun 2021, Perusahaan mengalokasikan Rp1,3 miliar dengan penyerapan sebesar 28,46% atau Rp369.985.400. Rendahnya realisasi tersebut disebabkan oleh wabah pandemi COVID-19, dimana sejumlah daerah menerapkan aturan social distancing atau pun pembatasan kegiatan berkumpul dalam jumlah massa yang besar sehingga banyak jadwal pameran dan juga pelatihan mengalami penjadwalan ulang ataupun dibatalkan.

In addition to providing working capital loans, the MSE Funding Program also provides guidance to foster partners through special assistance to finance education, training, apprenticeships, marketing, promotions, and others regarding increasing the productivity of fostered partners as well as for studies/research related to the MSE Funding Program. . In 2021, the Company allocated Rp1.3 billion with absorption of 28.46% or Rp369,985,400. This low realization is due to the COVID-19 pandemic, where a number of regions have implemented social distancing rules or restrictions on gathering activities in large numbers so that many exhibition and training schedules have been rescheduled or canceled.

Adapun realisasi biaya pembinaan mitra binaan 2021 dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya dan penyerapan anggarannya diurai sebagai berikut.

The realization of the cost of fostering foster partners in 2021 is compared to the realization of the previous year and the absorption of the budget is described as follows:

Sektor	Realisasi 2021 Realization 2021	RKAP 2021 2021 RKAP	Pencapaian (%) Achievement (%)	Realisasi 2020 (MB) 2020 Realization	Kenaikan/ (Penurunan) (%) Increase/ (Decrease) (%)	Sektor
Pembinaan Mitra Binaan	369985.400	1.300.000.000	28,46	539.000.000	(31,36)	Development of Foster Partners

Kegiatan pembinaan mitra binaan PUSRI untuk tahun 2021 diberikan dalam bentuk pelatihan dan pemasaran (pameran) dan bentuk bantuan lain yang terkait dengan upaya peningkatan kapasitas mitra binaan Program Pendanaan UMK. Berikut uraiannya.

PUSRI fostered partner development activities for 2021 are provided in the form of training and marketing (exhibition) and other forms of assistance related to efforts to increase the capacity of the MSE Funding Program partners. Here's the description.

Kegiatan Activity	Biaya (Rp) Cost (Rp)	RKAP 2021 2021 RKAP
Pelatihan mitra binaan	276.030.900	Foster partners training
Bantuan Pemasaran Produk Mitra	49970.000	Partner Product Marketing Assistance
Pembuatan papan nama, brosur dll	43984.500	Manufacture of signage, brochures, etc.

Testimoni Mitra Binaan

ADA PRESTIGE TERSENDIRI SEBAGAI MITRA BINAAN PUSRI

Program Pendanaan UMK –yang sebelumnya dikenal sebagai Program Kemitraan-- telah membantu banyak pelaku UMK mengembangkan usaha. Sebelum menjadi mitra binaan, sebagian di antara mereka mengaku kekurangan modal, pangsa pasar terbatas, bahkan ada yang kurang peduli tentang pentingnya administrasi dan manajemen dalam menjalankan usaha. Namun, semua itu kisah masa lalu. Dengan adanya pinjaman modal dengan bunga ringan dan proses yang mudah, plus diberikan pendampingan, pelatihan, studi banding, serta diikuti sertakan dalam pameran di dalam maupun di luar kota Palembang, para mitra binaan semakin maju dan berkembang usahanya. “Ada *prestige* tersendiri menjadi mitra binaan PUSRI,” kata salah satu mitra binaan. Berikut testimoni para mitra binaan selengkapnya:

Testimonials from Foster Partners

IT IS A NOTABLE PRESTIGE AS PUSRI'S PARTNER

The SME Funding Program – previously known as the Partnership Program – has helped many SMEs to develop their businesses. Before being the partners, some of entrepreneurs admitted that their burdens in capital, limited market share, and some even cared less about the importance of administration and management in running a business. However, the stories were behind. With the availability of capital loans with low interest rates and an easy process, plus assistance, training, comparative studies, and participation in exhibitions both inside and outside the city of Palembang, the fostered partners are progressing and developing their businesses. “There is a certain prestige to being PUSRI's fostered partner,” said one of the fostered partners. The following are the full testimonials of the partners:



Hj. Rmaini
Rumah Kain
Rumah Kain



Saya mendapat manfaat yang sangat banyak dengan menjadi mitra binaan PUSRI. Sebelumnya, aset usaha saya sekitar Rp10 juta, masih mengambil songket, batik dan jumptan dari toko lain. Nama pun belum dikenal. Setelah menjadi mitra, semuanya berubah. Sekarang saya bisa memproduksi sendiri dengan lima orang penenun, empat mitra jumptan dan dua karyawan tetap. Aset usaha pun sudah meningkat menjadi Rp700 juta. Hal yang tak kalah penting, Rumah Kain sudah dikenal pelanggan.

Pengembangan tersebut tak lepas dari berbagai kegiatan yang diberikan PUSRI kepada para mitra, seperti memberikan pelatihan dan pendampingan terkait manajemen, keuangan, pemasaran *offline* maupun *online*. Lebih dari itu, mitra juga diajak untuk mengikuti pameran. Singkat kata, ada prestige tersendiri menjadi mitra binaan PUSRI. Ke depan, saya berharap PUSRI menambah lagi pelatihan dan pendampingan untuk mitra binaan agar semakin produktif dan inovatif. Selaras dengan itu, PUSRI juga memperbanyak peluang pemasaran, baik melalui pameran maupun pemasaran intern sehingga produk mitra binaan menjadi pilihan utama yang digunakan di internal Pupuk Indonesia.



I have received great benefits from being a partner of PUSRI. Previously, my business assets were around Rp10 million, I still took songket, batik and jumputan from other shops. The name was less popular. After becoming partners, the situation changed. Today, I'm capable to run my own production with five weavers, four jumputan partners and two permanent employees. Business assets have also increased to Rp700 million. No less important, Rumah Kain is already acknowledged by the customers.

This development cannot be separated from various activities that PUSRI provides to partners, such as providing training and assistance related to management, finance, offline and online marketing. More than that, partners are also invited to participate in the exhibition. In short, there is a certain prestige of being PUSRI's fostered partner. In the future, I hope that PUSRI will add more training and assistance for its fostered partners to be more productive and innovative. In line with that, PUSRI also increases marketing opportunities, both through exhibitions and internal marketing so that the products of the fostered partners are the main choice used internally by Pupuk Indonesia.



Hazurah
Indah Songket & Souvenir
 Indah Songket & Souvenir

DOYO



Banyak manfaat saya peroleh setelah menjadi mitra binaan PUSRI. Manfaat yang paling terasa adalah usaha saya semakin berkembang karena mendapat tambahan modal usaha. Manfaat yang lain, jaringan pemasaran produk semakin luas, dan mendapat ilmu baru dari pelatihan yang diselenggarakan PUSRI. Harapan saya, mudah-mudahan ada kesempatan untuk diajak studi banding dengan UKM di luar Palembang agar dapat lebih mengembangkan usaha.

I have received many benefits after becoming a PUSRI foster partner. The most noticeable benefit is that my business is growing because I get additional business capital. Another benefit, the product marketing network is getting wider, and getting new knowledge from the training held by PUSRI. My hope is that there will be an opportunity to be invited for comparative studies with SMEs outside Palembang to further develop their business.



Maslita
Al Marfuah Collection
 Al Marfuah Collection



Pandemi COVID-19 membuat usaha saya kurang berkembang. Kondisi berbeda saya rasakan setelah menjadi mitra binaan PUSRI. Selain mendapat bantuan modal untuk mengembangkan usaha, saya juga mendapat pelatihan membuat kain jumputan dengan pewarna alam. Ilmu yang sangat bermanfaat ini kemudian saya tularkan dengan mengajarkan cara pembuatan bahan jumputan dari pewarna alam di Dinas Pendidikan Palembang. Selain modal dan mendapat pelatihan, sebagai mitra, saya berharap bisa diajak pameran ke luar kota untuk memperluas pangsa pasar.

The COVID-19 pandemic has made my business less successful. I felt a different condition after becoming a PUSRI foster partner. In addition to receiving capital assistance to develop my business, I also received training to make jumputan fabrics with natural dyes. I then passed on this very useful knowledge by teaching how to make jumputan materials from natural dyes at the Palembang Education Office. In addition to capital and training, as a partner, I hope to be invited to exhibitions outside the city to expand market share.



Husnah
Songket Harapan Baru
 Songket Harapan Baru



Sebelum menjadi mitra binaan PUSRI, kami sebagai pelaku UMK tidak memiliki pendamping yang bisa membina dalam pengembangan usaha, baik dari segi manajemen maupun pengembangan produk. Kami bersyukur, setelah menjadi mitra, kami mendapat pendampingan dan pembinaan yang sangat bermanfaat untuk memajukan usaha, baik dari segi pemasaran, manajemen maupun pengembangan produk. Di antaranya, kami mendapat pelatihan desain dan pencelupan pewarna alam sehingga produk kami menjadi lebih inovatif. Kami berharap PUSRI dapat meningkatkan lagi program pembinaan yang sudah ada agar kami semakin berkembang dan bisa menjadi mitra binaan unggulan.

Before becoming PUSRI's partners, we were SME's entrepreneurs without any support to develop our business, both in terms of management and product development. We are grateful that after becoming partners, we received very useful assistance and guidance to advance the business, either marketing, management or product development. Among other things, we received training in the design and dyeing of natural dyes so that our products become more innovative. We hope that PUSRI can further improve the existing coaching program thereby we can develop and become a superior development partner.



Rona Florentini
Batik Flo Natural Dyes
 Batik Flo Natural Dyes



Selama ini, pemasaran batik saya terbatas. Hal itu terjadi antara lain karena keterbatasan biaya untuk ikut pameran. Selain itu, dari sisi administrasi dan manajemen juga kurang bagus. Setelah menjadi mitra binaan PUSRI, kondisinya sangat berbeda. Pemasaran menjadi lebih baik karena sering diajak ikut pameran. Selain itu, saya juga mendapat pelatihan tentang pentingnya administrasi dan manajemen. Saya berharap kolaborasi dengan PUSRI tetap terjalin walaupun tidak lagi terikat dengan peminjaman modal.

Recently, my batik marketing has been limited. This happened partly because of the limited cost to participate in the exhibition. In addition, in terms of administration and management are also not good. After becoming PUSRI's foster partner, the conditions were very different. Marketing is getting better because it is often invited to participate in exhibitions. In addition, I also received training on the importance of administration and management. I hope the collaboration with PUSRI will continue despite no longer tied to a capital loan.



Yultrisawati
Lili Songket
 Lili Songket



Sebelum menjadi mitra binaan PUSRI, omset saya biasa-biasa saja. Alhamdulillah, setelah menjadi mitra dan mendapatkan tambahan modal, omset pun bertambah. Keuntungan lain, saya mendapat pembinaan dan pelatihan, di antaranya tentang teknik pencelupan dengan pewarna alam. Seiring dengan COVID yang sudah mereda, selain perlu diadakan pelatihan dan pembinaan yang lebih banyak, saya berharap agar diadakan lagi pameran di dalam maupun di luar kota.

Before becoming PUSRI's partner, my gross profit was so-so. Alhamdulillah, after becoming a partner and getting additional capital, the turnover also increased. Another advantage, I got coaching and training, including about dyeing techniques with natural dyes. As COVID has subsided, apart from the need for more training and coaching, I hope that there will be more exhibitions inside and outside the city.



Syachrul Sory
Warung Manisan Syachrul
 Warung Manisan Syachrul



Saya sempat kekurangan modal untuk mengembangkan usaha. Alhamdulillah, dengan menjadi mitra binaan PUSRI, saya mendapatkan tambahan modal sehingga warung semakin maju. Tak hanya itu, saya juga mendapat banyak ilmu tentang dagang karena ikut diklat. Semoga ke depan PUSRI semakin jaya, dan usaha saya bertambah maju.

I was dealing with lack of capital to develop my business. Alhamdulillah, by becoming a foster partner of PUSRI, I get additional capital so that the shop is more advanced. Not only that, I also got a lot of knowledge about trade because I participated in the training. Hopefully in the future PUSRI will be more successful, and my business will develop.



Tarzani
Sihantarfood
 Sihantarfood



Keterbatasan dana menyebabkan saya susah mengembangkan usaha. Beruntung, saya menjadi mitra binaan PUSRI dan mendapatkan tambahan modal yang bisa saya pakai untuk berbagai keperluan, seperti membeli mesin produksi serta memperbaiki kualitas dan tampilan produk. Pengembangan usaha semakin terasa karena PUSRI mengikutsertakan mitra dalam berbagai pameran, baik di dalam maupun di luar kota. Hal yang tak kalah penting, mitra juga mendapat berbagai jenis pelatihan yang sangat bermanfaat bagi kemajuan usahanya. Ke depan, saya berharap PUSRI bisa membantu pengurusan legalitas usaha sehingga mendapatkan akses pemasaran produk yang lebih luas.

Limited funds burdened me to develop my own business. Luckily, I became a foster partner of PUSRI and got additional capital that I could use for various purposes, such as buying production machines and improving product quality and appearance. Business development is increasingly felt because PUSRI includes partners in various exhibitions, both inside and outside the city. Equally important, partners also receive various types of training that are very beneficial for the progress of their business. In the future, I hope that PUSRI can help manage business legality so that they get wider access to product marketing.



Andriani
Jasmine Aren
Jasmine Aren



Ada banyak manfaat saya rasakan sebagai mitra binaan PUSRI. Selain di-support melalui pelatihan dan pameran, saya juga dibantu dalam proses pengurusan SNI (Standar Nasional Indonesia). Setelah memiliki SNI, saya mohon support dari PUSRI untuk proses sertifikasi HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) untuk Jasmine Aren.

I feel there are many benefits as a foster partner of PUSRI. Besides being supported through training and exhibitions, I was also assisted in the process of administering SNI (Indonesian National Standard). After having SNI, I ask for support from PUSRI for the HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) certification process for Jasmine Aren.



Hj. Yanti Mala
Rizky
Rizky



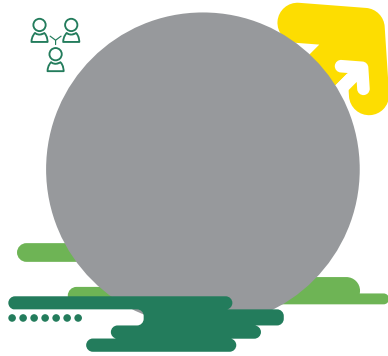
Bisa ikut pameran, pelatihan, dan studi banding keluar kota adalah pengalaman terbaik saya sebagai mitra binaan PUSRI. Selain menambah pengalaman, kegiatan tersebut sangat membantu dalam pengembangan usaha saya sehingga omset penjualan pun meningkat. Ke depan, saya berharap PUSRI bisa mengikutkan kembali dalam berbagai pameran, baik di dalam maupun di luar kota, untuk memperluas pangsa pasar.

Being able to participate in exhibitions, trainings, and comparative studies out of town was my best experience as a foster partner of PUSRI. In addition to adding experience, these activities are very helpful in developing my business so that sales turnover also increases. In the future, I hope PUSRI can participate in various exhibitions, both inside and outside the city, to expand market share.



Abd. Rahim

Toko Nia & Depot Air Minum Arini
Toko Nia & Depot Air Minum Arini

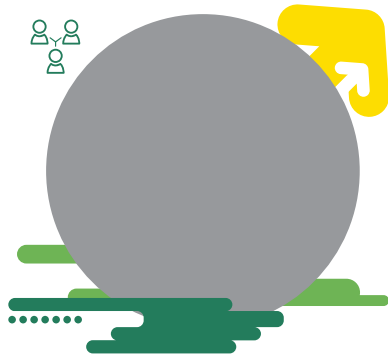


Tambahan modal yang diberikan PUSRI kepada mitra binaan seperti saya sangat bermanfaat untuk mengembangkan usaha. Apalagi, selain prosesnya sangat mudah, bunganya juga sangat ringan. Sebagai pelaku UMKM, saya berharap PUSRI bisa membantu untuk mendapatkan tambahan modal yang lebih besar lagi agar usaha mitra lebih maju. Sebab, sejak pandemi terjadi, banyak kendala yang kami hadapi dalam mengembangkan usaha.

The additional capital given by PUSRI to foster partners like myself is very useful for developing the business. Moreover, besides the process is very easy, the flowers are also very light. As an MSME actor, I hope PUSRI can help to get even bigger additional capital so that the partner's business is more advanced. Because, since the pandemic occurred, we have experienced many issues in developing our business.



Ernida Ida Songket Senja Songket Senja



Saya sempat mengalami kekurangan bahan baku sehingga usaha kurang berkembang. Alhamdulillah, sejak menjadi mitra binaan PUSRI dan mendapatkan tambahan modal, persediaan bahan baku menjadi banyak sehingga pembuatan kain songket menjadi lancar. Keuntungan lain, sebagai mitra, saya bisa ikut pelatihan dan studi banding sehingga menambah pengalaman.

I had experienced a shortage of raw materials so that the business did not develop. Alhamdulillah, since becoming a foster partner of PUSRI and getting additional capital, the supply of raw materials has increased so that the production of songket has become smooth. Another advantage is that as a partner, I can participate in training and comparative studies so that I gain experience.



PROGRAM BANTUAN DAN/ATAU KEGIATAN LAINNYA

PUSRI melaksanakan beragam Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya yang melibatkan masyarakat. Selain untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, program ini diselenggarakan dengan tujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis antara Perusahaan dengan pemangku kepentingan. Sepanjang tahun 2021, PUSRI menyalurkan dana Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya sebesar Rp8,290 miliar dengan rincian sebagai berikut.

Penyaluran Dana Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya Berdasarkan Bidang

No	Sektor	Realisasi 2021 Realization 2021	RKAP 2021 2021 RKAP	Pencapaian (%) Achievement (%)	Realisasi 2020 (MB) 2020 Realization	Kenaikan/ (Penurunan) (%) Increase/ (Decrease) (%)	Sektor
1	Bantuan Korban Bencana Alam	120	400	30,00	1.609	(92,54)	Donation for Natural Disaster Victims
2	Bantuan Peningkatan Pendidikan dan/atau Pelatihan	1.356	1.570	86,37	1.174	15,50	Assistance for Education and/or Training Improvement
3	Bantuan Peningkatan Kesehatan	1.179	860	137,07	769	53,32	Assistance for Health Improvement
4	Bantuan Pengembangan Prasarana dan/atau Sarana Umum	1.118	920	121,59	840	33,10	Assistance for Public Infrastructure and/or Facilities Development
5	Bantuan Sarana Ibadah	1.801	1.240	145,24	1.089	65,38	Assistance for Worship Facilities
6	Bantuan Pelestarian Alam	293	600	48,88	378	(22,49)	Assistance for Nature Conservation
7	Bantuan Sosial Kemasyarakatan dalam rangka	327	270	121,11	311	5,14	Assistance on Community Social Activities for the
8	Pengentasan Kemiskinan	2.423	2.410	100,55	4.140	(41,47)	Eradication of Poverty
	Jumlah	8.290,8	8.000	103,64	99999	(17,09)	Total

ASSISTANCE PROGRAMS AND/OR OTHER ACTIVITIES

PUSRI carries out various Assistance Programs and/or Other Activities that involve the community. In addition to improving the welfare of the community, this program is held with the aim of establishing a harmonious relationship between the Company and its stakeholders. Throughout 2021, PUSRI disbursed funds for the Assistance Program and/or Other Activities amounting to Rp8,290 billion with the following details.

Distribution of Aid Program Funds and/or Other Activities by Sector

Berdasarkan program-program yang telah diselenggarakan selama tahun pelaporan di atas, terdapat berbagai manfaat yang dirasakan masyarakat, sesuai dengan tujuan dan fokus setiap program. Dalam hal ini, Perusahaan berharap terlaksananya program-program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta menjadi sarana terbinanya hubungan yang harmonis dan saling tolong-menolong sehingga masyarakat dapat tumbuh dan berkembang dengan baik bersama perusahaan. Implementasi program-program tersebut sekaligus diharapkan mampu mendorong terciptanya kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kualitas pendidikan, kualitas kesehatan serta kemandirian masyarakat di sekitar perusahaan.

Rekapitulasi manfaat pelaksanaan Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya adalah sebagai berikut:

- Meningkatnya kapasitas sumber daya manusia masyarakat.
- Meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar.
- Meningkatkan kelestarian, baik lingkungan hidup atau fisik maupun sosial dan budaya di sekitar perusahaan.
- Terbangun serta terpeliharanya fasilitas umum dan fasilitas masyarakat yang sifatnya sosial yang berguna untuk masyarakat khususnya yang berada di sekitar perusahaan tersebut.

TJSL BUMN DAN DUKUNGAN TERHADAP TPB

Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BUMN (Program TJSL BUMN) adalah kegiatan yang merupakan komitmen perusahaan terhadap pembangunan yang berkelanjutan dengan memberikan manfaat pada ekonomi, sosial, lingkungan serta hukum dan tata kelola dengan prinsip yang lebih terintegrasi, terarah, terukur dampaknya serta dapat dipertanggungjawabkan dan merupakan bagian dari pendekatan bisnis perusahaan. Pelaksanaan Program TJSL BUMN berorientasi pada pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) sebagai

Based on the programs that have been implemented during the reporting year above, there are various benefits that are felt by the community, in accordance with the objectives and focus of each program. In this case, the Company hopes that the implementation of the Assistance programs and/or Other Activities will be able to improve the welfare of the community and become a means of fostering harmonious relationship and support each other so that the community can grow and develop well with the company. The implementation of these programs is also expected to be able to encourage the creation of community welfare, improve the quality of education, quality of health and independence of the community around the company.

The recapitulation of the benefits of implementing Aid and/or Other Activities is as follows:

- Increasing the human resource capacity of the community.
- Improving the welfare of the surrounding community.
- Improving sustainability, both environmental or physical as well as social and cultural around the company.
- The construction and maintenance of public facilities and community facilities of a social nature that are useful for the community, especially those around the company.

SOES CSR AND SUPPORT TO SDGS

State-Owned Enterprises Social and Environmental Responsibility Program (SOEs CSR Program) is an activity that is a company commitment to sustainable development by providing economic, social, environmental and legal benefits and governance with principles that are more integrated, directed, impacted and accountable and accountable. is part of the company's business approach. The implementation of the SOEs CSR Program is oriented towards achieving the Sustainable Development Goals (TPB) as a guide for program implementation,



panduan pelaksanaan program, dengan harapan pelaksanaan Program TJSL BUMN yang lebih terukur, berdampak dan berkelanjutan. Tautan pelaksanaan TJSL BUMN PUSRI terhadap pencapaian TPB disajikan dalam tabel berikut: [GRI 103-3, 203-1] [OJK F.23, F.25]

with the hope that the SOEs CSR Program will be more measurable, impactful and sustainable. The link for the implementation of PUSRI SOEs CSR towards SDGs achievement is presented in the following table: [GRI 103-3, 203-1] [OJK F.23, F.25]

Tabel Implementasi Program TJSL dan Dukungan terhadap TPB Tahun 2021

Table of CSR Program Implementation and Support for SDGs in 2021

No.	TPB SDGs	RKA 2021 (Rp) 2021 RKA (Rp)	Realisasi per 31/12/2021 (Rp) Realization as of 31/12/2021	Uraian kegiatan	Description of Activity
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)
A PILAR SOSIAL SOCIAL PILLAR					
1	TPB 1	400.000.000	2.316.502.500	Pasar murah sembako/sembako gratis	Market for cheap groceries/free groceries
2	TPB 2	400.000.000	215.305.000	Pasar murah sembako/sembako gratis	Market for cheap groceries/free groceries
3	TPB 3	5.570.000.000	5.013.566.845	1. Bantuan korban bencana alam 2. Bantuan hewan kurban 3. Pengobatan gratis 4. Santunan anak yatim 5. Program BUMN untuk Indonesia	1. Assistance for victims of natural disasters 2. Donation of sacrificial animals 3. Free treatment 4. Donations to orphans 5. BUMN Program for Indonesia
4	TPB 4	3.020.000.000	2.004.328.660	1. Rumah tahfidz 2. Beasiswa tingkat SLTA dan Perguruan Tinggi 3. Sarana dan Prasarana Sekolah kegiatan peningkatan Pendidikan. 4. Disability Business Academy 5. Jasa Konsultasi ISO 26000 6. Lokakarya, Pelatihan dan Ketrampilan 7. Beasiswa anak petani jadi sarjana	1. Tahfidz's house 2. High school and college level scholarships 3. School Facilities and Infrastructure Education improvement activities. 4. Disability Business Academy 5. ISO 26000 Konsultasi Consulting Services 6. Workshops, Training and Skills 7. Scholarships for farmers' children to become scholars
5	TPB 5	-	-	-	-
B PILAR EKONOMI ECONOMY PILLAR					
1	TPB 7	-	-	-	-
2	TPB 8	21.900.000.000	21.140.990.174	1. Pembinaan Mitra UMK 2. Program Rumah kreatif Pusri 3. Penyaluran Modal Program PUMK	1. MSE Partner Development 2. Pusri creative house program 3. Distribution of PUMK Program Capital
3	TPB 9	3.260.000.000	3.387.670.218	Peningkatan sarana dan prasarana Umum dan Ibadah	Improvement of public and worship facilities and infrastructure

No.	TPB SDGs	RKA 2021 (Rp) 2021 RKA (Rp)	Realisasi per 31/12/2021 (Rp) Realization as of 31/12/2021	Uraian kegiatan	Description of Activity
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)
4	TPB 10	-	-	-	-
5	TPB 17	210.000.000,-	140.562.000	Kemitraan kelembagaan	Organizational Partnership
C PILAR LINGKUNGAN ENVIRONMENT PILLAR					
1	TPB 6	400.000.000	-	-	-
2	TPB 11	-	-	-	-
3	TPB 12	240.000.000	877.407.910	1. Pemantauan lingkungan 2. Rumah composting 3. Survey kepuasan lingkungan	1. Environmental monitoring 2. Composting house 3. Environmental satisfaction survey
4	TPB 13	600.000.000	269.035.000	1. Penghijauan/ penanaman pohon 2. Agrowisata edukasi lingkungan	1. Reforestation/tree planting 2. Environmental education agrotourism
5	TPB 14	300.000.000	400.619.000	1. Budidaya ikan 2. Budidaya ikan jaring apung Pulo Kemaro	1. Fish farming 2. Cultivation of floating net fish on Kemaro Island
6	TPB 15	-	-	-	-
D PILAR HUKUM DAN TATA KELOLA LEGAL AND GOVERNANCE PILLAR					
1	TPB 16	-	-	-	-
Total		36.300.000.000	35.765.987.307		

PROGRAM TJSL UNGGULAN TAHUN 2021

Selama tahun 2021, PUSRI menyelenggarakan berbagai Program TJSL BUMN, dan sebagian di antaranya merupakan program unggulan. Realisasi anggaran untuk program-program unggulan pada tahun pelaporan sebanyak Rp1,25 miliar dengan rincian sebagai berikut: [GRI 103-3, 203-1] [OJK F.23, F.25]

CSR FEATURED PROGRAM IN 2021

Throughout 2021, PUSRI held various BUMN TJSL Programs, and some of them were flagship programs. Budget realization for superior programs in the reporting year is Rp1.25 billion with the following details: [GRI 103-3, 203-1] [OJK F.23, F.25]

No.	Nama Program Unggulan	TPB	RKA 2021 (Rp)	Realisasi per 31/12/2021 (Rp)	Dampak terhadap Program yang Diberikan	Dana (Rp)
1.	Beasiswa Anak Petani (APJS) Farmer's Children Scholarship (APJS)	Pendidikan Berkualitas Quality Education	700.000.000	260.870.000	Mahasiswa penerima bantuan sebagai sosmed rangers berpartisipasi dalam produktivitas perusahaan. Student recipients of assistance as social media rangers participate in company productivity.	260.870.000



No.	Nama Program Unggulan	TPB	RKA 2021 (Rp)	Realisasi per 31/12/2021 (Rp)	Dampak terhadap Program yang Diberikan	Dana (Rp)
2.	Beasiswa Tingkat SLTA dan PT High school and university level scholarships	Pendidikan Berkualitas Quality Education	500.000.000	358.709.000	Peningkatan kualitas pendidikan masyarakat lingkungan yang dapat mendukung produktivitas perusahaan. Improving the quality of environmental education that can support company productivity.	358.709.000
3.	Pembinaan UMK MSE Development	Pekerjaan Layak & Pertumbuhan Ekonomi Decent Work and Economic Growth	700.000.000	383.483.400	Peningkatkan kapasitas mitra binaan dan mitra naik kelas minimal 5% dari jumlah mitra binaan sesuai surat edaran S-348/MBU/DSI/11/2020. Increase the capacity of fostered partners and upgrade partners at least 5% of the number of fostered partners according to circular S-348/MBU/DSI/11/2020.	383.483.400
4.	Budidaya Ikan Jaring Apung di Pulo Kemaro Floating Net Fish Cultivation in Pulo Kemaro	Ekosistem Lautan Ocean Ecosystem	200.000.000	251.449.000	Peningkatan pelestarian lingkungan, kesejahteraan masyarakat dan mendukung keamanan dan produktivitas perusahaan serta salah satu program pencapaian proper emas Increasing environmental conservation, community welfare and supporting company safety and productivity as well as one of the gold proper achievement programs	251.449.000

DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG YANG SIGNIFIKAN [GRI 103-3, 203-2]

Sebelum terbit regulasi tentang TJSL BUMN atau PKBL, dampak ekonomi tidak langsung atas keberadaan PUSRI sudah dirasakan masyarakat di sekitar operasional perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya. Dampak positif itu, antara lain, Perseroan membuka lapangan kerja dan penduduk setempat/ lokal bisa bergabung menjadi pekerja setelah lolos proses rekrutmen. Selain itu, keberadaan PUSRI juga membuka peluang bagi pelaku usaha lokal untuk menjadi pemasok atau vendor barang dan jasa yang dibutuhkan perusahaan. Pada gilirannya, terserapnya pekerja lokal serta terjalinya kerja sama dengan vendor barang dan jasa lokal akan meningkatkan pendapatan dan mendorong pertumbuhan ekonomi setempat. [OJK F.23]

SIGNIFICANT INDIRECT ECONOMIC IMPACT [GRI 103-3, 203-2]

Prior to the issuance of regulations regarding SOEs CSR or PKBL, the indirect economic impact of the existence of PUSRI was already felt by the community around the company's operations and other stakeholders. The positive impacts, among others, are that the Company creates job opportunities and local/local residents can join the workforce after passing the recruitment process. In addition, the existence of PUSRI also opens opportunities for local business actors to become suppliers or vendors of goods and services needed by the company. In turn, the absorption of local workers and the establishment of cooperation with local vendors of goods and services will increase income and encourage local economic growth. [OJK F.23]

ANGKA KECELAKAAN KERJA NIHIL SEBAGAI PRIORITAS

ZERO WORK ACCIDENT AS PRIORITY



Lingkungan kerja yang sehat dan aman sesuai dengan kaidah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan faktor penting dalam operasional bisnis PUSRI. Tak hanya membuat karyawan bekerja dengan hati tenang, terwujudnya lingkungan kerja serupa itu juga akan membuat mereka nyaman dan senang. Perseroan meyakini, perpaduan antara kondisi lingkungan kerja yang aman dengan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan lebih optimal dan produktif dalam bekerja. Dengan performa karyawan seperti itu selanjutnya akan mendorong peningkatan kinerja Perseroan

A healthy and safe work environment in accordance with Occupational Health and Safety (OHS) rules is an important factor in PUSRI's business operations. Not only makes employees work with a calm heart, the realization of a similar work environment will also make them comfortable and happy. The Company believes that the combination of a safe working environment with a pleasant working atmosphere will make employees more optimal and productive at work. With such employee performance, it will further encourage the improvement of the Company's performance so that it is able to achieve the targets

sehingga mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). [GRI 103-1]

Untuk mewujudkan lingkungan kerja terbaik, Perseroan mengadopsi berbagai regulasi terkait K3, antara lain, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sistem ini diadopsi karena PUSRI mempekerjakan karyawan lebih dari 100 orang serta jenis pekerjaannya mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi. Merujuk SMK3, K3 didefinisikan sebagai segala kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. [GRI 103-2]

Implementasi SMK3 di PUSRI diaudit secara berkala, baik secara internal maupun eksternal dengan melibatkan pihak independen. Audit Internal dilakukan setiap enam bulan sekali oleh auditor internal SMK3 yang kompeten dan telah memiliki sertifikasi sebagai auditor internal oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Sedangkan audit eksternal dilakukan secara berkala setiap 3 tahun dengan audit terakhir tahun 2019.

Audit eksternal SMK3 terakhir dilakukan pada 25-27 Februari 2019 oleh PT Sucofindo dengan nilai pencapaian sebesar 89,15%, termasuk kategori "Memuaskan." Sesuai jadwal, audit SMK3 oleh audit eksternal selanjutnya akan dilaksanakan pada tahun 2022. Adapun audit Internal SMK3 tahun 2021 dilakukan pada tanggal 29 November 2021 – 16 Desember 2021 yang mencakup audit SMK3 berdasarkan PP 50 tahun 2012 dan ISO 45001:2018. [GRI 103-3]

Begitu pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan aman sesuai kaidah K3, maka PUSRI memandang pencapaian target-target bisnis kurang sempurna jika belum diimbangi dengan pencapaian kinerja K3 yang paripurna. Berdasarkan spirit itu,

set in the Company's Work Plan and Budget (RKAP). [GRI 103-1]

To create the best work environment, the Company adopted various regulations related to OHS, among others, Government Regulation Number 50 of 2012 concerning Implementation of Occupational Safety and Health Management Systems, Occupational Safety and Health (OSHMS). This system was adopted since PUSRI employs more than 100 employees and with high level of potential danger type of work. Referring to OSHMS, OHS is defined as all activities carried out by the company to guarantee and protect the safety and health of workers through efforts to prevent work accidents and occupational diseases. [GRI 103-2]

The implementation of OSHMS at PUSRI is audited regularly, both internally and externally by involving independent parties. Internal Audit is conducted every six months by a competent SMK3 internal auditor who has been certified as an internal auditor by the Ministry of Manpower. While external audits are carried out regularly every 3 years with the last audit in 2019.

The last OSHMS external audit was carried out on February 25 – 27, 2019 by PT Sucofindo with an 89.15% achievement, include as "Satisfactory" category. According to schedule, the next external audit of SMK3 will be conducted in 2022. Internal audit of SMK3 in the 1st semester of 2021 will be conducted on-..... (date/month), and the 2nd semester will be conducted on-..... (date/month) [GRI 103-3]

Hence the importance of creating a healthy and safe work environment in accordance with OHS rules, PUSRI views the achievement of business targets as less perfect without being balanced with the achievement of complete OHS performance. Based on that spirit,



dengan dukungan dari segenap karyawan, Perseroan berkomitmen untuk melaksanakan aspek-aspek K3 di semua lini dengan tujuan akhir tercapainya angka kecelakaan kerja nihil (*zero accident*) serta tidak ada penyakit akibat kerja.

LANDASAN KEBIJAKAN

PUSRI mengacu dan berpedoman pada sejumlah peraturan dan perundang-undangan yang mengatur tentang K3 beserta turunannya dalam upaya merealisasikan lingkungan kerja yang layak dan aman, antara lain: [GRI 103-2]

1. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan
3. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)
6. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja

Berdasarkan berbagai regulasi di atas, selanjutnya PUSRI menerbitkan serangkaian kebijakan internal berkaitan dengan K3, antara lain: [GRI 103-2]

1. SK Direksi No.SK/DIR/122/2011 tentang Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. SK Direksi No. SK/DIR/257/2021 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. SK Direksi No.SK/DIR/124/2011 tentang Komite Penguji Kesehatan.
4. SK Direksi No.SK/DIR/187/2011 tentang Larangan Merokok di Lingkungan Kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

with the support of all employees, the Company is committed to implement OHS aspects on all lines with the ultimate goal of achieving zero accidents and no occupational diseases.

BASIS OF POLICY

PUSRI refers to and is guided by number of laws and regulations governing OHS and its derivatives in an effort to realize decent and safe work environment, including: [GRI 103-2]

1. Law No. 1 of 1970 concerning Occupational Safety
2. Law Number 23 of 1992 concerning Health
3. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower
4. Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation
5. Republic of Indonesia Government Regulation Number 50 of 2012 concerning Implementation of Occupational Health and Safety Management System (OSHMS)
6. Presidential Decree No. 22/1993 concerning Diseases Arose as a result of Employment

Based on the various regulations above, PUSRI subsequently issued a series of internal policies related to OSH, including: [GRI 103-2]

1. Decree of the Board of Directors No.SK/DIR/122/2011 concerning Occupational Safety and Health Regulations of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/123/2011 concerning the Committee for the Trustees of Occupational Safety and Health of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/124/2011 concerning the Health Examination Committee.
4. Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/187/2011 concerning the Prohibition of Smoking in the Work Environment of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

5. SK Direksi No.SK/DIR/087/2013 tentang Penerapan *Hazards Operability Study* (Hazops) PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
 6. SK Direksi No.SK/DIR/282/2013 tentang Organisasi Penerapan Sistem Manajemen PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
 7. SK Direksi No.SK/DIR/292/2013 tentang Prosedur Operasional Baku (POB) Pemberian Makanan Tambahan (*Extra fooding*) bagi Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
 8. SK Direksi No.SK/DIR/393/2013 tentang Larangan Penggunaan Alat Elektronik di Lingkungan Kerja Area Pabrik PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
 9. SK Direksi No.SK/DIR/324/2015 tentang Bantuan Pemeliharaan Kesehatan Pekerja dan Keluarga.
 10. SK Direksi No.SK/DIR/138/2017 tentang Pembentukan Anggota Representatif K3 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
5. Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/087/2013 concerning the Implementation of the Hazards Operability Study (Hazops) of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
 6. Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/282/2013 concerning Organization of Management System Implementation of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
 7. Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/292/2013 concerning Standard Operating Procedures (POB) for the Provision of Extra Food for Employees of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
 8. Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/393/2013 concerning the Prohibition of the Use of Electronic Devices in the Work Area of the PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Factory.
 9. Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/324/2015 concerning Assistance for Health Care for Workers and Families.
 10. Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/138/2017 concerning the Establishment of OHS Representative Members of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

PENERAPAN SMK3 [GRI 103-3]

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

OSHMS IMPLEMENTATION [GRI 103-3]

The implementation of SMK3 at PUSRI is the responsibility of the K3 Department with the support of all employees. In running SMK3, the K3 Department has a number of competent and certified experts, including:

1. General OSH Expert Certificate from the Ministry of Manpower
2. Elevator OSH Expert Certificate from the Ministry of Manpower
3. Boiler OSH 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. OSH Lifting and Transport Technician Certificate from the Ministry of Manpower



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
 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.
7. Scaffolding OSH Supervisor Certificate from the Ministry of Manpower
 8. Certificate of Occupational Health and Safety Expert 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 Certificate 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 OSHMS internal audit training certificates from SGS
 16. Certificate of Chemical K3 Expert and Chemical OSH Officer from the Ministry of Manpower.
 17. Certificate of Intermediate and Main OSH Officers in confined spaces from the Ministry of Manpower.

