



WELCOMING A BRIGHTER TOMORROW

LAPORAN KEBERLANJUTAN 2022 SUSTAINABILITY REPORT



PENJELASAN TEMA THEME EXPLANATION

WELCOMING A BRIGHTER TOMORROW

Dalam rangka mewujudkan visi perusahaan menjadi perusahaan Agro industri unggul di Asia, menumbuhkan semangat inovasi untuk menciptakan proses kerja yang lebih efektif dan efisien, serta solusi kreatif dalam pengendalian biaya yang baik. Upaya ini membuahkan hasil dengan pencapaian kinerja PUSRI yang terus bertumbuh dari masa ke masa.

Pada tahun 2022 PUSRI terus mengintensifkan langkah-langkah efisiensi operasional dan optimalisasi sumber daya dari tahun sebelumnya dengan memperkuat digitalisasi yang telah berhasil mengangkat kinerja PUSRI menjadi lebih baik pada tahun 2022, dan berhasil mendapatkan penghargaan bidang Inovasi baik dari tingkat Nasional maupun Internasional.

In order to realize the company's vision of becoming a superior agro-industry company in Asia, foster a spirit of innovation to create more effective and efficient work processes, as well as creative solutions for good cost control. These efforts have resulted in the achievement of PUSRI's performance which continues to grow from time to time.

In 2022 PUSRI continues to intensify operational efficiency measures and optimize resources from the previous year by strengthening digitalization which has succeeded in improving PUSRI's performance in 2022, and has won awards in the field of Innovation both at the National and International levels.



DAFTAR ISI

Table of Content

IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN TAHUN 2022 SUMMARY OF SUSTAINABILITY PERFORMANCE 2022	6	Skala Organisasi ^{[GRI 2-6], [OJK C.3]} Organization Scale	61
Penjelasan Direksi ^{[GRI 2-22] [OJK D.1]} Explanation of the Board of Directors	8	Rantai Pasokan ^[GRI 2-6] Chain supply	62
a) PUSRI dan Kegiatan Berkelanjutan a) PUSRI and Sustainability Activity	10	Pendekatan atau Prinsip Pencegahan ^[GRI 3-3] Prevention Approaches or Principles	63
Ikhtisar Kinerja Aspek Ekonomi ^[OJK B.1] Overview of Economic Aspect Performance	12	Inisiatif Eksternal External Initiatives	64
Ikhtisar Kinerja Aspek Lingkungan ^[OJK B.2] Environmental Performance	15	a) Sertifikasi a) Certification	64
Ikhtisar Kinerja Aspek Sosial ^[OJK B.3] Overview of Social Aspect Performance	17	b) Penghargaan b) Awards	67
Prospek dan Peluang Prospects and Opportunities	18	Keanggotaan dalam Asosiasi ^{[GRI 2-28] [OJK C.5]} Membership in Associations	69
TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN ABOUT THE SUSTAINABILITY REPORT	20	TATA KELOLA PERUSAHAAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE	70
Pedoman, Standar Laporan & Assurance Guidelines, Standard Reports & Assurance	21	Prinsip-Prinsip Penerapan GCG GCG Implementation Principles	74
Proses Penentuan Isi Laporan ^[GRI 3-1] Process for Determining Report Content	23	Tujuan Penerapan GCG Purpose of GCG Implementation	75
Daftar Topik Material dan Batasan ^[GRI 3-2] List of Material Topics and Boundaries	25	Ruang Lingkup Kebijakan GCG GCG Policy Scope	76
PROFIL PERUSAHAAN COMPANY PROFILE	30	Roadmap Penerapan dan Internalisasi Tata Kelola Perusahaan Roadmap for Implementation and Internalization of Corporate Governance	76
Sekilas PUSRI Pusri at a Glance	34	Struktur Tata Kelola ^[GRI 2-9] Governance Structure	77
Informasi Tentang Perubahan Nama Dan/Atau Status Badan Hukum ^{[GRI 2-1] [OJK C.6]} Information On Changes In Name And/Or Status Of Legal Entities	37	Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) General Meeting of Shareholders	79
Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan ^{[GRI 2-23] [OJK C.1]} Vision, Mission, and Corporate Value	38	Dewan Komisaris Board of Commissioners	81
Produk dan Jasa ^{[GRI 2-6] [OJK C.4]} Products and Services	42	a) Komposisi dan Susunan Dewan Komisaris a) Composition and Composition of the Board of Commissioners	81
Wilayah Operasional & Pasar yang Dilayani ^{[GRI 2-1, 2-6] [OJK C.3.d]} Operational Areas and Markets Served	48	Komisaris Independen Independent Commissioner	82
Struktur Organisasi Organization Structure	52	a) Persyaratan a) Requirements	83
Struktur Grup Perusahaan Company Group Structure	54	b) Pernyataan Independensi Anggota Komisaris Independen b) Statement of Independence of Independent Commissioners	83
Informasi tentang Karyawan ^[OJK C.3.b] Information About Employees	55	Organ Pendukung Dewan Komisaris Board of Commissioners Supporting Organs	84
Kepemilikan Saham ^[OJK C.3.c] Share Ownership	58	a) Komite Audit a) Audit Committee	84
Daftar Entitas Anak dan Asosiasi List of Subsidiaries and Associates	59	b) Komite Investasi dan Manajemen Risiko b) Investment and Risk Management Committee	86
a) Entitas Anak a) Subsidiaries	59	c) Komite Nominasi dan Remunerasi c) Nomination and Remuneration Committee	88
b) Entitas Asosiasi b) Business Activities	59	d) Sekretaris Dewan Komisaris d) Secretary to the Board of Commissioners	89
c) Daftar Alamat Entitas Anak dan Asosiasi Perusahaan c) List of Addresses of Subsidiaries and Company Associations	60	Direksi Directors	90

a) Komposisi dan Susunan Direksi a) Composition and Structure of the Board of Directors	91	c) Pihak yang Mengelola Pengaduan c) Party Managing Complaints	121
Organ Pendukung Direksi Board of Directors Supporting Organs	92	d) Jumlah Pengaduan yang Masuk dan Tindak Lanjut d) Number of Complaints Received and Follow Up	125
a) Senior Vice President (SVP) Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola a) Senior Vice President (SVP) Corporate Secretariat & Governance	92	Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan [OJK E.5] Problems with the Implementation of Sustainable Finance	125
b) Audit Internal/Satuan Pengawasan Intern b) Internal Audit/Internal Oversight Unit	94	MANAJEMEN BISNIS BERKERLANJUTAN SUSTAINABLE BUSINESS MANAGEMENT	124
Keberagaman Komposisi Dewan Komisaris dan Direksi Diversity in Composition of the Board of Commissioners and Board of Directors	95	Tinjauan Perekonomian dan Perindustrian Economic and Industrial Review	124
Pengembangan Kompetensi Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors Competency Development	96	Tinjauan Operasional Operational Review	125
Pengembangan Kompetensi Organ Pendukung Supporting Organ Competency Development	98	a) Kebijakan Bisnis Strategis PUSRI Tahun 2022 a) PUSRI Strategic Business Policy for 2022	127
Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi [GRI 2-19, 2-20] Board of Commissioners and Board of Directors Remuneration	101	Pemangku Kepentingan Signifikan yang Terdampak Kegiatan Perusahaan Significant Stakeholders Affected by Company Activities	128
a) Prosedur Pengusulan sampai Penetapan Remunerasi a) Proposal Procedure to Determination of Remuneration	102	Pelibatan Pemangku Kepentingan [OJK E.4] Stakeholder Engagement	131
b) Dasar Penetapan b) Basis of Determination	102	MANAJEMEN ASPEK EKONOMI [GRI 3-3], [OJK F.2] ECONOMIC ASPECT MANAGEMENT	133
c) Struktur Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi c) Remuneration Structure for the Board of Commissioners and Directors	103	Target dan Realisasi Tahun 2022 [OJK F.2] Targets and Realization for 2022	135
Tata Kelola dan Manajemen Risiko [GRI 3-3], [OJK E.3] Governance and Risk Management	108	Segmen Usaha: Pupuk Business Segment: Fertilizer	136
Kepatuhan dan Perkara Hukum yang Dihadapi Compliance and Legal Cases Encountered	111	a) Target dan Realisasi Produksi Pupuk a) Target & Realization of Fertilizer Production	136
Kode Etik dan Pakta Integritas [GRI 2-23] Code of Ethics and Integrity Pact	112	b) Target dan Realisasi Penjualan Pupuk b) Fertilizer Sales Target and Realization	136
a) Kode Etik Berlaku Bagi Seluruh Level Organisasi a) The Code of Ethics Applies to All Organizational Levels	113	c) Target dan Realisasi Penjualan Pupuk berdasarkan Sektor c) Fertilizer Sales Target and Realization by Sector	137
b) Sosialisasi Kode Etik b) Dissemination of the Code of Ethics	113	d) Penjualan berdasarkan Pasar d) Sales by Market	138
c) Upaya Penegakan dan Sanksi Pelanggaran Kode Etik c) Enforcement Efforts and Sanctions for Violation of the Code of Ethics	114	e) Target dan Realisasi Penjualan Pupuk berdasarkan Kategori Pelanggan e) Fertilizer Sales Target and Realization based on Customer Category	139
Pengendalian Gratifikasi Gratification Control	115	Segmen Usaha: Non-Pupuk/Amonia Business Segment: Non-Fertilizer/ Ammonia	141
Antikorupsi Anti Corruption	116	a) Target dan Realisasi Produksi Amonia a) Target and Realization of Ammonia Production	141
Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) State Officials Wealth Report (LHKPN)	117	b) Target dan Realisasi Penjualan Amonia b) Target and Realization of Ammonia Sales	142
Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System/WBS) Violation Reporting System (Whistleblowing System/WBS)	119	Segmen Usaha: Lain-lain Business Segment: Others	142
a) Ruang Lingkup WBS a) WBS Scope	119	Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Berkelanjutan [OJK F.3] Projects that are in Line with Sustainable Finance	143
b) Perlindungan Bagi Pelapor (Whistleblower) b) Protection for Reporters (Whistleblower)	120	Distribusi Nilai Ekonomi [GRI 201-1] Distribution of Economic Value	143
		Dampak Ekonomi Tidak Langsung yang Signifikan [GRI 3-3, 203-2] Significant Indirect Economic Impacts	145
		Rantai Pasokan [GRI 2-6] Supply Chain	146
		Persaingan Sehat Healthy Competition	148



MANAJEMEN ASPEK LINGKUNGAN HIDUP ENVIRONMENTAL ASPECT MANAGEMENT	150	Investasi Pengembangan Sosial Kemasyarakatan Social Development Investment	189
Komitmen dan Landasan Kebijakan terkait Lingkungan <small>[GRI 3-3]</small> Commitment and Policy Platform related to the Environment	151	a) Program TJSL BUMN a) BUMN TJSL Program	189
Implementasi Komitmen Pengelolaan Lingkungan <small>[GRI 3-3]</small> Implementation of Environmental Management Commitments	152	b) Program Bina Wilayah b) Regional Development Program	190
a) Dampak Operasional, Respon, dan Mitigasi Pengelolaan Lingkungan a) Operational Impact, Response, and Mitigation of Environmental Management	153	c) Sumbangan & Donasi c) Donations & Donations	190
Pengelolaan Bahan Baku Raw Material Management	157	d) Pembiayaan & Anggaran Investasi Program TJSL d) Financing & Investment Budget for the TJSL Program	190
Pengelolaan Energi Energy Management	162	Kinerja TJSL Tahun 2022 TJSL Performance in 2022	191
Pengelolaan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) Management of Greenhouse Gas (GHG) Emissions	164	Program Pendanaan UMK UMK Funding Program	196
Pengelolaan Limbah Dan Air Limbah Waste and Wastewater Management	167	a) Penyaluran Modal kerja a) Distribution of working capital	197
a) Penanganan Air Limbah a) Wastewater Handling	167	b) Mitra Binaan (MB) b) Foster Partner	197
b) Penanganan dan Pemanfaatan Limbah B3 b) Handling and utilization of hazardous waste	169	c) Sumber dan Penggunaan Dana c) Sources and Use of Funds	199
c) Pengelolaan dan Pemanfaatan Limbah Non-B3 c) Management and Utilization of Non-B3 Waste	171	d) Kinerja Efektivitas dan Kolektabilitas Program PUMK d) PUMK Program Effectiveness and Collectability Performance	200
Efisiensi Kegiatan Operasional Operational Activity Efficiency	172	Program TJSL Non PUMK TJSL Non PUMK Program	203
Keanekaragaman Hayati <small>[GRI 3-3, 304-3], [OJK F.9, F.10]</small> Biodiversity	174	Program TJSL Unggulan Tahun 2022 Featured TJSL Program in 2022	206
Pertimbangan Aspek Lingkungan Atas Pemasok Dalam Pengadaan Consideration of Environmental Aspects of Suppliers in Procurement	175	Penghormatan Kepada Hak Masyarakat Sekitar Respect for the Rights of the Local Community	207
Pengaduan Masalah Lingkungan <small>[OJK F.16] [OJK F.24]</small> Environmental Problem Complaints	176	MANAJEMEN ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA HUMAN RESOURCES ASPECT MANAGEMENT	208
Penghargaan di Bidang Lingkungan Awards in the Field of Environment	177	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Human Resource Management Strategy	210
Kepatuhan Terhadap Regulasi Lingkungan Compliance with Environmental Regulations	178	a) Rekrutmen a) Recruitment	211
Biaya Dan/Atau Investasi Aspek Lingkungan Hidup Costs and/or Investments in Environmental Aspects	179	b) Turnover b) Turnovers	212
MANAJEMEN ASPEK PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MANAGEMENT OF COMMUNITY EMPOWERMENT ASPEC	180	Kesetaraan Kesempatan Bekerja <small>[OJK F.18]</small> Equal Employment Opportunity	214
Komitmen dan Kebijakan Commitment and Policy	181	Pekerja Anak dan Kerja Paksa <small>[OJK F.19]</small> Child Labor and Forced Labor	216
Filosofi Pelaksanaan Program TJSL PUSRI PUSRI TJSL Program Implementation Philosophy	183	Pelatihan dan Pengembangan <small>[OJK F.22]</small> Training and Development	217
Tujuan Pelaksanaan Program Program Implementation Objectives	183	Pengembangan Karir Karyawan Employee Career Development	224
Pengukuran Keberhasilan Pelaksanaan Program Measuring the Success of Program Implementation	183	Penilaian Kinerja Karyawan Employee Performance Assessment	226
Struktur Departemen TJSL PUSRI PUSRI TJSL Department Structure	184	Survei Engagement Karyawan Employee Engagement Survey	227
Analisa Isu, Dampak dan Penyusunan Program Pengembangan Sosial Kemasyarakatan <small>[GRI 413- 1, 413-2]</small> Analysis of Issues, Impacts and Development of Community Social Development Programs	186	Sosialisasi Program Program Outreach	228
		Pemenuhan Hak Kesejahteraan Karyawan Fulfillment of Employee Welfare Rights	228
		a) Remunerasi Karyawan <small>[GRI 2-19, 2-20]</small> a) Employee Remuneration	228

b) Upah Minimum Regional ^[OJK F.20]	229	Pelaporan Insiden Kecelakaan Kerja	254
b) Regional Minimum Wage		Work Accident Incident Reporting	
c) Tunjangan Karyawan	230	Kinerja dan Evaluasi Aspek	254
c) Employee Benefits		Kecelakaan Kerja	
Cuti Karyawan	231	^[GRI 403-9, 403-10]	
Employee Leave		Performance and Evaluation of Work Accident	
Program Imbalan Pasca Kerja Dan Program Pensiun	233	Aspects	
Post-Employment Benefit Programs And Retirement		Evaluasi Insiden Kecelakaan Kerja ^[GRI 403-2]	255
Programs		Evaluation of Work Accident Incidents	
Hubungan Industrial	235	Kesehatan Kerja ^[GRI 403-3, 403-6]	256
Industrial Relations		Occupational Health	
a) Serikat Pekerja/Serikat Buruh	235	Mitigasi Risiko Kecelakaan Kerja dan Kesehatan	256
a) Worker/Labor Union		Akibat Kerja ^[GRI 403-3]	
Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan	236	Mitigation of Occupational Accident and	
dan K3		Occupational Health Risks	
Mechanism for Complaints on Labor and K3 Issues		Peningkatan Status Kesehatan Karyawan Dan	259
MANAJEMEN ASPEK KESELAMATAN DAN	238	Lingkungan Kerja ^[GRI 403-6]	
KESEHATAN KERJA		Improvement of Employee Health Status and Work	
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASPECT		Environment	
MANAGEMENT		MANAJEMEN ASPEK PELAYANAN KONSUMEN	260
Landasan Kebijakan	239	CONSUMER SERVICE ASPECT MANAGEMENT	
Policy Foundation		Komitmen PUSRI	261
Sasaran, Rencana dan Target	241	PUSRI Commitment	
Goals, Plans and Targets		Informasi Produk Dan Layanan	263
Penerapan SMK3 ^[GRI 3-3]	242	Product and Service Information	
Application of SMK3		Kegiatan Pelayanan Pelanggan	264
Komite Keselamatan	243	Customer Service Activities	
dan Kesehatan Kerja ^[GRI 403-1, 403-4]		Kunjungan Pelanggan dan Promosi	265
Occupational Safety and Health Committee		Customer Visits and Promotions	
a) Tugas P2K3	245	Inovasi Produk dan Jasa ^[OJK F.26]	266
a) P2K3 tasks		Product and Service Innovation	
b) Fungsi P2K3	245	a) Customer Centric Model	266
b) P2K3 function		a) Customer Centric Model	
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan	246	b) Program Makmur	266
Kerja (SMK3)		b) Prosperous Program	
Occupational Safety and Health Management System		c) Program Peningkatan Produktivitas Pangan	267
a) Fasilitas K3	246	c) Food Productivity Improvement Program	
a) K3 facilities		d) Pemasaran untuk Meningkatkan Volume	267
Audit SMK3	247	Penjualan	
SMK3 audits		d) Marketing to Increase Sales Volume	
Penghargaan K3	248	Manajemen Mutu	267
K3 Award		Quality management	
Pelatihan dan Sertifikasi K3	248	Investasi Penerapan Bidang Mutu dan Layanan	268
K3 Training and Certification		Investment in the Implementation of Quality	
Investasi dalam K3	249	and Service Fields	
Investment in K3		Produk yang Ditarik Kembali ^[OJK F.29]	269
Membangun Budaya Sadar Risiko K3	249	Recall Products	
Building a K3 Risk Awareness Culture		Privasi Pelanggan	269
Kinerja K3	250	Customer Privacy	
K3 performance		Survei Kepuasan Pelanggan ^[OJK F.30]	270
Kegiatan K3 Tahun 2022	250	Customer Satisfaction Survey	
K3 Activities in 2022		Kepatuhan Sosial Ekonomi	270
a) Pemeriksaan K3	250	Socioeconomic Compliance	
a) K3 Inspection		VERIFIKASI TERTULIS	271
b) Pencegahan Insiden K3 ^[GRI 403-7]	251	DARI PIHAK INDEPENDEN	
b) Prevention of K3 Incidents]		^{[GRI 2-5] [OJK G.1]}	
c) Pelatihan K3 ^[GRI 403-4, 403-5]	252	WRITTEN VERIFICATION FROM	
c) K3 Training		INDEPENDENT PARTIES	
Aspek K3 dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	252	UMPAN BALIK ^[OJK G.2]	271
K3 Aspects in the Collective Labor Agreement (PKB)		FEEDBACK	
		INDEKS POJK ^[OJK G.4]	272
		POJK INDEX	
		INDEKS KONTEN GRI	275
		GRI CONTENT INDEX	



IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN TAHUN 2022

SUMMARY OF SUSTAINABILITY PERFORMANCE 2022

Deskripsi	Satuan Unit	2022	2021	2020	Description
Kinerja Ekonomi [OJK B.1]		Economic Performance [OJK B.1]			
Total Volume Produksi Pupuk Urea	Ribu Ton	1.993,68	2.065,63	2.051,70	Total Production Volume of Urea Fertilizer
Total Volume Produksi Pupuk NPK	Ribu Ton	284,08	346,87*	197,37	Total Production Volume of NPK Fertilizer
Total Volume Produksi Amoniak	Ribu Ton	1.361,02	1.372,14	1.285,50	Total Production Volume of Ammonia
Total Volume Penjualan Pupuk Urea	Ribu Ton	1.512,3	1.282,99*	2.172,71	Total Sales Volume of Urea Fertilizer
Total Volume Penjualan Pupuk NPK	Ribu Ton	298,7	224,21	107,36	Total Sales Volume NPK Fertilizer
Total Volume Penjualan Amoniak	Ribu Ton	145,92	131,84	62,67	Total Sales Volume of Ammonia
Total Pendapatan Usaha	Miliar Rupiah	15.787	12.481	10.718,03	Total Operating Revenue
Laba Tahun Berjalan	Miliar Rupiah	2.654,6	912,33	292,52	Current Year Profit
Laba Komprehensif Tahun Berjalan	Miliar Rupiah	2.923,4	820,33	183,64	Current Year Comprehensive Profit
Total Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	Miliar Rupiah	15.908,82	12.560,49	10.859,40	Total Generated Economic Value
Total Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	Miliar Rupiah	(13.429,98)	(11.677,00)	(10.757,24)	Total Distributed Economic Value
Total Nilai Ekonomi yang Ditahan	Miliar Rupiah	2.478,84	883,49	102,16	Total Retained Economic Value
Kinerja Lingkungan [OJK B.2]		Environmental Performance [OJK B.2]			
Penggunaan listrik	kWh	350.385.852	358.998.035	382.867.933	Electricity Usage
	GigaJoules	1.261.389 GJ	1.292.393	1.378.325	
Penggunaan Bahan Bakar Gas	MMBTU	60.684.052,36	69.595.303,46	58.729.828	Fuel Gas Usage
	GigaJoules	64.025.074,17	73.377.829,08	61.963.249	
Penggunaan air	Ribu m ³	32.777.444,1	33.437.938,2	21.262.964	Water Usage
Penambahan/(Pengurangan) emisi (cakupan 1) dari penggunaan BBM	Ton CO ₂ eq	27.680	731.129	616.273	Addition/(Reduction) of emissions (scope 1) from the use of Fuel
Penambahan/(Pengurangan) limbah B3	Ton	(4.538,18)	(216,29)	2.138	Addition/(Reduction) of B3 Waste
Penambahan/(Pengurangan) Air Limbah	m ³ /tahun m ³ /year	(750,2)	944	779	Addition/(Reduction) of Wastewater
Pengaduan Masalah Lingkungan	Kasus/ Laporan	13	3	Nihil	Complaints on Environmental Issue
Biaya Tanggung Jawab Sosial Aspek Lingkungan Hidup	Juta Rp	8.401	8.112	16.805	Cost of Social Responsibility in Environmental Aspect

Deskripsi	Satuan Unit	2022	2021	2020	Description
Kinerja Sosial [OJK B.3]		Social Performance [OJK B.3]			
Jumlah Karyawan	Orang	1.818	1.850	1.937	Total Employees
Tingkat Turnover	Persen	1,65	3,78*	4,20	Turnover Rate
Anggaran Biaya Pengembangan Kompetensi Karyawan	Miliar Rupiah	18,86	4,90	3,26*	Budget for Employee Competency Development
Total Jam Pelatihan	Jam Kerja		68.179	78.112	Total Training Hours
Jam Kerja Aman	Jam	89.985.516,1	84.023.647,5	78.976.586,8	Safe Work Hours
Investasi Kegiatan Sosial (CSR/TJSL BUMN d.h PKBL)	Miliar Rupiah	40,2	29,85	38,94*	Social Activities Investment (CSR/TJSL BUMN formerly PKBL)
Mitra Binaan	Mitra	379	327	311	Foster Partners
*disajikan kembali					restated



Tri Wahyudi Saleh

Direktur Utama
President Director



PENJELASAN DIREKSI [GRI 2-22] [OJK D.1]

Explanation of the Board of Directors

Menghadapi tantangan dan hambatan di tahun 2022, kami bersyukur telah mampu melaluinya dengan baik. Berkat dedikasi, kerja keras, dan kerjasama dengan seluruh pemangku kepentingan, PUSRI telah mampu melewati tahun 2022 dengan pencapaian kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya.

Facing challenges and obstacles in 2022, we are grateful to have been able to go through them well. Thanks to dedication, hard work, and collaboration with all stakeholders, PUSRI has been able to get through 2022 with better performance achievements than the previous year.

Pemegang Saham Dan Pemangku Kepentingan Yang Terhormat,

Merupakan kehormatan bagi saya, mewakili Direksi Perseroan, untuk menyampaikan rasa syukur atas rahmat dan karunia Allah SWT, karena PT Pupuk Sriwidjaja telah melalui tahun 2022 dengan baik.

Menghadapi tantangan dan hambatan di tahun 2022, kami bersyukur telah mampu melaluinya dengan baik. Berkat dedikasi, kerja keras, dan kerjasama dengan seluruh pemangku kepentingan, PUSRI telah mampu melewati tahun 2022 dengan pencapaian kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya.

Perkembangan Ekonomi Global dan Nasional

Perekonomian global di tahun 2022 diwarnai dengan ketidakpastian di mana terdapat beberapa perkembangan penting yang mempengaruhi kondisi tersebut yaitu; keberhasilan pengendalian pandemic COVID-19 di sebagian besar negara- negara di dunia meskipun masih adanya serangan kembali di China.

Terpilihnya PUSRI sebagai salah satu produsen pupuk bersubsidi di Indonesia telah membantu keberhasilan bisnis dan membukukan kinerja ekonomi yang positif di tahun 2022. Pencapaian ini telah membantu

Dear Shareholders and Stakeholders,

It is an honor for me, representing the Board of Directors of the Company, to express my gratitude for the mercy and grace of Allah SWT, because PT Pupuk Sriwidjaja has gone through 2022 good performance.

Facing challenges and obstacles in 2022, we are grateful to have been able to go through them well. Thanks to dedication, hard work, and collaboration with all stakeholders, PUSRI has been able to get through 2022 with better performance achievements than the previous year.

Global and National Economic Development

The global economy in 2022 is marked by uncertainty where there are several important developments that affect these conditions, namely; the successful control of the COVID-19 pandemic in most countries in the world despite the resurgence in China.

The selection of PUSRI as one of the subsidized fertilizer producers in Indonesia has helped business success and recorded positive economic performance in 2022. This achievement has helped the company



perusahaan memenuhi komitmennya terhadap kinerja lingkungan dan sosial, yang dilakukan melalui program tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan (TJSL BUMN). PUSRI berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai keselarasan antara pencapaian kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial sesuai dengan prinsip bisnis berkelanjutan, kemudian melaporkannya melalui Laporan Keberlanjutan. Perseroan secara konsisten telah menyampaikan laporan sejak tahun 2014, meskipun bersifat opsional, sehingga laporan tahun 2022 merupakan yang kesembilan yang diterbitkan.

PUSRI dan Kegiatan Berkelanjutan

Peraturan SEOJK No.16/2021 serta POJK 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 diterbitkan oleh *Global Sustainability Standards Board* (GSBB), sebuah organisasi yang didirikan oleh *Global Reporting Initiative* (GRI), menjadi dasar pembuatan Laporan Keberlanjutan PUSRI. POJK Keuangan Berkelanjutan menjadi acuan meskipun PUSRI tidak memasukkan emiten atau perusahaan publik karena filosofinya sejalan dengan dedikasi bisnis terhadap keberlanjutan.

PUSRI menyelenggarakan kegiatan berkelanjutan melalui kegiatan operasional yang memperhatikan faktor ekonomi, lingkungan, dan sosial sesuai dengan pedoman teknis POJK Keuangan Berkelanjutan. Perusahaan mengembangkan kepedulian terhadap ketiga faktor tersebut sebagai hasil dari kesadaran bahwa keberlangsungan keberadaan PUSRI diperlukan untuk melindungi lingkungan dan mengatasi masalah sosial selain keuntungan. Melalui pelaksanaan berbagai program TJSL BUMN, terwujud langkah nyata untuk mendukung kegiatan PUSRI yang berkelanjutan selain optimalisasi operasional yang ramah lingkungan. Selain itu, perusahaan telah menjabarkan program TJSL BUMN dengan 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) untuk semakin memantapkan dukungan tersebut.

Kebijakan Bisnis Strategis PUSRI Tahun 2022

Tahun 2022 merupakan tahun yang penuh tantangan bagi para pelaku usaha. Dalam situasi yang tidak mudah dan diliputi ketidakpastian, sebagaimana

fulfill its commitment to environmental and social performance, which is carried out through the corporate social and environmental responsibility program (TJSL BUMN). PUSRI makes every effort to achieve harmony between achieving economic, environmental and social performance in accordance with sustainable business principles, then reports it through a Sustainability Report. Although the Sustainability Report are not mandatory the company has consistently submitted reports since 2014 (the ninth published this year).

PUSRI and Sustainability Activity

SEOJK Regulation No.16/2021 and POJK No.51/POJK.03/2017 concerning the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers and Public Companies, or POJK Sustainable Finance, as well as the GRI Standards (GRI Standards) issued by *Global Sustainability The Standards Board* (GSBB), an organization established by the *Global Reporting Initiative* (GRI), forms the basis for preparing PUSRI's Sustainability Report. POJK Sustainable Finance is a reference even though PUSRI does not include issuers or public companies because its philosophy is in line with business dedication to sustainability.

PUSRI organizes sustainable activities through operational activities that pay attention to economic, environmental and social factors in accordance with POJK Sustainable Finance technical guidelines. The company develops concern for these three factors as a result of the awareness that the continued existence of PUSRI is necessary to protect the environment and overcome social problems in addition to profits. Through the implementation of various SOE TJSL programs, concrete steps have been realized to support sustainable PUSRI activities in addition to optimizing environmentally friendly operations. In addition, the company has outlined the SOE TJSL program with 17 Sustainable Development Goals (SDGs) to further strengthen this support.

PUSRI Strategic Business Policy for 2022

2022 is a year full of challenges for business people. In a situation that is not easy and filled with uncertainty, as corporations in general, PUSRI has prepared

korporasi pada umumnya, PUSRI telah menyusun dan menetapkan target-target kinerja dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun 2022.

and determined performance targets in the 2022 Corporate Work Plan and Budget (RKAP).

Untuk mencapai target-target tersebut, PUSRI telah merumuskan berbagai kebijakan strategis pada tahun pelaporan sebagai berikut: ^[GRI 3-3]

To achieve these targets, PUSRI has formulated various strategic policies in the reporting year as follows:

No	Kebijakan Bisnis Strategis Strategic Business Policy	Tujuan Objective
1	Penyaluran Pupuk Bersubsidi sesuai dengan alokasi dan ketentuan dari Pemerintah dengan prinsip 6 Tepat (Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Jenis, Tepat Mutu, Tepat Tempat dan Tepat Harga) Distribution of Subsidized Fertilizers in accordance with allocations and provisions from the Government with the 6 principles of Right (Right Time, Right Quantity, Right Type, Right Quality, Right Place and Right Price)	Mendukung kepastian pasokan pangan nasional sesuai area rayon penugasan Support the certainty of national food supply according to the assigned area
2	Revitalisasi fasilitas produksi eksisting secara bertahap dengan skala prioritas terukur Revitalization of existing production facilities in stages with measurable priority scales	Meningkatkan efisiensi penggunaan bahan baku gas alam untuk fasilitas produksi sehingga menghasilkan produk yang lebih kompetitif dan lebih ramah lingkungan Increasing efficiency in the use of raw natural gas for production facilities so as to produce products that are more competitive and more environmentally friendly
3	Pengamanan pasokan gas bumi sebagai bahan baku utama dalam operasional Perusahaan Securing the supply of natural gas as the main raw material in the Company's operations	Menjamin keberlanjutan operasional Perusahaan Ensure the sustainability of the Company's operations
4	Pelaksanaan program <i>Shifthing Strategy</i> Implementation of the Shifthing Strategy program	Mengantisipasi perubahan kebijakan Pupuk Bersubsidi dari Pemerintah Anticipate changes in Subsidized Fertilizer policy from the Government
5	Pengembangan produk berbasis <i>Centre of Excellence</i> , spesifik komoditas dan <i>green industry</i> Center of Excellence-based product development, commodity specific and green industry	Menunjang program pengurangan emisi karbon nasional (sasaran <i>Net Zero Emission</i> di tahun 2060) sektor pertanian (target <i>Net Zero Emissions</i> in 2060) in the agricultural sector
6	Implementasi digitalisasi dan konsep operation & maintenance excellence Implementation of digitalization and the concept of operation & maintenance excellence	Meningkatkan keandalan operasional dan efisiensi Perusahaan Improving the operational reliability and efficiency of the Company
7	Optimalisasi pendapatan lain-lain Optimization of other income	Mendapatkan alternatif pendapatan untuk mencapai sasaran kinerja keuangan Perusahaan Obtain alternative income to achieve the Company's financial performance targets
8	Pengelolaan <i>community development</i> dan <i>corporate social responsibility</i> yang menciptakan nilai tambah Management of community development and corporate social responsibility that creates added value	Menciptakan program pemberdayaan sosial dan lingkungan bernilai tambah dan sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Creating value-added social and environmental empowerment programs and in line with the Sustainable Development Goals.
9	Transformasi Budaya AKHLAK & Roadmap SDM 2022-2027 PI Group AKHLAK Cultural Transformation & HR Roadmap 2022-2027 PI Group	Menciptakan budaya yang inovatif, kolaboratif dan <i>high performing</i> untuk keberlanjutan Perusahaan Creating an innovative, collaborative and high performing culture for the Company's sustainability
10	Implementasi sistem manajemen terintegrasi dan prinsip <i>Good Corporate Governance</i> dan efisiensi pada seluruh fungsi bisnis Implementation of an integrated management system and the principles of Good Corporate Governance and efficiency in all business functions	Menjaga <i>continuous improvement</i> di Perusahaan dan menunjang pencapaian kinerja Perusahaan. Maintain continuous improvement in the Company and support the achievement of Company performance.



Ikhtisar Kinerja Aspek Ekonomi [OJK B.1]

Overview of Economic Aspect Performance

Kinerja Ekonomi [OJK B.1] Economic Performance						
Deskripsi	Satuan Unit	2022	2021	2020	2019	Description
Total Volume Produksi Pupuk Urea	Ribu Ton	1.993,68	2.065,63	2.051,70	2.202,32	Total Production Volume of Urea Fertilizer
Total Volume Produksi Pupuk NPK	Ribu Ton	284,08	346,87*	197,37	105,29	Total Production Volume of NPK Fertilizer
Total Volume Produksi Amoniak	Ribu Ton	1.361,02	1.372,14	1.285,50	1.440,18	Total Ammonia Production Volume
Total Volume Penjualan Pupuk Urea	Ribu Ton	1.512,3	1.282,99*	2.172,71	1.912,32	Total Urea Fertilizer Sales Volume
Total Volume Penjualan Pupuk NPK	Ribu Ton	298,7	224,21	107,36	72,15	Total Sales Volume of NPK Fertilizer
Total Volume Penjualan Amoniak	Ribu Ton	145,92	131,84	62,67	89,22	Total Ammonia Sales Volume
Total Pendapatan Usaha	Miliar Rp	15.787	12.481	10.718,03	9.600,13	Total Operating Income
Laba Tahun Berjalan	Miliar Rp	2.654,6	912,33	292,52	503,14	Current year profit
Laba Komprehensif Tahun Berjalan	Miliar Rp	2.923,4	820,33	183,64	789,99	Comprehensive Income for the Year
Total Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	Miliar Rp	15.908.819	12.560,49	10.859,40	9.866,95	Total Generated Economic Value
Total Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	Miliar Rp	(13.429,98)	(11.677,00)	(10.757,24)	(9.563,00)	Total Distributed Economic Value
Total Nilai Ekonomi yang Ditahan	Miliar Rp	2.478,84	883,49	102,16	303,95	Total Retained Economic Value
*disajikan kembali						*represented

Pada tahun 2022, pendapatan perusahaan dari segmen usaha pupuk mencapai 87,59% dari total. Dari realisasi tahun sebelumnya sebesar 91,3%, kontribusi ini menurun sebesar 3,69%. Kontribusi pupuk bersubsidi yang meningkat terhadap penjualan pupuk yang meningkat menjadi 61,62% dari 59,98% di tahun 2021 menyebabkan turunnya proporsi pendapatan.

Jumlah pupuk yang diproduksi PUSRI pada tahun 2022 adalah sebesar 2.340.558 ton, menurun 0,39% dari realisasi tahun 2021 sebesar 2.349.712 ton karena operasi pabrik urea mengalami keterbatasan persediaan CO₂ dan gangguan listrik sehingga rate tidak optimal. Total produksi urea selama tahun anggaran adalah 1.993.680 ton, lebih rendah 3,48% dari realisasi produksi tahun 2021 sebesar 2.065.626 ton. Per 31 Desember 2022, produksi NPK mencapai 346.878 ton, naik 22,1% dari produksi akhir tahun 2021 sebesar 284.086 ton. Keberhasilan pengoperasian pabrik NPK II di tahun 2022 berkontribusi pada peningkatan tersebut.

In 2022, the company's revenue from the fertilizer business segment reach 87.59% of total revenue. From the previous year's realization of 91.3%, this contribution decreased by 3.69%. The increased contribution of subsidized fertilizers to fertilizer sales—which increased to 61.62% from 59.98% in 2021—resulted in a decrease in the proportion of revenue.

The amount of fertilizer produced by PUSRI in 2022 was 2,340,558 tons, a decrease of 0.39% from the realization in 2021 of 2,349,712 tons because the urea plant operation experienced reduced CO₂ and power outages so that the rate was not optimal. Total production of urea during the fiscal year was 1,993,680 tons, 3.48% lower than actual production in 2021 of 2,065,626 tons. As of 31 December 2022, NPK production reached 346,878 tonnes, increase 22.1% from final 2021 production of 284,086 tonnes. The successful operation of the NPK II plant in 2022 contributed to this increase.

PUSRI mampu menjual 2.281.204 ton pupuk selama tahun 2022, turun 2,60% dari realisasi penjualan tahun sebelumnya sebesar 2.342.005 ton. Meski tonase penjualan sedikit menurun, nilai penjualan tersebut naik menjadi Rp13,83 triliun, naik 21,39% dari realisasi Rp11,39 triliun pada 2021. Peningkatan harga jual pada 2022 mendukung hal tersebut. Untuk segmen usaha non pupuk, PUSRI memproduksi 1.361.023 ton amonia pada tahun 2022, turun 0,81% dari realisasi tahun 2021 sebesar 1.372.139 ton, yang mencapai 97,56% dari target RKAP. Akibat terbatasnya pasokan gas bumi, target produksi amonia belum terpenuhi. Penjualan amonia menyumbang 11,47% dari total pendapatan perusahaan pada 2022, naik dari kontribusi 7,93% pada 2021. Hal ini sejalan dengan kenaikan pendapatan non-pupuk dibanding tahun buku sebelumnya.

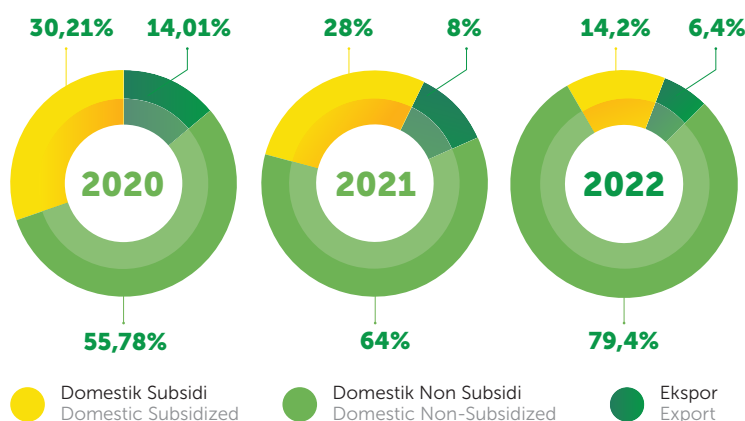
Penjualan Amonia di pasar domestik meningkat sebesar 39,39% pada tahun 2022 menjadi 73.395 ton dari 52.655 ton pada tahun 2021. Sedangkan, ekspor Amonia turun sebesar 8,4% dari realisasi tahun sebelumnya sebesar 79.183 ton menjadi 72.529 ton. Penurunan ini sejalan dengan tingkat produksi yang lebih rendah akibat langkanya pasokan gas. Berdasarkan kinerja tersebut, penjualan amonia di pasar domestik senilai Rp834,15 miliar, naik 91,33% dari Rp435,98 miliar pada pembukuan tahun 2021. Dari Rp553 miliar yang terealisasi di tahun 2021, nilai penjualan meningkat sebesar 76,36% menjadi Rp975 miliar di pasar ekspor. Laba bruto non pupuk pada tahun 2022 meningkat sebesar 173,91% menjadi Rp1,22 triliun dari Rp445,15 miliar pada tahun 2021. Hal ini sejalan dengan kenaikan penjualan produk non pupuk dan kenaikan harga jual pada tahun 2022.

PUSRI was able to sell 2,281,204 tons of fertilizer during 2022, down 2.60% from the previous year's actual sales of 2,342,005 tons. Even though the sales tonnage decreased slightly, the sales value rose to Rp13.83 trillion, up 21.39% from Rp11.39 trillion realized in 2021. The increase in selling prices in 2022 supports this. For the non-fertilizer business segment, PUSRI produced 1,361,023 tons of ammonia in 2022, down 0.81% from the 2021 realization of 1,372,139 tons, which reached 97.56% of the RKAP target. Due to the limited supply of natural gas, the ammonia production target has not been met. Sales of ammonia contributed 11.47% of the company's total revenue in 2022, up from 7.93% contribution in 2021. This is in line with the increase in non-fertilizer revenue compared to the previous financial year.

Ammonia sales in the domestic market increased by 39.39% in 2022 to 73,395 tons from 52,655 tons in 2021. Meanwhile, Ammonia exports decreased by 8.4% from the previous year's realization of 79,183 tons to 72,529 tons. This decline is in line with lower production levels due to scarce gas supplies. Based on this performance, sales of ammonia in the domestic market were valued at Rp834.15 billion, up 91.33% from Rp435.98 billion in 2021. From Rp553 billion which was realized in 2021, the sales value increased by 76.36% to Rp975 billion in the export market. Non-fertilizer gross profit in 2022 increased by 173.91% to Rp1.22 trillion from Rp445.15 billion in 2021. This is in line with the increase in sales of non-fertilizer products and an increase in selling prices in 2022.

Produk Pupuk Komposisi Penjualan Pupuk dalam 3 Tahun Terakhir

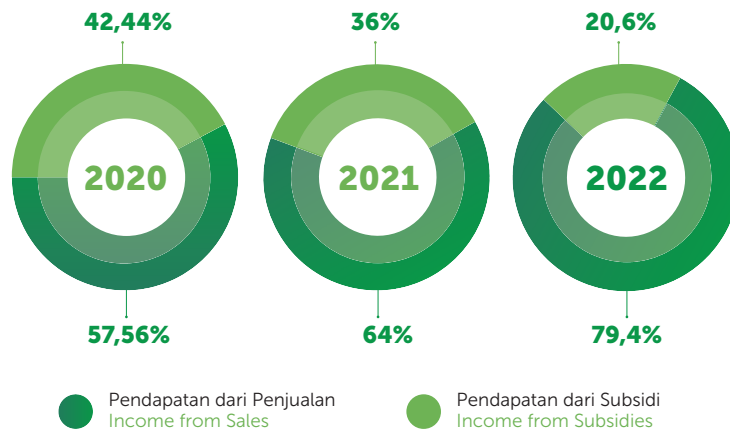
Fertilizer Products Fertilizer Sales Composition in the Last 3 Years





Kompisisi Pendapatan Pupuk dalam 3 Tahun Terakhir

Composition of Fertilizer Revenue in the Last 3 Years

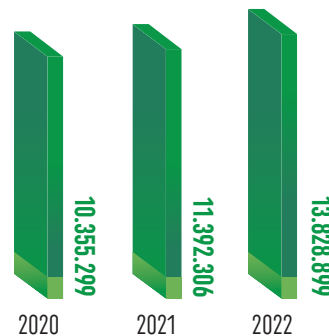
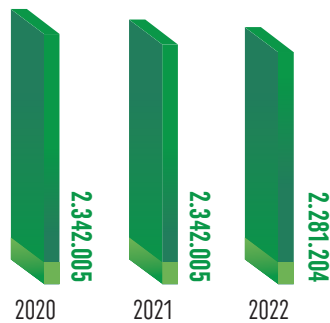


Volume Pupuk dalam 3 Tahun Terakhir (dalam ton)

Nilai Penjualan Pupuk dalam 3 Tahun Terakhir (dalam Rp)

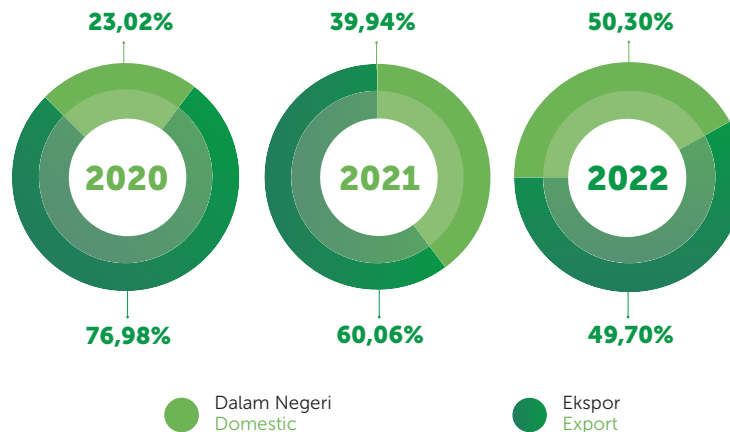
Volume Pupuk dalam 3 Tahun Terakhir (dalam ton)

Fertilizer Volume in the Last 3 Years (in tonnes) Fertilizer Volume in the Last 3 Years (in tonnes)



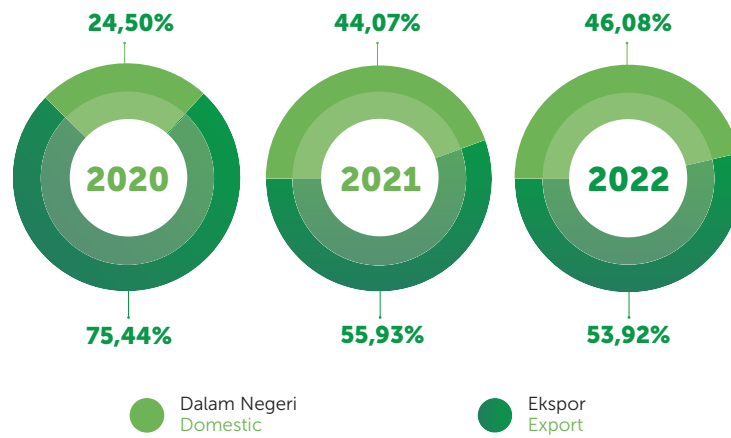
Produk Non-Pupuk Komposisi Volume Penjualan Amonia dalam 3 Tahun Terakhir

Non-Fertilizer Products Composition of Ammonia Sales Volume in the Last 3 Years



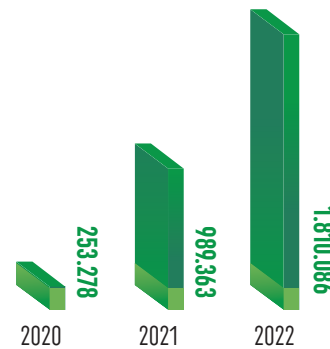
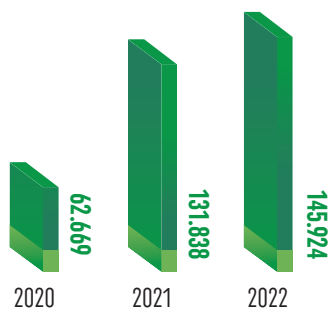
Kompisisi Nilai Penjualan Amonia dalam 3 Tahun Terakhir

Composition of Ammonia Sales Value in the Last 3 Years



Volume Penjualan Amonia (dalam ton) Ammonia Sales Volume (in ton)

Nilai Penjualan Amonia (dalam juta) Ammonia Sales Value (Rpmillion)



Sebesar 87,59% dari total pendapatan perseroan di tahun 2022 berasal dari segmen usaha pupuk. Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya sebesar 91,3%, kontribusi ini turun sebesar 3,69%. Akibat kenaikan kontribusi pupuk bersubsidi terhadap penjualan pupuk—yang meningkat menjadi 61,62% dari 59,98% pada 2021—proporsi pendapatan menurun. Pada tahun 2022 telah terjual sebanyak 1.512.312 ton urea bersubsidi dan 298.705 ton pupuk NPK subsidi atau masing-masing 95% dan 98% dari target penyaluran yang ditetapkan Kementerian Pertanian.

87.59% of the company’s total revenue in 2022 come from the fertilizer business segment. Compared to the previous year’s realization of 91.3%, this contribution decreased by 3.69%. As a result of the increase in the contribution of subsidized fertilizer to fertilizer sales—which increased to 61.62% from 59.98% in 2021—the proportion of revenue has decreased. In 2022, 1,512,312 tons of subsidized urea and 298,705 tons of subsidized NPK fertilizer were sold, or 95% and 98% respectively of the distribution target set by the Ministry of Agriculture.

Ikhtisar Kinerja Aspek Lingkungan [OJK B.2]

Environmental Performance

Uraian	2022	2021	2020	Description
Penggunaan Gas Alam*	60.873.612 MMBTU	62.389.174 MMBTU	53.011.148 MMBTU	Use of Natural Gas
Penggunaan Air*	24,07 juta m3	25,15 juta m3	21,26 juta m3	Water usage



Uraian	2022	2021	2020	Description
Penggunaan Batubara	9.019.484,67 MMBTU	9.325.841,08 MMBTU	9.401.072,67 MMBTU	Use of Coal
Penggunaan energi listrik (kWh)	1.261.389 GJ	1.292.393 GJ	1.378.325 GJ	Use of electrical energy (kWh)
Intensitas energi rerata untuk produksi per ton amonia	35,69 MMBTU/ton atau 37,65 GJ/ton	36,36 MMBTU/ton atau 38,36 GJ/ton	35,52 MMBTU/ton atau 37,45 GJ/ton	Average energy intensity for production per tonne of ammonia
Intensitas energi rerata untuk produksi per ton pupuk urea	28,88 MMBTU/ton atau 30,47 GJ/ton	29,28 MMBTU/ton atau 30,89 GJ/ton	27,86 MMBTU/ton atau 29,38 GJ/ton	Average energy intensity for production per tonne of urea fertilizer
Emisi GRK Cakupan 1	785.787 ton CO2eq	758.107 ton CO2eq	717.765 ton CO2eq	Scope 1 GHG Emissions
Volume pembuangan air limbah	1.101.643	1.141.883 m3	1.125.915 m3	Waste water discharge volume
Volume limbah B3	29,1 ton	431,7 ton	900,6 ton	B3 waste volume
*disajikan kembali				*represented

PUSRI menyadari bahwa upaya menjaga lingkungan dan memperluas daya dukung lingkungan merupakan kewajiban bersama yang melibatkan pelaku usaha. Akibatnya, perusahaan berdedikasi untuk mematuhi berbagai peraturan lingkungan untuk menjaga kelestarian lingkungan saat menjalankan operasi bisnis. PUSRI menjunjung tinggi komitmen ini karena menyadari dampak produksi pupuk terhadap lingkungan. Oleh karena itu, PUSRI melakukan mitigasi dengan melakukan identifikasi, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan pengelolaan lingkungan secara cermat dan bertanggung jawab guna mengurangi dampak terhadap lingkungan. Selain itu, perusahaan menerapkan program-program untuk perlindungan lingkungan, pengendalian polusi, pemantauan dampak, dan meningkatkan kesadaran masyarakat dan karyawan akan perlunya melaksanakan program-program tersebut.

Komitmen PUSRI dalam upaya perbaikan lingkungan telah mencegah sanksi administratif atau denda atas pelanggaran baku mutu lingkungan dan undang-undang pengelolaan lingkungan. Di samping itu, PUSRI juga mendapatkan beberapa penghargaan, antara lain PROPER Hijau dari Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan dan Penganugerahan Industri Level Hijau dari Kementerian Perindustrian.

PUSRI realizes that efforts to protect the environment and expand the carrying capacity of the environment are joint obligations involving business actors. As a result, the company is dedicated to complying with various environmental regulations to maintain environmental sustainability while conducting business operations. PUSRI upholds this commitment because it is aware of the impact of fertilizer production on the environment. Therefore, PUSRI undertakes mitigation by identifying, planning, and implementing environmental management activities in a careful and responsible manner in order to reduce impacts on the environment. In addition, the company implements programs for environmental protection, pollution control, impact monitoring, and raises public and employee awareness of the need to implement such programs.

PUSRI's commitment to improve the environment has prevented administrative sanctions or fines for violating environmental quality standards and environmental management laws. In addition, PUSRI also received several awards, including the Green PROPER from the Ministry of Environment & Forestry and the Green Level Industry Award from the Ministry of Industry.

Kinerja Lingkungan [OJK B.2]
Environmental Performance

Deskripsi	Satuan Unit	2022	2021	2020	2019	Description
Penggunaan listrik	kWh	350.385.852	358.998.035	382.867.933	382.945.358	Electricity usage
	Giga Joules	1.292.393	1.292.393	1.378.325	1.378.603	
Penggunaan Bahan Bakar Gas	MMBTU	60.684.052,36	69.595.303,46	58.729.828	66.713.034	Use of Gas Fuel
	Giga Joules	64.025.074,17	73.377.829,08	61.963.249	70.385.977	
Penggunaan air	Ribu m ³	32.777.444,1	33.437.938,2	21.262.964	24.094.989	Water usage
Pengaduan Masalah Lingkungan	Kasus/Laporan	13	3	Nihil	Nihil	Environmental Problem Complaints
Biaya Tanggung Jawab Sosial Aspek Lingkungan Hidup	Juta Rp	8.401	8.112	16.805	16.067	Cost of Social Responsibility for Environmental Aspects

Ikhtisar Kinerja Aspek Sosial [OJK B.3]

Overview of Social Aspect Performance

Kinerja Sosial [OJK B.3]
Social Performance

Deskripsi	Satuan Unit	2022	2021	2020	2019	Description
Jumlah Karyawan	Orang	1.818	1.850	1.937	2.005	Number of employees
Tingkat Turnover	Persen	1,65	3,78*	4,20	5,58	Turnover Rate
Anggaran Biaya Pengembangan Kompetensi Karyawan	Miliar Rupiah	18,86	4,90	3,26*	14,38	Employee Competency Development Cost Budget
Total Jam Pelatihan	Jam Kerja		68.179	78.112	87.816	Total Training Hours
Jam Kerja Aman	Jam	89.985.516,1	84.023.647,5	78.976.586,8	73.577.255,9	Safe Working Hours
Investasi Kegiatan Sosial (CSR/TJSL BUMN d.h PKBL)	Miliar Rupiah	40,2	29,85	38,94*	33,22	Investment in Social Activities (CSR/TJSL BUMN formerly PKBL)
Mitra Binaan	Mitra	379	327	311	365	Development Partners

*disajikan kembali

*represented



PUSRI memenuhi hak-hak pemangku kepentingan baik internal maupun eksternal, termasuk pelanggan, karyawan, dan masyarakat di mana perusahaan beroperasi. Pemangku kepentingan internal meliputi manajemen lintas divisi dan pelanggan. Tidak ada keluhan atau perselisihan tenaga kerja selama tahun pelaporan karena perusahaan mampu menjaga hubungan kerja yang baik dengan karyawannya. Selain itu, tidak ada kasus kerja paksa, pekerja anak, atau diskriminasi yang pernah dilaporkan.

PUSRI fulfills the rights of both internal and external stakeholders, including customers, employees and the communities in which the company operates. Internal stakeholders include management across divisions and customers. There were no labor complaints or disputes during the reporting year because the company was able to maintain a good working relationship with its employees. In addition, no cases of forced labour, child labor or discrimination have been reported.

Uraian	2022	2021	Deskripsi
Program Pendidikan dan pelatihan (total waktu)		68.179 manhours	Education and training program (total time)
Program Pendidikan dan pelatihan (total biaya)	Rp18,86 miliar	Rp4,90 miliar	Education and training program (total cost)
Fatalitas kerja	Nihil	Nihil	Occupational fatality
Survey Kepuasan Pelanggan (rerata skor)	93,94*	4,54 dari 5	Customer Satisfaction Survey (mean score)
Biaya kegiatan TJSL BUMN	Rp18,21 miliar	Rp28,85 miliar	SOE TJSL Activity Costs

*Terdapat perbedaan Metode perhitungan Kepuasan Pelanggan tahun 2022 dengan tahun 2021

*There are differences in the method for calculating Customer Satisfaction in 2022 and 2021

Prospek dan Peluang

Kondisi abnormal di tahun 2022 kemungkinan tidak akan terulang di tahun 2023 karena kemungkinan besar akan berangsur-angsur kembali ke kondisi sebelum pandemi. Menurut Urea Outlook edisi April 2022, secara umum akan terjadi penurunan harga jual urea internasional sebesar 8% hingga 12% dari situasi tahun 2022. Namun, masih lebih tinggi dibandingkan situasi tahun 2017 hingga 2020 ketika harga per ton di bawah USD 280, dan pada tahun 2021 rata-rata USD 490. Timur Tengah dan Asia Tenggara, yang berfungsi sebagai pintu masuk utama bagi importir terbesar dunia, yaitu India dan pasokan ke Eropa, menyaksikan kenaikan harga tertinggi.

Ammonia Outlook edisi Februari 2022 memperkirakan harga jual amoniak internasional akan meningkat signifikan pada tahun 2023 dan mencapai kisaran harga USD 890 hingga 960 per ton, yang merupakan akibat langsung dari penurunan pasokan dari Rusia dan Ukraina. Angka ini tentunya jauh lebih tinggi dari realisasi rata-rata periode 2017 hingga 2020 yang berada di bawah USD 300/ton, maupun realisasi tahun 2021 (rata-rata USD 525/ton). Timur Tengah dan Asia Tenggara mencatat kenaikan harga tertinggi, sama dengan kenaikan harga urea. Kapasitas pupuk urea di dunia diperkirakan akan meningkat sebesar 0,45%

Prospects and Opportunities

The abnormal conditions in 2022 are unlikely to be repeated in 2023 because it is likely that they will gradually return to pre-pandemic conditions. According to the April 2022 edition of the Urea Outlook, in general there will be a decline in the international selling price of urea by 8% to 12% from the situation in 2022. However, this is still higher than the situation in 2017 to 2020 when the price per tonne was below USD280, and in 2021 averaged USD490. The Middle East and Southeast Asia, which serve as the main entry point for the world's largest importer, namely India and supplies to Europe, saw the highest price increases.

The February 2022 edition of the *Ammonia Outlook* predicts that the international selling price of ammonia will increase significantly in 2023 and reach a price range of USD890 to 960 per tonne, which is a direct result of reduced supply from Russia and Ukraine. This figure is certainly much higher than the average realization for the 2017 to 2020 period which was below USD 300/ton, as well as the realization in 2021 (an average of USD 525/ ton). The Middle East and Southeast Asia recorded the highest price increase, similar to that of urea. World urea fertilizer capacity is expected to increase by 0.45% or 8.7 million tonnes

atau 8,7 juta ton antara tahun 2023 dan 2030, dengan sebagian besar investasi ini (2,3 juta ton) masuk ke kawasan Eurasia. Asia terus mendominasi produksi urea, dengan Asia Timur (Cina) dan Asia Selatan (India dan Pakistan) sebagai konsumen utama.

Pada tahun 2023 hingga 2030, kapasitas amoniak akan meningkat sebesar 0,57% atau 10,9 juta ton untuk mengimbangi peningkatan konsumsi sebesar 18,2 juta ton. Amerika Utara dan Asia Timur mengalami peningkatan terbesar. Tercatat rencana pengembangan amoniak hijau dan biru cenderung meningkat dari puluhan ribu ton menjadi jutaan ton sehingga menimbulkan kepedulian lingkungan dalam pembangunan pabrik amoniak tersebut. Namun, negara-negara Timur Tengah, Amerika Utara, dan Eropa mendominasi inisiatif pengembangan amoniak hijau dan biru karena nilai investasi yang relatif tinggi.

Pengembangan pupuk NPK spesifik komoditas akan menjadi langkah strategis dalam industri pupuk NPK, sejalan dengan program penggunaan pupuk berimbang dan gagasan "4 Right Nutrient Stewardship" dengan penekanan pada efisiensi penggunaan unsur hara. Akibatnya, mempertahankan harga jual produk NPK yang kompetitif akan menjadi sulit bagi perseroan di masa mendatang mengingat biaya bahan baku NPK diperkirakan akan meningkat signifikan pada tahun 2022, yang akan berdampak pada biaya produksi.

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.

between 2023 and 2030, with most of this investment (2.3 million tonnes) going to the Eurasia region. Asia continues to dominate urea production, with East Asia (China) and South Asia (India and Pakistan) as major consumers.

Between 2023 and 2030, ammonia capacity will increase by 0.57% or 10.9 million tons to offset the increase in consumption of 18.2 million tons. North America and East Asia experienced the largest increases. It is recorded that green and blue ammonia development plans tend to increase from tens of thousands of tons to millions of tons, giving rise to environmental concerns in the construction of the ammonia factory. However, Middle East, North America and European countries dominate green and blue ammonia development initiatives due to the relatively high investment value.

The development of commodity-specific NPK fertilizers will be a strategic step in the NPK fertilizer industry, in line with the balanced fertilizer use program and the idea of "4 Right Nutrient Stewardship" with an emphasis on efficient use of nutrients. As a result, maintaining a competitive selling price for NPK products will be difficult for the company in the future considering that the cost of NPK raw materials is expected to increase significantly in 2022, which will have an impact on production costs.

In line with the optimism that conditions in 2022 will be better than the previous year, we hope that the support and cooperation that has been going on so far can continue. For PUSRI, this support and cooperation is a solid foundation to support the progress and sustainability of the business in the future.

Palembang, July 2023

Atas Nama Direksi

On behalf of the Board of Directors

Tri Wahyudi Saleh

Direktur Utama

President Director



TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN

ABOUT THE SUSTAINABILITY REPORT

Di era modern keterbukaan informasi, transparansi juga penting untuk bisnis. Pemangku kepentingan akan mengetahui tindakan korporasi, termasuk kepatuhannya terhadap hak-hak pemangku kepentingan berkat keterbukaannya.

In the modern era of information disclosure, transparency is also important for business. Stakeholders will know about corporate actions, including compliance with stakeholder rights, thanks to their transparency.



Perusahaan merilis Laporan Keberlanjutan PT Pupuk Sriwidjaja 2022 dalam konteks dan semangat ini. Edisi kesembilan laporan ini dirilis terpisah dari laporan tahunan perusahaan. Laporan ini diterbitkan setahun sekali sebagai bagian dari laporan tahunan Agustus 2022 melihat rilis edisi sebelumnya. ^[GRI 2-3]

Laporan ini memuat informasi kuantitatif dan kualitatif mengenai kebijakan, program, dan capaian terkait kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial periode 1 Januari hingga 31 Desember 2022. Laporan ini berfungsi sebagai media atau sarana penyajian data mengenai kontribusi Perusahaan dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/SDGs dalam konteks pembangunan berkelanjutan. Kinerja anak perusahaan yang laporan keuangannya masuk dalam Laporan Keuangan Konsolidasi juga masuk dalam laporan tersebut, selain unit usaha Perseroan. PUSRI memiliki satu anak perusahaan hingga akhir tahun 2022, yaitu PT PUSRI Agro Lestari. ^[GRI 2-2, 2-3]

Komitmen PUSRI untuk menegakkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran (fairness) ditunjukkan dengan diterbitkannya laporan ini. Penerbitan laporan tersebut juga sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), Pasal 66 Ayat 2c, yang mewajibkan Perusahaan untuk mencantumkan laporan pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) dalam laporan tahunan. Yang dimaksud TJSL menurut Pasal 1 Undang-Undang No.40 Tahun 2007 adalah "Komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya."

Pedoman, Standar Laporan & Assurance

Laporan ini dibuat sesuai dengan pembaruan terkini, yang dikenal sebagai Standar GRI 2021, dari sebuah organisasi yang dibentuk oleh *Global Reporting Initiative* (GRI) untuk menangani pengembangan standar pelaporan keberlanjutan. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik turut

The company released the PT Pupuk Sriwidjaja 2022 Sustainability Report in this context and spirit. The ninth edition of this report is released separately from the company's annual report. This report is published once a year as part of the August 2022 annual report from the release of the previous edition.

This report contains quantitative and qualitative information regarding policies, programs and achievements related to economic, environmental and social performance for the period January 1 to December 31 2022. This report functions as a medium or means of presenting data regarding the Company's contribution to achieving the Sustainable Development Goals (TPB) /SDGs in the context of sustainable development. The performance of subsidiaries which financial reports are included in the Consolidated Financial Statements is also included in the report, apart from the Company's business units. PUSRI has one subsidiary until the end of 2022, namely PT PUSRI Agro Lestari.

PUSRI's commitment to upholding the principles of good corporate governance namely transparency, accountability, responsibility, independence and fairness is demonstrated by the publication of this report. The publication of the report is also in accordance with Law no. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies (PT), Article 66 Paragraph 2c, which requires companies to include reports on the implementation of social and environmental responsibility (TJSL) in annual reports. 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."

Guidelines, Standard Reports & Assurance

This report was prepared in accordance with the latest update, known as the 2021 GRI Standards, from an organization set up by the *Global Reporting Initiative* (GRI) to work on the development of sustainability reporting standards. Financial Services Authority Regulation No.51/POJK.03/2017 concerning the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers and Public Companies



menjadi acuan yang dimuat dalam laporan ini. PUSRI menggunakan peraturan ini sebagai contoh karena mewajibkan penyusunan laporan keberlanjutan yang berlaku secara nasional, meskipun tidak memasukkan emiten dan perusahaan publik. ^[GRI 1]

PUSRI berusaha untuk mengkomunikasikan semua informasi sesuai dengan POJK Standar GRI dan POJK 51/POJK.03/2017. Untuk memudahkan pembaca menemukan informasi yang sesuai untuk digunakan sebagai referensi, kami menambahkan penanda khusus yang terdiri dari angka dan huruf yang sesuai dengan aturan. Penanda pedoman POJK diatur pada Lampiran II Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 16/SEOJK.04/2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. Setelah kalimat atau paragraf yang sesuai, angka pengungkapan Standar GRI disajikan di belakang kalimat atau bagian yang relevan. Di bagian belakang laporan berisi informasi yang akurat tentang kecocokan kedua referensi yang digunakan. ^[GRI 1]

Kecuali dinyatakan lain, seluruh data keuangan dalam laporan ini disajikan dalam nominal Rupiah. Laporan keuangan konsolidasian yang telah diaudit oleh kantor akuntan publik digunakan sebagai dasar informasi kinerja keuangan dalam laporan ini. Prinsip keterbandingan digunakan untuk menyajikan data kuantitatif dalam laporan ini minimal selama tiga tahun berturut-turut. Oleh karena itu, pengguna laporan dapat memeriksa tren kinerja perusahaan.

Ada dua bahasa yang digunakan untuk pelaporan: bahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Kami hanya mencetak laporan dalam jumlah tertentu karena kepedulian terhadap lingkungan. Oleh karena itu, pihak yang berkepentingan juga dapat mengakses dan mengunduh laporan ini dari situs resmi Perseroan di <http://www.pusri.co.id>.

Untuk memastikan keakuratan dan keterandalan data yang disajikan dalam laporan ini, GRI menyarankan penggunaan *assurance* eksternal oleh pihak ketiga yang independen. Tetapi melakukan itu bukan sebuah keharusan untuk menyesuaikan dengan aturan. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu, tim internal Perseroan meninjau isi laporan ini, dan kami menjamin keakuratan semua informasi yang disajikan dalam laporan ini. Jika informasi laporan

is also a reference included in this report. PUSRI uses this regulation as an example because it requires the preparation of a nationally applicable sustainability report, although it does not include issuers and public companies.

PUSRI strives to communicate all information in accordance with POJK GRI Standards and POJK 51/POJK.03/2017. To make it easier for readers to find suitable information to use as a reference, we added special markers consisting of numbers and letters that comply with the rules. POJK guidelines are set out in Attachment II to the Circular of the Financial Services Authority of the Republic of Indonesia Number 16/SEOJK.04/2021 concerning the Form and Content of Annual Reports of Issuers or Public Companies. After the appropriate sentence or paragraph, the GRI Standard disclosure number is presented behind the relevant sentence or section. On the back of the report contains accurate information about the suitability of the two references used.

Unless otherwise stated, all financial data in this report is presented in nominal Rupiah. The consolidated financial statements that have been audited by a public accounting firm are used as the basis for the financial performance information in this report. The principle of comparability is used to present quantitative data in this report for at least three consecutive years. Therefore, report users can check company performance trends.

There are two languages used for reporting: English and Indonesian. We only print a limited number of reports out of concern for the environment. Therefore, interested parties can also access and download this report from the Company's official website at <http://www.pusri.co.id>.

To ensure the accuracy and reliability of the data presented in this report, GRI recommends the use of external assurance by an independent third party. But doing so is not a requirement to comply with the rules. Therefore, taking into account certain factors, the Company's internal team reviews the contents of this report, and we guarantee the accuracy of all information presented in this report. If previously reported information is restated for validity purposes

sebelumnya disajikan kembali untuk tujuan validitas karena modifikasi alat atau metode pengukuran atau karena alasan lain, kami menandainya dengan simbol * disajikan kembali. [GRI 2-4, 2-5]

Proses Penentuan Isi Laporan [GRI 3-1]

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

1. **Inklusivitas Pemangku Kepentingan:** Kami melibatkan pemangku kepentingan dalam penentuan topik material yang diungkapkan dalam laporan ini melalui *Focus Group Discussion* dan Uji Materialitas.
2. **Konteks Keberlanjutan:** Konten dalam laporan ini adalah isu atau topik yang berhubungan dengan konteks keberlanjutan, meliputi topik ekonomi, lingkungan dan sosial. Dalam hal ini, keberlanjutan bisa diartikan sebagai kelestarian.
3. **Materialitas:** Prinsip ini kami terapkan dengan menentukan konten laporan melalui prosedur penetapan materialitas dengan terlebih dulu mengidentifikasi topik spesifik, kemudian menetapkan bobot dari masing-masing topik tersebut melalui uji materialitas sehingga didapat topik yang material, yakni topik yang kami nilai relevan, menjadi prioritas dan penting untuk disampaikan.
4. **Kelengkapan:** Kami menegakkan prinsip ini dengan melakukan pengujian atas topik yang material, mencakup ketersediaan data maupun penetapan batasan (*boundary*) sehingga mencerminkan dampak ekonomi, lingkungan dan sosial yang signifikan.

Sementara itu, dalam menentukan topik dan isi laporan, kami merujuk panduan GRI yang membagi dalam 4 (empat) tahap yaitu:

1. **Identifikasi:** Kami melakukan identifikasi terhadap topik-topik yang material/penting dan menetapkan batasan (*boundary*)
2. **Prioritas:** Kami membuat prioritas atas topik-topik yang telah diidentifikasi pada langkah sebelumnya
3. **Validasi:** Kami melakukan validasi atas topik-topik yang dinilai material tersebut
4. **Review:** Kami melakukan tinjauan atas laporan setelah diterbitkan guna meningkatkan kualitas laporan tahun berikutnya.

due to modification of measurement tools or methods or for other reasons, we mark it with a symbol as *restated.

Process for Determining Report Content [GRI 3-1]

The principle of determining the content of this report is based on 4 (four) GRI guiding principles, namely:

1. **Stakeholder Inclusiveness:** We involve stakeholders in determining the material topics disclosed in this report through Focus Group Discussions and Materiality Tests.
2. **Sustainability Context:** The content in this report is issues or topics related to the sustainability context, covering economic, environmental and social topics. In this case, sustainability can be interpreted as sustainability.
3. **Materiality:** We apply this principle by determining report content through the materiality determination procedure by first identifying specific topics, then assigning the weight of each of these topics through a materiality test so that material topics are obtained, namely topics that we consider relevant, to be prioritized and important to convey.
4. **Completeness:** We uphold this principle by conducting tests on material topics, including data availability and setting boundaries so that they reflect significant economic, environmental and social impacts.

Meanwhile, in determining the topic and content of the report, we refer to the GRI guidelines which divide it 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 that are considered material.
4. **Review:** We review the report after it is published in order to improve the quality of the following year's report.



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

The four steps in determining report content are described in the following Report Content Determination Process Flowchart.



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.

Furthermore, the report content is reviewed in order to comply with the 6 (six) quality principles recommended by GRI, including:

1. Accuracy

The information presented must be accurate and detailed so that it can be used by stakeholders to assess company performance.

2. Balance

The company performance presented must contain both positive and negative aspects so that it can be assessed rationally and comprehensively.

3. Clarity

The information presented must be easy to understand and open for stakeholders to access.

4. Power of Appeal

The information presented must be consistent and can be used by stakeholders to assess performance changes that have occurred in the company within a certain period of time, by including data and information for several years prior to the reporting period used.



5. Keandalan

Laporan harus memuat dan menggunakan informasi serta proses yang digunakan dalam menyiapkan laporan, yang dapat diperiksa dan mencerminkan kualitas dan materialitas dari informasi yang disajikan.

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 Batasan [GRI 3-2]

PUSRI melaksanakan FGD dengan pemangku kepentingan internal lintas divisi yang berfokus pada pembuatan laporan keberlanjutan untuk mengidentifikasi topik yang relevan. Selain itu, topik material yang telah disepakati diperiksa dengan survei materialitas yang mempertimbangkan pertimbangan internal dan eksternal. Dengan melibatkan *stakeholder* tersebut diharapkan dapat memastikan materialitas dari topik-topik yang terpilih.

Keterlibatan pemangku kepentingan digunakan bersamaan dengan survei untuk menentukan peringkat setiap topik material. Dalam survei yang dilakukan pada tahun 2020, peserta diminta untuk mengurutkan 23 topik berikut menurut tingkat kepentingannya dalam skala 1 hingga 5, sebagai berikut:

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

Prosedur ini menghasilkan skor sangat tinggi, tinggi, sedang, dan tidak ada skor rendah untuk topik yang diuji. Akibatnya, diputuskan bahwa 21 topik akan menjadi topik penting untuk dibahas dalam laporan tahun 2022. Diputuskan juga bahwa semua topik tersebut akan menjadi topik material untuk laporan ini karena masih relevan dengan keadaan di tahun 2022. Sama dengan Laporan Keberlanjutan 2021, kami melakukan penyesuaian pengungkapan beberapa topik GRI Standards di antaranya GRI 303 (2018): Topik Air dan Efluen serta GRI 306 (2020): Topik Limbah. [GRI

3-2].

5. Reliability

The report must contain and use the information and processes used in preparing the report, which can be checked and reflects the quality and materiality of the information presented.

6. Punctuality

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

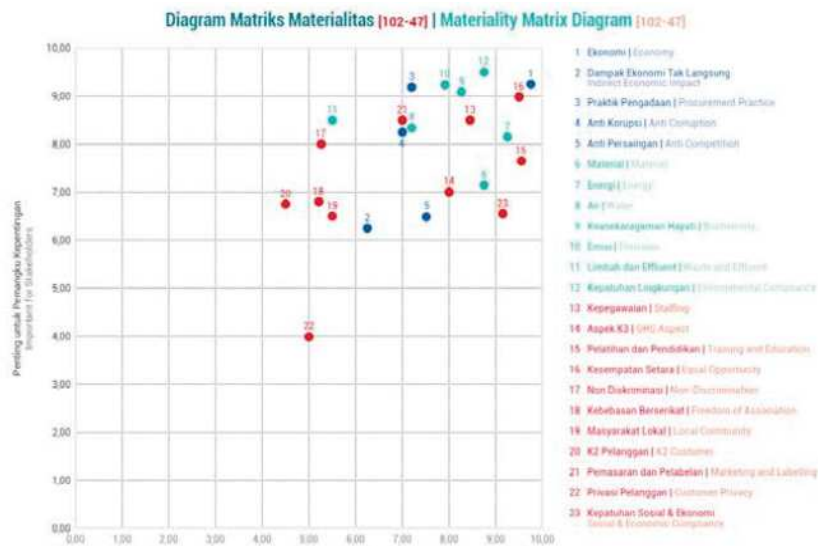
List of Material Topics and Boundaries

PUSRI conducts FGDs with cross-divisional internal stakeholders that focus on preparing sustainability reports to identify relevant topics. In addition, material topics that have been agreed upon are examined by means of a materiality survey that takes into account internal and external considerations. By involving these stakeholders, it is expected to ensure the materiality of the selected topics.

Stakeholder engagement was used in conjunction with the survey to rank each material topic. In a survey conducted in 2020, participants were asked to rank the following 23 topics in order of importance on a scale of 1 to 5, as follows:

1. Very Unimportant
2. Not Important
3. Somewhat Important
4. Important
5. Most Important

This procedure resulted in very high, high, moderate, and no low scores for the topics tested. As a result, it was decided that 21 topics would be important topics to be discussed in the 2022 report. It was also decided that all of these topics would be material topics for this report because they are still relevant to the situation in 2022. Similar to the 2021 Sustainability Report, we made adjustments to the disclosure of several GRI Standards topics including GRI 303 (2018): Water and Effluent Topics and GRI 306 (2020): Waste Topics.



Berdasarkan beberapa penyesuaian di atas, maka topik material dan batasan topik Laporan Keberlanjutan PUSRI Tahun 2022 selengkapnya adalah sebagai berikut: [GRI 3-2]

Based on the several adjustments above, the material topics and topic boundaries for the 2022 PUSRI Sustainability Report in full are as follows:

No.	Topik Material Material Topic [GRI 102-47]	Kenapa Topik tersebut Material Reason of Materiality [GRI 103-1]	Pengungkapan Disclosure	Boundary [GRI 102-46]	
				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	√	√
5	Perilaku Anti Persaingan Anti-Competitive Behavior	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	206-1	√	√

No.	Topik Material Material Topic [GRI 102-47]	Kenapa Topik tersebut Material Reason of Materiality [GRI 103-1]	Pengungkapan Disclosure	Boundary [GRI 102-46]	
				Di dalam PUSRI Inside PUSRI	Di luar PUSRI Outside PUSRI
LINGKUNGAN ENVIRONMENT					
6	Material Material	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan Significant impact on stakeholders	301-1	√	√
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, 305-3, 305-4, 305-5	√	
11	Limbah Waste	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan dan reputasi perusahaan Significant impact on Company development and reputation	305-3, 305-4, 305-5	√	√
SOSIAL SOCIAL					
13	Kepegawaian Employment	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	403-1, 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	√	
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	√	



No.	Topik Material Material Topic [GRI 102-47]	Kenapa Topik tersebut Material Reason of Materiality [GRI 103-1]	Pengungkapan Disclosure	Boundary [GRI 102-46]	
				Di dalam PUSRI Inside PUSRI	Di luar PUSRI Outside PUSRI
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	Hak-hak Masyarakat Adat 2016: Rights of Indigenous Peoples 2016	Berdampak signifikan pada masyarakat sekitar dan reputasi Perseroan Have a significant impact on the surrounding community and the Company's reputation	411-1		√
20	Masyarakat Lokal Local Community	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	413-1, 413-2	√	
21	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	√	
22	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	√	
23	Privasi Pelanggan Customers' Privacy	Berdampak signifikan pada pembangunan dan pada reputasi Perseroan Significant impact on Company development and reputation	418-1	√	

UMPAN BALIK

Di akhir laporan, kami menyertakan Lembar Umpan Balik untuk mewujudkan komunikasi dua arah. Kualitas laporan yang akan datang dapat ditingkatkan dengan saran, kritik, dan umpan balik lainnya dari pemangku kepentingan, pembaca, dan pengguna laporan ini. Anda dapat menghubungi kami dengan menggunakan informasi berikut: ^[GRI 2-3]

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 Angrek, 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

At the end of the report, we include a Feedback Sheet to enable two-way communication. The quality of future reports can be improved with suggestions, criticisms and other feedback from stakeholders, readers and users of this report. You can contact us using the following information: [GRI 2-3]

Company secretary PT Pupuk Sriwidjaya

Jl. Major Zen, Palembang 30118 – Indonesia,

tel. +62-(711)-712222, 712111,

Fax. +62-(711)-712100, 712020.

or you can also contact the Jakarta Representative Office:

Jl. Orchid Garden, Kemanggisan Jaya,

Jakarta 11480 – Indonesia

tel. +62-(21)-5481208,

Fax. +62-(21)-5305281, 5480607.

Website: www.pusri.co.id

E-mail: info@pusri.co.id



01



PROFIL PERUSAHAAN

COMPANY PROFILE







IDENTITAS PERUSAHAAN

Corporate Identity

Nama/Name

Pupuk Sriwidjaja Palembang

Informasi Perubahan Nama
Information on Name Alteration

Sejak berdiri, perusahaan belum pernah mengalami perubahan nama

Since its establishment, the Company has never undergone any name alteration



Nama Inisial/Initial Name

PUSRI

Status Badan Hukum
Legal Status

Perseroan Terbatas (PT)
Limited Liability Company

Bidang Usaha
Business Field

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

Industry, trade, services in the fields of fertilizer, petrochemical, agrochemical, agroindustry and chemicals, and others.

Tanggal Pendirian dan Beroperasi Komersial

Date of Establishment and Operational Commencement

12 November 2010

Dasar Hukum Pembentukan
Legal Basis of Establishment

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

Jumlah Karyawan
Number of Employees

1.818



Kepemilikan Saham [OJK C.3.c]
Share Ownership

99,9998%

PT Pupuk Indonesia (Persero)

0,0002%

Yayasan Kesejahteraan Karyawan PUSRI

Jaringan Usaha dan Produksi
Business Network and Production

Pupuk dan Amonia
Fertilizer and Ammonia



Modal Dasar
Authorized Capital

15.000.000.000.000

Modal Ditempatkan
Issued Capital

Rp5.800.000.000.000, atau 5.800.000 lembar saham masing-masing senilai Rp1.000.000

Rp5,800,000,000,000 or 5,800,000 shares each valued at Rp1,000,000

Entitas Anak
Subsidiaries

PT PUSRI Agro Lestari

Situs WEB
Website

www.pusri.co.id

Entitas Asosiasi
Associate Entities

- 01** PT Pupuk Indonesia Logistik
- 02** PT Puspetindo
- 03** PT Pupuk Indonesia Utilitas
- 04** PT Pupuk Indonesia Pangan

Layanan Pengaduan
Customer Care

Hallo Pusri
08001200011



Alamat Perusahaan [GRI 2-1] [OJK C.2, C.3.d]
Alamat Perusahaan

Kantor Pusat
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
Jakarta Representative Office

Jl. Taman Angrek, Kemanggisian Jaya,
Jakarta
11480-Indonesia
Tel.: +62 21 5481208
Fax.: +62 21 5305281/5480607
Website : www.pusri.co.id



SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola
SVP Corporate Secretariat & Governance

Tel. : +62 711 712222; +62 21 712111
Fax. : +62 711 712100; +62 21 712020
E-mail : sekper@pusri.co.id



SEKILAS PUSRI

Pusri at a Glance

Keberadaan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang berawal dari pendirian pabrik urea pertama di Indonesia, yakni PT Pupuk Sriwidjaja, selanjutnya disebut sebagai "PUSRI" atau "Perusahaan", pada akhir tahun 1959 di Palembang, Sumatera Selatan.

The existence of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang began with the establishment of the first urea factory in Indonesia, namely PT Pupuk Sriwidjaja, hereinafter referred to as "PUSRI" or the "Company", at the end of 1959 in Palembang, South Sumatra.



Dalam rangka mendukung perekonomian dan pembangunan nasional, perusahaan ini bertugas melaksanakan dan mendukung kebijakan dan program pemerintah di bidang industri pupuk dan industri kimia lainnya. Saat itu PT Pupuk Sriwidjaja memiliki pabrik dengan kapasitas 100 ribu ton urea per tahun. Perusahaan mengalami pertumbuhan bisnis yang pesat antara tahun 1972 dan 1994, dan beberapa pabrik baru dibangun. Kapasitas produksi urea terpasang perseroan meningkat signifikan menjadi 2,26 juta ton per tahun dengan penambahan pabrik-pabrik baru tersebut. [GRI 2-1]

Banyak pabrik pupuk baru telah didirikan untuk memenuhi permintaan pupuk di Indonesia yang terus meningkat. Persaingan untuk menawarkan produk yang memuaskan konsumen semakin meningkat. Keadaan ini menyebabkan PT Pupuk Sriwidjaja mengalihkan fokusnya dari produksi ke pasar. Untuk mencapai hal tersebut, bisnis mulai membuat jaringan distribusi dan pemasaran serta sarana dan prasarana penunjang.

Sejalan dengan pergeseran orientasi tersebut, pemerintah mempercayakan kepada PT Pupuk Sriwidjaja untuk mendistribusikan dan memasarkan pupuk bersubsidi di seluruh Indonesia sejak tahun 1979. Dengan pembebasan tata niaga pupuk saat itu, pemasaran pupuk mampu menjangkau pangsa pasar yang sangat besar. Ketika pemerintah melakukan rayonisasi wilayah pemasaran dan distribusi pupuk bersubsidi pada tahun 2003, ketentuan tersebut diubah.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang didirikan pada kuartal terakhir tahun 2010, 51 tahun setelah PT Pupuk Sriwidjaja mulai beroperasi. Pembentukan perusahaan baru ini merupakan hasil dari mekanisme *spin-off*. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang kemudian berubah menjadi anak perusahaan dan berhasil beroperasi sejak 1 Januari 2011, dengan PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) bertindak sebagai perusahaan induk. Pasca *spin-off*, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang bertugas mengelola produksi, distribusi, dan pemasaran pupuk dengan wilayah pemasaran Sumatera Selatan, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, Banten, dan DKI Jakarta sesuai dengan rayonisasi wilayah pemasaran.

In order to support the economy and national development, this company is tasked with implementing and supporting government policies and programs in the fertilizer industry and other chemical industries. At that time PT Pupuk Sriwidjaja had a factory with a capacity of 100 thousand tons of urea per year. The company experienced rapid business growth between 1972 and 1994, and several new factories were built. The company's installed urea production capacity increased significantly to 2.26 million tons per year with the addition of these new plants.

Many new fertilizer plants have been established to meet the growing demand for fertilizer in Indonesia. Competition to offer products that satisfy consumers is increasing. This situation caused PT Pupuk Sriwidjaja to shift its focus from production to the market. To achieve this, businesses began to create distribution and marketing networks as well as supporting facilities and infrastructure.

In line with this shift in orientation, the government entrusted PT Pupuk Sriwidjaja to distribute and market subsidized fertilizers throughout Indonesia since 1979. With the liberation of fertilizer trading at that time, fertilizer marketing was able to reach a very large market share. When the government rayonized the marketing and distribution area of subsidized fertilizers in 2003, the provisions were changed.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang was established in the last quarter of 2010, 51 years after PT Pupuk Sriwidjaja started operating. The formation of this new company is the result of a spin-off mechanism. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang then turned into a subsidiary and successfully operated since January 1, 2011, with PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) acting as the holding company. After the spin-off, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang is in charge of managing fertilizer production, distribution, and marketing with the marketing areas of South Sumatra, Central Java, Special Region of Yogyakarta, Banten, and DKI Jakarta in accordance with the rayonization of the marketing area.



Pupuk Indonesia *Holding Company* ("PIHC"), sebelumnya bernama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero), berganti nama menjadi PT Pupuk Indonesia (Persero) dalam acara resmi pada tanggal 5 April 2012. Pemisahan aset dan liabilitas perusahaan merupakan langkah awal dalam restrukturisasi perusahaan induk. PT Rekayasa Industri, anak perusahaan investasi langsung yang terlibat dalam *Engineering, Procurement, Construction* (EPC), dan PT Mega Eltra, perusahaan perdagangan umum, adalah dua dari tujuh anak perusahaan yang ditangani oleh PIHC yang berkantor pusat di Jakarta.

Sejalan dengan meningkatnya kebutuhan pupuk di Tanah Air, PT Pupuk Sriwijaya Palembang membangun Pabrik PUSRI-IIB. Peresmian tiang pancang (*ground breaking*) dilakukan pada 8 April 2013 oleh Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Dahlan Iskan. Fasilitas pertama yang dibangun atas nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang disebut pabrik PUSRI-IIB didesain untuk ramah lingkungan dan ramah energi. Pada akhir tahun 2016, pabrik PUSRI-IIB mulai berproduksi kurang dari tiga tahun setelah peletakan batu pertama.

PUSRI mendukung komitmennya untuk menjalankan proses produksi yang ramah lingkungan dengan meningkatkan bisnis dan operasi produksi agar memiliki nilai tambah yang tinggi melalui pemanfaatan teknologi. Salah satunya melibatkan penggunaan teknologi proses produksi urea ACES 21 yang hemat energi dan efisien. Bekerja sama dengan perusahaan Jepang *Toyo Engineering Corporation* (TEC), PUSRI melakukan penelitian dan pengembangan yang berujung pada terciptanya teknologi ini.

ACES 21 adalah kemajuan teknologi dengan visi jangka panjang yang mengubah PUSRI menjadi produsen pupuk dengan *technical know-how* dalam menjalankan dan memelihara pabrik secara efektif di industri pupuk Indonesia. Dalam industri pupuk nasional, PUSRI merupakan perusahaan pupuk terkemuka yang disegani keunggulannya dalam produksi, distribusi, pemasaran, sumber daya manusia, dan teknologi.

Pupuk Indonesia *Holding Company* ("PIHC"), previously named PT Pupuk Sriwidjaja (Persero), changed its name to PT Pupuk Indonesia (Persero) in an official event on April 5, 2012. The separation of company assets and liabilities is the first step in the restructuring of the parent company. PT Rekayasa Industri, a direct investment subsidiary involved in *Engineering, Procurement, Construction* (EPC), and PT Mega Eltra, a general trading company, are two of the seven subsidiaries handled by PIHC headquartered in Jakarta.

In line with the increasing need for fertilizer in the country, PT Pupuk Sriwijaya Palembang built the PUSRI-IIB Plant. The inauguration of the pile (*ground breaking*) was carried out on April 8, 2013 by the Minister of State-Owned Enterprises (BUMN) Dahlan Iskan. The first facility built on behalf of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang called the PUSRI-IIB factory is designed to be environmentally friendly and energy friendly. At the end of 2016, the PUSRI-IIB plant began production less than three years after the groundbreaking.

PUSRI supports its commitment to run environmentally friendly production processes by improving business and production operations to have high added value through the use of technology. One of them involves the use of energy-efficient and efficient ACES 21 urea production process technology. In collaboration with the Japanese company *Toyo Engineering Corporation* (TEC), PUSRI conducted research and development that led to the creation of this technology.

ACES 21 is a technological advancement with a long-term vision that transforms PUSRI into a fertilizer producer with technical know-how in effectively running and maintaining plants in the Indonesian fertilizer industry. In the national fertilizer industry, PUSRI is a leading fertilizer company that is respected for its excellence in production, distribution, marketing, human resources, and technology.

Informasi Tentang Perubahan Nama Dan/Atau Status Badan Hukum [GRI 2-1] [OJK C.6]

Sebagai bagian dari proses *spin-off* PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) yang kemudian berkembang menjadi *holding company*, hadir PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Pendiriannya adalah Akta No. 14, tanggal 12 November 2010, yang ditandatangani di hadapan Notaris Fathiah Helmi, S.H. Kemudian, Pupuk Indonesia *Holding Company* (PIHC) yang juga dikenal sebagai PT Pupuk Indonesia (Persero) menggantikan posisi PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). Perusahaan tidak pernah mengubah nama atau status badan hukumnya sejak didirikan pada tahun 2010.

Information on changes in name and/or status of legal entities

As part of the spin-off process of PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) which later developed into a holding company, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang was present. The establishment was Deed No. 14, dated November 12, 2010, signed before Notary Fathiah Helmi, S.H. Then, Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) also known as PT Pupuk Indonesia (Persero) replaced the position of PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). The company has never changed its name or legal entity status since its establishment in 2010.



VISI, MISI DAN TATA NILAI PERUSAHAAN

[GRI 2-23] [OJK C.1]

Vision, Mission, and Corporate Value



VISI

Vision

Menjadi Perusahaan Agroindustri Unggul di Asia

To be the Leading Agroindustry Company in Asia

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 Corporate Core Values

Amanah
Trust



Kompeten
Competency



Harmonis
Harmony



Loyal
Loyal



Adaptif
Adaptive



Kolaboratif
Collaborative



MISI

1. Menyediakan produk dan solusi agroindustri yang terintegrasi
2. Memberikan nilai tambah kepada stakeholders secara Berkelanjutan
3. Mendukung pencapaian kemandirian pangan dan kemakmuran negeri

Mission

1. To provide integrated agribusiness products and solutions
2. To provide sustainable added values to stakeholders
3. To support the achievement of food independence and prosperity of the country

MAKNA

PUSRI untuk kemandirian pangan dan kehidupan yang lebih baik

MEANING

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 to serve as guidelines for each of the Company's activity, as described below.

VISION Vision

Definisi
Definition

- 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.
- *Agro-industry means to start from industries that produce products needed by agriculture & plantations, agricultural solutions for on-farm (agriculture & plantation cultivation businesses) to industries that process agricultural & plantation products.*
- *To excel in Asia means to be the top 50 (fifty) agro-industry companies in Asia.*

MISI Mission

Definisi
Definition

Menyediakan produk dan solusi agroindustri yang terintegrasi

Untuk menjadi Perusahaan agroindustri unggul di Asia, PUSRI Palembang akan menyediakan beragam produk agroindustri 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.

To provide integrated agroindustrial products and solutions

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).

Memberikan nilai tambah kepada stakeholders secara berkelanjutan

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

To sustainably provide added value to stakeholders

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.

Mendukung pencapaian kemandirian pangan dan kemakmuran Negeri

PUSRI memiliki program-program yang mendukung kemandirian pangan dan kemakmuran negeri melalui strategi bisnis dan tanggung jawab sosial.

To support the achievement of the nation's food independency and prosperity

PUSRI has programs that support self-sufficiency in food and prosperity of the country through business strategy and social responsibility.

Nilai Utama Perusahaan [GRI 2-23]

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

Corporate Core Values

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

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 a derivative of the Circular Letter of the Minister of SOEs (BUMN) No. SE-7 / MBU / 07/2020 dated July 1, 2020 concerning Core Values of Human Resources of State-Owned Enterprises. The breakdown of these Key Values is:

Tata Nilai Tata Nilai	Panduan Perilaku	Behavior Guide
<p>Amanah Memegang teguh kepercayaan yang diberikan <i>Strongly uphold the trust provided</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Memenuhi janji dan komitmen. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika. 	<ul style="list-style-type: none"> Meet promises and commitments. Responsible for the duties, decisions, and actions undertaken. Strongly uphold moral values and ethics
<p>Kompeten Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas <i>Continue to learn and develop capabilities</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. Membantu orang lain belajar. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. 	<ul style="list-style-type: none"> Improve self-competency to face ever-changing challenges. Help others learn. Complete duties with the best quality.
<p>Harmonis Saling peduli dan menghargai perbedaan <i>Care for one another and respect differences</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya. Suka menolong orang lain. Membangun lingkungan kerja yang kondusif. 	<ul style="list-style-type: none"> Respect each individual of any background. Happy to help others. Establish a conducive working environment.
<p>Loyal Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara <i>Dedicated and prioritize on the interests of the Nation and State</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika. 	<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.
<p>Adaptif Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan <i>Continuously innovative and enthusiastic in exerting or facing change</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi. Bertindak proaktif. 	<ul style="list-style-type: none"> Quick on self-adjustment to be better. Carry out continuous improvement to keep up with technology development. Proactive.
<p>Kolaboratif Membangun kerja sama yang sinergis <i>Develop synergic cooperation</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama. 	<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 2-6] [OJK C.4]

Products and Services

CO₂ cair, CO₂ padat, es kering, nitrogen, dan oksigen semuanya termasuk dalam produk sampingan. Sebagai produk tambahan, PUSRI juga memproduksi dan memasarkan pupuk organik. Beberapa pabrik kecil memproduksi barang-barang tambahan ini.