KOMITE KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [GRI 403-1, 403-4]

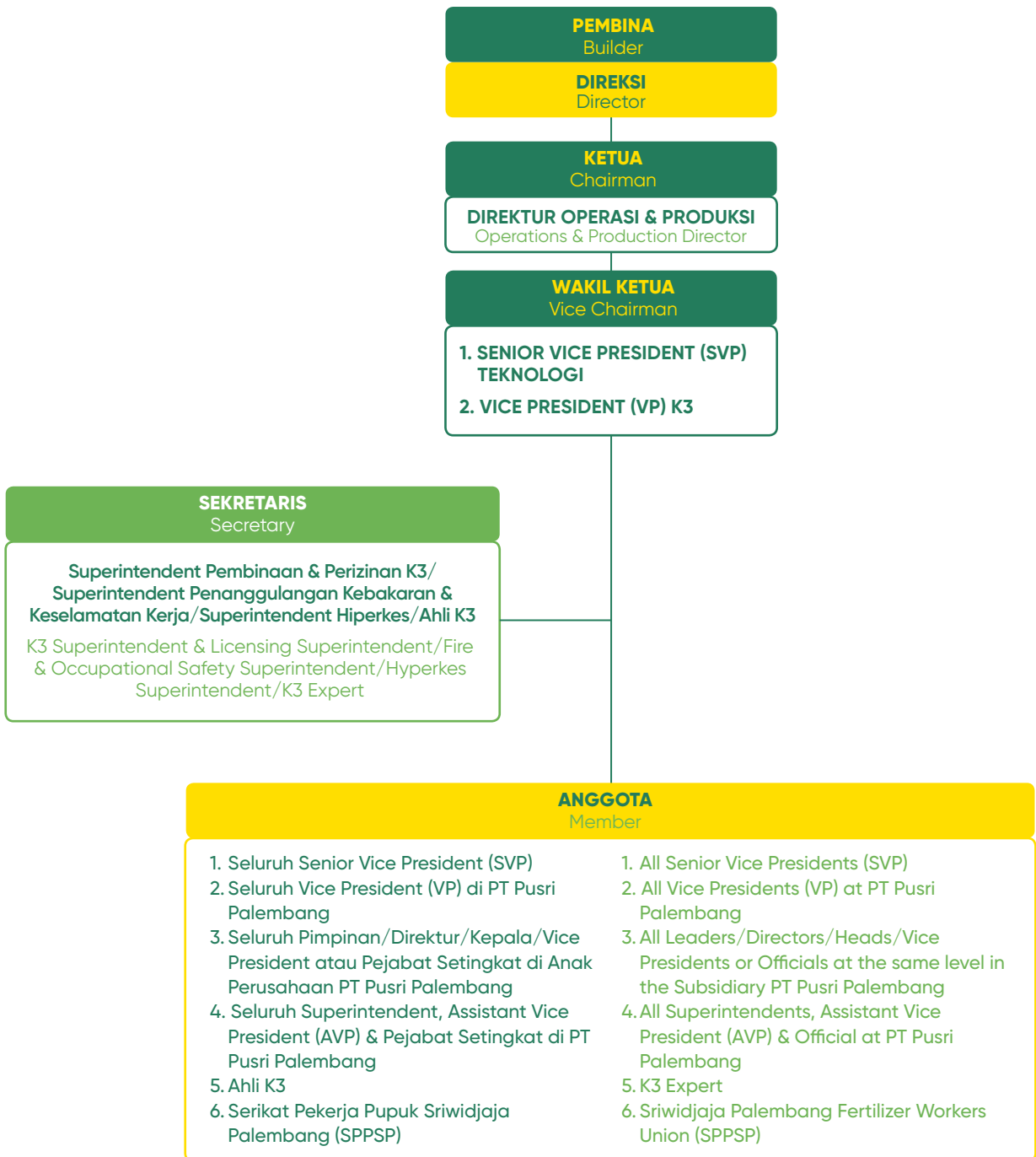
Untuk menjaga transparansi dan kewajaran pelaksanaan SMK3, PUSRI membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/257/2021 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Pembentukan organisasi tersebut mengacu kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja. P2K3 merupakan badan pembantu yang merupakan wadah kerja sama antara Perusahaan dan karyawan untuk mengembangkan kerja sama dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Struktur Organisasi P2K3 PUSRI dipimpin oleh Direktur Operasi & 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 (SPV) di PUSRI, seluruh Vice President di PUSRI, seluruh Pimpinan/Direktur/Kepala/Vice President atau pejabat setingkat di anak perusahaan PUSRI, seluruh Superintendent & pejabat setingkat di PUSRI, ahli K3 serta Serikat Pekerja Pupuk Sriwidjaja Palembang (SPPSP).

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH COMMITTEE [GRI 403-1, 403-4]

In order to maintain transparency and fairness in the implementation of SMK3, PUSRI formed an Occupational Safety and Health Committee (P2K3) based on the Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/257/2021 concerning the Committee for the Trustees of Occupational Safety and Health of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The establishment of the organization refers to the Regulation of the Minister of Manpower No. PER.04/MEN/1987 concerning the Committee for Occupational Safety and Health and Procedures for Appointing Occupational Safety Experts. P2K3 is an auxiliary agency which is a forum for cooperation between the Company and employees to develop cooperation in the application of occupational safety and health.

PUSRI's P2K3 Organizational Structure is led by the Director of Operations & Production who in carrying out his duties is assisted by the Deputy Chair, Secretary, and P2K3 members. The P2K3 secretary is an appointed K3 expert and holds a General K3 Expert certificate, while P2K3 members consist of all Senior Vice Presidents (SPV) at PUSRI, all Vice Presidents at PUSRI, all Leaders/Directors/Heads/Vice Presidents or officials at the same level at PUSRI's subsidiaries, all Superintendents & officials at PUSRI level, OHS experts and the Sriwidjaja Palembang Fertilizer Workers Union (SPPSP).



Rapat P2K3 dilakukan sebulan sekali untuk tingkat Divisi, dan tiga bulan sekali untuk tingkat Direksi. Dalam rapat tersebut dibahas status penerapan SMK3, kendala dan solusinya. PUSRI menyadari bahwa kesuksesan pelaksanaan SMK3 membutuhkan keterlibatan karyawan secara menyeluruh.

P2K3 meetings are held once a month for the Division level, and once every three months for the Board of Directors level. The meeting discussed the status of the implementation of SMK3, the obstacles and solutions. PUSRI realizes that the successful implementation of SMK3 requires total employee involvement.

Untuk mendapatkan hasil terbaik, P2K3 mendorong keterlibatan karyawan untuk peduli terhadap K3, namun pada tingkat operasional sehari-hari perlu dilakukan keterlibatan yang lebih jauh lagi. Untuk itu, PUSRI melalui Departemen K3 menunjuk Representatif K3 pada tiap unit kerja untuk membantu mengawasi pelaksanaan SMK3 di lingkungan kerja:

1. Representatif K3 sebagai perwakilan K3 di masing-masing unit kerja sebanyak 50 orang.
2. Penyelam sebanyak 20 orang untuk membantu penyelamatan yang berhubungan dengan penyelaman.
3. Petugas P3K di tempat kerja sebanyak 47 orang untuk membantu melakukan kegiatan P3K.

Tugas P2K3

Tugas P2K3 di lingkungan PUSRI adalah memberikan saran dan pertimbangan, baik diminta maupun tidak kepada Pemegang Saham atau Direksi mengenai masalah K3 di Perusahaan.

Fungsi P2K3

PUSRI telah menetapkan Fungsi P2K3 yang menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas, yaitu:

1. Mengumpulkan dan mengolah data tentang kinerja K3 di tempat kerja.
2. Membantu menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja tentang:
 - a. Berbagai faktor bahaya di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan K3, termasuk bahaya kebakaran dan peledakan serta cara penanggulangannya.
 - b. Faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.
 - c. Alat pelindung diri bagi tenaga kerja terkait.
 - d. Cara dan sikap yang benar dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

To get the best results, P2K3 encourages employee involvement to care about OHS, but at the daily operational level, further involvement is needed. For this reason, PUSRI through the K3 Department appoints K3 Representatives in each work unit to help oversee the implementation of SMK3 in the work environment:

1. OHS representatives as OHS representatives in each work unit are 50 people.
2. 20 divers to assist rescue related to diving.
3. 47 first aid workers in the workplace to help carry out first aid activities.

First Aid Tasks

The task of P2K3 within PUSRI is to provide advice and consideration, whether requested or not, to Shareholders or Directors regarding K3 issues in the Company.

P2K3 Functions

PUSRI has established the P2K3 Function which is the reference in carrying out its duties, namely:

1. Collect and process data on OSH performance in the workplace.
2. Help show and explain to each worker regarding:
 - a. Various hazard factors in the workplace that can cause OHS disturbances, including fire and explosion hazards and how to overcome them.
 - b. Factors that can affect work efficiency and productivity.
 - c. Personal protective equipment for related workers.
 - d. The right and safe way and attitude in carrying out their work.



3. Membantu Pemegang Saham atau Direksi dalam:
 - a. Mengevaluasi cara kerja, proses dan lingkungan kerja.
 - b. Menentukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik.
 - c. Mengembangkan sistem pengendalian bahaya terhadap aspek K3.
 - d. Mengevaluasi penyebab timbulnya kecelakaan, penyakit akibat kerja serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan.
 - e. Mengembangkan penyuluhan dan penelitian di bidang keselamatan kerja, higiene perusahaan, kesehatan kerja dan ergonomi.
 - f. Melaksanakan pemantauan terhadap gizi kerja dan menyelenggarakan makanan di perusahaan.
 4. Membantu Direksi dalam menyusun kebijakan manajemen dan pedoman kerja dalam rangka meningkatkan keselamatan kerja, higiene perusahaan, kesehatan kerja, ergonomi dan gizi tenaga kerja.
 5. Memberikan pertimbangan keputusan terhadap permintaan banding yang diajukan sehubungan dengan diberikannya sanksi atas pelanggaran terhadap peraturan K3 yang dilakukan oleh karyawan.
 6. Menyampaikan laporan kegiatan P2K3 kepada Direksi PUSRI serta Disnakertrans setempat minimal tiap 3 (tiga) bulan sekali.
 7. Dan lain-lain yang relevan.
3. Assist Shareholders or Directors in:
 - a. Evaluate work methods, processes and work environment.
 - b. Determine corrective action with the best alternative.
 - c. Develop a hazard control system on OHS aspects.
 - d. Evaluate the causes of accidents, occupational diseases and take the necessary steps.
 - e. Develop counseling and research in the fields of work safety, company hygiene, occupational health and ergonomics.
 - f. Carry out monitoring of work nutrition and organize food in the company.
 4. Assist the Board of Directors in formulating management policies and work guidelines in order to improve work safety, company hygiene, occupational health, ergonomics and workforce nutrition.
 5. Give consideration of decisions on appeals submitted in connection with the imposition of sanctions for violations of OHS regulations committed by employees.
 6. Submit P2K3 activity reports to the PUSRI Directors and the local Manpower and Transmigration Office at least once every 3 (three) months.
 7. And others that are relevant.

SASARAN, RENCANA, DAN TARGET

Melalui pengelolaan K3 yang baik dan terencana, perbaikan kinerja aspek K3 menjadi salah satu agenda Perusahaan dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan serta kepuasan karyawan. Berikut sasaran dan target kegiatan aspek K3 yang dilakukan Perusahaan.

OBJECTIVES, PLANS AND TARGETS

Through good and well-planned OHS management, improvement of OHS performance is one of the Company's agendas to enhance employees' loyalty and satisfaction. The following are the objectives and targets for the activities of the OHS aspects carried out by the Company.

Target Pengelolaan Aspek K3 PUSRI Tahun 2021

PUSRI OHS Aspect Management Target in 2021

No	Indikator Pencatatan	Target 2020	Target 2021	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) • Fatality
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 Leakage

Untuk mencapai target kinerja K3 di atas, selama tahun 2021, PUSRI telah menyusun rencana K3 dan menerapkannya selama tahun pelaporan sebagaimana tabel berikut:

To achieve such OHS performance targets, throughout 2021, PUSRI has prepared an OHS plan and implemented it during the reporting year as shown in the following table:

Tabel Rencana dan Implementasi Kegiatan K3 tahun 2021

Table of Plans and Implementation of OHS Activities in 2021

No	Kegiatan	Target	Realisasi Realization	Activity
1.	Pelaksanaan <i>Safety Management Walk Through</i> (SMWT)	12 Kali	12 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	12 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	32 Kali	K3 raid
6.	Revisi dokumen SMK3	100 %	100 %	SMK3 document revision
7.	Uji kelayakan kendaraan dinas	2 Kali	2 Kali	Official vehicle feasibility test
8.	Tindak lanjut hasil audit SMK3 internal dan eksternal	100 %	100 %	Follow up on the results of internal and external SMK3 audits
9.	Pemeriksaan peralatan K3	100 %	100 %	K3 equipment inspection
10.	Simulasi penanggulangan keadaan darurat (PKD)	1 Kali	2 Kali	Emergency response simulation (PKD)

SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3)

Untuk menunjang terciptanya budaya sadar risiko K3 di lingkungan kerja yang akan mendukung peningkatan kinerja aspek K3, maka PUSRI menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Ruang lingkup SMK3 adalah:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM (OHSMS)

To support the creation of the culture of of OHS risk awareness in the workplace environment that encourages the improvement of OHS performance, PUSRI implements the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) with its scope as follows:

1. Prevent and reduce accident and illness/injury due to work.



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.
5. Memenuhi ketentuan peraturan dan undang-undang.

Dalam menerapkan SMK3, PUSRI menyediakan berbagai sarana penunjang yang memadai, antara lain: [GRI 403-7]

1. Kendaraan *Rescue, Ambulance, Fire Truck Ladder, Fire Truck Multi Agent* dan *Fire Truck Water Tender*.
 - a. *Fire Truck Water* : 4 Unit
 - b. *Fire Truck Twin Agent* : 2 Unit
 - c. *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 lingkungan kerja (*sound level meter, noise dosimeter, gas detector, dust detector, lux meter, environment heat stress monitor, infrared thermometer, hygrometer, explosimeter, dan surveymeter*).
5. Sarana untuk mengantisipasi kebakaran, seperti Alat Pemadam Api Ringan (APAR), *Fire Hydrant*, dan *Fire Alarm System*.
6. Perlengkapan dan sarana pertolongan pertama seperti *Basic Life Support*, kotak P3K di setiap unit kerja, *Breathing Apparatus, Airline Respirator*, dan Poliklinik di lingkungan pabrik.

FASILITAS LATIHAN K3

PUSRI senantiasa mengupayakan peningkatan pengetahuan dan kompetensi karyawan di bidang K3 melalui berbagai kegiatan pelatihan dan sertifikasi. Saat ini PUSRI memiliki Pusat Pelatihan K3 yang dilengkapi dengan berbagai sarana penunjang.

2. Maintain health of employees, contractors or guest present in PUSRI environment.
3. Prevent fire and/or explosion at factory infrastructure and facilities.
4. Create a safe, efficient and productive workplace.
5. Meet the provisions set fort under applicable laws and regulations.

In implementing SMK3, PUSRI provides various adequate supporting facilities, including: [403-7]

1. *Rescue Vehicle, Ambulance, Fire Truck Ladder, Fire Truck Multi Agent* dan *Fire Truck Water Tender*.
 - a. *Fire Truck Water*: 4 Unit
 - b. *Fire Truck Twin Agent*: 2 Unit
 - c. *Fire Truck Triple Agent*: 1 Unit
 - d. *Fire Truck Ladder (37 Meter)*: 1 Unit
 - e. *Rescue*: 1 Unit
 - f. *Ambulance*: 1 Unit
 - g. *Command*: 1 Unit
2. *Evacuation facilities in highrise buildings (air cushion, chute escape and descending escape)*
3. *Evacuation equipment (aluminium scoop stretcher, aluminium folding stretcher, extrication device, basket stretcher, and spine board)*.
4. *Measuring tools at workplace (sound level meter, noise dosimeter, gas detector, dust detector, lux meter, environment heat stress monitor, infrared thermometer, hygrometer, explosimeter, and surveymeter)*.
5. *Facilities to anticipate fire, such as Light Fire Extinguisher, Fire Hydrant, and Fire Alarm System*.
6. *First Aid equipment and facilities such as Basic Life Support, First Aid kit in each work unit, Breathing Apparatus, Airline Respirator, and Polyclinic in factory area*.

OHS PRACTICE FACILITIES

PUSRI continuously strive to improve the knowledge and competency of the employees in the field of OHS through various training and certification activities. Currently, PUSRI has the OHS Training Center equipped with multi supporting facilities.

SERTIFIKASI K3

Selama tahun pelaporan, PUSRI menambah 17 personel yang memiliki sertifikat terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja seperti disajikan dalam tabel berikut:

No	Sertifikasi	Jumlah Peserta Total Participants	Waktu Time	Certification
1.	Sertifikasi Calon Ahli K3 Pesawat Angkat Angkut	2	23 Nov – 21 Desember	Certification of Prospective OHS Lifting Aircraft Experts
2.	Sertifikasi Petugas Penyelamat K3 Ruang Terbatas (K3 & AAB)	5	25 – 29 November	Certification of Confined Space OHS Rescue Officers (OHS & AAB)
3.	Sertifikasi Ahli K3 Listrik	1	25 November – 15 Desember	OHS Electrical Expert Certification
4.	Sertifikasi Supervisi Scaffolding	8	8 – 15 November	Scaffolding Supervision Certification
5.	Sertifikasi Ahli K3 Lingkungan Kerja kepada 1 orang personil Hiperkes	1	15 – 24 November	Occupational Health and Safety Expert Certification for 1 Hyperkes personnel

Selain sertifikasi personil sebagaimana diatas, PUSRI juga telah mendapatkan sertifikasi dalam bidang keselamatan kerja antara lain :

OHS CERTIFICATION

During the reporting year, PUSRI added 17 personnel who have certificates related to Occupational Safety and Health as presented in the following table:

In addition to personnel certification as above, PUSRI has also received certification in the field of work safety, including:

No	Sertifikasi	Waktu Time	Certification
1.	Sertifikasi ISO 45001:2018	12 – 15 April dan 26 – 29 Juli	ISO 45001:2018 Certification
2.	Verifikasi Indonesia Responsible Care Award (IRCA) Tahun 2021	13 – 14 Oktober	Indonesia Responsible Care Award (IRCA) Verification 2021
3.	Verifikasi Stage-1 IFA Protect & Sustain	20 Desember	IFA Protect & Sustain Stage-1 Verification

MEMBANGUN BUDAYA SADAR RISIKO K3

PUSRI menjalankan program internalisasi budaya sadar risiko secara berkesinambungan agar tumbuh budaya sadar risiko K3 pada seluruh jajaran karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mendorong kematangan budaya K3, PUSRI menyelenggarakan serangkaian kegiatan kampanye K3, di antaranya melalui peringatan Bulan K3 Nasional. Untuk memperingati Bulan K3 Nasional Tahun 2021, PUSRI melaksanakan beberapa kegiatan yakni:

1. Donor Darah serta Donor Plasma Konvalesen (16 Februari)

BUILDING HSE RISK AWARENESS CULTURE

PUSRI carries out risk-aware culture internalization program in a sustainable manner to grow HSE risk-aware culture at all employees levels in doing their duties. To encourage maturity of K3 culture, PUSRI organized a series of K3 campaign activities, such as OHS Month and Emergency Management (PKD) simulations. To encourage the maturity of K3 culture, PUSRI organized a series of K3 campaign activities, including the commemoration of the National OHS Month:

1. Blood Donation and Convalescent Plasma Donor (16 February)



2. Webinar Kesehatan terkait Keamanan Vaksin Covid-19, Terapi Plasma Konvalesen serta Tips Sehat bagi Penyintas Covid-19 (17 Februari)
3. FFG Top Manajemen serta Penyerahan Apresiasi K3 (Representatif K3 Terbaik Tahun 2020 dan Pelaporan SAC Terbanyak Periode 2019 – 2020)
4. Vaksinasi Rabies (25 – 26 Februari)
5. OHS Experience (1 – 15 Maret)
6. *Safety Housekeeping Contest* (SHC) untuk Seluruh Unit Kerja (1 – 15 Maret)
7. Kuis K3 Virtual bagi Seluruh Karyawan/wati (TKO dan TKNO) (4 Maret)
8. Lomba Penulisan Artikel K3 (15 Februari – 8 Maret)
9. Lomba Poster K3 (15 Februari – 12 Maret)
10. Lomba Video Simulasi Keadaan Darurat (15 Februari – 15 Maret)

Adapun kegiatan K3 yang lain selama tahun 2021 adalah sebagai berikut

Pemeriksaan K3

Pemeriksaan K3 dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi adanya *unsafe action* dan *unsafe condition* sehingga dapat segera dilakukan tindakan perbaikan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Adapun kegiatan yang dilakukan antara lain:

- Melaksanakan Kegiatan *Safety Management Walkthrough* (SMWT) dengan General Manajer dan Manajer area pabrik dan non pabrik.
- Melaksanakan pemeriksaan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) sesuai Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/122/2011 bagi seluruh pekerja termasuk siswa/i dan mahasiswa/wi yang akan melakukan aktivitas di dalam pabrik berupa topi, *badge* (identitas) dan pakaian kerja di pintu Pos masuk pabrik
- Pemeriksaan kondisi lingkungan kerja oleh representatif K3 di seluruh unit kerja.
- Uji kelayakan kendaraan dinas dan *forklift*.

2. Health Webinar related to Covid-19 Vaccine Safety, Convalescent Plasma Therapy and Healthy Tips for Covid-19 Survivors (17 February)
3. Top Management FFG and Presentation of K3 Appreciation (Best OHS Representative in 2020 and Most SAC Reporting Period 2019 – 2020)
4. Rabies Vaccination (25 – 26 February)
5. OHS Experience (1 – 15 March)
6. Safety Housekeeping Contest (SHC) for All Work Units (1 – 15 March)
7. Virtual OHS Quiz for All Employees (TKO and TKNO) (4 March)
8. K3 Article Writing Competition (15 February – 8 March)
9. OHS Poster Contest (15 February – 12 March)
10. Emergency Situation Simulation Video Contest (15 February – 15 March)

The other K3 activities during 2021 are as follows

OHS Inspection

OHS inspection is carried out periodically to identify the presence of unsafe action and unsafe condition so that correction action can be taken in order to prevent the occurrence of work accident and illness due to work. Such activities include the following:

- Conduct Safety Management Walkthrough (SMWT) with the General Manager and Manager of factory and non-factory areas.
- Conduct inspection of the use of Personal Protective Equipment (PPE) in accordance with the Board of Directors Decree No. SK/DIR/122/2011 by all workers including students carrying out activities inside the factory, such with hats, identification badges and work clothes at the factory entrance post.
- Inspection of working environment conditions by OHS representatives in all work units.
- Feasibility tests on operational vehicles and forklifts.

PENCEGAHAN INSIDEN K3 [GRI 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.
- 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).

OHS INCIDENTS PREVENTION [GRI 403-7]

To prevent the occurrence of work accidents, PUSRI sets up several provisions as follows:

- PUSRI implements the Contractor Safety Management System (CSMS) to select and evaluate OHS performance of contractors who will be working for PUSRI.
- PUSRI measures the work environment risk factors namely noise, ammonia gas, dust, lighting, humidity and temperature for at least once a year.
- PUSRI routinely checks OHS to see the completeness of personal protection gear used at work in the factory.
- 4. Once a month, the Production Director, General Managers and Managers together conduct Safety Management Walkthrough (SMWT) at factory areas to have closer look at the conditions and OHS compliance on site.
- Once a year, PUSRI holds housekeeping and Safety Contest in office, factory, workshop and warehouse areas.
- Apply reward system, among others, through "Selecting Employees with Care for OHS" program held during the OHS Month and through souvenir give-aways for those who submit suggestions of OHS improvement.
- OHS refreshing training and appointment of representatives for OHS, Fire Fighting Group (FFG) and First Aid.
- Implement Process Safety Management (PSM).



Pelatihan K3 [403-4, 403-5]

Pelatihan dan sertifikasi personel K3 dilakukan dengan mengacu pada *Training Need Analysis* (TNA) yang ada untuk meningkatkan kompetensi di bidang K3. Pelatihan tidak hanya diikuti oleh karyawan Departemen K3, tetapi juga untuk karyawan Departemen lainnya, termasuk kontraktor yang bekerja di lingkungan PUSRI dan beberapa instansi pemerintah. Pelatihan yang telah dilaksanakan selama tahun 2021 adalah sebagai berikut:

OHS Training [403-4, 403-5]

Training and certification of OHS personnels are conducted with reference to the Training Need Analysis (TNA) in order to improve the OHS competencies. The training is not only participated by the OHS Department employees, but also employees from other departments, including contractors working within PUSRI environment and several government bodies. Training conducted throughout 2021 includes the following:

No	Pelatihan	Jumlah Peserta Total Participant	Waktu Time	Training
1	Pelatihan Representatif K3 Tahun 2021	38 orang 38 people	22 – 24 Februari 22 – 24 February	OHS Representative Training in 2021
2	Refreshing Pelatihan K3 kepada TKNO Laboratorium	20 orang 20 people	6, 13, 20 April 6, 13, 20 April	OHS Refreshing Training for TKNO Laboratories
3	Pelatihan K3 dan Praktek FFG kepada TKNO Dept. Sekuriti	232 orang sebanyak 12 angkatan 232 people, 12 batches	24, 25, 27 dan 31 Mei 24, 25, 27 and 31 May	OSH and FFG Practice Training for TKNO Security Department
4	Penyusunan JSA & IBPR Berbasis ISO 45001:2018 dan ISO 31000:2018	25 orang 25 people	26-27 April 26-27 April	Preparation of JSA & IBPR Based on ISO 45001:2018 and ISO 31000:2018
5	Sosialisasi Teknis Penyusunan Dokumen JSA & IBPR Unit Kerja kepada Seluruh AVP dan Pejabat	78 orang 78 people	7 Mei 7 May	Technical Socialization of the Preparation of Work Unit JSA & IBPR Documents to All AVPs and Level Officials
6	Pelatihan ISO 45001:2018 kepada perwakilan unit kerja	40 orang 40 people	10 Juni 10 June	ISO 45001:2018 training for work unit representatives
7	Pelatihan Fire and Explotion Risk Assesment	42 orang 42 people	21 – 22 Januari 21 – 22 January	Fire and Explotion Risk Assesment Training
8	Pelatihan Basic Fire Safety kepada TKNO Baru Bagian Utilitas Divisi Operasi	32 orang 32 people	1 – 3 Desember 1 – 3 December	Basic Fire Safety Training for New TKNO Utilities Division Operations Division
9	Pelatihan Pengenalan SDS B3 kepada karyawan Dept. Mekanikal	20 orang 20 people	28 Desember 28 December	Introduction to SDS B3 training for employees of the Mechanical Department

ASPEK K3 DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

PUSRI meyakini bahwa implementasi K3 merupakan kewajiban dan tanggung jawab bersama antara manajemen dengan karyawan PUSRI bersama perwakilan karyawan sepakat mencantumkan sejumlah pasal terkait topik K3 dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai berikut. [GRI 103-3, 403-4, 403-7, 403-8]

Topik K3 dalam PKB

Pasal Article	Bunyi Pasal	Content of Article
Pasal 51 (Umum) Article 51 (General)	<ol 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. 	<ol style="list-style-type: none"> To ensure occupational health and safety, the Company complies with and observe OHS regulations in accordance with prevailing laws and regulations. Occupational Health and Safety Committee (OHSC) consists of elements of the Company and Labor Union in charge of compiling, stipulating, monitoring and refining regulations regarding OHS in the Company. Every employee is obliged to comply with the OHS regulations in the Company, including guarding and maintaining the work safety equipment they are responsible for.
Pasal 52 (Pakaian Kerja) Article 52 (Work Clothes)	<ol 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. 	<ol style="list-style-type: none"> Employer provides good quality work clothes and accessories every year. More detailed provisions regarding work clothes facilities are stipulated in the Board of Directors decree.
Pasal 53 (Peralatan Kerja) Article 53 (Work Equipment)	<ol 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. 	<ol style="list-style-type: none"> Employer provides working tools for workers according to the kinds and types which have been determined for each job. Employees are obligated to look after and maintain the work tools and safe-keep them in designated place. In the event damage of the work tools occurs and thus need to be exchanged, employees are obliged to show the old or damaged tools to their superiors or officials appointed by the company. In the event loss of work equipment occurs, the employee is obliged to report it to his supervisor and fill out the loss form, and the employee concerned may be subject to sanctions for such negligence.

OHS ASPECT IN THE COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

PUSRI believes that OHS implementation is a collective obligation and responsibility between the management and employees of PUSRI together with employee representatives as per agreement contained in several articles related to OHS in the Collective Labor Agreement (CLA) as detailed below. [GRI 103-3, 403-4, 403-7, 403-8]

OHS Topics in CLA



Pasal Article	Bunyi Pasal	Content of Article
Pasal 54 (APD) Article 54 (PPE)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Bentuk alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerja ditetapkan oleh Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sesuai peraturan K3 di Perusahaan. 3. 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Employer provides protective equipment for occupational safety and health according to the kinds and types as determined for each job with its respective level of danger, in accordance with technological developments. 2. The form of protective equipment for occupational safety and health is determined by the Occupational Health and Safety Committee (OHSC) in accordance with the Company OHS regulations. 3. Employees are required to use and maintain protective equipment for occupational safety and health, those needed to complete the work and those present at the workplace.
Pasal 55 (Pemeriksaan APD) Article 55 (PPE Inspection)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengusaha menetapkan dan menyelenggarakan pemeriksaan dan pemeliharaan secara berkala atas APD di lingkungan Perusahaan. 2. Dalam hal terdapat ketidaksesuaian pada alat-alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerja, maka pengusaha wajib mengadakannya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Employer determines and carries out periodic inspection and maintenance of PPE within the company environment. 2. In the event of a mismatch in the protective equipment for occupational safety and health, the employer is obliged to provide.
Pasal 56 (Kesehatan Kerja) Article 56 (Occupational Health)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Employer is always in the effort to regulate the workplace and work environment by taking into account the aspects of cleanliness and health, adequate ventilation, adequate lighting and others in accordance with applicable health regulations. 2. As a disease preventive measure, the Company's health unit continuously conduct health examination on all employees periodically every year, in order to ensure that workers' health meets the determined employees' based on the Company's needs and capabilities.

PELAPORAN INSIDEN KECELAKAAN KERJA

Seluruh insiden risiko kecelakaan yang terjadi di kawasan pabrik PUSRI, baik menyangkut karyawan perusahaan maupun karyawan kontraktor/mitra kerja dicatat dan menjadi bagian dari evaluasi perbaikan kinerja aspek K3. Adapun rujukan aturan yang dijadikan acuan untuk evaluasi ini adalah:

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan
- Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor KEP.84/BW/1998 tentang Cara Pengisian Formulir Laporan dan Analisis Statistik Kecelakaan.

WORK ACCIDENT INCIDENT REPORT

All accident-risk incidents occurred within PUSRI factory compound, both concerning company employees as well as employees of contractors/partners, are recorded and become part of the evaluation for performance improvement of OHS aspect. Provisions used as reference for such evaluation are as follows:

- Minister of Manpower Regulation No. Per.03/MEN/1998 on Procedures of Reporting and Examining/Investigating Accidents
- Decree of the Director General of Industrial Relations and Labor Supervision No. KEP.84/BW/1998 on How to Fill out the Accident Statistic Report and Analysis Form.

KINERJA DAN EVALUASI ASPEK KECELAKAAN KERJA [GRI 403-9, 403-10]

Berdasarkan kejadian kecelakaan kerja selama beberapa tahun terakhir, pekerjaan pengangkatan dengan menggunakan alat bantu peralatan dan pesawat angkat angkut yang menjadi perhatian utama. Oleh karena pekerjaan pengangkatan dengan menggunakan alat bantu peralatan dan pesawat angkat angkut merupakan pekerjaan dengan risiko tinggi, dalam melakukan pekerjaan tersebut, seluruh operator dan karyawan terkait diwajibkan:

1. Membuat *Work Permit* dan mengikuti seluruh prosedur pekerjaan pengangkatan.
2. Seluruh peralatan dan pesawat angkat angkut yang digunakan harus senantiasa berada dalam keadaan layak, baik dan tersertifikasi
3. Seluruh jajaran pengawas dan pekerja yang menggunakan pesawat angkat angkut harus memiliki lisensi K3.

PUSRI melakukan pencatatan dan perhitungan insiden kecelakaan kerja, dan menentukan *rates* tingkat kecelakaan kerja dengan basis 1.000.000 jam kerja, sebagai bahan evaluasi bagi peningkatan kualitas aspek K3. Perhitungan jam kerja, *rate of recordable work-related injuries* dan lainnya disesuaikan dengan panduan dari ILO (International Labor Organization).

Melalui berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan tersebut memberikan dampak pada penurunan angka kecelakaan kerja dan bertambahnya jumlah jam kerja aman. Pada akhir tahun 2021 jam kerja aman di Perusahaan mencapai 84.023.647,5 jam, meningkat dibandingkan tahun 2020 sebanyak 78.976.586,8 jam.

EVALUASI INSIDEN KECELAKAAN KERJA [403-2]

Untuk meningkatkan kinerja aspek K3, PUSRI melaksanakan investigasi terhadap seluruh insiden kejadian kecelakaan kerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan dengan mengacu pada peraturan

PERFORMANCE AND EVALUATION OF WORK ACCIDENT [403-9, 403-10]

Based on the incidence of work accidents over the last few years, lifting work using tools and lifting equipment is the main concern. Because lifting work using tools and lifting equipment is a high-risk job, in carrying out the work, all operators and related employees are required to:

1. Produce Work Permit and comply with all procedures for lifting work.
2. All lifting tools and transport vehicles used must always be in proper and good condition and certified.
3. All supervisors and workers using lifting transport vehicles must have OHS license.

PUSRI takes record and make calculation on incidents of work accident, and determines the level of the work accident on the basis of 1,000,000 work hours, as evaluation material for OHS quality improvement. Calculating the work hours, rate of recordable work-related injuries and others are adjusted to the guidelines from the International Labor Organization (ILO).

Such various activities conducted have impacted the reduction in the number of work accident and the increase in safe total working hours. By the end of 2021, safe working hours in the Company reached 84,023,647.5 hours, an increase from 78,976,586.8 hours in 2020.

EVALUATION OF WORK ACCIDENT INCIDENT [403-2]

To improve OHS performance, PUSRI conducts investigation on all incidents of work accident in accordance with the established procedures with reference to applicable laws and regulations so that



perundangan yang berlaku hingga didapat kesimpulan penyebab utama terjadinya insiden. Tim investigasi akan menggunakan metode yang paling sesuai dengan kondisi insiden dalam setiap proses investigasi yang dijalankan dengan melibatkan personel yang memiliki kompetensi dan bersertifikat sesuai kompetensi yang dimiliki.

Hasil investigasi akan berupa rekomendasi yang harus ditindaklanjuti oleh pihak-pihak yang terkait dan dimonitor oleh *top management* serta dimonitor pada rapat-rapat P2K3). Seluruh rekomendasi tersebut akan ditindaklanjuti, agar tidak terjadi lagi insiden kecelakaan dengan penyebab yang sama yang mengakibatkan kerusakan peralatan, ataupun adanya korban luka ringan maupun berat dan hilangnya waktu kerja.

KINERJA K3

Sejalan dengan komitmen untuk mewujudkan *zero accident*, PUSRI dan seluruh mitra telah berupaya secara maksimal untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja sekecil apapun. Upaya tersebut bisa dicapai oleh PUSRI, namun belum sepenuhnya bisa diwujudkan di lingkungan mitra usaha. Terkait kecelakaan yang terjadi, kami telah menghubungi pihak-pihak terkait untuk melakukan investigasi untuk mencari tahu penyebabnya sehingga dirumuskan langkah-langkah perbaikan agar tidak terjadi lagi. Kinerja K3 pada tahun pelaporan disampaikan dalam tabel berikut:

Uraian	Total	Description
First Aid Case	5	First Aid Case
Perawatan Medis	2	Perawatan Medis
Fatality	Nihil	Fatality
Jumlah	7	Jumlah

the conclusions of the main causes of the accidents are obtained. The investigation team will use the most appropriate method in line with the condition of the incident in each investigative process carried out by involving competent and certified personnel.

Results of the investigation will be in the form of recommendations to follow up by parties related and to be monitored by the top management and brought to the P2K3 meetings. All recommendations shall be followed-up so that no incident with the same causes that result in equipment damage or light/heavy injuries as well as loss of work time shall reoccur.

OHS PERFORMANCE

In line with the commitment to achieve zero accident, PUSRI and all partners have made maximum efforts to prevent the slightest work accident. This effort can be achieved by PUSRI, but has not realized yet in the environment of business partners. Regarding the accident that occurred, we have contacted the relevant parties to conduct an investigation to find out the cause so that remedial steps are formulated so that it does not happen again. OHS performance in the reporting year is presented in the following table:

KESEHATAN KERJA [403-3, 403-6]

Untuk memenuhi komitmen pada aspek kesehatan, PUSRI menanggung keikutsertaan seluruh karyawan sebagai peserta BPJS kesehatan, selain itu PUSRI juga mengasuransikan kesehatan seluruh karyawan pada *provider* asuransi ternama dan terpercaya. Ketika ada masalah kesehatan yang tidak dapat ditanggung oleh asuransi kesehatan maupun BPJS kesehatan maka perusahaan akan menanggung beban tersebut sesuai dengan kewajiban perusahaan dan hak pekerjaanya.

PUSRI juga terus berusaha meningkatkan status kesehatan karyawan dan lingkungan kerja Perusahaan, yang dilakukan melalui:

- Pemeriksaan kesehatan berkala dan pemberian rekomendasi kesehatan.
- Penyuluhan kesehatan ke seluruh unit kerja secara bergantian.
- Pengukuran faktor bahaya di lingkungan kerja dan memberikan rekomendasi berdasarkan hasil pengukuran.
- Pemeriksaan higiene sanitasi makanan, kalori makanan serta pihak pemasok makanan.
- *Monitoring* pemberantasan hama (*pest control*).
- *Monitoring* kelengkapan isi kotak P3K di tiap unit kerja.

Selain itu, Perusahaan juga memiliki fasilitas pembinaan kesehatan berupa sarana olah raga di antaranya kolam renang, lapangan basket, lapangan tenis, lapangan badminton, lapangan golf, sasana tinju serta ruang *fitness* yang dapat digunakan untuk menunjang kebugaran karyawan.

OCCUPATIONAL HEALTH [403-3, 403-6]

To fulfill the commitment on this health aspect, PUSRI covers all employees as participants of BPJS Health insurance, in addition to insuring the health of all employees at a wellknown and trusted insurance provider (currently covered under Ramayana Insurance). In the event of a health problem which is not covered under the health insurance of BPJS Health, the Company will bear the expenses in accordance with Company's obligation and the rights of the employees.

PUSRI also continues to strive to improve the health status of the employees and the Company's work environment through the following:

- Regular medical check-up and provide health recommendations.
- Health education to all work units in alternate turns.
- Measurement of hazard factors in the work environment and provide recommendations based on the measurement results.
- Inspection of food sanitation hygiene, food calories and food suppliers.
- Monitoring of pest control.
- Monitoring of First Aid kits content completeness at each work unit.

The Company is also equipped with health coaching facilities in the form of sports facilities including swimming pool, basketball court, tennis court, badminton court, golf course, boxing gym and fitness room to support the maintenance of employee fitness.