Liquid CO₂, solid CO₂, dry ice, nitrogen, and oxygen are all included in the byproducts. As an ancillary product, PUSRI also produces and markets organic fertilizers. Some small factories produce these additional items.



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%. Pupuk urea yang mengandung kadar Nitrogen tinggi sangat diperlukan tanaman sebagai penyedia zat hara. Urea bersubsidi berwarna pink dipasarkan dengan merek dagang Pupuk Indonesia, sedangkan urea nonsubsidi yang berwarna putih dipasarkan dengan merek dagang Nitrea.

Amoniak

Amonia merupakan bahan baku utama dalam pembuatan pupuk urea. Jenis amonia yang diproduksi dan dijual untuk keperluan komersial adalah amonia anhidrat yang tidak mengandung air. PUSRI memproduksi amonia anhidrat dalam bentuk cair pada temperatur -33°C . 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 makro 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. Produk pupuk NPK di sektor subsidi produksi PUSRI adalah NPK formula 15-15-15, sedangkan di sektor non subsidi Pusri menjual beberapa produk NPK dengan formula 16-16-16 dan juga formula spesifik tanaman.

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 distributed under PUSRI brand.

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

Produk Samping

CO₂ cair dan CO₂ padat

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.

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*.

BERAGAM MEREK DAN PRODUK PUSRI [GRI 2-6] [OJK C.4]

Side Products

Liquid CO₂ and Solid CO₂

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.

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.




VARIOUS BRANDS AND 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) • Nitrea Pupuk Indonesia (untuk produk non subsidi) • Urea Pupuk Indonesia Holding Company (for subsidized products) • PUSRI Urea (for non-subsidized products) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengandung 46% N. • Mendukung pertumbuhan yang optimal pada titik – titik apikal tanaman, seperti akar, batang dan daun (tanaman akan lebih tinggi, muncul tunas baru dan warna daun lebih hijau). • Memperkuat akar dan batang tanaman (menjadi lebih kokoh). • Meningkatkan kandungan protein dalam tanaman. • Dapat digunakan untuk semua jenis tanaman. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contains 46% N. • Supports optimal growth at the apical points of plants, such as roots, stems and leaves (plants will be taller, new shoots appear and leaf color is greener). • Strengthen the roots and stems of plants (become more kook). • Increase the protein content in plants. • Can be used for all types of plants.
	<ul style="list-style-type: none"> • Phonska Pupuk Indonesia Holding Company (untuk produk subsidi) • NPK 15-15-15 Pusri (untuk produk non subsidi) • Phonska Pupuk Indonesia Holding Company (for subsidized products) • PUSRI (for non-subsidized products) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pupuk majemuk dengan komposisi 15% N, 15% P₂O₅ dan 15% K₂O. • Pemupukan lebih efektif. • Mempercepat pembentukan bunga dan pematangan biji. • Meningkatkan daya tahan tanaman terhadap hama dan penyakit. • Mengefisiensikan penggunaan pupuk. • Disarankan untuk tanaman hortikultura dan pangan. • Dosis dapat disesuaikan sesuai hasil analisa tanah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compound fertilizer with a composition of 15% N, 15% P₂O₅ and 15% K₂O. • More effective fertilization. • Accelerate the formation of flowers and seed maturation. • Increases plant resistance to pests and diseases. • Efficient use of fertilizers. • Recommended for horticulture and food crops. • Dosage can be adjusted according to soil analysis results.

Produk Product	Merk Brand	Keunggulan dan Manfaat	Features and Benefits
	<p>Phonska Plus Phonska Plus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pupuk majemuk dengan komposisi 16% N, 16% P₂O₅ dan 16% K₂O. • Mempercepat lebih efektif. • Mempercepat pembentukan bunga dan pematangan biji. • Meningkatkan daya tahan tanaman terhadap hama dan penyakit. • Mengefisiensikan penggunaan pupuk. • Disarankan untuk tanaman buah, hias dan obat. • Dosis dapat disesuaikan sesuai hasil analisa tanah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compound fertilizer with a composition of 16% N, 16% P₂O₅ and 16% K₂O. • More effective fertilization. • Accelerate the formation of flowers and seed maturation. • Increases plant resistance to pests and diseases. • Efficient use of fertilizers. • Recommended for fruit, ornamental and medicinal plants. • Dosage can be adjusted according to soil analysis results.
	<p>Pupuk Hayati Bioripah Bioripah Biofertilizer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mempercepat perkecambahan pada biji • Memperkuat vigor bibit tanaman muda • Mendukung pertumbuhan bulu akar dan memperkuat perakaran. • Meningkatkan ketersediaan hara N,P, K dalam tanah. • Meningkatkan ketahanan tanaman dari hama dan penyakit. • Mengandung bakteri bermanfaat bagi tanah dan tanaman. • Aplikasi mudah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accelerates germination of seeds • Strengthen the vigor of young plant seeds • Supports the growth of root hairs and strengthens roots. • Increase the availability of nutrients N, P, K in the soil. • Increase plant resistance to pests and diseases. • Contains beneficial bacteria for soil and plants. • Easy application.
	<p>Pupuk Mikro Nutremag Nutremag Micro Fertilizer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kualitas pada hasil panen tanaman. • Bersifat slow release. • Cocok digunakan pada tanah masam. • Dosis rendah. • Aplikasi mudah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Improving the quality of crop yields. • Is slow release. • Suitable for use on acid soils. • Low dose. • Easy application.
	<p>PUSRI Hydro PUSRI Hydro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Merupakan formula nutrisi lengkap yang dibutuhkan tanaman agar dapat tumbuh dengan baik di media air atau sistem hidroponik • Memasok semua unsur penting baik unsur makro maupun mikro • Larut seluruhnya dalam air 	<ul style="list-style-type: none"> • Is a complete nutritional formula that plants need to grow well in water media or hydroponic systems • Supplying all important elements, both macro and micro elements • Completely soluble in water



Produk Product	Merk Brand	Keunggulan dan Manfaat	Features and Benefits
	<p>PUSRI Urea Humat PUSRI Urea Humat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Urea prill yang dilapisi dengan coating agent yang ditambah bahan bermanfaat bagi tanaman seperti humic acid dan unsur mikro. • Target pasar yakni urban farming, hortikultura, perkebunan, serta ekspor • Mengandung Asam Humat 4.000 ppm. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prilled urea coated with a coating agent which is added with plant beneficial ingredients such as humic acid and trace elements. • The target market is urban farming, horticulture, plantations, and exports • Contains 4,000 ppm Humic Acid.
	<p>NPK PUSRI Kopi TBM NPK PUSRI TBM Cofee</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengandung 18% N, 8% P₂O₅ dan 8% K₂O. • Pemupukan lebih efektif. • Mengefisienkan penggunaan pupuk. • Memenuhi kebutuhan nutrisi makro untuk tanaman kopi belum menghasilkan (usia 0 – 3 tahun). • Mendukung pertumbuhan vegetatif tanaman kopi. • Dosis dapat disesuaikan sesuai hasil analisa tanah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contains 18% N, 8% P₂O₅ and 8% K₂O. • More effective fertilization. • Efficient use of fertilizers. • Meet the needs of macro nutrients for immature coffee plants (age 0 – 3 years). • Support the vegetative growth of coffee plants. • Dosage can be adjusted according to soil analysis results.
	<p>NPK PUSRI Kopi TM NPK PUSRI TM Cofee</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengandung 18% N, 8% P₂O₅ dan 18% K₂O. • Pemupukan lebih efektif. • Mengefisienkan penggunaan pupuk. • Memenuhi kebutuhan nutrisi makro untuk tanaman kopi menghasilkan (usia >3 tahun). • Mendukung pertumbuhan generatif tanaman kopi (mampu meningkatkan produktivitas dan menyeragamkan petik merah). • Dosis dapat disesuaikan sesuai hasil analisa tanah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contains 18% N, 8% P₂O₅ and 18% K₂O. • More effective fertilization. • Efficient use of fertilizers. • Meet the needs of macro-nutrients for coffee plants to produce (> 3 years of age). • Support the generative growth of coffee plants (able to increase productivity and uniform red picking). • Dosage can be adjusted according to soil analysis results.
	<p>NPK PUSRI Singkong NPK PUSRI Cassava</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengandung 17% N, 6% P₂O₅ dan 25% K₂O. • Pemupukan lebih efektif. • Mengefisienkan penggunaan pupuk. • Memenuhi kebutuhan nutrisi makro untuk tanaman umbi umbian, khususnya singkong • Mendukung perkembangan dan kualitas umbi. • Dosis dapat disesuaikan sesuai hasil analisa tanah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contains 17% N, 6% P₂O₅ and 25% K₂O. • More effective fertilization. • Efficient use of fertilizers. • Meet the needs of macro nutrients for root crops, especially cassava • Support tuber development and quality. • Dosage can be adjusted according to soil analysis results.

Produk Product	Merk Brand	Keunggulan dan Manfaat	Features and Benefits
	<p>NPK Pusri 12-12-17-2 NPK Pusri 12-12-17-2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pupuk majemuk dengan komposisi 12%N, 12% P₂O₅, 7% K₂O, dan 2% MgO. • Pemupukan lebih efektif. • Mengefisienkan penggunaan pupuk. • Digunakan untuk tanaman kelapa sawit TBM. • Memacu pertumbuhan vegetatif tanaman, meningkatkan tinggi batang dan merangsang pembentukan akar dan daun. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compound fertilizer with a composition of 12% N, 12% P₂O₅, 7% K₂O and 2% MgO. • More effective fertilization. • Efficient use of fertilizers. • Used for TBM oil palm plantations. • Stimulating plant vegetative growth, increasing stem height and stimulating root and leaf formation.
	<p>NPK Pusri 13-6-27-4+0.65B NPK Pusri 13-6-27-4+0.65B</p>	<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 • Mengefisienkan 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 TM oil palm plantations. • 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 the application of fertilization
	<p>Pusri Dolomit Pusri Dolomit</p>	<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 • Neutralizes toxic compounds in the soil • Accelerate the stimulation of plant root growth



WILAYAH OPERASI DAN PASAR YANG DILAYANI

Operational Areas and Markets Served

[GRI 2-1, 2-6] [OJK C.3.B]



PUSRI mengkategorikan kinerja segmen usahanya menjadi tiga (tiga) kategori: pupuk, non-pupuk, dan lain-lain. Dua dari tiga produk tersebut, pupuk dan non pupuk, dibagi menjadi pasar domestik dan ekspor serta sektor subsidi dan non subsidi berdasarkan hubungan dengan pelanggan. Induk perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) menetapkan Rayon Subsidi yang meliputi Bengkulu, Sumatera Selatan, Kepulauan Bangka Belitung, Lampung, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Bali, dan Nusa Tenggara Barat untuk penjualan PUSRI produk di pasar domestik. Rayon Komersil meliputi Sumatera Selatan, Babel, Bengkulu, dan Lampung untuk tujuan komersial. Sementara itu, produk non subsidi dijual di pasar global dan ditujukan ke sejumlah negara, antara lain Australia, Korea, Malaysia, Myanmar, Filipina, Taiwan, Thailand, dan Vietnam.

PUSRI categorizes the performance of its business segments into three (three) categories: fertilizer, non-fertilizer, and others. Two of the three products, fertilizer and non-fertilizer, are divided into domestic and export markets and subsidized and non-subsidized sectors based on customer relations. The parent company of PT Pupuk Indonesia (Persero) establishes Rayon Subsidies covering Bengkulu, South Sumatra, Bangka Belitung Islands, Lampung, Central Java, DI Yogyakarta, East Java, Bali, and West Nusa Tenggara for the sale of PUSRI products in the domestic market. Commercial Rayon covers South Sumatra, Babel, Bengkulu, and Lampung for commercial purposes. Meanwhile, non-subsidized products are sold in the global market and destined for a number of countries, including Australia, Korea, Malaysia, Myanmar, the Philippines, Taiwan, Thailand, and Vietnam.



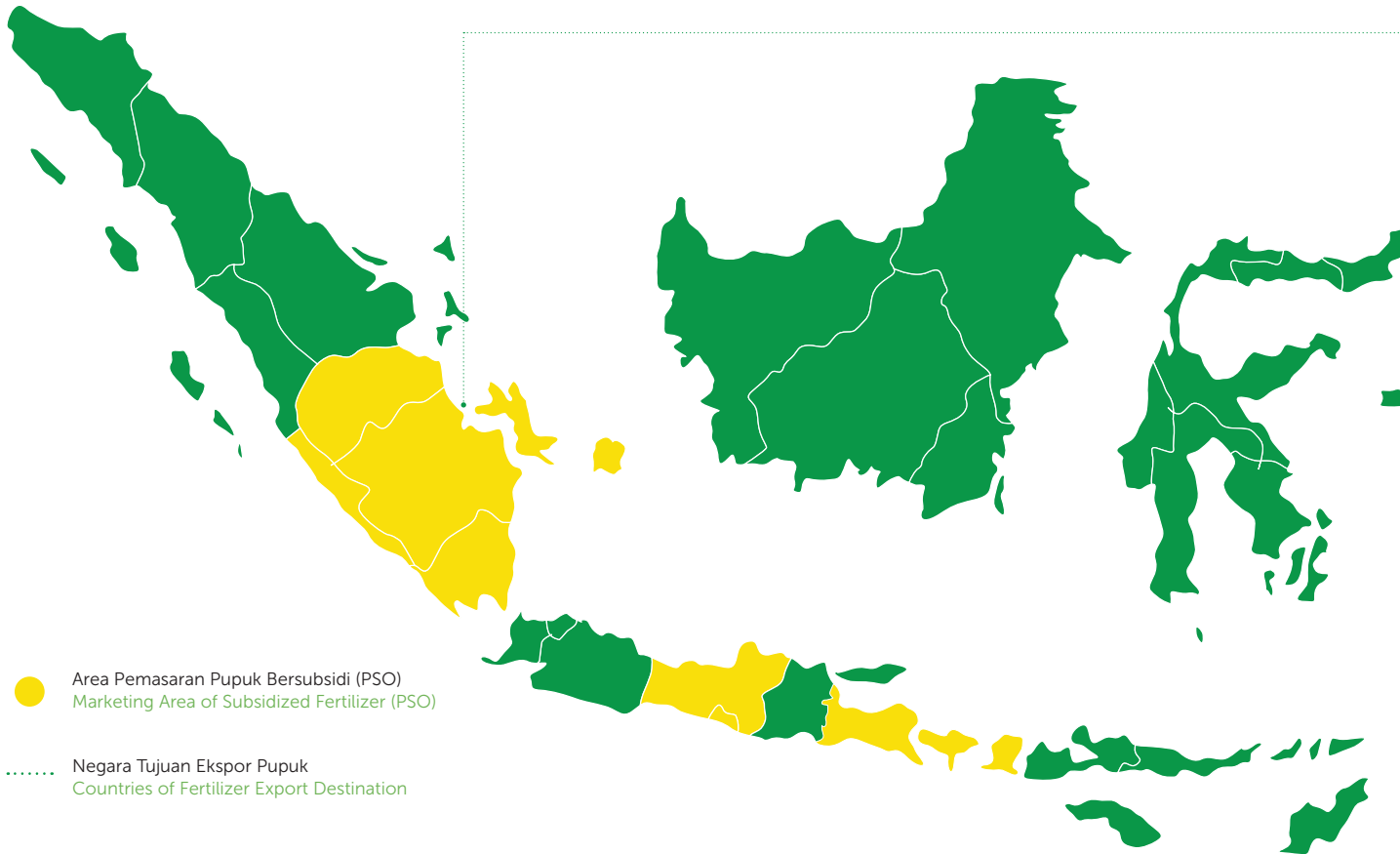
Pemerintah Indonesia menugaskan PT Pupuk Indonesia (Persero) dan kelompok usahanya, termasuk PUSRI, untuk memenuhi kebutuhan pupuk bersubsidi di seluruh Indonesia. Penugasan penyaluran Pupuk Bersubsidi atau Public Service Obligation (PSO) ini mengacu pada Peraturan Menteri Perdagangan No. 15/M-DAG/ PER/4/2013 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 Indonesian government commissioned PT Pupuk Indonesia (Persero) and its business groups, including PUSRI, to meet the needs of subsidized fertilizers throughout Indonesia. The assignment of subsidized fertilizer distribution or Public Service Obligation (PSO) refers to the Minister of Trade Regulation No. 15/M-DAG/ PER/4/2013 dated April 1, 2013 concerning Procurement and Distribution of Subsidized Fertilizers for the Agricultural Sector, with technical regulations related to the allocation of subsidized fertilizers last regulated through Minister of Agriculture Regulation No. 36 of 2021 dated November 15, 2021 concerning the allocation and HET of subsidized fertilizers and the Decree of the Directorate General of Infrastructure and Facilities Agriculture Ministry of Agriculture No. 45/KPTS/RC.210/B/10/2021 dated October 21, 2021 concerning Reallocation of subsidized fertilizers in the agricultural sector in 2021.



Berikut adalah peta wilayah operasional dan pemasaran PUSRI.

The following map illustrates PUSRI's operational and marketing areas.

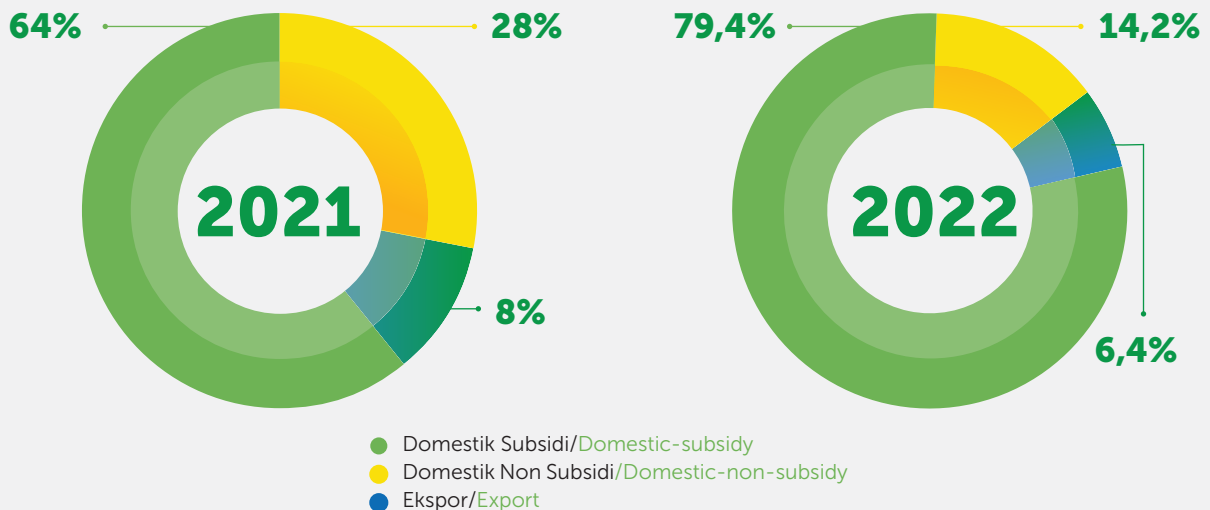


Adapun tentang skala usaha berdasarkan wilayah operasi dan pasar yang dilayani, tergambar dalam komposisi berikut ini.












The scale of business based on the operation areas and markets served is illustrated in the following composition.

Komposisi Volume Penjualan Pupuk berdasarkan Wilayah Pemasaran

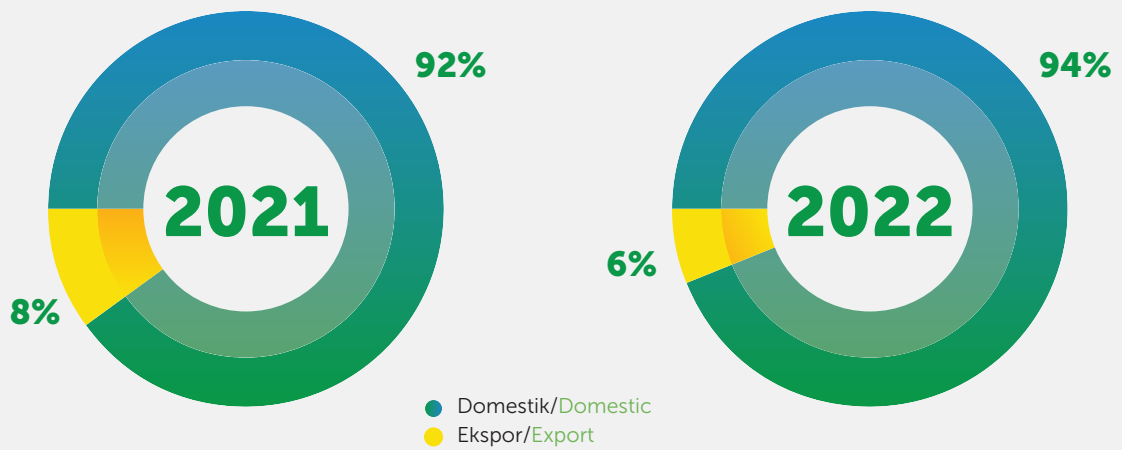
Composition of Fertilizer Sales Volume by Marketing Area





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


Kontribusi Penjualan Pupuk berdasarkan Wilayah Pemasaran
 Fertilizer Sales Contribution by Marketing Area





STRUKTUR ORGANISASI

Organization Structure

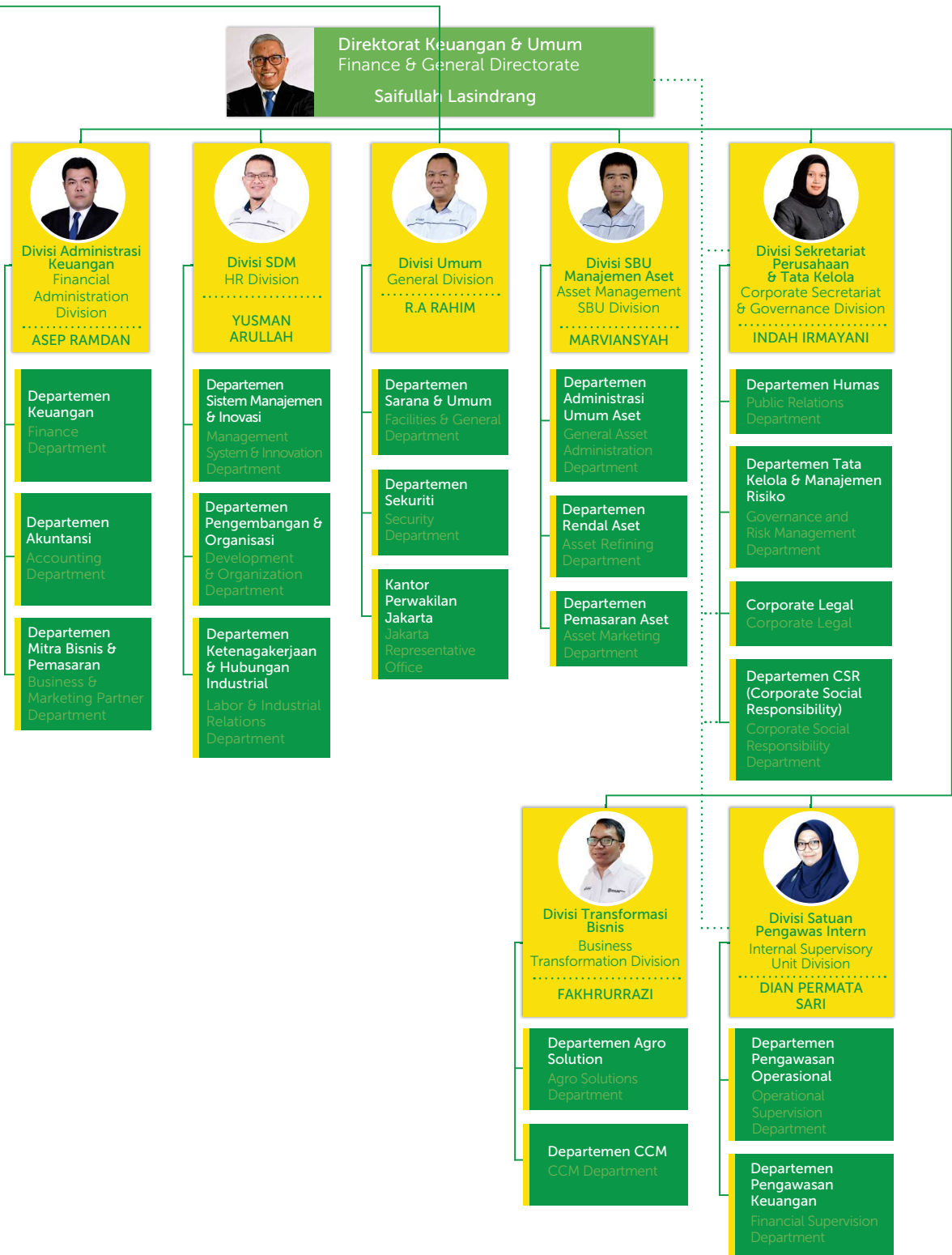


DIREKTORAT UTAMA
Main Directorate
Tri Wahyudi Saleh



Direktorat Operasi dan Produksi
Operation & Production Directorate
Filius Yuliandi







STRUKTUR GRUP PERUSAHAAN

Company Group Structure



Pemerintah Republik Indonesia
Government of the Republic of Indonesia

100%

PUPUK INDONESIA
HOLDING COMPANY

PTPI
PT Pupuk Indonesia (Persero)

99,9998%

YKKP

Yayasan Kesejahteraan Karyawan
PT Pupuk Sriwidjaja

0,0002%

PUSRI

PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

PT Pusri Agro Lestari

51,00%

PT Pupuk Indonesia Logistik

44,23%

PT Pusri Indonesia Pangan

10,00%

PUPUK INDONESIA UTILITAS
One Stop Utility Provider

PT Pupuk Indonesia Utilitas

7,14%

PUSPETINDO
Integrated Manufacturing

PT PUSPETINDO

2,31%

- Entitas Pemilik Akhir
End Owner Entity
- Entitas Anak
Subsidiary
- Pemegang Saham Utama Pengendali
Mayor Controlling Shareholder
- Entitas Asosiasi
Associate

INFORMASI TENTANG KARYAWAN [OJK C.3.B]

Information About Employees

Adapun rincian demografi karyawan berdasarkan level organisasi, tingkat pendidikan, status kepegawaian, usia, lama kerja dan gender diurai dalam tabel dan grafis di bawah ini. [GRI 2-7, 2-8] OJK C.3.B

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

Demografi Karyawan berdasarkan Level Organisasi

Employee Demographics by Organization Level

Level Organisasi Organization Level	2022				2021				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (person)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
Eselon I	17	3	20	1,10	19	2	21	1,14	(1)	(5)
Eselon II	79	21	100	5,50	71	19	90	4,86	10	11
Eselon III	322	47	369	20,30	298	49	347	18,76	22	6
Eselon IV	395	53	448	24,64	407	55	462	24,97	(14)	(3)
Eselon V	278	23	301	16,56	271	28	299	16,16	2	1
Pelaksana	577	3	580	31,90	627	4	631	34,11	(51)	(8)
Total	1.668	150	1.818	100,00	1.693	157	1.850	100,00	(32)	2

Demografi Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

Employee Demographics by Education Level

Tingkat Pendidikan Level Education	2022				2021				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (person)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
Strata 3 Doctorate Degree	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00
Strata 2 Master Degree	98	12	110	6,05	88	12	100	5	10	10,00
Strata 1 Bachelor Degree	596	93	689	37,90	563	101	664	36	25	3,77
Diploma Diploma Degree	220	42	262	14,41	250	44	294	16	32	10,88
SLTA Senior High School	754	3	757	41,64	789	3	792	43	35	4,42



Tingkat Pendidikan Level Education	2022				2021				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (person)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
SLTP Junior High School	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00
Total	1.668	150	1.818	100,00	1.690	160	1.850	100	32	1,54

Demografi Karyawan berdasarkan Status Kepegawaian

Employee Demographics by Employment Status

Status Kepegawaian Employment Status	2022				2021				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (person)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
Permanen/ Organik I Permanent/ Organic I	1668	150	1818	56,35	1.693	157	1.850	100	(32)	(1,73)
Kontrak Contract	10	8	18	0,56	10	8	18	100	-	-
Non Organik Non-Organic	1245	145	1390	43,09	1.404	134	1.538	100	(148)	(9,62)
Total	2.923	303	3.226	100,00	3.107	299	3.406	100	(180)	(11,35)

Demografi Karyawan berdasarkan Usia

Employee Demographics by Age

Usia Age	2022				2021				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (person)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
>55 tahun >55 years old	12	1	13	0,72	17	4	21	1,14	(8)	(38,10)
50-54 tahun 50-54 years old	76	1	77	4,24	79	2	81	4,38	(4)	(4,94)
45-49 tahun 45-49 years old	90	8	98	5,39	85	5	90	4,86	8	8,89
40-44 tahun 40-44 years old	233	24	257	14,14	229	24	253	13,68	4	1,58
35-39 tahun 35-39 years old	368	53	421	23,16	372	38	410	22,16	11	2,68
30-34 tahun 30-34 years old	533	50	583	32,07	500	54	554	29,95	29	5,23

Usia Age	2022				2021				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (person)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
25-29 tahun >25 years old	356	13	369	20,30	410	30	440	23,78	(71)	(16,14)
<25 tahun <25 years old	0	0	0	0,00	1	0	1	0,05	(1)	(100,00)
Total	1.668	150	1.818	100,00	1.693	157	1.850	100	(32)	(140,78)

Demografi Karyawan berdasarkan Lama Kerja

Employee Demographics by Length of Work

Lama Kerja Length of Service	2022				2021				Kenaikan/ (Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition	Total (orang) Total (person)	%
			(1)				(2)		(3=1-2)	(3/2)
>29 tahun >29 years old	81	0	81	4,46	14	2	16	0,86	65	406,25
25-28 tahun 25-28 years old	3	0	3	0,17	80	2	82	4,43	(79)	(96,34)
21-24 tahun 21-24 years old	102	2	104	5,72	108	1	109	5,89	(5)	(4,59)
17-20 tahun 17-20 years old	179	23	202	11,11	181	24	205	11,08	(3)	(1,46)
13-16 tahun 13-16 years old	320	27	347	19,09	312	28	340	18,38	7	2,06
9-12 tahun 9-12 years old	627	47	674	37,07	464	44	508	27,46	166	32,68
4-8 tahun 4-8 years old	356	51	407	22,39	534	56	590	31,89	(183)	(31,02)
<3 tahun <3 years old	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00
	1.668	150	1.818	100,00	1.693	157	1.850	100	(32)	307,58

Demografi Karyawan berdasarkan Gender

Demographics Employee by Gender

Jenis Kelamin Gender	2022		2021		Kenaikan/(Penurunan) Increase/(Decrease)	
	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition (%)	Jumlah (orang) Total (person)	Komposisi (%) Composition (%)	Jumlah (orang) Total (person)	Persentase Percentage
	1		2		(3=1-2)	(3/2)
Laki-laki Male	1.668	91,75	1.690	92	(22)	(1,30)
Perempuan Female	150	8,25	160	8	(10)	(6,25)
Total	1.818	100,00	1.850	100	(32)	(7,55)



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

Share Ownership

Per 31 Desember 2022, Komposisi pemegang saham PUSRI adalah PT Pupuk Indonesia (Persero) yang memiliki 5.799.986 lembar saham atau senilai Rp5.799.986.000.000 dengan kepemilikan sebesar 99,9998%, dan Yayasan Kesejahteraan Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja 14 lembar saham atau senilai Rp14.000.000 dengan kepemilikan sebesar 0,0002%.

As of 31 December 2022, Composition holder PUSRI shares are PT Pupuk Indonesia (Persero) which owns 5,799,986 shares share or valued at IDR 5,799,986,000,000 with ownership of 99.9998%, and the Welfare Foundation Employees of PT Pupuk Sriwidjaja 14 sheets share or worth IDR 14,000,000 with ownership by 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 Percentage	DESKRIPSI Description
Kepemilikan (%)				Ownership (%)
PT Pupuk Indonesia (Persero)	5.799.986	5.799.986.000.000	99,9998	PT Pupuk Indonesia (Persero)
Yayasan Kesejahteraan Karyawan PUSRI	14	14.000.000	0,0002	Welfare Foundation PUSRI employees
Jumlah	5.800.000	5.800.000.000.000	100	Total

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

There are no members of the Board of Commissioners or PUSRI directors who have shares representing 5 % or more from paid-up capital company. Board of Directors in a Good manner together nor individually not own more than of 25% paid-up capital at other companies, according to the proving information matter.

DAFTAR ENTITAS ANAK DAN ASOSIASI

List of Subsidiaries and Associates

Entitas Anak

Hingga berakhirnya tahun buku 2022, Perusahaan memiliki 1 (satu) entitas anak dengan uraian sebagai berikut.

Subsidiaries

Until the end of the 2022 financial year, the Company has 1 (one) subsidiary with the following description.

Nama Name	Kegiatan Usaha Line of Business	Tahun Pendirian Date of Establishment	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 (RpJuta) Total Assets (RpMillion)	
							2022	2021	2022	2021
PT Pusri Agro Lestari	Perdagangan pestisida dan bahan senyawa nitrogen Trading of pesticide and nitrogen compound material	2015	2015	2015	Jakarta	Beroperasi Operating	51,00	51,00	60,829	51,717

Entitas Asosiasi

Per 31 Desember 2022, Perusahaan memiliki 4 (empat) entitas asosiasi dengan uraian sebagai berikut.

Business Activities

Trading pesticides and materials nitrogenous compounds

Nama Name	Kegiatan Usaha Line of Business	Tahun Pendirian Date of Establishment	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 (RpJuta) Total Assets (RpMillion)	
							2022	2021	2022	2021
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	654,435	575.382
PT Pupuk Indonesia Pangan	Agribisnis dan mekanisasi pertanian Agrobusiness and Agricultural Automation	2015	2018	2015	Jakarta	Beroperasi Operating	10,00	10,00	*186.644	194.175
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	1.637.659	1.651.787



Nama Name	Kegiatan Usaha Line of Business	Tahun Pendirian Date of Establishment	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 (RpJuta) Total Assets (RpMillion)	
							2022	2021	2022	2021
PT Puspetindo	Pabrikasi Peralatan Equipment Fabrication	1990	1992	1990	Gresik	Beroperasi Operating	2,31	2,31	126.231	194.175

*Menggunakan data unaudited

*On data unaudited

Daftar Alamat Entitas Anak dan Asosiasi Perusahaan

List of Addresses of Subsidiaries and Company Associations

Kantor Pusat PUSRI PUSRI Central Office

Jl. Mayor Zen Palembang 30118
E-mail: humas@pusri.co.id
Web: <http://www.pusri.co.id>
Tel.: 0711 – 712 111; 712 222
Fax: 0711 – 712 100; 712 020

Kantor Perwakilan Jakarta Jakarta Representative Office

Jl. Taman Anggrek Kemanggisan Jaya, Jakarta 11480
E-mail: kpj@pusri.co.id
Tel. : 021 – 548 1208
Fax. : 021 – 530 5281; 548 0607

Entitas Anak Subsidiaries

PT Pusri Agro Lestari

Gedung PUSRI 101, lantai 1
Jl. LetJend S. Parman Kav. 101
Jakarta Barat 11440, Indonesia

Entitas Asosiasi Entity Association

PT Pupuk Indonesia Logistik

Gedung PUSRI 101, Lantai 2 & 3
Jl. LetJend S. Parman Kav. 101
Jakarta Barat 11440, Indonesia
Tel.: 021 – 2263 1881; 2263 1882; 22631883
Web: www.pi-logistik.com

PT Pupuk Indonesia Utilitas

Alamanda Tower Lt 26,
Jl. T.B. Simatupang No 22-26, Cilandak, Jakarta Selatan
12430
Tel.: 021 – 344 6678
Fax.: 021 – 345 2609
E-mail: info@pi-energi.com

PT Pupuk Indonesia Pangan

Jl. Raya Rawamerta, Dusun Sukamanah
RT/RW 06/03 Rawamerta, Karawang Jawa Barat 41382
E-mail: info@pi-pangan.com
Web: www.pi-pangan.com

PT Puspetindo

Gedung Gresik Migas Tower Lt.2
Jl. Dr. Wahidin S.H. No.708, Kembangan, Kebomas, Gresik,
Jawa Timur 61124
Tel.: 031-991 03048
E-mail: info@puspetindo.com
Web: www.puspetindo.com

SKALA ORGANISASI

Organization Scale

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

Deskripsi Description	Satuan Unit	2022	2021	2020
Jumlah Karyawan Total employees	Orang	1.818	1.850	1.937
Jumlah Pendapatan Total Revenue	Miliar Rupiah	15.787	12.481	10.718
Laba Tahun Berjalan Profit for the Year	Miliar Rupiah	2.654	912,33	292,52
Jumlah Pabrik Total Factories	Unit Pabrik	5 pabrik utama (Pusri I-B, II, II-B, III, dan IV) 3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK),	5 pabrik utama (Pusri I-B, II, II-B, III, dan IV) 3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK),	5 pabrik utama (Pusri I-B, II, II-B, III, dan IV) 3 produk utama (pupuk urea, amonia dan NPK),
Jumlah Produk Total Products	Jenis Produk	2 produk samping (CO ₂ cair dan CO ₂ padat, serta Oksigen [O ₂] dan Nitrogen [N ₂])	2 produk samping (CO ₂ cair dan CO ₂ padat, serta Oksigen [O ₂] dan Nitrogen [N ₂])	2 produk samping (CO ₂ cair dan CO ₂ padat, serta Oksigen [O ₂] dan Nitrogen [N ₂])
TOTAL KAPITALISASI [OJK C.3.a] TOTAL CAPITALIZATION				
Aset Assets	Miliar Rupiah	25.702	23.923	24.554
Liabilitas Liabilities	Miliar Rupiah	8.197	9.204	10.655
Ekuitas Equity	Miliar Rupiah	17.505	14.719	13.898
KEPEMILIKAN SAHAM [OJK C.3.c] 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	1.993.680	2.065.626	2.172.708
NPK NPK	Ton	346.878	224.209	107.362
Non-Urea* Non-Urea	Ton		55.391	74.948
Amoniak* Amoniac	Ton	1.361.023	1.372.139	62.669
KOMPOSISI VOLUME PENJUALAN PUPUK MENURUT AREA COMPOSITION OF FERTILIZER SALES VOLUME BY AREA				
Domestik Subsidi Domestic Subsidy	Persen	79,4	61	56
Domestik Non-subsidi Domestic Non-subsidy	Persen	13,2	28	30
Ekspor Export	Persen	6,4	11	14

*disajikan kembali

*represented



Rantai Pasokan [GRI 2-6]

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 3-3]

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 PER07/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 3-3]

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

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 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.

Chain supply

PUSRI is not be able to provide all goods and services needed at its own efforts. As a result, the company must have connection by working together with supplier or business partners. PUSRI identifies and classifies internal suppliers / vendors within supply chain because of their impact, in a manner direct and not direct, against ability company in operate business.

As one of the State Owned Enterprises (BUMN), procurement goods and services at PUSRI follow suit Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises (BUMN) of the Republic of Indonesia Number PER-08/MBU/12/2019 concerning General Guidelines for Implementation Procurement of Goods and Services for State Owned Enterprises (BUMN). In addition, PUSRI is also guided by the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises (BUMN) of the Republic of Indonesia Number PER07 /MBU /04/2021 concerning Change Second, on the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER-03/MBU/08/2017 Concerning Guidelines Cooperation of State Owned Enterprises.

PUSRI divided supplier into two main groups, which are supplier goods and services. PUSRI applies a strict selection process Because behavior Suppliers also have an impact reputation and image company. Factors taken into account including obedience supplier to Constitution employment. For this reason, PUSRI's suppliers do not do violation during year of reporting.

PUSRI classifies supplier become three group based on domicile or location geographic. Each consists from supplier local, or domiciled in the same province with location office operational company; supplier national, or domiciled in another province; and suppliers foreigners, or those domiciled outside Indonesia. If the supplier national and local cannot provide goods and services needed by PUSRI, or Because another reason, foreign supplier chosen will become a partner.

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.

PERUBAHAN SIGNIFIKAN PADA ORGANISASI DAN RANTAI PASOKAN [GRI 2-6] [OJK C.6]

Selama tahun 2022, 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.

Pendekatan Atau Prinsip Pencegahan [GRI 3-3]

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 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*.

Company will use supplier local due to in a manner geographical, whereas more close, pushes development, improve economy local, and deliver chance to get best offer besides lower footsteps carbon. Consequently, use mode transportation to send goods or service produce emission more lower carbon.

SIGNIFICANT CHANGES IN ORGANIZATION AND SUPPLY CHAIN

During in 2022, there is change significant in related PUSRI utilization asset company, that is set development Kenten Agro Park and Edu tourism (KAPE) which is in the Complex Pusri Taman Kenten. Kenten Agro Park and Edu are an initiative program as well as a step for the company in optimizing asset about 2.2 hectares of land that is idle, can become more worth. Within this location, tourism and education sector will be shared into several areas, namely Agri Area, Commercial Area and facilities as well as other infrastructure that can be work together with several investors. PUSRI hopes able to make optimization asset and can have additional income and increase good connection with society.

Prevention Approaches or Principles

PUSRI realizes that various risks can occur as long as the organization is working to achieve the goals set forth in the Company's Activity Plan and Budget (RKAP). The achievement of the goals set by PUSRI can be hampered if it is not addressed properly, including mapping and mitigating risks, if these risks actually materialize. Risks that develop can be in the form of social and environmental risks in addition to economic risks.

PUSRI has Risk Management to reduce the impact of these various risks. PUSRI has implemented Risk Management in accordance with SNI ISO-31000:2011 since 2013. In addition, the company uses quantitative risk analysis and risk-based budgeting, both of which are supported by a Risk Management Information System (SIMRisk).), which is online based.



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

PUSRI berdedikasi untuk mematuhi persyaratan hukum dan mempraktikkan standar yang berlaku untuk semua aspek operasi Perusahaan, termasuk tata kelola dan praktik bisnis secara umum untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan. Perseroan mengadopsi sertifikasi dan standar sistem mutu yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Sebagai pengakuan atas dedikasi tersebut, Perseroan menerima sejumlah penghargaan di tahun 2022 dari luar organisasi sebagai bukti keberhasilannya dalam mengelola bisnis dari perspektif ekonomi, lingkungan, dan sosial.

Sertifikasi

JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT Certificate Organizer	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiry Date	MASA BERLAKU Validity
ISO 9001:2015	SGS Indonesia Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, Sertifikat dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi PT SGS Indonesia sejak tahun 1995 SGS Indonesia ISO 9001:2015 Quality Management System, Certificate issued by PT SGS Indonesia Certification Body since 1995	03 Juni 2021 June 03, 2021	10 April 2024 April 10, 2024	3 Tahun Years
ISO 14001:2015	SGS Indonesia Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015, Sertifikat dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi PT SGS Indonesia sejak tahun 1997 SGS Indonesia ISO 14001:2015 Environmental Management System, Certificate issued by PT SGS Indonesia Certification Body since 1997	29 Juni 2021 June 29, 2021	28 April 2024 April 28, 2024	3 Tahun Years
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 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	23 September 2020 September 23, 2020	20 September 2025 September 20, 2025	5 Tahun Years

The existence of an Internal Control System is another example of PUSRI's prudent efforts. In order to ensure that business processes to achieve company goals have been carried out by utilizing organizational resources economically, efficiently and effectively and to produce products/services that can meet customer needs based on *Good Corporate Governance (GCG)*, this system was established.

External Initiatives

PUSRI is dedicated to complying with legal requirements and practicing standards that apply to all aspects of the Company's operations, including governance and general business practices to achieve sustainable performance. The Company adopts quality system certification and standards that are recognized both nationally and internationally. In recognition of this dedication, the Company received a number of awards in 2022 from outside the organization as proof of its success in managing the business from an economic, environmental and social perspective.

Certification

JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT Certificate Organizer	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiry Date	MASA BERLAKU Validity
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 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	29 Juli 2019 July 29, 2019	28 Juli 2024 July 28, 2024	5 Tahun Years
SMK3	Kementerian Ketenagakerjaan Sertifikasi SMK3 dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Sertifikat pertama kali didapat Ministry of Manpower SMK3 certification is issued by the Ministry of Manpower and the first certificate is obtained	29 Maret 2019 March 29, 2019	29 Maret 2024 March 29, 2024	3 Tahun Years
ISO 45001:2018	SGS Indonesia Sistem Manajemen K3 ISO 45001:2018, Sertifikat dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi PT SGS Indonesia sejak tahun 2021 SGS Indonesia ISO 45001:2018 OHS Management System, Certificate issued by PT SGS Indonesia Certification Body since 2021	10 September 2021 September 10, 2021	10 September 2024 September 10, 2024	3 Tahun Years
ISO 50001:2018	British Standard Institution Sistem Manajemen Energi ISO 50001:2011 diterbitkan pertama kali pada 16 Mei 2019 British Standard Institution ISO 50001:2011 Energy Management System first published on May 16, 2019	15 Mei 2022 May 15, 2022	15 Mei 2025 May 15, 2025	3 Tahun Years
ISO 37001:2018	TUV Nord Sistem Manajemen Anti Penyuapan ISO 37001:2018 15 Juli 2020 TUV Nord ISO 37001:2018 Anti-Bribery Management System 15 July 2020	15 Juli 2020 July 15, 2020	14 Juli 2023 July 45, 2023	3 Tahun Years
DUKS	Dirjen Perhubungan Laut (HUBLA) Sertifikat Dermaga untuk keperluan sendiri (DUKS), Sertifikat dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Perhubungan Laut (HUBLA) sejak tanggal 9 Juni 2005 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	2019	2024	5 Tahun Years
SNI Urea	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Urea untuk merek PUSRI, PIHC dan Nitrea Industry Certification Center Urea SNI Mark User Product Certificate for PUSRI, PIHC and Nitrea brands	07 April 2021 & 21 Juli 2021 (PIHC Nitrea) April 07, 2021 & July 21, 2021 (PHIC Nitrea)	21 Februari 2025 February 21, 2025	4 Tahun Years
SNI Amonia Cair	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Amoniak merek PUSRI Industry Certification Center Product Certificate of SNI Mark Ammonia brand PUSRI	07 April 2021 April 07, 2021	21 Februari 2025 February 21, 2025	4 Tahun Years
SNI NPK (Sukarela)	<ul style="list-style-type: none"> Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI NPK merek PUSRI, Phonska, Pupuk Kujang, Pusri Hydro dan Pupindo Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI NPK merek PIHC Phonska Plus 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 	07 April 2021 21 Juli 2021 April 07, 2021 July 21, 2021	21 Februari 2025 February 21, 2025	4 Tahun Years



JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT Certificate Organizer	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiry Date	MASA BERLAKU Validity
SNI NPK (Sukarela)	Baristand Industri Palembang Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI NPK merek Pusri, Phonska Pupuk Indonesia Holding Company, Pupuk Kujang, Pusri Hydro, PUPINDO Palembang Industrial Baristand Product Certificates for Users of the SNI NPK Mark of PUSRI, Phonska, Kujang Fertilizer, PUSRI Hydro, Pupindo and Phonska Plus	19 November 2019 November 19, 2019	18 November 2023 November 18, 2023	4 Tahun Years
SNI CO ₂ Cair (Sukarela)	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI CO ₂ Cair merek PUSRI Industry Certification Center Product Certificate of PUSRI brand Liquid SNI CO ₂ Mark User	22 Februari 2017 February 22, 2017	21 Agustus 2021 (belum dapat dilakukan sertifikasi terkait ruang lingkup LS Pro) August 21, 2021 (certification cannot be carried out related to the scope of LS Pro)	4 Tahun Years
SNI CO ₂ Padat (Sukarela)	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI CO ₂ Padat merek PUSRI Industry Certification Center Product Certificate of SNI CO ₂ Solid User Mark PUSRI brand	22 Februari 2017 February 22, 2017	21 Agustus 2021 (belum dapat dilakukan sertifikasi terkait ruang lingkup LS Pro) August 21, 2021 (certification cannot be carried out related to the scope of LS Pro)	4 Tahun Years
SNI Nitrogen (Sukarela)	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Nitrogen merek PUSRI Industry Certification Center Product Certificate of SNI Nitrogen Mark User PUSRI brand	22 Februari 2017 February 22, 2017	21 Agustus 2021 (belum dapat dilakukan sertifikasi terkait ruang lingkup LS Pro) August 21, 2021 (certification cannot be carried out related to the scope of LS Pro)	4 Tahun Years
SNI Oksigen (Sukarela)	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Oksigen Cair merek PUSRI Industry Certification Center Product Certificate of SNI Mark for Liquid Oxygen with PUSRI brand	22 Februari 2017 February 22, 2017	21 Agustus 2021 (belum dapat dilakukan sertifikasi terkait ruang lingkup LS Pro) August 21, 2021 (certification cannot be carried out related to the scope of LS Pro)	4 Tahun Years

Penghargaan

Awards

No.	Tanggal Tanggal	Penghargaan	Pemberi Pemberi	Penghargaan
1	2022	IT Award-IV-2022 The Best IT for State Owned Enterprise Company, Category Fertilizer Industry	Economic Review	IT Award-IV-2022 The Best IT for State Owned Enterprise Company, Category Fertilizer Industry
2	9 Maret 2022	Indonesia CSR Excellence Award The Best Workplace Environment, The Most Excellence CSR Company 2022 dan The Best Leadership on CSR Program	CSR Indonesia	Indonesia CSR Excellence Award The Best Workplace Environment, The Most Excellence CSR Company 2022 dan The Best Leadership on CSR Program
3	2022	Indonesia Green Awards Enam Kategori Penghargaan diantaranya Penanganan Sampah Plastik, Penyelamatan Sumber Daya Air, Rekayasa Teknologi Dalam Menghemat Energi Penggunaan Energi Baru Terbarukan, Pengembangan Keanekaragaman Hayati, Pelopor Pencegahan Polusi dan Pengembangan Pengolahan Sampah Terpadu	LA TOFI CSR Award	Indonesia Green Awards The six award categories include handling plastic waste, saving water resources, engineering technology to save energy using renewable energy, developing biodiversity, pioneering pollution prevention and developing integrated waste management.
4	2022	11th Anugrah BUMN Anak Perusahaan BUMN Tata Kelola Perusahaan (GCG) dan CEO Consistent Growth on Productivity	BUMN Track	11th BUMN Award Subsidiary of BUMN Corporate Governance (GCG) and CEO Consistent Growth on Productivity
5	2022	Digitech Awards The Best IT Planning & Project Portfolio in Fertilizer Industries, The Best IT Leadership in Fertilizer Industries dan The Best CEO For Corporate Digital Transformation	I-tech	Digitech Awards The Best IT Planning & Project Portfolio in Fertilizer Industries, The Best IT Leadership in Fertilizer Industries dan The Best CEO For Corporate Digital Transformation
6	12 Mei 2022	Indonesia Green & Sustainable Companies Achievement (IGSCA) 10 Terbaik Implementing Indonesia Green & Sustainable Business	Majalah SWA	Indonesia Green & Sustainable Companies Achievement (IGSCA) The 10 Best Implementing Indonesia Green & Sustainable Business
7	10 Juni 2022	CSR & TJSL Award 2022 Penghargaan atas kontribusi di masa pandemi covid-19	The Iconomics	CSR & TJSL Award 2022 Award for contribution during the Covid-19 pandemic
8	2022	Indonesian Conference & Competition Occupational Safety and Health (ICC-OSH) 2022 PKM Safety First dengan predikat 4 Bintang, PKM Waterfog dengan predikat 4 Bintang, GKM Antivirus dengan predikat 3 Bintang	n/a	Indonesian Conference & Competition Occupational Safety and Health (ICC-OSH) 2022 PKM Safety First dengan predikat 4 Bintang, PKM Waterfog dengan predikat 4 Bintang, GKM Antivirus dengan predikat 3 Bintang
9	2022	Akhlak Award II Top 3 Indeks Implementasi Akhlak	n/a	Akhlak Award II Top 3 Moral Implementation Index
10	29 Juli 2022	Indonesia PR Summit 2022 Corporate Reputation in Petrochemical Category	The Iconomicsw	Indonesia PR Summit 2022 Corporate Reputation in Petrochemical Category
11	10 Agustus 2022	Lampung Post Digital & Green Award Best Digital Production System	Lampung Post	Lampung Post Digital & Green Award Best Digital Production System
12	2022	TJSL & CSR Award 2022 Meraih 3 Penghargaan Yaitu, Kategori Pilar Sosial, Pilar Lingkungan dan The Most Committed Leader to TJSL Initiative on Assisting Farmer Quality of Life	n/a	TJSL & CSR Award 2022 Won 3 Awards, namely, Social Pillar Category, Environmental Pillar and The Most Committed Leader to TJSL Initiative on Assisting Farmer Quality of Life
13	2022	Indonesia Human Capital Award-VIII 2ND The Best Human Capital 2022 - Platinum - A- Very Excellent	Economic Review	Indonesian Quality Improvement Rank III PI Agile



No.	Tanggal Tanggal	Penghargaan	Pemberi Pemberi	Penghargaan
14	2022	Top GRC Awards 2022 Kategori Five Stars Top Governance Risk Compliance and Most Committed GRC Leader	n/a	Top GRC Awards 2022 Kategori Five Stars Top Governance Risk Compliance and Most Committed GRC Leader
15	2022	Pupuk Indonesia Quality Improvement Peringkat III PI Agile	GKM Pasti Crawler	Pupuk Indonesia Quality Improvement Peringkat III PI Agile
16	3 Oktober 2022	Penghargaan Bank Indonesia Sumsel Responden Terbaik Kategori Liaison	Bank Indonesia Perwakilan Sumatera Selatan	South Sumatra Bank Indonesia Award Liaison Category Best Respondent
17	2022	Subroto Awards 2022 Implementasi Efisiensi Energi dan Konservasi Energi	n/a	Subroto Awards 2022 Implementation of Energy Efficiency and Energy Conservation
18	2022	Indonesia Digital Innovation & Achievement Awards (IDIA) Best Digital Organization in Agro Industry dan Best Chief Executive Officer Indonesia Digital Innovation and Achievement of The Year 2022	Business ASIA	Indonesia Digital Innovation & Achievement Awards (IDIA) Best Digital Organization in Agro Industry dan Best Chief Executive Officer Indonesia Digital Innovation and Achievement of The Year 2022
19	2022	Indonesia Safety Excellence Award The Best Safety Management, Excellence in Safety Application Program, The Most Safety Culture Award dan The Best CEO in Safety Culture	n/a	Indonesia Safety Excellence Award The Best Safety Management, Excellence in Safety Application Program, The Most Safety Culture Award dan The Best CEO in Safety Culture
20	2022	International Quality Productivity Convention 2022 Raih Penghargaan Tertinggi 6 Predikat Excellence dan 1 Kategori Outstanding	n/a	International Quality Productivity Convention 2022 Won the Highest Award 6 Excellence Predicate and 1 Outstanding Category
21	28 Oktober 2022	Penghargaan Proklam Penghargaan Atas Apresiasi Pendukung Proklam dan Penghargaan Proklam Utama	Menteri Lingkungan Hidup	Proklam Award Awards for Appreciation of Proklam Supporters and Main Proklam Awards
22	26 Oktober 2022	Anugerah Humas Indonesia Institusi Terpopuler di Media Sosial dan Penghargaan Pemimpin Terpopuler di Media Sosial	HUMAS Indonesia	Indonesian Public Relations Award Most Popular Institution on Social Media and Most Popular Leader on Social Media Award
23	10 November 2022	Anugerah Humas Indonesia Most Popular Leader in Social Media Tahun 2022	PR Indonesia	Indonesian Public Relations Award Most Popular Leader in Social Media in 2022
24	2022	KMPN ke XXVI 2022 Sembilan Kategori Penghargaan TKMPN ke XXVI 2022 diantaranya PKM IPD: Predikat Diamond dan Best Performance, PKM Fancake F: Predikat Diamond, GKM Star-C: Predikat Diamond, GKM HPMoD : Predikat Platinum, PKM Logic : Predikat Platinum, PKM Teman Pusri : Predikat Platinum, GKM Buncob : Predikat Platinum, GKM Urgent #1 : Predikat Gold, QIC Monita : Predikat Gold	n/a	KMPN XXVI 2022 The nine XXVI 2022 TKMPN Award Categories include PKM IPD: Diamond predicate and Best Performance, PKM Fancake F: Diamond predicate, GKM Star-C: Diamond predicate, GKM HPMoD: Platinum predicate, PKM Logic: Platinum predicate, PKM Friends of Pusri: Platinum predicate, GKM Buncob : Predicate Platinum, GKM Urgent #1 : Predicate Gold, QIC Monita : Predicate Gold
25	2022	Standar Industri Hijau (SIH) Penghargaan Industri Hijau Kinerja Terbaik Tahun 2022	n/a	Green Industry Standard (SIH) Best Performance Green Industry Award 2022
26	30 November 2022	SNI Award 2022 Predikat Emas kategori Organisasi Besar Produk Sektor Kimia, Farmasi, Kesehatan, Tekstil, Energi, dan Sumber Daya Mineral	Bandar Standarisasi nasional	SNI Awards 2022 Gold predicate in the category of Large Organizations in the Chemical, Pharmaceutical, Health, Textile, Energy and Mineral Resources Sector Products

No.	Tanggal Tanggal	Penghargaan	Pemberi Pemberi	Penghargaan
27	November 2022	Penghargaan Rintisan Teknologi Industri (RINTEK) 2022 Apresiasi pemerintah kepada perusahaan yang konsisten dalam melakukan peningkatan teknologi industri nasional demi meningkatkan produktivitas dan kemandirian industri dalam negeri.	Kementerian Perindustrian	Industrial Technology Pioneer Award (RINTEK) 2022 The government's appreciation to companies that are consistent in improving national industrial technology in order to increase the productivity and independence of the domestic industry.
28	2022	ASEAN Risk Award 2022 Meraih 2 Penghargaan Kategori Risk Innovation dan Risk Technology	n/a	ASEAN Risk Award 2022 Won 2 Awards in the Risk Innovation and Risk Technology categories
29	2 Desember 2022	Penghargaan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang Wajib pajak bumi dan bangunan dengan pembayaran tertinggi dari Pemerintah Kota Palembang	Pemerintah Kota Palembang	Palembang City Land and Building Tax Award Land and building taxpayers with the highest payment from the City Government of Palembang
30	2022	Indonesian Quality Award Peringkat Silver dan Band Industry Leader	n/a	Indonesian Quality Award Silver Rank and Band Industry Leader
31	13 Desember 2022	TOP BUMN Awards 2022 Special awards untuk kategori Outstanding Achievement in Production	Bisnis Indonesia	TOP BUMN Awards 2022 Special awards for the Outstanding Achievement in Production category
32	20 Desember 2022	Corporate Governance Perception Index (CGPI) Most Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index	Majalah SWA	Corporate Governance Perception Index (CGPI) Most Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index
33	2022	Apresiasi Gubernur Sumsel Kepedulian dan Dukungan Terhadap Program Gerakan Sumsel Mandiri Pangan	Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan	Appreciation Governor of South Sumatra Concern and Support for the South Sumatra Independent Food Movement Program
34	2022	Proper Emas Penilaian Peningkatan Kinerja Perusahaan Predikat Emas Tahun 2021-2022	n/a	Gold Proper Gold Predicate Company Performance Improvement Assessment for 2021-2022

Keanggotaan dalam Asosiasi

[GRI 2-28] [OJK C.5]

PUSRI tergabung dalam berbagai asosiasi dan organisasi di bidang yang sama sebagai korporasi yang bergerak di bidang industri pupuk. Perusahaan dapat berbagi informasi tentang berbagai topik, seperti sistem perdagangan, kebijakan terbaru dan dampaknya, dan topik lainnya, dengan bergabung dalam perhimpunan/asosiasi ini. PUSRI terlibat dalam asosiasi berikut pada tahun 2022:

Membership in Associations

PUSRI is incorporated in various associations and organizations in the same field as corporations engaged in the fertilizer industry. Companies can share information on various topics, such as trading systems, the latest policies and their impact, and other topics, by joining these associations /associations. PUSRI is involved in the following associations in 2022:

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

02



TATA KELOLA PERUSAHAAN

GOOD CORPORATE GOVERNANCE







TATA KELOLA PERUSAHAAN

CORPORATE GOVERNANCE

Dalam rangka memberikan pemahaman yang menyeluruh kepada peserta tentang Implementasi GCG, Softstructure dan Infrastruktur GCG, Whistleblowing System, Pencegahan Gratifikasi dan Anti-Fraud, serta pelaporan LHKPN, PUSRI melakukan program sosialisasi tata kelola perusahaan.

In order to provide participants with a thorough understanding of GCG Implementation, GCG Softstructure and Infrastructure, Whistleblowing System, Gratification Prevention and Anti-Fraud, as well as LHKPN reporting, PUSRI conducted a corporate governance outreach program.



Salah satu tujuan utama operasional bisnis PUSRI adalah penerapan GCG. Peningkatan penerapan prinsip GCG dilakukan oleh seluruh jajaran Dewan Komisaris, Direksi, Pejabat, Staff, dan Karyawan (selanjutnya disebut "Insan PUSRI") karena terjadi pergeseran dari meningkatkan nilai tambah bagi Perusahaan menjadi nilai tambah bagi Pemangku Kepentingan dengan menerapkan GCG. Contoh upaya yang dilakukan sesuai dengan prinsip dasar tata kelola perusahaan yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan Kewajaran adalah pelayanan nasabah yang terbaik, saling menghargai dalam membina kerjasama, dan berjuang untuk yang terbaik.

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, becermis dari keberhasilannya dalam mengelola bisnis, otomatis PUSRI berhasil mewujudkan keinginan para pemegang saham, yaitu perusahaan terus tumbuh dan berkembang, sehingga mampu mencetak laba.

PUSRI senantiasa mematuhi dan menyesuaikan dengan perubahan undang-undang, peraturan, dan praktik terbaik tata kelola perusahaan untuk menerapkan GCG dan praktik terbaik (best practice). Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor Per-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance) pada Badan Usaha Milik Negara menjadi acuan utama penerapan GCG sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perseroan juga merujuk Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-12/MBU/2012 tentang Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara.

One of the main objectives of PUSRI's business operations is the implementation of GCG. Increasing the application of GCG principles is carried out by all levels of the Board of Commissioners, Directors, Officers, Staff and Employees (hereinafter referred to as "PUSRI Personnel") due to a shift from increasing added value for the Company to added value for Stakeholders by implementing GCG. Examples of efforts made in accordance with the basic principles of corporate governance namely Transparency, Accountability, Responsibility, Independence and Fairness are the best customer service, mutual respect in fostering cooperation, and striving for the best.

For PUSRI, the implementation of GCG has provided clear signs and directions so that the company is on the right track. In line with that, through the implementation of GCG, the decision-making process runs better, produces optimal decisions, increases efficiency, and encourages the creation of a healthier work culture. Equally important, reflecting on its success in managing the business, PUSRI has automatically succeeded in realizing the wishes of the shareholders, namely that the company continues to grow and develop, so that it is able to generate profits.

PUSRI always complies with and adapts to changes in laws, regulations and corporate governance best practices to implement GCG and best practices. Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number: PER-09/MBU/2012 concerning Amendments to the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number Per-01 /MBU / 2011 concerning Implementation of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises become the main reference for the implementation of GCG as part of State-Owned Enterprises (BUMN).

Prinsip-Prinsip Penerapan GCG

Transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran adalah 5 (lima) prinsip dasar yang digunakan insan PUSRI untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG. Prinsip-prinsip tersebut dimuat dalam Pedoman Umum Good Corporate Governance yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). Berikut penerapan lima asas atau prinsip GCG di lingkungan Perusahaan:

GCG Implementation Principles

Transparency, accountability, responsibility, independence and fairness are the 5 (five) basic principles used by PUSRI personnel to apply GCG principles. These principles are contained in the General Guidelines for Good Corporate Governance issued by the National Committee on Governance Policy (KNKG). The following is the implementation of the five GCG principles or principles within the Company:

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 <i>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>
<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 <i>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</i>
<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>

Prinsip/Azas Principle	Penjelasan Description	Pelaksanaan di PUSRI Implementation at PUSRI
<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 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	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 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>Fairness</i> , atau Kewajaran	Keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan. Fairness and equality in fulfilling the rights of the stakeholders that arise based on agreements and laws and regulations	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 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

Tujuan Penerapan GCG

PUSRI berdedikasi untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG secara konsisten dengan mengacu pada tujuan pelaksanaannya sesuai dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 dan Perubahannya No. PER-09 /MBU/2012 tentang Penerapan Good Corporate Governance pada BUMN. PT Pupuk Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkemuka. Perseroan juga mengutip Pedoman Umum Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) GCG Indonesia dan Surat Keputusan Sekretaris Kementerian Badan Usaha Milik Negara No.SK-16/S.MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012 tentang Indikator/ Parameter Penilaian dan Evaluasi Penerapan GCG Good Corporate Governance pada BUMN.

Adapun penerapan terbaik GCG di PUSRI adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan penerapan nilai-nilai transparansi, kemandirian, akuntabilitas, tanggung jawab, dan kewajaran dalam penyelenggaraan kegiatan usaha guna meningkatkan nilai perusahaan
- Terlaksananya pengelolaan perusahaan secara profesional dan mandiri.
- Pengembangan pengambilan keputusan oleh insan PUSRI didasarkan pada prinsip moral yang tinggi

Purpose of GCG Implementation

PUSRI is dedicated to implementing GCG principles consistently with reference to the objectives of its implementation in accordance with the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No. PER-01/MBU/2011 dated 1 August 2011 and its amendment No. PER-09/MBU/2012 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in SOEs. PT Pupuk Indonesia (Persero) is one of the leading State-Owned Enterprises (BUMN). The company also cites the General Guidelines for the Indonesian GCG Governance Policy National Committee (KNKG) and the Decree of the Secretary of the Ministry of State-Owned Enterprises No.SK-16 /S.MBU/2012 dated 6 June 2012 concerning Indicators/Parameters for Assessment and Evaluation of the Implementation of GCG Good Corporate Governance on BUMN.

The best implementation of GCG at PUSRI is as follows:

- Improving the application of the values of transparency, independence, accountability, responsibility and fairness in the implementation of business activities in order to increase the value of the company;
- Implementation of company management professionally and independently;
- Development of decision-making by PUSRI personnel based on high moral principles and

dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan.

- Terlaksananya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap pemangku kepentingan.
- Meningkatkan iklim investasi nasional yang kondusif khususnya di industri Pupuk.

Ruang Lingkup Kebijakan GCG

Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan pedoman kepada seluruh jajaran Perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha. Kebijakan ini mengatur beberapa hal, antara lain:

1. Hubungan antara Perusahaan dengan Pemegang Saham;
2. Fungsi serta peran Dewan Komisaris dan Direksi;
3. Hubungan antara Perusahaan dengan Pemangku Kepentingan seperti karyawan, pemasok serta masyarakat; dan
4. Prinsip-prinsip mengenai kebijakan Perusahaan seperti kebijakan Pengawasan dan Pengendalian Internal, Manajemen Risiko, Manajemen Strategis Perusahaan, serta prinsip-prinsip kebijakan Perusahaan lainnya.

Roadmap Penerapan dan Internalisasi Tata Kelola Perusahaan

PUSRI telah membuat *roadmap* GCG untuk membantu penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik dan sebagai *roadmap* untuk mewujudkan PUSRI sebagai Good Corporate Citizen. *Roadmap* tersebut dibuat untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang berbagai isu tata kelola perusahaan yang perlu diselesaikan. Dalam situasi ini, *roadmap* menjadi sumber informasi utama PUSRI dalam melakukan perubahan cara penerapan tata kelola perusahaan yang baik. *Roadmap* GCG untuk PUSRI adalah sebagai berikut:

compliance with relevant laws and regulations;

- Implementation of corporate social responsibility towards stakeholders;
- Improving a conducive national investment climate, especially in the fertilizer industry.

GCG Policy Scope

This policy aims to provide guidance to all levels of the Company in carrying out business activities. This policy regulates several things, including:

1. Relationship between the Company and Shareholders;
2. Functions and roles of the Board of Commissioners and Directors;
3. Relations between the Company and Stakeholders such as employees, suppliers and the community; And
4. Principles regarding Company policies such as Internal Monitoring and Control policies, Risk Management, Company Strategic Management, and other Company policy principles.

Roadmap for Implementation and Internalization of Corporate Governance

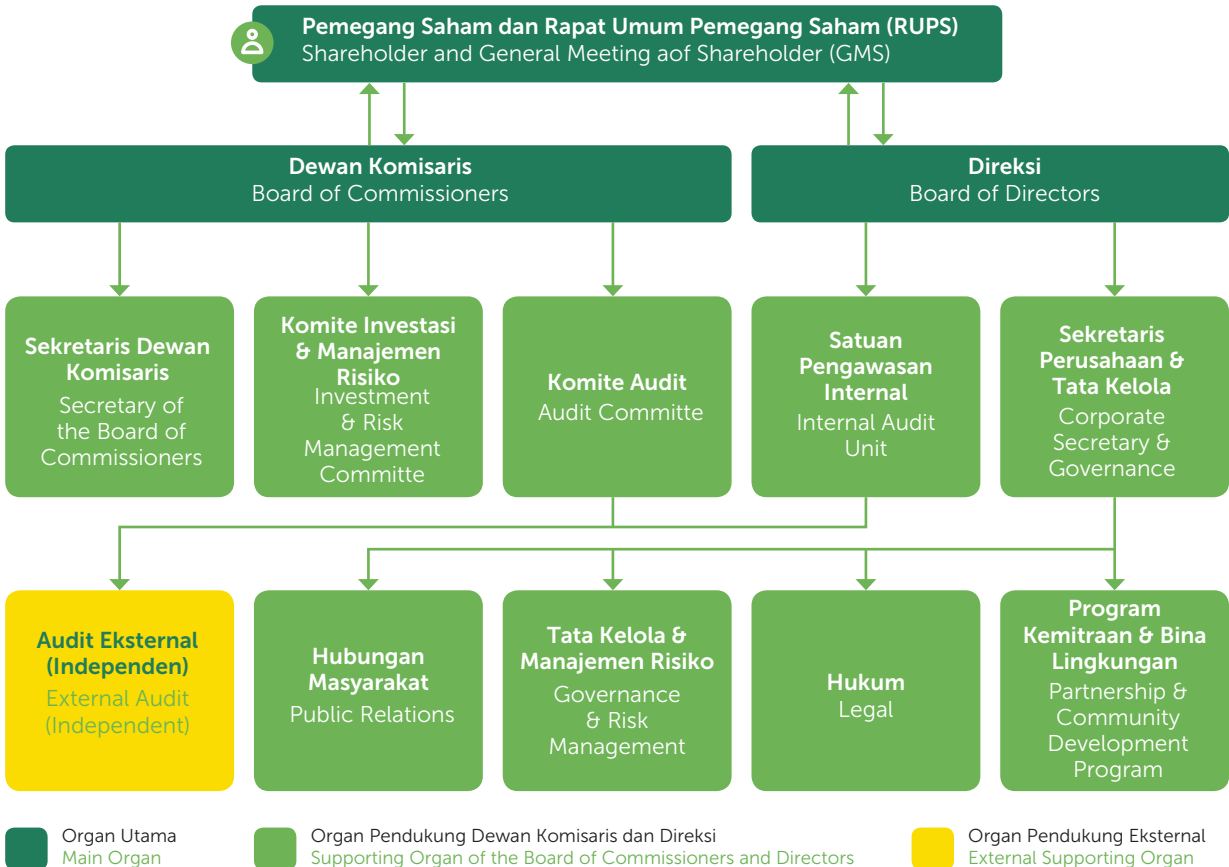
PUSRI has created a GCG roadmap to assist the implementation of good corporate governance practices and as a roadmap to realize PUSRI as a Good Corporate Citizen. The roadmap was created to provide a comprehensive picture of various corporate governance issues that need to be resolved. In this situation, the roadmap becomes PUSRI's main source of information in making changes to the way good corporate governance is implemented. The GCG Roadmap for PUSRI is as follows:



Peningkatan Penerapan GCG Improvement of GCG Implementation			
	2010-2015	2015-2020	2020-2025
Sasaran Target	Tahap perencanaan dan pembangunan sistem GCG GCG system planning and development stage	Tahap implementasi dan evaluasi sistem GCG GCG system implementation and evaluation stage	Membangun budaya GCG dalam setiap kegiatan usaha Perusahaan Building a GCG culture in every business activity of the Company
Kegiatan Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> Menyusun struktur organisasi GCG Pemetaan praktik GCG Komitmen Direksi dan Dewan Komisaris untuk pengelolaan GCG Menyusun dokumen pedoman-pedoman GCG Develop the organizational structure of GCG Mapping of GCG practices Commitment of the Board of Directors and Board of Commissioners to the management of GCG Prepare documents for GCG guidelines 	<ul style="list-style-type: none"> Menyusun GCG <i>Champion</i> Pemutakhiran pedoman-pedoman GCG Melaksanakan sosialisasi, diseminasi, dan pelatihan mengenai GCG Perusahaan Develop GCG <i>Champion</i> Updating of GCG guidelines Carry out socialization, dissemination, and training regarding the Company's GCG 	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan sistem kerja yang mengacu pada praktik GCG Mengimplementasikan sistem GCG berbasis IT Implement a work system that refers to GCG practices Implement an IT-based GCG system

Struktur Tata Kelola [GRI 2-9]

Governance Structure





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 kepada para pemegang saham melalui forum Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sesuai fungsinya masing-masing.

- **Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS):** Organ Perusahaan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-undang dan/atau Anggaran Dasar.
- **Direksi:** Organ Perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.
- **Dewan Komisaris:** Organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

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.

Dewan Komisaris dan Direksi memiliki dua departemen, SVP Keuangan dan SVP Sekretariat & Tata Kelola Perusahaan, dan keduanya aktif mengkomunikasikan isu-isu ekonomi, lingkungan, dan sosial yang berdampak pada bisnis. [GRI 2-9]

In accordance with Law no. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies (UU PT), PUSRI's governance structure adheres to a 2 (two) body model (two tier system), namely the Board of Commissioners and the Board of Directors, who have clear authority and responsibility for shareholders through the General Meeting forum Shareholders (RUPS) according to their respective functions.

- **General Meeting of Shareholders (RUPS):** a corporate organ that has authority that is not granted to the Board of Directors or the Board of Commissioners within the limits specified in the Law and/or Articles of Association;
- **Board of Directors:** Company organ that is authorized and fully responsible for managing the Company for the benefit of the Company, in accordance with the aims and objectives of the Company and represents the Company, both inside and outside the court in accordance with the provisions of the Articles of Association;
- **Board of Commissioners:** Company organ in charge of carrying out general and/or special supervision in accordance with the Articles of Association and providing advice to the Board of Directors.

Referring to the chart above, PUSRI's Corporate Governance Structure organs are basically divided into 2 (two) major groups, namely:

1. **Main Organs:** Shareholders, Board of Commissioners and Board of Directors;
2. **Supporting Organs:** Secretary to the Board of Commissioners, Audit Committee, and Investment & Risk Management Committee which are under the coordination line of the Board of Commissioners, then the Internal Oversight Unit, Corporate Secretary & Governance and other Company Organs, such as Operational Divisions, which are in under the coordination line of the Board of Directors. Next is the Department of Public Relations, the Department of Governance & Risk Management, the Department of Law, and the Department of Partnership & Community Development Programs which are under the coordination of the Corporate Secretary.

The Board of Commissioners and Board of Directors have two departments, SVP Finance and SVP Sekretariat & Corporate Governance, and both are active in communicating economic, environmental and social issues that impact the business.

Di sisi lain, PUSRI dikecualikan dari kewajiban menunjuk pegawai, pejabat, dan/atau unit kerja yang bertanggung jawab atas penerapan keuangan berkelanjutan sebagaimana diatur dalam POJK tentang Keuangan Berkelanjutan karena statusnya bukan sebagai emiten atau perusahaan publik. Akibatnya, Perusahaan tidak memasukkan informasi tentang masalah ini dalam laporan ini. ^[OJK E.1]

Khusus dalam penerapan prinsip-prinsip GCG, PUSRI telah memiliki struktur tata kelola yang lengkap. *Soft structure* GCG yang digunakan PUSRI dalam menjalankan fungsi dan tugasnya terdiri dari sejumlah kebijakan dan pedoman. Membangun *soft structure* GCG memiliki tujuan antara lain:

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

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas dan/atau anggaran dasar Perseroan, Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan organ Perseroan yang wewenangnya tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris. Pemegang saham berhak meminta keterangan kepada Direksi dan/atau Dewan Komisaris mengenai Perseroan dalam forum RUPS.

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.

Penyelenggaraan RUPS adalah sebagai berikut:

- Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan yang diselenggarakan setiap tahun buku selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah tahun buku Perusahaan berakhir.

On the other hand, PUSRI is exempt from the obligation to appoint employees, officials and/or work units responsible for implementing sustainable finance as stipulated in the POJK on Sustainable Finance because its status is not an issuer or a public company. As a result, the Company does not include information about this matter in this report.

Specifically in the application of GCG principles, PUSRI has a complete governance structure. The GCG soft structure used by PUSRI in carrying out its functions and duties consists of a number of policies and guidelines. Building a GCG soft structure has the following objectives:

1. Completing supporting policies in the implementation of GCG;
2. Become a guideline for PUSRI in carrying out daily activities in accordance with the expected corporate culture;
3. Is a form of written commitment for all levels and levels of the PUSRI organization in order to improve the discipline and responsibility of the company's organs in order to safeguard the interests of stakeholders in accordance with their respective responsibilities.

General Meeting of Shareholders (RUPS)

According to the Limited Liability Company Law and/or the Company's articles of association, the General Meeting of Shareholders (RUPS) is an organ of the Company whose authority is not given to the Directors or the Board of Commissioners. Shareholders have the right to ask for information from the Board of Directors and/or Board of Commissioners regarding the Company in the RUPS forum.

The powers of the RUPS are related to policies on the dismissal and appointment of the Board of Commissioners and/or Directors, the direction and strategy of the company and other strategic decisions such as investments and divestitures.

The holding of the RUPS is as follows:

- Annual General Meeting of Shareholders held every financial year no later than 6 (six) months after the Company's financial year ends;

- Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa yaitu Rapat Umum Pemegang Saham yang diadakan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan.

- Extraordinary General Meeting of Shareholders, namely General Meeting of Shareholders held at any time based on need.

Selama tahun pelaporan, PUSRI menyelenggarakan RUPS sebanyak 2 kali sebagaimana tabel berikut:

During the reporting year, PUSRI held 2 RUPS as shown in the following table:

Tabel Pelaksanaan RUPS Tahun 2022

Table of Implementation of the 2022 RUPS

No	Jenis RUPS	Waktu Time	GMS type
1	RUPS Tahunan	30 Juni 2022	Annual GMS
2	RUPS Luar Biasa	18 Mei 2022	Extraordinary GMS

Pada hari Kamis, tanggal 30 Juni 2022 telah dilakukan RUPS Persetujuan Laporan Tahunan, Pengesahan Laporan Keuangan dan Laporan Program Tanggung Jawab Sosial & Lingkungan (TJSL) Tahun Buku 2021. Kemudian, pada 18 Mei 2022 diadakan RUPS Luar Biasa dengan agenda sebagai berikut:

On Thursday, 30 June 2022, a RUPS was held to approve the Annual Report, ratify the Financial Statements and Report on the Social & Environmental Responsibility Program (TJSL) for the 2021 Fiscal Year. Then, on 18 May 2022, an Extraordinary RUPS was held with the following agenda:

1. Pemberhentian dengan hormat Imam Aroyanto Putro sebagai Komisaris Utama.
2. Pengalihan tugas Setya Utama semula sebagai Komisaris menjadi Komisaris Utama
3. Pengangkatan Amirudin Nahrawi sebagai Komisaris Independen.

1. Honorably dismissal of Imam Aroyanto Putro as Main Commissioner;
2. The transfer of Setya Utama's duties from Commissioner to President Commissioner;
3. Appointment of Amirudin Nahrawi as Independent Commissioner.

Tabel RUPS Pengesahan RKAP

Table of RUPS Approval of RKAP

No	Agenda	Keputusan Decision
1	Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun 2022 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan dan Rencana Kerja Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (RKA TJSL) Tahun 2022 Ratification of the 2022 Company Work Plan and Budget (RKAP) of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang and the 2022 Corporate Work Plan and Budget and Work Plan of the Social and Environmental Responsibility Program (RKA TJSL)	Mengesahkan dan menyetujui Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun 2022 dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) yang telah disampaikan oleh Direksi Anak Perusahaan Approve and approve the 2022 Corporate Work Plan and Budget (RKAP) and the Social and Environmental Responsibility Program (RKA) Work Plan and Budget (TJSL) that have been submitted by the Directors of Subsidiaries
2	Penetapan Indikator Aspek Operasional untuk Pengukuran Tingkat Kesehatan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Tahun 2022 Determination of Operational Aspect Indicators for Measuring the Health Level of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang in 2022	Menetapkan Indikator aspek operasional pada tingkat kesehatan perusahaan Establish operational aspect indicators at the level of company soundness
3	Persetujuan dan Pengesahan Kontrak Manajemen (Key Performance Indicator) antara Direksi dan Dewan Komisaris dengan Pemegang Saham Tahun 2022 Approval and Ratification of Management Contracts (Key Performance Indicator) between the Board of Directors and the Board of Commissioners and Shareholders in 2022	Menyetujui dan Mengesahkan Kontrak Manajemen (Key Performance Indicator) Direksi dan Dewan Komisaris dengan Pemegang Saham Tahun 2022 Approve and Ratify Management Contracts (Key Performance Indicator) for Directors and Board of Commissioners with Shareholders in 2022

No	Agenda	Keputusan Decision
4	Persetujuan dan Pengesahan Kontrak Manajemen (<i>Key Performance Indicator</i>) antara Dewan Komisaris dengan Pemegang Saham Tahun 2022 <i>Approval and Ratification of the Management Contract (Key Performance Indicator) between the Board of Commissioners and Shareholders in 2022</i>	Menetapkan <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) Dewan Komisaris dalam melakukan pengawasan terhadap Direksi atas pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Tahun 2022 Establish Key Performance Indicators (KPI) for the Board of Commissioners in supervising the Board of Directors for the implementation of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang's 2022 Corporate Work Plan and Budget (RKAP)

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertanggung jawab secara kolektif kepada pemegang saham dan bertugas untuk mengawasi, memberi nasihat, dan mengarahkan Direksi sekaligus memastikan bahwa Perusahaan menjunjung tinggi tata kelola perusahaan yang sehat di semua tingkatan organisasi.

Dewan Komisaris bertanggung jawab untuk mengawasi kebijakan pengurusan, pengurusan umum Perusahaan dan usaha Perusahaan yang dijalankan oleh Direksi, serta memberikan nasihat kepada Direksi, termasuk memastikan bahwa Rencana Jangka Panjang Perusahaan, Rencana Kerja, dan Anggaran Perusahaan dilaksanakan serta ketentuan Anggaran Dasar dan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk kepentingan Perusahaan. Uraian lebih lanjut mengenai tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris tersedia di dalam Laporan Tahunan PUSRI 2022 halaman 279-282.

Komposisi dan Susunan Dewan Komisaris

RUPS menetapkan kewenangan Pemegang Saham dalam pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Komisaris. Anggota Dewan Komisaris telah diangkat dan diberhentikan oleh Pemegang Saham selama periode pelaporan. Dewan Komisaris memiliki enam anggota pada akhir periode pelaporan, salah satunya adalah perempuan. Komisaris Utama menjabat sebagai ketua Dewan Komisaris. Komposisi dan susunan Dewan Komisaris per 31 Desember 2022 selengkapnya adalah sebagai berikut:

Board of Commissioners

The Board of Commissioners is collectively responsible to the shareholders and is tasked with supervising, advising and directing the Board of Directors while ensuring that the Company upholds sound corporate governance at all levels of the organization.

The Board of Commissioners is responsible for overseeing management policies, general management of the Company and the Company's business carried out by the Directors, as well as providing advice to the Directors, including ensuring that the Company's Long Term Plan, Work Plan and Company Budget are implemented as well as the provisions of the Articles of Association and Resolutions of the General Meeting of Shareholders Shares, as well as applicable laws and regulations, for the benefit of the Company. Further description of the duties and responsibilities of the Board of Commissioners is available in the 2022 PUSRI Annual Report on pages 270-281.

Composition and Composition of the Board of Commissioners

The RUPS determines the authority of Shareholders in appointing and dismissing members of the Board of Commissioners. Members of the Board of Commissioners have been appointed and dismissed by the Shareholders during the reporting period. The Board of Commissioners has six members at the end of the reporting period, one of which is a woman. The Main Commissioner serves as chairman of the Board of Commissioners. The complete composition and composition of the Board of Commissioners as of 31 December 2022 is as follows:

Tabel Komposisi Dewan Komisaris per 31 Desember 2022

Table of Composition of the Board of Commissioners as of 31 December 2022

Komposisi Dewan Komisaris Per 31 Desember 2022 Board of Commissioners Composition as of December 31, 2022			
Komisaris Board of Commissioners	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Legal Basis Appointment	Periode Menjabat Terms of Office
Imam Apriyanto Putro*	Komisaris Utama President Commissioner	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	Pertama First Time
Setya Utama**	Komisaris Utama President Commissioner	Akta No. 08 tanggal 25 Agustus 2020 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 08 dated August 25, 2020 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta	Pertama First Time
Ali Jamil	Komisaris Commissioner	Akta No. 13 tanggal 27 Desember 2021 yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 13 dated December 27, 2021 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta	Pertama First Time
Prahoro Yulijanto Nurtjahyo	Komisaris Commissioner	Akta No. 01 tanggal 20 April 2020 yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 01 dated April 20, 2020 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta	Pertama First Time
Bambang Supriyambodo	Komisaris Commissioner	Akta No. 08 tanggal 25 Agustus 2020 yang dibuat di hadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Akta No. Deed No. 08 dated August 25, 2020 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta	Pertama First Time
Sally Salamah	Komisaris Commissioner	Akta No.11 tanggal 12 Juni 2021 yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Deed No. 11 dated June 12, 2021 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta	Pertama First Time
KH. Amiruddin Nahrawi**	Komisaris Commissioner	Akta No.1 tanggal 18 Mei 2022 yang dibuat dihadapan Lumassia, S.H., Notaris di Jakarta Akta No.1 tanggal Deed No. 1 dated May 18, 2022 made before Lumassia, S.H., Notary in Jakarta	Pertama First Time

*Menjabat hingga 18 Mei 2022

**Menjabat Sejak 18 Mei 2022

* Served until May 18, 2022

** Served since May 18, 2022

Komisaris Independen

PUSRI mengangkat dua Komisaris Independen untuk Dewan Komisaris selama periode pelaporan. Sesuai dengan persyaratan bahwa sekurang-kurangnya 20% dari anggota Dewan Komisaris harus independen. Dua Komisaris Independen merupakan 40% dari anggota Dewan Komisaris PUSRI. Anggota Dewan Komisaris yang independen dan tidak memiliki hubungan afiliasi dengan Perusahaan disebut Komisaris Independen. Menurut Anggaran Dasar Perseroan yang melindungi kepentingan pemegang saham minoritas, penugasannya sesuai dengan ketentuan mereka.

Independent Commissioner

PUSRI appointed two Independent Commissioners for the Board of Commissioners during the reporting period. In accordance with the requirement that at least 20% of the members of the Board of Commissioners must be independent. Two Independent Commissioners constitute 40% of the members of the PUSRI Board of Commissioners. Members of the Board of Commissioners who are independent and have no affiliation with the Company are called Independent Commissioners. According to the Company's Articles of Association which protect the interests of minority shareholders, the assignment is in accordance with their provisions.

Persyaratan

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

Pernyataan Independensi Anggota Komisaris Independen

Komisaris Independen Perusahaan bukan merupakan pemegang saham dan tidak memiliki hubungan dengan anggota Direksi atau Dewan Komisaris lainnya. Setiap anggota Dewan Komisaris harus menyatakan secara tertulis bahwa mereka akan bertindak independen dan tanpa benturan kepentingan dalam menjalankan tugasnya.

Requirements

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

Statement of Independence of Independent Commissioners

The Company's Independent Commissioner is not a shareholder and has no relationship with other members of the Board of Directors or Board of Commissioners. Each member of the Board of Commissioners must state in writing that they will act independently and without conflict of interest in carrying out their duties.

Nama Name	Pernyataan Sikap Bebas benturan Kepentingan	Statement of Conflict of Interest Free Behaviour
Setya Utama	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 21 Januari 2022)	Free of conflict of interest (Statement signed on January 21, 2022)
Ali Jamil	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 21 Januari 2022)	Free of conflict of interest (Statement signed on January 21, 2022)
Prahoru Yulijanto Nurtjahyo	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 21 Januari 2022)	Free of conflict of interest (Statement signed on January 21, 2022)
Bambang Supriyambodo	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 21 Januari 2022)	Free of conflict of interest (Statement signed on January 21, 2022)
Sally Salamah	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 21 Januari 2022)	Free of conflict of interest (Statement signed on January 21, 2022)
Amiruddin Nahrawi	Bebas benturan kepentingan (Pernyataan telah ditandatangani pada 19 Mei 2022)	Free of conflict of interest (Statement signed on May 19, 2022)



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

Organ Pendukung Dewan Komisaris

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

Komite Audit

Untuk membantu Dewan Komisaris dalam memantau dan memastikan efektivitas sistem pengendalian internal dan pelaksanaan tugas auditor internal dan auditor eksternal, perusahaan membentuk komite audit. Tanggung jawab komite ini adalah memantau dan mengevaluasi perencanaan dan pelaksanaan audit untuk menilai kecukupan pengendalian internal, termasuk proses pelaporan keuangan, manajemen risiko, dan pelaksanaannya. Uraian lebih lengkap mengenai tugas dan tanggung jawab Komite Audit dapat ditemukan di dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2022 di bagian Tata Kelola Perusahaan halaman 361-363.

Pembentukan Komite Audit PT Pupuk Sriwidjaja Palembang disahkan melalui Surat Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-11/DEKOM/PUSRI/II/2012 tanggal 28 Februari 2012. Kompetensi, keahlian, integritas, dan kemampuan kerjasama tim menjadi pertimbangan dalam proses rekrutmen anggota Komite Audit. Dewan Komisaris mengangkat dan memberhentikan anggota Komite Audit yang selanjutnya melapor kepada RUPS. Masa jabatan anggota Komite Audit yang bukan merupakan anggota Dewan Komisaris adalah 3 (tiga) tahun, dengan kemungkinan perpanjangan 1 kali selama 2 (dua) tahun.

Pada tahun 2022, Komite Audit terdiri dari 3 (tiga) orang dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

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

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

Board of Commissioners Supporting Organs

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 to the Board of Commissioners.

Audit Committee

In the case to assist the Board of Commissioners in monitoring and ensuring the effectiveness of the internal control system and the implementation of the duties of internal and external auditors, the company has established an audit committee. The responsibility of this committee is to monitor and evaluate the planning and implementation of audits to assess the adequacy of internal controls, including the process of financial reporting, risk management and implementation. A more complete description of the duties and responsibilities of the Audit Committee can be found in the Company's 2022 Annual Report in the Corporate Governance section on pages 361-363.

The establishment of the Audit Committee of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang was approved through the Decree of the Board of Commissioners No. KEP-11 / DEKOM / PUSRI /II/2012 dated 28 February 2012. Competence, expertise, integrity and teamwork ability are considered in the recruitment process for members of the Audit Committee. The Board of Commissioners appoints and dismisses members of the Audit Committee who then report to the GMS. The term of office for members of the Audit Committee who are not members of the Board of Commissioners is 3 (three) years, with the possibility of one extension for 2 (two) years.

In 2022, the Audit Committee will consist of 3 (three) people with the following membership composition:

Chairperson : Sally Salamah
Members : 1. Eddie Sulistiady
2. Bagas Putranto

Untuk meningkatkan kompetensi anggota Komite Audit, dilakukan program dan kegiatan peningkatan kompetensi selama tahun 2022 meliputi:

In order to improve the competency of members of the Audit Committee, competency improvement programs and activities will be carried out during 2022 including:

Program dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Komite Audit Tahun 2022 2022 Audit Committee Competency Improvement Programs and Activities		
Nama Kegiatan Name of Activity	Waktu Pelaksanaan Time of Implementation	Nama Anggota Komite Name of Committee Member
Certification in Audit Committee Practices (CACP)	Batch XXVIII Tanggal 18-19 Oktober 2022 Batch XXVIII Dated 18-19 October 2022	Eddie Sulistiady Bagas Putranto

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

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

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

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

Tabel Pernyataan Independensi Komite Audit

Table of Audit Committee Independence Statement

Pernyataan Independensi	Independensi Komite Audit Audit Committee Independence			Independence Statement
	Sally Salamah	Eddie Sulistiady	Bagas Putranto	
Bukan merupakan orang dalam Kantor Akuntan Publik, Kantor Konsultan Hukum, Kantor Jasa Penilai Publik atau pihak lain yang memberi jasa asuransi, jasa non-asuransi, jasa penilai dan/atau jasa konsultasi lain kepada PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir	√	√	√	Not part of Public Accounting Firm, Legal Consulting Firm, Public Appraisal Service Office or other party providing insurance services, non-insurance services, appraisal services and/or other consulting services to PUSRI within the last six months
Bukan merupakan orang yang bekerja atau mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin, mengendalikan, atau mengawasi kegiatan PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir (kecuali Komisaris Independen)	√	√	√	Not a person who works or has the authority and responsibility to plan, lead, control, or supervise PUSRI activities within the last six months (except Independent Commissioner)
Tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI	√	√	√	Does not have direct or indirect shares in PUSRI



Independensi Komite Audit Audit Committee Independence				
Pernyataan Independensi	Sally Salamah	Eddie Sulistiady	Bagas Putranto	Independence Statement
Keluarga tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI	√	√	√	The family does not have direct or indirect shares in PUSRI
Tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, atau Pemegang Saham Utama PUSRI	√	√	√	Has no affiliation with members of the Board of Commissioners, members of the Board of Directors, or PUSRI's Major Shareholders
Tidak mempunyai hubungan usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan kegiatan usaha PUSRI	√	√	√	Does not have business relationship, either directly or indirectly related to PUSRI's business activities
Tidak menjabat sebagai pengurus partai politik dan/atau calon/ anggota legislative dan/atau merupakan calon atau menjabat sebagai kepala/wakil kepala pemerintahan daerah	√	√	√	Not serving as political party administrator and/or legislative candidate/member and/or a candidate or serving as head/deputy head of regional government
Tidak memiliki jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan terkait dengan jabatan di PUSRI	√	√	√	Do not have other positions that may cause conflicts of interest related to positions at PUSRI

Penghasilan anggota Komite Audit juga dibatasi pada honorarium sebesar 20% (dua puluh persen) dari gaji Direktur Utama, dengan ketentuan bahwa pajaknya dibayar oleh Perusahaan dan tidak diperkenankan menerima penghasilan lain. Anggota Dewan Komisaris yang menjabat sebagai ketua atau anggota Komite Audit tidak diberikan kompensasi lebih untuk peran tersebut.

The income of Audit Committee members is also limited to an honorarium of 20% (twenty percent) of the President Director's salary, provided that the tax is paid by the Company and other income is not permitted. Members of the Board of Commissioners who serve as chairman or member of the Audit Committee are not given more compensation for that role.

Komite Investasi dan Manajemen Risiko

Keputusan Dewan Komisaris No. KEP12/DEKOM/PUSRI/III/2012, tanggal 28 Februari 2012, yang mengesahkan pembentukan komite investasi dan manajemen risiko PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, menjadi dasar pembentukan komite tersebut. Komite ini dibentuk dengan maksud untuk membantu Dewan Komisaris dalam menyusun kebijakan manajemen dan penilaian risiko, membantu Dewan Komisaris dalam menilai kelengkapan, kecukupan, dan efektivitas pelaksanaan proses manajemen risiko, serta memberikan masukan kepada Dewan Komisaris untuk peningkatan di bidang investasi dan manajemen risiko. Tugas dan tanggung jawab Komite Investasi dan Manajemen Risiko dijelaskan secara lebih lengkap di dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2022 di bagian Tata Kelola Perusahaan halaman 373-376.