MITIGASI RISIKO KECELAKAAN KERJA DAN KESEHATAN AKIBAT KERJA [GRI 403-3]

Untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja, PUSRI telah melakukan pemetaan area kerja serta menyusun perencanaan program terbaik, sebagaimana tabel berikut:

MITIGATION OF RISKS OF OCCUPATIONAL ACCIDENT AND OCCUPATIONAL HEALTH [GRI 403-3]

To minimize the risk of occupational accident and work-related illness/disease, PUSRI has conducted mapping of work areas and prepared the best program plan as described in the following table:

Lokasi/Unit Kerja Location/Work Unit	Jenis Risiko Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja Types of Risk in Work Accident or Work-Related Illness	Mitigasi Risiko yang Dijalankan Risk Mitigation Measures Conducted
Plant Area (Amonia, Urea, Utilitas, 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 <i>plant use</i> , terpapar kebisingan/suhu ekstrem, gangguan penglihatan akibat kurangnya pencahayaan, gangguan pernapasan, risiko kejadian ledakan, kebakaran dan kebocoran B3, <i>low back pain, stress kerja</i> , dan lain-lain <i>Falling from a height, being exposed 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 transport plane/plant use vehicle, exposure to noise/extreme temperatures, visual disturbances due to lack of lighting, respiratory problems, risk of explosion, fire and B3 leak, low back pain, work stress, etc.</i>	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>)
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 kerja</i> , dan lain-lain <i>Hit by objects/equipment, contact with work equipment (grinding, welding machines, etc.), exposed to B3, hit by a transport plane, electric shock, visual disturbances due to lack of lighting, respiratory problems, low back pain, work stress, etc.</i>	6. Penyediaan fasilitas K3 (hidran, APAR, <i>Eye Wash Fountain, dll</i>) 7. Inspeksi dan Razia K3 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>)
Pergudangan Warehouse	Tertimpa benda yang jatuh, terpapar B3, tersengat listrik, tertabrak <i>forklift</i> , jatuh dari ketinggian, <i>low back pain, stress kerja</i> , dan lain-lain <i>objects, exposed to B3, electrocuted, hit by a forklift, falling from a height, low back pain, work stress, etc.</i>	11. Fasilitas konsultasi dengan Dokter Perusahaan 12. Pelaksanaan simulasi penanggulangan keadaan darurat setiap tahun 13. Penyediaan APD bagi pekerja.
Pengantongan Packing	Kontak dengan peralatan berputar, tertabrak <i>forklift</i> /truk, tertimpa karung pupuk, <i>low back pain, stress kerja</i> , dan lain-lain Kontak dengan peralatan berputar, tertabrak <i>forklift</i> /truk, tertimpa karung pupuk, <i>low back pain, stress kerja</i> , dan lain-lain	OHS programs carried out includes: 1. Installation of OHS safety system on equipment (<i>safety valve, silencer, etc.</i>) 2. Implementation of OHS and safe working procedures at height, confined space, electricity, B3 handling, inspection and operation of lifting equipment, etc.
Non-Pabrik Non-Factory	Tersengat listrik, jatuh dari ketinggian, tertabrak kendaraan, tertimpa barang, <i>low back pain, stress kerja</i> , dan lain-lain <i>Electrocuted, falls from height, hit by a vehicle, hit by an object, low back pain, work stress, etc.</i>	3. Application of <i>Life Saving Rules</i> (LSR) 4. OHS competency training for employees (<i>certification and non-certification</i>) 5. Application of <i>work permit system</i>

Lokasi/Unit Kerja Location/Work Unit	Jenis Risiko Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja Types of Risk in Work Accident or Work-Related Illness	Mitigasi Risiko yang Dijalankan Risk Mitigation Measures Conducted
Non-Pabrik Workshop	Tersengat listrik, jatuh dari ketinggian, tertabrak kendaraan, tertimpa barang, <i>low back pain</i> , <i>stress kerja</i> , dan lain-lain Electrocuted, falls from height, hit by a vehicle, hit by an object, low back pain, work stress, etc.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Provision of OHS facilities (hydrants, APAR, Eye Wash Fountain, etc.) 7. OHS Inspection and Raids 8. Implementation of OHS findings reporting system by employees through the Safety Awareness Card (SAC) 9. Measuring work environment aspects regularly 10. Periodic employee health checks (Medical Check up) 11. Facilities for consultation with company doctors 12. Implementation of countermeasures emergency simulation every year 13. Provision of PPE for employees.

Dalam berupaya mencegah adanya penyakit umum dan penyakit akibat kerja, PUSRI melaksanakan kegiatan promotif dan preventif kesehatan, memantau dan menganalisis kualitas lingkungan kerja, memantau dan menganalisis gizi kerja, dan melaksanakan pengendalian terhadap serangga penular penyakit. Adapun inisiatif pencegahan yang dilakukan antara lain:

1. Mendeteksi awal potensi penyakit umum dan penyakit akibat kerja melalui pemeriksaan kesehatan berkala seluruh karyawan setahun sekali. Secara umum, potensi penyakit yang ditemukan terkait dengan pola hidup dan faktor usia karyawan yang rata-rata berada di atas 40 tahun.
2. Mengukur dan mengevaluasi potensi dampak kebisingan, gas amoniak, debu, pencahayaan, kelembaban dan temperatur bagi kesehatan karyawan. Kegiatan ini dilakukan minimal satu kali setahun dan hasilnya berupa rekomendasi perbaikan kepada manajemen.
3. Melakukan pengendalian asupan makanan dan gizi karyawan dengan pemberian nutrisi berupa susu, telur atau roti bagi karyawan lembur dan pada saat *turn around* pabrik. Pemberian nutrisi juga diberikan kepada karyawan yang bekerja di area yang dianggap rentan terhadap risiko penyakit.

As an effort to prevent the occurrence of common illness/diseases and occupational illness/diseases, PUSRI carries out health campaign and preventive activities, monitors and analyzes the quality of work environment, monitors and analyzes work nutrition, and carries out control of disease borne insects. As for prevention initiatives undertaken are among others:

1. Early detection of common and occupational illness/diseases through periodic health checks of all employees once a year. In general, the potential of illness/disease found is related to lifestyle and age factors of employees whose age are above 40 years on average.
2. Measuring and evaluating the potential impact of noise, ammonia gas, dust, lighting, humidity and temperature on employee health. This activity is carried out at least once a year and the results are in the form of improvement recommendations to the management.
3. Control food and nutrition intake of employees by providing nutrition in the form of milk, eggs or bread for overtime employees and during the factory turn-around. The provision of nutrition is also given to employees who work in areas that are considered vulnerable to disease risk.



4. Melakukan pemantauan kebersihan dan kesehatan makanan dari pemasok bagi karyawan.
5. Mencegah demam berdarah dan penyakit lain yang ditularkan melalui gigitan nyamuk dengan melakukan pengasapan (*fogging*) di lingkungan pemukiman PUSRI.

Selanjutnya, PUSRI secara terus-menerus melakukan serangkaian kegiatan kampanye peduli kesehatan. Sasaran kampanye tidak hanya karyawan, tetapi juga keluarga karyawan dan masyarakat sekitar termasuk kaum muda. Tema kegiatan kampanye bermacam-macam, di antaranya adalah mengenai HIV/AIDS, donor darah, penggunaan obat-obat terlarang, flu burung, dan pola hidup sehat.

PENINGKATAN STATUS KESEHATAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA [GRI 403-6]

Peningkatan status kesehatan karyawan dan lingkungan kerja Perusahaan dilakukan melalui:

- Pemeriksaan kesehatan berkala dan pemberian rekomendasi kesehatan.
- Penyuluhan kesehatan ke seluruh unit kerja secara bergantian
- Pengukuran faktor bahaya di lingkungan kerja dan memberikan rekomendasi hasil pengukuran.
- Pemeriksaan higiene sanitasi makanan, kalori makanan serta pemasok makanan.
- *Monitoring* pemberantasan nyamuk (*pest control*).
- *Monitoring* kelengkapan isi kotak P3K di tiap unit kerja.

Perusahaan juga memiliki fasilitas pembinaan kesehatan berupa sarana olah raga di antaranya kolam renang, lapangan basket, lapangan tenis, lapangan badminton, lapangan golf, sasana tinju serta ruang *fitness* yang dapat digunakan untuk menunjang kebugaran karyawan.

4. Monitor hygiene and health of food provided for employees from suppliers.
5. Prevent dengue fever and other diseases transmitted through mosquito bites by fogging in PUSRI neighborhood.

Furthermore, PUSRI continuously conduct a series of care for health campaign activities. Targets of the campaign are not only the employees, but also their families and surrounding communities, including young people. The theme of the campaign activities is varies, including HIV/AIDS, blood donor, the use of illegal drugs, influenza, and healthy lifestyle.

IMPROVEMENT IN EMPLOYEE HEALTH STATUS AND WORK ENVIRONMENT [GRI 403-6]

Improvement in the status of employees' health and the work environment, the Company conducted the following:

- Routine medical check-up and provide health recommendations.
- Health education to all work units in alternate turns.
- Measurement of hazardous factors in the work environment and provide recommendations based on the measurement results.
- Inspection of food sanitation hygiene, food calories and food suppliers.
- Monitoring of pest control.
- Monitoring of the completeness of First Aid kits content at each work unit.

The Company is also equipped with health coaching facilities in the form of sports facilities including swimming pool, basketball court, tennis court, badminton court, golf course, boxing gym and fitness room to support the maintenance of employee fitness.

Hasil pemantauan PUSRI pada aspek kesehatan karyawan selama beberapa tahun terakhir menunjukkan tren masalah kesehatan yang tidak banyak berubah. Adanya peningkatan lipid dan obesitas (*overweight*) tetap menjadi permasalahan utama kesehatan karyawan. Potensi penyakit lainnya yang dihadapi karyawan adalah darah tinggi, kenaikan gula darah dan asam urat. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan kesehatan utama karyawan timbul dari pola hidup dan asupan makanan yang kurang terkontrol.

PUSRI secara berkesinambungan melakukan serangkaian kegiatan kampanye peduli kesehatan. Sasaran kampanye tidak hanya karyawan, tetapi juga keluarga karyawan dan masyarakat sekitar termasuk kaum muda. Tema kegiatan kampanye bermacam-macam, di antaranya adalah mengenai HIV/AIDS, donor darah, penggunaan obat-obat terlarang, flu burung, dan pola hidup sehat.

PENGHARGAAN K3 TAHUN 2021

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:

Tanggal Date	Acara Event	Nama Penghargaan Name of Awards	Pemberi Penghargaan Issued by
31 Maret 2021	Indonesian Conference & Competition Occupational Safety and Health (ICC-OSH)	Penghargaan inovasi di bidang K3 (4 Star dan 3 Star) Innovation award in the field of K3 (4 Star and 3 Star)	Wahana Kendali Mutu
18 November 2021	Temu Karya Mutu dan Produktifitas Nasional (TKMPN) ke XXV tahun 2021	Penghargaan inovasi di bidang K3 (Platinum) Innovation award in the field of K3 (Platinum)	Wahana Kendali Mutu
16 Desember 2021	Indonesia Responsible Care Award 2021	Responsible Care Award 2021 Responsible Care Award 2021	Responsible Care Indonesia

Results of PUSRI's monitoring on the health aspect of employees over the past few years show that the trend of health problems has not changed significantly. The increase in lipids and obesity (*overweight*) remains a major health problem for employees. Other potential illness/diseases faced by employees are high blood pressure, elevated blood sugar and gout. These findings indicate that the main health problems of employees arise from an uncontrolled lifestyle and food intake.

PUSRI continuously conducts a series of health care campaign activities. The target of the campaign is not only employees, but also employees' families and the surrounding community, including young people. The themes of the campaign activities varied, among them were about HIV/AIDS, blood donation, the use of illegal drugs, bird flu, and a healthy lifestyle.

OHS AWARDS IN 2021

Various efforts undertaken and achievements accomplished due to the consistency in improving the performance of OHS have placed PUSRI in such position to have received various acknowledgements from various related institutions, as listed below:

BERSAMA MEWUJUDKAN KELESTARIAN LINGKUNGAN

TOGETHER TO ACCOMPLISH ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY



Kerusakan lingkungan merupakan salah satu topik faktual yang dihadapi Indonesia. Topik itu mengemuka antara lain ditandai dengan seringnya terjadi bencana hidrometeorologi, yaitu bencana yang diakibatkan oleh parameter-parameter meteorologi, seperti curah hujan, kelembapan, temperatur, dan angin. Jenis bencana yang masuk kategori ini di antaranya kekeringan, banjir, badai, kebakaran hutan, el nino, la nina, longsor dan berbagai bencana lainnya.

Menurut Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), sepanjang tahun 2021, tercatat 3.092 kejadian yang didominasi bencana hidrometeorologi. Bencana

Environmental damage is one of the factual topics faced by Indonesia. The topic was raised, among others, marked by frequent hydrometeorological disasters, namely disasters caused by meteorological parameters, such as rainfall, humidity, temperature, and wind. Types of disasters that are classified into this category include droughts, floods, storms, forest fires, El Nino, La Nina, landslides, and various other disasters.

According to the National Disaster Management Agency (BNPB), throughout 2021, there were 3,092 incidents that were dominated by hydrometeorological

yang paling sering terjadi adalah banjir sebanyak 1.298 kejadian, cuaca ekstrem 804, tanah longsor 632, kebakaran hutan dan lahan 265, gelombang pasang dan abrasi 45, gempa bumi 32, kekeringan 15 dan erupsi gunung api 1.

Kalangan ahli menyebutkan bencana hidrometeorologi disebabkan oleh perubahan iklim yang dipicu oleh berbagai aktivitas manusia, seperti alih fungsi peruntukan lahan, eksploitasi sumber daya alam yang semakin masif, penebangan hutan sebagai paru-paru dunia, semakin derasnya industrialisasi yang memicu peningkatan emisi gas rumah kaca dan sebagainya. Bencana hidrometeorologi patut diwaspadai karena kasusnya mendominasi bencana di Indonesia dengan kerugian material dan non-material yang sangat besar, termasuk korban manusia. Bahkan, data BNPB menunjukkan selama satu dekade terakhir, 98% frekuensi kejadian bencana adalah hidrometeorologi.

Becermin pada dampak yang terjadi, maka komitmen seluruh pemangku kepentingan untuk turut menjaga kelestarian lingkungan menjadi penting. Tak hanya pemerintah, komitmen tersebut juga harus muncul dan melekat pada masyarakat dan kalangan dunia usaha atau korporasi. Sinergi antarpemangku kepentingan adalah kunci untuk mewujudkan kelestarian lingkungan, termasuk memperbaiki kerusakan yang sudah terjadi serta memulihkan daya dukung lingkungan yang selama ini semakin menurun. [GRI 103-1]

KOMITMEN DAN LANDASAN KEBIJAKAN TERKAIT LINGKUNGAN [GRI 103-2]

PUSRI sebagai salah satu korporasi yang menjalankan usaha di Indonesia berkomitmen untuk mewujudkan kelestarian lingkungan, sekaligus turut menekan terjadinya bencana hidrometeorologi. Langkah nyata dukungan itu adalah Perseroan menaati berbagai regulasi terkait lingkungan antara lain:

disasters. The most frequent disasters were floods with 1,298 events, 804 extreme weather events, 632 landslides, 265 forest and land fires, 45 tidal waves and abrasion, 32 earthquakes, 15 droughts and 1 volcanic eruption.

Experts claimed that hydrometeorological disasters were caused by climate change triggered by various human activities, such as conversion of land use functions, increasingly massive exploitation of natural resources, deforestation as the lungs of the world, rapid industrialization which triggers an increase in greenhouse gas emissions and so on. Hydrometeorological disasters should be watched out for because they dominate disasters in Indonesia with very large material and non-material losses, including human casualties. In fact, BNPB data shows that over the past decade, 98% of the frequency of disaster events is hydrometeorological.

Reflecting on the impact occurred, the commitment of all stakeholders to participate in preserving the environment is important. Not only the government, this commitment must also emerge and be attached to the community and the business world or corporations. Synergy between stakeholders is the key to realizing environmental sustainability, including repairing the damage that has already occurred and restoring the carrying capacity of the environment which has been declining so far. [GRI 103-1]

COMMITMENT AND POLICY FOUNDATION RELATED TO THE ENVIRONMENT [GRI 103-2]

PUSRI as one of the corporations running a business in Indonesia is committed to realize environmental sustainability, as well as helping to suppress the hydrometeorological disasters occurrence. The concrete step for this support is to comply with various regulations related to the environment, including:



1. Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (UU No. 32/2009), yang diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja
 2. Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian
 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2007 tentang Energi;
 4. Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 1990 tentang Pengendalian Pencemaran Air
 5. Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2009 tentang Konservasi Energi
 6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2012 tentang Izin Lingkungan
 7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun;
 8. Peraturan Pemerintah No 79 Tahun 2014 tentang Kebijakan Energi Nasional
 9. Peraturan Presiden No. 61 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Nasional Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca (RAN-GRK)
 10. Keputusan Menteri Negara Lingkungan Hidup Nomor 111 Tahun 2003 tentang Pedoman Mengenai Syarat dan Tata Cara Perizinan serta Pedoman Kajian Pembuangan Air Limbah ke Air atau Sumber Air;
 11. Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Nomor 01 Tahun 2010 tentang Tata Laksana Pengendalian Pencemaran Air
1. Law No. 32 of 2009 concerning Environmental Protection and Management (Law No. 32/2009), amended by Law No. 11 of 2021 concerning Job Creation
 2. Republic of Indonesia Law No. 3 of 2014 concerning Industry
 3. Republic of Indonesia Law Number 30 of 2007 concerning Energy;
 4. Government Regulation No. 20 of 1990 concerning Water Pollution Control
 5. Government Regulation No. 70 of 2009 concerning Energy Conservation
 6. Republic of Indonesia Government Regulation Number 27 of 2012 concerning Environmental Permits
 7. Republic of Indonesia Government Regulation Number 101 of 2014 concerning Hazardous and Toxic Waste Management;
 8. Government Regulation No. 79 of 2014 concerning National Energy Policy
 9. Presidential Regulation No. 61 of 2011 concerning the National Action Plan for Reducing Greenhouse Gas Emissions (RAN-GRK)
 10. State Minister of the Environment Decree Number 111 of 2003 concerning Guidelines Regarding Terms and Procedures for Licensing and Guidelines for the Study of Disposal of Wastewater into Water or Water Sources;
 11. State Minister of the Environment Regulation Number 01 of 2010 concerning the Management of Water Pollution

Berdasarkan berbagai regulasi di atas, selanjutnya PUSRI menyusun sejumlah regulasi internal terkait lingkungan yang menjadi panduan Perseroan dalam mewujudkan praktik operasional perusahaan yang ramah lingkungan. Regulasi tersebut di antaranya: [GRI 103-2]

1. Persetujuan Teknis Pembuangan Air Limbah ke Badan Air Permukaan dari Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan No. 660/2450/DLHP/B.II/2021

Based on the various regulations above, PUSRI then compiled internal regulations related to the environment that became the Company's guide in realizing environmentally friendly company operational practices. These regulations include: [GRI 103-2]

1. Technical Approval for Disposal of Wastewater to the Surface Water Agency from the Department of the Environment and Land of South Sumatra Province No. 660/2450/DLHP/B.II/2021

2. Rincian Teknis Pengelolaan Limbah B3 Kegiatan Penyimpanan dari Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan No. 660/20772.2/DLHP/B.II/2021
2. Technical Details of Hazardous Waste Management Storage Activities from the Environment and Land Office of South Sumatra Province No. 660/20772.2/DLHP/B.II/2021
3. Izin Pengambilan dan Pemanfaatan Air Permukaan dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan No. 0405/DPMP.TSP.V/X/2020 ditetapkan 2 Oktober 2020 berlaku hingga 2 Oktober 2022.
3. Permit for Intake and Utilization of Surface Water from the Head of the Investment and One Stop Service Office of South Sumatra Province No. 0405/DPMP.TSP.V/X/2020 set October 2, 2020, valid until October 2, 2022.

IMPLEMENTASI KOMITMEN PENGELOLAAN LINGKUNGAN [GRI 103-2]

PUSRI menyadari bahwa proses pembuatan pupuk berdampak terdapat lingkungan. Oleh karena itu, Perseroan berkomitmen untuk melakukan mitigasi dan meminimalkan dampak operasional tersebut dengan mengidentifikasi, merencanakan, dan melaksanakan kegiatan pengelolaan lingkungan dengan seksama dan bertanggung jawab. Selain mengidentifikasi aspek dan dampak lingkungan, Perseroan juga melakukan pengendalian pencemaran, pemantauan dampak, program perlindungan lingkungan, serta meningkatkan kesadaran masyarakat dan karyawan dalam pelaksanaan program-program pelestarian lingkungan.

Selaras dengan itu, Perseroan memiliki Kebijakan Manajemen Lingkungan terintegrasi yang di dalamnya terdapat komitmen perusahaan untuk memberikan perlindungan terhadap lingkungan, mencegah polusi, mengutamakan upaya efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya secara berkelanjutan, serta meningkatkan kinerja dan efisiensi energi dalam proses produksi. Secara umum, kebijakan lingkungan tersebut mencakup 6 (enam) aspek lingkungan, yakni: efisiensi energi, pengurangan pencemaran udara, pengurangan dan pemanfaatan limbah B3, pengelolaan limbah padat non B3, efisiensi air, dan perlindungan keanekaragaman hayati

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT COMMITMENTS IMPLEMENTATION [GRI 103-2]

PUSRI realizes that the process of producing fertilizer has environmental impact. Therefore, the Company is committed to mitigate and minimize these operational impacts by identifying, planning, and carrying out environmental management activities carefully and responsibly. In addition to identification of environmental aspects and impacts, the Company also implemented pollution control, impact monitoring, environmental protection programs, as well as increasing public and employee awareness in implementing environmental conservation programs.

Consistently, the Company has an integrated Environmental Management Policy in which there is a company's commitment to provide protection to the environment, prevent pollution, prioritize efforts for efficiency and effectiveness in sustainable use of resources, and improve performance and energy efficiency in the production process. In general, the environmental policy covers 6 (six) environmental aspects, namely: energy efficiency, reduction of air pollution, reduction, and utilization of B3 waste, non-B3 solid waste management, water efficiency, and protection of biodiversity.



Kebijakan lingkungan tersebut dikomunikasikan kepada karyawan organik maupun karyawan yang menjalankan tugas atas nama perusahaan. Implementasi kebijakan lingkungan dilakukan melalui berbagai kegiatan, dari pemanfaatan sumber daya alam melalui program efisiensi maupun konservasi hingga kegiatan pemantauan dan penghijauan.

The environmental policy is communicated to organic employees as well as employees who carry out duties on behalf of the company. The implementation of environmental policies is carried out through various activities, from the use of natural resources through efficiency and conservation programs to monitoring and reforestation activities.

Dampak Operasional, Respons, dan Mitigasi Pengelolaan Lingkungan

Sesuai dengan komitmen perusahaan, maka setiap proses produksi, PUSRI memiliki dokumen analisis dampak lingkungan lengkap yang di dalamnya tertuang metode pengelolaan dan pemantauan lingkungan. Untuk itu, PUSRI telah memenuhi semua kewajiban sesuai dokumen lingkungan. Selain dokumen lingkungan, Perseroan juga melakukan analisis risiko kategori lingkungan pada setiap proses bisnis, melakukan mitigasi setiap proses sesuai dampak dan risiko yang mungkin terjadi, dari yang nilai risikonya rendah hingga tinggi.

OPERATIONAL IMPACT, RESPONS, AND MITIGATION IN ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

In accordance with the company's commitment, for every production process, PUSRI has a complete environmental impact analysis document which contains environmental management and monitoring methods. For this reason, PUSRI has fulfilled all obligations according to environmental documents. In addition to environmental documents, the Company also conducts risk analysis of environmental categories in each business process, mitigates each process according to the impacts and risks that may occur, from low to high-risk values.

Tabel Dampak, Respons, dan Mitigasi Kualitas Lingkungan

Table of Environmental Quality Impact, Response, and Mitigation

Sumber Dampak Source of Impact	Pengelolaan Dampak	Impact Management
Kualitas Udara dan Kebisingan dari Pabrik Air Quality and Noise Pollution from Plants	<ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan RTH (<i>green barrier</i>) dengan penanaman pohon tegakan tinggi. - Melakukan sosialisasi dengan masyarakat untuk menghadapi kondisi darurat. - Sebelum dilakukan <i>start up</i>, yakinkan kondisi <i>safety valve</i> dan peralatan lainnya yang berpotensi mengeluarkan gas amoniak dan gas lainnya dalam kondisi baik. - Menginformasikan/mengumumkan kepada masyarakat di sekitar pabrik tentang kondisi pabrik saat <i>start up</i>. - Memasang alat peredam bunyi/suara atau <i>silencer</i> di sumber-sumber bunyi 	<ul style="list-style-type: none"> - Create green barriers by planting tall trees. - Conduct socialization with the community on dealing with emergencies. - Ensure the Safety Valve conditions and other equipment, with the potential to emit Ammonia and other gases, are in good condition before start-up. - Inform/announce the community around the factory on the factory conditions at start up. - Install sound-proof equipment or silencer at sources of noise.

Sumber Dampak Source of Impact	Pengelolaan Dampak	Impact Management
Kualitas Air Permukaan Surface Water Quality	<ul style="list-style-type: none"> Mengolah Air limbah sebelum dibuang ke badan air dengan cara membuat Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL). 	<ul style="list-style-type: none"> Process liquid waste before being discharged into the water body by creating a Liquid Waste Treatment Plant (IPAL).
Kualitas Air Limbah Liquid Waste Quality	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pemisahan air limbah dari sumbernya melalui bak pemisah limbah (MPAL) di pabrik PUSRI-III, PUSRI-IV dan PUSRI-IB. Air limbah berkonsentrasi tinggi di olah di PET, air hasil olahan dipakai kembali di CT pabrik urea. Air limbah yang berkonsentrasi rendah diolah di IPAL dengan <i>stripping</i>, hasil olahan dikirim ke kolam limbah. Air Limbah dari PUSRI-IIB yang sudah diolah dikirim ke kolam limbah. Air limbah yang sudah memenuhi baku mutu air limbah di kolam limbah di buang ke badan air 	<ul style="list-style-type: none"> Separate liquid waste from the source through a waste separator tub (MPAL) in Pusri-III, Pusri-IV, and Pusri-IB. High concentrated liquid waste is treated in PET, the treated water is reused at the Urea CT plant. Low-concentrated liquid waste is treated in WWTP with stripping, the processed products are sent to waste ponds. Processed wastewater from Pusri-IIB is sent to waste tank/pond. Liquid Waste that meets Waste Quality Standards in the waste pool is disposed to the water body.
Gangguan Lalu Lintas Traffic Disruption	<ul style="list-style-type: none"> Memberlakukan aturan/<i>system first in first out</i> dengan tertib pada kendaraan pengangkut pupuk dan bahan penolong. Menyediakan lahan parkir yang cukup untuk kendaraan angkutan pupuk dan tidak memarkirkan kendaraan di tepi jalan. Menyiapkan tenaga sekuriti di depan pintu masuk pabrik. Memasang rambu-rambu lalu lintas berisi larangan dan anjuran. Menyiapkan kapal tunda untuk memandu kapal yang akan sandar/berlayar dari dan ke dermaga PUSRI 	<ul style="list-style-type: none"> Develop rules/systems of first-in-first-out properly on fertilizer and auxiliary material transporters. Provide sufficient parking space for fertilizer transport vehicles and do not park vehicles on the roadside. Prepare security staff at the plant entrance. Install traffic signs containing restrictions and recommendations. Prepare tugboats to guide ships that will dock/sail from and to Pusri Port.
Limbah B3 B3 Waste	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan Identifikasi seluruh limbah B3 yang dihasilkan, baik proses utama maupun pendukung. Memiliki izin Penyimpanan Sementara (TPS) limbah B3 dari Walikota. Menyimpan limbah B3 di TPS. Memberikan simbol dan label sesuai dengan karakteristik limbah B3 pada kemasan limbah B3. Menyerahkan kepada pihak ke tiga yang memiliki izin pengelolaan limbah B3 dari KLHK Memiliki kerja sama antara PUSRI dengan pengumpul/pemanfaat/pengolah dan dengan <i>transporter</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Identify all B3 waste produced, both main and supporting processes. Possess B3 Waste Temporary Storage (TPS) permit from the Mayor. Collect and store B3 waste at TPS. Provide symbols and labels for the characteristics of B3 waste in B3 Waste packaging. Deliver to third parties who have B3 waste management permits from KLHK Cooperate with Collectors/Utilizers/Processors and Transporters.
Sampah dan Limbah Padat Trash and Solid Waste	<ul style="list-style-type: none"> Limbah padat ditempatkan di kotak sampah Pengangkutan sampah ke TPA secepat mungkin Penyediaan tempat-tempat sampah untuk para pengunjung dan karyawan Memanfaatkan tenaga kerja setempat dalam menanggulangi masalah sampah 	<ul style="list-style-type: none"> Solid waste is placed in the trash box. Immediately transport waste to TPA. Provide bins for visitors and employees. Utilize local labor in settling waste problems
Biota Perairan Aquatic Biota	<ul style="list-style-type: none"> 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. Menjaga kualitas air agar tetap kondusif bagi biota perairan melalui pembangunan kolam pengendap (<i>setting pond</i>) sebelum mengalir ke sungai menuju badan air 	<ul style="list-style-type: none"> Optimal management of surface water so as not to reduce the water quality of surrounding waters through the planning of a comprehensive drainage system and proper water channel arrangement. Maintain the quality of water to be conducive for aquatic biota through the construction of setting pond before flowing into the river to the water body.



Sumber Dampak Source of Impact	Pengelolaan Dampak	Impact Management
Gangguan Kesehatan Masyarakat Public Health Disorders	<ul style="list-style-type: none"> - Mewajibkan karyawan perlu menggunakan alat-alat pengaman <i>misalnya ear plug, masker, helm, sepatu, dan lain-lain</i> - Melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala terhadap karyawan setiap 1 tahun sekali - Menyampaikan informasi ke masyarakat bila muncul dampak negatif dari kegiatan operasional pabrik. - Melakukan pemeriksaan dan pengobatan secara berkala pada masyarakat yang terkena dampak negatif, akibat operasional pabrik 	<ul style="list-style-type: none"> - Require employees to use safety equipment, for example: ear plugs, masks, helmets, shoes, etc. - Conduct annual health checks on employees. - Deliver information to the public if negative impacts arise from plant operations. - Conduct periodic checks and treatment of people who are negatively affected, due to plant operations.

PENGELOLAAN BAHAN BAKU

PUSRI memproduksi pupuk urea dengan bahan baku utama berupa gas alam dan amonia. Selain menjadi bahan baku, gas alam juga merupakan sumber energi di Perseroan. Pengadaan gas alam dan bahan baku lainnya menjadi tanggung jawab Direktur Teknik dan Pengembangan. Dalam pengadaan gas alam, Perusahaan memiliki kebijakan untuk dapat memperoleh langsung dari sumber utama (pemerintah, SKK Migas, PT Pertamina, dan kontraktor KKS lainnya) sesuai kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Selain gas alam, air merupakan bahan baku dalam pembuatan pupuk dan amonia. Air digunakan dalam sistem pendingin, dan diolah dengan proses tertentu di pabrik utilitas sehingga didapat uap air atau *steam*. Sumber air baku PUSRI diperoleh dari Sungai Musi. [GRI 103-1]

Dalam memanfaatkan bahan baku, PUSRI merujuk pada sejumlah regulasi antara lain Undang-Undang Republik Indonesia No.32/2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup; Undang-Undang No.17/2019 tentang Sumber Daya Air; Izin Pengambilan dan Pemanfaatan Air Permukaan dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan No. 0405/DPMP.TSP.V/X/2020 ditetapkan 2 Oktober 2020 berlaku hingga 2 Oktober 2022 serta Pedoman dan Pola Tetap Kebijakan Pemanfaatan Kebijakan Pemanfaatan Gas Bumi Nasional Nasional 2004-

RAW MATERIAL MANAGEMENT

PUSRI produces urea fertilizer with the main raw materials of natural gas and ammonia. In addition to being raw material, natural gas is also a source of energy in the Company. Procurement of natural gas and other raw materials is the responsibility of the Director of Engineering and Development. In the procurement of natural gas, the Company has a policy of being able to obtain it directly from the main source (government, SKK Migas, PT Pertamina, and other PSC contractors) according to short-term and long-term needs. In addition to natural gas, water is a raw material for the manufacture of fertilizers and ammonia. Water is used in the cooling system, and is treated by a certain process in the utility plant to obtain water vapor or steam. PUSRI's raw water source is obtained from the Musi River. [GRI 103-1]

In utilizing raw materials, PUSRI refers to number of regulations, including the Law of the Republic of Indonesia No. 32/2009 concerning Environmental Protection and Management; Law No.17/2019 concerning Water Resources; Permit for Intake and Utilization of Surface Water from the Head of the Investment and One Stop Service Office of South Sumatra Province No. 0405/DPMP.TSP.V/X/2020 stipulated October 2, 2020 valid until October 2, 2022 as well as Guidelines and Fixed Patterns for Policy Utilization of the National Natural Gas Utilization Policy 2004-2020 issued by the Ministry of Energy and Mineral Resources. [GRI 103-2]

2020 yang diterbitkan oleh Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. [GRI 103-2]

Per 31 Desember 2021, volume penggunaan bahan baku gas alam dan air adalah sebagai berikut: [GRI 103-3, 301-1, 302-1, 302-5, 303-3] [OJK F.5]

As of December 31, 2021, the volume of use of natural gas and water raw materials is as follows: [GRI 103-3, 301-1, 302-1, 302-5, 303-3] [OJK F.5]

Tabel Penggunaan Material Tahun 2019-2021

Table: Use of Natural Gas as Raw Material

No.	Material	2021		2020		2019	
		MMBTU	Gigajoule	MMBTU	Gigajoule	MMBTU	Gigajoule
Material Tidak Terbarukan Non-Renewable Materials							
1	Pemakaian Gas Alam untuk Bahan Baku <i>Use of Natural Gas for Raw Materials</i>	46.029.571	48.540.830	52.523.322	55.388.875
2	Pemakaian Gas Alam untuk Sumber Energi <i>Use of Natural Gas for Energy Source</i>	6.981.577	7.362.474	14.189.811	14.961.031
Jumlah Total		53.011.148	55.903.304	66.713.133	70.349.906

Tabel Volume Pemakaian Air

Table of Water Usage Volume

Sumber Air Source of Water	Tujuan Pemakaian Purpose of Use	Satuan Unit	2021	2020	2018
Sungai Musi	Air Untuk Bahan Baku <i>Water as Raw Material</i>	m3	5.970.794	6.552.343
	Air Untuk Fasilitas Pendukung <i>Water as Supporting Facilities</i>	m3	15.292.170	17.542.646
	Total	m3	21.262.964	24.094.989

Sesuai dengan prinsip keberlanjutan, PUSRI mengedepankan prinsip efisiensi dalam menjalankan usaha, termasuk dalam penggunaan energi. Upaya yang dilakukan Perseroan dalam penghematan energi antara lain: [GRI 103-3, 302-4][OJK F.7. F.12]

- Menghemat gas terbuang pada saat start-up dengan memodifikasi cara start-up Compressor 101-J sehingga meminimalisir keterlambatan 101-J online.
- Menghemat gas dengan mempercepat waktu proses start-up gas masuk absorber 101E dengan mengubah tahapan dan mode start-up di unit Purifikasi pabrik ammonia P-IB.

In accordance with the sustainability principle, PUSRI prioritizes the principle of efficiency in running its business, including in the use of energy. The Company's efforts to save energy include: [GRI 103-3, 302-4][OJK F.7. F.12]

- Save gas wasted at start-up by modifying the start-up method 101-J compressor to minimize 101-J delay online.
- Save gas by speeding up the start-up process for gas entering the absorber 101E by changing the stage and start-up mode in the Purification unit of the P-IB ammonia plant



Melalui kedua inisiatif tersebut, PUSRI dapat menghemat penggunaan gas sebesar 72.396 MMBTU.

Through the two initiatives, PUSRI can save gas usage by 72,396 MMBTU.

Selain efisiensi, kebijakan lain dalam pengelolaan bahan baku adalah Perseroan menggunakan material yang ramah terhadap lingkungan sehingga tidak menimbulkan pencemaran, yaitu membeli pewarna urea tidak dalam kemasan. Inisiatif ini berhasil mengurangi timbulan limbah B3 berupa limbah kemasan. Per 31 Desember 2021, volume pewarna urea yang digunakan tercatat sebesar 501.000 kg, naik dibandingkan tahun 2020, yang mencapai 456.088,32 Kg. [GRU 103-3, 301-1] [OJK F.5]

In addition to efficiency, another policy in raw material management is that the Company uses environmental-ly friendly materials so that it does not cause pollution, namely buying urea dye not in packaging. This initia-tive has succeeded in reducing the generation of B3 waste in the form of packaging waste. As of December 31, 2021, the volume of urea dye used was recorded at 501,000 kg, an increase compared to 2020, which reached 456,088.32 Kg. [GRU 103-3, 301-1] [OJK F.5]

Tabel Volume Pewarna Tahun 2019-2021

Table of Coloring Volumes for 2019-2021

Deskripsi	Satuan Unit	2021	2020	2019	Description
Pewarna	Kg	501.000	456.088,32	400.000	Dye

Inisiatif lain yang dilakukan Perseroan adalah mengganti bahan kimia *Hidrazin* di *Boiler Feed Water* yang beracun dan berbahaya tidak stabil dengan bahan kimia *Oxygen Scavenger Non Hydrazine* yang lebih ramah lingkungan. Pada tahun 2021, total penggunaan *Oxygen Scavenger Non Hydrazine* tercatat sebanyak, naik/turun dibandingkan tahun 2020 yang mencapaikg. ram, naik/turun dibandingkan tahun 202, yang penggunaannya mencapai 12.755 kilogram. [GRU 103-3, 301-1] [OJK F.5]

Another initiative taken by the Company is to replace the chemical Hydrazine in Boiler Feed Water which is toxic and dangerously unstable with Oxygen Scaven-ger Non Hydrazine which is more environmentally friendly. In 2021, the total use of Oxygen Scavenger Non Hydrazine was recorded at, in-crease/decrease compared to 2020 which reached kg. ram, increase/decrease compared to 12,755 kilograms in 2018. [GRU 103-3, 301-1] [OJK F.5]

Tabel Volume Oxygen Scavenger Non Hydrazine Tahun 2019-2021

Table of Volume Oxygen Scavenger Non Hydrazine Year 2019-2021

Deskripsi	Satuan Unit	2021	2020	2019	Description
Pewarna	Kg	456.088,32	9.375	Dye

Perusahaan juga sedang dalam tahap kajian untuk memanfaatkan timbulan Limbah B3 fly ash dan bottom ash menjadi batako dan akan mengajukan izin Pemanfaatan Limbah B3 ke Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. [GRI 103-3, 301-1, 306-2]

Sementara itu, untuk program konservasi air, Perusahaan melakukan berbagai macam kegiatan untuk meningkatkan efisiensi air, yaitu:

1. Menghindari berkurangnya jumlah produk urea akibat masuknya sebagian urea normal size dari urea lump ke dissolving tank. Pada pabrik Urea PUSRI-IIB dilengkapi alat yang untuk mendistribusikan urea prill dari area *scraper* ke *belt conveyor*. Bagian alat ini disebut urea lump (gambar A) dengan fungsi sebagai berikut:
 - a. Mendistribusikan produk urea dari area *scraper* ke *belt conveyor* JW 301.
 - b. Memisahkan produk urea yang ukurannya over size (lebih besar) berupa gumpalan ataupun bongkahan ke dissolving tank.

Urea yang dibutuhkan oleh konsumen (petani) dari area *scraper* yang ukurannya lebih besar akan tertahan oleh kisi-kisi urea lump dan didistribusikan ke dissolving tank untuk diproses kembali, sementara urea normal size akan masuk *belt conveyor* untuk dikirim ke gudang dan kemudian didistribusikan ke konsumen. Akan tetapi pada praktiknya, kinerja dari urea lump tidak berjalan dengan efektif. Banyak urea normal size alirannya berbelok ke *dissolving tank* (gambar B). Mengacu pada data yang diambil, dalam 10 detik rata-rata 2 kg urea normal size yang masuk ke *dissolving tank* atau 720 kg/jam atau 17,28 ton/hari. Hal tersebut disebabkan oleh arah jatuhnya urea normal size langsung ke *outlet urea lump* yang menuju *dissolving tank*. Akibat masuknya urea normal size tersebut ke *dissolving tank* maka *dissolving tank* menjadi luber dan tumpah ke lingkungan. Hal ini akan menambah beban pencemar air limbah, khususnya untuk parameter amoniak dan TKN.

The company is also in the study stage to utilize fly ash and bottom ash waste generation into bricks and will apply for hazardous waste utilization permit to the Ministry of Environment and Forestry. [GRI 103-3, 301-1, 306-2]

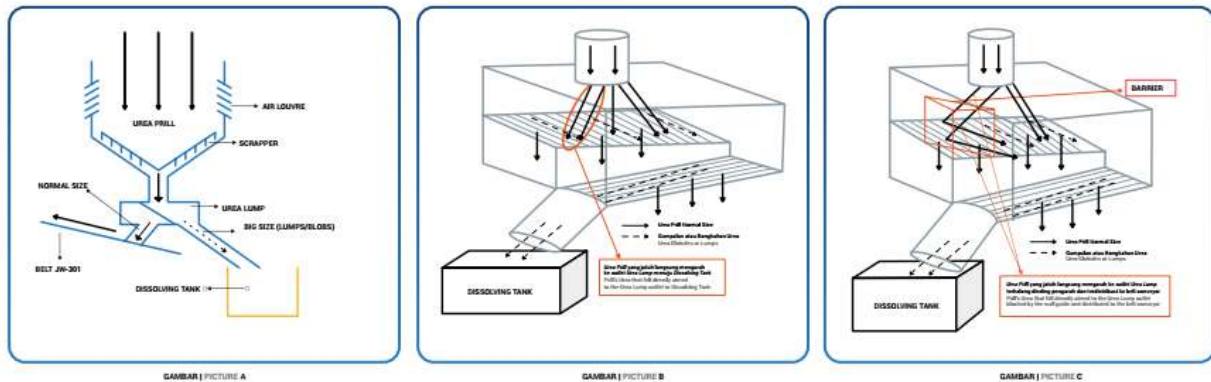
Meanwhile, for water conservation programs, the Company carries out various activities to improve water efficiency, namely:

1. Avoid reducing the amount of urea product due to the entry of some normal size urea from the urea lump into the dissolving tank. The PUSRI-IIB Urea plant is equipped with tools to distribute prill urea from the *scraper* area to the *belt conveyor*. This part of the tool is called a urea lump (figure A) with the following functions:
 - a. Distributing urea products from the *scraper* area to the JW 301 conveyor belt.
 - b. Separating urea products that are over size (larger) in the form of lumps or lumps into a dissolving tank.

Urea required by consumers (farmers) from the *scraper* area which is larger in size will be re-tained by the urea lump lattice and distributed to the dissolving tank for reprocessing, while normal size urea will enter the *belt conveyor* to be sent to the warehouse and then distributed to consumers. However, in practice, the performance of urea lump does not run effectively. A lot of normal size urea flows into the dissolving tank (figure B). Referring to the data taken, in 10 seconds an average of 2 kg of normal size urea enters the dissolving tank or 720 kg/hour or 17.28 tons/day. This was caused by the direction of the normal size urea falling directly into the urea lump outlet leading to the dissolving tank. Due to the entry of normal size urea into the dissolving tank, the dissolving tank overflows and spills into the environment. This will increase the pollutant burden of wastewater, especially for ammonia and TKN parameters.

Oleh karena itu, PUSRI melakukan inovasi yakni dengan membelokkan urea *normal size*, yang memantul dari area *scraper* diberi penghalang (gambar C) sehingga masuk menuju *belt conveyor*, tidak keluar menuju *dissolving tank*.

Therefore, PUSRI innovated by deflecting normal size urea, which bounced from the scraper area with a barrier (figure C) so that it entered the belt conveyor, not exiting the dissolving tank.

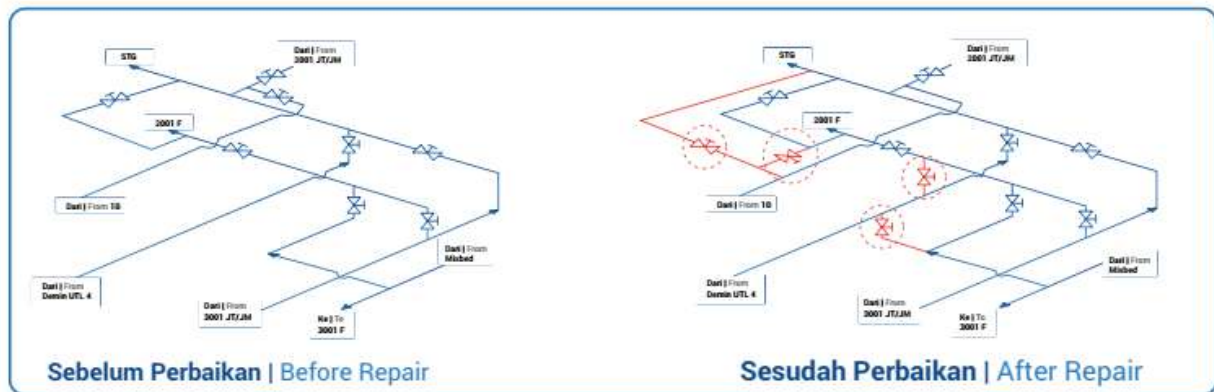


2. Optimalisasi *tie in demin water* pabrik utilitas PUSRI-III.

Demin water PUSRI-III berfungsi sebagai *make-up boiler* di PUSRI-III dan STG BB. Apabila terjadi *trouble* pada *demin water*, maka suplai *demin water* ke STG BB berkurang yang mengakibatkan *cut rate* pada STG BB sehingga membuat kinerja boiler PUSRI-III dan STG tidak optimal. *Trouble* tersebut biasanya disebabkan oleh proses regenerasi yang berulang akibat mutu bahan baku *filtered water* yang kurang baik. Oleh karena itu, Perusahaan melakukan inovasi dengan membuat sistem interkoneksi (*tie in demin water*) antara PUSRI-III dan PUSRI-IV agar masalah tersebut bisa diatasi. Dengan adanya sistem interkoneksi tersebut, kinerja *demin plant* dari masing-masing pabrik dapat dioptimalkan untuk melakukan *back-up* dan mencukupi kebutuhan *demin water* pabrik lain. Dengan demikian salah satu *demin plant* dapat *di-shut-down* sebagai salah satu upaya efisiensi air. Dari program ini didapat pengurangan penggunaan condensate sebesar 264,5 m³/jam.

2. Optimization of *tie-in demin water* for PUSRI-III utility plant.

PUSRI-III *demin water* functions as *make-up boiler* in PUSRI-III and STG BB. If there is trouble with *demin water*, then the supply of *demin water* to STG BB is reduced, which results in the *cut rate* at STG BB so that the performance of the PUSRI-III and STG boilers is not optimal. These problems are usually caused by repeated regeneration processes due to the poor quality of filtered water raw materials. Therefore, the Company innovated by creating a *demin water interconnection system (tie in)* between PUSRI-III and PUSRI-IV so that this problem could be overcome. With this interconnection system, the performance of the *demin plant* of each factory can be optimized to perform *back-ups* and meet the needs of other factories' *demin water*. Thus, one *demin plant* can be shut down as an effort to increase water efficiency. This program resulted in a reduction in condensate usage of 264.5 m³/hour.



3. Memanfaatkan hasil pengolahan limbah cair dari PUSRI *effluent treatment*

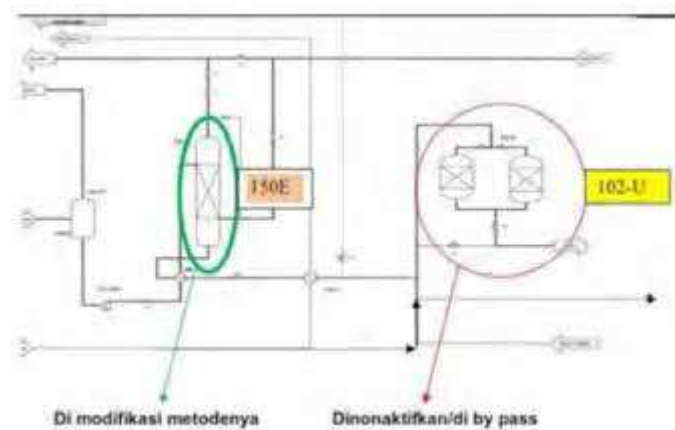
Condensate polisher 102 U adalah alat untuk membersihkan kondensat hasil reaksi dari Unit Reforming yang akan dimanfaatkan kembali menjadi air umpan boiler di Ammonia PUSRI 1B. Kondensat yang masih kotor oleh ion-ion molekuler apabila lolos masuk jadi air umpan boiler akan menimbulkan korosif pada line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

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

3. Utilizing the results of wastewater treatment from PUSRI *effluent treatment*

Condensate polisher 102 U is a tool for cleaning reaction condensate from the Reforming Unit which will be reused as boiler feed water in Ammonia PUSRI 1B. Condensate which is still dirty by molecular ions if it passes into boiler feed water will be corrosive to the steam line and have the effect of damaging the turbine temperature.

Condensate polisher 102 U consists of 2 units that are used interchangeably. The longer the regeneration time, the more demin water is used, that is, the regeneration time in Ammonia 1B can reach up to 7 hours. We innovate to speed up re-generation time so as to save demin water, namely during the fast rinse step. The results of the innovation can shorten up to 5 hours of re-generation time.



Implementasi ketiga inisiatif tersebut membuat PUSRI dapat menghemat air hingga sebesar 322.500 ton.

The implementation of these three initiatives enables PUSRI to save up to 322,500 tons of water.

4. Memanfaatkan air *backwash sand filter*

Unit utilitas memiliki alat yang bernama *sand filter* yang berfungsi untuk menyaring partikel-partikel halus yang masih terkandung dalam air untuk bahan baku yang masuk ke *demin plant*. Masing-masing pabrik memiliki 6 (enam) unit *sand filter* yang harus di-*backwash* 1x sehari selama 15 menit dengan menggunakan air sebanyak 15 m³/menit. Pada menit ke-9, air keluaran telah memiliki kualitas yang hampir sama dengan air bersih sehingga pada 6 menit terakhir air *backwash* dikembalikan ke proses. [GRI 103-3, 301-2, 303-3] [OJK F.8]

4. Utilize water backwash sand filter

The utility unit has a tool called a sand filter which functions to filter out fine particles that are still contained in the water for raw materials that enter the demin plant. Each factory has 6 (six) units of sand filter which must be backwashed once a day for 15 minutes using 15 m³/minute of water. At the 9th minute, the output water has almost the quality the same as clean water so that in the last 6 minutes the backwash water is returned to the process. [GRI 103-3, 301-2, 303-3] [OJK F.8]

5. Pembuatan Biopori di Ruang Terbuka

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

5. Making Biopores in Open Space

The manufacture of biopori has been carried out since 2012 and continues to this day. Biopori are made in all areas of the PUSRI complex such as parking lots, parks and areas with concave soil. The existence of biopori has many benefits for the environment, among others, increasing water absorption and reducing the risk of flooding.

Ketaatan PUSRI dalam memanfaatkan sumber daya air membawa hasil dengan tidak adanya sumber air yang secara signifikan dipengaruhi oleh pengambilan air selama tahun 2021. [GRI 103-3, 303-1]

PUSRI's compliance in utilizing water resources has resulted in the absence of water sources which will be significantly affected by water withdrawals during 2021. [GRI 103-3, 303-1]

PENGLOLAAN ENERGI

PUSRI menggunakan berbagai sumber energi tidak terbarukan berupa gas bumi, listrik dan bahan bakar minyak/BBM. Selain untuk bahan baku, gas bumi juga digunakan sebagai bagian dari proses produksi untuk menghasilkan energi yang dibutuhkan untuk pemanas dan *steam*. Sumber energi berikutnya adalah listrik yang dipasok dari pihak ketiga yaitu PT PLN, yang sebagian besar sumber pembangkitnya adalah batu bara. Listrik dipakai untuk penerangan dan sumber energi mesin dan peralatan elektronik kantor. Sumber energi berikutnya adalah BBM yang dipasok dari pihak ketiga. Jenis energi ini dimanfaatkan sebagai sumber energi kendaraan operasional guna mendukung seluruh aktivitas produksi. Gas alam, listrik dan BBM merupakan sumber energi tidak terbarukan yang ketersediaannya kian terbatas.

Oleh karena itu, PUSRI berkomitmen untuk melakukan berbagai langkah penghematan dalam menggunakan ketiga jenis energi. Langkah penghematan penggunaan listrik antara lain dengan menginformasikan kepada seluruh karyawan untuk mematikan seluruh alat elektronik dan lampu, serta mencabut aliran listrik sebelum meninggalkan kantor. Adapun penghematan BBM untuk kendaraan operasional di antaranya dengan mengurangi rapat tatap muka langsung dan menggantikannya dengan rapat secara online dengan menggunakan aplikasi teknologi informasi. [GRI 103-3, 302-4][OJK F.7, F.12]

Per 31 Desember 2021, volume penggunaan energi tercatat sebesar 67.116.456 Gigajoule, naik/turun dibandingkan tahun 2020, yang mencapai 63.341.574 GJ. Kenaikan/Penurunan dipengaruhi oleh..... [GRI 103-3, 302-1,302-4] [OJK F.6]

Tabel Penggunaan Energi 2019-2021

Jenis Energi	Satuan Unit	2021	2020	2019	Type of Energy
Listrik	kWh	358.998.035	382.867.933	382.945.358	Electricity
	Gigajoule	1.292.392.926	1.378.325	1.378.603	
Gas Alam	MMBTU	62.389.174	58.729.828	66.713.034	Natural Gas
	Gigajoule	65.824.063.169	61.963.249	70.385.977	
Jumlah	Gigajoule	67.116.456	63.341.574	71.764.580	Total

ENERGY MANAGEMENT

PUSRI utilizes various non-renewable energy resources in the forms of natural gas, electricity from the State Electricity Company (PLN) and fuel oil, in addition to using electricity. Other than using as raw material, natural gas is used as part of the production process to generate energy needed for heat and steam. The next energy source used by the Company is electricity supplied from a third party, namely PLN, which comes from coal-fired power plants. Electricity is used for lighting and energy source for machineries as well as office electronic equipment. While fuel oil is used for Company operational vehicles that support all production activities. Natural gas, electricity and fuel are non-renewable energy sources whose availability is increasingly limited.

Therefore, PUSRI is committed to take various saving steps in using the three types of energy. Measures to save electricity use include informing all employees to turn off all electronic devices and lights, and unplug electricity before leaving the office. The fuel savings for operational vehicles include reducing face-to-face meetings and replacing them with online meetings using information technology applications. [GRI 103-3, 302-4][OJK F.7, F.12]

As of December 31, 2021, the volume of energy use was recorded at 67,116,456 Gigajoules, up/down compared to 2020, which reached 63,341,574 GJ. Increase/Decrease is affected by [GRI 103-3, 302-1,302-4] [OJK F.6]

Table of Energy Consumption 2019-2021



Tabel Penggunaan BBM 2019-2021

Table of Fuel Usage 2019-2021

Jenis BBM	Satuan Unit	2021	2020	2019	Type of Fuel
Solar	Liter	Diesel fuel
Bensin	Liter	Gasoline
Jumlah	Liter	Total
	GigaJoules	

Berdasarkan data di atas, PUSRI telah menghitung intensitas energi, yaitu rasio antara jumlah konsumsi gas per satuan produk dengan pengertian semakin rendah intensitas energi, maka semakin sedikit energi yang digunakan untuk memproduksi produk tersebut per satuan produk dihasilkan. Berdasarkan perhitungan tersebut, intensitas energi rata-rata untuk memproduksi setiap ton amonia pada tahun 2021 adalahMMBTU/ton atau.....GJ/ton, naik/turun dibandingkan tahun 2020 yaitu 35,52 MMBTU/ton atau 37,45 GigaJoule/ton. Sedangkan intensitas energi rata-rata pemakaian untuk memproduksi setiap ton pupuk urea pada tahun 2021 adalah sebesarMMBTU/ton atau.....GJ/ton, naik/turun dibandingkan tahun 2020 yang mencapai 27,86 MMBTU/ton atau 29,38 GigaJoule/ton. [GRI 103-3, 302-3] [OJK F.6]

Based on the data above, PUSRI has calculated energy intensity, namely the ratio between the amount of gas consumption per unit product with the understanding that the lower the energy intensity, the less energy is used to produce the product per unit product produced. Based on this calculation, the average energy intensity to produce each tonne of ammonia in 2021 is MMBTU/ton or GJ/ton, an in-crease/decrease compared to 35.52 MMBTU/ton or 37.45 GigaJoule/ton in 2020. Meanwhile, the average energy intensity used to produce each ton of urea fer-tilizer in 2021 is MMBTU/ton or..... GJ/ton, increase/decrease compared to 27.86 MMBTU/ton or 29.38 GigaJoule/ton in 2020. [GRI 103-3, 302-3] [OJK F.6]

Tabel Intensitas Energi PUSRI 2019-2021

Table of PUSRI Energy Intensity 2019-2021

Uraian	Satuan Unit	2021	2020	2019	Description
Produksi Amoniak	MMBTU/Ton	35,52	35,98	Ammonia Production
	GJ/Ton	37,45	37,94	
Produksi Urea	MMBTU/Ton	27,86	28,65	Urea Production
	29,38	30,21	
	

PENGELOLAAN EMISI GAS RUMAH KACA

Emisi gas rumah kaca (GRK) merupakan salah satu penyebab terjadinya pemanasan global dan perubahan iklim, yang salah satu dampak negatifnya adalah semakin seringnya terjadi bencana hidrometeorologi di Indonesia. Oleh karena dampaknya yang begitu besar, maka PUSRI

GREENHOUSE GAS EMISSIONS MANAGEMENT

Greenhouse gas (GHG) emissions are one of the causes of global warming and climate change, one of the negative impacts of which is the increasing frequency of hydrometeorological disasters in Indonesia. Because the impact is immense, PUSRI manages the produced GHG emissions as well as possible. PUSRI's efforts in-

melakukan pengelolaan emisi GRK yang dihasilkan sebaik-baiknya. Upaya yang dilakukan PUSRI antara lain berupaya mengurangi emisi gas rumah kaca dengan melakukan kebijakan berikut:

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. Sebab itu, dalam proses pembuatan amonia, gas metana dan argon yang *inert* tidak akan bereaksi dan akan menjadipurge gas. Gas-gas tersebut harus dibuang karena akan mempengaruhi tekanan partial reaktan yang kemudian akan berpengaruh pada kesetimbangan reaksi. Gas-gas yang tidak bereaksi tersebut sesungguhnya masih memiliki kandungan NH₃, H₂, dan CH₄ yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber energi. Selain itu, jika gas tersebut langsung dibuang ke lingkungan dapat menimbulkan pencemaran. Sebab itu, Perusahaan melakukan pengolahan purge gas di *Purge Gas Recovery Unit*.
2. Pemasangan Heater di PB 3007-U P-III
3. Pemanfaatan gas buang proses *loop* menjadi *fuel* tambahan di *auxiliary boiler*

Dalam proses produksi pupuk, PUSRI menghasilkan emisi antara lain emisi GRK langsung (cakupan 1) yang dihasilkan dari penggunaan bahan bakar fosil (gas alam bensin, dan solar), emisi GRK [Cakupan 2] tidak langsung yang bersumber dari penggunaan listrik, serta emisi GRK [Cakupan 3] tidak langsung lainnya yang bersumber dari perjalanan dinas dengan pesawat terbang. Emisi GRK dominan yang dihasilkan, baik cakupan 1, 2 dan 3 adalah karbon dioksida (CO₂). Selain itu, juga terdapat emisi gas Nitrogen Oksida (NO_x), sulfur oksida (SO_x), dan emisi udara signifikan lainnya.

Perseroan menghitung emisi GRK langsung (Cakupan 1) langsung dengan metode yang lazim dipakai di Indonesia dan negara-negara *non-Annex 1* (negara berkembang) yaitu Tier-1. Dengan metode ini, PUSRI menghitung emisi berdasarkan data konsumsi energi dikalikan faktor emisi *default* IPCC 2019

include efforts to reduce greenhouse gas emissions by implementing the following policies:

1. *Purge Gas Recovery Unit* (PGRU) Factory P-III & P-IV The content of CH₄ is very much compared to H₂ and N₂ which are the raw materials for making ammonia. Therefore, in the process of making ammonia, the inert gas methane and argon will not react and will become purge gas. These gases must be removed because it will affect the partial pressure of the reactants which will then affect the reaction equilibrium. The unreacted gases actually still contain NH₃, H₂, and CH₄ which can be used as energy sources. In addition, if the gas is directly discharged into the environment, it can cause pollution. Therefore, the Company performs purge gas processing at the *Purge Gas Recovery Unit*.
2. Heater Installation in PB 3007-U P-III
3. Utilization of loop process exhaust gas into additional fuel in the auxiliary boiler

In the fertilizer production process, PUSRI produces emissions including direct (scope 1) GHG emissions resulting from the use of fossil fuels (gasoline, natural gas and diesel), indirect [Scope 2] GHG emissions from electricity use, and GHG emissions [Scope 3] other indirect sourced from official travel by airplane. The dominant GHG emission produced in both scopes 1, 2 and 3 is carbon dioxide (CO₂). In addition, there are also emissions of nitrogen oxides (NO_x), sulfur oxides (SO_x), and other significant air emissions.

The Company calculates direct (Scope 1) GHG emissions using the method commonly used in Indonesia and non-Annex 1 (developing countries) countries, namely Tier-1. With this method, PUSRI calculates emissions based on energy consumption data multiplied by the IPCC 2019 default emission factor (Inter-



(Intergovernmental Panel on Climate Change/Panel Antarpemerintah tentang Perubahan Iklim).
governmental Panel on Climate Change).

Emisi Hasil Pembakaran Bahan Bakar

$$\text{Emisi GRK} \left(\frac{\text{kg}}{\text{thn}} \right) = \text{Konsumsi Energi} \left(\frac{\text{TJ}}{\text{thn}} \right) \times \text{Faktor Emisi} \left(\frac{\text{kg}}{\text{TJ}} \right)$$

Berdasarkan rumus tersebut, emisi GRK langsung yang dihasilkan PUSRI tahun 2021 adalah 758.107 ton CO₂eq, naik/turun dibandingkan tahun 2020 yang mencapai 717.765 ton CO₂eq. [GRI 103-3, 305-1] [OJK F.11]

Based on this formula, the direct GHG emissions produced by PUSRI in 2021 are 758.107 tons CO₂eq, up/down compared to 2020 which reached 717,765 tons CO₂eq. [GRI 103-3, 305-1] [OJK F.11]

Tabel Emisi GRK Langsung (Cakupan 1) Tahun 2019-2021

Table of Direct (Scope 1) GHG Emissions 2019-2021

Sumber Emisi	Satuan Unit	2021	2020	2019	Source of Emission
Pabrik	Ton CO ₂ eq	758.107	717.765	835.560	Factory

Tabel Inisiatif Operasional dan Reduksi Emisi GRK GRK Langsung (Cakupan 1) Tahun 2019-2021 (dalam Ton CO₂eq)

Table of PUSRI Operational Initiatives and Direct GHG Emission Reduction (Scope 1) 2019-2021

No.	Program	2021	2020	2019	Program
1	Pengambilan gas Amoniak di Udara (PGRU) Pabrik P-III & P-IV	17.723,3	19.626	25.211	Extraction of Ammonia gas from the Air (PGRU) at P-III & P-IV Plants
2	Pembersihan Arch Burner Reformer P-IV	17.013,5	21.840	21.840	Cleaning of P-IV Arch Burner Reformer
3	Pemasangan Heater di PB 3007-U P-III	2.396,76	405	451	Heater Installment at P-III PB 3007-U
Jumlah		37.133,56	41.870	47.502	Total

Selain emisi berupa CO₂, Perusahaan juga mengelola dan mengendalikan emisi lain dengan merujuk pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.17 Tahun 2019 tentang Baku Mutu Emisi bagi Usaha/Kegiatan Industri Pupuk dan Amonium Nitrat. Emisi Lain tersebut merujuk pada emisi nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), polutan organik yang persisten (POP), senyawa organik yang mudah menguap (VOC), polutan udara berbahaya (HAP), dan materi partikulat (PM). Perhitungan emisi dilakukan berdasarkan konsentrasi senyawa dengan laju alir

In addition to CO₂ emissions, the Company also manages and controls other emissions by referring to Minister of Environment and Forestry Regulation No. P.17 of 2019 on Emission Quality Standards for Fertilizer/Ammonia Nitrate Industry Business/Activities. Such other emissions refer to nitrogen oxide (NOX) emission, sulfur oxide (SOX) emission, persistent organic pollutant (POP), organic compound which easily evaporate (VOC), hazardous air pollutant (HAP), and particulate matter (PM). Emission calculation is done based on compound concentration with operational

dan waktu operasi, dengan menggunakan metode neraca massa. Hasil perhitungan emisi udara tahun 2020 adalah sebagai berikut: [305-7] [6.e.4.a]

flow rate and time, by using the mass balance method. Calculation results for air emission in the year 2020 are as follows: [305-7] [6.e.4.a]

Tabel Emisi Lain Tahun 2019–2021

Parameter	Satuan Unit	2021	2020	2019	Parameter
Nitrogen oksida (NOx)	Mg/Nm ³	14,03	140,14	212,99	Nitrogen oksida (NOx)
Sulfur oksida (SOX),	Mg/Nm ³	0,51	1,01	33,33	Sulfur oksida (SOX),
Materi partikulat (PM)	Mg/Nm ³	4,78	5,42	8,14	Particulate Matter
Nh ₃	Mg/Nm ³	4,71	1,32	0,96	Nh ₃

Table of Other Emissions for 2019–2021

Sumber Faktor Emisi yang Digunakan

No.	Sumber Emisi	2021	2020	2019	Source of Emission
1	Package Boiler	6,48	19.626	25.211	Package Boiler
2	Waste Hate Boiler	15,03	21.840	21.840	Waste Hate Boiler
3	Reformer	20,58	405	451	Reformer
4	Prilling Tower	1,17	41.870	47.502	Prilling Tower

Source of Emission Factor Used

Selanjutnya, untuk menghitung emisi gas rumah kaca tidak langsung (cakupan 2), yaitu yang bersumber dari energi dari luar berupa listrik] diperoleh dengan mengalikan konsumsi listrik (dalam Kwh per tahun) dengan *average grid emission factor* yang dikeluarkan Kementerian ESDM merujuk RUPTL PLN 2015-2024 yaitu sebesar 0,934 kgCO₂/Kwh (2017). Berdasarkan perhitungan itu, emisi gas rumah kaca tidak langsung (Cakupan 2) dari penggunaan energi listrik tahun 2021 tercatat sebesar 380.243.000 kgCO₂eq, naik/turun dibandingkan tahun 2020, yang mencapai 357.598.647 kgCO₂eq [OJK F.11]

Furthermore, to calculate indirect greenhouse gas emissions (scope 2), i.e. those sourced from external energy in the form of electricity], it is obtained by multiplying electricity consumption (in Kwh per year) by the average grid emission factor issued by the Ministry of Energy and Mineral Resources referring to the 2015 PLN RUPTL- 2024, which is 0.934 kgCO₂/Kwh (2017). Based on this calculation, indirect (Scope 2) greenhouse gas emissions from the use of electrical energy in 2021 were recorded at 380.243.000 kgCO₂eq, increase/decrease compared to 2020, which reached 357.598.647 kgCO₂eq. [OJK F.11]

Tabel Emisi Gas Rumah Tidak Langsung (Cakupan 2) Tahun 2018–2020

Konsumsi Energi Energy Consumption	Tahun (kWh) Year (kWh)			Emisi CO ₂ yang Dihasilkan Produced CO ₂ Emission					
	2021	2020	2019	2021		2020		2019	
				Kg	Ton	Kg	Ton	Kg	Ton
Listrik Electricity	382.867.933	382.945.358	380.243.000	380.243	357.598.649	357.599	357.670.964	357.671

Table of Indirect (Scope 2) House Gas Emissions 2019–2020

Adapun untuk mendapatkan intensitas emisi, Perseroan menghitung sesuai rumus berikut:

As for getting the emission intensity, the Company calculates according to the following formula:



$$\text{Intensitas Emisi} = \frac{\text{Total Emisi (CO2)}}{\text{Jumlah Produksi (Ton)}}$$

Sesuai rumus di atas, maka intensitas emisi GRK tahun 2021 untuk produksi urea adalah sebesar 0,37 tonCO₂e/Ton, naik/turun dibandingkan tahun 2020, yang mencapai 0,35 tonCO₂e/Ton. Adapun intensitas emisi GRK tahun 2021 untuk produksi amonia adalah sebesar 0,55 tonCO₂e/Ton, naik/turun dibandingkan tahun 2020, yang mencapai 0,56 tonCO₂e/Ton. [OJK F.11]

Sementara itu, untuk emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya dari perjalanan dinas dengan pesawat terbang tidak dimasukkan dalam perhitungan intensitas emisi karena tidak berdampak langsung terhadap proses produksi, dan personel yang menggunakan pesawat terbang dalam perjalanan dinas relatif terbatas. Dalam laporan ini, emisi gas rumah kaca (cakupan 3) tidak langsung lainnya dihitung dengan menggunakan kalkulator karbon dari ICAO (International Civil Aviation Organization/Organisasi Penerbangan Sipil Internasional). Perjalanan dinas dengan pesawat merujuk pada perjalanan dinas oleh Dewan Komisaris dan Direksi, dan cakupannya akan diperluas pada laporan berikutnya. Berdasarkan data perjalan dinas Dewan Komisaris dan Direksi, emisi GRK dari perjalanan dinas dengan pesawat terbang disampaikan dalam tabel berikut: [OJK F.11]

$$\text{Emission Intensity} = \frac{\text{Total Emission (CO2)}}{\text{Total Production (Tons)}}$$

According to the formula, the GHG emission intensity in 2021 for urea production is 0,37 tonCO₂e/Ton, increase/decrease compared to 2020, which reached 0,35 tonCO₂e/Ton. The GHG emission intensity in 2021 for ammonia production is 0,55 tonCO₂e/Ton, up/down compared to 2020, which reached 0,56 tonCO₂e/Ton. [OJK F.11]

Meanwhile, other indirect (Scope 3) GHG emissions from official travel by airplane are not included in the calculation of emission intensity because they do not have a direct impact on the production process, and personnel using airplanes on official trips are relatively limited. In this report, other indirect (scope 3) greenhouse gas emissions are calculated using the carbon calculator from ICAO (International Civil Aviation Organization). Business travel by plane refers to official travel by the Board of Commissioners and the Board of Directors, and the scope will be expanded in the next report. Based on the official travel data of the Board of Commissioners and the Board of Directors, GHG emissions from business travel by airplane are presented in the following table: [OJK F.11]

PENGLOLAAN LIMBAH DAN AIR LIMBAH

Kegiatan produksi pupuk dan amonia maupun operasional lainnya di PUSRI menghasilkan limbah yang berdampak terhadap lingkungan. Untuk mencegah dampak buruk terhadap lingkungan, Perseroan telah menetapkan kebijakan pengelolaan limbah sesuai dengan jenisnya. Dalam pengelolaan limbah, Perusahaan merujuk pada berbagai regulasi, antara lain, Undang-Undang Republik Indonesia No.32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.101 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun, serta Undang-Undang Republik Indonesia No.18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah.

Penanganan Air Limbah

Air limbah dari proses produksi PUSRI dibuang ke badan air, yaitu Sungai Musi, setelah melalui proses di Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL). Di instalasi tersebut, air limbah akan diproses dengan treatment tertentu sehingga bahan-bahan pencemar yang ada di dalamnya berkurang secara signifikan dan kadarnya di bawah ambang baku mutu yang diizinkan. Dengan kualitas seperti itu, maka air limbah tersebut tidak merusak lingkungan atau membahayakan kehidupan makhluk hidup, baik manusia maupun hewan/binatang air di Sungai Musi. Air limbah yang dialirkan ke badan air tidak digunakan kembali oleh organisasi atau pihak lain secara langsung karena langsung menyatu ke Sungai Musi.

Untuk memastikan kualitas air limbah, PUSRI bekerja sama dengan laboratorium independen yang bersertifikat untuk mengambil contoh air limbah dan melakukan analisis kandungan bahan-bahan pencemar di dalamnya. Kandungan yang dianalisis adalah sebagai berikut: [GRI 103-3, 306-2][OJK F.13, F.14]

WASTE AND WASTEWATER MANAGEMENT

Fertilizer and ammonia production activities as well as other operations at PUSRI generate waste that has an impact on the environment. To prevent adverse impacts on the environment, the Company has established a waste management policy according to its type. In waste management, the Company refers to various regulations, among others, the Law of the Republic of Indonesia No. 32 of 2009 concerning Environmental Protection and Management, Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 101 of 2014 concerning Management of Hazardous and Toxic Waste, as well as the Law of the Republic of Indonesia No. 18 of 2008 concerning Waste Management.

Wastewater Treatment

Wastewater from PUSRI production process is disposed to water body, namely the Musi River, after being processed in the Wastewater Treatment Installation (IPAL). At the installation, wastewater is processed with a specific treatment so that pollutant materials contained in the water is significantly reduced and the level is below the permitted quality standard threshold. With such quality, the wastewater will not damage the environment or endanger the lives of living things, both humans and animals/water animals in the Musi River. Wastewater flown into the water body is not directly reused by the organization or other party as it immediately merges with Musi River.

To ensure the quality of wastewater, PUSRI joins a certified independent laboratory to take sample of the wastewater and conduct content analysis on pollutant matters. The content analyzed is as detailed in the table below: [GRI 103-3, 306-2][OJK F.13, F.14]



Data Beban Pencemaran (dalam Kg) yang Dilepaskan Per Ton Produk

Pollution Load Data (in Kg) Release Per Ton of Product

Data Beban Pencemaran (Dalam Kg) yang Dilepaskan Per Ton Produk Pollution Load Data (in Kg) Release Per Ton of Product						
Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Unit	2021	2020	2019	Parameter
COD	Kg/ton produk	3	0,0366	0,046	0,038	COD
TSS	Kg/ton produk	1,5	0,0137	0,023	0,017	TSS
Minyak & Lemak	Kg/ton produk	0,3	0,0023	0,005	0,0052	Oil & Grease
Total Amoniak	Kg/ton produk	0,75	0,088	0,166	0,053	Total Ammonia
TKN	Kg/ton produk	1,5	0,108	0,345	0,276	TKN
BOD	Kg/ton produk	0,453	0,007	0,0049	0,005	BOD
Total Coliform	Jumlah/100 ml	3.000	26,36	96,67	9	Total Coliform
Debit	m ³ /ton produk	15,1	0,564	0,54	0,53	Debit
Volume Air Limbah	M ³ /Tahun	-	1.141.883	1.125.915	1.173.143	Volume of Wastewater

Berdasarkan tabel di atas, volume air limbah yang dibuang pada tahun 2021 tercatat sebanyak 1.141.883 meter kubik (m³), naik/turun dibandingkan tahun 2020 yang mencapai 1.125.915 m³. Kenaikan/Penurunan dipengaruhi oleh *Unschedule shutdown* Volume air limbah yang dibuang dihitung dengan alat ukur debit yang diukur secara rutin. Seluruh keluaran limbah cair Perusahaan dipantau dan dipastikan telah memenuhi ketentuan baku mutu yang ditetapkan sesuai Surat Keputusan Kepala Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah. [OJK F.13]

Based on the table above, the volume of wastewater discharged in 2021 was recorded as 1.141.883 cubic meters (m³), increase/decrease compared to 2020 which reached 1,125,915 m³. The increase/decrease is affected by *Unschedule shutdown* The volume of waste water discharged is calculated by means of a discharge meter which is measured regularly. All of the Company's liquid waste output is monitored and confirmed to have complied with the quality standards stipulated in the Decree of the Head of the Regional Licensing and Investment Agency. [OJK F.13]

Dengan pengelolaan air limbah yang baik, selama tahun pelaporan, tidak terdapat laporan yang ditujukan kepada PUSRI terkait adanya badan air yang dipengaruhi oleh pelepasan dan/atau limpahan air yang dibuang oleh Perusahaan. Selain itu, Sungai Musi sebagai badan air yang menjadi lokasi pembuangan air limbah tidak termasuk kawasan lindung nasional maupun internasional sehingga tidak terdapat spesies tertentu yang dilindungi. [GRI 103-3, 306-2]

With proper waste water management, during the reporting year, there were no reports addressed to PUSRI regarding the existence of water bodies that were affected by the release and/or overflow of water discharged by the Company. In addition, Musi River as a body of water which is the location for waste water disposal is not included in national or international protected areas so that there are no certain protected species. [GRI 103-3, 306-2]

Selaras dengan komitmen untuk mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, PUSRI selalu berupaya memenuhi ketentuan baku mutu lingkungan dengan membangun dan mengembangkan sistem pengolahan limbah cair dan udara, mencakup:

In line with the commitment to comply with applicable laws and regulations, PUSRI always strives to meet the requirements of environmental quality standards by building and developing air and liquid waste treatment systems, including:

1. IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah)
Berfungsi untuk memisahkan kadar amoniak dalam air limbah yaitu dengan cara melintaskan limbah cair yang mengandung amoniak dengan *steam*. Hasil olahan dari unit ini dapat menurunkan kadar amoniak mencapai 98% dari kandungan amoniak yang ada dalam air limbah.
2. PET (PUSRI *Effluent Treatment*)
Berfungsi *me-recovery* air limbah dari air proses pabrik Urea. Urea dalam air limbah di *hydrolisa* kemudian di *stripping*. *Off gas* dan *treated water* hasil olahan dikembalikan ke pabrik.
3. PGRU (Purge Gas *Recovery Unit*)
Berfungsi untuk *me-recovery vent gas* yang mengandung amoniak dan hidrogen untuk dikembalikan ke proses pabrik.

Penanganan dan Pemanfaatan Limbah B3

Limbah B3 yang dikelola Perusahaan terdiri atas 13 jenis, baik berbentuk limbah cair maupun limbah padat. Limbah B3 cair terdiri dari: minyak pelumas bekas dan limbah cair laboratorium, sedangkan limbah padat terdiri dari filter oli, aki bekas, kain majun bekas, katalis bekas, kemasan bekas, bahan kimia kedaluwarsa, lampu TL bekas, limbah elektronik dan tinta printer bekas, karbon aktif bekas dan resin bekas.

Untuk mengurangi timbulan limbah B3, PUSRI menjalankan Program 3R Limbah B3 antara lain melalui optimalisasi proses produksi, mengganti katalis dengan *life time* yang lebih panjang, pengadaan bahan kimia tanpa kemasan, purifikasi oli untuk mengurangi timbulan oli bekas dan penggunaan lampu Light Emitting Diode (LED) di area perkantoran, selain juga bekerja sama dengan pihak ketiga seperti pengumpul limbah B3 yang memiliki izin pemanfaatan untuk memanfaatkan limbah B3 antara lain: katalis bekas, oli bekas, aki bekas dan abu batubara. Pihak ketiga dimaksud harus memiliki izin dari Kementerian Lingkungan Hidup (KLHK).

1. WWTP (Wastewater Treatment Plant)
Serves to separate the levels of ammonia in wastewater by passing liquid waste containing ammonia with steam. Processed products from this unit can reduce ammonia levels by up to 98% of the ammonia content in wastewater.
2. PET (PUSRI *Effluent Treatment*)
Functions to recover wastewater from the Urea factory process water. Urea in wastewater is hydrolyzed and then stripped. Off gas and treated water, the processed products are returned to the factory.
3. PGRU (Purge Gas *Recovery Unit*)
Function for recovery vent gas containing ammonia and hydrogen to be returned to the factory process.

Handling and Utilization of Hazardous Waste

B3 waste managed by the Company consists of 13 types, both in the form of liquid waste and solid waste. Liquid B3 waste consists of: used lubricating oil and laboratory liquid waste, while solid waste consists of oil filters, used batteries, used rags, used catalysts, used packaging, expired chemicals, used TL lamps, electron-ic waste and used printer ink, used activated carbon and used resin.

To reduce the generation of B3 waste, PUSRI runs the B3 Waste 3R Program, among others through optimizing the production process, replacing catalysts with a longer *life time*, procurement of chemicals without packaging, oil purification to reduce used oil generation and the use of Light Emitting Diode (LED) lamps in the office area, in addition to cooperating with third parties such as B3 waste collectors who have a utilization permit to utilize B3 waste, including: used catalysts, used oil, used batteries and coal ash. The third party in question must have a permit from the Ministry of Environment (KLHK).