Investment and Risk Management Committee

Decision of the Board of Commissioners No. KEP12/DEKOM/PUSRI/III/2012, dated 28 February 2012, which authorized the establishment of the investment and risk management committee of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, became the basis for establishing the committee. This committee was formed with the intention of assisting the Board of Commissioners in formulating management policies and risk assessments, assisting the Board of Commissioners in assessing the completeness, adequacy and effectiveness of the implementation of risk management processes, as well as providing input to the Board of Commissioners for improvement in investment and risk management. The duties and responsibilities of the Investment and Risk Management Committee are explained in more detail in the Company's 2022 Annual Report in the Corporate Governance section on pages 373-376.

Selama tahun 2022, terdapat tiga orang di dalam Komite Investasi dan Manajemen Risiko dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

Ketua : Bambang Supriyambodo
 Anggota : 1. Ida Zuraida
 2. Jajok Wido Harjoso

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

Table Pernyataan Independensi Komite Investasi dan Manajemen Risiko

Independensi Komite Investasi dan Manajemen Risiko Independence of the Investment and Risk Management Committee				
Pernyataan Independensi	Bambang Supriyambodo	Jajok Wido Harjoso	Ida Zuraida	Independence Statement
Bukan merupakan orang dalam Kantor Akuntan Publik, Kantor Konsultan Hukum, Kantor Jasa Penilai Publik atau pihak lain yang memberi jasa asuransi, jasa non-asuransi, jasa penilai dan/atau jasa konsultasi lain kepada PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir	√	√	√	Not part of Public Accounting Firm, Legal Consulting Firm, Public Appraisal Service Office or other party providing insurance services, non-insurance services, appraisal services and/or other consulting services to PUSRI within the last six months
Bukan merupakan orang yang bekerja atau mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin, mengendalikan, atau mengawasi kegiatan PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir (kecuali Komisaris Independen)	√	√	√	Not a person who works or has the authority and responsibility to plan, lead, control, or supervise PUSRI activities within the last six months (except Independent Commissioner)
Tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI	√	√	√	Does not have direct or indirect shares in PUSRI
Keluarga tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI	√	√	√	The family does not have direct or indirect shares in PUSRI
Tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, atau Pemegang Saham Utama PUSRI	√	√	√	Has no affiliation with members of the Board of Commissioners, members of the Board of Directors, or PUSRI's Major Shareholders
Tidak mempunyai hubungan usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan kegiatan usaha PUSRI	√	√	√	Does not have business relationship, either directly or indirectly related to PUSRI's business activities
Tidak menjabat sebagai pengurus partai politik dan/atau calon/anggota legislative dan/atau merupakan calon atau menjabat sebagai kepala/wakil kepala pemerintahan daerah	√	√	√	Not serving as political party administrator and/or legislative candidate/member and/or a candidate or serving as head/deputy head of regional government
Tidak memiliki jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan terkait dengan jabatan di PUSRI	√	√	√	Do not have other positions that may cause conflicts of interest related to positions at PUSRI

During 2022, there are three people in the Investment and Risk Management Committee with the following membership composition:

Chairman : Bambang Supriyambodo
 Member : 1. Ida Zuraida
 2. Jajok Wido Harjoso

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

Table of Independence Statement of the Investment and Risk Management Committee



Peraturan Menteri BUMN No. PER-12/MBU/2012 tentang Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara, yang mengatur bahwa tidak ada anggota Komite Investasi dan Manajemen Risiko yang dapat menerima lebih dari 20% (dua puluh persen) dari gaji direktur utama sebagai honorarium, digunakan untuk menentukan kompensasi anggota komite. Anggota Dewan Komisaris yang menjabat sebagai ketua atau anggota Komite Manajemen Risiko dan Investasi tidak diberikan kompensasi lebih untuk jabatan tersebut.

Komite Nominasi dan Remunerasi

Komite Penunjang Dewan Komisaris, Komite Nominasi dan Remunerasi (KNR) bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan nominasi dan kompensasi anggota Dewan Komisaris dan Direksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian, masa jabatan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang merupakan Dewan Komisaris adalah mengikuti masa jabatannya sebagai Dewan Komisaris Perusahaan.

Sesuai dengan Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-09/DEKOM/PUSRI/IX/2020 tentang Pembentukan Komite Nominasi dan Remunerasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, PUSRI membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi pada tanggal 14 September 2020. Komite Nominasi dan Remunerasi dibentuk sebagai bagian dari upaya Perusahaan untuk menjunjung tinggi independensi, keterbukaan, dan transparansi dalam pemilihan pegawai, pengembangan bakat karyawan, serta evaluasi dan rekomendasi kompensasi manajemen PUSRI. Kemudian, tugas dan tanggung jawab Komite Nominasi dan Remunerasi dijelaskan secara lebih lengkap di dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2022 halaman 385-388.

Dewan Komisaris dapat membentuk Komite sekurang-kurangnya terdiri dari 3 (tiga) anggota. Berikut adalah susunan dan komposisi Komite Nominasi dan Remunerasi pada tahun 2022.

SOE Minister Regulation No. PER-12/MBU/2012 concerning Supporting Organs for the Board of Commissioners/Supervisory Board of State-Owned Enterprises, which stipulates that no member of the Investment and Risk Management Committee can receive more than 20% (twenty percent) of the main director's salary as an honorarium, used to determine the compensation of committee members. Members of the Board of Commissioners who serve as chairmen or members of the Risk Management and Investment Committee are not given more compensation for that position.

Nomination and Remuneration Committee

The Board of Commissioners Supporting Committee, the Nomination and Remuneration Committee (KNR) is responsible for overseeing the implementation of the nomination and compensation policies for members of the Board of Commissioners and Directors in accordance with applicable laws and regulations. Then, the term of office for members of the Nomination and Remuneration Committee who are members of the Board of Commissioners follows their term of office as the Company's Board of Commissioners.

In accordance with the Decree of the Board of Commissioners No. KEP-09 / DEKOM / PUSRI / IX/2020 concerning Establishment of the Nomination and Remuneration Committee PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, PUSRI formed the Nomination and Remuneration Committee on September 14, 2020. The Nomination and Remuneration Committee was formed as part of the Company's efforts to uphold independence, openness, and transparency in selecting employees, developing employee talent, as well as evaluating and recommending PUSRI's management compensation. Then, the duties and responsibilities of the Nomination and Remuneration Committee are explained in more detail in the Company's 2022 Annual Report on pages 385-388.

The Board of Commissioners may form a Committee consisting of at least 3 (three) members. The following is the structure and composition of the Nomination and Remuneration Committee in 2022.

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

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

1. Bukan merupakan orang dalam Kantor Akuntan Publik, Kantor Konsultan Hukum, Kantor Jasa Penilai Publik atau pihak lain yang memberi jasa asuransi, jasa non-asuransi, jasa penilai dan/atau jasa konsultasi lain kepada PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir.
2. Bukan merupakan orang yang bekerja atau mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin, mengendalikan, atau mengawasi kegiatan PUSRI dalam waktu enam bulan terakhir (kecuali Komisaris Independen).
3. Tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI
4. Keluarga tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di PUSRI
5. Tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, atau Pemegang Saham Utama PUSRI
6. Tidak mempunyai hubungan usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan kegiatan usaha PUSRI
7. Tidak menjabat sebagai pengurus partai politik dan/atau calon/anggota legislatif dan/atau merupakan calon atau menjabat sebagai kepala/wakil kepala pemerintahan daerah
8. Tidak memiliki jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan terkait dengan jabatan di PUSRI

Sekretaris Dewan Komisaris

Sekretaris Dewan Komisaris secara khusus mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai penghubung antara Sekretaris Dewan Komisaris dengan Direksi, mendokumentasikan surat-surat, menyusun risalah rapat Sekretaris Dewan Komisaris, menjalankan

In an effort to maintain the independence of each committee member, a statement of independence is given annually in which each member of the Nomination and Remuneration Committee:

1. Not a member of a Public Accounting Firm, Legal Consulting Firm, Public Appraisal Service Office or other party providing insurance services, non-insurance services, appraisal services and/or other consulting services to PUSRI within the last six months;
2. Not a person who has worked or has the authority and responsibility to plan, lead, control, or supervise PUSRI activities within the last six months (except Independent Commissioner);
3. Do not have shares directly or indirectly in PUSRI;
4. The family does not own shares directly or indirectly in PUSRI;
5. Has no affiliation with members of the Board of Commissioners, members of the Board of Directors, or Major Shareholders of PUSRI;
6. Does not have a direct or indirect business relationship related to PUSRI business activities;
7. Does not serve as a political party administrator and/or candidate/member of the legislature and/or is a candidate or serves as head/deputy head of regional government;
8. Do not have other positions that could cause a conflict of interest related to the position at PUSRI.

Secretary to the Board of Commissioners

The Secretary to the Board of Commissioners specifically has the duties and responsibilities of acting as a liaison between the Secretary to the Board of Commissioners and the Board of Directors, documenting letters, compiling minutes of meetings of the Secretary to the



kesekretariatan tugas, membantu penyusunan ringkasan laporan manajemen, menyiapkan bahan rapat Sekretaris Dewan Komisaris, mengumpulkan bahan dan informasi yang relevan dengan pelaksanaan tugas Sekretaris Dewan Komisaris dan melakukan koordinasi dengan Sekretaris Dewan Komisaris dan Direksi. Pedoman kerja dan tanggung jawab Sekretaris Dewan Komisaris lebih lengkap dijelaskan di dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2022 halaman 395-397.

Masa jabatan Sekretaris Dewan Komisaris diatur oleh PUSRI dan ditetapkan selama 3 (tiga) tahun, namun hal tersebut tidak mengurangi hak Dewan Komisaris untuk memberhentikan Sekretaris Dewan Komisaris Perseroan sewaktu-waktu. Berdasarkan Surat Keputusan Dewan Komisaris No. KEP-01/DEKOM/PUSRI/1/2021 tanggal 28 Januari 2021 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Sekretaris Dewan Komisaris PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, saat ini Triza Noviasari menjabat sebagai Sekretaris Dewan Komisaris. Kemudian, selain honorarium, juga mendapatkan tunjangan dan fasilitas uang terdiri dari transportasi, komunikasi, hari raya dan purna jabatan. Sekretaris Dewan Komisaris juga berhak mendapatkan tantiem/insentif kerja.

Direksi

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

Dengan batasan-batasan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar, dan/atau keputusan RUPS, Direksi pada umumnya bertugas menjalankan segala tindakan yang berkaitan dengan pengurusan Perusahaan dan bertanggung jawab kepada RUPS. Sebagai organ eksekutif Perusahaan yang memikul sebagian besar tanggung jawab untuk mencapai GCG, Direksi merupakan pemain kunci.

Board of Commissioners, carrying out secretarial duties, assisting in the preparation of a summary of management reports, preparing materials for the Secretary to the Board of Commissioners meetings, collecting materials and information relevant to carrying out the duties of the Secretary to the Board of Commissioners and coordinating with the Secretary to the Board of Commissioners and the Board of Directors. The work guidelines and responsibilities of the Secretary to the Board of Commissioners are more fully explained in the Company's 2022 Annual Report on pages 395-397.

The term of office for the Secretary to the Board of Commissioners is regulated by PUSRI and is set for 3 (three) years, however this does not reduce the right of the Board of Commissioners to dismiss the Secretary to the Board of Commissioners of the Company at any time. Based on the Decree of the Board of Commissioners No. KEP-01 / DEKOM / PUSRI / 1/2021 dated 28 January 2021 concerning Dismissal and Appointment of Secretary to the Board of Commissioners of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, currently Triza Noviasari serves as Secretary to the Board of Commissioners. Then, in addition to the honorarium, they also receive benefits and financial facilities consisting of transportation, communication, holidays and post-employment. The Secretary to the Board of Commissioners is also entitled to receive bonuses/work incentives.

Directors

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

With the limitations determined by laws and regulations, the Articles of Association, and/or RUPS resolutions, the Board of Directors is generally in charge of carrying out all actions related to the management of the Company and is responsible to the RUPS. As the executive organ of the Company which bears most of the responsibility for achieving GCG, the Board of Directors is a key player.

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

Jumlah Direksi mengalami perubahan dari sebelumnya 5 (lima) menjadi 3 (tiga) hingga akhir tahun 2022. Jumlah anggota Direksi telah memenuhi ketentuan Peraturan OJK No. 33/POJK.04/2014 tentang komposisi Direksi Perseroan, yang menyatakan bahwa paling sedikit harus ada 2 (dua) orang Direktur. Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan, masa jabatan anggota Direksi yakni maksimal 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Berikut susunan anggota Dewan Komisaris PUSRI pada tahun 2022, yang terbagi dalam dua periode karena adanya pergantian Dewan Komisaris pada kuartal kuartal III/2020.

Tabel Komposisi dan Susunan Direksi per 31 Desember 2022

Nama Name	Jabatan Position	Masa Jabatan Serving Period	Periode Menjabat Term of Office	Dasar Pengangkatan Legal Basis Appointment
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 August 25, 2020 which was confirmed by Deed No. 9 dated August 25, 2020 by Lumassia, S.H., Notary in Jakarta
Saifullah Lasindrang	Direktur Keuangan & Umum Finance and General 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 August 25, 2020 which was confirmed by Deed No. 9 dated August 25, 2020 by Lumassia, S.H., Notary in Jakarta.

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

Composition and Structure of the Board of Directors

The number of Directors has changed from the previous 5 (five) to 3 (three) until the end of 2022. The number of members of the Board of Directors has complied with the provisions of OJK Regulation No. 33 / POJK.04 /2014 concerning the composition of the Board of Directors of the Company, which states that there must be at least 2 (two) Directors. In accordance with the Company's Articles of Association, the term of office for members of the Board of Directors is a maximum of 5 (five) years and can be reappointed for 1 (one) term of office.

The following is the composition of the members of the PUSRI Board of Commissioners in 2022, which are divided into two periods due to a change in the Board of Commissioners in the third quarter of 2020.

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

Nama Name	Jabatan Position	Masa Jabatan Serving Period	Periode Menjabat Term of Office	Dasar Pengangkatan Legal Basis Appointment
Filius Yuliandi	Direktur Operasi & Produksi Production and Operation Director	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 berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) Pupuk Indonesia Grup tanggal 25 Agustus 2020 yang dikuatkan dengan Akta No 5 tanggal 25 Februari 2021 Appointed as Director of Production based on Deed No. 05 dated January 13, 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 August 25, 2020 which was confirmed by Deed No. 05 dated February 25, 2021

Kebijakan mengenai kriteria, prosedur pengangkatan dan pemberhentian, rangkap jabatan, pedoman kerja, tugas, wewenang dan kewajiban direksi, ruang lingkup pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing anggota direksi dijelaskan secara lebih mendalam Laporan Tahun Perusahaan Tahun 2022 pada bab Tata Kelola Perusahaan sub-bagian Direksi halaman 297-313.

Policies regarding criteria, procedures for appointment and dismissal, concurrent positions, work guidelines, duties, powers and obligations of the directors, scope of work and responsibilities of each member of the board of directors are explained in more detail in the 2022 Corporate Year Report in the Corporate Governance chapter, sub-section Directors pages 297-313.

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. Mengingat posisinya berada di bawah Direksi, maka SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola diangkat dan diberhentikan sesuai dengan Keputusan Direksi dengan menggunakan mekanisme internal Perusahaan atas persetujuan Dewan Komisaris. Tugas dan tanggung jawab SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola secara lengkap dijelaskan di dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2022 halaman 402-405.

Board of Directors Supporting Organs

Senior Vice President (SVP) Corporate Secretariat & Governance

Senior Vice President (SVP) Corporate Secretary & Governance is a new designation for the position of Corporate Secretary & Governance. The name change was in accordance with SK/DIR/435/2020 dated 28 December 2020. Considering that the position is under the Board of Directors, the SVP Corporate Secretariat & Governance was appointed and dismissed in accordance with the Directors' Decree using the Company's internal mechanisms with the approval of the Board of Commissioners. The duties and responsibilities of the SVP Corporate Secretariat & Governance are fully explained in the 2022 Company Annual Report on pages 402-405.

Di bawah Direktur Utama, SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola berada dan bertanggung jawab langsung. Hal ini menunjukkan komitmen Perusahaan dalam mengembangkan implementasi GCG yang terbaik. Struktur GCG dan prinsip-prinsip GCG Perusahaan diimplementasikan melalui pemeliharaan dokumen-dokumen kunci yang menjadi tanggung jawab SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/019/2022 tanggal 05 Januari 2022, Perusahaan telah menunjuk Indah Irmayani sebagai SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola.

Under the President Director, the SVP Corporate Secretariat & Governance is directly responsible. This shows the Company's commitment to developing the best GCG implementation. The GCG structure and corporate GCG principles are implemented through the maintenance of key documents which are the responsibility of the SVP of Corporate Secretariat & Governance. Based on Directors Decree No. SK / DIR/ 019 /2022 dated January 5, 2022, the Company has appointed Indah Irmayani as SVP Corporate Secretariat & Governance

Struktur Organisasi Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola

Corporate Secretariat Organizational Structure & Governance



Per 31 Desember 2022, jumlah karyawan pada Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola sebanyak 36 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

As of December 31 2022, the number of employees in the Corporate Secretariat & Governance Compartment was 36 employees with the following details:

Posisi	Total Total Personnel	Position
SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola	1	SSVP Corporate Secretary & Governance
Staf SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola	2	SVP Corporate Secretary & Governance Staffs
Departemen Humas	8	Department of Public Relations
Departemen Corporate Legal	6	Department of Governance & Risk Management
Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko	7	Department of Corporate Social Responsibility
Departemen Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	12	Corporate Social Responsibility Departemen



Audit Internal/Satuan Pengawasan Intern

SPI memiliki tanggung jawab untuk secara independen dan obyektif memberikan jasa *assurance* (audit) dan konsultasi dengan menggunakan pendekatan yang metodis dan disiplin untuk menilai dan meningkatkan efektivitas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian internal untuk memberikan nilai tambah bagi pencapaian tujuan PUSRI. Tugas dan tanggung jawab SPI dijelaskan dengan lengkap di dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2022 halaman 412-413.

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

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



Internal Audit/Internal Oversight Unit

SPI has the responsibility to independently and objectively provide *assurance* (audit) and consulting services using a methodical and disciplined approach to assess and improve the effectiveness of governance, risk management and internal control to provide added value to the achievement of PUSRI's objectives. SPI's duties and responsibilities are fully explained in the Company's 2022 Annual Report on pages 412-413.

The Company uses the Statement of Financial Accounting Standards (PSAK) and the Internal Audit Charter which are determined based on the Directors Decree No. SK/DIR/104/2008 dated 02 June 2008 which was last refined by decree no. SK/DIR/478/2021 dated 21 October 2021 and PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Internal Audit Standard Operational Procedure (POB). SK/DIR/295/2017. PUSRI continues to strive to increase the use of internal control by creating useful systems and procedures and avoiding fraud.

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

Per 31 Desember 2022, jumlah personel Satuan Pengawas Intern sebanyak 22 karyawan, Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

As of December 31, 2022, the number of Internal Supervisory Unit personnel was 22 employees. The details are as follows:

Jabatan	Formasi Formasi	Realisasi	Position Name
SVP SPI	1	1	Marketing Supervision Officer
Senior Officer Pengawasan Intern	2	0	Supporting Supervision Officer
VP Pengawasan Operasional	1	1	Junior Officer Operational Supervision
Senior Officer Pengendali Teknis Pengawasan Operasional	1	1	VP of Financial Oversight
Officer Pengawasan Produksi	1	1	Senior Officer Technical Control of Financial Supervision
Officer Pengawasan Teknik	1	1	Financial Supervision Officer
Officer Pengawasan Pemasaran	1	1	Electronic Data Processing (EDP) Supervision Officer
Officer Pengawasan Penunjang	1	1	Special Examination Supervision Officer (Riksus)
Junior Officer Pengawasan Operasional	4	4	Planning Supervision & Analysis Officer
VP Pengawasan Keuangan	1	1	Junior Officer of Financial Supervision
Senior Officer Pengendali Teknis Pengawasan Keuangan	2	2	Clerk Auditor Operational Supervision
Officer Pengawasan Keuangan	1	1	Auditor Staff Operational Supervision
Officer Pengawasan Electronic Data Processing (EDP)	1	1	Clerk Auditor Operational Supervision
Officer Pengawasan Pemeriksaan Khusus (Riksus)	1	1	Senior Auditor Financial Supervision
Officer Pengawasan Perencanaan & Analisa	1	1	Senior Auditor Planning & Analysis
Junior Officer Pengawasan Keuangan	4	4	Senior Auditor Special Examination

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

Keberagaman keahlian, pengalaman, dan latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang diyakini PUSRI sangat menentukan efektivitas tanggung jawab pengawasan Dewan Komisaris dan pengelolaan Perseroan oleh Direksi. Seluruh anggota Dewan Komisaris memiliki kompetensi yang beragam, relevan dengan jabatannya, serta memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Pedoman dan Tata Tertib Kerja Direksi Perusahaan memuat ketentuan yang berkaitan dengan keberagaman keanggotaan Direksi.

Diversity in Composition of the Board of Commissioners and Board of Directors

Diversity of expertise, experience and educational background is one of the factors that PUSRI believes will greatly determine the effectiveness of the supervisory responsibilities of the Board of Commissioners and management of the Company by the Board of Directors. All members of the Board of Commissioners have various competencies, relevant to their positions, and have the competencies needed to carry out their duties and responsibilities. Meanwhile, the Guidelines and Work Rules of the Board of Directors of the Company contain provisions relating to diversity in the membership of the Board of Directors.



PUSRI belum memiliki kebijakan tertulis yang memuat keberagaman susunan Dewan Komisaris dan Direksi untuk masing-masing aspek pendidikan (bidang studi), riwayat pekerjaan, usia, dan jenis kelamin hingga akhir tahun 2022. Induk perusahaan, PT Pupuk Indonesia (Persero), mengatur sepenuhnya pengangkatan Dewan Komisaris dan Direksi.

Pengembangan Kompetensi Dewan Komisaris dan Direksi

Seluruh SDM PUSRI, termasuk Direksi, mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkesinambungan. Tujuan dari program pengembangan tersebut adalah untuk membekali Dewan Direksi dengan informasi dan keterampilan baru guna meningkatkan kapasitasnya dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya.

Pendidikan dan pelatihan dalam negeri disediakan melalui kursus singkat, seminar, lokakarya, dan konferensi. Selain itu, jika dipandang perlu, akan dilakukan studi banding ke luar negeri untuk mengetahui lebih jauh pertumbuhan industri pupuk secara global.

Selama tahun 2022, program pengembangan kompetensi yang diikuti Dewan Komisaris dan Direksi adalah sebagai berikut: ^[OJK E.2]

Table Pengembangan Kompetensi Dewan Komisaris dan Direksi

Jabatan Position	Sub Jenis Program Program Sub Type Pelatihan Training Sertifikasi Certification	Jenis Pelaksanaan Type of Implementation	Judul Pelatihan	Training Title	Lokasi Location
Direktur Keuangan & Umum Director of Finance and General Affair	Sertifikasi Certification	Outplant	Certified Human Resources Professional	Certified Human Resources Professional	PALEMBANG
Direktur Utama President Director	Pelatihan Training	Inhouse	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	JAKARTA
Direktur Operasi Director of Operation	Pelatihan Training	Inhouse	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	JAKARTA
Direktur Keuangan & Umum Director of Finance and General Affair	Pelatihan Training	Inhouse	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	JAKARTA

PUSRI does not yet have a written policy that contains the diversity of the composition of the Board of Commissioners and Directors for each aspect of education (field of study), work history, age and gender until the end of 2022. The holding company, PT Pupuk Indonesia (Persero), fully regulates the appointment Board of Commissioners and Board of Directors.

Board of Commissioners and Board of Directors Competency Development

All PUSRI human resources, including the Board of Directors, attend training and competency development on an ongoing basis. The purpose of the development program is to equip the Board of Directors with new information and skills to increase their capacity in carrying out their duties, functions and responsibilities.

Domestic education and training is provided through short courses, seminars, workshops and conferences. In addition, if deemed necessary, a comparative study will be carried out abroad to find out more about the growth of the global fertilizer industry.

During 2022, the competency development programs that are participated in by the Board of Commissioners and Board of Directors are as follows:

Table of Competency Development for the Board of Commissioners and Board of Directors

Jabatan Position	Sub Jenis Program Sub Type Pelatihan Training Sertifikasi Certification	Jenis Pelaksanaan Type of Implementation	Judul Pelatihan	Training Title	Lokasi Location
Direktur Operasi Director of Operation	Pelatihan Training	Inhouse	Pelatihan pengenalan BEF Manajemen	BEF Management introductory training	PALEMBANG
Direktur Utama President Director	Pelatihan Training	Inhouse	Pelatihan pengenalan BEF Manajemen	BEF Management introductory training	PALEMBANG
Direktur Keuangan & Umum Director of Finance and General Affair	Pelatihan Training	Inhouse	Pelatihan pengenalan BEF Manajemen	BEF Management introductory training	PALEMBANG
Direktur Utama President Director	Pelatihan Training	Inhouse	Lanjutan Workshop <i>Executive Coaching BOD & BOC (Executive Coaching 1 On 1 Coach Act - Direksi)</i>	Continuation of Executive Coaching Workshop BOD & BOC (Executive Coaching 1 On 1 Coach Act - Directors)	PALEMBANG
Direktur Operasi Director of Operation	Pelatihan Training	Inhouse	Lanjutan Workshop <i>Executive Coaching BOD & BOC (Executive Coaching 1 On 1 Coach Act - Direksi)</i>	Continuation of Executive Coaching Workshop BOD & BOC (Executive Coaching 1 On 1 Coach Act - Directors)	PALEMBANG
Direktur Keuangan & Umum Director of Finance and General Affair	Pelatihan Training	Inhouse	Lanjutan Workshop <i>Executive Coaching BOD & BOC (Executive Coaching 1 On 1 Coach Act - Direksi)</i>	Continuation of Executive Coaching Workshop BOD & BOC (Executive Coaching 1 On 1 Coach Act - Directors)	PALEMBANG
Direktur Utama PSP President Director of PSP	Pelatihan Training	Inhouse	Lanjutan Workshop <i>Executive Coaching BOD & BOC (Executive Coaching 1 On 1 Coach Act - Direksi)</i>	Continuation of Executive Coaching Workshop BOD & BOC (Executive Coaching 1 On 1 Coach Act - Directors)	PALEMBANG
Direktur Operasi Director of Operation	Pelatihan Training	Inhouse	Lanjutan Workshop <i>Executive Coaching BOD & BOC (Executive Mentoring Coaching Direksi - Bod-1)</i>	Continuation of Executive Coaching Workshop BOD & BOC (Executive Mentoring Coaching Directors - Bod-1)	PALEMBANG
Direktur Keuangan & Umum Director of Finance and General Affair	Pelatihan Training	Inhouse	Lanjutan Workshop <i>Executive Coaching BOD & BOC (Executive Mentoring Coaching Direksi - Bod-1)</i>	Continuation of Executive Coaching Workshop BOD & BOC (Executive Mentoring Coaching Directors - Bod-1)	PALEMBANG
Komisaris Utama President Commissioner	Pelatihan Training	Inhouse	<i>Workshop Executive Coaching BOD & BOC</i>	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	JAKARTA
Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	Inhouse	<i>Workshop Executive Coaching BOD & BOC</i>	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	JAKARTA
Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	Inhouse	<i>Workshop Executive Coaching BOD & BOC</i>	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	JAKARTA
Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	Inhouse	<i>Workshop Executive Coaching BOD & BOC</i>	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	JAKARTA
Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	Inhouse	<i>Workshop Executive Coaching BOD & BOC</i>	Workshop Executive Coaching BOD & BOC	JAKARTA
Komisaris Utama President Commissioner	Pelatihan Training	Elearning	<i>Directorship Program (High Performance Boards)</i>	Directorship Program (High Performance Boards)	JAKARTA

Jabatan Position	Sub Jenis Program Program Sub Type Pelatihan Training Sertifikasi Certification	Jenis Pelaksanaan Type of Implementation	Judul Pelatihan	Training Title	Lokasi Location
Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	Elearning	<i>Directorship Program (High Performance Boards)</i>	Directorship Program (High Performance Boards)	JAKARTA
Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	Outplant	Pelatihan Dewan Komisaris Profesional	Professional Board of Commissioners Training	JAKARTA
Komisaris Commissioner	Pelatihan Training	Outplant	<i>Seminar Risk Beyond 2022</i>	Seminar Risk Beyond 2022	BALI

Pengembangan Kompetensi Organ Pendukung

Pada tahun 2022, Komite Audit melakukan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

Table Pengembangan Kompetensi Komite Audit

No	Nama Name	Jabatan Position	Jenis Pendidikan dan Pelatihan Type of Training*)	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and Training Materials	Tanggal dan Kota Pelaksanaan Implementation Date and City	Penyelenggara Organizer
1.	Eddie Sulistiady	Komite Audit Audit Committee	Sertifikasi Certification	<i>Certification In Audit Committee Practices (CACP) 2022</i>	18 s.d 19 Oktober 2022 (Online) 18 to 19 October 2022 (Online)	Ikatan Komite Audit Indonesia (IKAI)
2.	Bagas Putranto	Komite Audit Audit Committee	Sertifikasi Certification	<i>Certification In Audit Committee Practices (CACP) 2022</i>	18 s.d 19 Oktober 2022 (Online) 18 to 19 October 2022 (Online)	Ikatan Komite Audit Indonesia (IKAI)

Pada tahun 2022, Komite Investasi dan Manajemen Risiko melakukan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

Table Pengembangan Kompetensi Komite Investasi dan Manajemen Risiko

No	Nama Name	Jabatan Position	Jenis Pendidikan dan Pelatihan Type of Training*)	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and Training Materials	Tanggal dan Kota Pelaksanaan Implementation Date and City	Penyelenggara Organizer
1.	Ida Zuraida	Komite Investasi dan Manajemen Risiko Investment and Risk Management Committee	Pelatihan Training	<i>Seminar Risk Beyond 2022</i>	8-9 Desember 2022 (Online) 8-9 Desember 2022 (Online)	Enterprise Risk Management (ERMA)

Supporting Organ Competency Development

In 2022, the Audit Committee will develop the following competencies:

Audit Committee Competency Development Table

In 2022, the Investment and Risk Management Committee will develop the following competencies:

Table of Investment and Risk Management Committee Competency Development

No	Nama Name	Jabatan Position	Jenis Pendidikan dan Pelatihan Type of Training*)	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and Training Materials	Tanggal dan Kota Pelaksanaan Implementation Date and City	Penyelenggara Organizer
2.	Jojok Wido Harjoso	Komite Investasi dan Manajemen Risiko Investment and Risk Management Committee	Pelatihan Training	Seminar Risk Beyond 2022	8-9 Desember 2022 (Online) 8-9 Desember 2022 (Online)	Enterprise Risk Management (ERMA)

Pada tahun 2022, Sekretaris Perusahaan, SPI dan Manajemen Risiko melakukan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

In 2022, the Corporate Secretary, SPI and Risk Management will develop the following competencies:

Table Pengembangan Kompetensi Sekretaris Perusahaan, SPI dan Manajemen Risiko

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

No.	Jabatan Position	Jenis Pelatihan Type of Training	Judul Pelatihan	Training Title
1	SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola	Penunjang Support	ITP PREPARATION	ITP Preparation
		Manajerial Managerial	PELATIHAN BUSINESS JUDGMENT RULE	Business Judgment Rule Training
		Manajerial Managerial	Pelatihan Managerial & Leadership Eselon IV Tahun 2021	Managerial & Leadership Training for Echelon IV in 2021
		Manajerial Managerial	POWERFUL COACHING SKILL	Powerful Coaching Skill
		Manajerial Managerial	BUSINESS LEADER UPSKILLING FOR GREAT PERFORMANCE	Business Leader Upskilling for Great Performance
		Manajerial Managerial	PELATIHAN PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN BUMN	SOEs Leadership Development Training
2	SVP SPI	Kompetensi Penunjang Supporting Competency	WORKSHOP INTERNAL CONTROL - COSO 2017 & BUSINESS JUDGEMENT RULE (BJR)	Workshop Internal Control - COSO 2017 & Business Judgement Rule (BJR)
		Kompetensi Inti Core Competency	PELATIHAN BUSINESS JUDGMENT RULE	Business Judgment Rule Training
		Kompetensi Penunjang Supporting Competency	Pelatihan Coaching & mentoring skill tahun 2021	Coaching & Mentoring Skill Training 2021
		Kompetensi Penunjang Supporting Competency	Seminar & Wisuda QIA Sertifikasi QIA - Internal Auditor 2021	QIA Certification Seminar & Graduation - Internal Auditor 2021
		Manajerial Managerial	BUSINESS LEADER UPSKILLING FOR GREAT PERFORMANCE	Business Leader Upskilling for Great Performance
		Manajerial Managerial	PELATIHAN PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN BUMN	SOEs Leadership Development Training
		Penunjang Support	MANAGING PEOPLE COLLABORATION THROUGH HC DATA ANALYTICS	Managing People Collaboration through HC Data Analytics



No.	Jabatan Position	Jenis Pelatihan Type of Training	Judul Pelatihan	Training Title
3	VP Tata Kelola & Manajemen Risiko	Penunjang Support	Pelatihan Bimtek Pengendalian Gratifikasi	Gratification Control Technical Guidance Training
		Kompetensi Penunjang Supporting Competency	PELATIHAN & SERTIFIKASI AUDITOR SISTEM MANAJEMEN PENGAMANAN	Security Management System Auditor Training & Certification
		Manajerial Managerial	LDP / COACHING BTP	LDP / Coaching BTP
			PELATIHAN & SERTIFIKASI AUDITOR SISTEM MANAJEMEN PENGAMANAN	Security Management System Auditor Training & Certification
			PELATIHAN SIX SIGMA & QIC	SIX SIGMA & QIC Training

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

In addition, PUSRI also includes auditors in several professional certification programs in the SPI field as follows:

Table Sertifikasi Auditor

Auditor Certification Table

Sertifikasi Auditor Auditor Certification		
Sertifikasi Certification	Total	Nama Name
QIA (Qualified Internal Auditor)	13	<ul style="list-style-type: none"> • Dian Permatasari • Aman Supratman • Lumarta Udayana • Hadi Suyono • Livia Sarita • Nyoman Pramesti • M. Iqbal Hakim • Abdul Hakim • Rosmaida • Febrio Disulistyo • Rachmawati Oktavia • Agung Gunawan • Rully Nugraha
QRMP	3	<ul style="list-style-type: none"> • Dian Permatasari • Aman Supratman • Lumarta Udayana
QRMA	3	<ul style="list-style-type: none"> • Livia Sarita • Nyoman Pramesti • Abdul Hakim
ERMCP	1	<ul style="list-style-type: none"> • Lumarta Udayana
ERMAP	2	<ul style="list-style-type: none"> • Nyoman Pramesti • Febrio Disulistyo
MUDP	3	<ul style="list-style-type: none"> • Lumarta Udayana • Livia Sarita • Abdul Hakim

Sebagai sarana peningkatan keterampilan manajemen risiko, PUSRI melakukan program pengembangan keterampilan melalui sertifikasi profesi manajemen risiko. Daftar Departemen Tata Kelola dan Manajemen Risiko yang telah menyelesaikan program sertifikasi selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

As a means of increasing risk management skills, PUSRI conducts skills development programs through risk management professional certification. The list of the Governance and Risk Management Departments that have completed the certification program in 2022 is as follows:

Table Sertifikasi dan Kualifikasi Manajemen Risiko

Table of Risk Management Certification and Qualification

Jenis/Level Sertifikasi	Jumlah Karyawan Tersertifikasi Total Certified Employees	Certification Type/Level
Qualified Chief Risk Officer (QCRO)	1	Qualified Chief Risk Officer (QCRO)
Enterprise Risk Management Certified Professional (ERMCP)	2	Enterprise Risk Management Certified Professional (ERMCP)
Qualified Risk Management Professional (QRMP)	1	Qualified Risk Management Professional (QRMP)
Qualified Risk Management Analysis (QRMA)	2	Qualified Risk Management Analysis (QRMA)
Jumlah	6	Total

Perusahaan berkomitmen untuk terus meningkatkan level sertifikasi manajemen risiko mulai dari SVP dan juga VP yang merupakan risk owner serta risk officer. Sampai 31 Desember 2022, Jumlah karyawan Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko yang memiliki sertifikasi profesi di bidang manajemen risiko sebanyak 4 orang, atau 57% dari jumlah keseluruhan karyawan Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko yang sebanyak 7 orang.

Pada tahun 2022 telah dilakukan beberapa kegiatan penunjang dalam rangka evaluasi Manajemen Risiko serta meningkatkan mutu dan kompetensi personel Manajemen Risiko melalui kegiatan sebagai berikut:

The company is committed to continuously increasing the level of risk management certification starting from SVP and also VP who are risk owners and risk officers. As of December 31, 2022, the number of employees of the Governance & Risk Management Department who have professional certification in the risk management field is 4 people, or 57% of the total number of employees of the Governance & Risk Management Department, which are 7 people.

In 2022 several supporting activities have been carried out in the context of evaluating Risk Management and improving the quality and competence of Risk Management personnel through the following activities:

No	Tanggal Pelaksanaan Date of Implementation	Nama Kegiatan Name of Activity	Tempat Pelaksanaan Venue	Pemateri Resource Person
1.	27-30 Mei 2022 May 27 – 30, 2022	Pelatihan & Sertifikasi ISO 31000 untuk Risk Owner dan Risk Officer ISO 31000 Training & Certification for Risk Owners and Risk Officers	Online via zoom	LSP MKS
2.	27 – 28 Juli 2022 July 27 – 28, 2022	Pelatihan in house ERM fundamental SNI 31000 angkatan I SNI 31000 batch I fundamental ERM in-house training	PT Pusri Palembang	Tim Manajemen Risiko Pusri
3.	24 – 25 Agustus 2023 August 24 – 25, 2023	Tabletop dan Exercise Business Continuity Plan Tabletop and Exercise Business Continuity Plan	PT Pusri Palembang	PT Centria
4.	1 - 2 Nov 2022 November 1 – 2, 2022	Pelatihan in house ERM fundamental SNI 31000 angkatan II SNI 31000 batch II fundamental ERM in-house training	PT Pusri Palembang	Tim Manajemen Risiko Pusri
5.	15 – 17 November 2022 November 15 – 17, 2022	Bimbingan Teknis Bidang GCG dan Manajemen Risiko Technical Guidance for GCG and Risk Management	PT Pusri Palembang	BPKP Sumsel



No	Tanggal Pelaksanaan Date of Implementation	Nama Kegiatan Name of Activity	Tempat Pelaksanaan Venue	Pemateri Resource Person
6.	8 – 9 Desember 2022 December 8 – 9, 2022	International Risk Beyond	Bali	CRMS

Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi [GRI 2-19,

2-20]

RUPS membuat keputusan remunerasi bagi Direksi dan Dewan Komisaris berdasarkan Keputusan Pemegang Saham Perusahaan. Penghasilan ini terdiri dari gaji dan tunjangan serta bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja dan capaian Perusahaan.

Direksi dan Dewan Komisaris berhak atas kompensasi berupa tantiem, tunjangan, fasilitas, dan honorarium. Perhitungan pendapatan ini tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mempertimbangkan faktor-faktor seperti pendapatan aset, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan perusahaan, dan faktor-faktor terkait lainnya.

Prosedur Pengusulan sampai Penetapan Remunerasi

Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-13/MBU/09/2021 tentang Perubahan Keenam atas Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas BUMN menjadi landasan hukum bagi keputusan PUSRI mengenai kebijakan kompensasi Dewan Komisaris dan Direksi.

Dengan mengacu pada prinsip remunerasi Perusahaan, temuan evaluasi pencapaian target (*goal setting*), peraturan yang berlaku, perbandingan industri, dan kinerja perusahaan, maka pemegang saham utama PT Pupuk Indonesia (Persero) memberikan rekomendasi untuk menetapkan kompensasi bagi Dewan Komisaris.

RUPS menerima rekomendasi dari pemegang saham untuk disetujui. Dewan Komisaris mengusulkan kompensasi Direksi kepada Pemegang Saham.

Board of Commissioners and Board of Directors Remuneration

The RUPS makes remuneration decisions for the Board of Directors and the Board of Commissioners based on the Company's Shareholders' Decisions. This income consists of salaries and allowances as well as bonuses given according to the performance and achievements of the Company.

The Board of Directors and Board of Commissioners are entitled to compensation in the form of tantiem, allowances, facilities and honorarium. This income calculation does not violate applicable laws and regulations and takes into account factors such as asset income, inflation rate, company financial condition and capacity, and other related factors.

Proposal Procedure to Determination of Remuneration

BUMN Minister Regulation Number PER-13/MBU/09/2021 concerning the Sixth Amendment to BUMN Minister Regulation Number PER-04/MBU/2014 concerning Guidelines for Determining the Income of the Directors, Board of Commissioners and Supervisory Board of BUMN becomes the legal basis for PUSRI's decision regarding compensation policy Board of Commissioners and Board of Directors.

With reference to the Company's remuneration principles, the findings of the evaluation of target achievement (*goal setting*), applicable regulations, industry comparisons, and company performance, the main shareholder of PT Pupuk Indonesia (Persero) provides recommendations for determining compensation for the Board of Commissioners.

The RUPS accepts recommendations from shareholders for approval. The Board of Commissioners proposes compensation for the Board of Directors

Setelah pengajuan usulan remunerasi, RUPS akan mengadakan musyawarah di dalam RUPS untuk memutuskan kompensasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan.

Dasar Penetapan

Hal-hal yang diperhatikan dalam penetapan remunerasi Dewan Komisaris PUSRI antara lain sebagai berikut:

- Pendapatan.
- Aktiva.
- Tingkat inflasi.
- Kondisi dan kemampuan keuangan Perusahaan
- Faktor-faktor yang relevan seperti tingkat penghasilan yang berlaku umum dalam industri yang sejenis.
- Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, struktur remunerasi juga mengacu pada pedoman yang dimiliki pemegang saham utama. Struktur remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan terdiri dari:

- Honorarium/Gaji
- Tunjangan (termasuk santunan purna jabatan)
- Fasilitas (termasuk santunan purna jabatan)
- Tantiem/insentif kerja
- Pajak atas honorarium, tunjangan dan fasilitas ditanggung dan menjadi beban perusahaan.

Sedangkan pajak atas tantiem/Insentif kinerja Dewan Komisaris dan Direksi menjadi beban masing-masing Dewan Komisaris dan Direksi.

Kemudian, dalam menentukan besaran gaji/honorarium bagi Dewan Komisaris, perhitungan didasarkan sebagai berikut:

- Perhitungan honorarium bagi Komisaris Utama sebesar 45% dari nilai gaji Direktur Utama.
- Perhitungan honorarium bagi Anggota Komisaris sebesar 90% dari honorarium Komisaris Utama.

Sementara itu, dalam menentukan besaran gaji/honorarium bagi Direksi, perhitungan didasarkan sebagai berikut:

- Gaji Direktur Utama menjadi acuan dengan porsi 100%.
- Perhitungan gaji Direktur lainnya sebesar 85% dari gaji Direktur Utama.

to Shareholders. After submitting the remuneration proposal, the RUPS will hold deliberations at the RUPS to decide on compensation for the Company's Board of Commissioners and Directors.

Basis of Determination

Matters considered in determining the remuneration of the PUSRI Board of Commissioners include the following:

- Income;
- Assets;
- Inflation rate;
- Company's financial condition and capability;
- Relevant factors such as generally accepted income levels in similar industries;
- Applicable laws and regulations.

In addition, the remuneration structure also refers to the guidelines held by major shareholders. The remuneration structure for the Company's Board of Commissioners and Board of Directors consists of:

- Honorarium/Salary;
- Benefits (including post-employment benefits);
- Facilities (including post-employment benefits);
- Tantiem/work incentives;
- Taxes on honorarium, allowances and facilities are borne and become the burden of the company.

Meanwhile, taxes on tantiem/performance incentives for the Board of Commissioners and Board of Directors are borne by the respective Board of Commissioners and Board of Directors.

Then, in determining the amount of salary/honorarium for the Board of Commissioners, the calculation is based on the following:

- Calculation of honorarium for the President Commissioner of 45% of the salary value of the President Director;
- Calculation of honorarium for Members of the Board of Commissioners is 90% of the Main Commissioner's honorarium.

Meanwhile, in determining the amount of salary/honorarium for the Board of Directors, the calculation is based on the following:

- The main director's salary is used as a reference with a portion of 100%;
- Calculation of the salary of other Directors is 85% of the President Director's salary.

Struktur Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi

Berikut adalah rincian komposisi remunerasi Dewan Komisaris PUSRI beserta penjelasannya.

Table Komposisi Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi PUSRI

Uraian Description	Komisaris Board of Commissioners	Direksi Board of Directors
Gaji Salary	<ul style="list-style-type: none"> Penghasilan tetap berupa uang yang diterima setiap bulan karena kedudukannya sebagai anggota Direksi Perusahaan. Adapun ketentuannya yakni: Perhitungan honorarium bagi Dewan Komisaris Utama sebesar 45% dari nilai gaji Direktur Utama Perhitungan honorarium bagi Anggota Komisaris sebesar 90% dari honorarium Komisaris Utama. Fixed income is remuneration in the form of money received every month due to his position as a member of the Board of Commissioners, with the following conditions: Honorarium of the President Commissioner is 45% of the salary of the President Director. Honorarium for members of the Board of Commissioners is 90% of the honorarium for the President Commissioner. 	<ul style="list-style-type: none"> Penghasilan tetap berupa uang yang diterima setiap bulan karena kedudukannya sebagai anggota Direksi Perusahaan. Adapun ketentuannya yakni: Gaji Direktur Utama ditetapkan dengan menggunakan pedoman internal dalam kelompok usaha Pupuk Indonesia Perhitungan gaji Direktur lainnya sebesar 85% dari gaji Direktur Utama Fixed income is remuneration in the form of money received every month due to his position as a member of the Company's Board of Directors. The provisions are: The salary of the President Director is determined using internal guidelines within the Pupuk Indonesia business group Calculation of the salary of other Directors is 85% of the salary of the President Director
Tunjangan Allowance	<p>Penghasilan berupa uang atau yang dapat dinilai dengan uang yang diterima pada waktu tertentu oleh Dewan Komisaris selain gaji. Income in the form of money or which can be valued in money received at a certain time by the Board of Commissioners other than salary.</p>	<p>Penghasilan berupa uang atau yang dapat dinilai dengan uang yang diterima pada waktu tertentu oleh Direksi selain gaji. Income in the form of money or which can be valued in money received at a certain time by the Board of Directors other than salary.</p>
Tunjangan Hari Raya Keagamaan Religious Holiday Allowance	<p>Diberikan sebesar 1 (satu) kali honorarium setiap tahun. Tunjangan Hari Raya Provided 1 (one) time honorarium each year. Religious Holiday Allowance</p>	<p>Diberikan sebesar 1 (satu) kali honorarium setiap tahun. Tunjangan Hari Raya Provided 1 (one) time honorarium each year. Religious Holiday Allowance</p>
Tunjangan Pakaian Clothing Allowance	<p>Diberikan tunjangan pakaian yang dibayarkan secara tunai atau dalam bentuk pakaian jadi. Tunjangan pakaian diberikan paling banyak sebesar Rp12.000.000 setiap tahun. Tunjangan Pakaian tidak diberikan kepada Dewan Komisaris yang berasal dari Direksi PT Pupuk Indonesia (Persero). Clothing allowance is paid in cash or in the form of apparel. The clothing allowance is provided maximum of Rp12,000,000 per year. Clothing allowance is not given to the Board of Commissioners from the Board of Directors of PT Pupuk Indonesia (Persero).</p>	<p>Diberikan tunjangan pakaian yang dibayarkan secara tunai atau dalam bentuk pakaian jadi. Tunjangan pakaian diberikan paling banyak sebesar Rp15.000.000 setiap tahun. Clothing allowance is paid in cash or in the form of apparel. The clothing allowance is given a maximum of Rp15,000,000 per year..</p>

Remuneration Structure for the Board of Commissioners and Directors

The following details the remuneration composition of the PUSRI Board of Commissioners along with their explanations.