Semua limbah B3 yang ada di PUSRI disimpan di TPS LB3 yang berizin (Keputusan Wali Kota Nomor: 173 tahun 2013) sesuai masa penyimpanan LB3 yang telah ditetapkan. Setelah itu, LB3 tersebut diserahkan kepada pihak ketiga yang memiliki izin KLH untuk dikelola lebih lanjut. Dengan demikian, seluruh limbah B3 PUSRI dimanfaatkan atau dikelola oleh pihak ketiga berizin. [OJK F.14]

All B3 waste in PUSRI is stored in licensed LB3 TPS (Mayor Decree Number: 173 of 2013) according to the stipulated LB3 storage period. After that, the LB3 is handed over to a third party who has a KLH permit for further management. Thus, all PUSRI's B3 waste is utilized or managed by a licensed third party. [OJK F.14]

Tabel Volume Limbah B3 Berdasarkan Jenis [GRI 306-3] [OJK F.13]

Table of Hazardous Waste Volume by Type [GRI 306-3] [OJK F.13]

No	Jenis limbah B3	Kode Code	Volume Limbah B3 (Ton) B3 Waste Volume (Ton)			Type of B3 Waste
			2021	2020	2019	
1	Minyak Pelumas Bekas	B 105d	223,36	273,06	317,88	Used Lubricating Oil
2	Limbah yang mengandung POPs dan UPOPs	A 101d	-	0	0	Waste with POP and UPOP content
3	Aki bekas	A 102d	5,97	2,33	7,79	Used batteries
4	Limbah laboratorium	A 106d	9,79	8,35	5,96	Laboratory waste
5	Kemasan bekas	B 104d	50,42	42,78	62,01	Used packaging
6	Lampu TL bekas/Limbah elektronik	B 107d	2,45	3,35	2,89	Used TL Lamps/Electronic waste
7	Debu Emisi	B 301-5	16,60	0	0	Emission Dust
8	Bahan kimia kadaluarsa	A 338-1	2,48	54,69	38,25	Expired chemical materials
9	Katalis bekas	B 301-3	87,30	241,26	568,42	Used catalysts
10	Kain majun bekas	B 110d	1,21	1,62	2,25	Used rags
11	Sludge IPAL	B 301-7	-	0	0	IPAL Sludge
12	Tinta Printer Bekas	B 321-4	0,24	0,41	0,27	Used Printer Ink
13	Tanah terkontaminasi	B 105d	-	0	0,05	Contaminated Soil
14	Resin bekas	B 106d	37,29	21,80	19,32	Used Resin
15	Filter Udara Bekas	B 109d	0,80	3,98	5,35	Used Air Filter
16	Karbon Aktif bekas	A 110d	2,42	0	0	Used Active Carbon
17	Sisa Prose Blasting	B 323-1	1,05	0	0	Blasting Process Remains/Scraps
18	Residu Proses Produksi	B 301-4	0,25	0	0	Production Process Residue
19	Terpentine Bekas	A 304-3	-	0	0	Used Terpentine
20	Refrigerant Bekas	A 111d	-	0	0	Used Refrigerant
21	Insulasi Bekas	A 103d	-	155,94	91,94	Used Insulation
22	Pelarut Bekas	A 107d	-	6,18	0	Used Solvent
23	Limbah Asam	A 109d	-	1,69	6,60	Acid Waste
24	Limbah Terkontaminasi B3	A 108d	123,70	82,29	11,95	B3 Contaminated Waste
25	Grease Bekas	B 105d	1,89	0,84	4,85	Used Grease
26	Fly Ash	B 409	31.318,57	30.008,00	28.560,17	Fly Ash
27	Bottom ash	B 410	2.516,87	3.789,32	3.432,60	Bottom ash
	Jumlah		34.402,66	34.697,89	33.138,54	Total

Pengelolaan Limbah B3 (Ton) [GRI 103-3, 306-4] [OJK F.14]

B3 Waste Management (Ton) [GRI 103-3, 306-4] [OJK F.14]

2021		2020		2019	
Volume limbah B3 yang diangkut Volume of Transported B3 Waste	Volume limbah B3 diolah Volume of Processed B3 Waste	Volume limbah B3 yang diangkut Volume of Transported B3 Waste	Volume limbah B3 diolah Volume of Processed B3 Waste	Volume limbah B3 yang diangkut Volume of Transported B3 Waste	Volume limbah B3 diolah Volume of Processed B3 Waste
34.481,60	34.481,60	34.697,89	34.697,89	33.138,54	33.138,54

Pengelolaan dan Pemanfaatan Limbah Non-B3

Limbah non-B3 yang dihasilkan dari kegiatan bisnis PUSRI antara lain limbah organik, limbah anorganik dan kertas perkantoran. Pada tahun 2021, jumlah limbah padat non-B3 yang dihasilkan mencapai tercatat sebanyak 854,88 ton, naik dibandingkan tahun 2020 yang mencapai 694,23 ton.

Non-B3 Waste Management And Utilization

Non-B3 waste generated from PUSRI's business activities, among others: organic waste, inorganic waste and office papers. In 2021, the amount of non-B3 solid waste generated will be recorded at 854.88 tons, increase compared to 694.23 tons in 2020.

No.	Jenis Limbah Non-B3 Type of Non-B3 Waste	Jumlah dihasilkan Total generated			dimanfaatkan Utilized			Dibuang ke TPA Disposed to TPA		
		2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
1	Sampah organik Organic waste	380,2 ton	162,2	182,7	242,19 ton	94,7	104,6	138,01 ton	67,5	78,1
2	Sampah non organik Non-organic waste	469 ton	525,9	573,76	368,95 ton	386,1	410,9	100,05 ton	139,8	162,86
3	Sampah kertas Paper waste	5,68 ton	6,13	6,59	5,68 ton	6,13	6,59	-	0	0
	Jumlah	854,88 ton	694,23	763,05	616,82 ton	484,74	522,1	238,06 ton	207,3	241

Untuk mengurangi timbulan limbah kertas perkantoran, PUSRI menetapkan beberapa inisiatif antara lain memanfaatkan karung bekas, mengurangi penggunaan kertas melalui program slip gaji, pengurusan cuti, CV, dan prosedur online, advance dan pertanggungjawaban dinas online, pencatatan kehadiran online dan lain-lain. Adapun upaya untuk mengurangi timbunan limbah, PUSRI merealisasikan berbagai program pemanfaatan limbah padat non-B3 di antaranya pemanfaatan sampah organik yang dihasilkan menjadi kompos, pemanfaatan karung plastik, pemanfaatan limbah pupuk urea reject untuk tambahan bahan baku produksi dan sebagainya. Program pemanfaatan limbah non-B3

To reduce generated office paper waste, PUSRI introduced several initiatives as follows: utilization of used bags, paper reduction program through salary slip, leave administration and CV program, and online procedure, online duty service advance and accountability, as well as online attendance recording and others. The efforts to reduce waste accumulation, PUSRI has implemented various programs to utilize non-B3 solid waste, including the utilization of organic waste produced into compost, utilization of plastic bags, utilization of urea reject waste for additional production raw materials and so on. The non-B3 waste utilization program is carried out independently or in collaboration with fostered partners. Meanwhile, disposal to the



dilaksanakan secara mandiri maupun bekerja sama dengan para mitra binaan. Sedangkan pembuangan ke TPA dilakukan bekerja sama dengan pihak ketiga yang berizin dan berkompeten di bidangnya.

PUSRI memiliki pabrik pupuk organik yang menjadikan sampah organik sebagai salah satu bahan baku dari pabrik tersebut. Sedangkan sampah non organik seperti plastik yang masih mempunyai nilai diserahkan ke bank sampah binaan, sampah kertas dicacah dan dijadikan bubur kertas. [OJK F.14]

Pengelolaan berbagai limbah yang dilakukan PUSRI secara baik sesuai regulasi selama tahun 2021 membawa hasil dengan tidak adanya tumpahan yang signifikan, baik limbah cair B3 maupun non-B3, yang mengakibatkan pencemaran lingkungan. Selain itu, juga tidak ada tumpahan limbah cair ke lingkungan sekitar. Pemantauan air limbah dilakukan setiap hari dan dilaporkan secara rutin ke manajemen dan instansi pemerintah secara rutin. [OJK F.15]

PROGRAM PELESTARIAN LINGKUNGAN DALAM OPERASIONAL PERKANTORAN

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

1. Efisiensi Energi [OJK F.7]
 - a. 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 Amoniak.
 - b. Menggunakan lampu hemat energi, dan mematikan lampu saat tidak dipakai di lingkungan pabrik, perkantoran, perumahan, dan taman (jam istirahat, pulang dan libur).

landfill is carried out in collaboration with a licensed and competent third party in their field.

PUSRI has an organic fertilizer plant that transforms organic waste into one of the raw materials used in the plant. While non-organic waste which remains of some value, such as plastic, is sent to foster waste banks, paper waste is shredded and transformed into paper pulp. [OJK F.14]

The management of various wastes carried out by PUSRI properly according to regulations during 2021 resulted in no significant spills, both B3 and non-B3 liquid waste, which resulted in environmental pollution. In addition, there are also no spills of liquid waste into the surrounding environment. Wastewater monitoring is carried out every day and reported regularly to management and government agencies on a regular basis. [OJK F.15]

ENVIRONMENTAL CONSERVATION PROGRAM IN OFFICE OPERATIONS

In addition to demonstrating concern to the environment in the production process, PUSRI also has the same commitment in office operations, including energy efficiency, water conservation, 3Rs of B3 waste and 3Rs of non-B3 solid waste, as follows:

1. Energy Efficiency [OJK F.7]
 - a. Establish energy efficiency policies to maintain the limited availability of non-renewable energy resources that are used as raw materials and energy producers to produce Urea fertilizer, NPK fertilizer and Ammonia.
 - b. Using energy-saving lamps, and turning off lights when not in use in factories, offices, housing, and parks (breaks, 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 pool dan transportasi umum.
2. 3R Limbah Padat Non B3
- a. Melakukan komposting
 - b. Daur ulang drum plastik menjadi biji plastik
 - c. Daur ulang kertas menjadi bubur kertas untuk dijadikan kertas daur ulang.

- c. Turning off electronic equipment and unplugging electrical equipment when not in use, such as computers, televisions, radios, and other electronic equipment.
 - d. Reducing the use of motorized vehicles by walking, cycling, or using pool vehicles and public transportation.
2. 3R Non B3 Solid Waste
- a. Composting
 - b. Recycle plastic drums into plastic pellets
 - c. Recycle paper into pulp to make recycled paper.

KEANEKARAGAMAN HAYATI [GRI 103-3, 304-3][OJK F.9, F.10]

PUSRI meyakini terjaganya keanekaragaman hayati akan memberikan banyak manfaat bagi kehidupan. Misalnya, bisa menjadi sumber pangan, sumber plasma nutfah, sumber pendapatan dan sebagainya. Becermin pada besarnya manfaat tersebut, PUSRI berkomitmen penuh untuk menjaga kelestarian dan keanekaragaman hayati.

Sejalan dengan komitmen tersebut, PUSRI telah melakukan pemetaan untuk mengetahui ada atau tidaknya lokasi kantor yang dimiliki atau disewa yang berdekatan dengan kawasan lindung atau kawasan dengan keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan hutan lindung. Berdasarkan pemetaan tersebut, hingga akhir tahun 2021 tidak ada kantor yang dimiliki atau disewa yang berdekatan dengan kawasan lindung atau kawasan dengan keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan hutan lindung. Dengan demikian tidak terdapat dampak negatif yang signifikan dari operasional Perusahaan terhadap keanekaragaman hayati setempat. [GRI 103-3, 304-1] [OJK F.9]

BIODIVERSITY [GRI 103-3, 304-3][OJK F.9, F.10]

PUSRI believes that maintaining biodiversity generates many benefits to life. For example, it can be a source of food, a source of germplasm, a source of income and so on. Reflecting on how great such benefits are, PUSRI is fully committed to maintaining bio preservation and diversity.

In line with such commitment, PUSRI has conducted a mapping to see if there is or not a location at the office, owned or leased, that is near to protected areas or areas with high biodiversity outside protected forest areas. Based on the mapping, until the end of the year 2020, there were no owned or leased office that is nearby protected areas with high biodiversity outside of protected forest areas. Thus there were no significant negative impact from the Company operations on local biodiversity. [GRI 103-3, 304-1] [OJK F.9]



Adapun upaya konkret yang dilakukan Perusahaan untuk mewujudkan kelestarian keanekaragaman hayati adalah sebagai berikut: [GRI 103-3, 304-3] [OJK F.10]

1. Green Barrier

PUSRI memiliki lahan hutan mini seluas 28,2 hektare dan telah ditetapkan sebagai Kawasan Konservasi Alam No. SK/DIR/310/2014. Selain tanaman yang sengaja ditanam berdasarkan indeks keanekaragaman, saat ini banyak jenis tanaman lain yang tumbuh karena bibitnya terbawa angin atau terbawa satwa liar seperti burung dan satwa pemakan biji-bijian.

2. Penangkaran Rusa

PUSRI memiliki area penangkaran rusa dengan luas lahan sekitar 1,5 hektare. Salah satu tujuan penangkaran adalah melestarikan satwa langka, khususnya rusa sambar yang merupakan hewan yang dilindungi sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Pengawetan Jenis Tumbuhan dan Satwa. Pemeliharaan rusa dilakukan dengan memberikan makan 3 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.

3. Penangkaran Burung

Penangkaran burung di PUSRI ada sejak Januari tahun 2016 yang dihuni 13 ekor burung *love bird*. Perawatan burung dilakukan dengan memberi makan setiap 2 kali sehari berupa jagung, biji-bijian kering dan diawasi oleh dokter hewan setiap hari dengan pemberian obat dan vitamin. Tujuan jangka panjang dari program ini adalah untuk perkembangbiakan jumlah burung.

Concrete efforts carried out by the Company to maintain and manifest the preservation of biodiversity are as follows: [GRI 103-3, 304-3] [OJK F.10]

1. Green Barrier

PUSRI owns and manage a piece of land, transformed into a mini green thick forest spread to 28.2 hectares. The location has been declared as Natural Conservation Area as per Decree No. SK/DIR/310/2014. In addition to plants intentionally set based on diversity index, there are also other plants that grow because the seeds were carried by the wind and by such wildlife as birds or grain-eating animals.

2. Deer Breeding

PUSRI has a deer breeding area with a land area of about 1.5 hectares. One of the goals of captivity is to preserve endangered species, especially the sambar deer, which is a protected animal in accordance with the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 7 of 1999 concerning Preservation of Plant and Animal Species. Maintenance of deer is done by feeding 3 times a day in the form of grass and sweet potatoes. In addition, there are veterinarians who take care of the deer's health by administering drugs and vitamins.

One of the objectives from rearing deer in this breeding area is to preserve rare breeds, especially sambar deer considered among protected animals in accordance with Government Regulation No. 7 of 1999 on Preservation of Plants and Animals.

3. Bird Sanctuary

The bird sanctuary at PUSRI has existed since January 2016 which is inhabited by 13 love birds. Bird care is done by feeding every 2 times a day in the form of corn, dry grains and supervised by a veterinarian every day with medication and vitamins. The long-term goal of this program is to increase the number of birds.

PERTIMBANGAN ASPEK LINGKUNGAN ATAS PEMASOK DALAM PENGADAAN

PUSRI mengidentifikasi aspek lingkungan yang berhubungan dengan kontraktor atau sub kontraktor yang bekerja untuk kepentingan Perusahaan. Turunan dari aspek lingkungan tersebut adalah prosedur penanganan kontraktor 2 SML 017. Prosedur tersebut mengatur transportasi bahan kimia, *chemical cleaning* dan penyediaan karyawan kontraktor. Transportasi bahan kimia yang masuk ke PUSRI akan dilakukan pemeriksaan menyeluruh terkait perizinan, keadaan kendaraan pengangkut dan bahan kimia di dalamnya. Emisi kendaraan pengangkut juga masuk ke dalam aspek lingkungan yang ditetapkan oleh PUSRI. Untuk karyawan kontraktor/kontraktor *chemical cleaning* yang masuk ke dalam area PUSRI, sebelum melakukan pekerjaannya akan diberikan pengarahan dari Departemen K3 & LH terkait *safety* dan lingkungan. Selama *chemical cleaning*, kontraktor harus melaksanakan pengelolaan limbah yang dihasilkan, sesuai dengan kontrak di bawah pengawasan Departemen K3 & LH.

PENGADUAN MASALAH LINGKUNGAN [OJK F.16]

Merujuk pada Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 : 2004 dalam Instruksi Kerja Penanganan Keluhan Karyawan/Masyarakat 3 PPL 014, karyawan/masyarakat dapat melaporkan keluhan yang terjadi kepada PT Pusri Palembang, baik secara langsung maupun melalui sarana komunikasi yang ditujukan kepada Departemen Humas dan Departemen PKBL atau Departemen K3&LH. Jika keluhan tersebut terjadi di luar jam kerja *non-shift*/hari libur dapat disampaikan ke Departemen Sekuriti. [GRI 103-1]

CONSIDERATION ON THE ENVIRONMENTAL ASPECT OF SUPPLIERS IN THE PROCUREMENT

PUSRI identifies the environmental aspect related to contractors or sub-contractors working for the interests of the Company. The derivative of the environmental aspect is the procedures for handling 2 SML 017 contractors. The procedure regulates the transportation of chemical materials, chemical cleaning substances and procurement of contractor employees. The transporting of chemical materials into PUSRI is inspected thoroughly regarding permit, the condition of the transport vehicle and the chemical materials being transported. The emission of the transport vehicle is also in the environmental aspect stipulated by PUSRI. For employees of contractors/chemical cleaning contractors who enter PUSRI premises are briefed by the OHS & Environment Department on safety and the environment before they start working. During a chemical cleaning period, contractors must manage their generated waste, as stipulated under their contracts and monitored by the Department of OHS and Environment.

COMPLAINTS ON ENVIRONMENTAL ISSUES [OJK F.16]

Referring to ISO 14001:2004 on Environmental Management System within the Work Instructions for Handling Employee/Community Complaints 3 PPL 014, employees/community may report their complaints to the Company, either directly or through a communication channel directed to the Public Relations Department and the PKBL Department or OHS & Environment Department. If the complaint is related an occurrence outside of non-shift working hours/holidays, the complaint may be submitted to the Security Department. [GRI 103-1]

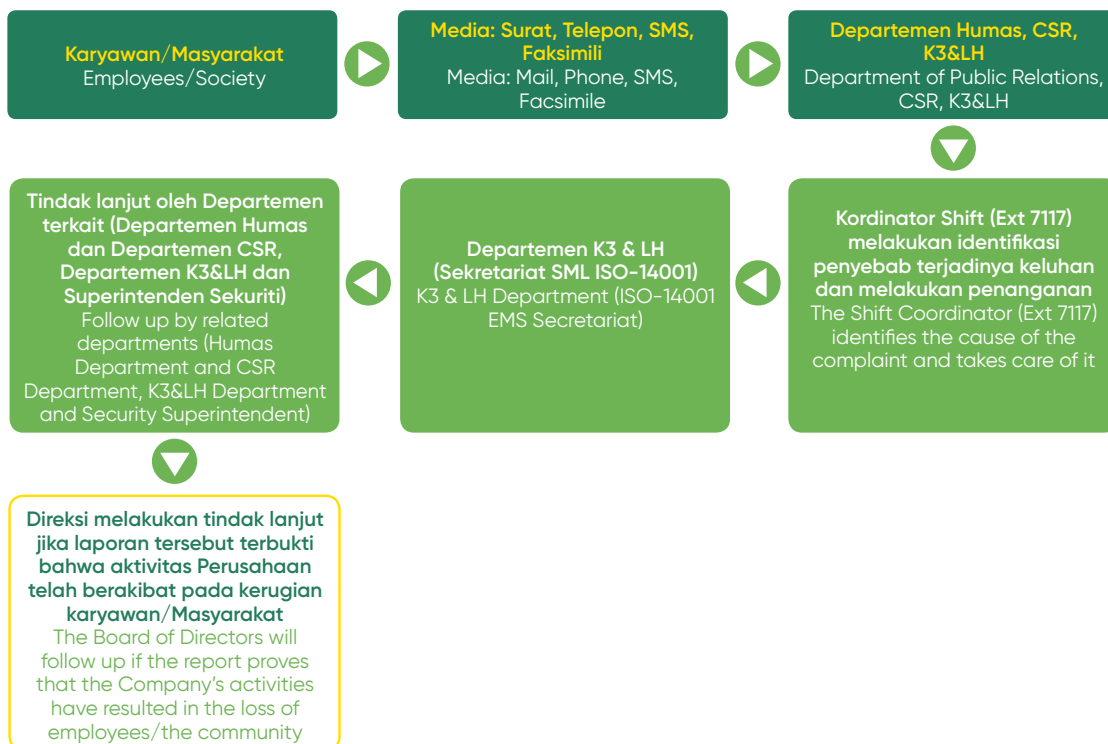


Unit kerja penerima keluhan langsung meneruskan informasi keluhan tersebut kepada koordinator *shift* untuk mengidentifikasi penyebab terjadinya keluhan dan koordinator *shift* tersebut langsung mengambil langkah-langkah perbaikan terhadap sistem penanggulangan/pengoperasian operasi pabrik. Unit kerja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

The working unit receiving the complaint shall directly forward the information of the complaint to the shift coordinator in order to identify the cause of the occurrence and the shift coordinator immediately take steps for the improvement of the factory handling/operating system. The work unit receiving the complaint records the report in employee/community complaint log form and immediately send to the OHS & Environment De-partment or on the next day if the complaint is re-ceived outside of non-shift working hours.

Laporan keluhan yang diterima segera ditindaklanjuti oleh unit kerja terkait (Departemen Humas dan Departemen PKBL, Departemen K3&LH dan Superintenden Sekuriti) di bawah koordinasi Departemen Humas dan Departemen PKBL. Hasil pemeriksaan fisik lapangan, pengukuran dan penelitian laboratorium lingkungan serta tindakan pengendalian pabrik dilaporkan ke Direksi oleh Departemen K3&LH bersama Departemen Humas untuk tindakan selanjutnya apabila dampak tersebut berasal dari aktivitas PT PUSRI Palembang. [GRI 103-2]

Complaint reports received are immediately followed up by the relevant work units (Department of Public Relations and Department of PKBL, Department of K3&LH and Superintendent of Security) under the coordination of the Department of Public Relations and Department of PKBL. The results of field physical examinations, environmental laboratory measurements and research as well as factory control measures are reported to the Board of Directors by the K3&LH Department together with the Public Relations Department for further action if the impact comes from the activities of PT PUSRI Palembang. [GRI 103-2]



Selama tahun 2021, PUSRI menerima tiga 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 103-3, 307-1]

PENGHARGAAN DI BIDANG LINGKUNGAN HIDUP

PUSRI secara konsisten mewujudkan berbagai program pengelolaan lingkungan, pemantauan kondisi dan program perlindungan lingkungan. Hal itu berdampak signifikan dengan terciptanya perbaikan kualitas lingkungan di sekitar area kelolaan maupun wilayah terdekat, bahkan lebih dari persyaratan kepatuhan dalam peraturan dan perundang-undangan lingkungan (*beyond compliance*). Upaya tersebut mendapatkan apresiasi berupa penghargaan yang diterima Perseroan pada tahun 2021, yaitu:

Tanggal Date	Nama Penghargaan Name of the Awards	Lembaga Pemberi Penghargaan Awarding Institution
28 Desember	PROPER HIJAU PROPER HIJAU	Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan Ministry of Environment and Forestry
7 April	Indonesia Green Award Indonesia Green Award	La Tofi School os CSR La Tofi School os CSR
30 November	Penganugerahan Industri Hijau Level 5 Green Industry Award Level 5	Kementerian Perindustrian Ministry of Industry

KEPATUHAN TERHADAP REGULASI LINGKUNGAN

PUSRI senantiasa melaporkan hasil pemantauan kondisi lingkungan yang dilaksanakannya kepada pihak-pihak eksternal terkait secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Laporan kepada pihak-pihak eksternal dilakukan dalam rangka memenuhi kewajiban Perusahaan untuk mengungkapkan dan menyediakan informasi

During 2021, PUSRI received three complaints related to environmental issues, and they have been handled in accordance with Work Instructions for Handling Employee/Community Complaints 3 PPL 014. Complaints that have been received by the Public Relations Department through social media, SMS, Whatsapp or telephone in the form of pollution, are then submitted to The relevant department is to identify the cause of the complaint by taking measurements and looking at the field conditions, then the relevant department will make repairs if there is damage to the equipment or system. [GRI 103-3, 307-1]

ENVIRONMENTAL AWARDS

PUSRI consistently implements various environmental management programs, condition monitoring and environmental protection programs. This has a significant impact by creating improvements in the quality of the environment around the managed areas and nearby areas, even more than compliance requirements in environmental regulations and legislation (*beyond compliance*). These efforts received appreciation in the form of awards received by the Company in 2021, namely:

COMPLIANCE WITH ENVIRONMENTAL REGULATIONS

PUSRI always reports the results of its monitoring of environmental conditions to relevant external parties on a regular basis in accordance with the laws and regulations. Reports to external parties are carried out in order to fulfill the Company's obligation to disclose and provide information transparently and to ensure the implementation of GCG principles is



secara transparan serta dalam rangka memastikan penerapan prinsip-prinsip GCG berjalan secara efektif. Oleh karenanya, sepanjang 2021 tidak terdapat sanksi administratif ataupun denda terkait dengan pelanggaran baku mutu lingkungan dan pelanggaran peraturan pengelolaan lingkungan. [GRI 103-3, 307-1]

running effectively. Therefore, throughout 2021 there will be no administrative sanctions or fines related to violations of environmental quality standards and violations of environmental management regulations. [GRI 103-3, 307-1]

BIAYA DAN/ATAU INVESTASI ASPEK LINGKUNGAN HIDUP

COST AND/OR INVESTMENT IN ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

Komitmen PUSRI terhadap kelestarian lingkungan hidup area sekitar kegiatan operasionalnya, maupun dukungan peningkatan kualitas lingkungan hidup untuk mencapai tujuan keberlanjutan pada aspek lingkungan direalisasikan dengan menyediakan biaya pengelolaan lingkungan untuk tahun 2021 sebesar Rp8,11 miliar, turun dibandingkan tahun 2020 yang mencapai Rp16,80 miliar, dengan rincian penggunaan sebagai berikut: [OJK F.4]

PUSRI's commitment to environmental sustainability in the area around its operational activities, as well as support for improving the quality of the environment to achieve sustainability goals in environmental aspects, is realized by providing environmental management costs for 2021 amounting to Rp8.11 billion, decrease from Rp16.80 billion in 2020, with the following disbursement details: [OJK F.4]

Tabel Investasi Pengelolaan Lingkungan PUSRI, 2019-2021 (Rp Juta)

Table of Investment of PUSRI Environmental Management, 2019-2021

Uraian	2021	2020	2019	Description
Pemeliharaan Lingkungan & Penghijauan	93,35	139,29	682,45	Environmental Maintenance & Afforestation Program
Jasa Konsultasi dan Perizinan	1.509,27	975,49	1.653,27	Consultation & Permit Services
Pengelolaan Limbah B	6.509,72	15.689,77	13.731,74	B3 Waste Management
Jumlah	8.112,34	16.804,55	16.067,46	Total

MENGUTAMAKAN LAYANAN TERBAIK UNTUK KONSUMEN

PRIORITIZING THE BEST SERVICE FOR CONSUMERS



Konsumen/Pelanggan merupakan salah satu pemangku kepentingan utama bagi PUSRI. Dukungan dan keberadaan mereka sangat menentukan perkembangan dan keberlangsungan Perseroan. Semakin banyak konsumen yang dimiliki dan berhasil dijaga kepercayaannya, maka keberlangsungan usaha PUSRI akan lebih terjamin. Begitu pula sebaliknya. [GRI 103-1]

Posisi dan kedudukan konsumen yang begitu penting mendorong PUSRI untuk terus berupaya memberikan produk dan layanan terbaik dan setara kepada seluruh konsumen tanpa terkecuali. Bagi

Consumers/Customers are one of the main stakeholders for PUSRI. Their support and presence will determine the development and sustainability of the Company. The more consumers that are owned and managed to maintain their trust, the sustainability of PUSRI's business will be more guaranteed. Vice versa. [GRI 103-1]

The position of consumers is crucial that PUSRI continues to strive in providing the best and equal products and services to all consumers without exception. For the Company to provide the best



Perseroan memberikan pelayanan terbaik termasuk di dalamnya adalah melakukan inovasi dalam pemasaran, distribusi, layanan, serta membuka saluran pengaduan bagi konsumen dan berupaya maksimal untuk memberikan solusi terbaik segera. Apabila semua upaya tersebut bisa diwujudkan, maka kepuasan konsumen akan diraih, yang pada gilirannya akan meningkatkan citra Perseroan.

PUSRI memberikan pelayanan kepada konsumen secara setara dengan kualitas terbaik karena mereka memiliki hak tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821). [GRI 103-2] [OJK F.17]

KOMITMEN PUSRI

Kepuasan konsumen bisa dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Selain kualitas produk, kepuasan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan. Oleh karena itu, PUSRI selalu menekankan kepada setiap insan Perusahaan agar memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada semua konsumen.

Untuk mewujudkan kepuasan konsumen, PUSRI berpedoman pada prinsip "6 Tepat", yaitu Tepat Waktu, Tepat Mutu, Tepat Harga, Tepat Jumlah, Tepat Tempat dan Tepat Jenis. Prinsip tersebut mengacu pada Surat Direktur Komersil Nomor 82/H000.OT/2017 tanggal 22 Juni 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Penjualan Pupuk Subsidi dan Komersil PT Pusri Palembang. Adapun pengertian "6 Tepat" tersebut adalah sebagai berikut:

Tepat Jumlah

- Memenuhi alokasi kebutuhan pupuk bersubsidi sesuai SK Menteri Pertanian yang berlaku.
- Memenuhi ketentuan stok sesuai Peraturan Menteri Pertanian yang berlaku.

service, including innovating in marketing, distribution, service, as well as opening a complaint channel for consumers and making maximum efforts to provide the best solution immediately. If all of these efforts can be realized, then customer satisfaction will be achieved, which in turn will improve the Company's image.

PUSRI provides services to consumers equally with the best quality because they have the right as regulated in Law Number 8 of 1999 concerning Consumer Protection (State Gazette of the Republic of Indonesia of 1999 Number 22, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3821). [GRI 103-2] [OJK F.17]

PUSRI COMMITMENT

Consumer satisfaction can be influenced by a number of factors. In addition to product quality, satisfaction is also greatly influenced by service quality. Therefore, PUSRI always emphasizes to every employee of the Company to have a commitment to provide the best service to all consumers.

To realize customer satisfaction, PUSRI is guided by the "6 Right" principles, namely Right Time, Right Quality, Right Price, Right Quantity, Right Place and Right Type. This principle refers to the Commercial Director's Letter Number 82/H000.OT/2017 dated June 22, 2017 concerning Minimum Service Standards in the Sales of Subsidized and Commercial Fertilizers of PT Pusri Palembang. The meaning of "6 Right" is as follows:

Correct Amount

- Fulfill the allocation of the need for subsidized fertilizer in accordance with the prevailing Minister of Agriculture Decree.
- Fulfill the requirement on stock in accordance with the applicable Regulation of the Minister of Agriculture.

- Melakukan distribusi pupuk ke Lini II/III sesuai dengan kebutuhan dengan mengoptimalkan fungsi sarana distribusi (ekspediter dan kapal) dan memperhatikan stok & alokasi masing-masing wilayah
- Melakukan perencanaan & evaluasi pengadaan melalui rapat koordinasi minimal 1 bulan sekali atau sesuai kebutuhan.

Tepat Tempat

- 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.

Tepat Jenis

- 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.

Tepat Harga

- Harga jual di tingkat pengecer sesuai dengan HET

Tepat Mutu

- 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.

Tepat Waktu

- Tersedianya pupuk di Lini IV pengecer saat dibutuhkan oleh petani.
- *One day service* dalam pelayanan publik.

- Implement the distribution of fertilizer to Line II/III in accordance with the needs by optimizing the function of the distribution facilities (forwarders and ships) and pay attention to stocks and allocation of each region.
- Conduct planning and evaluation of procurement through coordination meeting at least once a month or as required.

Correct Place

- Distribution of fertilizers in accordance with the agricultural work areas established by each fertilizer manufacturer.
- Availability of authorized retail kiosks at central agricultural sites.
- Prepare warehouse facilities as required in Regencies.

Correct Type

- Distribution of fertilizers to each manufacturer's work area according to the amount needed per each type of fertilizer as set forth by the applicable Decree of the Minister of Agriculture.
- Guidance in the field of technology so farmers can implement balanced fertilization.

Correct Price

- Selling price at the retailer's level in accordance with MRP.

Correct Quality

- Supervision on the quality of fertilizer in accordance with the provisions stated in ISO 9001 and Indonesia National Standards (SNI).
- Implementation of quality tests by Surveyor, both for self-production and import of fertilizer, at each Line.

Correct Time

- Availability of fertilizer in Line IV retailers when needed by farmers.
- *One day service* in public services.



INFORMASI PRODUK DAN LAYANAN

Sejalan dengan implementasi "Prinsip 6 Tepat," PUSRI berkomitmen untuk memberikan informasi selengkap mungkin kepada konsumen/pelanggan. Dengan demikian, konsumen dapat menentukan pilihan sesuai dengan kebutuhan dan spesifikasi produk. Komitmen tersebut merupakan bentuk kepatuhan Perseroan terhadap Pasal 4 ayat c, Undang-Undang Republik Indonesia No.8/1999 tentang Perlindungan, yaitu konsumen memiliki "Hak atas informasi yang benar, jelas, dan jujur mengenai kondisi dan jaminan barang dan/atau jasa."

Langkah nyata untuk memenuhi hak konsumen tersebut adalah PUSRI mencantumkan informasi dan label yang jelas pada seluruh kemasan produk yang dipasarkan. Kebijakan itu diambil mengacu kepada Peraturan Menteri Perdagangan No.73/MDAG/PER/9/2015 tentang Kewajiban Pencantuman Label dalam Bahasa Indonesia pada Barang, yang terakhir diperbarui dengan Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia No.79-2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perdagangan No.73/M-DAG/PER/9/2015 tentang Kewajiban Pencantuman Label dalam Bahasa Indonesia pada Barang.

Melalui pencantuman informasi produk yang jelas, maka konsumen/pelanggan dapat mengetahui manfaat atau dampak positif dari produk-produk PUSRI terhadap kesuburan tanah maupun bagi pertumbuhan tanaman. Sebagai produk yang dihasilkan setelah melalui proses penelitian, pengembangan dan pengujian yang panjang, semua produk Perseroan tidak menimbulkan dampak negatif apabila digunakan sesuai dengan aturan pakai. [OJK F.28]

Selain label yang jelas isinya, kemasan yang dipakai terbuat dari bahan berkualitas tinggi sehingga tidak mudah rusak atau bocor. Dengan demikian, risiko isinya tumpah atau tercecer bisa dihindari. PUSRI juga memperhatikan setiap aspek keselamatan

PRODUCT AND SERVICES INFORMATION

In line with the implementation of "Principle 6 Right," PUSRI committed to provide as complete information as possible to consumers/customers. Thus, consumers can make choices according to their needs and product specifications. This commitment is a form of the Company's compliance with Article 4 paragraph c, Law of the Republic of Indonesia No. 8/1999 concerning Protection, namely that consumers have the "Right to correct, clear, and honest information regarding the conditions and guarantees of goods and/or services."

Concrete step to fulfill the consumer's rights is that PUSRI includes clear information and labels on all product packaging being marketed. The policy was taken referring to the Regulation of the Minister of Trade No. 73/MDAG/PER/9/2015 concerning the Obligation of Labeling in Indonesian Language on Goods, which was last updated by Regulation of the Minister of Trade of the Republic of Indonesia No. 79-2019 concerning Amendments to the Regulation of the Minister of Trade No. 73/M-DAG/PER/9/2015 concerning Obligation to Affix Labels in Indonesian on Goods.

Through the inclusion of clear product information, consumers/customers can find out the benefits or positive impacts of PUSRI products on soil fertility and for plant growth. As a product produced after going through a long process of research, development and testing, all of the Company's products do not have a negative impact if used in accordance with the rules of use. [OJK F.28]

In addition to clear labels, the packaging used is made of high quality materials so that it is not easily damaged or leaked. Thus, the risk of the contents being spilled or scattered can be avoided. PUSRI also pays attention to every aspect of the safety

bahan kimia ataupun material yang digunakan bagi para konsumen, dengan menyediakan Lembar Data Keselamatan Bahan atau *Material Safety Data Sheet* (MSDS) yang bisa diunduh di *website*, baik untuk produk amoniak maupun pupuk. [GRI 103-3, 416-1] [OJK F.27]

of chemicals or materials used for consumers, by providing a Material Safety Data Sheet (MSDS) which can be downloaded on the website, for both ammonia and fertilizer products. [GRI 103-3, 416-1] [OJK F.27]

PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG	
	LEMBAR DATA KESELAMATAN BAHAN 4 SMK3 004
	DEPARTEMEN K3 & LH
No. Dokumen Terkait : 3 SMK3 006	
PUPUK UREA PUSRI	
1. Identifikasi Produk	
Nama Produk / Nama Dagang	: Urea Pusri [®]
Kegunaan Produk	: Pupuk / Agrikultur, Bahan Baku Industri
Produsen	: PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Alamat Produsen	: Jl. Mayor Zen, Palembang 30118
Kontak Darurat	: Telepon : (0711) 712 222 / 712 111 Email : k3@pusri.co.id
2. Identifikasi Bahaya Produk	
Klasifikasi Menurut GHS	: Dapat menyebabkan iritasi
	

Untuk memastikan pemenuhan aspek kesehatan dan keselamatan bagi para pelanggan, PUSRI secara berkala memberikan sosialisasi tentang cara penggunaan produk yang benar kepada pelanggan, seperti memupuk menggunakan sarung tangan, cuci tangan setelah selesai menggunakan pupuk dan bilas dengan air apabila terkena mata, serta menghubungi dokter apabila kulit iritasi. [OJK F.27]

To ensure the fulfillment of health and safety aspects for customers, PUSRI periodically provides socialization to customers on the correct way to use the product, such as the use of gloves in fertilizing, washing hands after using fertilizer and rinsing with water if in contact with the eyes, and contact a doctor if skin irritation occurs. [OJK F.27]

Komitmen dan konsistensi PUSRI dalam memenuhi kesehatan dan keselamatan pelanggan, maupun pemasaran dan pelabelan, membawa hasil dengan tidak adanya insiden maupun pengaduan mengenai ketidakpatuhan yang berdampak bagi kesehatan dan keselamatan para pelanggan dari produk yang dihasilkan Perusahaan. Selain itu, juga tidak terdapat insiden ketidakpatuhan terkait informasi dan pelabelan produk maupun komunikasi pemasaran. Dengan demikian, Perusahaan tidak mendapatkan denda atau hukuman akibat ketidakpatuhan tersebut. [GRI 103-3, 416-2, 417-2, 417-3]

PUSRI's commitment and consistency in fulfilling the parameters of customers' health and safety, as well as marketing and labeling, have resulted in zero incident and zero complaint regarding non-compliance that may impact the health and safety of customers from the products manufactured by the Company. In addition, there has been no incidents of non-compliance related to product information and labeling or marketing communications. Thus, the Company did not receive any fine or sanction due to such non-compliance. [416-2, 417-2, 417-3]



Selanjutnya, untuk memenuhi hak konsumen atas informasi produk dan layanan, sekaligus untuk mempermudah pelayanan dan akses kepada pelanggan, PUSRI juga melakukan sosialisasi mengenai produk dan layanan melalui:

- Website: www.pusri.or.id
- twitter @Pusripalembang
- Instagram @pusripalembang

KEGIATAN PELAYANAN PELANGGAN

Selaras dengan upaya memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen/ pelanggan, PUSRI juga menyediakan fasilitas komunikasi untuk konsumen. Melalui fasilitas tersebut, konsumen atau pemangku kepentingan yang lain bisa menyampaikan pertanyaan, pengaduan/keluhan atas produk yang dipakai, sekaligus masukan untuk perbaikan produk dan layanan Perseroan. Fasilitas komunikasi yang disediakan Perseroan adalah sebagai berikut:

Customer Call:

Telepon bebas pulsa di nomor 0800 12 000 11 (Halo Pusri).

E-mail:

www.niaga@pusri.co.id

Alamat surat:

Manager Perencanaan & Pengendalian Pemasaran
Divisi Distribusi & Pemasaran

Kantor Pusat

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Lantai 5
Jl. Mayor Zen, Sei Selayur, Kalidoni - Palembang -
30118

Berkaitan dengan penanganan pengaduan, mekanisme yang disediakan Perseroan adalah sebagai berikut:

Thereafter, to conform to the rights of the consumers for products and services information, as well as to assist with services and access to customers, PUSRI also conduct socialization on products and services through the following:

- Website: www.pusri.or.id
- twitter @Pusripalembang
- Instagram @pusripalembang

CUSTOMER SERVICE ACTIVITIES

In line with efforts to provide the best service to consumers/customers, PUSRI also provides communication facilities for consumers. Through this facility, consumers or other stakeholders can submit questions, complaints/complaints on the products used, as well as input for the improvement of the Company's products and services. The communication facilities provided by the Company are as follows:

Customer Calls:

Toll-free telephone at 0800 12 000 11 (Halo Pusri).

E-mail:

www.niaga@pusri.co.id

Mailing address:

Marketing Planning & Control Manager
Distribution & Marketing Division

Headquarters

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 5th Floor
Jl. Major Zen, Sei Selayur, Kalidoni - Palembang -
30118

In relation to the handling of complaints, the mechanisms provided by the Company are as follows:



Selama tahun 2021, PUSRI menerima sebanyak 197 tanggapan melalui fasilitas komunikasi yang disediakan untuk pelanggan, naik dibandingkan tahun 2020, yang mencapai 167 tanggapan. Sebagian besar tanggapan berisi tentang pertanyaan, Informasi, dan Keluhan Pelanggan dengan rincian sebagai berikut:

- 159 tanggapan tentang Pertanyaan
- 30 tanggapan tentang Informasi
- 8 tanggapan tentang Keluhan

KUNJUNGAN PELANGGAN DAN PROMOSI

Kunjungan langsung ke pelanggan dimaksudkan untuk mengetahui potensi kebutuhan pupuk perusahaan perkebunan dan *feedback* perusahaan tersebut terhadap penggunaan produk dari PUSRI sebelumnya. Selain itu, Perusahaan juga melakukan kegiatan promosi, sosialisasi dan temu pelanggan merupakan salah satu bentuk komitmen dan perhatian Perusahaan terhadap pelanggan yang selama ini telah setia menggunakan produk pupuk PUSRI sekaligus sebagai sarana promosi dan sosialisasi PUSRI untuk produk retail dan produk inovasi.

During 2021, PUSRI received 197 responses through communication facilities provided to customers, increase/decrease compared to 2020, which reached 167 responses. Most of the responses are about 197 the details are as follows:

- 159 feedback about question
- 30 feedback about information
- 8 feedback about complaint

CUSTOMER VISITS AND PROMOTIONS

Direct visits to customers are intended to find out the potential fertilizer needs of plantation companies and the company's feedback on the use of products from PUSRI before. In addition, the Company also carries out promotional activities, socialization and customer meetings as a form of the Company's commitment and attention to customers who have been loyal to using PUSRI fertilizer products as well as PUSRI promotion and socialization facilities for retail products and innovation products.



Para peserta kegiatan temu pelanggan terdiri dari beberapa golongan yaitu distributor, pengecer, petani/kelompok tani, industri dan perkebunan. Dalam kegiatan ini dilakukan *sharing*, diskusi tanya jawab, dan sebagai media konsumen PUSRI untuk menyampaikan keluhan, aspirasi dan harapannya secara langsung kepada PUSRI.

The participants of the customer gathering activity consisted of several groups, namely distributors, retailers, farmers/farmer groups, industry and plantations. In this activity, sharing, question-and-answer discussions, and as a medium for PUSRI consumers to convey their complaints, aspirations and hopes directly to PUSRI.

Tabel Kegiatan Promosi 2019–2021

Table of Promotional Activities 2019–2021

Kegiatan	2021	2020	2019	Activity
Panen Raya, FFD dan Demplot	38	12	5	Raya Harvest, FFD and Demplot
Pameran	10	8	17	Exhibition
Temu Pelanggan	0	4	18	Meet the Customers
Branding Kios	0	0	13	Kiosk Branding
Sosialisasi	155	7	6	Socialization
Iklan	2	7	5	Advertisement
Jumlah	205	32	64	Total

INOVASI PRODUK DAN JASA

PRODUCT AND SERVICES INNOVATION

Inovasi dan pengembangan produk/jasa merupakan salah satu kunci bagi keberlanjutan usaha PUSRI. Melalui inovasi dan pengembangan seperti itulah, Perseroan bisa mengadopsi dan memenuhi harapan konsumen. Selama tahun pelaporan, selain menghadirkan produk baru, Perseroan juga melakukan serangkaian inovasi di bidang pemasaran dan di bidang komunikasi dengan konsumen. Inovasi tersebut antara lain:

Product/services innovation and development is one of the keys to PUSRI's business sustainability. Through such innovation and development, the Company is able to adopt and meet consumer expectations. During the reporting year, in addition to presenting new products, the Company also carried out a series of innovations in the field of marketing and in the field of communication with consumers. These innovations include:

Customer Centric Model

Customer Centric Model

Melalui *Customer Centric Model*, perusahaan memperkuat hubungan Kerjasama dengan Distributor dan Retailer, mengadakan pendekatan serta memberikan solusi kepada petani dengan menerapkan *Key Account Management* dengan penetapan harga yang terkoordinasi.

Through the *Customer Centric Model*, the company strengthens partnerships with Distributors and Retailers, approaches and provides solutions to farmers by implementing *Key Account Management* with coordinated pricing.

Program Makmur

Makmur Program

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, Planet, Profit)* untuk memakmurkan Petani Indonesia.

Makmur Program is a special program for intensive assistance to farmers in sustainable agricultural cultivation by involving supply chains that are supported by technology based on *Triple Bottom-Line 3P (People, Planet, Profit)* to prosper Indonesian farmers.

Adapun manfaat yang ditawarkan kepada para petani dengan bergabung didalam program Makmur antara lain :

1. Dapat meningkatkan produktifitas pertanian
2. Membantu peningkatan keuntungan petani
3. Penggunaan teknologi pertanian
4. Memiliki kepastian keaslian dan kualitas terjaga produk komersil

Program Peningkatan Produktivitas Pangan

Metode edukasi berupa pendampingan dan kawalan teknologi budidaya pertanian kepada petani atau kelompok tani yang bekerjasama dengna Dinas Pertanian Kabupaten dan Penyuluh Pertanian tingkat kecamatan dalam upaya peningkatan produktivitas pertanian.

Pemasaran untuk Meningkatkan Volume Penjualan

- Mengembangkan produk-produk yang dapat memenuhi kebutuhan nutrisi tanaman.
- Mengembangkan *agrisolution services* untuk memastikan customer stickiness.
- Mengembangkan riset institute dan melakukan riset pasar serta advokasi policy development.
- Melakukan *market intelligent* terhadap kebutuhan pupuk oleh pihak perkebunan dan industri.
- Memanfaatkan jaringan distributor dan pengecer eksisting dalam mencapai target penjualan sektor pangan, hortikultura dan perkebunan rakyat.
- Aktif melakukan penawaran kepada pembeli baru, baik dalam negeri maupun ekspor dengan jaminan *supply*.
- Melakukan rekrutmen tenaga penjualan (asisten lapangan) yang berkompeten dalam bidang penjualan maupun agronomis.
- Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi dan pengetahuan dibidang penjualan.
- Peningkatan layanan dalam penjualan.
- Menghilangkan penggunaan gancu baik di lini I,II dan III.
- Survei dan Pemetaan terhadap kebutuhan pupuk.

The benefits offered to farmers by joining the Makmur program include:

1. Can increase agricultural productivity
2. Help increase farmers' profits
3. Use of agricultural technology
4. Have certainty of authenticity and quality of commercial products maintained

Food Productivity Improvement Program

The educational method is in the form of mentoring and controlling agricultural cultivation technology to farmers or farmer groups in collaboration with the District Agriculture Service and Agricultural Extension Officers at the sub-district level in an effort to increase agricultural productivity.

Marketing to Increase Sales Volume

- Develop products that can meet the nutritional needs of plants.
- Develop agrisolution services to ensure customer stickiness.
- Develop research institutes and conducting market research and policy development advocacy.
- Conduct market intelligent on fertilizer needs by plantation and industry parties.
- Utilize the existing network of distributors and retailers in achieving sales targets for the food, horticulture and smallholder plantation sectors.
- Actively make offers to new buyers, both domestic and export with guaranteed supply.
- Recruit competent sales force (field assistants) in the field of sales and agronomy.
- Training to improve competence and knowledge in the field of sales.
- Improved service in sales.
- Eliminate the use of marijuana in both lines I, II and III.
- Survey and Mapping of fertilizer needs.



PRODUK YANG DITARIK KEMBALI

Berdasarkan produk dan jasa yang dihasilkan, PUSRI membagi segmen usaha ke dalam 2 (dua) kategori, yaitu pupuk dan non pupuk. Segmen pupuk mencakup produk Pupuk Urea dan Pupuk NPK, sedangkan segmen non pupuk terdiri dari amonia, dan lain-lain. Sesuai dengan segmen tersebut, Perseroan memungkinkan untuk menarik produk yang dihasilkan dengan kriteria atau kondisi tertentu.

Berdasarkan kriteria tersebut, volume produk yang ditarik kembali serta tindak lanjut yang dilakukan Perseroan adalah sebagai berikut: [OJK F.29]

PRIVASI PELANGGAN

Dalam proses transaksi dengan pelanggan, PUSRI memerlukan data dan identitas pelanggan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan. Berkaitan dengan hal ini, Perseroan menerapkan kebijakan Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang disesuaikan dengan kesepakatan persyaratan dengan para pelanggan. Terhadap data tersebut, PUSRI berkomitmen untuk menjaga kerahasiaan (*privacy*) dan menjaganya agar tidak terjadi kebocoran, pencurian dan kehilangan. Perseroan tidak akan mengungkapkan atau menggunakan informasi pribadi pelanggan untuk tujuan apa pun selain dari yang sudah disetujui kedua pihak. Seiring dengan itu, PUSRI mengomunikasikan setiap perubahan dalam kebijakan perlindungan data atau menyampaikan langsung kepada pelanggan berkaitan dengan perubahan tersebut.

RETURNED PRODUCTS

Based on the products and services produced, PUSRI divides its business segments into 2 (two) categories, namely fertilizers and non-fertilizers. The fertilizer segment includes Urea Fertilizer and NPK Fertilizer products, while the non-fertilizer segment consists of ammonia, and others. In accordance with this segment, the Company allows it to attract products that are produced with certain criteria or conditions

Based on these criteria, the volume of recalled products and the follow-up actions taken by the Company are as follows: [OJK F.29]

CUSTOMER'S PRIVACY

In the transaction process with customers, PUSRI requires customer data and identity in accordance with the requirements set by the company. In this regard, the Company implements a Minimum Service Standard (SPM) policy that is adjusted to the terms agreed with customers. With respect to this data, PUSRI is committed to maintaining confidentiality and protecting it from leakage, theft and loss. The Company will not disclose or use customer's personal information for any purpose other than that which has been agreed by both parties. Along with that, PUSRI communicates any changes in data protection policies or communicates directly to customers regarding such changes.

Komitmen Perseroan menjaga data pelanggan membawa hasil dengan tidak adanya pengaduan dari pelanggan karena terlanggar privasinya, data bocor atau hilang selama tahun 2021. Selain itu, PUSRI juga tidak menerima pengaduan serupa dari regulator. Dengan demikian, Perseroan tidak mendapatkan sanksi atau denda, baik material maupun non-material, akibat pelanggaran privasi pelanggan. [GRI 103-3, 418-1]

SURVEI KEPUASAN PELANGGAN

PUSRI meyakini kepuasan pelanggan akan menciptakan kesetiaan dan loyalitas. Oleh karena itu, Perseroan berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Apabila pelanggan puas, terbuka kemungkinan mereka akan menyampaikan hal itu kepada rekan atau koleganya sehingga peluang pasar bagi Perseroan pun terbuka.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk dan layanan yang diberikan, Perseroan secara berkala melakukan survei kepuasan pelanggan. Selain itu, melalui survei yang sama, PUSRI berkesempatan mendapatkan masukan untuk perbaikan apabila terdapat produk/layanan yang belum sesuai harapan pelanggan. Hasil survei pelanggan tahun 2021 selengkapnya disajikan dalam tabel berikut: [GRI 103-3, 419-1]

The Company's commitment to maintaining customer data has resulted in no complaints from customers because their privacy has been violated, data leaked or lost during 2021. In addition, PUSRI has also not received similar complaints from regulators. Thus, the Company does not receive sanctions or fines, both material and non-material, due to violations of customer privacy. [GRI 103-3, 418-1]

CUSTOMER SATISFACTION SURVEY

PUSRI believes that customer satisfaction will create faithfulness and loyalty. Therefore, the Company is committed to providing the best service to customers. If customers are satisfied, it is possible that they will convey this to their colleagues or colleagues so that market opportunities for the Company are opened.

To determine the level of customer satisfaction with the products and services provided, the Company periodically conducts customer satisfaction surveys. In addition, through the same survey, PUSRI has the opportunity to get input for improvement if there are products/services that do not meet customer expectations. The full results of the 2021 customer survey are presented in the following table: [GRI 103-3, 419-1]



Tabel Kepuasan Pelanggan Subsidi dan Non Subsidi NPK dan Urea di Dalam Negeri

Table of Domestic Subsidized and Non-Subsidized NPK and Urea Customer Satisfaction

Pelanggan Customer	IKP (CSI)											
	Urea Subsidi Subsidized Urea			NPK Subsidi Subsidized NPK			Urea Non Subsidi Non-Subsidized Urea			NPK NPK		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Distributor Distributor	4,32	4,53	4,54	4,51	4,61	4,40	4,53	4,24	4,53
Pengecer Retailers	4,34	4,49	4,50	4,45	4,47	-	-	-	-
Petani Farmers	4,27	4,51	4,53	4,48	4,53	-	-	-	-
Rata-rata Average	4,31	4,51	4,52	4,48	4,54	4,40	4,53	4,24	4,53

Keterangan:

- Kepuasan pelanggan urea bersubsidi dengan Indeks Kepuasan Pelanggan (CSI) rata-rata (kategori).
- Kepuasan pelanggan NPK bersubsidi dengan Indeks Kepuasan Pelanggan (CSI) rata-rata (kategori).
- Kepuasan pelanggan urea non subsidi dengan Indeks Kepuasan Pelanggan (CSI) rata-rata (kategori).
- Kepuasan pelanggan urea non subsidi dengan Indeks Kepuasan Pelanggan (CSI) rata-rata (kategori).

Remarks:

- Customer satisfaction to subsidized urea with average Customer Satisfaction Index (CSI) (category)
- Customer satisfaction to subsidized NPK with average Customer Satisfaction Index (CSI) (category)
- Customer satisfaction to non-subsidized urea with average Customer Satisfaction Index (CSI) (category)
- Customer satisfaction to non-subsidized urea with average Customer Satisfaction Index (CSI) (category)

KEPATUHAN SOSIAL EKONOMI

Sebagai korporasi yang bertanggung jawab, PUSRI berkomitmen untuk tunduk dan patuh terhadap semua regulasi yang berlaku, termasuk di bidang sosial dan ekonomi. Regulasi tersebut antara lain berkaitan dengan proses produksi, pengupahan, jam kerja, usia pekerja, hubungan industrial, hubungan dengan mitra/pemasok, regulator, kreditur, dan sebagainya. Komitmen dan kepatuhan Perseroan membawa hasil dengan tidak adanya denda atau sanksi non-moneter akibat ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan di bidang sosial dan ekonomi. Selain itu, juga tidak tercatat adanya kasus yang diajukan ke mekanisme penyelesaian sengketa akibat ketidakpatuhan tersebut. [GRI 103-, 419-1]

SOCIAL ECONOMIC COMPLIANCE

As a responsible corporation, PUSRI is committed to be submissive and to comply with all regulations related to the Company's operations, including the laws and regulations in the social and economic fields. These regulations, among others, relate to the production process, wages, working hours, age of workers, industrial relations, relations with partners/suppliers, regulators, creditors, and so on. The Company's commitment and compliance results in the absence of fines or non-monetary sanctions due to non-compliance with laws and regulations in the social and economic fields. In addition, there were also no recorded cases that were submitted to the dispute resolution mechanism due to the non-compliance. [GRI 103-, 419-1]



SUMBER DAYA MANUSIA

Human Resources





SUMBER DAYA MANUSIA

HUMAN RESOURCES



Sumber daya manusia, yaitu kumpulan individu yang bekerja di PUSRI, merupakan pemangku kepentingan utama bagi Perseroan. Mereka adalah penggerak roda perusahaan, sekaligus menjadi penentu kemajuan.

Human resources, are a group of individuals who work at PUSRI, who are the main stakeholders for the Company. They are the driving force behind the company, as well as being the determinants of progress.

Sumber daya manusia, yaitu kumpulan individu yang bekerja di PUSRI, merupakan pemangku kepentingan utama bagi Perseroan. Mereka adalah penggerak roda perusahaan, sekaligus menjadi penentu kemajuan. Dengan posisi yang sangat strategis tersebut, maka yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia terbaik, yang berdedikasi tinggi, serta memiliki kapasitas dan kompetensi di bidangnya. Lebih dari itu, yang tak kalah penting, sumber daya manusia yang ada juga harus memiliki loyalitas dan visi yang sama dengan Perseroan. Dengan sumber daya manusia pilihan seperti itulah, maka PUSRI akan mampu mewujudkan target-target yang disampaikan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). [GRI 103-1]

Perseroan menyadari bahwa upaya menghadirkan sumber daya manusia dengan kualifikasi seperti itu tidak mudah, memerlukan waktu, biaya dan tenaga. Oleh karena itu, PUSRI telah merumuskan strategi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia terbaik. Di Perseroan, tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia berada di bawah Divisi Sumber Daya Manusia. Selama masa pandemi COVID-19 tahun 2020-2021, kegiatan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan berbagai penyesuaian, termasuk metode dan

Human resources, are a group of individuals who work at PUSRI, who are the main stakeholders for the Company. They are the driving force behind the company, as well as being the determinants of progress. With such a very strategic position, what is needed is the best human resources, who are highly dedicated, and have the capacity and competence in their fields. Moreover, which is also important, the existing human resources must also have the same loyalty and vision as the Company. With such choice of human resources, PUSRI will be able to realize the targets stated in the Company's Work and Budget Plan (RKAP). [GRI 103-1]

The Company realizes that efforts to bring human resources with such qualifications are not easy, require time, cost and effort. Therefore, PUSRI has formulated the best human resource management and development strategy. In the Company, the responsibility for managing human resources is under the Human Resources Division. Amid the COVID-19 pandemic in 2020-2021, various adjustments were made to the management and development of human resources, including methods and implementation. These adjustments include, among other things, online training so



pelaksanaannya. Penyesuaian tersebut, antara lain, pelatihan diselenggarakan secara online sehingga efektivitas tetap terjaga, sekaligus meminimalkan risiko penyebaran virus corona.

Dalam mengelola sumber daya manusia, PUSRI mengadopsi sejumlah regulasi di antaranya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, beserta peraturan-peraturan turunannya, maupun praktik-praktik ketenagakerjaan yang umum dilakukan di Indonesia. Pengelolaan dimulai dari perencanaan, seleksi dan perekrutan, manajemen karier, remunerasi, hingga jaminan sosial dan pensiun. Praktik dan pengelolaan seperti itu dilakukan sebagai komitmen Perseroan dalam menegakkan hak dan kewajiban di bidang ketenagakerjaan sehingga terwujud hubungan industrial yang harmonis. [GRI 103-2]

Selaras dengan regulasi tentang ketenagakerjaan, maka dalam mengelola sumber daya manusia, Perseroan selalu menghargai dan menjunjung tinggi

that effectiveness is maintained, while minimizing the risk of the corona virus transmission.

In managing human resources, PUSRI adopted several regulations including Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, which was amended through Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, along with its derivative regulations, as well as labor practices that are commonly practiced in Indonesia. Management starts from planning, selection and recruitment, career management, remuneration, to social security and pensions. Such practices and management are carried out as part of the Company's commitment to upholding rights and obligations in the field of manpower so that harmonious industrial relations are created. [GRI 103-2]

In line with employment regulations, in managing human resources, the Company always respects and upholds differences between humans, both in terms



perbedaan antar-manusia, baik dari segi jenis kelamin, golongan, suku dan ras, agama, pandangan politik, dan sebagainya. Bagi PUSRI, perbedaan tersebut merupakan hak asasi manusia sebagai hak-hak dasar yang melekat pada setiap individu sejak lahir. Penghargaan tersebut sejalan dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948, yang menegaskan bahwa hak asasi manusia seharusnya dinikmati tanpa adanya pembedaan apapun, seperti ras atau warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik atau lainnya, asal-usul bangsa atau sosial, harta benda, kelahiran atau status lain.

STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

PUSRI menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan mengedepankan pengembangan kompetensi para karyawan secara berkesinambungan diikuti penerapan kebijakan rekrutmen yang ketat dan terarah dengan tujuan diperolehnya karyawan baru dengan kualifikasi terbaik dan kompetensi dasar mumpuni dan semakin baik. Dengan demikian, kegiatan operasional PUSRI di masa mendatang akan didukung oleh jajaran karyawan dengan kompetensi yang semakin meningkat.

Rekrutmen

Kebijakan paling awal dalam pengelolaan karyawan adalah rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen 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.

Strategi pemenuhan kebutuhan karyawan dilakukan dengan dua metode utama, yaitu rekrutmen eksternal (berdasarkan SK/DIR/195/2011 tanggal 30 Juni 2011 tentang POB Rekrutmen Calon Karyawan) dan

of gender, class, ethnicity and race, religion, political views, and so on. For PUSRI, these differences are human rights as basic rights inherent in every individual since birth. The award is in line with the 1948 Universal Declaration of Human Rights, which asserts that human rights should be enjoyed without any distinction, such as race or colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STRATEGY

PUSRI implements human resource management strategy by prioritizing the development of employee competencies on an ongoing basis followed by the implementation of a strict and targeted recruitment policy with the aim of new employees with the better best qualifications and basic competencies. Thus, PUSRI's operational activities in the future will be supported by employees with increasing competence.

Recruitment

The initial policy in employee management is recruitment. The implementation of recruitment within PUSRI refers to the projection of 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 thereby creating quality human resources that will continue to develop in the long term.

The strategy to fulfill employee needs is carried out by applying two main methods, which are external recruitment (based on SK/DIR/195/2011 dated June 30, 2011 concerning POB for Recruitment of Prospective

internal melalui proses promosi/rotasi/mutasi. Proses rekrutmen karyawan PUSRI juga mempertimbangkan Perencanaan Tenaga Kerja dan Rekrutmen tahun 2017-2021, yang intinya menyatakan bahwa jumlah karyawan yang akan direkrut dari luar Perusahaan maksimal sebesar 70% dari jumlah karyawan yang pensiun di tahun berjalan.

Proses rekrutmen dilaksanakan dengan menerapkan kondisi bebas kepentingan dan bebas tekanan. Calon karyawan yang direkrut dipastikan memiliki kompetensi yang telah sesuai dengan kebutuhan PUSRI, karena telah melalui serangkaian seleksi yang ketat, mulai dari seleksi administrasi, tes aptitude, tes keahlian (untuk jurusan tertentu seperti operator crane dan welder), psikotes, Tes Potensi Akademik (TPA), Bahasa Inggris dengan standar TOEFL, tes kesehatan, dan wawancara.

Bagi calon karyawan dari lulusan Strata 1 (S1), Direksi secara khusus melakukan wawancara untuk memastikan agar calon karyawan yang diperoleh benar-benar mampu dan memiliki kualitas terbaik. Pada kegiatan rekrutmen eksternal, PUSRI bekerja sama dengan konsultan rekrutmen independen yang dalam penunjukannya telah melalui seleksi *beauty contest*.

Pemenuhan kebutuhan karyawan melalui sumber internal maupun sumber eksternal, dilakukan dengan program atau jalur sebagai berikut:

1. Rekrutmen Umum merupakan rekrutmen yang dilakukan secara terbuka melalui media massa dan online.
2. Rekrutmen Roadshow adalah rekrutmen yang 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, yaitu rekrutmen yang dilakukan bersama-sama dengan anggota holding di PT Pupuk Indonesia (Persero) lainnya.

Employees) and internally through the promotion/rotation/mutation process. PUSRI's employee recruitment process also considers Manpower Planning and Recruitment for 2017 – 2021, which essentially states that the number of employees to be recruited from outside the Company is a maximum of 70% of the total number of employees retiring in the current year.

The recruitment process is carried out by applying interest-free and pressure-free conditions. Prospective employees who are recruited are ensured to have competencies that are in accordance with PUSRI needs, because they have gone through a series of rigorous selections, ranging from administrative selection, aptitude tests, skills tests (for certain majors such as crane operators and welders), psychological tests, Academic Potential Tests (TPA), English with TOEFL standards, medical tests, and interviews.

For prospective employees from Bachelor graduates, the Board of Directors specifically conducts interviews to ensure that the prospective employees obtained are truly capable and have the best quality. In external recruitment activities, PUSRI cooperates with independent recruitment consultants whose appointments have passed a beauty contest selection.

Meeting the needs of employees through internal and external sources, is carried out through the following programs or routes:

1. General Recruitment is an open recruitment through mass media and online.
2. Roadshow Recruitment is recruitment that is carried out directly to universities and schools that have special qualifications, such as the Chemical Analyst School, the STM Development School.
3. Collective recruitment with PT Pupuk Indonesia (Persero) Group, is recruitment carried out collectively with other holding members at PT Pupuk Indonesia (Persero).



PUSRI juga memiliki kebijakan untuk menerima tenaga kerja lokal untuk jenis jabatan tertentu dengan tetap melalui proses seleksi agar ada kesamaan dalam kualifikasi dan kompetensi. Tenaga kerja lokal didefinisikan sebagai tenaga kerja yang berasal dari wilayah-wilayah operasional Perusahaan.

Dalam rangka memberdayakan putra daerah, khusus untuk tingkat pendidikan SLTA yang direkrut melalui jalur rekrutmen umum, peserta dibatasi hanya berasal dari Sumatera Selatan. Upaya ini diharapkan dapat mendukung program pemberdayaan masyarakat yang selama ini telah dilaksanakan oleh PUSRI.

Turnover

Berbeda dengan tahun sebelumnya dimana PUSRI merekrut 5 karyawan *trainee*, pada tahun 2021, Perseroan tidak melakukan rekrutmen atau nol rekrutmen. Selain tidak ada penambahan karyawan baru melalui rekrutmen, karyawan PUSRI pada tahun 2021 berkurang dengan adanya karyawan yang pensiun sebanyak 41 orang, meninggal enam orang, dan mengundurkan diri dari Perseroan sebanyak tiga orang. Merujuk data karyawan yang masuk dan keluar atau berhenti bekerja tersebut, maka tingkat *turnover* tahun 2021 tercatat sebesar 3,75%, turun dibandingkan tahun 2020 dengan tingkat *turnover* sebesar 4,20%. [GRI 103-3, 401-1]

Tabel Penyebab dan Tingkat Perputaran Karyawan

Penyebab	2021	2020	2019	Causes
Pensiun Normal	41	71	104	Normal Retirement
Pensiun Dini/Percepat	0	0	0	Early Retirement/Expedite
Meninggal Dunia	6	4	2	Passed Away
Mengundurkan Diri	3	4	12	Resign
Diberhentikan karena Melakukan Pelanggaran	0	0	0	Dismissed for Committing Violations
Selesai PKWT	0	0	0	Finished Employment Contract
Ditahan oleh Pihak Berwajib	0	1	0	Arrested by the Authorities
PHK APS Mutasi Antar Karyawan	20	2	0	Layoffs APS Transfers Between Employees
Jumlah	70	82	118	Total
Tingkat <i>Turnover</i>	3,75%	4,20%	5,58%	Turnover Rate

PUSRI also has policy to recruit local employees for certain types of positions while continuing to go through a selection process so that there are similarities in qualifications and competencies. Local workers are defined as employees who come from the operational areas of the Company.

To empower indigenous citizens, specifically for high school education levels recruited through the general recruitment route, participants are limited to only those from South Sumatra. This effort is expected to support the community empowerment program that has been implemented by PUSRI.

Turnover

Unlike the previous year where PUSRI recruited 5 trainee employees, in 2021, the Company did not conduct recruitment or zero recruitment. Apart from not adding new employees through recruitment, PUSRI's employees in 2021 were reduced by 41 employees who retired, six people passed away, and three people resigned from the Company. Referring to the data of employees who enter and leave or stop working, the turnover rate in 2021 was recorded at 3.75%, down from 2020 with a turnover rate of 4.20%. [GRI 103-3, 401-1]

Table of Causes and Employee Turnover Rate

Adapun perincian karyawan baru hasil rekrutmen tahun 2019–2021 disajikan dalam tabel berikut [GRI 103-3, 401-1]

The details of new employees recruited for 2019–2021 are presented in the following table: [GRI 103-3, 401-1]

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Usia

Composition of New Employees by Age

Kelompok Usia	2021	2020	2019	Age Group
<30 tahun	0	5	14	<30 years old
30–50 tahun	0	0	0	30–50 years old
>50 tahun	0	0	0	>50 years old
Jumlah	0	5	14	Total

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Jenis Kelamin

Composition of New Employees by Gender

Jenis Kelamin	2021	2020	2019	Gender
Laki-laki	0	1	9	Male
Perempuan	0	4	5	Female
Jumlah	0	5	14	Total

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Wilayah Kerja

Composition of New Employees by Work Area

Wilayah Kerja	2021	2020	2019	Work Area
Kantor Pusat	0	5	12	Head Office
Kantor Perwakilan Jakarta	0	0	0	Jakarta Representative Office
Kantor Daerah / Pabrik	0	0	2	Regional Office/Factory
Jumlah	0	5	14	Total

Sedangkan perincian karyawan yang hubungannya berakhir selama tahun 2019–2021 disajikan pada tabel-tabel berikut: [GRI 103-3, 401-1]

Meanwhile, the details of employees whose employment ended during 2019–2021 are presented in the following tables: [GRI 103-3, 401-1]

Komposisi Hubungan Karyawan Berakhir Berdasarkan Usia

Composition of Employment Termination by Age

Kelompok Usia	2021	2020	2019	Age Group
> 51 Tahun	45	75	107	> 51 years old
31–50 Tahun	23	4	7	31–50 years old
< 30 Tahun	2	5	4	< 30 years old
Jumlah	70	82	118	Total

Komposisi Hubungan Karyawan Berakhir Berdasarkan Jenis Kelamin

Composition of Employment Termination by Gender

Jenis Kelamin	2021	2020	2019	Gender
Laki-laki	60	72	107	Male
Perempuan	10	12	11	Female
Jumlah	70	84	118	Total



Komposisi Hubungan Karyawan Berakhir Perusahaan Berdasarkan Wilayah Kerja

Composition of Employment Termination by Work Area

Wilayah Kerja	2021	2020	2019	Work Area
Kantor Pusat Palembang	36	79	177	Palembang Head Office
Kantor Perwakilan Jakarta	34	5	1	Jakarta Representative Office
Jumlah	70	84	118	Total

KESETARAAN KESEMPATAN BEKERJA [OJK F.18]

PUSRI menghormati dan menjunjung tinggi perbedaan antar-manusia, baik dari segi jenis kelamin, golongan, suku, agama, ras, pandangan politik dan sebagainya. Bagi Perseroan, keberagaman adalah keniscayaan dan menjadikan kehidupan sosial menjadi lebih berwarna. Selaras dengan prinsip itu, maka Perseroan berkomitmen untuk memperlakukan seluruh karyawan secara setara dalam kesempatan bekerja, mendapatkan penilaian kinerja, termasuk untuk mendapatkan kenaikan jenjang karier, pengembangan kompetensi, remunerasi dan lain-lain. Berdasarkan komitmen itu, Perseroan memberikan kesempatan yang sama untuk bekerja dan mengisi pos-pos, posisi atau jabatan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan. Kesamaan kesempatan dalam bekerja juga dipegang oleh PUSRI saat membuka rekrutmen karyawan.

Seiring dengan itu, Perseroan juga tidak membedakan pemberian gaji pokok dan remunerasi antara karyawan laki-laki dan perempuan. Penetapan gaji dan remunerasi ditetapkan atas dasar kinerja dan tingkatan jabatan. Perbandingan gaji pokok dan remunerasi antara karyawan laki-laki dan perempuan adalah 1:1. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomer 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). Impelementasi tersebut juga sejalan dengan Konvensi ILO No: 100/1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY [OJK F.18]

PUSRI respects and upholds diversity between humans, both in terms of gender, class, ethnicity, religion, race, political views and so on. For the Company, diversity is a necessity and makes social life more colorful. In line with this principle, the Company is committed to treating all employees equally in employment opportunities, obtaining performance appraisals, including getting career advancement, competency development, remuneration and others. Based on that commitment, the Company provides equal opportunities to work and fill posts, positions or positions in accordance with the capacity and competence of employees. PUSRI also holds equal opportunity in work when conducting employee recruitment.

Furthermore, the Company also does not differentiate the provision of basic salary and remuneration between male and female employees. Determination of salary and remuneration is determined on the basis of performance and level of position. Comparison of basic salary and remuneration between male and female employees is 1:1. This is in line with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, as well as Law Number 21 of 1999 concerning Ratification of the ILO Convention No. 111/1958 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation. The implementation is also in line with ILO Convention No. 100/1951 on Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, and Guidelines for Equality and Non-Discrimination at Work in Indonesia (Ministry of

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). Dengan komitmen seperti itu, maka selama tahun pelaporan tidak ada insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang perlu diambil oleh Perseroan. [GRI 103-3, 405-2, 406-1]

Kesetaraan juga ditunjukkan PUSRI dengan keanekaragaman karyawan sebagaimana disampaikan pada Bab Profil dan keanekaragaman badan tata kelola, yakni dari keberagaman latar belakang pendidikan personalia Dewan Komisaris dan Direksi, sebagaimana disampaikan pada bahasan Tata Kelola Perusahaan – Komposisi Dewan Komisaris dan Direksi. [GRI 103-3, 405-1]

Manpower and Indonesian Transmigration). With such a commitment, during the reporting year there were no incidents of discrimination and corrective actions that need to be taken by the Company. [GRI 103-3, 405-2, 406-1]

PUSRI also shows equality with the diversity of employees as presented in the Profile Chapter and the diversity of governance bodies, namely from the diversity of educational backgrounds of the personnel of the Board of Commissioners and the Board of Directors, as stated in the discussion of Corporate Governance – Composition of the Board of Commissioners and Board of Directors. [GRI 103-3, 405-1]

Tabel Keberagaman Badan Tata Kelola per 31 Desember 2021

Table of Diversity of Governance Agencies as of December 31, 2021

Nama Name	Kewarganegaraan Citizenship	Latar Belakang Pendidikan Educational Background	Usia Age	Jenis Kelamin Gender
Dewan Komisaris Board of Commissioners				
<ul style="list-style-type: none"> Imam Apriyanto Putro (Komisaris Utama) Imam Apriyanto Putro (President Commissioner) 	Indonesia	Magister Manajemen Master's Degree in Management	57	Laki-laki Male
<ul style="list-style-type: none"> Prahoru Yulijanto (Komisaris) Prahoru Yulijanto (Commissioner) Nurtjahyo (Komisaris) Nurtjahyo (Commissioner) 	Indonesia	Doktor Ocean Engineering Doctorate Degree in Ocean Engineering	51	Laki-laki Male
<ul style="list-style-type: none"> Setya Utama (Komisaris) Setya Utama (Commissioner) 	Indonesia	Sarjana Administrasi Negara Bachelor's Degree in Public Administration	54	Laki-laki Male
<ul style="list-style-type: none"> Bambang Supriyambodo (Komisaris) Bambang Supriyambodo (Commissioner) 	Indonesia	Sarjana Kehutanan Bachelor's Degree in Forestry	60	Laki-laki Male
<ul style="list-style-type: none"> Sally Salamah (Komisaris) Sally Salamah (Commissioner) 	Indonesia	Doktor Ekonomi Pembangunan Doctorate Degree of Development Economics	54	Perempuan Female
Direksi Board of Directors				
<ul style="list-style-type: none"> Tri Wahyudi Saleh (Direktur Utama) Tri Wahyudi Saleh (President Director) 	Indonesia	Magister Manajemen Agribisnis Male	56	Laki-laki Male
<ul style="list-style-type: none"> Saifullah Lasindrang (Direktur Keuangan & Umum) Saifullah Lasindrang (Director of Finance and General Affairs) 	Indonesia	Magister Ilmu dan Teknik Material Male	56	Laki-laki Male
<ul style="list-style-type: none"> Filius Yuliandi (Direktur Operasi & Produksi) Filius Yuliandi (Director of Operations and Production) 	Indonesia	Magister Manajemen Male	54	Laki-laki Male



PEKERJA ANAK DAN KERJA PAKSA

Dalam menjalankan operasional perusahaan, PUSRI memiliki kebijakan yang jelas tentang usia minimal karyawan maupun jam kerja karyawan. Kebijakan itu diambil sebagai bentuk konkret dukungan Perseroan terhadap penghapusan pekerja anak dan kerja paksa. Sesuai peraturan yang berlaku, usia minimal karyawan Perseroan adalah 18 tahun. Perseroan memberikan kesempatan yang sama dan setara kepada semua orang untuk menjadi pekerja, akan tetapi Perseroan menolak keberadaan pekerja di bawah umur dan pekerja anak. Selama menjalankan usaha, Perseroan tidak mempekerjakan pekerja di bawah 18 tahun karena Peraturan Perseroan menegaskan bahwa usia minimal calon karyawan yang dapat diterima sebagai karyawan adalah 18 tahun.

Sementara itu, berkaitan dengan jam kerja, Undang-undang Nomer 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini, PUSRI menentukan bahwa jam kerja karyawan adalah 40 jam per minggu. Ketentuan tersebut selaras dengan ketentuan dalam pasal 77, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah melalui UU Cipta Kerja, yaitu 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dengan ketentuan seperti itu, maka setiap karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup. Sementara itu, untuk karyawan yang menjalani lembur karena jenis pekerjaannya, yaitu melebihi 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, mereka akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga terhindar dari kerja paksa.

Kebijakan Perseroan yang jelas tentang usia karyawan dan jam kerja seperti tersebut di atas, selain merupakan implementasi undang-undang dan ketentuan internal Perusahaan, juga selaras

CHILD LABOR AND FORCED LABOR

In running the company's operations, PUSRI has coherent policy regarding the minimum age of employees and the working hours of employees. The policy was taken as a concrete form of the Company's support for the elimination of child labor and forced labor. In accordance with applicable regulations, the minimum age of the Company's employees is 18 years. The Company provides equal and equal opportunities to everyone to become workers, however the Company rejects the existence of underage workers and child workers. During the course of running the business, the Company does not employ workers under 18 years of age because the Company's Regulations stipulate that the minimum age for prospective employees to be accepted as employees is 18 years.

Meanwhile, with regard to working hours, Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation states that the implementation of working hours for workers/laborers in companies is regulated in work agreements, company regulations, or collective labor agreements. In this case, PUSRI determines that the employee's working hours are 40 hours per week. These provisions are in line with the provisions in article 77, Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, which has been amended through the Copyright Act, which is 8 (eight) hours 1 (one) day and 40 (forty) hours 1 (one) week for 5 (five) working days in 1 (one) week. With such provisions, every employee has sufficient rest time. Meanwhile, for employees who undergo overtime due to the type of work, which exceeds 40 (forty) hours in 1 (one) week, they will receive compensation in accordance with applicable regulations so as to avoid forced labor.

The Company's coherent policy regarding the age of employees and working hours as mentioned above, apart from being an implementation of the Company's internal laws and regulations, is also in line

dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja), dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action for The Elimination of The Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak). Sementara itu, pemberlakuan jam kerja dengan batasan waktu yang jelas sehingga tidak terjadi kerja paksa sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 105 Concerning The Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa).

Sesuai dengan komitmen Perseroan untuk taat pada regulasi tentang ketenagakerjaan, maka dalam operasional sehari-hari, PUSRI tidak mempekerjakan anak, dan semua karyawan bekerja sesuai jam kerja masing-masing tanpa ada paksaan. Dengan demikian, pada tahun pelaporan, tidak ada dampak negatif dan potensial terhadap praktik ketenagakerjaan di PUSRI. Selain itu, juga tidak ada pengaduan berkaitan dengan praktik ketenagakerjaan.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

PUSRI meyakini bahwa pengembangan kompetensi karyawan merupakan salah satu modal bagi tumbuh dan berkembangnya skala usaha. Secara faktual, peningkatan kompetensi akan meningkatkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, Perseroan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan bagi seluruh karyawan secara berkala. Dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi, PUSRI mendorong seluruh karyawan tanpa terkecuali, untuk mengembangkan kompetensi dan membantu pengembangan karir mereka. [GRI 103-1]

with the Law of the Republic of Indonesia Number 20 of 1999 concerning Ratification of the *ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (ILO Convention Concerning Minimum Age To Be Admitted to Work)*, and Law of the Republic of Indonesia Number 1 Year 2000 concerning Ratification of *ILO Convention No. 138. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action for The Elimination of The Worst Forms of Child Labor (ILO Convention No. 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour)*. Meanwhile, the implementation of working hours with clear time limits so that there is no forced labor is in line with the Law of the Republic of Indonesia Number 19 of 1999 concerning Ratification of the *ILO Convention No. 105 Concerning The Abolition of Forced Labor*.