PUSRI Board of Commissioners and Board of Directors Remuneration Composition Table

Uraian Description	Komisaris Board of Commissioners	Direksi Board of Directors
Tunjangan Transportasi Transportation Allowance	<p>Dewan Komisaris tidak diberikan fasilitas kendaraan namun diberikan Tunjangan Transportasi. Tunjangan Transportasi ditetapkan untuk setiap bulan paling banyak 20% dari honorarium.</p> <p>The Board of Commissioners is not provided with vehicle facility but is given Transportation Allowance. Transportation allowance is set for each month at a maximum of 20% of the honorarium.</p>	<p>Direksi dapat diberikan fasilitas kendaraan dinas sebanyak 1 (satu) unit kendaraan dinas dengan spesifikasi mesin maksimal 3.000 cc beserta biaya pemeliharaan dan operasional yang ditetapkan oleh RUPS atau Keputusan Pemegang Saham di luar RUPS.</p> <p>The Board of Directors may be provided with 1 (one) official vehicle facility with a maximum engine specification of 3,000 cc along with maintenance and operational costs as determined by the GMS or a decision of the shareholders outside the GMS.</p>
Asuransi Purna Jabatan Post-Service Insurance	<p>Diberikan dengan ketentuan premi yang ditanggung perusahaan paling banyak 25% dari gaji per tahun, termasuk di dalamnya premi untuk asuransi kecelakaan dan kematian. Diberikan setelah berhenti dari jabatan sebagai Direksi.</p> <p>Provided with the condition that the premium borne by the company is a maximum of 25% of the salary per year, including premiums for accident and death insurance. Given after leaving the position as a member of the Board of Commissioners.</p>	<p>Diberikan dengan ketentuan premi yang ditanggung perusahaan paling banyak 25% dari gaji per tahun, termasuk di dalamnya premi untuk asuransi kecelakaan dan kematian. Diberikan setelah berhenti dari jabatan sebagai Direksi.</p> <p>Provided with the condition that the premium borne by the company is a maximum of 25% of the salary per year, including premiums for accident and death insurance. Given after leaving the position as a member of the Board of Directors.</p>
Fasilitas Facility	<p>Penghasilan berupa sarana dan/atau kemanfaatan dan/atau penjaminan yang digunakan/dimanfaatkan oleh Direksi dalam rangka pelaksanaan tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab berdasarkan peraturan perundang-undangan.</p> <p>Income in the form of facilities and/or benefits and/or guarantees used/used by the Board of Commissioners in the context of carrying out the duties, authorities, obligations and responsibilities based on the laws and regulations.</p>	<p>Penghasilan berupa sarana dan/atau kemanfaatan dan/atau penjaminan yang digunakan/dimanfaatkan oleh Direksi dalam rangka pelaksanaan tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab berdasarkan peraturan perundang-undangan.</p> <p>Income in the form of facilities and/or benefits and/or guarantees used/used by the Board of Directors in the context of carrying out the duties, authorities, obligations and responsibilities based on the laws and regulations.</p>
Kesehatan Health	<p>Diberikan fasilitas kesehatan dalam bentuk asuransi kesehatan atau penggantian biaya pengobatan. Fasilitas kesehatan diberikan kepada Direksi beserta seorang istri atau suami dan paling banyak 3 (tiga) orang anak, yang belum mencapai usia 25 tahun, dengan ketentuan apabila anak yang belum berusia 25 tahun tersebut pernah menikah atau pernah bekerja maka yang bersangkutan tidak berhak mendapatkan fasilitas kesehatan.</p> <p>Health facilities are provided in the form of health insurance or reimbursement of medical expenses. Health facilities are provided to the Board of Commissioners along with a wife or husband and a maximum of 3 (three) children, who have not yet reached the age of 25 years, provided that if the child who is not yet 25 years old has been married or has worked, the person concerned is not entitled to health facilities.</p>	<p>Diberikan fasilitas kesehatan dalam bentuk asuransi kesehatan atau penggantian biaya pengobatan. Fasilitas kesehatan diberikan kepada Direksi beserta seorang istri atau suami dan paling banyak 3 (tiga) orang anak, yang belum mencapai usia 25 tahun, dengan ketentuan apabila anak yang belum berusia 25 tahun tersebut pernah menikah atau pernah bekerja maka yang bersangkutan tidak berhak mendapatkan fasilitas kesehatan.</p> <p>Health facilities are provided in the form of health insurance or reimbursement of medical expenses. Health facilities are provided to the Board of Directors along with a wife or husband and a maximum of 3 (three) children, who have not yet reached the age of 25 years, provided that if the child who is not yet 25 years old has been married or has worked, the person concerned is not entitled to health facilities.</p>
Perkumpulan Profesi Professional Association	<p>Dewan Komisaris dapat diikutsertakan sebagai anggota perkumpulan profesi maksimal 2 (dua) perkumpulan. Diberikan hanya berupa uang pangkal (uang pendaftaran) dan iuran tahunan.</p> <p>The Board of Commissioners can be registered as a member of a professional association for a maximum of 2 (two) associations. It is given only in the form of registration fee and annual fee.</p>	<p>Direksi dapat diikutsertakan sebagai anggota perkumpulan profesi maksimal 2 (dua) perkumpulan. Diberikan hanya berupa uang pangkal (uang pendaftaran) dan iuran tahunan.</p> <p>The Board of Directors can be registered as a member of a professional association for a maximum of 2 (two) associations. It is given only in the form of registration fee and annual fee.</p>

Uraian Description	Komisaris Board of Commissioners	Direksi Board of Directors
Bantuan Hukum Legal Aid	Diberikan dalam hal terjadi tindakan atau perbuatan untuk dan atas nama jabatannya yang berkaitan dengan maksud dan tujuan serta kegiatan Perusahaan. Dibayarkan sebesar biaya-biaya resmi yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Given in the event of an action or deed for and on behalf of his position related to the aims and objectives and activities of the Company. Paid the official fees that can be accounted for by law.	Diberikan dalam hal terjadi tindakan atau perbuatan untuk dan atas nama jabatannya yang berkaitan dengan maksud dan tujuan serta kegiatan Perusahaan. Dibayarkan sebesar biaya-biaya resmi yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum Given in the event of an action or deed for and on behalf of his position related to the aims and objectives and activities of the Company. Paid the official fees that can be accounted for by law.
Fasilitas Rumah Dinas Official House Facility	-	1 (satu) unit rumah dinas beserta biaya pemeliharaan dan utilitas seperti listrik, air, gas, serta bahan-bahan habis pakai. Diberikan sesuai kemampuan perusahaan 1 (one) unit of official housing along with maintenance and utility costs such as electricity, water, gas, and consumables. Provided according to the ability of the company
Fasilitas Club Membership Club Membership Facility	-	Diberikan maksimal 2 (dua) keanggotaan dengan memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan Given a maximum of 2 (two) memberships taking into account the company's financial capabilities
Fasilitas Biaya Representasi Representation Fee Facility	-	Dalam hal Direksi mewakili perusahaan In terms of the Board of Directors representing the company

Adapun selama tahun 2022 besaran remunerasi bagi Dewan Komisaris PUSRI secara nominal adalah sebagai berikut:

As for 2022 the amount of remuneration for the PUSRI Board of Commissioners in nominal terms is as follows:

Nama Name	Masa Menjabat Term of Office	Penghasilan per Bulan Monthly Income		Jumlah Penghasilan per Bulan Total Monthly Income	Jumlah Penghasilan per Tahun Total Annual Income	Tunjangan Hari Raya Holiday Allowance	Jumlah Remunerasi 2022 Total 2022 Remuneration
		Honorarium Honorarium	Tunjangan Transportasi Transportation Allowance				
Setya Utama	TMT 16 feb 2021	91.912.500	18.382.500	110.295.000	1.323.540.000	110.295.000	1.433.835.000
Ali Jamil	TMT 27 Des 2021	82.721.250	16.544.250	99.265.500	1.191.186.000	99.265.500	1.290.451.500
Prahero Yulijanto Nurtjahyo	TMT 14 April 2020	82.721.250	16.544.250	99.265.500	1.191.186.000	99.265.500	1.290.451.500
Bambang Supriyambodo	TMT 25- 08-2020	82.721.250	16.544.250	99.265.500	1.191.186.000	99.265.500	1.290.451.500
Sally Salamah	TMT 12 Juni 2021	82.721.250	16.544.250	99.265.500	1.191.186.000	99.265.500	1.290.451.500
KH. Amiruddin Nahrawi	TMT 18 Mei 2022	82.721.250	16.544.250	99.265.500	1.191.186.000	99.265.500	1.290.451.500

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

In addition, the Board of Commissioners also receives performance bonuses in the form of bonuses or performance incentives if they earn profits and do not experience accumulated losses. Calculation of bonuses/ performance incentives for the Board of Commissioners, namely the President Commissioner, is 45% of the bonuses/performance incentives for the President Director. Meanwhile, the other Board of Commissioners is 90% of the bonus/performance incentive for the Main Commissioner.

Pada tahun 2022, pendapatan tantiem Dewan Komisaris PUSRI adalah sebagai berikut:

In 2022, the tantiem income for the Board of Commissioners of PUSRI is as follows:

Nama Name	Jumlah Amounted
Setya Utama	855.796.923
Ali Jamil	10.764.741
Prahoru Yulijanto Nurtjahyo	982.282.632
Bambang Supriyambodo	982.282.632
Sally Salamah	543.619.429
KH. Amiruddin Nahrawi	Tidak menjabat not serving

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

The nominal remuneration structure of each PUSRI

Nama Name	Masa Menjabat Term of Office	Penghasilan per Bulan Monthly Salary	Jumlah Penghasilan per Bulan Total Monthly Income	Jumlah Penghasilan per Tahun Total Annual Income	Tunjangan Hari Raya Holiday Allowance	Jumlah Remunerasi 2022 Total 2022 Remuneration
Tri Wahyudi Saleh	25/08/2020	204.250.000	2.451.000.000	2.451.000.000	204.250.000	2.655.250.000
Saifullah Lasindrang	25/08/2020	173.612.500	2.083.350.000	2.083.350.000	173.612.500	2.256.962.500
Filius Yuliandi*)	25/08/2020	173.612.500	2.083.350.000	2.083.350.000	173.612.500	2.256.962.500

Selain itu, Direksi dikompensasi atas kinerjanya melalui bonus variabel dan insentif kinerja (*merit system*), yang diberikan berdasarkan sejumlah faktor yang relevan, termasuk tingkat kesehatan dan kemampuan keuangan Perusahaan, serta faktor-faktor lain yang relevan.

In addition, the Board of Directors is compensated for their performance through variable bonuses and performance incentives (*merit system*), which are awarded based on a number of relevant factors, including the Company's level of soundness and financial capability, as well as other relevant factors.

Setiap anggota Direksi memiliki metode perhitungan tantiem dan insentif kinerja yang berbeda-beda, dimana Direktur Utama menggunakan pedoman internal kelompok usaha Pupuk Indonesia. Bonus/ insentif kinerja Direktur SDM tersebut kemudian sebesar 90% dari bonus/insentif Direktur Utama.

Each member of the Board of Directors has a different method of calculating bonuses and performance incentives, where the Main Director uses the internal guidelines of the Pupuk Indonesia business group. The HR Director's performance bonus/incentive is then 90% of the President Director's bonus/incentive. Bonuses

Tantiem dan insentif kinerja Direksi lainnya dihitung sebesar 85% dari tantiem dan insentif Direktur Utama. Pada tahun 2022, besaran pendapatan tantiem Direksi PUSRI adalah sebagai berikut:

and other Directors' performance incentives are calculated at 85% of the President Director's bonuses and incentives. In 2022, the amount of tantiem income for the Board of Directors of PUSRI is as follows:

Nama Name	Jumlah Amounted
Tri Wahyudi Saleh	2.425.389.214
Saifullah Lasindrang	2.061.580.832
Filius Yuliandi	2.061.580.832

Dengan demikian, jika jumlah remunerasi yang diberikan kepada Dewan Komisaris dan Direksi PUSRI pada tahun 2022 digabung akan menjadi seperti di bawah ini:

Consequently, if the total remuneration given to the Board of Commissioners and Directors of PUSRI in 2022 is combined, it will be as follows:

Uraian	Jumlah Amounted	Description
Jumlah Remunerasi Dewan Komisaris	11.260.838.857	Total Remuneration for the Board of Commissioners
Jumlah Remunerasi Direksi	13.717.725.878	Total Remuneration for the Board of Directors
Jumlah Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi Tahun 2022	24.978.564.735	Total 2022 Remuneration for the Board of Commissioners and Board of Directors

Berikut adalah informasi mengenai rasio gaji Dewan Komisaris, Direksi dan karyawan Perusahaan:

The following is information regarding the ratio of the highest and lowest salaries of the Company's employees.

Uraian	2022	2021	Description
Direktur Utama terhadap Direktur	1: 0,85	1 : 0,85	President Director to Director
Komisaris Utama terhadap Anggota Dewan Komisaris	1: 0,9	1 : 0,848	President Commissioner to Members of the Board of Commissioners
Direktur Utama terhadap Komisaris Utama	1: 0,045	1 : 0,45	President Director to President Commissioner
Direktur Utama terhadap Karyawan Tertinggi	1:0,22	1 : 0,242	President Director to the Highest Paid Employees
Direktur Utama terhadap Karyawan Terendah	1: 0,025	1 : 0,027	President Director to the Lowest Paid Employee
Karyawan Tertinggi terhadap Karyawan Terendah	1: 0,12	1 : 0,11	Highest Paid Employee to the Lowest Paid Employee
Karyawan Terendah terhadap UMP	1: 0,6	1 : 0,624	Lowest Paid Employee to the Regional Minimum Wages (UMP)

Tata Kelola dan Manajemen Risiko [GRI 3-3] [OJK E.3]

Untuk mendukung kepastian tercapainya tujuan jangka panjang Perusahaan dan memberikan kerangka penerapan manajemen risiko secara sistematis dan terukur sesuai standar, Direksi menetapkan Kebijakan Manajemen Risiko sebagai acuan dalam mencapai

Governance and Risk Management

In order to support the certainty of achieving the Company's long-term goals and to provide a framework for implementing risk management in a systematic and measurable manner according to standards, the Board of Directors establishes a

tujuan Perusahaan. Sasaran Jangka Panjang dan Pedoman Manajemen Risiko sebagai wujud komitmen penerapan manajemen risiko di seluruh organisasi secara luas dan terintegrasi. Selain itu, PUSRI mengidentifikasi peluang di dalam unit kerja yang dapat meningkatkan kinerja bisnis dalam hal efisiensi tugas dan produktivitas serta pencapaian tujuan kinerja dan keuangan. Tugas, fungsi, dan tanggung jawab Tata Kelola & Manajemen Risiko dijelaskan secara lebih lengkap di dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2022 halaman 428-429.

Dengan mengacu pada Keputusan Menteri BUMN No. KEP117/M-MBU/2002 tentang Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* pada BUMN, PUSRI melakukan pengelolaan risiko. Pada tanggal 13 Februari 2006, Perusahaan secara resmi mulai menerapkan manajemen risiko di lingkungan Perusahaan dengan menandatangani kebijakan manajemen risiko. Selain itu, perusahaan telah menggunakan manajemen risiko berbasis SNI ISO-31000:2011 sejak tahun 2013.

Pelaksanaan Manajemen Risiko didasarkan pada Peraturan Menteri BUMN No.PER-05/MBU/09/2022 Tentang Penerapan Manajemen Risiko pada Badan Usaha Milik Negara:

1. Pedoman Penerapan Manajemen Risiko Terintegrasi (MRT) Nomor: SK/DIR/358/2020 tanggal 23 Oktober 2020.
2. Surat Keputusan Direksi tentang Komite Penerapan Manajemen Risiko Nomor: SK/DIR/480/2021 tanggal 26 Oktober 2021.
3. Surat Keputusan Direksi tentang Tim Penyusunan Risiko Utama Perusahaan (RTM), BTR & KRI Nomor: SK/DIR/352/2021 tanggal 23 Juli 2021.
4. Surat Keputusan Direksi tentang POB Penyusunan Kajian Risiko Aksi Korporasi Nomor: SK/DIR/429/2021 tanggal 29 September 2021.
5. Prosedur Penyusunan Risiko Utama Perusahaan/RTM, BTR & KRI Nomor: SK/DIR/227/2021 tanggal 19 April 2022.
6. Prosedur Risk Based Budgeting Nomor: PSP-TKMPR-056 tanggal 13 Agustus 2021

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

Risk Management Policy as a reference in achieving the Company's goals. Long Term Goals and Risk Management Guidelines as a form of commitment to implementing risk management throughout the organization in a broad and integrated manner. In addition, PUSRI identifies opportunities within work units that can improve business performance in terms of task efficiency and productivity as well as achievement of performance and financial goals. The duties, functions and responsibilities of Governance & Risk Management are explained in more detail in the Company's 2022 Annual Report on pages 428-429.

With reference to the Decree of the Minister of BUMN No. KEP117/M-MBU/2002 concerning the Implementation of Good Corporate Governance Practices in SOEs, PUSRI performs risk management. On February 13, 2006, the Company officially started implementing risk management within the Company by signing a risk management policy. In addition, the company has used risk management based on SNI ISO-31000:2011 since 2013.

The implementation of risk management is based on the Minister of SOE Regulation No.PER-05/MBU/09/2022 concerning the Implementation of Risk Management in State-Owned Enterprises:

1. Guidelines for Implementation of Integrated Risk Management (MRT) Number: SK/DIR/358/2020 dated 23 October 2020;
2. Decree of the Board of Directors regarding the Risk Management Implementation Committee Number: SK/DIR/480/2021 dated 26 October 2021;
3. Decree of the Board of Directors concerning the Company's Main Risk Compilation Team (RTM), BTR & KRI Number: SK/DIR/352/2021 dated 23 July 2021;
4. Decree of the Board of Directors concerning POB for the Preparation of Risk Assessment for Corporate Action Number: SK/DIR/429/2021 dated 29 September 2021;
5. Company/RTM, BTR & KRI Main Risk Compilation Procedure Number: SK/DIR/227/2021 dated 19 April 2022;
6. Risk Based Budgeting Procedure Number: PSP-TKMPR-056 dated 13 August 2021.

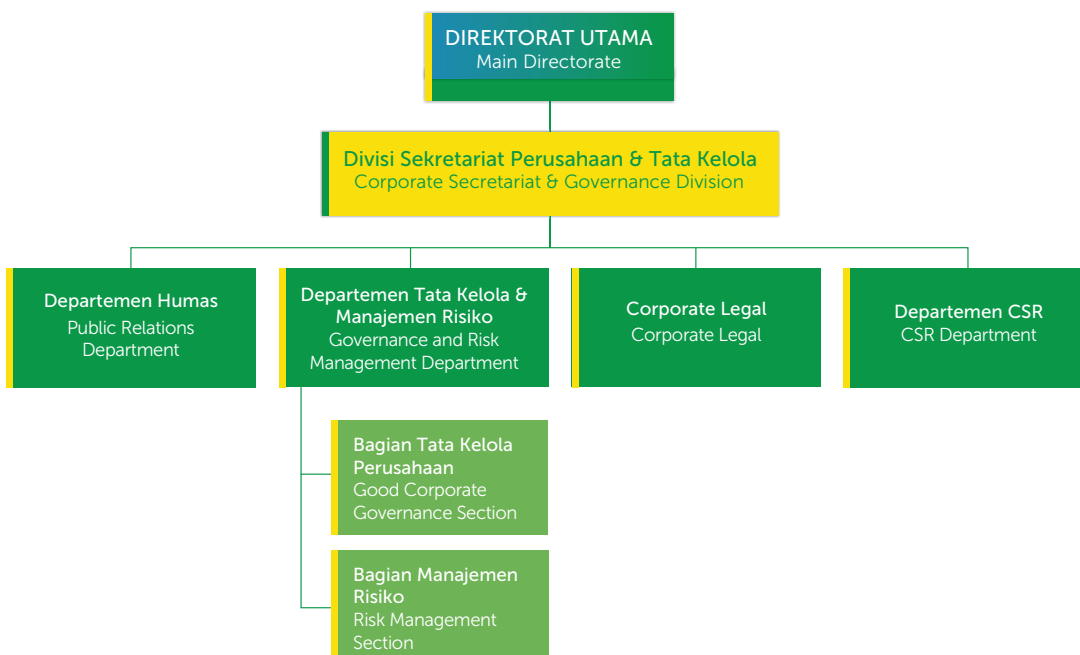
Furthermore, apart from referring to SNI ISO-31000:2011, the implementation of Risk Management in the Company is also guided by the following rules:

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.
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

Sesuai Surat Keputusan Direksi dengan nomor SK/DIR/051/2021 tanggal 20 Januari 2021, PUSRI mengangkat Amir Hamzah sebagai VP Tata Kelola & Manajemen Risiko. Bagan di bawah ini menggambarkan struktur organisasi departemen tata kelola dan manajemen risiko.

1. Regulation of the State Minister for BUMN 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 SOEs;
2. Pupuk Indonesia Integrated Risk Management (MRT) Implementation Guidelines with no. PI-KK-PD-005 Rev.0;
3. Decree of the Board of Directors concerning the Risk Management Implementation Team No. SK/DIR/257/2018 dated 31 July 2018;
4. Decree of the Board of Directors regarding the Company's Main Risk Compilation Team (RTM), BTR & KRI No. SK/DIR/252/2018 dated 17 July 2018;
5. Decree of the Board of Directors concerning POB for the Preparation of Corporate Action Risk Assessment No. SK/DIR/362/2018 dated 19 October 2018;
6. Guidelines for Preparation of Main Company Risks/RTM, BTR & KRI No. 224/T000.OT/2019 dated 9 October 2019;
7. Risk Based Budgeting Guidelines No. 139/T000.OT/2019 on 15 August 2019.

In accordance with the Directors Decree number SK/DIR/051/2021 dated 20 January 2021, PUSRI appointed Amir Hamzah as VP of Governance & Risk Management. The chart below illustrates the organizational structure of the governance and risk management department.



Risiko Strategis, Risiko Finansial, Risiko Operasional, dan Risiko Kepatuhan dan Hukum merupakan 4 (empat) klasifikasi yang digunakan untuk mengkategorikan manajemen risiko di seluruh unit kerja PUSRI. Mulai dari risiko "sangat rendah" hingga risiko "sangat tinggi", seluruh profil risiko pada keempat klasifikasi tersebut dievaluasi profilnya masing-masing. PUSRI juga membuat profil risiko untuk setiap unit kerja, dan secara rutin menentukan mitigasi pada risiko strategis dengan profil "sangat tinggi".

Pada tahun 2022 telah teridentifikasi 420 risiko dari seluruh unit kerja, dengan 31 risiko tinggi dan 389 risiko sedang. Total risiko perusahaan yang dikelola meningkat menjadi 424 risiko yang perlu dikelola sepanjang Semester-II 2022 sebagai hasil identifikasi baru 4 risiko dari unit kerja sesuai dengan tujuan dan proses bisnis selama Semester-II 2022.

Dari 424 risiko yang teridentifikasi tersebut kemudian dilakukan pengendalian sehingga menghasilkan rincian risiko menjadi 7 Risiko Tinggi, 201 Risiko Sedang, dan 216 Risiko Rendah pada akhir semester II tahun 2022. Akibatnya, tingkat risiko hingga akhir tahun 2022 adalah 5,24 (Sedang), turun 47% dari tingkat risiko 10,02 (Sedang) di awal tahun, yang mencakup kemungkinan rata-rata 1,85 dan rata-rata konsekuensi dari 2,81.

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"

Kepatuhan dan Perkara Hukum yang Dihadapi [GRI 2-27]

PUSRI selalu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Kasus hukum adalah permasalahan hukum yang dihadapi PUSRI selama tahun pelaporan dan yang diajukan ke pengadilan dengan menggunakan prosedur hukum. PUSRI, anggota Dewan Komisaris Perseroan, dan Direksi tidak sedang dikenakan sanksi administratif selama tahun 2022 dari Kementerian BUMN atau otoritas lainnya.

Strategic Risk, Financial Risk, Operational Risk, and Compliance and Legal Risk are 4 (four) classifications used to categorize risk management in all PUSRI work units. Starting from "very low" risk to "very high" risk, all risk profiles in the four classifications are evaluated for each profile. PUSRI also makes a risk profile for each work unit, and routinely determines strategic risk mitigation with a "very high" profile.

In 2022, 420 risks have been identified from all work units, with 31 high risks and 389 medium risks. The total managed corporate risks increased to 424 risks that needed to be managed throughout Semester-II 2022 as a result of the identification of 4 new risks from work units according to objectives and business processes during Semester-II 2022.

Control was then carried out from the 424 identified risks to produce a breakdown of the risks into 7 High Risks, 201 Moderate Risks, and 216 Low Risks at the end of semester II 2022. As a result, the risk level until the end of 2022 was 5.24 (Moderate), decreasing 47% of the risk level of 10.02 (Moderate) at the start of the year, which includes an average likelihood of 1.85 and an average consequence of 2.81.

In order to determine the quality of risk management implementation, the Company regularly conducts risk management maturity. In 2021, the 2021 Risk Management Application Maturity Assessment (PMPMR) will be carried out by external consultants and assessors with an achievement score of 3.02. Based on this achievement, the Company's 2021 risk management maturity value is included in the "Mature-Defined" category.

Compliance and Legal Cases Encountered

PUSRI always complies with the applicable laws and regulations in Indonesia. Legal cases are legal issues faced by PUSRI during the reporting year and which were submitted to court using legal procedures. PUSRI, members of the Company's Board of Commissioners, and Directors are not being subject to administrative sanctions during 2022 from the Ministry of BUMN or other authorities.

Berikut adalah permasalahan hukum yang dihadapi Perusahaan di tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2021.

The following are the legal issues faced by the Company in 2022 compared to 2021.
Legal Issues

Permasalahan Hukum	2021		2022		Legal Dispute
	Perdata Civil	Pidana Criminal	Perdata Civil	Pidana Criminal	
PUSRI					PUSRI
Selesai dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Completed with permanent legal binding force
Dalam proses penyelesaian	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	In the process of settlement
Jumlah	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Total
Dewan Komisaris dan Direksi					Board of Commissioners and Board of Directors
Selesai dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Completed with permanent legal binding force
Dalam proses penyelesaian	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	In the process of settlement
Jumlah	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Total
Entitas Anak					Entities
Selesai dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Completed with permanent legal binding force
Dalam proses penyelesaian	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	In the process of settlement
Jumlah	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Total
Jumlah Keseluruhan	Nihil	Nihil	Nihil	Nihil	Grand total

Kode Etik dan Pakta Integritas [GRI 2-23]

PUSRI mengembangkan kode etik menjadi standar sikap dan perilaku berdasarkan nilai-nilai yang dianut oleh jajaran Perusahaan. Kode Etik Perusahaan secara umum mencakup sejumlah klausul umum, termasuk yang mengenai benturan kepentingan, memberi dan menerima hadiah, hiburan, pemberian donasi, melindungi informasi dan aset Perusahaan, terlibat dalam aktivitas politik, etika terkait pemangku kepentingan, melaporkan pelanggaran, dan sanksi atas pelanggaran.

PUSRI memiliki Kode Etik yang disahkan pada tanggal 1 Oktober 2021 oleh Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan, dan terus diperbaharui dan disempurnakan setiap tahunnya. Poin-poin penting mengenai Kode Etik PUSRI dijabarkan secara lengkap di dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2022 halaman 449-457.

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.

Code of Ethics and Integrity Pact

PUSRI develops a code of ethics to become a standard of attitude and behavior based on the values shared by the Company's ranks. The Company's Code of Conduct generally includes a number of general clauses, including those regarding conflicts of interest, giving and receiving gifts, entertainment, giving donations, protecting Company information and assets, engaging in political activities, ethics related to stakeholders, reporting violations, and sanctions for violations.

PUSRI has a Code of Ethics which was ratified on October 1, 2021 by the Company's Board of Commissioners and Directors, and continues to be updated and refined every year. Important points regarding PUSRI's Code of Ethics are fully explained in the Company's Annual Report 2022 pages 449-457.

Statement In general, the objectives of implementing the Code of Business Ethics and Code of Conduct are:

1. Encouraging a better work culture and increasing the value of the Company by applying GCG principles;

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

Kode Etik Berlaku Bagi Seluruh Level Organisasi

Semua pegawai tetap dan kontrak, serta Direksi dan Dewan Komisaris yang mempunyai hubungan kerja langsung wajib mematuhi kode etik. Setiap tahun, sebagai tanda tambahan implementasi dan komitmen implementasi, Direksi, Dewan Komisaris, dan seluruh karyawan menandatangani Surat Pernyataan Kepatuhan terhadap Kode Etik.

Sosialisasi Kode Etik

Kode Etik PUSRI disebarakan kepada semua insan Perusahaan melalui berbagai media. Media sosialisasi penyebaran kode etik antara lain melalui *website*, buku saku, *banner* & spanduk. Untuk mewujudkan perilaku yang berlandaskan kode etik tersebut, terdapat sejumlah inisiatif strategis yang dilakukan Perusahaan, antara lain melalui:

- Komitmen Dewan Komisaris dan Direksi serta pekerja untuk menerapkan tata kelola Perusahaan yang baik dalam setiap langkah Perusahaan, yang tertuang dalam Pakta Integritas yang diperbarui setiap awal tahun.
- Keteladanan Pimpinan dengan memberi contoh sikap dan perilaku yang tidak bertentangan dengan kebijakan dan peraturan Perusahaan mengenai Tata Kelola Perusahaan yang Baik.
- Penandatanganan Pakta Integritas seluruh pekerja Perusahaan yang diperbarui setiap tahun.

2. Become a guideline for all PUSRI management and employees in carrying out the company's business processes and interacting with stakeholders. The Company's Code of Ethics guidelines regulate standards of behavior among others for business partners, competitors, suppliers, environment, regulators and related institutions, which include:
 - Company Ethics with Employees
 - Company Ethics with Consumers
 - Company Ethics with Competitors
 - Company Ethics with Goods and Services Providers
 - Company Ethics with Work Partners
 - Company Ethics with Creditors/Investors
 - Corporate Ethics with the Government
 - Company Ethics with Society
 - Company Ethics with Mass Media
 - Corporate Ethics with Professional Associations

The Code of Ethics Applies to All Organizational Levels

All permanent and contract employees, as well as the Board of Directors and Board of Commissioners who have a direct working relationship must comply with the code of ethics. Every year, as an additional sign of implementation and commitment to implementation, the Board of Directors, Board of Commissioners and all employees sign a Statement of Compliance with the Code of Ethics.

Dissemination of the Code of Ethics

PUSRI's Code of Ethics is disseminated to all Company personnel through various media. The socialization media for the dissemination of the code of ethics include through websites, pocket books, banners & banners. To realize the behavior based on the code of ethics, there are a number of strategic initiatives carried out by the Company, including through:

- Commitment of the Board of Commissioners and Directors as well as employees to implement good corporate governance in every step of the Company, which is contained in the Integrity Pact which is updated at the beginning of each year;
- Exemplary Leadership by setting an example of attitude and behavior that does not conflict with Company policies and regulations regarding Good Corporate Governance;
- Signing of the Integrity Pact of all Company employees which is renewed annually.



Upaya Penegakan dan Sanksi Pelanggaran Kode Etik

Kebijakan internal PUSRI menegaskan bahwa setiap pelanggaran Kode Etik akan dikenakan sanksi sesuai dengan beratnya pelanggaran, dengan pemutusan hubungan kerja dan tindakan hukum sebagai sanksi maksimal untuk pelanggaran yang dianggap berat. Sesuai ketentuan dalam Surat Keputusan Direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Nomor: SK/DIR/339/2015 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Bagi Pekerja yang Melanggar Peraturan dan Disiplin, jenis sanksi dan penetapan sanksi disiplin yang berlaku adalah sebagai berikut:

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.

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

Pelanggaran Berat Penetapan Sanksi:

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Uraian perbandingan jumlah sanksi atas pelanggaran kode etik yang terjadi pada tahun 2020-2022 adalah sebagai berikut:

Table Pelanggaran Kode Etik dan Sanksi yang Diberikan

Jenis Sanksi	2022	2021	Type of Sanction
Sanksi Ringan	-	-	Minor Sanctions
Teguran Lisan	-	-	Oral Warning
Teguran Tertulis	-	-	Written Warning
Sanksi Sedang	-	-	Moderate Sanctions

Enforcement Efforts and Sanctions for Violation of the Code of Ethics

PUSRI's internal policy confirms that any violation of the Code of Ethics will be subject to sanctions in accordance with the severity of the violation, with termination of employment and legal action as the maximum sanction for violations considered serious. In accordance with the provisions in the Decree of the Board of Directors of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Number: SK/DIR/339/2015 concerning Procedures for Imposing Sanctions for Employees Violating Regulations and Discipline, the types of sanctions and the determination of disciplinary sanctions that apply are as follows:

Minor Sanctions Determination of Sanctions:

1. Verbal reprimand, is internal to the work unit and serves as a record for superiors to assess the conduct of the employee concerned;
2. Written warning, applies to the entire work unit environment in the company, and affects the behavior of the employee concerned.

Moderate Sanctions Determination of Sanctions:

1. A written warning letter (*Warning Slip*) A, valid for 2 months;
2. Written warning letter (*Warning Slip*) B, valid for 4 months;
3. Written warning letter (*Warning Slip*) C, valid for 6 months.

Serious Violation of Determination of Sanctions:

Termination of Employment (PHK)

A comparative description of the number of sanctions for violations of the code of ethics that occurred in 2020-2022 is as follows:

Table of Code of Ethics Violations and Sanctions Given

Jenis Sanksi	2022	2021	Type of Sanction
Surat peringatan tertulis (Warning Slip) A	-	-	Written Warning Letter (Warning Slip) A
Surat peringatan tertulis (Warning Slip) B	-	-	Written Warning Letter (Warning Slip) B
Surat peringatan tertulis (Warning Slip) C	-	-	Written Warning Letter (Warning Slip) C
Sanksi Berat (PHK)	-	-	Severe Sanctions (PHK)
Jumlah	-	-	Total

Pengendalian Gratifikasi

Dalam rangka mendukung pengembangan Tata Kelola Perusahaan yang Baik di lingkungan PUSRI, kebijakan pengendalian gratifikasi berupaya meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan gratifikasi oleh seluruh Insan PUSRI, membentuk lingkungan bisnis yang sadar dan memahami cara menangani/mengendalikan segala bentuk gratifikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel.

Seluruh Insan PUSRI dilarang menerima, meminta, atau memberikan hadiah berupa uang, bingkisan/ bingkisan, fasilitas, dan bentuk gratifikasi lainnya dari setiap pemangku kepentingan PUSRI, baik secara langsung maupun tidak langsung. Larangan ini juga berlaku bagi anggota keluarga inti (suami/istri, anak).

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/525/2021 tanggal 12 November 2021. Berdasarkan dokumen tersebut susunan organisasi UPG PUSRI yakni:

Ketua : SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola
 Sekretaris : VP Tata Kelola dan Manajemen Risiko
 Anggota : SVP SPI
 Head of Corporate Legal
 AVP Tata Kelola Perusahaan

Tugas dan tanggung jawab UPG secara lengkap dijelaskan di dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2022 halaman 467. Selama tahun 2022, Perusahaan tidak menerima laporan mengenai adanya kasus penerimaan gratifikasi, sesuai dengan catatan Unit Pengendali Gratifikasi (UPG).

Gratification Control

In order to support the development of Good Corporate Governance within PUSRI, the gratification control policy seeks to increase compliance with gratification provisions by all PUSRI personnel, establish a business environment that is aware of and understands how to handle/control all forms of gratification, and create a transparent and accountable work environment.

All PUSRI personnel are prohibited from receiving, requesting, or giving gifts in the form of money, gifts/ gifts, facilities, and other forms of gratification from any PUSRI stakeholders, either directly or indirectly. This prohibition also applies to members of the nuclear family (husband/wife, children).

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

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

UPG's duties and responsibilities are fully explained in the Company's 2022 Annual Report on page 467. During 2022, the Company did not receive reports regarding cases of receiving gratification, according to the records of the Gratification Control Unit (UPG).



Antikorupsi

Menurut PUSRI, korupsi adalah kejahatan luar biasa yang berdampak negatif pada masyarakat dan pemerintah. Selain itu, korupsi membahayakan kelangsungan program pembangunan, mengakibatkan inefisiensi anggaran, dan berpotensi memperlebar jurang kesenjangan dan kemiskinan. Sehingga, PUSRI mendukung tekad pemerintah memberantas korupsi melalui sejumlah institusi, antara lain kepolisian, kejaksaan, dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Kode Etik, Pedoman Pengendalian Gratifikasi, dan Pedoman Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) seluruhnya menjabarkan kebijakan antikorupsi perusahaan. [GRI 3-3]

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 3-3]

PUSRI secara khusus menggunakan pengendalian gratifikasi untuk melindungi insan PUSRI dari kemungkinan tuduhan suap. Dalam mengelola operasional dan bisnis Perusahaan serta dalam penggunaan jabatan yang terkait dengan setiap Insan PUSRI, Perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap penegakan antikorupsi. Dalam upaya mencegah terjadinya korupsi, UPG telah melakukan identifikasi dan pengkajian atas risiko terjadinya korupsi dalam mata rantai operasional usaha PUSRI. [GRI 3-3, 205-1]

Upaya lain untuk mendukung komitmen antikorupsi, karyawan dan manajemen PUSRI telah mengikuti pelatihan tentang kebijakan serta prosedur antikorupsi 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

Anti Corruption

According to PUSRI, corruption is an extraordinary crime that has a negative impact on society and the government. In addition, corruption endangers the continuity of development programs, results in budget inefficiencies, and has the potential to widen the gap and poverty gap. Thus, PUSRI supports the government's determination to eradicate corruption through a number of institutions, including the police, prosecutors, and the Corruption Eradication Commission (KPK). The Code of Ethics, Guidelines for Gratification Control, and Guidelines for State Officials' Wealth Reports (LHKPN) all describe the company's anti-corruption policy. [GRI 3-3]

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/entities that harm the country's finances/economy (article 2); abusing authority because of position/position which can harm the finances/position which can harm the country's finances/economy (article 3); bribery offense group (articles 5, 6, and 11); group of delicts of embezzlement in office (articles 8, 9 and 10); extortion offense in office (article 12); offenses related to chartering (article 7); up to the offense of gratification (articles 12B and 12C).

PUSRI specifically uses gratification control to protect PUSRI personnel from possible accusations of bribery. In managing the Company's operations and business as well as in the use of positions related to each PUSRI Personnel, the Company has a high commitment to anti-corruption enforcement. In an effort to prevent corruption, the UPG has identified and assessed the risks of corruption in the PUSRI business operational chain.

In other efforts 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 of the anti-corruption training is held online or by implementing

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 3-3, 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 3-3, 205-3]

Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)

Menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, setiap penyelenggara wajib mengumumkan dan melaporkan semua harta kekayaannya baik sebelum maupun sesudah memegang jabatan dan harus bersedia diperiksa kekayaannya sebelum memegang jabatan. Dewan Komisaris, Direksi, dan pejabat struktural lainnya di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) termasuk pejabat tambahan yang memiliki peran strategis terkait dengan pejabat negara tersebut, sebagaimana diatur dalam UU No. 28 tahun 1999 Pasal 2(7) dan penjelasannya.

Oleh karena itu, KPK mewajibkan setiap jajaran manajemen Perusahaan, baik Dewan Komisaris, Direksi, Pejabat Eselon I, Pejabat Eselon II, dan Pejabat Eselon III untuk menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN). Untuk itu, PUSRI secara rutin melakukan verifikasi atas pemenuhan kewajiban tersebut. Pemeriksaan LHKPN yang diajukan ke KPK bertujuan untuk mewujudkan Penyelenggara Negara yang berpegang teguh pada asas-asas umum penyelenggara negara yang bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta perilaku tercela lainnya.

strict health procedures to prevent participants from being infected with the corona virus.

Based on anti-corruption training during 2021, the Board of Commissioners and Directors have attended training on anti-corruption policies and procedures.

Commitment and serious efforts of all Company personnel in upholding anti-corruption attitudes and commitments have resulted in no proven corruption cases during 2021. Thus, PUSRI has not taken any action 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.

State Officials Wealth Report (LHKPN)

According to Law Number 28 of 1999 concerning State Administrators who are Free from Corruption, Collusion and Nepotism, every administrator is required to announce and report all of his assets both before and after taking office and must be willing to have his assets examined before taking office. The Board of Commissioners, Directors and other structural officials in State-Owned Enterprises (BUMN) and Regional-Owned Enterprises (BUMD) include additional officials who have strategic roles related to these state officials, as stipulated in Law no. 28 of 1999 Article 2(7) and explanation.

Therefore, the Corruption Eradication Commission requires every level of Company management, including the Board of Commissioners, Directors, Echelon I Officials, Echelon II Officials and Echelon III, to submit a State Administration Wealth Report (LHKPN). For this reason, PUSRI routinely verifies the fulfillment of these obligations. The LHKPN examination submitted to the KPK aims to create State Administrators who adhere to the general principles of state administration who are clean from practices of corruption, collusion and nepotism, as well as other disgraceful behavior.



Kebijakan tersebut dimasukkan ke dalam Pedoman Pelaporan Kekayaan Pejabat PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sesuai dengan SK Direksi No. SK/DIR/342/2022 tanggal 12 Oktober 2022. Pejabat wajib lapor diwajibkan memenuhi ketentuan hukum-undangan yang berlaku terkait dengan pelaporan kekayaan, serta menyampaikan segala informasi dan data mengenai kekayaan privasi secara transparan, akuntabel, dan sebenar-benarnya.

Pejabat wajib lapor yang wajib membuat dan menyampaikan LHKPN pada saat:

1. Pengangkatan sebagai pejabat PT Pusri Palembang pada saat pertama kali menjabat;
2. Pengangkatan kembali sebagai pejabat PT Pusri Palembang setelah berakhirnya masa jabatan;
3. Pejabat aktif pada periode per 31 Desember;
4. Berakhir masa jabatan atau pensiun sebagai pejabat PT Pusri Palembang,

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

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

Setelah kewajiban penyampaian laporan harta kekayaan dipenuhi, sanksi penundaan hak dapat dicabut. Unit Pengelola Laporan Kekayaan PUSRI yang terdiri dari SVP Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola, VP Tata Kelola & Manajemen Risiko, AVP Tata Kelola Perusahaan serta administrasi Perusahaan bertugas mengelola LHKPN. Administrasi Perusahaan merupakan karyawan yang ditunjuk oleh Vice President Tata Kelola & Manajemen Risiko.

Pada tahun 2022, semua pejabat PUSRI yang Wajib Lapor telah mengisi dan menyampaikan LHKPN sebagaimana disampaikan pada tabel berikut:

This policy is included in the Guidelines for Reporting Wealth of Officers of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang in accordance with Directors' Decree No. SK/DIR/342/2022 dated 12 October 2022. Reporting officials are required to comply with applicable statutory provisions related to reporting of wealth, as well as convey all information and data regarding privacy assets in a transparent, accountable and truthful manner.

Reporting officials who are required to make and submit LHKPN when:

1. Appointment as PT Pusri Palembang official when he first served;
2. Re-appointment as an official at PT Pusri Palembang after the end of the term of office;
3. Active officials as of 31 December;
4. Term of office or retirement as an official of PT Pusri Palembang has ended.

Submission of wealth reports is carried out through the e-LHKPN application at the address www.elhkpn.kpk.go.id; and for Compulsory Reporters who are negligent in submitting wealth reports are given the following sanctions:

- 1) Verbal warning;
- 2) Written warning;
- 3) Suspension of rights to:
 - i. Payment for operating services/annual leave assistance in kind for active officials, or
 - ii. Definitive appointment for officials who get a promotion, or
 - iii. Severance payments or the like for retired officials. Sanctions for suspension of rights can be revoked after the obligation to submit wealth reports has been carried out.

After the obligation to submit a report on assets has been fulfilled, the sanction for suspension of rights can be revoked. The PUSRI Wealth Report Management Unit consisting of SVP of Corporate Secretariat & Governance, VP of Governance & Risk Management, AVP of Corporate Governance and Corporate administration is in charge of managing LHKPN. Company Administration is an employee appointed by the Vice President of Governance & Risk Management.

In 2022, all PUSRI officials who are Mandatory Reporters have filled out and submitted an LHKPN as presented in the following table:

No	Pejabat Position	Jumlah Wajib Lapo Mandatory Reporting Officials	Sudah Lapo Reported	
			Jumlah Total	%
1	Dewan Komisaris Board of Commissioners	6	6	100
2	Direksi Board of Directors	3	3	100
3	Pejabat Eselon I Echelon I Official	19	19	100
4	Pejabat Eselon II Echelon II Official	90	90	100
5	Pejabat Eselon III Echelon III Official	362	362	100
	Total	480	480	100

System Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System/ WBS)

Whistleblowing System (WBS) merupakan komponen sistem pengendalian internal untuk mengungkapkan berbagai jenis penyimpangan dan mencegah terjadinya praktik penyimpangan. Sistem Pelaporan Pelanggaran menumbuhkan lingkungan yang kondusif dan mendorong pelaporan masalah yang dapat mengakibatkan kerugian finansial dan non-finansial. 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.

Ruang Lingkup WBS

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

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

Violation Reporting System (Whistleblowing System/ WBS)

The Whistleblowing System (WBS) is a component of the internal control system to disclose various types of irregularities and prevent irregular practices from occurring. The Whistleblowing System fosters a conducive environment and encourages the reporting of issues that may result in financial and non-financial losses. The company has implemented the WBS through internal rules contained in the Decree of the Directors No.SK/DIR/79/2018 dated 15 February 2018 concerning Standard Operating Procedures (POB) for Management of Employee & Stakeholder Complaints (Whistleblowing System - WBS) PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

WBS Scope

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

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



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

Sebagai bagian dari program peningkatan kualitas penerapan GCG menuju proses bisnis yang bersih dan transparan, bebas dari *fraud*, serta melibatkan partisipasi aktif pegawai dalam pencegahan *fraud*, *Whistleblowing System* (WBS) PUSRI telah terintegrasi dengan *website* perusahaan sejak tahun 2010. Tim WBS di bawah PUSRI bertugas menindaklanjuti laporan dengan menelaah dan menangani permasalahan.

PUSRI melakukan proses pemantauan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memastikan bahwa tindak lanjut pengaduan dilakukan dengan benar. Pemantauan langsung dilakukan melalui pemutakhiran data di unit terlapor, pertemuan dengan koordinator tindak lanjut, dan wawancara tim penanganan. Korespondensi dan komunikasi elektronik dengan pihak terkait digunakan untuk pemantauan tidak langsung.

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. Perlindungan kerahasiaan informasi yang diberikan.
2. Perlindungan atas pengenaan sanksi administrasi/kepegawaian perusahaan.

Reports of these violations must be submitted clearly and can be accounted for, at least including:

1. The violation being complained about;
2. Parties involved;
3. When the violation occurred;
4. The place where the violation occurred;
5. How it happened; And
6. Evidence of violations

As part of the program to improve the quality of GCG implementation towards clean and transparent business processes, free from fraud, and involving active employee participation in fraud prevention, PUSRI's *Whistleblowing System* (WBS) has been integrated with the company's *website* since 2010. The WBS team under PUSRI is in charge following up on reports by reviewing and addressing issues.

PUSRI conducts a monitoring process both directly and indirectly to ensure that follow-up of complaints is carried out properly. Direct monitoring is carried out through updating data in the reported unit, meetings with follow-up coordinators, and interviews with the treatment team. Correspondence and electronic communications with related parties are used for indirect monitoring.