In accordance with the Company's commitment to comply with regulations regarding employment, in daily operations, PUSRI does not employ children, and all employees work according to their respective working hours without any coercion. Thus, in the reporting year, there is no negative and potential impact on labor practices at PUSRI. In addition, there are also no complaints related to labor practices.

TRAINING AND DEVELOPMENT

PUSRI believes that employee competency development is one of the capital for the growth and development of business scale. In fact, increasing competence will increase the company's competitiveness. Therefore, the Company regularly organizes training and development programs for all employees. In implementing competency development, PUSRI encourages all employees, without exception, to develop competencies and assist in their career development. [GRI 103-1]



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*).

Sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk merealisasikan peningkatan kompetensi seluruh jajaran SDM, Divisi SDM bertanggung jawab menjalankan kegiatan pengembangan SDM PUSRI yang didukung oleh berbagai perangkat manajemen SDM yang telah tersedia. Perangkat dimaksud, antara lain berupa kamus kompetensi, kebutuhan kompetensi jabatan, sistem *Competency-Based Training (CBT)*, perangkat sertifikasi LSP- IPI (Lembaga Sertifikasi Profesi-Industri Pupuk Indonesia), perangkat pengukuran kompetensi yaitu *Digital Competency Assessment Center (DCAC)*, sistem *Knowledge Management*, serta *Human Capital Management System (HCMS)*.

Selaras dengan prinsip non-diskriminasi, PUSRI memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan tanpa membedakan dalam kesempatan pengembangan kompetensi. Kompetensi karyawan dinilai melalui kegiatan *assessment kompetensi* guna mengetahui potensi intelektual, kepemimpinan, serta *soft competency* yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil *assessment* akan dikombinasikan dengan *performance management* melalui Penilaian Prestasi Kerja.

Program peningkatan kompetensi seluruh jajaran SDM/karyawan dilaksanakan melalui beberapa kategori pelatihan, yaitu: pelatihan mandiri (*in-house training*), pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan (*on-site training*), program pendidikan formal karyawan (program tugas belajar), dan program manajemen pengetahuan. Pola umum

PUSRI implements HR competency development strategies by realizing comprehensive training programs with details: 10% *structure 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, rotations, *job enrichment*, *action learning & problem solving*).

As the party responsible for realizing the improvement of the competence of all levels of HR, the HR Division is responsible for carrying out PUSRI's HR development activities which are supported by various available HR management tools. The equipment in question includes, among others, a competency dictionary, job competency requirements, *Competency-Based Training (CBT)* system, LSP-IPI (Professional Certification Institute for Indonesian Fertilizer Industry) certification, competency measurement tools, namely the *Digital Competency Assessment Center (DCAC)*, system *Knowledge Management*, and *Human Capital Management System (HCMS)*.

In line with the principle of non-discrimination, PUSRI provides equal opportunities to all employees without discriminating in competence development opportunities. Employee competence is assessed through competency assessment activities to determine the intellectual potential, leadership, and soft competencies needed to achieve the expected performance. The results of the assessment will be combined with performance management through a *Work Performance Assessment*.

The competency improvement program for all levels of HR/employees is carried out through several categories of training, namely: *in-house training*, training organized by training institutions (*on-site training*), formal employee education programs (*study assignment programs*), and *knowledge management*. The general pattern applied is 70-20-10, namely

yang diterapkan adalah 70-20-10, yaitu peningkatan kompetensi berbentuk pelatihan/ sertifikasi, proses *mentoring/coaching*, dan melalui mekanisme penugasan khusus, penugasan ke proyek-proyek, dan sebagainya. Bagi karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan memiliki prestasi, Perusahaan akan memfasilitasi yang bertujuan menjadi calon-calon pemimpin dengan jenjang karir dan remunerasi yang kompetitif serta akan diperlakukan sebagai *future talent*.

Adapun program pelatihan yang dilakukan selama tahun 2021 adalah sebagai berikut: [GRI 103-3]

- 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 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 di dapat dari hasil *assessment* (terdapat *gap* kompetensi antara KI dan KKJ).
- *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.
- Pelatihan Purna Tugas Bertujuan untuk memberikan bekal ilmu dan kesiapan mental bagi karyawan yang akan menghadapi masa pensiun.

competency improvement in the form of training/certification, mentoring/coaching processes, and through special assignment mechanisms, assignments to projects, and so on. For employees who have high competence and have achievements, the Company will facilitate those who aim to become future leaders with competitive career paths and remuneration and will be treated as future talents.

The training programs carried out during 2021 are as follows: [GRI 103-3]

- 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 related to managerial and leadership abilities.
- Core Competency (KI) Training and Certification
Aims to fulfill hard competency in the Company's core business processes, namely production, sales, marketing and distribution.
- Supporting Competency Training and Certification
Aims to fulfill hard competencies in the areas of supporting the Company's business processes, namely HR, law, procurement, finance, internal audit, design, governance, corporate planning, and others.
- Training Based on Assessment Results
Aims to fulfill employee soft competencies in accordance with the demands of Position Competency Needs (KKJ) obtained from the assessment results (there is a competency gap between KI and KKJ).
- Talent Development Training
Aims to develop soft and hard competency of Echelon 1, 2, 3, 4, and 5 talents towards positions/grades at a level above the current position.
- Post-Duty Training Aims to provide knowledge and mental readiness for employees who will face retirement.



Sesuai dengan kondisi pandemi berkepanjangan pada tahun pelaporan, maka program-program pelatihan umumnya dilaksanakan secara daring dengan memanfaatkan teknologi informasi terkini. Namun demikian, apabila dengan pertimbangan tertentu, pelatihan harus dilaksanakan secara tatap-muka, PUSRI menerapkan kebijakan protokol kesehatan yang ketat. Selain itu jumlah peserta pelatihan tatap muka juga dibatasi agar setiap peserta dapat menjaga jarak dengan peserta lainnya.

In accordance with the prolonged pandemic conditions in the reporting year, training programs are generally carried out online by utilizing the latest information technology. However, if with certain considerations, the training must be carried out face-to-face, PUSRI applies a strict health protocol policy. In addition, the number of face-to-face training participants is also limited so that each participant can maintain a distance from other participants.

Adapun total *manhours* pelatihan yang dicapai Perusahaan di tahun 2021 adalah 68.179 *manhours*. Jika diuraikan menurut jenis kelamin, rata-rata jam pembelajaran karyawan laki-laki adalah 51,24 jam/orang/tahun, sedangkan rata-rata jam pembelajaran karyawan perempuan adalah 48,37 jam/orang/tahun. Sementara itu, berdasarkan kategori karyawan/level jabatan, rata-rata jam pembelajaran staf di tahun 2021 adalah 26,84 /orang/tahun, sedangkan rata-rata jam pembelajaran untuk level manajemen adalah 24,78 jam/orang/tahun. [GRI 103-3, 404-1]

Adapun total *manhours* pelatihan yang dicapai Perusahaan di tahun 2021 adalah 68.179 *manhours*. Jika diuraikan menurut jenis kelamin, rata-rata jam pembelajaran karyawan laki-laki adalah 51,24 jam/orang/tahun, sedangkan rata-rata jam pembelajaran karyawan perempuan adalah 48,37 jam/orang/tahun. Sementara itu, berdasarkan kategori karyawan/level jabatan, rata-rata jam pembelajaran staf di tahun 2021 adalah 26,84 /orang/tahun, sedangkan rata-rata jam pembelajaran untuk level manajemen adalah 24,78 jam/orang/tahun. [GRI 103-3, 404-1]

Rekapitulasi program pengembangan kompetensi PUSRI selengkapnya tahun 2021 adalah sebagai berikut:

The complete recapitulation of PUSRI's competency development program in 2021 is as follows:

Pengembangan Kompetensi Direktorat Perusahaan 2021

Company Directorate Competency Development 2021

Keterangan Description	Satuan Unit	Direktorat Directorate			Total	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	752	4.800	2.186	7.738	7.500	103%
Luar Negeri Overseas	Mandays	0	0	0	0	0	0
Total	Mandays	750	4.800	2.186	7.738	7.500	103%
Beasiswa Sekolah School Scholarship							
Dalam Negeri Domestic	Mandays	0	5	4	9	11	81%
Luar Negeri Overseas	Mandays	0	2	0	2	3	66%
Total	Mandays	0	6	4	11	14	78%

2020

2020

Keterangan Description	Satuan Unit	Direktorat Directorate					Total	RKAP	Pencapaian (%) Achievement
		Direktur Utama President Director	Direktur Produksi Director of Production	Direktur Teknik & Pengembangan Director of Engineering & Development	Direktur Komersil Director of Commercial	Direktur SDM & Umum Director of HR & General			
							(1)	(2)	(3) = (1 / 2)

Program Pelatihan Training Program

Dalam Negeri Domestic	Mandays	663	2.975	1.083	1.525	514	7.023	10.000	70,23%
Luar Negeri Overseas	Mandays	0	0	0	0	0	0	0	0%
Total	Mandays	663	2.975	1.083	1.525	514	7.023	10.000	70,23%

Beasiswa Sekolah School Scholarship

Dalam Negeri Domestic	Mandays	0	4	2	3	1	10	2	500%
Luar Negeri Overseas	Mandays	0	1	1	1	0	3	1	300%
Total	Mandays	0	5	3	4	1	13	3	433%

Tabel Pelatihan dan Pengembangan SDM Berdasarkan Level Jabatan**Table of HR Training and Development by Position Level**

Jenis Pelatihan Type of Training	Tujuan Penelitian Training Objective	Level Jabatan yang mengikuti pelatihan Position Level of Training Participants	Jumlah Peserta			
			2021		2020	
			Jumlah (orang) Total (person)	Persentase jumlah peserta terhadap jumlah karyawan (%) Percentage of Total Participants against Total Employees (%)	Jumlah (orang) Total (person)	Persentase jumlah peserta terhadap jumlah karyawan (%) Percentage of Total Participants against Total 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 capabilities	Eselon 1	2	6	1	6
		Eselon 2	31	35	29	35
		Eselon 3	37	12	38	12
		Eselon 4	64	13	62	13
		Eselon 5	42	13	37	13
Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Inti Core Competency Training and Certification	Pemenuhan hard competency dalam proses bisnis inti Perusahaan yaitu bidang produksi, penjualan, pemasaran, dan distribusi pupuk dan non pupuk Fulfillment of hard competency in the Company's core business process, namely in the fields of production, sales, marketing, and distribution of fertilizers and non-fertilizers	Eselon 1	2	6	1	6
		Eselon 2	23	23	19	23
		Eselon 3	158	48	153	48
		Eselon 4	208	43	203	43
		Eselon 5	158	53	153	53
		Pelaksana I	238	32	235	32



Jenis Pelatihan Type of Training	Tujuan Penelitian Training Objective	Level Jabatan yang mengikuti pelatihan Position Level of Training Participants	Jumlah Peserta			
			2021		2020	
			Jumlah (orang) Total (person)	Persentase jumlah peserta terhadap jumlah karyawan (%) Percentage of Total Participants against Total Employees (%)	Jumlah (orang) Total (person)	Persentase jumlah peserta terhadap jumlah karyawan (%) Percentage of Total Participants against Total Employees (%)
Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Penunjang Supporting Competency Training and Certification	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 Fulfillment of hard competency in the Company's supporting business process, namely in the fields of Human Resources, Legal, Procurement, Finance, Internal Audit, Design, Governance, Corporate Planning, etc.	Eselon 1	26	163	26	163
		Eselon 2	186	218	183	218
		Eselon 3	827	256	823	256
		Eselon 4	603	127	606	127
		Eselon 5	275	95	273	95
		Pelaksana I	284	40	287	40
Hasil Pelatihan berdasarkan Hasil Assesment Training Results based on Assessment Results	Pemenuhan soft competency karyawan sesuai dengan tuntutan Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) yang didapat dari hasil assessment (terdapat gap kompetensi antara KI dan KKJ) Fulfillment of employee soft competency in accordance with the demands for Position Competency Needs (KKJ) obtained from results of the assessment (there is competency gap between KI and KKJ)	Eselon 1	0	0	0	0
		Eselon 2	0	0	0	0
		Eselon 3	23	6	19	6
		Eselon 4	53	10	49	10
		Eselon 5	23	6	18	6
		Pelaksana I	13	2	11	2
Talent Departement Talent Departement	Pengembangan soft dan hard Competency Talent Eselon 1, 2, 3, 4, dan 5 menuju jabatan/grade setingkat di atas jabatan saat ini Soft and hard competency development of Talents Echelon 1, 2, 3, 4 and 5 towards position/grade above current position	Eselon 1	0	0	0	0
		Eselon 2	5	6	5	6
		Eselon 3	34	10	31	10
		Eselon 4	12	2	11	2
		Eselon 5	3	1	2	1
Pelatihan Purna Tugas Post- Employment Training	Memberikan bekal ilmu dan kesiapan mental bagi karyawan yang akan menghadapi masa pensiun Provide knowledge and mental readiness in preparation for employees who will be facing retirement phase.	Eselon 1	0	0	0	0
		Eselon 2	0	0	0	0
		Eselon 3	0	0	0	0
		Eselon 4	0	0	0	0
		Eselon 5	0	0	0	0
		Pelaksana I	0	0	0	0

Selain memberikan pengembangan kompetensi untuk karyawan aktif, PUSRI juga memberikan perhatian kepada karyawan yang hendak memasuki Masa Persiapan pensiun (MPP). Program ini diselenggarakan dengan tujuan memberikan bekal pengetahuan karyawan agar siap memasuki masa purnatugas dan dapat melakukan kegiatan-kegiatan mandiri. 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 103-1, 103-2]

Selama tahun 2021, PUSRI mengeluarkan dana untuk biaya pengembangan kompetensi karyawan sebesar Rp4,90 miliar, naik dibandingkan tahun 2020 dengan jumlah sebesar Rp3,3 miliar.

In addition to providing competency development for active employees, PUSRI also put concern to employees who are about to enter the Retirement Preparation Period (MPP). This program is held with the aim of providing employees with knowledge so that they are ready to enter retirement and can carry out independent activities. Retirement education and training consists of a preparatory lecture program for facing retirement and an independent business skills program that can be followed when employees enter the age of 50-55 years with a 5-day training period. [GRI 103-1, 103-2]

During 2021, PUSRI spent Rp4.90 billion for employee competency development costs, an increase compared to 2020 with a total of Rp3.3 billion.

Keterangan Description	Realisasi 2021 2021 Realization	Realisasi 2020 2020 Realization	Perbandingan Realisasi 2020-2021 2020-2021 Realization Comparative
	(1)	(2)	[(1-2)/2]
Biaya Pengembangan Kompetensi Costs of Competency Development	4.904.141.511	3.255.301.801	48,5%

TALENT MANAGEMENT

Pengembangan karier dan kompetensi karyawan PUSRI juga didukung dengan program *Talent Management* yang merupakan salah satu strategi Perusahaan dalam mempersiapkan calon-calon pemimpin untuk menempati posisi-posisi kunci di perusahaan, meningkatkan motivasi karyawan untuk berkompetisi secara sehat, serta mengembangkan karyawan tepat pada sasaran dan sesuai kebutuhan perusahaan.

Program *Talent Management* telah dimulai tahun 2014, dengan terbitnya SK/DIR/433/2104 tanggal 18 Desember 2014 tentang *Talent Management*, serta Juklak-juklak pendukungnya.

TALENT MANAGEMENT

Career development and employee competency in PUSRI are also supported by the Talent Management program, which is one of the Company's strategies in preparing prospective leaders to take on key positions in the company, increasing employee motivation to soundly compete, as well as develop employees right on target and in line with the needs of the company.

The Talent Management program started in 2014 based on Decree No. SK/DIR/433/2014 dated December 18, 2014 on Talent Management and on the supporting implementation instructions.



Pada tahun 2021, PUSRI memiliki 118 karyawan kategori *talent* (eselon II, III, IV, dan V) atau sekitar 6,32% dari total karyawan Perseeroan. 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*.

COACHING

Perseroan juga memberikan layanan konsultasi kepada karyawan setiap saat, baik oleh para atasan di masing-masing tempat kerja maupun oleh staf SDM kepada karyawan tertentu yang merasa membutuhkan. Secara reguler para atasan juga melakukan *coaching* dan konseling kepada para bawahan sesuai kebutuhan. Materi konsultasi tidak hanya terbatas pada pekerjaan tetapi juga terkadang persoalan pribadi karyawan.

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

PUSRI secara berkala melakukan asesmen atau penilaian atas kinerja karyawan sebagai bentuk tanggung jawab dan apresiasi timbal balik atas kinerja karyawan selama tahun pelaporan. Dalam hal ini, Perseroan senantiasa mendorong setiap karyawan agar mengoptimalkan kemampuannya sehingga dapat meraih jenjang karier yang lebih tinggi. Dalam pengembangan karier, PUSRI senantiasa menjunjung prinsip *equality* dan *fairness* dengan tetap memperhatikan perkembangan kinerja, tingkat pendidikan, serta kompetensi tiap individu.

Berdasarkan hasil asesmen tersebut, Perseroan juga sangat terbantu dalam menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dalam menghadapi perkembangan bisnis yang semakin kompetitif. Hampir seluruh karyawan mengikuti kegiatan asesmen untuk memetakan profil kompetensi karyawan. Untuk

In 2021, the total number of talent employees in PUSRI was 176 employees (Echelon II, III, IV and V), or about 6.32% of the Company's total employees. The PUSRI-initiated talent management program and its supporting system of Human Capital Management System has been adopted and becomes reference to the Talent Management Guidelines of PT Pupuk Indonesia (Persero) Group and implemented by all holding members of the Group.

COACHING

The Company also provides consulting services to employees at any time, either by superiors in each workplace or by HR staff to certain employees who feel they need it. On a regular basis, superiors also provide coaching and counseling to subordinates as needed. Consultation materials are not only limited to work but also sometimes personal issues of employees.

EMPLOYEE PERFORMANCE APPRAISAL

PUSRI periodically conducts assessments or appraisals of employee performance as a form of responsibility and mutual appreciation for employee performance during the reporting year. In this case, the Company always encourages each employee to optimize their abilities so that they can reach a higher career path. In career development, PUSRI always upholds the principles of equality and fairness while still paying attention to the development of performance, education level, and competence of each individual.

Based on the assessment results, the Company was also greatly assisted in placing employees in the right positions and according to their needs in facing increasingly competitive business developments. Almost all employees participate in assessment activities to map employee competency profiles. For Echelon I-IV grades, the implementation of the

grade Eselon I-IV, pelaksanaan asesmen dilakukan oleh konsultan eksternal, sedangkan untuk grade Eselon V dan pelaksana dilaksanakan secara internal menggunakan sistem.

Setiap tahun, tidak kurang dari 500 orang karyawan mengikuti *competency profiling*. Hasil asesmen akan dikombinasikan dengan *Performance Management* melalui Penilaian Prestasi Kerja. Penilaian kinerja didasarkan atas penilaian obyektif atas kesepakatan kerja antara atasan dengan karyawan dalam mencapai target setiap semester (KPI Individu) serta ditambah dengan evaluasi perilaku (integritas, keandalan menghadapi tekanan, motivasi, penguasaan keahlian teknis, dan lain-lain) oleh atasan, bawahan, diri sendiri, rekan sekerja, dan pelanggan (penilaian 360°). Pelaksanaan penilaian ini dilakukan setiap enam bulan sekali atau dua kali setahun.

Kombinasi kedua hasil penilaian yang berupa *people matrix* akan menjadi landasan obyektif Perusahaan dalam pengembangan karir karyawan. Seluruh kegiatan pengembangan karyawan tertuang dalam *Individual Development Plan* (IDP). IDP masing-masing karyawan dapat dimonitor, baik oleh karyawan sendiri, atasan, mentor, maupun Divisi SDM. Proses *set-up* IDP dilakukan dengan melibatkan seluruh pihak tersebut untuk memastikan agar karyawan benar-benar melaksanakan isi dari IDP sehingga dapat meningkatkan kompetensinya.

Karyawan juga diberikan *feedback*, baik oleh konsultan eksternal maupun tim internal Perusahaan untuk memberikan pemahaman mengenai cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi diri. Selain itu, atasan juga diberikan sesi *feedback* yang dilakukan oleh Departemen PSDM & Organisasi, yang bertujuan agar atasan mampu melakukan dan memfasilitas kegiatan pengembangan anggotanya. Kegiatan ini juga telah diformalkan dalam bentuk Juklak *Feedback* dan Konseling Karyawan No.100A/T00000.KP/2016 tanggal 11 Juli 2016.

assessment is carried out by external consultants, while for Echelon V grades and implementers it is carried out internally using the system.

Every year, no less than 500 employees participate in competency profiling. The results of the assessment will be combined with Performance Management through Job Performance Assessment. Performance appraisal is based on an objective assessment of the work agreement between superiors and employees in achieving targets each semester (Individual KPI) and coupled with behavioral evaluations (integrity, reliability in dealing with pressure, motivation, mastery of technical expertise, etc.) by superiors, subordinates, self, co-workers, and customers (360° rating). This assessment is carried out every semester or twice a year.

The combination of the two assessment results in the form of a people matrix will become the Company's objective basis for employee career development. All employee development activities are contained in the Individual Development Plan (IDP). The IDP of each employee can be monitored, either by the employee himself, superiors, mentors, or the HR Division. The IDP set-up process is carried out by involving all of these parties to ensure that employees actually carry out the contents of the IDP so that they can improve their competence.

Employees are also given feedback, both by external consultants and the Company's internal team to provide an understanding of ways that can be done to increase their potential. In addition, superiors are also given feedback sessions conducted by the Human Resources & Organization Department, which aims to enable superiors to carry out and facilitate the development activities of their members. This activity has also been formalized in the form of Feedback and Counseling Guidelines for Employees No. 100A/T000000.KP/2016 dated 11 July 2016.



Pada tahun 2021, PUSRI telah melaksanakan program asesmen karyawan yang bekerja sama dengan pihak ketiga. Program ini telah dilakukan terhadap 534 orang karyawan dengan uraian sebagai berikut:

- Eselon I : 20 orang
- Eselon II : 36 orang
- Eselon III : 115
- Eselon IV : 47
- Eselon V : 174
- Pelaksana : 113
- Calon TKNO : 29

PENGEMBANGAN KARIER

Kebijakan mengenai pengembangan karier di PUSRI diatur dalam SK/DIR/156/2016 tanggal 27 April 2016 tentang Peraturan Rotasi, Mutasi, dan Promosi Karyawan, serta Komite Jabatan dan Komite PSDM, dan SK/DIR/222/2017 tanggal 19 Juli 2017 tentang Manajemen Karier Karyawan. Dalam penetapan jenjang karier, semua karyawan mendapatkan *performance appraisal* setiap tahun. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali setiap tahun. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan oleh Perusahaan sebagai dasar penetapan kebijakan dan keputusan dalam mengelola sumber daya manusia, antara lain, untuk menentukan: [GRI 103-3, 404-3]

- Pelatihan dan pengembangan (manajerial dan teknis)
- Perencanaan karier
- Paket remunerasi dan kebijakan-kebijakan lain yang berhubungan dengan karyawan.

Program pengembangan karier juga ditujukan untuk mengembangkan kompetensi karyawan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang sejalan dengan kebutuhan bisnis dan pemenuhan target kinerja Perusahaan. Melalui program ini antara lain karyawan berpeluang untuk mendapatkan promosi, yaitu kebijakan Perseroan untuk mengisi jabatan tertentu dan merupakan bagian dari proses kaderisasi karyawan yang dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan khusus setiap tahun. Per 31 Desember 2021, Perusahaan

Pada tahun 2021, PUSRI telah melaksanakan program asesmen karyawan yang bekerja sama dengan pihak ketiga. Program ini telah dilakukan terhadap 534 orang karyawan dengan uraian sebagai berikut:

- Echelon I : 20 people
- Echelon II : 36 people
- Echelon III : 115
- Echelon IV : 47
- Echelon V : 174
- Executor : 113
- TKNO candidate : 29

CAREER DEVELOPMENT

Policies regarding career development at PUSRI are regulated in SK/DIR/156/2016 dated 27 April 2016 concerning the Regulations for Rotation, Transfer and Promotion of Employees, as well as the Position Committee and HRD Committee, and SK/DIR/222/2017 dated July 19, 2017 concerning Management Employee Career. In determining career paths, all employees receive a performance appraisal every year. Employee performance appraisal is conducted every 6 (six) months every year. The results of the performance appraisal are used by the Company as the basis for determining policies and decisions in managing human resources, among others, to determine: [GRI 103-3, 404-3]

- Training and development (managerial and technical)
- Career planning
- Remuneration packages and other policies related to employees.

Career development program is also aimed at developing employee competencies and motivating employees to improve performance in line with business needs and meeting the Company's performance targets. Through this program, among others, employees have the opportunity to get promotions, namely the Company's policy to fill certain positions and is part of the employee regeneration process which is carried out through the implementation of special training every year. As of December 31, 2021, the Company has implemented a promotion program

telah melaksanakan program promosi terhadap 561 karyawan atau (30%) dari total karyawan. Berikut data perkembangan jenjang karier selengkapnya pada tahun 2019-2021.

Tabel Realisasi Hasil Review Kinerja dan Jenjang Karier Tahun 2019-2021

Hasil Review Kinerja	2021	2020	2019	Performance Review Results
Promosi	561	636	478	Promotion
Rotasi	1278	870	410	Rotation
Jumlah	1.839	1.506	888	Total

for 561 employees or (30%) of the total employees. The following is the complete career path development data for 2019 – 2021.

Table of Realization of Performance Review Results and Career Paths for 2019-2021

SURVEI ENGAGEMENT KARYAWAN

Survei Engagement karyawan dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap Perusahaan. Tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan merujuk pada sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan dan Perusahaan. Tingkat kepuasan dan keterikatan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya, ketidakpuasan dan keterikatan karyawan menunjukkan sikap yang kontra produktif terhadap pekerjaannya.

Pada tahun 2021, SDM mengadakan tiga jenis *survey* sebagai salah satu bentuk evaluasi terhadap kebijakan kegiatan manajemen SDM. Hasil *survei engagement* karyawan pada tahun pelaporan adalah sebagai berikut:

1. *Survei Kepuasan Kerja Karyawan*
Survei ditujukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan dan untuk masing-masing faktor *survey*. Hasil *survei* tahun 2021 yaitu sebesar 74% atau masuk dalam kategori "Memuaskan".
2. *Survei Kerekatan Karyawan*
Survei ditujukan untuk mengetahui tingkat kerekatan karyawan dengan Perusahaan secara keseluruhan dan untuk masing-masing faktor *survei*. Hasil *survei* tahun 2021 yaitu sebesar 82% atau masuk dalam kategori "Tinggi".

EMPLOYEE ENGAGEMENT SURVEY

The Employee Engagement Survey was conducted to measure the level of employee satisfaction and engagement with the Company. The level of employee satisfaction and engagement refers to the general attitude of an employee towards the job and the Company. High levels of satisfaction and engagement will show a positive attitude towards the job. On the other hand, employee dissatisfaction and engagement show a counter-productive attitude towards their work.

In 2021, HR conducted three types of surveys as a form of evaluation of HR management activity policies. The results of the employee engagement survey in the reporting year are as follows:

1. *Employee Job Satisfaction Survey*
The survey is intended to determine the overall level of job satisfaction and for each survey factor. The results of the 2021 survey are 74% or fall into the "Satisfactory" category.
2. *Employee Engagement Survey*
The survey is intended to determine the level of employee engagement with the Company as a whole and for each survey factor. 2021 survey results which is 82% or is included in the "High" category.



3. Survei Persepsi Karyawan terhadap Efektivitas Serikat Pekerja Survei ditujukan untuk mengetahui tingkat efektivitas Serikat Pekerja ditinjau dari persepsi karyawan secara keseluruhan dan untuk masing-masing faktor survei. Hasil survei tahun 2021 yaitu sebesar 75% atau masuk dalam kategori "Memuaskan".

3. Employee Perception Survey on the Effectiveness of Trade Unions The survey is intended to determine the level of effectiveness of the Labor Union in terms of the perception of employees as a whole and for each survey factor. Results survey in 2021, which is 75% or is included in the "Satisfactory" category.

PENGHORMATAN KEPADA HAK PENDUDUK PRIBUMI

Perseroan senantiasa menghormati hak-hak penduduk pribumi, sehingga selama periode pelaporan, tidak pernah terjadi insiden ataupun kekerasan dari pihak Perusahaan terhadap masyarakat di sekitar operasi Perusahaan. PUSRI selalu membina hubungan baik melalui berbagai program kemasyarakatan yang diorientasikan untuk memberikan kesejahteraan masyarakat sekitar wilayah pengerjaan proyek Perusahaan.

RESPECT FOR THE RIGHTS OF INDIGENOUS CITIZENS

The Company always respect the rights of indigenous communities that during the reporting period, there were no occurrence or incident of violence conducted by the Company against the community in areas around where the Company operates. PUSRI continuously maintain good relations through various community programs that are oriented towards the welfare of the community around the Company's project areas.

SOSIALISASI PROGRAM

Segala bentuk perubahan kebijakan atau program kerja Perusahaan dikomunikasikan kepada karyawan sesuai kepentingan dan peruntukannya. Komunikasi secara reguler juga Perusahaan lakukan baik kepada para atasan, staf administrasi, maupun kepada seluruh karyawan dalam rangka mensosialisasikan kebijakan atau peraturan Perusahaan. Khusus untuk poin-poin perubahan dalam Perjanjian Kerja Bersama, Perusahaan mensosialisasikan kepada seluruh karyawan.

PROGRAM SOCIALIZATION

Any changes to the Company's policies or work programs are communicated to employees according to their interests and purposes. Regular communication is also carried out by the Company both to superiors, administrative staff, and to all employees in order to disseminate Company policies or regulations. Specifically for points of change in the Collective Labor Agreement, the Company disseminates information to all employees.

PAKET KESEJAHTERAAN

Remunerasi Karyawan

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

WELFARE PACKAGE

Employee Remuneration

Remuneration is a form of PUSRI's commitment to employees which includes short-term, long-term and post-employment benefits as well as termination benefits. Employee benefits are provided through salary/honorarium, allowances, bonuses, long service awards, to health programs and pension programs for employees. Fulfillment of remuneration is closely related to various determining variables with the main

dengan berbagai variabel penentu dengan dasar utama, baik besaran maupun jumlahnya, disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, baik di tingkat pusat maupun di pemerintah daerah.

PUSRI memberikan remunerasi tanpa membedakan jenis kelamin sehingga remunerasi karyawan pria dan wanita adalah sama. Selama tahun 2021, jumlah remunerasi yang diberikan Perusahaan kepada 1.850 orang karyawan tercatat sebesar Rp.....miliar, naik/turun dibanding tahun 2020 sebesar Rp935,4 miliar untuk 1.937 karyawan. [GRI 103-3, 405-2]

Upah Minimum Regional

PUSRI berkomitmen untuk memenuhi semua regulasi yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya yang berkaitan dengan imbalan kerja atau upah karyawan. Dalam memberikan upah, termasuk untuk karyawan tetap level terendah, Perseroan menerapkan prinsip tanpa diskriminasi sehingga setiap karyawan memperoleh perlakuan yang sama. 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 Perseroan beroperasi.

Selain mengikuti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, pemberian upah minimum di PUSRI telah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal,11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Selain itu, pemberian upah minimum untuk tahun 2021 juga telah memenuhi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/11/HK.04/X/2020 tahun 2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Dalam hal ini, Perseroan memberikan gaji pegawai pemula selalu di atas upah minimum regional (UMR).

basis, both in amount and in number, adjusted to the applicable laws and regulations, both at the central level and at the local government.

PUSRI provides remuneration regardless of gender so that the remuneration of male and female employees is the same. During 2021, the amount of remuneration provided by the Company to 1,850 employees was recorded at Rp..... billion, an increase/decrease compared to Rp935.4 billion for 1,937 employees in 2020. [GRI 103-3, 405-2]

Regional Minimum Wage

PUSRI is committed to comply with all applicable regulations in the employment field, including those related to employee benefits or wages. In providing wages, including for the lowest level permanent employees, the Company applies the principle of non-discrimination so that every employee gets the same treatment. In accordance with applicable regulations, the provision of minimum wages for the lowest level employees is directed at achieving the needs of a decent living for employees. The minimum wage is adjusted to the price of basic needs, inflation rate, standard of living, and other variables in each province where the Company operates.

In addition to following the Manpower Act and the Job Creation Act, the provision of minimum wages at PUSRI is in accordance with the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number 226 of 2000 concerning Amendments to Article 1, Article 3, Article 4, Article 8, Article 11, Article 20, and Article 21 of the Regulation of the Minister of Manpower Number PER-01/MEN/1999 concerning Minimum Wages. In addition, the provision of minimum wages for 2021 has also complied with the Circular Letter of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number M/11/HK.04/X/2020 of 2020 concerning Determination of Minimum Wages in 2021 amid the Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic. In this case, the Company provides the salary of novice employees always above the regional minimum wage (UMR).



Tabel Upah Pegawai Dibanding Upah Minimum Provinsi Tahun 2021

Table of Employee Wages Compared to Provincial Minimum Wages in 2021

No.	Unit Usaha Business Unit	Provinsi/Daerah Province/Region	Upah Minimum Provinsi Provincial Minimum Wage	Imbal Jasa Karyawan Tingkat Terendah The Lowest Level of Employee Benefits	Rasio Ratio
1.	Kantor Pusat Palembang Palembang Head Office	Sumatera Selatan	Rp3.144.446	Rp5.036.273	0.624.
2.	Kantor Perwakilan Jakarta Jakarta Representative Office	DKI Jakarta	Rp4.416.186	Rp5.036.273	0.877

TUNJANGAN KARYAWAN

Berdasarkan statusnya, karyawan PUSRI terdiri dari karyawan organik, kontrak, dan non-organik. Perbedaan status ini berpengaruh pada komponen remunerasi, termasuk berbagai tunjangan yang diterimanya. Jika dipetakan berdasarkan statusnya menjadi karyawan tetap dan tidak tetap, berikut komponen remunerasi yang diterima karyawan: [GRI 103-3, 401-2]

Komponen Remunerasi Karyawan Tetap:

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

Komponen Remunerasi Karyawan Tidak Tetap :

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

EMPLOYEE BENEFITS

Based on their status, PUSRI employees consist of organic, contract, and non-organic employees. This difference in status affects the remuneration component, including the various benefits it receives. If mapped based on their status as permanent and non-permanent employees, the following are the components of remuneration received by employees: [GRI 103-3, 401-2]

Permanent Employee Remuneration Components:

1. Basic Salary
2. Position Allowance
 - a. Leadership Allowance
 - b. Risk Allowance
 - c. Factory Allowance
 - d. Star Allowance
 - e. Workload Allowance
3. Cluster Allowance
 - a. Expensive Allowance
4. Facility Allowance
 - a. Transport Allowance
 - b. Call Out Allowance
 - c. Shift Allowance
 - d. Sailing Allowance
5. Equal Allowance

Non-Permanent Employee Remuneration Components:

1. MSE
2. Food/transportation assistance
3. Shift/communication allowance (if any)

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 103-2]

EMPLOYEE'S LEAVE

PUSRI's Employees are given the normative rights, including rights to take up leave. The types of leave allowed are as follows: [GRI 103-2]

No	Jenis Cuti Type of Leave	Jumlah Hari Cuti Total Leave Days
1	Cuti Tahunan Annual Leave	12 (dua belas) hari kerja 12 (twelve) work days
2	Cuti Besar Long Leave	21 (dua puluh satu) hari kalender 21 (twenty one) calendar days
3	Cuti Hamil dan Melahirkan Maternity and Birth Leave	1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan. 1.5 (one and a half) months prior to birth and 1.5 (one and a half) months post birth.
4	Cuti Haid Menstruation Leave	Hari pertama dan kedua pada waktu haid First and second days at time of menstruation
5	Cuti Sakit Sick Leave	14 (empat belas) hari kalender 14 (fourteen) calendar days
6	Cuti Lain-lain: - Pekerja Menikah - Istri Pekerja Melahirkan - Istri/ Suami/ Anak Pekerja/ Orang Tua/Mertua/Saudara Kandung/ Saudara Kandung Istri/Suami Pekerja meninggal dunia - Orang yang menjadi tanggungan dan tinggal di rumah Pekerja meninggal dunia - Pernikahan anak Pekerja - Menunaikan Ibadah Haji (hanya 1 kali) dan Umroh - Pengkhitanan/ Pembaptisan/ Mapades(potong gigi) anak Pekerja - Tugas Negara	3 (tiga) hari kerja 3 (tiga) hari kerja 3 (tiga) hari kerja 2 (dua) hari kerja 3 (tiga) hari kerja 45 (empat puluh lima) hari kalender 2 (dua) hari kerja Sesuai dengan kebutuhan
	Other Leaves: - Employee's Wedding - Employee's Wife Gives Birth - Death of Wife/Husband/Child of Employee/Parent/Parent-In-Law/ Sibling/Wife/Husband's Sibling of Employee - Death of person who is dependent on and lives at Employee's house - Employee's Child Wedding - Hajj Pilgrimage (1 time only) and Umrah - Circumcision/Baptism/Mapades (tooth cutting) of Employee's Child - State Duty	3 (three) working days 3 (three) working days 3 (three) working days 2 (two) working days 3 (three) working days 45 (forty five) calendar days 2 (two) working days As required

Khusus mengenai cuti hamil dan melahirkan, PUSRI memberikan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pegawai perempuan (*maternity leave*) selama 3 (tiga) bulan yang terbagi dua, yaitu 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan. Dengan adanya cuti tersebut, maka mereka dapat mempersiapkan kelahirannya dengan baik. Sementara itu, kepada pegawai pria yang istrinya melahirkan, Perseroan memberikan hak cuti (*paternity leave*) sebanyak 3 (tiga) hari. Dengan adanya hak cuti ini, maka pegawai tersebut dapat menyiapkan dan mendampingi istrinya melahirkan. [GRI 103-1, 103-2]

Specifically on maternity and birth leave, PUSRI provides the right to maternity and birth leave for female employees for 3 (three) months divided into two, 1.5 (one a half) months before birth and 1.5 (one and a half) months post birth. With this leave, they are able to well-prepare themselves for the birth. Meanwhile, for male employees whose wife is giving birth, the Company provides paternity leave for 3 (three) days. With this leave, the employee is able to prepare and accompany the wife with the birth. [GRI 103-1, 103-2]



Selama tahun 2021, jumlah karyawan perempuan yang berhak cuti melahirkan dan mengambil hak tersebut tercatat sebanyak 29 orang. Dari jumlah itu, sebanyak 27 orang atau 93,1% telah kembali bekerja. Adapun dari 149 karyawan perempuan yang mengambil cuti pada tahun 2020, yang masih bekerja hingga 12 bulan berikutnya adalah 173 orang atau 100%. Sementara itu, karyawan pria yang berhak cuti untuk mendampingi istrinya melahirkan dan mengambil hak cuti tersebut pada tahun 2021 tercatat sebanyak 215 orang dan sebanyak 213 orang atau 99% telah kembali bekerja. Selanjutnya, dari 1.642 orang karyawan pria yang mengambil cuti tahun 2020 dan masih bekerja hingga 12 bulan kemudian tercatat sebanyak 1.764 orang atau 100%. (GRI 103-3, 401-3)

Throughout 2021, total female employees who are entitled to maternity leave and took advantage of their rights is recorded as 29 people. Of that number, 27 people or 93.1% have returned to work. As for 149 female employees who took leave in 2020, who are still working for the next 12 months are 173 person or 100%. Meanwhile, male employees who are entitled to leave to accompany their wives to give birth and take leave rights in 2021 are recorded as 215 people and as many as 213 people or 99% have returned to work. Furthermore, from 1,642 male employees who took leave in 2020 and still worked for up to 12 months later, there were as many as 1,764 people or 100%. (GRI 103-3, 401-3)

Tabel Cuti Melahirkan Tahun 2019-2021

Table of Maternity Leave for 2019-2021

Uraian Description	Perempuan Female					Laki-laki Male				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2021	3 bulan	29	29	27	173	3 hari	215	215	213	1764
2020	3 bulan	29	29	29	28	3 hari	262	262	262	258

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

Remarks:

1. Duration of leave (days)
2. Number of people entitled to leave
3. Number of people taking leave
4. The amount returned after leave
5. The number of still working up to 12 months after taking leave

PROGRAM IMBALAN PASCA KERJA DAN PROGRAM PENSUN

PUSRI memberikan imbalan pasca kerja dan pensiun sebagai bagian dari komitmen untuk memberikan rasa aman dan jaminan hari tua kepada karyawan. Perseroan memberikan Program Pensiun Iuran Pasti ("PPIP") kepada karyawannya yang dikelola oleh Dana Pensiun PPIP Pusri. Pendirian Dana Pensiun telah disetujui oleh Otoritas Jasa Keuangan melalui KEP-3077/NB.1/2014 pada tanggal 17 September 2014. Pendanaan atas program pensiun dilakukan oleh karyawan maupun Perusahaan dengan jumlah iuran masing-masing 5% dan 15% dari gaji peserta program pensiun.