Complaints through the WBS can be made by employees or other stakeholders accompanied by the necessary supporting documents. This report is submitted in one of the following ways:

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

Protection for Reporters (Whistleblower)

PUSRI guarantees protection and confidentiality for each complainant/disclosure of:

1. Protection of the confidentiality of the information provided;
2. Protection against the imposition of administrative sanctions/company employment;

3. Perlindungan dari diskriminasi atau ancaman dari Terlapor dan pihak-pihak terkait penyimpangan yang dilaporkan.
4. Perlindungan berupa bantuan hukum bagi Pelapor dalam kondisi Pelapor mendapat tuntutan hukum dari pihak yang dilaporkan

Adapun perlindungan tidak berlaku jika pelapor berada di dalam kondisi:

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

Pihak yang Mengelola Pengaduan

PUSRI telah menunjuk Ketua dan Wakil Ketua Bidang Pengelolaan Pengaduan Karyawan & Stakeholder (*Whistleblowing System*) yang selanjutnya disebut "Tim Pengelola WBS" sebagai pihak yang mengelola pengaduan sesuai dengan Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/032/2022 tanggal 27 Januari 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Pengaduan Karyawan & Stakeholder (*Whistleblowing System*) PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Anggota Tim Pengelola WBS adalah:

1. Ketua: SVP: Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola
2. Wakil Ketua: SVP SPI
3. Anggota: VP Sekuriti
4. Anggota: VP Tata Kelola & Manajemen Risiko

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

1. Tim pengelola WBS menerima aduan dan memverifikasi terkait pemenuhan persyaratan dan analisis kecukupan bukti aduan.
2. Apabila syarat administratif terpenuhi atau tidak terpenuhi namun dapat diperkaya dengan informasi lebih lanjut maka akan dilakukan penelaahan atau analisis.
3. Apabila syarat administratif tidak terpenuhi dan tidak diperkaya informasinya maka pengaduan tidak dapat ditindaklanjuti.
4. Hasil verifikasi aduan dilaporkan kepada Direktur Utama secara *periodic*.

3. Protection from discrimination or threats from the Reported Party and parties related to the reported deviation;
4. Protection in the form of legal assistance for the complainant in the condition that the complainant receives a lawsuit from the party being reported.

The protection does not apply if the reporter is in the following conditions:

1. Required in connection with reports or investigations conducted by the Government of Indonesia;
2. In accordance with the interests of the Company and the objectives of the Corporate Governance Guidelines;
3. Required in legal proceedings.

Party Managing Complaints

PUSRI has appointed the Chair and Deputy Chairperson of the Employee & Stakeholder Complaint Management Division (*Whistleblowing System*) hereinafter referred to as the "WBS Management Team" as the party that manages complaints in accordance with Directors Decree No. SK/DIR/032/2022 dated 27 January 2022 concerning Guidelines for Employee & Stakeholder Complaint Management (*Whistleblowing System*) of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. WBS Management Team Members are:

1. Chairman: SVP: Corporate Secretariat & Governance;
2. Vice Chairman: SVP SPI;
3. Members: VP Security;
4. Member: VP Governance & Risk Management

The management and follow-up of complaints/disclosures that have been received are as follows:

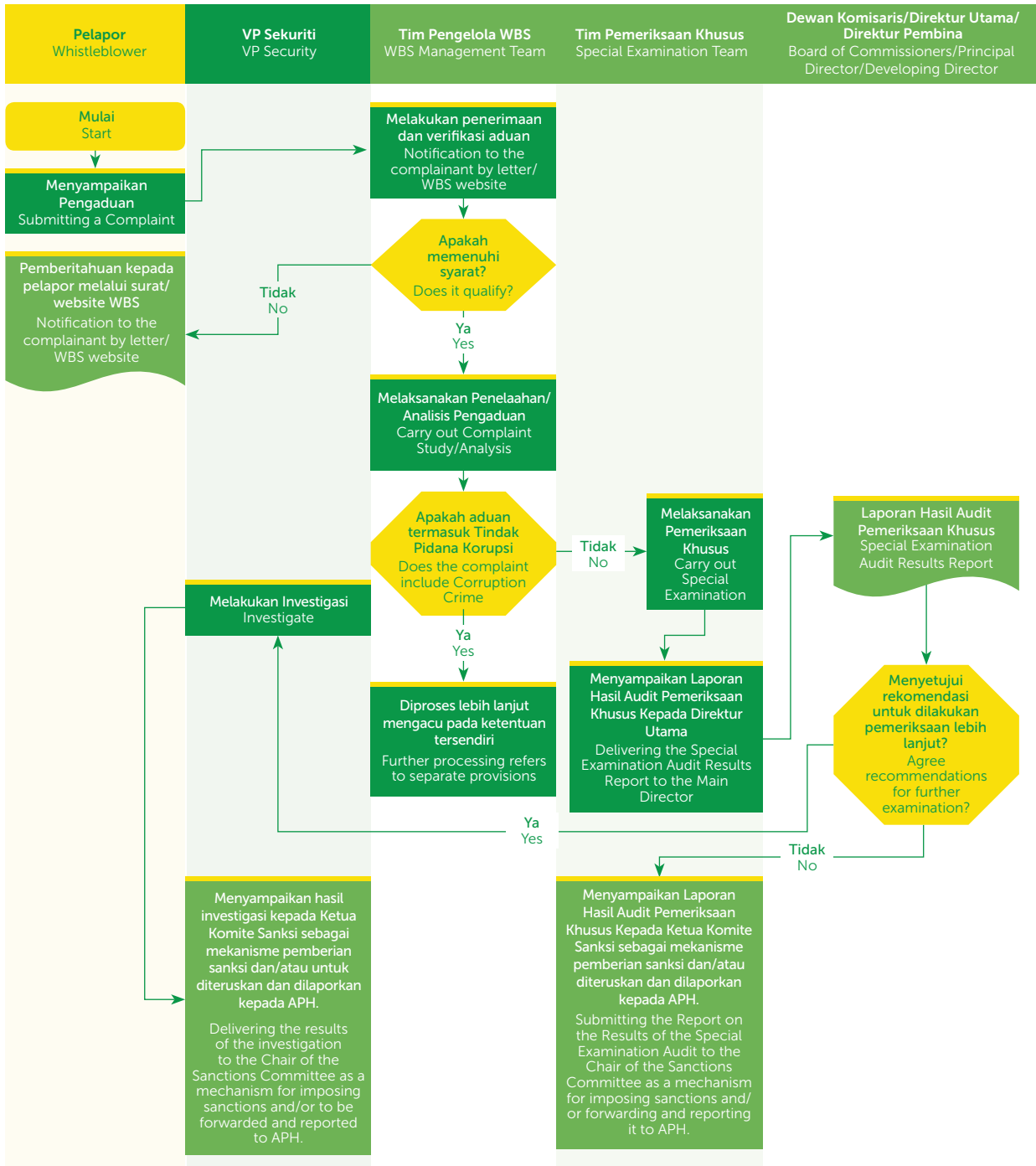
1. The WBS management team receives complaints and verifies the fulfillment of requirements and analyzes the adequacy of complaint evidence;
2. If the administrative requirements are met or not met but can be enriched with further information, a review or analysis will be carried out.
3. If the administrative requirements are not fulfilled and the information is not enriched, the complaint cannot be followed up;
4. The results of verification of complaints are reported to the President Director periodically;

5. Jika aduan bukan termasuk tindak pidana korupsi (TPK) maka ditindaklanjuti oleh internal Perusahaan, namun jika termasuk TPK maka dikoordinasikan dengan KPK.

5. If the complaint does not include criminal acts of corruption (TPK), then it is followed up internally by the Company, but if it includes TPK then it is coordinated with the KPK.

Bagan Alur Penanganan Pengaduan Karyawan dan Pihak Berkepentingan

Flowchart of Employee and Stakeholder Complaint Handling



Jumlah Pengaduan yang Masuk dan Tindak Lanjut

Selama tahun 2022, jumlah pengaduan pelanggaran yang masuk melalui mekanisme WBS adalah nihil. Berikut disampaikan jumlah pengaduan yang tidak ditindaklanjuti dan jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti serta jenis sanksi yang diberikan.

Tabel Pengaduan WBS dan Tindak Lanjut Tahun 2021 - 2022

Status	Jumlah Pengaduan		Status
	2022	2021	
Jumlah Aduan	-	1	Total Report
Proses Klarifikasi	-	1	Clarification Process
Proses Investigasi	-	-	Investigation Process
Tidak Memenuhi Syarat	-	1	Not Eligible
Putusan	-	-	Decision
• Hukuman	-	-	• Sanctions
• Tidak Terbukti	-	-	• Unproven

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 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.

Number of Complaints Received and Follow Up

During 2022, the number of violation complaints coming through the WBS mechanism is nil. The following shows 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.

Table of WBS Complaints and Follow-up for 2021 - 2022

Problems with the Implementation of Sustainable Finance

In accordance with POJK on Sustainable Finance, PUSRI is dedicated to assisting the implementation of sustainable finance or business by balancing economic, environmental and social aspects. The implementation of sustainable finance for the business world is carried out in accordance with these provisions, including by allocating a portion of Social and Environmental Responsibility (TJSL) funds to finance initiatives that are in line with sustainable finance. For example, creating infrastructure and facilities to improve the quality of life for those living around the company's operational areas, or planning various sustainable business training sessions for Small and Medium Enterprises (SMEs).

In line with these provisions, during the reporting year, PUSRI has used TJSL funds to finance the UMK Funding Program and Assistance and/or other Activities, as stipulated in the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises of the Republic of Indonesia Number PER-05/MBU/04/2021 concerning Programs Social and Environmental Responsibility of State Owned Enterprises.



MANAJEMEN BISNIS BERKERLANJUTAN

SUSTAINABLE BUSINESS MANAGEMENT

Tinjauan Perekonomian dan Perindustrian

Perekonomian dunia pulih dari pandemi Covid-19 sepanjang tahun 2022, meski menghadapi sejumlah tantangan, antara lain konflik geopolitik antara Rusia dan Ukraina, fluktuasi harga energi dan nilai tukar mata uang, pengetatan keuangan di sejumlah negara, dan tekanan inflasi global tertinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2022, IMF memprediksi PDB global hanya akan meningkat sebesar 3,4%. Tekanan inflasi tersebut dapat mengakibatkan ancaman resesi dan melambatnya pertumbuhan ekonomi dengan tingkat pertumbuhan PDB global sebesar 2,9% pada tahun 2023.

Pada tahun 2022, nilai tukar rupiah terhadap dolar AS turun menjadi sekitar Rp15.500. Dengan meningkatnya PDB sebesar 5,31% pada tahun 2022, Indonesia mampu menghadapi badai ekonomi global meskipun tingkat inflasi tahunannya sebesar 5,51% (BPS, 2022). Pemulihan pandemi telah meningkatkan permintaan domestik, dan menurut Bank Indonesia, PDB Indonesia akan tumbuh sebesar 4,5 hingga 5,3% pada tahun 2023 sedangkan inflasi hanya 3,1%.

Pasar Asia diantisipasi untuk maju dan memimpin dalam mengendalikan ekonomi global dengan bantuan pemulihan pandemi. Berdasarkan proyeksi jangka panjang, ekonomi Indonesia akan berkembang secara berkelanjutan hingga tahun 2060, berdampak pada peningkatan permintaan energi tahunan.

Economic and Industrial Review

The world economy recovered from the Covid-19 pandemic throughout 2022, despite facing a number of challenges, including geopolitical conflicts between Russia and Ukraine, fluctuations in energy prices and currency exchange rates, financial tightening in a number of countries, and the highest global inflationary pressure compared to years previously. In 2022, the IMF predicts that global GDP will only increase by 3.4%. These inflationary pressures could threaten a recession and slow down economic growth with a global GDP growth rate of 2.9% in 2023.

In 2022, the rupiah exchange rate against the US dollar will drop to around IDR 15,500. With a GDP increase of 5.31% in 2022, Indonesia is able to weather the global economic storm despite its annual inflation rate of 5.51% (BPS, 2022). The pandemic recovery has boosted domestic demand, and according to Bank Indonesia, Indonesia's GDP will grow by 4.5 to 5.3% in 2023 while inflation is only 3.1%.

Asian markets are anticipated to step up and take the lead in controlling the global economy with the help of pandemic recovery. Based on long-term projections, the Indonesian economy will develop sustainably until 2060, resulting in an increase in annual energy demand.

Tinjauan Operasional

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (PUSRI) mengoperasikan 4 (empat) unit pabrik dengan masing-masing pabrik terdiri atas beberapa bagian, yang dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Operational Review

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (PUSRI) operates 4 (four) factory units with each factory consisting of several parts, which are described in the following table:

No	Pabrik Factory	Uraian	Description
1.	Pabrik Amonia Ammonia Plant	<p>Pabrik amonia PUSRI menghasilkan amonia dengan kapasitas produksi mencapai 1,83 juta ton per tahun. Bahan baku pembuatan amonia adalah gas alam, uap air (steam), dan udara. Secara garis besar, proses di pabrik amonia dibagi menjadi 4 (empat) unit dengan urutan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Unit Feed Treating</i> Gas alam yang masih mengandung kotoran (impurities) harus dibersihkan dahulu di unit ini, agar tidak menimbulkan keracunan pada katalis di <i>unit reforming</i>. <i>Unit Reforming</i> Gas alam yang sudah bersih direaksikan dengan steam di <i>primary reformer</i> kemudian dengan udara di <i>secondary reformer</i> pada temperatur tinggi. Hasil reaksi berupa gas hidrogen dengan hasil samping gas karbon dioksida dan nitrogen. Unit Purifikasi & Metanasi Karbon dioksida hasil reaksi yang terbawa dalam gas proses, dipisahkan di unit ini karena berpotensi membentuk karbamat dan meracuni katalis di <i>reactor amonia</i>. <i>Unit Compression Synloop & Refrigerasi</i> Gas proses direaksikan dengan tekanan tinggi di <i>reactor amonia</i> sehingga terbentuk gas amonia. Gas amonia ini kemudian masuk ke unit refrigerasi sehingga diperoleh amonia dalam fasa cair 	<p>PUSRI's ammonia plant produces ammonia with a production capacity reaching 1.83 million tons per year. Raw materials used in ammonia production are natural gas, steam and air. In general, the processing conducted at the ammonia plant are divided into 4 (four) units as listed in sequence as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> Feed Treating Unit Natural gas containing impurities must first be cleaned in this unit so as not to generate poisoning on the catalysts in the next reforming unit. Reforming Unit The cleaned natural gas is oxidized with steam in the primary reformer and then with air in the secondary reformer at high temperature. Results of the reaction are in the forms of hydrogen gas with side products in the forms of carbon dioxide and nitrogen gas. Purification & Methanator Unit Carbon dioxide produced by the above reaction and carried by the gas process is then separated in this unit as it can potentially form carbamate and poison the catalysts in the ammonia plant. Compression Synloop & Refrigeration Unit The gas process is reacted with high pressure in the ammonia reactor that it forms ammonia gas. Ammonia gas then enters the refrigeration unit and then generates ammonia in liquid phase.



No	Pabrik Factory	Uraian	Description
2	Pabrik Urea Urea Plant	<p>Kapasitas pabrik urea PUSRI mencapai 2,62 juta ton per tahun. Proses pembuatan urea menggunakan bahan baku amoniak cair dan gas karbon dioksida yang disuplai dari pabrik amoniak. Proses pembuatan urea ini terbagi menjadi enam unit, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Unit Sintesa Unit ini berfungsi membentuk larutan urea dengan mereaksikan amonia cair dan gas karbon dioksida pada tekanan 175 kg/cm G. Hasil samping dari reaksi ini adalah ammonium karbamat. 2. Unit Purifikasi Ammonium karbamat yang tidak terkonversi dan kelebihan amoniak di unit Sintesa diuraikan dan dipisahkan dengan cara penurunan tekanan dan pemanasan. 3. Unit Kristaliser Larutan urea dari unit purifikasi dikristalkan dibagian ini secara <i>vacuum</i> dengan pemanasan, kemudian Kristal ureanya dipisahkan di centrifuge. 4. Unit Prilling Kristal urea keluaran <i>centrifuge</i> dikeringkan sampai kandungan air 0,2% berat dan dikirimkan ke bagian atas <i>prilling tower</i> untuk dilelehkan dan didistribusikan merata ke seluruh distributor. Dari distributor, lelehan urea dijatuhkan ke bawah sambil didinginkan oleh udara dari bawah <i>tower</i> sehingga menghasilkan produk urea butiran (prill). 5. <i>Unit Recovery</i> Gas amoniak dan gas karbon dioksida yang dipisahkan di bagian purifikasi diambil kembali dengan dua langkah absorbsi kemudian di-<i>recycle</i> kembali ke unit sintesa. 6. <i>Unit Process Kondensat Treatment</i> Sejumlah kecil urea, amoniak, dan karbon dioksida yang terbawa kondensat di <i>crystallizer</i> diolah dan dipisahkan di <i>stripper</i> dan <i>hydrolizer</i>. Gas karbon dioksida dan gas amonia tersebut dikirim kembali ke bagian purifikasi untuk di-<i>recovery</i>, sedangkan air kondensatnya dikirim ke utilitas. 	<p>The capacity of PUSRI's urea plant reaches 2.62 million tons per year. The urea production process uses liquid ammonia and carbon dioxide gas as raw materials supplied by the ammonia plant. Urea production process is divided into six units, namely as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Synthesis Unit This unit functions to form liquid urea through the reaction of liquid ammonia and carbon dioxide gas at 175 kg/cm G pressure. The side product generated by this reaction is in the form of ammonium carbamate. 2. Purification Unit Ammonium carbamate that is not converted and excessive ammonia in the Synthesis unit are decomposed and separated by reducing pressure and heating process. 3. Crystallizer Unit The liquid urea from the purification unit is crystallized in this unit by means of vacuum using heating process, followed by separating crystallized urea at the centrifuge. 4. Prilling Unit The crystallized urea produced at the centrifuge is dried to 0.2% water-weighted and sent to the upper section of the prilling tower to be melted and evenly distributed to all distributors. From the distributors, the melted urea is dropped downwards while being cooled by the air from below the tower that eventually produced into urea prills. 5. Recovery Unit Ammonia gas and carbon dioxide gas which are separated in the purification unit are transferred back through 2-absorption steps and recycled back to the synthesis unit. 6. Condensate Process Treatment Unit Small parts of urea, ammonia and carbon dioxide carried through condensate process at the crystallizer is processed and separated at the stripper and hydrolizer. The carbon dioxide gas and ammonia gas are sent back to the purification unit for recovery, while condensate water is sent to the utility.
3	Pabrik Utilitas Utility Plant	<p>Merupakan pabrik yang menghasilkan bahan-bahan pembantu maupun energi yang dibutuhkan oleh pabrik amoniak dan pabrik urea PUSRI. Produk yang dihasilkan dan diolah dari pabrik utilitas ini antara lain sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Air bersih • Air pendingin • Air demin • Udara pabrik dan instrumen • Listrik • Steam • Tenaga listrik • Uap air 	<p>Is the plant that produces supporting materials and energy required by PUSRI's ammonia plant and urea plant. Products generated and processed from the utility plant, among others, include the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clean water • Cooling water • Demin water • Plant air and instrument • Electricity • Steam • Power plant • Water steam
4	Pabrik NPK NPK Plant	<p>Pabrik NPK fusion PUSRI menggunakan teknologi steam fused granulation dengan kapasitas produksi sebesar 100.000 ton per tahun. Bahan baku utama yang digunakan adalah urea produksi Pusri, <i>Diammonium Phosphate</i> (DAP), dan <i>Kalium Clorida</i> (KCl). Pengoperasian pabrik NPK dilakukan secara kontinyu. Bahan baku diumpangkan menggunakan weigh feeder untuk kemudian digranulasi, dikeringkan, didinginkan dan diayak sesuai ukuran produk. Selanjutnya, produk NPK dilapisi <i>coating oil</i> sebelum dikantongi.</p>	<p>Pusri's NPK Fusion plant utilizes steam fused granulation technology with production capacity of 100,000 tons per year. The main raw materials used are Pusri's urea product, Diammonium Phosphate (DAP), and Calcium Chloride (KCl). NPK plant is continuously in operation. Raw materials are supplied by use of weigh feeder and later granulated, dried, cooled and sifted in accordance to product measurement. Next step is for the NPK product to be coated by coating oil prior to bagging.</p>

Kapasitas Terpasang Pabrik PUSRI

Installed Capacity of PUSRI Factory

No	Pabrik PUSRI PUSRI Factory	Kapasitas Terpasang Urea (ton/tahun) Urea Installed Capacity (ton/ year)	Kapasitas Terpasang Amonia (ton/tahun) Ammonia Installed Capacity (ton/ year)	Nilai Pabrik Factory Value	Mulai Beroperasi Produksi Start of Production
1	PUSRI I*	100.000	59.400	USD34.363.511	Oktober October
2	PUSRI II**	552.000	262.000	Rp3.651.063.140	Agustus August
3	PUSRI II***	570.000	396.000	USD85.734.452	Desember December
4	PUSRI IV****	570.000	396.000	USD192.000.000	Oktober October
5	PUSRI IB	570.000	445.000	USD326.883.626	Maret March
6	PUSRI IB*****	907.000	660.000	USD657.091.278	Oktober October

No	Pabrik PUSRI PUSRI Factory	Kapasitas Terpasang NPK (ton/tahun) NPK Installed Capacity (ton/ year)	Nilai Pabrik Factory Value	Mulai Beroperasi Produksi Start of Production
1	PUSRI NPK	100.000	Rp169.691.059.202	Februari February
2	PUSRI NPK II	200.000	Rp484.478573.137	Desember December

Keterangan:

- * PUSRI-I diganti dengan PUSRI-IB karena usia pabrik telah tua dan tidak efisien
- ** Telah dilakukan Proyek Optimalisasi Pabrik Urea (UOP) dan Amonia (AOP)
- *** Telah dilakukan optimalisasi khusus pabrik Amonia (AOP)
- **** Nilai estimasi pada tahun 1994 kecuali P-IIB
- ***** Produksi Commissioning

Information:

- * PUSRI-I was replaced with PUSRI-IB because the factory was old and inefficient
- ** Urea (UOP) and Ammonia (AOP) Factory Optimization Projects have been carried out
- *** Special optimization of Ammonia factory (AOP) has been carried out
- **** Estimated values in 1994 except for P-IIB
- ***** Production Commissioning

Kebijakan Strategis PUSRI Tahun 2022

PUSRI telah merumuskan berbagai kebijakan strategis pada tahun pelaporan sebagai berikut: ^[GRI 3-3]

PUSRI Strategic Business Policy for 2022

PUSRI has formulated various strategic policies in the reporting year as follows:

No	Inisiatif Strategis Strategic Initiative	Tujuan Objective
1	Upgrading fasilitas shipping in/out di dermaga existing Upgrading fasilitas shipping in/out di dermaga existing	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis Support the smoothness, effectiveness and efficiency of business processes
2	Implementasi konsep energy mix dengan mengoptimalkan operasional STG Batu Bara dan pabrik P-IIB Implementation of the energy mix concept by optimizing the operations of STG Batu Bara and the P-IIB factory	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis Support the smoothness, effectiveness and efficiency of business processes



No	Inisiatif Strategis Strategic Initiative	Tujuan Objective
3	Digitalisasi proses bisnis melalui tahap lanjutan pengembangan Digital Plant Fertilizer Digitalisasi proses bisnis melalui tahap lanjutan pengembangan Digital Plant Fertilizer	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis Support the smoothness, effectiveness and efficiency of business processes
4	Pengembangan electronic Pusri Agro Solution (e-PAS) Development of electronic Pusri Agro Solution (e-PAS)	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis Support the smoothness, effectiveness and efficiency of business processes
5	Pengembangan aplikasi non-SAP Non-SAP application development	Menunjang kelancaran, efektivitas serta efisiensi proses bisnis Support the smoothness, effectiveness and efficiency of business processes
6	Membentuk tim penanganan piutang macet Form a team to handle bad debts	Mengurangi piutang macet yang dimiliki Perusahaan sehingga dapat meningkatkan arus kas Reducing bad debts owned by the Company so as to increase cash flow
7	Melakukan efisiensi pada seluruh fungsi bisnis Perform efficiency in all business functions	Menjaga arus kas Perusahaan di tengah pandemi COVID-19 yang memberikan tekanan pada perekonomian dan industri pupuk Maintaining the Company's cash flow in the midst of the COVID-19 pandemic which has put pressure on the economy and the fertilizer industry

PUSRI terus mengkomunikasikan kepada seluruh insan Perusahaan sepanjang tahun 2022 berbagai kebijakan strategis yang telah disusun dan disetujui. Sosialisasi dilakukan dengan berbagai media, antara lain dengan memanfaatkan momen dan kesempatan yang disampaikan oleh rapat manajemen dengan jajarannya yang merupakan bagian dari inisiatif PUSRI untuk menciptakan budaya kelangsungan bisnis di dalam organisasi. [OJK F.1]

Pemangku Kepentingan Signifikan yang Terdampak Kegiatan Perusahaan

Pemangku kepentingan yang berpengaruh atau terdampak dari kegiatan Perusahaan diurai sebagai berikut:

PUSRI continues to communicate to all Company personnel throughout 2022 various strategic policies that have been prepared and approved. The socialization was carried out through various media, including by taking advantage of the moments and opportunities presented by management meetings with their staff which were part of PUSRI's initiative to create a culture of business continuity within the organization.

Significant Stakeholders Affected by Company Activities

Stakeholders who are influential or affected by the Company's activities are described as follows:

Pemangku Kepentingan Stakeholders	Definisi Definition	Metode Pendekatan Approach Method	Pengaruh/Dampak dari Kegiatan Perusahaan Influence/Impact of Company Activities
Karyawan Employee	<p>Karyawan organik yang secara langsung bekerja untuk dan atas nama PUSRI</p> <p>Organic employees who directly work for and on behalf of PUSRI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pendelegasian pekerjaan sehari-hari; • Rapat tripartit dan bipartite, minimal setahun sekali • Pertemuan di Serikat Karyawan • Rapat pembahasan PKB • Delegation of day today work; • Tripartite and bipartite meetings, at least once a year • Meetings at the Trade Union • PKB discussion meeting 	<p>PUSRI menyadari peran penting karyawan sebagai pelaku dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan serta dalam menghadapi tantangan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, Perusahaan senantiasa berupaya untuk menjaga keselarasan dan keseimbangan hubungan dinamis antara Perusahaan dan Karyawan. PUSRI realizes the important role of the employees as actors of the Company's efforts in manifesting its vision and mission as well as in facing the increasingly competitive challenges. For that reason, the Company always take efforts to maintain harmony and balance in the dynamic relations between the Company and the Employees.</p>
Konsumen Consumer	<p>Pemakai produk pupuk dan produk samping lainnya yang diproduksi dan dipasarkan oleh PUSRI</p> <p>User of fertilizer products and other sideproducts produced and marketed by PUSRI</p>		<p>Konsumen adalah salah satu elemen penting bagi kelangsungan bisnis Perusahaan sehingga PUSRI senantiasa mengutamakan kepuasan konsumen secara profesional melalui peningkatan standar mutu produk dan pelayanan. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen memenuhi seluruh ketentuan yang telah disepakati dalam upaya meningkatkan kepuasan konsumen</p> <p>Customer is one of the important elements in the Company's business continuity that PUSRI always prioritizes consumer satisfaction professionally through the improvement of product quality standards and services. For this purpose, the Company is committed to meet all provisions as agreed upon in order to increase customer satisfaction.</p>
Mitra Kerja Work Partner	<p>Pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin kerja sama usaha berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan PUSRI</p> <p>Individuals or companies in business cooperation with PUSRI based on their potentials and feasibility that are mutually beneficial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertemuan untuk membahas tender, negosiasi pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan pada masing-masing penawaran pekerjaan. Dalam satu tahun tercatat lebih dari satu kali pertemuan. • Penandatanganan kontrak kerja, frekuensi bersifat Insidental • Meetings to discuss tenders, negotiate jobs according to the schedule specified in each job offer. In one year recorded more than one meeting. • The signing of the employment contract, the frequency is incidental 	<p>PUSRI senantiasa memandang mitra kerja sebagai partner strategis sehingga pengelolaan kerja sama tidak terlepas dari prinsip GCG dan dilakukan sesuai dengan praktik bisnis yang berlaku.</p> <p>PUSRI always views its work partners as strategic partners that managing the cooperation is inseparable to the principles of GCG and is conducted in accordance with prevailing business practices.</p>



Pemangku Kepentingan Stakeholders	Definisi Definition	Metode Pendekatan Approach Method	Pengaruh/Dampak dari Kegiatan Perusahaan Influence/Impact of Company Activities
Masyarakat Community	Masyarakat umum baik yang menggunakan produk-produk perusahaan maupun tidak, serta sekumpulan individu-individu yang tinggal di area sekitar Perusahaan, yang telah memiliki tatanan kehidupan, norma-norma, dan adat istiadat yang ditaati dalam lingkungannya The general public, whether using the company's products or not, as well as groups of individuals living in areas around the Company with an orderly life, norms and customs adhered to within their environment.	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat yang diadakan minimal satu kali selama setahun atau sesuai dengan kebutuhan; • Melalui kegiatan TJSL yang dilakukan minimal dua kali dalam setahun • Implementation of activities social and community empowerment held at least once a year or as needed; • Through PKBL activities carried out at least twice a year 	PUSRI menyadari peran penting masyarakat terhadap kelangsungan proses bisnis perusahaan. Oleh karena itu Perusahaan senantiasa mewujudkan sinergi berdasarkan prinsip hidup saling berdampingan dan saling menguntungkan. Di samping itu, kegiatan operasi Perusahaan yang memiliki dampak terhadap lingkungan menjadi perhatian Perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan yang sehat bagi masyarakat di sekitar lokasi kegiatan operasi. PUSRI realizes the importance of the community's role in the company's business continuity. For this reason, the Company always manifest synergy based on the life's principle of coexistence and mutual benefit. In addition, the Company's operations that impact the environment become the Company's concern in order to create a healthy environment for the community around the location of its operational activities.
Government	Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Pemerintah Pusat The Government of South Sumatra Province and the Central Government	Pertemuan antara Pemerintah dan PUSRI untuk membahas pemenuhan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku. Meeting between Governments and PUSRI to discuss the company's compliance with applicable regulations.	Kinerja keuangan Perusahaan akan berdampak terhadap besarnya setoran pajak yang diserahkan kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Pemerintah Pusat sebagai kontribusi Perusahaan terhadap penerimaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Pemerintah Pusat yang dapat digunakan untuk modal pembangunan. The Company's financial performance will impact the amount of tax deposit to the Government of South Sumatra Province and the Central Government as the Company's contribution to earnings of the South Sumatra Province Government and the Central Government may be used as capital for development.
Pemegang Saham Shareholder	PT Pupuk Indonesia (Persero)	RUPS minimal setahun sekali. GMS at least once a year	Kinerja keuangan Perusahaan akan berdampak terhadap besarnya setoran dividen yang diserahkan kepada entitas induk, PT Pupuk Indonesia (Persero) selaku pemegang saham utama/pengendali, serta kepada Pemerintah Republik Indonesia selaku entitas pemilik akhir Perusahaan. The Company's financial performance will impact the amount of dividend disbursement provided to the parent entity, PT Pupuk Indonesia (Persero) as the main/controlling shareholder, as well as to the Government of the Republic of Indonesia as the ultimate owner of the Company.

Pemangku Kepentingan Stakeholders	Definisi Definition	Metode Pendekatan Approach Method	Pengaruh/Dampak dari Kegiatan Perusahaan Influence/Impact of Company Activities
Media Massa Mass Media	Media yang menyiarkan informasi tentang Perusahaan baik media cetak, media elektronik maupun media sosial media online maupun media digital lainnya. The media that disseminate information on the Company, including print, electronic as well as social, online and other digital media.		Kegiatan Perusahaan yang disampaikan oleh media massa akan berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan dan pemahaman masyarakat, terkait kinerja Perusahaan maupun terkait produk-produk Perusahaan yang dapat dimanfaatkan oleh petani secara efektif dan efisien. Company's activities informed by the mass media will affect the level of knowledge and understanding of the public, related to the Company's performance as well as information related to Company's products that may be effectively and efficiently useful to farmers.

Pelibatan Pemangku Kepentingan [OJK E.4]

Dukungan pemangku kepentingan internal dan eksternal sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan PUSRI saat ini. Sesuai dengan perannya masing-masing, setiap pemangku kepentingan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Pemangku kepentingan didefinisikan oleh PUSRI sebagai organisasi atau orang-orang yang terkena dampak operasi, barang, dan jasa perusahaan. Namun, keberadaan juga berdampak pada kemampuan Perusahaan dalam menerapkan strategi dan mencapai tujuannya. Dengan mempertimbangkan tanggung jawab sosial perusahaan, kepedulian terhadap masalah lingkungan, dan memperhatikan prioritas dalam membangun komunikasi dengan berbagai mitra strategis, pelibatan pemangku kepentingan diselenggarakan untuk kepentingan bisnis Perusahaan.

PUSRI senantiasa berupaya mengembangkan kerjasama dan sinergi dengan seluruh pemangku kepentingan melalui platform yang tersedia, dengan tetap dalam batas ketentuan yang digariskan dalam Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan terkait. Dengan strategi ini, pemangku kepentingan dapat memperoleh manfaat dari pelaksanaan kelangsungan usaha, tanggung jawab sosial, dan kelestarian lingkungan. Selain itu, Perseroan bertujuan untuk sering mengkoordinasikan komunikasi dengan kelompok pemangku kepentingan dan melibatkan kelompok tersebut sesuai dengan harapan masing-masing.

Stakeholder Engagement

Internal and external stakeholder support is very important for the progress and development of PUSRI at this time. In accordance with their respective roles, each stakeholder contributes to the success of the company. Stakeholders are defined by PUSRI as organizations or people affected by the company's operations, goods and services. However, existence also has an impact on the Company's ability to implement strategies and achieve its goals. By considering corporate social responsibility, concern for environmental issues, and paying attention to priorities in building communication with various strategic partners, stakeholder engagement is aligned for the Company's business interests.

PUSRI always strives to develop cooperation and synergies with all stakeholders through available platforms, while remaining within the limits outlined in the Articles of Association and related laws and regulations. With this strategy, stakeholders can benefit from the implementation of business continuity, social responsibility and environmental sustainability. In addition, the Company aims to frequently coordinate communications with stakeholder groups and engage these groups according to their respective expectations.



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 convey the forms of Stakeholder involvement based on the dominant influence of these groups on the sustainability of the Company's business, or vice versa, relating to economic, social or environmental aspects.

Pemangku Kepentingan Stakeholders	Basis Penetapan Basis of Establishment [GRI 2-29]	Metode Pelibatan Method of Engagement [GRI 2-29]	Topik Utama yang Diajukan Proposed Main Topic [GRI 102-44]
Pemegang Saham Shareholders	<ul style="list-style-type: none"> Tanggung Jawab Pengaruh Ketergantungan 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 Ketergantungan 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
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 	Kepuasan dari kualitas pelayanan perusahaan, keberlangsungan perusahaan berikutan dengan produk perusahaan. Satisfaction from company service quality, corporate sustainability and company products
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 	Iklim kerja yang kondusif, dan kesempatan kerja yang sama Conducive working climate, and equal work opportunity

Pemangku Kepentingan Stakeholders	Basis Penetapan Basis of Establishment [GRI 2-29]	Metode Pelibatan Method of Engagement [GRI 2-29]	Topik Utama yang Diajukan Proposed Main Topic [GRI 102-44]
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><i>Transparency, openness and access to information on Company's performance aspect as well as relations as check and balance partner</i></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><i>Needs of employment, participation of the company in supporting the welfare and empowerment of the community</i></p>

MANAJEMEN ASPEK EKONOMI [GRI 3-3], [OJK F.2]

Keberhasilan mencapai target berdampak positif pada kinerja keuangan Perusahaan. Total nilai pendapatan konsolidasi PUSRI pada tahun 2022 tercatat sebesar Rp15,78 triliun, naik 26,50% dibandingkan tahun 2021, yang mencapai Rp12,48 triliun. Pencapaian itu merupakan 126,99% dari target sebesar Rp12,43 triliun.

Setelah dikurangi beban pokok penjualan, pembayaran pajak dan lain-lain, PUSRI mencatatkan laba tahun berjalan sebesar Rp2,65 triliun, naik 190,97% dibandingkan tahun 2021 dengan perolehan laba sebesar Rp912,33 miliar. Pencapaian itu merupakan 378,68% dari target laba tahun berjalan sebesar Rp701,02 miliar.

Target dan Realisasi Kinerja Keuangan Konsolidasian [GRI 3-3, 201-1] [OJK F.2]

Deskripsi	Satuan Unit	2022	2021		Kenaikan/(Penurunan) Increase/(decrease)	2020	Description
			Realisasi Realization	Nominal			
Laba (Rugi) dan Penghasilan Komprehensif Lain Konsolidasian Consolidated Profit (Loss) and Other Comprehensive Income							
Pendapatan	Rpjuta million	15.787.492	12.480.575	3.306.917	26,50	10.718.032,00	Income
Beban Pokok Pendapatan	Rpjuta million	(11.193.632)	(10.227.254)	(966.378)	9,45	(9.171.211,00)	Cost of Revenue

ECONOMIC ASPECT MANAGEMENT

The success of achieving the target has a positive impact on the Company's financial performance. PUSRI's total consolidated revenue value in 2022 was recorded at IDR 15.78 trillion, an increase of 26.50% compared to 2021, which reached IDR 12.48 trillion. This achievement was 126.99% of the target of IDR 12.43 trillion.

After deducting the cost of goods sold, tax payments and others, PUSRI recorded a profit for the year of IDR 2.65 trillion, an increase of 190.97% compared to 2021 with a profit of IDR 912.33 billion. This achievement was 378.68% of the current year's profit target of IDR 701.02 billion.

Target and Realization of Consolidated Financial Performance

Deskripsi	Satuan Unit	2022	2021 Kenaikan/(Penurunan) Increase/(decrease)			2020	Description
			Realisasi Realization	Nominal	%		
Laba Bruto	Rpjuta million	4.593.860	2.253.321	2.340.539	103,87	1.546.821,00	Gross profit
Beban Penjualan	Rpjuta million	(399.509)	(315.126)	(84.383)	26,78	(284.410,00)	Selling expenses
Beban Umum dan Adminstrasi	Rpjuta million	(458.608)	(344.339)	(114.269)	33,19	(350.523,00)	General and Administrative Expenses
Pendapatan/ (Beban) Lainnya Neto	Rpjuta million	97.038	56.721	40.317	71,08	79.232,00	Other Income/ (Expense) Net
Laba Usaha	Rpjuta million	3.832.781	1.650.577	2.182.204	132,21	991.120,00	Operating profit
Pendapatan Keuangan	Rpjuta million	24.289	23.190	1.099	4,74	62.134,00	Financial Income
Biaya Keuangan	Rpjuta million	(402.129)	(517.315)	115.186	(22,27)	(755.698,00)	Finance Fees
Bagian Atas Rugi Bersih Entitas Asosiasi	Rpjuta million	7.463	(6.892)	14.355	(208,28)	(11.827,00)	Share of Net Loss of Associated Entities
Laba sebelum Pajak Penghasilan	Rpjuta million	3.462.404	1.149.560	2.312.844	201,19	285.729,00	Profit before Income Tax
(Beban)/Manfaat Pajak Penghasila	Rpjuta million	(807.762)	(237.228)	(570.534)	240,50	6.789,00	Income Tax (Expenses)/Benefits
Laba Tahun Berjalan	Rpjuta million	2.654.642	912.332	1.742.310	190,97	292.518,00	Current year profit
Penghasilan Kprehensif Lain Tahun Berjalan	Rpjuta million	268.790	(91.998)	360.788	(392,17)	(108.877,00)	Other Comprehensive Income for the Year
Jumlah Penghasilan Kprehensif Tahun Berjalan	Rpjuta million	2.923.432	820.334	2.103.098	256,37	183.641,00	Total Comprehensive Income for the Year
Laba Tahun Berjalan yang Dapat Diatribusikan kepada:							Profit for the Year Attributable to:
Pemilik Entitas Induk	Rpjuta million	2.655.533	912.664	1.742.869	190,97	293.377,00	Parent Entity Owner
Kepentingan Non Pengendali	Rpjuta million	(891)	(332)	(559)	168,37	(859,00)	Non-controlling interests
Jumlah Penghasilan Kprehensif Periode Berjalan yang Dapat Diatribusikan kepada							Total Comprehensive Income for the Current Period that can be distributed to:
Pemilik Entitas Induk	Rpjuta million	2.924.323	820.666	2.103.657	256,34	184.500,00	Parent Entity Owner
Kepentingan Non Pengendali	Rpjuta million	(891)	(332)	(559)	168,37	(859,00)	Non-controlling interests
Laba Tahun Berjalan per Saham (rupiah penuh)	Rpjuta million	457,851	157.356*	300.495	190,96	50.582,24	Earnings for the Year per Share (full amount Rupiah)

Deskripsi	Satuan Unit	2022	2021 Kenaikan/(Penurunan) Increase/(decrease)			2020	Description
			Realisasi Realization	Nominal	%		
Posisi Keuangan Konsolidasian Consolidated Financial Position							
ASET						ASET	
Jumlah Aset Lancar	Rpjuta million	6.880.905	4.399.555	2.481.350	56,40	4.519.747	Total Current Assets
Jumlah Aset Tidak Lancar	Rpjuta million	18.822.049	19.523.201	(701.152)	(3,59)	20.033.896	Total Non-Current Assets
Jumlah Aset	Rpjuta million	25.702.954	23.922.756	1.780.198	7,44	24.553.643	Total assets
LIABILITAS						LIABILITIES	
Jumlah Liabilitas Jangka Pendek	Rpjuta million	3.375.995	2.862.031	513.964	17,96	2.263.859	Total Short Term Liabilities
Jumlah Liabilitas Jangka Panjang	Rpjuta million	4.821.681	6.341.979	(1.520.298)	(23,97)	8.391.371	Total of Long-Term Liabilities
Jumlah Liabilitas	Rpjuta million	8.197.676	9.204.010	(1.006.334)	(10,93)	10.655.230	Total Liabilities
EKUITAS						EQUITY	
Jumlah Ekuitas	Rpjuta million	17.505.278	14.718.746	2.786.532	18,93	13.898.412	Total Equity
Jumlah Liabilitas dan Ekuitas	Rpjuta million	25.702.954	23.922.756	1.780.198	7,44	24.553.642	Total Liabilities and Equity

Target dan Realisasi Tahun 2022

Targets and Realization for 2022

[OJK F.2]

Uraian	Realisasi 2022 2022 Realization	Target RKAP 2022 2022 targets	Pencapaian (%) Achievement (%)	Description
Tonase Produksi Pupuk	2.340.558	2.485.000	94,19	Fertilizer Production Tonnage
Tonase Produksi Non Pupuk	1.361.023	1.395.000	97,56	Non Fertilizer Production Tonnage
Tonase Penjualan Pupuk	2.281.204	2.304.444	98,99	Fertilizer Sales Tonnage
Tonase Penjualan Non Pupuk	145.924	68.601	212,71	Non Fertilizer Sales Tonnage
Nilai Penjualan Pupuk	13.850.426	11.942.511	115,80	Fertilizer Sales Value
Nilai Penjualan Non Pupuk	1.937.066	336.778	537,47	Sales Value of Non Fertilizer
Pendapatan	15.787.492	12.432.180	126,99	Income
Laba Tahun Berjalan	2.654.642	701.026	378,68	Current year profit
Aset	25.702.954	25.478.014	100,88	Asset
Liabilitas	8.197.676	9.947.800	82,41	Liability
Ekuitas	17.505.278	15.530.214	112,72	Equity

Uraian selengkapnya tentang target dan realisasi tahun 2022 disampaikan dalam Laporan Tahunan Perusahaan Tahun 2022 pada Bab Analisa dan Pembahasan Manajemen bagian Tinjauan Kinerja Keuangan halaman 183-220.

A complete description of the targets and realization for 2022 is presented in the Company's Annual Report for 2022 in the Management Discussion and Analysis Chapter in the Financial Performance Review section, pages 183-220.

Segmen Usaha: Pupuk

Business Segment: Fertilizer

Target dan Realisasi Produksi Pupuk

Target & Realization of Fertilizer Production

Produksi Pupuk Fertilizer Production	Realisasi 2022 2022 Realization	Target RKAP 2022 2022 RKAP Target	Realisasi 2021 2021 Realization	Target RKAP 2021 2021 RKAP Target	Kenaikan/Penurunan Increase/Decrease		Pencapaian Achievement %
					Nominal Amount	%	
Urea Urea							
Pabrik PUSRI-IB PUSRI-IB Plant	465.635	493.600	490.760	537.800	(25.125)	(5,12)	94,33
Pabrik PUSRI-IIB PUSRI-IIB Plant	973.830	970.000	927.347	927.200	46.483	5,01	100,39
Pabrik PUSRI-III PUSRI-III Plant	314.277	296.700	290.538	311.700	23.739	8,17	105,92
Pabrik PUSRI-IV PUSRI-IV Plant	239.938	434.700	356.981	468.300	(117.043)	(32,79)	55,20
Jumlah Tonase Produksi Total Production Tonnage	1.993.680	2.195.000	2.065.626	2.245.000	(71.946)	(3,48)	90,83
Kapasitas Produksi Production Capacity	2.618.000	2.618.000	2.618.000	2.618.000	-	-	100,00
Rasio Gas Bumi (MMBTU/ton) Natural Gas Ratio (MMBTU/ ton)	28,88	28,96	29,28	28,48	(0,08)	(1,37)	99,72
Biaya Produksi (Rp/ton) Production Cost (Rp/ton)	3.450.280	3.482.696	3.624.589	3.259.159	(174.309)	(4,81)	99,07
NPK NPK							
Jumlah Tonase Produksi Total Production Tonnage	346.878	290.000	284.086	300.000	62.792	22,10	119,61
Kapasitas Produksi (ton/tahun) Production Capacity (ton/year)	300.000	300.000	300.000	300.000	-	-	100,00
Rasio Konsumsi Bahan Baku (Bahan Baku/ton) Raw Material Consumption (Raw Material/ton)	1,022	1,022	1,022	1,023	(1,021)	(99,90)	100,00
Biaya Produksi (Rp/ton) Production Cost (Rp/ton)	8.356.873	6.848.031	5.052.723	4.019.190	3.304.150	65,39	122,03
Jumlah Tonase Produksi Pupuk Total Fertilizer Production Tonnage	2.340.558	2.485.000	2.349.712	2.545.000	(9.154)	(0,39)	94,19

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk

Fertilizer Sales Target and Realization

Penjualan Pupuk Fertilizer Sales	Realisasi 2022 2022 Realization	Target RKAP 2022 2022 RKAP Target	Realisasi 2021 2021 Realization	Target RKAP 2021 2021 RKAP Target	Kenaikan/Penurunan Increase/Decrease		Pencapaian Achievement %
					Nominal Amount	%	
Tonase Penjualan Sales Tonnage							
Pupuk Subsidi Subsidized Fertilizer	1.811.018	1.956.587	1.507.197	1.941.623	303.821	20,16	92,56

Penjualan Pupuk Fertilizer Sales	Realisasi 2022 2022 Realization	Target RKAP 2022 2022 RKAP Target	Realisasi 2021 2021 Realiza- tion	Target RKAP 2021 2021 RKAP Target	Kenaikan/Penurun- an Increase/Decrease		Pencapaian Achievement %
					Nominal Amount	%	
Pupuk Non Subsidi Non-Subsidized Fertilizer	470.186	347.857	834.808	465.000	(364.622)	(43,68)	135,16
Jumlah Total	2.281.204	2.304.444	2.342.005	2.406.623	(60.801)	(2,60)	98,99
Nilai Penjualan (Rpjuta) Sales Value (Rpmillion)							
Pupuk Subsidi (PSO) Subsidized Fertilizer (PSO)	3.286.260	3.545.588	2.890.530	3.517.053	395.730	13,69	92,69
Nilai Subsidi Pupuk Value of Subsidized Fertilizer	9.830.670	6.579.097	7.485.951	6.029.883	1.948.989	42,41	99,47
Pupuk Non Subsidi Non-Subsidized Fertilizer	4.019.756	1.817.826	3.922.092	1.988.127	97.664	2,49	221,13
Jumlah Total	13.850.426	11.942.511	11.408.043	11.535.063	2.442.383	21,41	115,98

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk berdasarkan Sektor

Dengan kontribusi sebesar 79,39% atau 1.811.018 ton, sektor pangan bersubsidi menjadi penyumbang terbesar penjualan pupuk per sektor. Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya sebesar 1.507.197 ton, jumlah ini meningkat sebesar 20,16%. Sesuai dengan alokasi Kementerian Pertanian, hal ini disebabkan adanya tambahan alokasi anggaran untuk pembelian pupuk bersubsidi.