POST-EMPLOYMENT REWARDS AND PENSION PLAN PROGRAM

PUSRI provides post-employment and pension benefits as part of its commitment to provide a sense of security and old-age insurance to employees. The Company provides a Defined Contribution Pension Program ("PPIP") to its employees which is managed by the PPIP Pusri Pension Fund. The establishment of the Pension Fund was approved by the Financial Services Authority through KEP-3077/NB.1/2014 on 17 September 2014. Funding for the pension program is carried out by employees and the Company with a contribution amount of 5% and 15%, respectively, of the pension plan participants' salaries.

Selain PPIP, imbalan pasca kerja yang diberikan Perusahaan berupa pesangon dan penghargaan masa kerja, pemeliharaan kesehatan hari tua (PKHT), Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun melalui BPJS Ketenagakerjaan, Tabungan Hari Tua (THT) dan Asuransi Kematian.

Total realisasi biaya imbalan pasca kerja tahun 2021 adalah sebesar Rp145,30 miliar, 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 Rp 52.629.392.737
- Iuran Pensiun Rp 27.890.056.454
- Iuran PKHT Rp20.093.038.405
- Iuran BPJS Ketenagakerjaan Rp21.672.543.185
- Iuran THT Rp20.020.318.086
- Asuransi Kematian Rp2.995.631.831

HUBUNGAN INDUSTRIAL Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Karyawan merupakan salah satu aset penting bagi PUSRI. Sebab itu, Perseroan berupaya semaksimal mungkin untuk menjalin hubungan industrial yang harmonis dengan karyawan. Salah satu kebijakan yang diambil Perseroan adalah selalu melibatkan karyawan atau Serikat Pekerja dalam merumuskan sebagian besar kebijakan ketenagakerjaan, termasuk dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM.

Perseroan meyakini salah satu bentuk penghormatan terhadap nilai universal HAM dalam hubungan ketenagakerjaan adalah pengakuan Perusahaan atas hak berserikat dan kebebasan menyatakan pendapat. Hal ini diwujudkan melalui dukungan terhadap keberadaan serikat pekerja. Sesuai dengan amanat undang-undang, Perseroan mengakui keberadaan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB). Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB) telah didaftarkan di Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI dengan Nomor 37/GSP-SPPS/ BW/V/1999, dengan Surat

In addition to PPIP, post-employment benefits provided by the Company are in the form of severance pay and long service awards, old-age health care (PKHT), Old Age Security and Pension Security through BPJS Employment, Old Age Savings (THT) and Death Insurance.

The total realized amount of post-employment benefits in 2021 is Rp145.30 billion, which includes severance pay and long service awards, pension program contributions, PKHT contributions, BPJS Employment contributions, THT contributions and Death Insurance contributions, with the following description:

- Severance Pay Rp52,629,392,737
- Pension Contribution Rp27,890,056,454
- PKHT Contribution Rp20,093,038,405
- BPJS Manpower Contribution Rp21,672,543,185
- THT Contribution Rp20,020,318,086
- Death Insurance Rp2,995,631,831

INDUSTRIAL RELATIONS Trade Union/Labor Union

Employees are important asset for PUSRI. Therefore, the Company bestow every effort to establish harmonious industrial relations with employees. One of the policies taken by the Company is to always involve employees or labor unions in formulating most employment policies, including in HR management policies formulation.

The Company believes that one form of respect for the universal value of human rights in labor relations is the Company's acknowledgment of the right of association and freedom of expression. This is realized through support for the existence of trade unions. In accordance with the mandate of the law, the Company recognizes the existence of a Workers/Labor Union (SP/SB). Trade Unions/Labor (SP/SB) have been registered at the Ministry of Manpower & Transmigration of the Republic of Indonesia under Number 37/GSP-SPPS/BW/V/1999, with the Decree of the Minister of Manpower & Transmigration



Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi RI Nomor Kep.23/M/ BW/1999 pada tahun 1999. [GRI 103-1, 103-2]

Berdasarkan kebutuhan dan pertimbangan rasional atas perubahan status organisasi perusahaan karena adanya restrukturisasi (*spin off*) maka pada 12 Januari 2011, SPPS berubah menjadi Serikat Pekerja Pupuk Sriwidjaja Palembang (SPPSP). Organisasi ini telah terdaftar dan tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dengan bukti pencatatan Nomor 219/Disnaker/2011 Tanggal 19 Januari 2011. [GRI 103-3]

Sesuai dengan spirit menciptakan hubungan industrial yang positif, SPPSP terlibat di dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama secara setara sesuai aturan yang berlaku. PKB yang berlaku saat ini, yakni PKB 2019-2021 yang telah ditandatangani oleh wakil manajemen dan wakil serikat pekerja, serta disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Keberadaan PKB sangat penting karena menjadi payung hukum dimana hak dan kewajiban karyawan tercantum di dalamnya. Dengan adanya SPPSP dan PKB menunjukkan bahwa hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif di PUSRI mendapat apresiasi dan tidak ada risiko untuk menjalankan hak tersebut. [GRI 103-3, 407-1]

SPPSP memiliki visi: Menjadikan organisasi SPPSP sebagai mitra kerja Perusahaan dalam meningkatkan kinerja Perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Sedangkan misinya adalah: Memperjuangkan kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja sesuai dengan hak dan kewajibannya kepada Perusahaan. Per 31 Desember 2021, keanggotaan SPPSP berjumlah 1.705 orang atau 92,162% dari jumlah karyawan PUSRI dengan jumlah pengurus sebanyak 25 orang yang tersebar di Kepengurusan Pusat dan 12 Direktorat. [GRI 102-41]

of the Republic of Indonesia Number Kep.23/M/BW/ 1999 in 1999. [GRI 103-1, 103-2]

Based on the need and rational considerations for the change in the company's organizational status due to the restructuring (*spin off*), on January 12, 2011, SPPS changed to Pupuk Sriwidjaja Palembang Workers Union (SPPSP). This organization has been registered and registered with the Manpower Office of Palembang City with evidence of registration Number 219/Disnaker/2011 dated January 19, 2011. [GRI 103-3]

In accordance with the spirit of creating positive industrial relations, SPPSP is involved in the Collective Labor Agreement negotiations on an equal basis in accordance with applicable regulations. The current PKB is the 2019-2021 PKB which has been signed by management representatives and trade union representatives, and ratified by the Director General of Industrial Relations Development and Labor Social Security. The existence of PKB is very important because it becomes a legal umbrella where the rights and obligations of employees are listed in it. The existence of SPPSP and PKB shows that the rights to freedom of association and collective bargaining at PUSRI are appreciated and there is no risk to exercise these rights. [GRI 103-3, 407-1]

SPPSP vision: To make the SPPSP organization as a partner of the Company in improving the Company's performance and employee welfare. Meanwhile, its mission is: To fight for welfare and justice for workers in accordance with their rights and obligations to the Company. As of December 31, 2021, the membership of SPPSP is 1.705 people or 92,162% of the total PUSRI employees with a total of 25 people scattered in the Central Management and 12 Directorate. [GRI 102-41]

MEKANISME PENGADUAN MASALAH KETENAGAKERJAAN

Komitmen PUSRI dan Serikat Pekerja untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis diwujudkan antara lain dengan menyelesaikan setiap keluhan dan pengaduan secara adil dan secepat mungkin. Untuk itu, Perseroan telah menyediakan mekanisme pengaduan dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam PKB.

Dalam hal pekerja menganggap bahwa terhadapnya diperlakukan tidak adil atau tidak wajar serta bertentangan dengan isi dan jiwa PKB ini, maka pekerja yang bersangkutan dapat dan berhak menyampaikan pengaduan atau keluhannya secara tertulis melalui saluran yang ditetapkan sebagai saluran "Penyelesaian Keluhan Dan Pengaduan Pekerja"

Tata Cara Dan Tingkatan Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan

Tingkat Pertama First Level	Keluhan dan Pengaduan Pekerja dibicarakan dan diselesaikan dengan Atasannya langsung.	Employee complaint and report will be discussed and settled by direct Superior
Tingkat Kedua Second Level	Bila penyelesaian Tingkat Pertama belum mencapai hasil yang memuaskan maka dengan sepengetahuan Atasannya langsung, Pekerja dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya kepada Atasannya yang lebih tinggi.	If settlement in First Level is not reached with satisfactory results, then under the acknowledgment of his/her Direct Supervisor, the employee can forward his/her complaint and report to higher Supervisor
Tingkat Ketiga Third Level	Bila penyelesaian Tingkat Kedua tersebut telah dijalankan tanpa hasil yang memuaskan, maka Pekerja dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya kepada Serikat Pekerja. Dalam tingkatan ini keluhan dan pengaduan Pekerja tersebut akan diselesaikan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja dalam Lembaga Bipartit.	If the Second Level settlement has been carried out without satisfactory results, then the Worker may forward his/her complaints and complaints to the Labor Union. At this level, the workers' complaints and complaints will be resolved between the Employer and the Trade Union in a Bipartite Institution
Tingkat Keempat Fourth Level	Untuk memudahkan pelaksanaan dari ketentuan dalam Pasal ini maka dibuat Berita Acara Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan Pekerja.	To facilitate the implementation of the provisions of this Article, a Minutes of Employee's Complaints and Report Settlement shall be made.

Komitmen PUSRI untuk menegakkan hubungan industrial yang baik antara manajemen dengan karyawan membawa hasil dengan tidak adanya pengaduan terkait ketenagakerjaan selama tahun 2021.

COMPLAINTS MECHANISM ON EMPLOYMENT ISSUES

PUSRI and Labor Union commitment to realize harmonious industrial relations is manifested, among others, by resolving every complaint and complaint fairly and as quickly as possible. Therefore, the Company has provided complaint mechanism and the resolution of labor problems, as regulated in the CLA.

In the event Employees consider themselves treated unfairly or improperly as well as in conflict with the content and stipulations set forth under the PKB, then the concerned Workers may and have the right to file their reports and complaints in writing through the stipulated channel "Resolving Employee Complaints and Reports", as per the concised mechanism described below.

Procedures and Levels of Complaints and Denunciation Settlement

PUSRI's commitment to uphold good industrial relations between management and employees has resulted in no complaints related to employment during 2021.



VERIFIKASI TERTULIS DARI PIHAK INDEPENDEN [OJK G.1]

WRITTEN VERIFICATION OF INDEPENDENT PARTIES [OJK G.1]

Laporan Keberlanjutan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 2021 belum diverifikasi oleh Penyedia Jasa Assurance (*Assurance Services Provider*) yang independen. Namun demikian, Perseroan menjamin bahwa seluruh informasi yang diungkapkan dalam laporan ini adalah benar, akurat, dan faktual.

The sustainability report of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 2021 has not been verified by an independent Assurance Services Provider. However, the Company guarantees that all information disclosed in this report is true, accurate and factual.

LEMBAR UMPAN BALIK [OJK G.2]

FEEDBACK SHEET [OJK G.2]

Terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan membaca Laporan Keberlanjutan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Tahun 2021. Untuk meningkatkan isi Laporan Keberlanjutan pada tahun-tahun mendatang, kami berharap Bapak/Ibu/Saudara bersedia untuk mengisi Lembar Umpan Balik dan mengirimkannya kepada kami melalui faksimiel atau pos.

Thank you for your attention and appreciation for PT Pupuk Sriwidjaja Sustainability Report 2021. As an improvement to our services in developing our future reports, we would like to request your willingness to fill out and return to us the following questionnaire. We highly appreciate your thoughts, suggestions and feedback.

Profil Anda Your Profile

Nama (bila berkenan) Name (if pleased) : _____
 Institusi/Perseroan Institution / Company : _____
 Email : _____
 Telp/Hp : _____

Jenis Pemangku Kepentingan Types of Stakeholders:

- Pemegang Saham Shareholders
- Pemerintah Government
- Pelanggan Customers
- Masyarakat Community
- Pekerja Workers
- Media Media
- Lain-lain, mohon sebutkan Other, please specify : _____

Mohon pilih jawaban yang paling sesuai dengan memberi tanda ✓ di dalam kotak yang tersedia:

Please choose the answer that fits best by marking ✓ within available box :

1. Laporan ini bermanfaat bagi Anda This report is useful to you:

Sangat Tidak Setuju Very Not Agree Tidak Setuju Not Agree Netral Neutral Setuju Agree Sangat Setuju Very Agree

2. Laporan ini menggambarkan kinerja Perseroan dalam pembangunan keberlanjutan This report describe Company's performance in sustainability development:

Sangat Tidak Setuju Very Not Agree Tidak Setuju Not Agree Netral Neutral Setuju Agree Sangat Setuju Very Agree

3. Laporan ini mudah dimengerti This report is easy to understand:

Sangat Tidak Setuju Very Not Agree Tidak Setuju Not Agree Netral Neutral Setuju Agree Sangat Setuju Very Agree

4. Laporan ini menarik This report is interesting:

Sangat Tidak Setuju Very Not Agree Tidak Setuju Not Agree Netral Neutral Setuju Agree Sangat Setuju Very Agree



5. Laporan ini meningkatkan kepercayaan Anda pada kinerja keberlanjutan Perseroan *This report increases your confidence in the Company's sustainability performance:*

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju
Very Not Agree Not Agree Neutral Agree Very Agree

Mohon berkenan mengisi *Please, Kindly fill out:*

1. Bagian laporan mana yang paling berguna bagi Anda *Which part of the report is most useful for you:*

2. Bagian laporan mana yang kurang berguna bagi Anda *Which part of the report is less useful for you:*

3. Bagian laporan mana yang paling menarik bagi Anda *Which part of the report is most interesting to you:*

4. Bagian laporan mana yang kurang menarik bagi Anda *Which part of the report is less interesting to you:*

5. Mohon berikan saran/usul/komentar Anda atas laporan ini *Please provide your suggestions / suggestions / comments on this report:*

Terima kasih atas partisipasi Anda.

Thank You For Your Participation.

Mohon agar formulir ini dikirimkan kembali kepada:

Please send this form back to:

Corporate Secretary
PT Pupuk Sriwidjaja

Jl. Mayor Zen, Palembang 30118 – Indonesia
Telp. +62-(711)-712222, 712111,
Fax. +62-(711)-712100, 712020,
Email: sekper@pusri.co.id

atau dapat pula menghubungi Kantor Perwakilan Jakarta:

Jl.Taman Anggrek, Kemanggisian Jaya,
Jakarta 11480 – Indonesia
Telp. +62-(21)-5481208
Fax. +62-(21)-5305281, 5480607.
Website : www.pusri.co.id
Email : info@pusri.co.id

TANGGAPAN TERHADAP UMPAN BALIK LAPORAN TAHUN SEBELUMNYA [OJK G.3]

RESPONSE TO PREVIOUS YEAR REPORT FEEDBACK [OJK G.3]

Selama tahun 2021, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tidak menerima tanggapan spesifik terkait laporan keberlanjutan tahun 2020. Namun demikian, Perseroan berkomitmen untuk menyempurnakan konten laporan sesuai dengan panduan Standar GRI dan POJK No.51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik. PUSRI berharap laporan ini dapat menjadi rujukan dan sumber informasi terpercaya bagi segenap pemangku kepentingan terkait kinerja keberlanjutan perusahaan.

In 2021, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang did not receive a specific response regarding the 2020 sustainability report. However, the Company is committed to improve the report content in accordance with the GRI Standard guidelines and POJK No. 51/POJK.03/2017 concerning the Implementation of Sustainable Finance for Financial Service Institutions, Issuers and Public Companies. PUSRI hopes that this report can become a reliable reference and source of information for all stakeholders regarding the company's sustainability performance.



DAFTAR INDEKS POJK 51/ POJK.03/2017 [OJK G.4]

DAFTAR INDEKS POJK 51/POJK.03/2017 [OJK G.4]

No. Indeks Index No.	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
Strategi Keberlanjutan/Sustainability Strategy		
A.1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan Explanation of Sustainability Strategy	
Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan/Sustainability Performance Overview		
B.1	Ikhtisar Kinerja Ekonomi Economic Performance Overview	
B.2	Ikhtisar Kinerja Lingkungan Hidup Environmental Performance Overview	
B.3	Ikhtisar Kinerja Sosial Social Performance Overview	
Profil Perusahaan/Company Profile		
C.1	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan Vision, Mission, and Value Of Sustainability	
C.2	Alamat Perusahaan Company Address	
C.3	Skala Perusahaan Company Scale	
C.4	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan Products, Services, and Business Activities	
C.5	Keanggotaan pada Asosiasi Association Membership	
C.6	Perubahan Organisasi Bersifat Signifikan Organization Significant Changes	
Penjelasan Direksi/Explanation of Board of Directors		
D.1	Penjelasan Direksi Explanation of Board of Directors	
Tata Kelola Keberlanjutan/Sustainability Governance		
E.1	Penanggungjawab Penerapan Keuangan berkelanjutan Responsible for the Implementation of Sustainable Finance	
E.2	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan Competency Development Related to Sustainable Finance	
E.3	Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan Risk Assessment on the Implementation of Sustainable Finance	
E.4	Hubungan dengan Pemangku Kepentingan Relations with Stakeholders	
E.5	Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan Problems with the Implementation of Sustainable Finance	
Kinerja Keberlanjutan/Sustainable Performance		

No. Indeks Index No.	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
F.1	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan Activities to Build Sustainability Culture	
Kinerja Ekonomi/Economic Performance		
F.2	Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi Comparison of Production Targets and Performance, Portfolios, Financing Targets, or Investments, Income and Profit and Loss	
F.3	Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi pada Instrumen Keuangan atau Proyek yang Sejalan Comparison of Portfolio Targets and Performance, Financing Targets, or Investments in Similar Financial Instruments or Projects	
Kinerja Lingkungan/Environmental Performance		
Umum/General		
F.4	Biaya Lingkungan Hidup Environmental Costs	
Aspek Material/Material Aspects		
F.5	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan Use of Environmentally Friendly Materials	
Aspek Energi/Energy Aspects		
F.6	Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan Amount and Intensity of Energy Used	
F.7	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan Energy Efficiency and Usage Efforts and Achievements Renewable energy	
Aspek Air/Water Aspects		
F.8	Penggunaan Air Water Usage	
Aspek Keanekaragaman Hayati/Biodiversity Aspects		
F.9	Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati Impact of Operational Areas that Are Near or Located in Conservation Areas or Have Biodiversity	
F.10	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati Biodiversity Conservation Effort	
Aspek Emisi/Emission Aspects		
F.11	Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya Amount and Intensity of Emissions by Type	
F.12	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan Emission Reduction Efforts and Achievements Made	
Aspek Limbah dan Efluen/Waste and Effluent Aspects		
F.13	Jumlah Limbah dan Efluen yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis Amount of Waste and Effluent Generated by Type	
F.14	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen Waste and Effluent Management Mechanisms	
F.15	Tumpahan yang Terjadi (Jika Ada) Spill Occurring (If Any)	
Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup/Aspects of Complaints Related to the Environment		
F.16	Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup yang Diterima dan Diselesaikan Number and Material of Environmental Complaints Received and Resolved	
Kinerja Sosial/Social Performance		



No. Indeks Index No.	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
F.17	Komitmen LJK, Emiten, atau Perusahaan Publik untuk Memberikan Layanan Atas Produk dan/atau Jasa yang Setara Kepada Konsumen LJK, Issuer, or Public Company Commitment to Provide Equal Service for Products and/or Services to Consumers	
Aspek Ketenagakerjaan/Manpower Aspects		
F.18	Kesetaraan Kesempatan Bekerja Equal Opportunity to Work	
F.19	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa Child Labor and Forced Labor	
F.20	Upah Minimum Regional Regional Minimum Wage	
F.21	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman Decent and Safe Work Environment	
F.22	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Employee Training and Capacity Development	
Aspek Masyarakat/Community Aspects		
F.23	Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar Impact of Operations on the Surrounding Communities	
F.24	Pengaduan Masyarakat Public Complaints	
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) Environmental Social Responsibility (TJSL) Activities	
Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan Responsibility for Sustainable Product/Service Development		
F.26	Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan Berkelanjutan Innovation and Development of Sustainable Financial Products/Services	
F.27	Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya bagi Pelanggan Products/Services that have been Evaluated for Safety for Customers	
F.28	Dampak Produk/Jasa Product/Service Impact	
F.29	Jumlah Produk yang Ditarik Kembali Number of Products Recalled	
F.30	Survei Kepuasan Pelanggan terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan Customer Satisfaction Survey on Sustainable Financial Products and/or Services	
Lain-Lain/Others		
G.1	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen, Jika Ada Written Verification from Independent Party, If Any	
G.2	Surat Pernyataan Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris tentang Tanggung Jawab atas Laporan Keberlanjutan Statement of Members of the Board of Directors and Members of the Board of Commissioners regarding the Responsibility for Sustainability Reports	
G.3	Lembar Umpan Balik Feedback Form	
G.4	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya Responses to Previous Year's Report Feedback	
G.5	Daftar Pengungkapan sesuai POJK 51/2017 List of Disclosures in Accordance with POJK 51/2017	

INDEKS STANDAR GRI OPSI INTI

[GRI 102-55]

INDEKS STANDAR GRI OPSI INTI [GRI 102-55]

Indikator Standar GRI GRI Standards Indicators	PENGUNGKAPAN Disclosure	Halaman Page
GRI 102: PENGUNGKAPAN UMUM 2016		
Pengungkapan	PROFIL ORGANISASI Organizational profile	
102-1	Nama perusahaan Name of the organization	
102-2	Kegiatan, Merek, produk, dan jasa Activities, brands, products, and services	
102-3	Lokasi kantor pusat Location of headquarters	
102-4	Lokasi operasi Location of operations	
102-5	Kepemilikan dan bentuk hukum Ownership and legal form	
102-6	Pasar yang dilayani Markets served	
102-7	Skala organisasi Scale of the organization	
102-8	Informasi mengenai karyawan Information on employees	
102-9	Rantai pasokan Supply Chain	
102-10	Perubahan signifikan pada organisasi dan rantai pasokannya Significant changes to the organization and its supply chain	
102-11	Pendekatan atau prinsip pencegahan Precautionary Principle or approach	
102-12	Inisiatif eksternal External initiatives	
102-13	Keanggotaan asosiasi Membership of associations	
Pengungkapan	STRATEGI STRATEGY	
102-14	Pernyataan dari pembuat keputusan senior Statement from senior decision-maker	
Pengungkapan	ETIKA DAN INTEGRITAS Ethics and integrity	
102-16	Nilai, prinsip, standar, dan norma perilaku Values, principles, standards, and norms of behavior	
Pengungkapan	TATA KELOLA Governance	
102-18	Struktur tata kelola Governance structure	
Pengungkapan	KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN Stakeholder engagement	
102-40	Daftar kelompok pemangku kepentingan List of stakeholder groups List of stakeholder groups	



Indikator Standar GRI GRI Standards Indicators	PENGUNGKAPAN Disclosure	Halaman Page
102-41	Perjanjian perundingan kolektif <i>Collective bargaining agreements</i>	
102-42	Mengidentifikasi dan memilih pemangku kepentingan <i>Identifying and selecting stakeholders</i>	
102-43	Pendekatan terhadap keterlibatan pemangku kepentingan <i>Approach to stakeholder engagement</i>	
102-44	Topik utama dan masalah yang dikemukakan <i>Key topics and concerns raised</i>	
Pengungkapan Disclosure PRAKTIK PELAPORAN <i>Reporting practice</i>		
102-45	Entitas yang termasuk dalam laporan keuangan dikonsolidasi <i>Entities included in the consolidated financial statements</i>	
102-46	Menetapkan isi laporan dan batasan topik <i>Defining report content and topic Boundaries</i>	
102-47	Daftar topik material <i>List of material topics</i>	
102-48	Penyajian kembali informasi <i>Restatements of information</i>	
102-49	Perubahan dalam pelaporan <i>Changes in reporting</i>	
102-50	Periode pelaporan <i>Reporting period</i>	
102-51	Tanggal laporan terbaru <i>Date of most recent report</i>	
102-52	Siklus pelaporan <i>Reporting cycle</i>	
102-53	Titik kontak untuk pertanyaan mengenai laporan <i>Contact point for questions regarding the report</i>	
102-54	Klaim bahwa pelaporan sesuai dengan Standar GRI <i>Claims of reporting in accordance with the GRI Standards</i>	
102-55	Indeks isi GRI <i>GRI content index</i>	
102-56	Assurance oleh pihak eksternal <i>External assurance</i>	
PENGUNGKAPAN STANDAR KHUSUS 2016 <i>SPECIFIC DISCLOSURES 2016</i>		
TOPIK EKONOMI <i>ECONOMIC TOPICS</i>		
KINERJA EKONOMI <i>ECONOMIC PERFORMANCE</i>		
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya <i>Explanation of the material topic and its Boundaries</i>
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya <i>The management approach and its components</i>
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen <i>Evaluation of the management approach</i>
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016	201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan <i>Direct economic value generated and distributed</i>
	201-4	Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah <i>Financial assistance received from government</i>

Indikator Standar GRI GRI Standards Indicators		PENGUNGKAPAN Disclosure	Halaman Page
PRAKTIK PENGADAAN Procurement Practices			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya <i>Explanation of the material topic and its Boundaries</i>	
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya <i>The management approach and its components</i>	
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen <i>Evaluation of the management approach</i>	
GRI 204: Praktik Pengadaan 2016	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal <i>Proportion of spending on local suppliers</i>	
ANTIKORUPSI Anti-corruption			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya <i>Explanation of the material topic and its Boundaries</i>	
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya <i>The management approach and its components</i>	
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen <i>Evaluation of the management approach</i>	
GRI 205: Antikorupsi 2016	205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti-korupsi <i>Communication and training about anti-corruption policies and procedures</i>	
TOPIK LINGKUNGAN ENVIRONMENTAL TOPICS			
MATERIAL MATERIALS			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya <i>Explanation of the material topic and its Boundaries</i>	
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya <i>The management approach and its components</i>	
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen <i>Evaluation of the management approach</i>	
GRI 301: Material 2016	301-2	Material input dari daur ulang yang digunakan <i>Recycled input materials used</i>	
EMISI Emissions			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya <i>Explanation of the material topic and its Boundaries</i>	
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya <i>The management approach and its components</i>	
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen <i>Evaluation of the management approach</i>	
GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung <i>Direct (Scope 1) GHG emissions</i>	
	305-5	Pengurangan emisi GRK <i>Reduction of GHG emissions</i>	
	305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS) <i>Emissions of ozone-depleting substances (ODS)</i>	



Indikator Standar GRI GRI Standards Indicators	PENGUNGKAPAN Disclosure		Halaman Page
EFLUEN DAN LIMBAH Effluents and Waste			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of the material topic and its Boundaries	
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya The management approach and its components	
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of the management approach	
GRI 306: Efluen dan Limbah 2016	306-1	Pelepasan air berdasarkan mutu dan tujuan Water discharge by quality and destination	
	306-2	Limbah berdasarkan jenis dan metode pembuangan Waste by type and disposal method	
	306-5	Badan air yang dipengaruhi oleh pelepasan dan/atau limpahan air Water bodies affected by water discharges and/or runoff	
TOPIK SOSIAL SOCIAL TOPICS			
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA Occupational Health and Safety			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of the material topic and its Boundaries	
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya The management approach and its components	
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of the management approach	
GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2016	403-2	Jenis kecelakaan kerja dan tingkat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, hari kerja yang hilang, dan ketidakhadiran, serta jumlah kematian terkait pekerjaan Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	
PELATIHAN DAN PENDIDIKAN Training and Education			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of the material topic and its Boundaries	
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya The management approach and its components	
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of the management approach	
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average hours of training per year per employee	
KEANEKARAGAMAN DAN KESEMPATAN SETARA Diversity and Equal Opportunity			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya Explanation of the material topic and its Boundaries	
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya The management approach and its components	
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen Evaluation of the management approach	

Indikator Standar GRI GRI Standards Indicators	PENGUNGKAPAN Disclosure	Halaman Page
GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan <i>Diversity of governance bodies and employees</i> 412-3	
PENILAIAN HAK ASASI MANUSIA ASSESSMENT OF HUMAN RIGHTS		
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1 Penjelasan topik material dan batasannya <i>Explanation of the material topic and its Boundaries</i>	
	103-2 Pendekatan manajemen dan komponennya <i>The management approach and its components</i>	
	103-3 Evaluasi pendekatan manajemen <i>Evaluation of the management approach</i>	
GRI 405: Penilaian Hak Asasi Manusia 2016	412-3 Perjanjian dan kontrak investasi signifikan yang memasukkan klausul-klausul hak asasi manusia atau yang telah melalui penyaringan hak asasi manusia <i>Assessment of the health and safety impacts of product service categories</i>	
KESEHATAN DAN KESELAMATAN PELANGGAN Customer Health and Safety		
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1 Penjelasan topik material dan batasannya <i>Explanation of the material topic and its Boundaries</i>	
	103-2 Pendekatan manajemen dan komponennya <i>The management approach and its components</i>	
	103-3 Evaluasi pendekatan manajemen <i>Evaluation of the management approach</i>	
GRI 416: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan 2016	416-1 Penilaian dampak kesehatan dan keselamatan dari berbagai kategori produk dan jasa <i>Assessment of the health and safety impacts of product service categories</i>	
	416-2 Insiden ketidakpatuhan sehubungan dengan dampak kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa 2 <i>Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services</i>	
PRIVASI PELANGGAN Customer Privacy		
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1 Penjelasan topik material dan batasannya <i>Explanation of the material topic and its Boundaries</i>	
	103-2 Pendekatan manajemen dan komponennya <i>The management approach and its components</i>	
	103-3 Evaluasi pendekatan manajemen <i>Evaluation of the management approach</i>	
GRI 418: Privasi Pelanggan 2016	418-1 Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan <i>Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data</i>	

TAUTAN STANDAR GRI DENGAN SDGS

GRI STANDARD LINKS WITH SDGS

Logo Logo	Tujuan SDGs Goals of the SDGs	Program/Kegiatan Perusahaan dalam laporan ini Company Programs/Activities in this report	Kesesuaian dengan Standar GRI Conformance to GRI Standards
	Mengakhiri Kemiskinan Dalam Segala Bentuk di Manapun Ending Poverty in All Forms Everywhere	Kinerja Ekonomi Economic Performance	201-1, 201-3
		Penyediaan lapangan kerja/kepegawaian Provision of employment/employment	102-8, 401-1, 401-2, 401-3
		Penyediaan rantai pasokan Supply chain provision	102-9
		Dampak Ekonomi Tidak Langsung/Program CSR/TSJL BUMN Indirect Economic Impact/ CSR Program/ TSJL BUMN	203-1, 203-2
		Kepatuhan Sosial Ekonomi Socio-Economic Compliance	419-1
	Menghilangkan Kelaparan, Mencapai Ketahanan Pangan dan Gizi yang Baik, serta Meningkatkan Pertanian Berkelanjutan Eliminating Hunger, Achieving Food Security and Good Nutrition, and Promoting Sustainable Agriculture	Kinerja Ekonomi Economic Performance	201-1, 201-3
		Penyediaan lapangan kerja/kepegawaian Provision of employment/employment	102-8, 401-1, 401-2, 401-3
		Penyediaan rantai pasokan Supply chain provision	102-9
		Dampak Ekonomi Tidak Langsung/Program CSR/TSJL BUMN Indirect Economic Impact/ CSR Program/ TSJL BUMN	203-1, 203-2
		Kepatuhan Sosial Ekonomi Socio-Economic Compliance	419-1
	Menjamin Kehidupan yang Sehat dan Meningkatkan Kesejahteraan Seluruh Penduduk Semua Usia Ensuring a Healthy Life and Improving the Well-Being of All People of All Ages	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10
		Dampak Ekonomi Tidak Langsung/Program CSR/TSJL BUMN Indirect Economic Impact/ CSR Program/ TSJL BUMN	203-1, 203-2
		Kepatuhan Sosial Ekonomi Socio-Economic Compliance	419-1
		Pelatihan dan Pendidikan Training and Education	404-1, 404-2, 404-3
		Dampak Ekonomi Tidak Langsung/Program CSR/TSJL BUMN Indirect Economic Impact/ BUMN CSR/TSJL Program	203-1, 203-2
	Menjamin Kualitas Pendidikan yang Inklusif dan Merata serta Meningkatkan Kesempatan Belajar Sepanjang Hayat untuk Semua Ensuring Inclusive and Equitable Quality Education and Increasing Lifelong Learning Opportunities for All	Kepatuhan Sosial Ekonomi Socio-Economic Compliance	419-1

Logo Logo	Tujuan SDGs Goals of the SDGs	Program/Kegiatan Perusahaan dalam laporan ini Company Programs/Activities in this report	Kesesuaian dengan Standar GRI Conformance to GRI Standards
	Mencapai Kesetaraan Gender dan Memberdayakan Kaum Perempuan Achieving Gender Equality and Empowering Women	Keanekaragaman dan Kesempatan Setara Diversity and Equal Opportunity	405-1, 405-2
		Penyediaan lapangan kerja/Kepegawaian Provision of employment/employment	102-8, 401-1, 401-2, 401-3
		Privasi Pelanggan Customer Privacy	418-1
		Dampak Ekonomi Tidak Langsung/Program CSR/TSJL BUMN Indirect Economic Impact/ BUMN CSR/TSJL Program	203-1, 203-2
	Menjamin Ketersediaan serta Pengelolaan Air Bersih dan Sanitasi yang Berkelanjutan untuk Semua Ensuring the Availability and Sustainable Management of Clean Water and Sanitation for All	Air dan Efluen Water and Effluent	303-1, 303-3
		Kepatuhan Lingkungan Environmental Compliance	307-1
	Menjamin Akses Energi yang Terjangkau, Andal, Berkelanjutan dan Modern untuk Semua Ensuring Access to Affordable, Reliable, Sustainable and Modern Energy for All	Energi Energy	302-1, 302-3 302-4, 302-5
		Kepatuhan Lingkungan Environmental Compliance	307-1
	Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua Enhancing Inclusive and Sustainable Economic Growth, Productive and Comprehensive Employment Opportunities, and Decent Work for All	Penyediaan lapangan kerja/Kepegawaian Provision of employment/employment	102-8, 401-1, 401-2, 401-3
		Dampak Ekonomi Tidak Langsung/Program CSR/TSJL BUMN Indirect Economic Impact/ BUMN CSR/TSJL Program	203-1, 203-2
		Kepatuhan Sosial Ekonomi Socio-Economic Compliance	419-1
	Membangun Infrastruktur yang Tangguh, Meningkatkan Industri Inklusif dan Berkelanjutan, serta Mendorong Inovasi Building Resilient Infrastructure, Enhancing Inclusive and Sustainable Industries, and Encouraging Innovation	Dampak Ekonomi Tidak Langsung/Program CSR/TSJL BUMN Indirect Economic Impact/ BUMN CSR/TSJL Program	203-1, 203-2
		Kepatuhan Sosial Ekonomi Socio-Economic Compliance	419-1

Logo Logo	Tujuan SDGs Goals of the SDGs	Program/Kegiatan Perusahaan dalam laporan ini Company Programs/Activities in this report	Kesesuaian dengan Standar GRI Conformance to GRI Standards
	Mengurangi Kesenjangan Intra dan Antar Negara <i>Reducing Intra- and Inter-Country Gaps</i>	Kinerja Ekonomi <i>Economic Performance</i>	201-1 201-3
		Penyediaan lapangan kerja <i>Job creation</i>	102-8, 401-1, 401-2, 401-3
		Keanekaragaman dan Kesempatan Setara <i>Diversity and Equal Opportunity</i>	405-1, 405-2
		Antikorupsi <i>Anti Corruption</i>	205-1, 205-2, 205-3
		Dampak Ekonomi Tidak Langsung/ Program CSR/TSJL BUMN <i>Indirect Economic Impact/ BUMN CSR/TSJL Program</i>	203-1, 203-2
		Kepatuhan Sosial Ekonomi <i>Socio-Economic Compliance</i>	419-1
	Menjadikan Kota dan Permukiman Inklusif, Aman, Tangguh dan Berkelanjutan <i>Making Cities and Settlements Inclusive, Safe, Resilient and Sustainable</i>	Dampak Ekonomi Tidak Langsung, Program CSR/TSJL BUMN <i>Indirect Economic Impact/ BUMN CSR/TSJL Program</i>	203-1, 203-2
	Menjamin Pola Produksi dan Konsumsi yang Berkelanjutan <i>Ensuring Sustainable Production and Consumption Patterns</i>	Material <i>Material</i>	301-1, 301-2
		Energi <i>Energy</i>	302-1, 302-4
		Air dan Efluen <i>Water and Effluent</i>	303-1, 303-3
		Emisi <i>Emission</i>	305-1, 305-7
		Limbah <i>Waste</i>	306-1, 306-3
	Mengambil Tindakan Cepat untuk Mengatasi Perubahan Iklim dan Dampaknya <i>Taking Rapid Action to Address Climate Change and Its Impacts</i>	Material <i>Material</i>	301-1, 301-2
		Energi <i>Energy</i>	302-1, 302-4
		Air dan Efluen <i>Water and Effluent</i>	303-1, 303-3
		Emisi <i>Emission</i>	305-1, 305-7
		Limbah <i>Waste</i>	306-1, 306-3
		Kepatuhan lingkungan <i>Environmental compliance</i>	307-1
		Dampak Ekonomi Tidak Langsung/ Program CSR/TSJL BUMN <i>Indirect Economic Impact/ BUMN CSR/TSJL Program</i>	203-1, 203-2

Logo Logo	Tujuan SDGs Goals of the SDGs	Program/Kegiatan Perusahaan dalam laporan ini Company Programs/Activities in this report	Kesesuaian dengan Standar GRI Conformance to GRI Standards
	<p>Melestarikan dan Memanfaatkan Secara Berkelanjutan Sumber Daya Kelautan dan Samudera untuk Pembangunan Berkelanjutan Conserving and Sustainably Utilizing Marine and Ocean Resources for Sustainable Development</p>	Material Material	301-1, 301-2
		Air dan Efluen Water and Effluent	303-1, 303-3
		Limbah Waste	306-1,306-3
		Kepatuhan lingkungan Environmental compliance	307-1
	<p>Melindungi, Merestorasi dan Meningkatkan Pemanfaatan Berkelanjutan Ekosistem Daratan, Mengelola Hutan Secara Lestari, Menghentikan Penggurunan, Memulihkan Degradasi lahan, serta Menghentikan Kehilangan Keanekaragaman Hayati Protecting, Restoring and Enhancing the Sustainable Use of Land Ecosystems, Managing Forests Sustainably, Ending Desertification, Restoring Land Degradation, and Stopping Biodiversity Loss</p>	Material Material	301-1, 301-2
		Energi Energy	302-1, 302-4
		Air dan Efluen Water and Effluent	303-1, 303-3
		Emisi Emission	305-1, 305-7
		Limbah Waste	306-1,306-3
		Kepatuhan lingkungan Environmental compliance	307-1
	<p>Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediakan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan Strengthening Inclusive and Peaceful Societies for Sustainable Development, Providing Access to Justice for All, and Building Effective, Accountable and Inclusive Institutions at All Levels</p>	Dampak Ekonomi Tidak Langsung/ Program CSR/TSJL BUMN Indirect Economic Impact/ BUMN CSR/TSJL Program	203-1, 203-2
		Kepatuhan Sosial Ekonomi Socio-Economic Compliance	419-1
		Kepatuhan lingkungan Environmental compliance	307-1
			<p>Menguatkan Sarana Pelaksanaan dan Merevitalisasi Kemitraan Global untuk Pembangunan Berkelanjutan Strengthening Implementation Tools and Revitalizing the Global Partnership for Sustainable Development</p>



Kantor Pusat/Head Office
Jl. Mayor Zen Palembang 30118
Indonesia.

Telp (62-711), 712222
Fax. (62-711) 712100