Pada sektor pangan, produk NPK mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2021 sebesar 224.209 ton, kenaikan terus berlanjut hingga tahun 2022 sebesar 33,23% atau setara dengan 298.705 ton. Produk urea mengalami kenaikan sekitar 17,87% atau 1.512.312 ton dibandingkan harga tahun 2021 sebesar 1.282.988 ton.

Sektor komersial memberikan kontribusi sebesar 20,61% atau 470.186 ton terhadap keseluruhan penjualan pupuk PUSRI tahun 2022 yang mencapai 2.281.204 ton. Angka ini menunjukkan penurunan sebesar 2,60% jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2021 sebesar 2.342.005 ton. Sektor komersial menyumbang 20,61% atau sebesar 470.186 ton terhadap total penjualan pupuk PUSRI pada tahun 2022 yaitu sebesar 2.281.204 ton. Jika total penjualan pupuk di tahun 2022 dibandingkan dengan realisasi tahun 2021 sebesar 2.342.005 ton, maka telah terjadi penurunan 2,60%.

Fertilizer Sales Target and Realization by Sector

With a contribution of 79.39% or 1,811,018 tonnes, the subsidized food sector is the largest contributor to fertilizer sales per sector. Compared to the previous year's realization of 1,507,197 tons, this amount increased by 20.16%. In accordance with the allocation of the Ministry of Agriculture, this is due to an additional budget allocation for the purchase of subsidized fertilizers.

In the food sector, NPK products have increased compared to 2021 of 224,209 tons, the increase will continue until 2022 of 33.23% or the equivalent of 298,705 tons. Urea products increased by around 17.87% or 1,512,312 tons compared to 2021 prices of 1,282,988 tons.

The commercial sector contributed 20.61% or 470,186 tons to PUSRI total fertilizer sales in 2022 which reached 2,281,204 tons. This figure shows a decrease of 2.60% when compared to the realization in 2021 of 2,342,005 tons. The commercial sector contributed 20.61% or 470,186 tons to PUSRI's total fertilizer sales in 2022, which amounted to 2,281,204 tons. If the total sales of fertilizer in 2022 are compared to the realization in 2021 of 2,342,005 tons, then there has been a decrease of 2.60%.

Sektor Sector	Realisasi 2022 2022 Realization	Target RKAP 2022 2022 RKAP Target	Realisasi 2021 2021 Realiza- tion	Target RKAP 2021 2021 RKAP Target	Kenaikan/Penurunan Increase/Decrease		Pencapaian Achievement
					Nominal Amount	%	%
Sektor Pangan Food Sector							
Urea Urea	1.512.312	1.696.223	1.282.988	1.664.198	229.324	17,87	89,16
NPK NPK	298.705	260.364	224.209	277.425	74.496	33,23	114,73
Jumlah Penjualan Sektor Pangan Total Sales in Food Sector	1.811.018	1.956.587	1.507.197	1.941.623	303.821	20,16	92,56
Sektor Komersil Commercial Sector							
Urea Urea							
Kebun Plantation	197.701	176.500	369.719	218.500	(172.018)	(46,53)	112,01
Industri & Ritel Industry & Retail	96.869	80.000	219.821	180.000	(122.952)	(55,93)	121,09
Ekspor Eksporth	145.569	70.000	189.877	53.000	(44.308)	(23,33)	207,96
Jumlah Penjualan Urea Komersial (ton) Total Sales of Commercial Urea (tons)	440.139	326.500	779.418	451.500	(339.279)	(43,53)	134,81
NPK NPK	30.047	21.357	55.391	13.500	(25.344)	(45,76)	140,69
Jumlah Penjualan Sektor Komersil Total Sales in Commercial Sector	470.186	347.857	834.809	465.000	(364.623)	(43,68)	135,17
Jumlah Penjualan Total Sales	2.281.204	2.304.444	2.342.005	2.406.623	(60.801)	(2,60)	98,99

Penjualan berdasarkan Pasar

Secara volume, penjualan pupuk domestik tahun 2022 turun sebesar 0,77% menjadi 2.135.634 ton dari tahun sebelumnya 2.152.128 ton. Penurunan ini dikarenakan adanya tambahan alokasi subsidi sehingga perusahaan fokus pemenuhan subsidi.

Sementara penjualan ke pasar ekspor sepanjang tahun 2022 menurun 23,33%, dari 189.877 ton pada tahun 2021 menjadi 145.569 ton pada tahun 2022. Hal tersebut dikarenakan perusahaan lebih fokus untuk pemenuhan alokasi subsidi seiring dengan adanya tambahan alokasi subsidi dari Pemerintah.

Sales by Market

In terms of volume, domestic fertilizer sales in 2022 fell by 0.77% to 2,135,634 tons from 2,152,128 tons the previous year. This decrease was due to an additional allocation of subsidies so that companies focused on fulfilling subsidies.

Meanwhile sales to the export market throughout 2022 decreased by 23.33%, from 189,877 tons in 2021 to 145,569 tons in 2022. This is because companies are more focused on fulfilling subsidy allocations along with additional subsidy allocations from the Government.

Secara nilai, penjualan di dalam negeri tercatat Rp12,38 triliun, tumbuh 17,89% dari tahun 2021 yang sebesar Rp10,5 triliun. Adapun nilai penjualan untuk ekspor pada tahun 2022 adalah Rp1,45 triliun, meningkat 62,60% dari capaian tahun sebelumnya Rp891 miliar. Meskipun terjadi penurunan tonase penjualan, namun nilai penjualan meningkat disebabkan adanya peningkatan harga jual di tahun 2022.

In terms of value, domestic sales were recorded at IDR 12.38 trillion, growing 17.89% from 2021 which amounted to IDR 10.5 trillion. The sales value for exports in 2022 is IDR 1.45 trillion, an increase of 62.60% from the previous year's achievement of IDR 891 billion. Even though there was a decrease in sales tonnage, the sales value increased due to an increase in selling prices in 2022.

Sektor Sector	Realisasi 2022 2022 Realization	Target RKAP 2022 2022 RKAP Target	Realisasi 2021 2021 Realization	Target RKAP 2021 2021 RKAP Target	Kenaikan/Penurunan Increase/Decrease		Pencapaian Achievement
					Nominal Amount	%	%
Tonase Tonnage							
Domestik Domestic	2.135.634	2.234.444	2.152.128	2.353.623	(16.494)	(0,77)	95,58
Subsidi Subsidized	1.811.018	1.956.587	1.507.197	1.941.623	303.821	20,16	92,56
Non Subsidi Non-Subsidized	324.617	277.857	644.931	412.000	(320.314)	(49,67)	116,83
Ekspor Ekspor	145.569	70.000	189.877	53.000	(44.308)	(23,33)	207,96
Nilai (RpJuta) Value (Rpmillion)							
Domestik Domestic	12.378.701	11.590.936	10.500.437	11.330.006	1.878.264	17,89	106,80
Subsidi Subsidized	9.727.688	10.124.685	7.485.951	9.546.936	2.241.737	29,95	96,08
Non Subsidi Non-Subsidized	2.651.013	1.466.251	3.014.486	1.783.070	(363.473)	(12,06)	180,80
Ekspor Ekspor	1.450.198	351.575	891.869	205.057	558.329	62,60	412,49

Target dan Realisasi Penjualan Pupuk berdasarkan Kategori Pelanggan

Terdapat 3 (tiga) segmentasi pelanggan untuk produk perusahaan yaitu:

Pemerintah

Untuk memenuhi permintaan pupuk bersubsidi di seluruh Indonesia, pemerintah Indonesia menugaskan PT Pupuk Indonesia (Persero) dan kelompok usahanya, yang salah satu entitasnya adalah PUSRI. Perusahaan akan membawahi wilayah Sumatera Selatan, Bangka Belitung, Bengkulu, Lampung, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, dan Kalimantan Tengah dengan alokasi 1.892.410 ton pada tahun 2022.

Fertilizer Sales Target and Realization based on Customer Category

There are 3 (three) customer segments for the company's products, namely:

Government

To meet the demand for subsidized fertilizers throughout Indonesia, the Indonesian government assigned PT Pupuk Indonesia (Persero) and its business group, one of whose entities was PUSRI. The company will oversee the regions of South Sumatra, Bangka Belitung, Bengkulu, Lampung, Central Java, DI Yogyakarta, West Kalimantan, South Kalimantan and Central Kalimantan with an allocation of 1,892,410 tons in 2022;

Pihak Berelasi

Sinergi dilakukan antar anak perusahaan Pupuk Indonesia Group dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan sektor pupuk nasional baik pupuk bersubsidi maupun non subsidi. Perseroan berperan penting dalam sinergi anak perusahaan Pupuk Indonesia Grup tahun 2022, khususnya di bidang penjualan.

Pihak Ketiga

Saat ini, para distributor produk perusahaan, baik pupuk bersubsidi maupun nonsubsidi, berpartisipasi aktif dalam mempraktekkan proses distribusi produk perusahaan. PUSRI juga memfasilitasi pembelian yang dilakukan langsung dari pengguna akhir (*end user*) produk.

Related Parties

Synergy is carried out between Pupuk Indonesia Group subsidiaries with the aim of meeting the needs of the national fertilizer sector, both subsidized and non-subsidized fertilizers. The Company plays an important role in the synergy of the Pupuk Indonesia Group subsidiaries in 2022, especially in the field of sales;

Third Parties

Currently, distributors of the company's products, both subsidized and non-subsidized fertilizers, actively participate in implementing the company's product distribution process. PUSRI also facilitates purchases made directly from product end users.

Sektor Sector	Realisasi 2022 2022	Target RKAP 2022 2022 RKAP Target	Realisasi 2021 2021	Target RKAP 2021 2021 RKAP Target	Kenaikan/Penurunan Increase/Decrease		Pencapaian Achievement
	Realization		Realization	Target	Nominal Amount	%	%
Pemerintah Government							
Urea Urea	1.512.312	1.696.223	1.282.988	1.664.198	229.324	17,87	89,16
NPK NPK	298.705	260.364	224.209	277.425	74.496	33,23	114,73
Jumlah Penjualan Sektor Pangan Total Sales in Food Sector	1.811.018	1.956.587	1.507.197	1.941.623	303.821	20,16	92,56
Pihak Berelasi Related Party	218.203	179.857	458.870	308.500	(240.667)	(52,45)	121,32
Pihak Ketiga Third Party	251.983	168.000	375.939	156.500	(123.956)	(32,97)	149,99

Target dan Realisasi Pendapatan Segmen Usaha Pupuk dan Kontribusinya terhadap Pendapatan Perusahaan

Target and Revenue Realization of the Fertilizer Business Segment and Its Contribution to the Company's Revenue

Keterangan Description	Realisasi 2022 2022	Target RKAP 2022 2022 RKAP Target	Realisasi 2021 2021	Target RKAP 2021 2021 RKAP Target	Kenaikan/Penurunan Increase/Decrease		Pencapaian Achievement
	Realization		Realization	Target	Nominal Amount	%	%
Pendapatan Income	13.850.426	11.942.511	11.408.043	11.535.063	2.442.383	21,41	115,98
Harga Pokok Penjualan Cost of Goods Sold	(10.459.547)	(10.075.323)	(9.620.982)	(9.634.222)	(838.565)	8,72	103,81
Kontribusi terhadap Pendapatan (%) Contribution to Income (%)	87,73	96,06	91,41	97,12	(3,68)	(4,02)	91,33
Subsidi Subsidized	62,27	81,44	59,98	50,77	2,29	3,81	76,46
Non Subsidi Non-Subsidized	25,46	14,62	31,43	46,35	(5,96)	(18,98)	174,16

Segmen Usaha: Non-Pupuk/ Amonia

Produk amonia, komponen utama urea, setelah dikonsumsi secara internal maka kelebihan amonia dijual di pasar domestik (dalam botol dan tangki) dan diekspor. Penjualan ammonia menyumbang 11,47% dari total pendapatan perusahaan pada 2022, naik dari kontribusi 7,93% pada 2021. Hal ini sejalan dengan kenaikan pendapatan non-pupuk dibanding tahun buku sebelumnya.

Laba bruto non pupuk pada tahun 2022 meningkat sebesar 173,91% menjadi Rp1,22 triliun dari Rp445,15 miliar pada tahun 2021. Hal ini sejalan dengan kenaikan penjualan produk non pupuk dan kenaikan harga jual pada tahun 2022.

Target dan Realisasi Produksi Amonia

Sepanjang tahun 2022, produksi amonia PUSRI sebanyak 1.361.023 ton, menurun 0,81% dari realisasi tahun 2021 yang sebesar 1.372.139 ton dan tercapai 97,56% dari target RKAP. Realisasi produksi ammonia belum tercapai dari target dikarenakan keterbatasan suplai gas bumi.

Business Segment: Non-Fertilizer/ Ammonia

After being consumed internally, the excess ammonia is sold in the domestic market (bottles and tanks) and exported. Sales of ammonia contributed 11.47% of the company's total revenue in 2022, up from 7.93% contribution in 2021. This is in line with the increase in non-fertilizer income compared to the previous financial year.

Non-fertilizer gross profit in 2022 increased by 173.91% to IDR 1.22 trillion from IDR 445.15 billion in 2021. This is in line with the increase in sales of non-fertilizer products and an increase in selling prices in 2022.

Target and Realization of Ammonia Production

Throughout 2022, PUSRI's ammonia production was 1,361,023 tons, a decrease of 0.81% from the realization in 2021 which amounted to 1,372,139 tons and reached 97.56% of the RKAP target. Realization of ammonia production has not been achieved from the target due to limited supply of natural gas.

Produksi Pupuk Fertilizer Production	Realisasi 2022 2022 Realization	Target RKAP 2022 2022 RKAP Target	Realisasi 2021 2021 Realization	Target RKAP 2021 2021 RKAP Target	Kenaikan/Penurunan Increase/Decrease		Pencapaian Achievement %
					Nominal Amount	%	
Pabrik PUSRI-IB PUSRI-IB Plant	368.869	389.000	372.160	413.000	(3.291)	(0,88)	94,82
Pabrik PUSRI-IIB PUSRI-IIB Plant	721.401	706.000	687.638	672.500	33.763	4,91	102,18
Pabrik PUSRI-III PUSRI-III Plant	-	-	-	-	-	-	-
Pabrik PUSRI-IV PUSRI-IV Plant	270.752	300.000	312.341	307.100	(41.589)	(13,32)	90,25
Jumlah Tonase Produksi Total Production Tonnage	1.361.023	1.395.000	1.372.139	1.392.600	(11.116)	(0,81)	97,56
Kapasitas Produksi Production Capacity	1.898.000	1.898.000	1.898.000	1.898.000	-	-	100,00
Rasio Gas Bumi (MMBTU/ ton) Natural Gas Ratio (MMBTU/ ton)	35,69	36,29	36,36	35,61	(1)	(1,84)	98,34
Biaya Produksi (Rp/ton) Production Cost (Rp/ton)	4.072.399	4.024.682	4.332.530	4.082.412	(260.131)	(6,00)	101,19

Target dan Realisasi Penjualan Amonia

Penjualan ammonia di pasar domestik meningkat sebesar 39,39% pada tahun 2022 menjadi 73.395 ton dari 52.655 ton pada tahun 2021. Ekspor ammonia turun sebesar 8,4% sepanjang tahun fiskal, dari realisasi tahun sebelumnya sebesar 79.183 ton menjadi 72.529 ton. Penurunan ini sejalan dengan tingkat produksi yang lebih rendah akibat langkanya pasokan gas.

Berdasarkan kinerja tersebut, penjualan ammonia di pasar domestik senilai Rp834,15 miliar, naik 91,33% dari Rp435,98 miliar pada tahun 2021. Nilai penjualan meningkat sebesar 76,36% dari Rp553 miliar yang terealisasi di tahun 2021 menjadi Rp975 miliar di pasar ekspor

Target and Realization of Ammonia Sales

Sales of ammonia in the domestic market increased by 39.39% in 2022 to 73,395 tons from 52,655 tons in 2021. Exports of ammonia fell by 8.4% during the fiscal year, from the previous year's realization of 79,183 tons to 72,529 tons. This decline is in line with lower production levels due to scarce gas supplies.

Based on this performance, sales of ammonia in the domestic market were valued at IDR 834.15 billion, up 91.33% from IDR 435.98 billion in 2021. Sales value increased by 76.36% from IDR 553 billion which was realized in 2021 to IDR 975 billion in the market export.

Produksi Pupuk Fertilizer Production	Realisasi 2022 2022 Realization	Target RKAP 2022 2022 RKAP Target	Realisasi 2021 2021 Realization	Target RKAP 2021 2021 RKAP Target	Kenaikan/Penurunan Increase/Decrease		Pencapaian Achievement
					Nominal Amount	%	%
Tonase Penjualan Sales Tonnage							
Dalam Negeri Domestic	73.395	22.601	52.655	600	20.740	39,39	324,74
Ekspor Ekspert	72.529	46.000	79.183	45.000	(6.654)	(8,40)	157,67
Jumlah Total	145.924	68.601	131.839	45.600	14.085	10,68	212,71
Nilai Penjualan (RpJuta) Sales Value (RpMillion)							
Dalam Negeri Domestic	834.146	125.282	435.982	2.690	398.164	91,33	665,82
Ekspor Ekspert	975.940	211.496	553.381	178.047	422.559	76,36	461,45
Jumlah Total	1.810.086	336.778	989.363	180.737	820.723	82,95	537,47

Segmen Usaha: Lain-lain

Sewa, pendapatan jasa, denda dan klaim, serta penjualan produk utilitas termasuk penjualan lain-lain. Pendapatan lain-lain di tahun 2022 sebesar Rp148,51 miliar, meningkat 50,15% dari Rp98,9 miliar di tahun 2021. Penyebab utama peningkatan di tahun 2022 ini adalah kenaikan pendapatan sewa. Laba kotor pada tahun 2022 sebesar Rp5,2 miliar, turun dari Rp36,85 miliar atau sebesar 85,9% pada tahun 2021. Penurunan ini sejalan dengan kenaikan beban pokok lainnya.

Business Segment: Others

Rent, service fees, fines and claims, and sales of utility products are included in other sales. Other income in 2022 amounted to IDR 148.51 billion, an increase of 50.15% from IDR 98.9 billion in 2021. The main cause of the increase in 2022 is the increase in rental income. Gross profit in 2022 was IDR 5.2 billion, down from IDR 36.85 billion or 85.9% in 2021. This decrease was in line with the increase in other basic expenses.

Rincian pendapatan lain-lain tersebut berasal dari:

The details of other income come from:

Jenis Pendapatan	Jenis Kegiatan Type of activity	Nilai Pendapatan (dalam miliar Rp) Revenue Value (in billion IDR)	Income Type
Pendapatan jasa non-EPC	Jasa pengantongan, jasa laboratorium, jasa keahlian, dan jasa engineering Packaging services, laboratory services, expertise services, and engineering services	6,58	Non-EPC service revenue
Pendapatan sewa	Sewa properti, sewa alat berat, dan pabrikasi Property rental, heavy equipment rental, and manufacturing	74,51	Rental income
Pendapatan jasa umum	Tagihan join cost antar Anak Perusahaan Pupuk Indonesia grup Joint cost bills between Pupuk Indonesia group Subsidiaries	13,33	General service revenue
Penjualan dari anak perusahaan	Penjualan dari PT Pusri Agro Lestari Sales from PT Pusri Agro Lestari	37,93	Sales from subsidiaries
Penjualan utilitas	Listrik dan air Electricity and water	13,62	Utility sales
Pendapatan dividen	Dividen Dividend	2,22	Dividend income
Pendapatan dari produk riset	Penjualan bioripah dan nutremag Sales of bioripah and nutremag	0,293	Revenue from research products

Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Berkelanjutan [OJK F.3]

Berdasarkan POJK Keuangan Berkelanjutan, dukungan korporasi terhadap penerapan keuangan berkelanjutan diwujudkan melalui pengembangan proyek atau kegiatan yang mengacu pada standar keuangan berkelanjutan. Persyaratan tersebut antara lain proyek atau kegiatan mengutamakan efisiensi dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan; mencegah/membatasi/mengurangi/memperbaiki kerusakan lingkungan, peningkatan pencemaran, limbah, kerusakan ekosistem, dan kesenjangan sosial; atau memberikan solusi bagi masyarakat untuk menghadapi dampak perubahan iklim.

Distribusi Nilai Ekonomi

Sesuai dengan niat awal pendiriannya, PUSRI secara konsisten berupaya untuk meningkatkan nilai bagi Pemangku Kepentingan melalui inisiatif pengembangan bisnis untuk secara aktif mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dan meningkatkan kesejahteraan para masyarakat. Selain membantu menyukseskan industri pertanian dan perkebunan

Projects that are in Line with Sustainable Finance

Based on POJK Sustainable Finance, corporate support for the implementation of sustainable finance is realized through the development of projects or activities that refer to sustainable finance standards. These requirements include projects or activities that prioritize efficiency and effectiveness in the sustainable use of natural resources; preventing/limiting/reducing/repairing environmental damage, increased pollution, waste, ecosystem damage, and social inequality; or providing solutions for communities to deal with the impacts of climate change.

Distribution of Economic Value

In accordance with the initial intention of its establishment, PUSRI consistently strives to increase value for Stakeholders through business development initiatives to actively support national economic growth and improve the welfare of the community. Apart from helping the country's agricultural and plantation industries to succeed, the supply of effective fertilizers



negara, penyediaan pupuk yang efektif juga membantu memperoleh devisa dari ekspor urea dan amonia. Program Ketahanan Pangan nasional dan ekspansi ke sektor perkebunan dalam negeri tetap diprioritaskan untuk mendukung penjualan urea dan memastikan margin yang setinggi-tingginya.

Selain memenuhi permintaan bahan baku untuk produksi urea, penjualan amonia lebih dikonsentrasikan pada pembeli yang berkomitmen dan penjualan *spot* dengan sistem *tender* untuk mendapatkan harga jual terbaik. Berbagai langkah yang dilakukan untuk meningkatkan penetrasi pasar diharapkan dapat meningkatkan laba perusahaan, menjaga stabilitas, dan mendorong pertumbuhan bisnis jangka panjang.

PUSRI tidak menerima bantuan keuangan langsung dari Pemerintah meskipun diwajibkan menyalurkan pupuk bersubsidi dan memberikan kontribusi keuangan langsung kepada negara. Subsidi pemerintah adalah pendapatan dari pembayaran pupuk yang dilakukan ke sektor pertanian yang ditunjukkan dalam Laporan Keuangan dan Tabel Distribusi Nilai Ekonomi, tetapi pembayaran ini dilakukan kepada petani melalui perusahaan, bukan subsidi untuk perusahaan.

Manfaat ekonomi yang diterima oleh perusahaan untuk menjalankan bisnis disebut sebagai "Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan" dalam laporan ini. "Nilai Ekonomi yang Didistribusikan" mengacu pada manfaat ekonomi yang diberikan perusahaan kepada pemangku kepentingan, seperti pembayaran pajak, dividen, dan pembayaran kepada pemasok, serta dana yang direalisasikan untuk Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BUMN dan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSL/CSR). Perbedaan antara nilai ekonomi yang diterima dan nilai ekonomi yang didistribusikan, yang digunakan untuk pengembangan usaha, dikenal sebagai Nilai Ekonomi yang Disimpan.

also helps to earn foreign exchange from the export of urea and ammonia. The national Food Security Program and expansion into the domestic plantation sector are still prioritized to support urea sales and ensure the highest possible margins.

In addition to meeting the demand for raw materials for urea production, ammonia sales are concentrated more on committed buyers and spot sales with a tender system to get the best selling price. The various steps taken to increase market penetration are expected to increase the company's profits, maintain stability, and encourage long-term business growth.

PUSRI does not receive direct financial assistance from the Government although it is required to distribute subsidized fertilizers and make direct financial contributions to the state. Government subsidies are income from fertilizer payments made to the agricultural sector shown in the Financial Statements and Tables of Economic Value Distribution, but these payments are made to farmers through companies, not subsidies to companies.

The economic benefits received by companies for conducting business are referred to as "Direct Economic Value Generated" in this report. "Economic Value Distributed" refers to the economic benefits provided by the company to stakeholders, such as payment of taxes, dividends and payments to suppliers, as well as funds realized for BUMN Social and Environmental Responsibility Programs and Corporate Social Responsibility Programs (TJSL/CSR). The difference between the economic value received and the economic value distributed, which is used for business development, is known as Economic Value Stored.

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

The full distribution of PUSRI's economic value is as follows:

Tabel Distribusi Nilai Ekonomi Tahun 2020-2022

Table of Economic Value Distribution for 2020-2022

Uraian	2022	2021	2020*	Description
Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan				Generated Direct Economic Value
Pendapatan	15.787.492	12.480.575	10.718.032	Income
Pendapatan lainnya-bersih	97.038	56.721	79.232	Other income-net
Pendapatan keuangan	24.289	23.190	62.134	Financial income
Total Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	15.908.819	12.560.486	10.859.398	Total Generated Economic Value
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan				Distributed Economic Value
Beban Pokok Pendapatan	(11.193.632)	(10.227.254)	(9.171.211)	Cost of Revenue
Beban Penjualan	(399.509)	(315.126)	(284.410)	Selling expenses
Beban Umum dan Administrasi, termasuk di dalamnya gaji dan kesejahteraan karyawan	(458.608)	(344.339)	(350.523)	General and Administrative Expenses, including salaries and employee benefits
Biaya keuangan	(402.129)	(517.315)	(755.698)	Financial costs
Bagian atas rugi bersih entitas asosiasi	7.463	(6.892)	(11.827)	Share in net loss of associates
(Beban)/manfaat pajak penghasilan	(807.762)	(237.228)	6.789	Income tax (expense)/benefit
Pembayaran dividen	(136.900)	-	(151.417)	Dividend payment
Pengeluaran untuk Masyarakat/CSR	(38.301)	(28.847)	(38.938)	Expenditures for Society/CSR
Total Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	(13.429.98)	(11.677.001)	(10.757.235)	Total Distributed Economic Value
Nilai Ekonomi yang Disimpan	2.478,84	883.485	102.163	Stored Economic Value

Dampak Ekonomi Tidak Langsung yang Signifikan ^[GRI 3-3, 203-2]

Masyarakat sekitar operasional perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya sudah merasakan dampak ekonomi tidak langsung dari keberadaan PUSRI sebelum terbitnya peraturan tentang TJSL atau PKBL BUMN. Perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan dan mengizinkan penduduk setempat untuk bergabung sebagai karyawan setelah melewati proses perekrutan hanyalah beberapa dari dampak positifnya.

Selain itu, keberadaan PUSRI membuka peluang bagi pelaku usaha daerah untuk berubah menjadi *vendor* atau pemasok barang dan jasa yang dibutuhkan oleh dunia usaha. Dengan demikian, mempekerjakan penduduk setempat dan menjalin kemitraan dengan pemasok barang dan jasa mereka akan meningkatkan pendapatan dan mendorong pembangunan ekonomi daerah. ^[OJK F.23]

Significant Indirect Economic Impacts

Communities around the company's operations and other stakeholders have felt the indirect economic impact of PUSRI's existence prior to the issuance of regulations regarding SOE CSR or PKBL. Companies creating jobs and allowing locals to join as employees after going through the hiring process are just a few of the positive impacts.

In addition, the existence of PUSRI opens opportunities for regional business actors to turn into vendors or suppliers of goods and services needed by the business world. Thus, employing local people and establishing partnerships with their suppliers of goods and services will increase revenues and promote regional economic development.



Rantai Pasokan (GRI 2-6)

Rantai pasokan PUSRI untuk menyalurkan pupuk hingga ke pelanggan terdiri dari kantor perwakilan, Dermaga/Pelabuhan, unit pengantongan, Gudang lini I/II, distributor dan pengecer.

Kantor perwakilan

PUSRI memiliki kantor perwakilan atau dikenal juga dengan Kantor Penjualan Wilayah (PPD) PUSRI, di setiap ibu kota provinsi di Sumatera, Jawa, Kalimantan Barat, dan Kalimantan Selatan. Kantor perwakilan mewakili kepentingan perusahaan di daerah dan berperan sebagai pelaksana teknis dalam penjualan produk.

Dermaga/Pelabuhan

PUSRI memiliki 7 (tujuh) dermaga yang digunakan untuk keperluan sendiri untuk pengeluaran hasil produksi di Pabrik Lini I selain menggunakan jalur darat (via truk) untuk mendukung proses pendistribusian barang baik di dalam negeri maupun untuk ekspor. Bila perlu, bahan baku dan batubara juga dapat dibongkar di dermaga.

Adapun dermaga dan kapasitas muat adalah sebagai berikut:

Supply Chain

PUSRI's supply chain for distributing fertilizer to customers consists of representative offices, wharves/ports, packing units, line I/II warehouses, distributors and retailers.

Representative office

PUSRI has representative offices, also known as PUSRI Regional Sales Offices (PPD), in every provincial capital city in Sumatra, Java, West Kalimantan and South Kalimantan. Representative offices represent the interests of companies in the regions and play a role as technical executors in product sales.

Wharf/Harbor

PUSRI has 7 (seven) wharves which are used for its own purposes for releasing production at the Line I Factory in addition to using the land route (via trucks) to support the process of distributing goods both domestically and for export. If necessary, raw materials and coal can also be unloaded at the wharf.

The docks and load capacities are as follows:

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

Unit Pengantongan

PUSRI melakukan pengiriman pupuk curah dari Palembang untuk kemudian disuplai ke unit pengantongan yang ada di beberapa daerah dengan rincian:

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

Gudang Lini I/II

Pengadaan dan penyaluran pupuk bersubsidi di dalam negeri untuk sektor pertanian diatur oleh PT Pupuk Indonesia (Persero) mulai dari lini I sampai dengan lini IV sesuai dengan prinsip "6 Tepat: Tepat Waktu, Tepat Harga, Tepat Jenis, Tepat Jumlah, Tepat Tempat, dan Tepat Mutu". Peraturan ini dimaksudkan untuk melaksanakan Peraturan Menteri Perdagangan No. 15/2013.

Selain itu, produsen diwajibkan untuk menguasai atau memiliki gudang lini III di wilayah tanggung jawabnya masing-masing guna menjamin kelancaran distribusi pupuk bersubsidi. Saat ini PUSRI mengoperasikan gudang-gudang berikut baik untuk kawasan subsidi maupun non-subsidi, baik gudang milik sendiri maupun gudang sewa:

Milik (35 gudang yang digunakan oleh PUSRI) Owned (35 warehouses used by PUSRI)	Stockholder oleh PUSRI Pengelola TKBM oleh pihak ketiga	Stockholder by PUSRI TKBM management by third party
Sewa (39 gudang) Leased (39 warehouses)	Stockholder dan pengelola TKBM oleh pihak ketiga	Stockholder and TKBM management by third party

Distributor dan pengecer [GRI 204-1]

PUSRI juga menggunakan distributor dan pengecer dalam rantai pasok produknya untuk menjangkau petani dan pengguna akhir lainnya, khususnya untuk pupuk bersubsidi di wilayah rayon.

Bagging Units

PUSRI sends bulk fertilizer from Palembang to then be supplied to bagging units in several areas with the following details:

Warehouse Line I/II

The procurement and distribution of subsidized fertilizers domestically for the agricultural sector is regulated by PT Pupuk Indonesia (Persero) starting from line I to line IV in accordance with the principle of "6 Right: Right Time, Right Price, Right Type, Right Quantity, Right Place, and Exact Quality". This regulation is intended to implement the Minister of Trade Regulation No. 15/2013.

In addition, producers are required to control or own line III warehouses in their respective areas of responsibility to ensure smooth distribution of subsidized fertilizers. Currently PUSRI operates the following warehouses for both subsidized and non-subsidized areas, both self-owned and rented warehouses:

Distributors and retailers

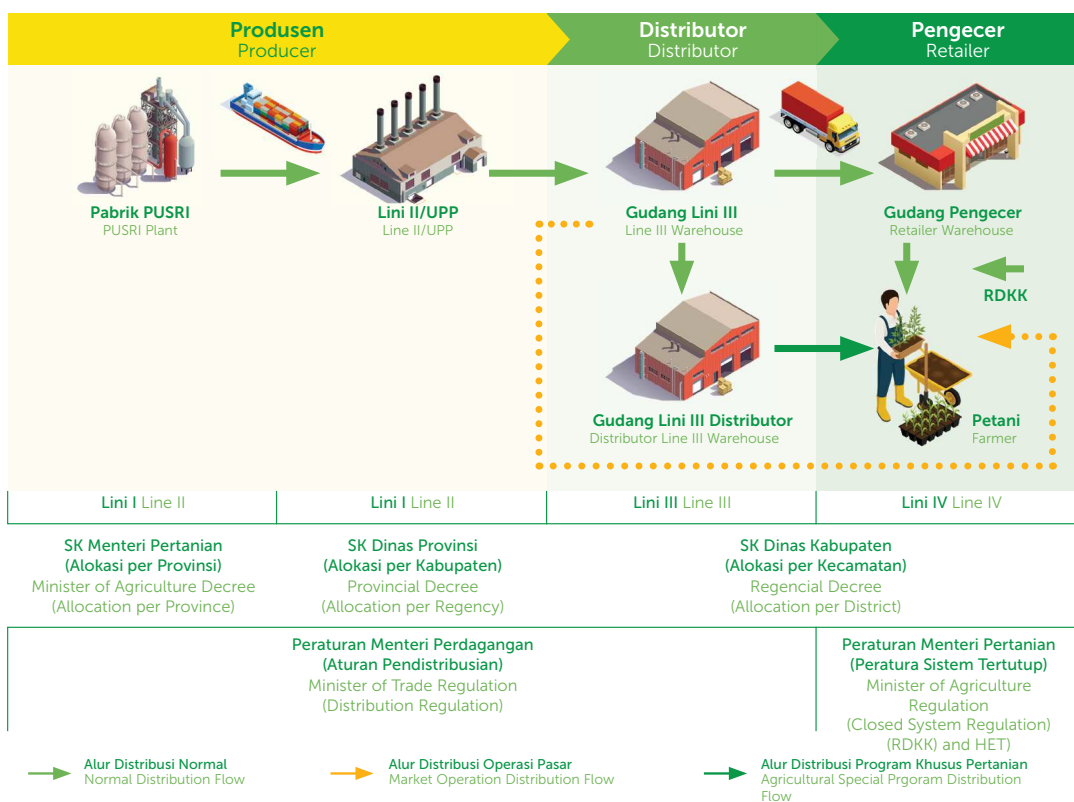
PUSRI also uses distributors and retailers in its product supply chain to reach farmers and other end users, especially for subsidized fertilizers in the rayon area.

Wilayah	Distributor Distributor	Pengecer Retailer	Region
Bangka Belitung	4	241	Bangka Belitung
Bengkulu	5	417	Bengkulu
Sumatera Selatan	42	631	South Sumatra
Lampung	60	1.481	Lampung
Jawa Tengah	151	4.542	Central Java
DI Yogyakarta	13	182	DI Yogyakarta
Bali	7	157	Bali

Wilayah	Distributor Distributor	Pengecer Retailer	Region
Jawa Timur	48	2.410	East Java
Nusa Tenggara Barat	29	1.359	Total

Skema Alur Distribusi Pupuk Bersubsidi

Subsidized Fertilizer Distribution Flow Scheme



Persaingan Sehat

Dalam dunia usaha, termasuk di bidang pupuk, persaingan usaha merupakan hal yang lazim. Karena konsumen dapat memilih perusahaan terbaik, mereka mendapatkan keuntungan dari keadaan ini. Sementara itu, persaingan akan memaksa pelaku usaha untuk terus berusaha memberikan hasil yang terbaik dan memenuhi harapan pelanggan. ^[GRI 3-3]

PUSRI berdedikasi untuk terus meningkatkan kualitas barang dan jasa serta menentang praktik monopoli dan kepercayaan agar dapat bersaing di pasar yang semakin ketat. Dalam situasi ini, Perusahaan memandang persaingan yang sehat sebagai sarana untuk mendorong efisiensi ekonomi ke arah pembangunan berkelanjutan. PUSRI menghindari

Healthy Competition

In the business world, including in the field of fertilizers, business competition is common. Since consumers can choose the best company, they benefit from this situation. Meanwhile, competition will force business actors to continue to strive to provide the best results and meet customer expectations.

PUSRI is dedicated to continuously improving the quality of goods and services and opposing monopolistic practices and trust in order to compete in an increasingly tight market. In this situation, the Company views fair competition as a means to drive economic efficiency towards sustainable development. PUSRI avoids unfair business competition, namely

persaingan usaha tidak sehat, yaitu pelaku usaha saling bersaing untuk memproduksi dan/atau memasarkan barang atau jasa secara tidak jujur atau melawan hukum atau menghalangi persaingan usaha.^[GRI 103-2]

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, PUSRI mendukung prinsip persaingan usaha yang sehat.

Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) yang berwenang menangani gugatan praktek monopoli dan/atau persaingan usaha tidak sehat pada tahun 2022 tidak melakukan tindakan hukum atau memberikan sanksi apapun karena komitmen seluruh insan Perseroan untuk menjunjung tinggi persaingan usaha yang sehat.^[GRI 3-3, 206-1]

business actors compete with each other to produce and/or market goods or services dishonestly or against the law or hinder business competition.

In accordance with applicable laws and regulations, among others, Law of the Republic of Indonesia Number 5 of 1999 concerning Prohibition of Monopolistic Practices and Unfair Business Competition, PUSRI supports the principle of fair business competition.

The Business Competition Supervisory Commission (KPPU) which has the authority to handle claims against monopolistic practices and/or unfair business competition in 2022 will not take legal action or impose any sanctions due to the commitment of all Company personnel to uphold fair business competition.



MANAJEMEN ASPEK LINGKUNGAN HIDUP

ENVIRONMENTAL ASPECT MANAGEMENT

PUSRI menciptakan Sistem Manajemen Lingkungan untuk meningkatkan dampak positif dan mengurangi dampak negatif dari kegiatan usaha. Untuk memberikan nilai tambah bagi PUSRI dan lingkungan sekitar, PUSRI menerapkan pengelolaan dan pengendalian lingkungan secara menyeluruh berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PUSRI created an Environmental Management System to increase positive impacts and reduce negative impacts from business activities. To provide added value to PUSRI and the surrounding environment, PUSRI implements overall environmental management and control based on the applicable laws and regulations.



Sangat penting bahwa semua pihak yang terlibat membuat komitmen untuk membantu melindungi lingkungan. Komitmen ini tidak hanya harus dilakukan oleh pemerintah tetapi juga oleh masyarakat dan kalangan bisnis atau korporasi. Untuk mencapai kelestarian lingkungan yang meliputi perbaikan kerusakan yang ada dan mengembalikan daya dukung lingkungan yang terus menurun, diperlukan sinergi antar pemangku kepentingan. ^[GRI 3-3]

Komitmen dan Landasan Kebijakan terkait Lingkungan ^[GRI 3-3]

PUSRI berdedikasi untuk mencapai kelestarian lingkungan dan membantu pencegahan bencana hidrometeorologi di Indonesia. Tindakan nyata yang diambil sebagai bagian dari dukungan ini adalah bahwa PUSRI mematuhi sejumlah undang-undang lingkungan, antara lain:

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;

It is very important that all parties involved make a commitment to help protect the environment. This commitment must not only be made by the government but also by society and business or corporations. To achieve environmental sustainability, which includes repairing existing damage and restoring the declining carrying capacity of the environment, synergy between stakeholders is needed.

Commitment and Policy Platform related to the Environment

PUSRI is dedicated to achieving environmental sustainability and helping prevent hydrometeorological disasters in Indonesia. Concrete actions taken as part of this support are that PUSRI complies with a number of environmental laws, including:

1. Law no. 32 of 2009 concerning Environmental Protection and Management (UU No. 32/2009), which was amended by Law no. 11 of 2021 concerning Job Creation
2. Law of the Republic of Indonesia No. 3 of 2014 concerning Industry
3. Law of the Republic of Indonesia 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. Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 27 of 2012 concerning Environmental Permits
7. Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 101 of 2014 concerning Management of Hazardous and Toxic Waste;
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. Decree of the State Minister for the Environment Number 111 of 2003 concerning Guidelines Regarding Requirements and Procedures for Licensing and Guidelines for the Study of Disposal of Wastewater into Water or Water Sources;



11. Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Nomor 01 Tahun 2010 tentang Tata Laksana Pengendalian Pencemaran Air

PUSRI kemudian membuat beberapa peraturan lingkungan internal yang menjadi pedoman perusahaan dalam menerapkan praktik bisnis yang ramah lingkungan yang terdiri dari: [GRI 3-3]

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
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
3. Izin Pengambilan dan Pemanfaatan Air Permukaan dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan No. 0405/DPMPSTSP.V/X/2020 ditetapkan 2 Oktober 2020 berlaku hingga 2 Oktober 2022.

Implementasi Komitmen Pengelolaan Lingkungan

[GRI 3-3]

PUSRI menyadari dampak produksi pupuk terhadap lingkungan. Oleh karena itu, Perseroan berdedikasi untuk memitigasi dan meminimalkan dampak operasional dengan memilih, mengatur, dan mempraktekkan kegiatan pengelolaan lingkungan secara hati-hati. PUSRI juga melakukan pengendalian pencemaran, pemantauan dampak, program perlindungan lingkungan, meningkatkan kesadaran masyarakat dan karyawan akan perlunya pelaksanaan program pelestarian lingkungan, selain mengidentifikasi aspek dan dampak lingkungan.

Oleh karena itu, PUSRI memiliki kebijakan pengelolaan lingkungan terpadu yang menguraikan komitmennya untuk memberikan perlindungan lingkungan, mencegah pencemaran, mengutamakan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya yang berkelanjutan, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi energi dalam proses produksi. Kebijakan lingkungan secara umum membahas 6 (enam) isu lingkungan, antara lain efisiensi energi, pengurangan pencemaran udara, pemanfaatan dan pengurangan

11. Regulation of the State Minister for the Environment Number 01 of 2010 concerning the Management of Water Pollution

PUSRI then makes several internal environmental regulations which serve as guidelines for the company in implementing environmentally friendly business practices which consist of:

1. Technical Approval for Disposal of Wastewater to Surface Water Bodies from the Environmental and Land Service of South Sumatra Province No. 660 /2450 /DLHP /B.II /2021;
2. Technical Details of Hazardous Waste Management for Storage Activities from the Environmental and Land Agency of South Sumatra Province No. 660/20772.2/DLHP/B.II/2021;
3. Permit for Collecting and Utilizing Surface Water from the Head of the Investment and One-Stop Services Office of South Sumatra Province No. 0405 / DPMPSTSP.V/X/2020 set October 2, 2020 valid until October 2, 2022.

Implementation of Environmental Management Commitments

PUSRI is aware of the impact of fertilizer production on the environment. Therefore, the Company is dedicated to mitigating and minimizing operational impacts by selecting, managing and practicing environmental management activities carefully. PUSRI also carries out pollution control, impact monitoring, environmental protection programs, increases public and employee awareness of the need for environmental preservation programs, in addition to identifying environmental aspects and impacts.

Therefore, PUSRI has an integrated environmental management policy that outlines its commitment to provide environmental protection, prevent pollution, and prioritize efficiency, and effectiveness in the use of sustainable resources, and increase productivity and energy efficiency in the production process. Environmental policies generally address 6 (six) environmental issues, including energy efficiency, reduction of air pollution, utilization and reduction of B3 waste, management of non-B3 solid waste, water

limbah B3, pengelolaan limbah padat non B3, efisiensi air, dan perlindungan keanekaragaman hayati.

Karyawan yang bekerja untuk perusahaan berdasarkan kontrak serta karyawan organik diberi tahu tentang kebijakan lingkungan. Implementasi kebijakan lingkungan dilakukan melalui berbagai kegiatan, mulai dari penggunaan sumber daya alam secara efisien dan efektif hingga proyek pemantauan dan reboisasi.

Dampak Operasional, Respon, dan Mitigasi Pengelolaan Lingkungan

PUSRI memiliki dokumen analisis dampak lingkungan secara menyeluruh untuk setiap proses produksi yang mencakup teknik pengelolaan dan pemantauan lingkungan. Oleh karena itu, PUSRI telah memenuhi semua persyaratan yang sesuai dengan dokumen lingkungan. Selain itu, perusahaan juga menganalisis risiko kategori lingkungan untuk setiap proses bisnis, melakukan mitigasi sesuai dengan potensi dampak dan risiko mulai dari yang rendah hingga yang tinggi.

efficiency, and protection of biodiversity.

Employees working for the company on a contractual basis as well as organic employees are informed about the environmental policy. Environmental policy implementation is carried out through various activities, ranging from the efficient and effective use of natural resources to monitoring and reforestation projects.

Operational Impact, Response, and Mitigation of Environmental Management

PUSRI has a comprehensive environmental impact analysis document for each production process that includes environmental management and monitoring techniques. Therefore, PUSRI has fulfilled all the requirements according to the environmental documents. In addition, the company also analyzes environmental category risks for each business process, mitigating according to the potential impacts and risks ranging from low to high.

Sumber Dampak Source of Impact	Pengelolaan Dampak	Impact Management
Penurunan Kualitas Udara Ambien Deterioration of Ambien Air Quality	<ul style="list-style-type: none"> Membangun cerobong <i>primary reformer</i> dan <i>prilling tower</i> dengan desain dan teknologi yang ramah lingkungan. Membuang emisi gas melalui cerobong yang dilengkapi dengan sarana pendukung pengambilan sampel dan alat pengaman sesuai peraturan yang berlaku Memasang <i>Modification Dust Recovery System</i> (MDRS) untuk menyerap debu di Prilling Tower Memasang alat <i>Continuous Emission Monitoring System</i> (CEMS) pada cerobong prilling tower dengan beban pencemaran tertinggi, yang dihitung pada tahap awal perencanaan pemasangan, dan beroperasi secara terus-menerus Mengukur parameter SO₂, NOx, O₂, dan laju alir serta menghitung CO₂ dan total partikulat bagi pengukuran emisi dengan CEMS Menghitung beban emisi parameter SO₂, NOx, O₂, CO dan CO₂ setiap satuan produksi listrik yang dihasilkan dan melaporkannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun Memiliki sistem jaminan mutu dan pengendalian mutu (<i>Quality Control</i>) untuk pengoperasian CEMS dan perhitungan beban emisi parameter SO₂, NOx, total partikulat, dan CO₂; 	<ul style="list-style-type: none"> Build primary reformer chimneys and prilling towers with environmentally friendly designs and technologies. Dispose of gas emissions through chimneys equipped with supporting facilities for sampling and safety devices in accordance with applicable regulations Installed Modification Dust Recovery System (MDRS) to absorb dust in Prilling Tower Install a Continuous Emission Monitoring System (CEMS) device on a prilling tower chimney with the highest pollution load, which is calculated at the initial stage of the installation plan, and operates continuously Measure SO₂, NOx, O₂ and flow rate parameters and calculate CO₂ and total particulates for emission measurement with CEMS Calculate the emission load of parameters SO₂, NOx, Opacity, O₂, CO and CO₂ for each unit of electricity produced and reporting it 1 (one) time in 1 (one) year Own a quality assurance and quality control system (Quality Control) for the operation of CEMS and calculation of emission load parameters SO₂, NOx, total particulates, and CO₂;



Sumber Dampak Source of Impact	Pengelolaan Dampak	Impact Management
<p>Peningkatan Intensitas Kebisingan Increased Noise Intensity</p>	<ul style="list-style-type: none"> Membentuk satuan petugas atau divisi tanggap darurat Memasang alat peredam bunyi/suara atau <i>silencer</i>, di alat yang berpotensi mengeluarkan sumber suara tinggi. Mengoptimalkan ruang terbuka hijau kawasan untuk penanaman pohon-pohon dengan tajuk lebar agar fungsi ekologisnya cukup optimal 	<ul style="list-style-type: none"> Establish an emergency response unit or division Installing sound absorbers or silencers, in devices that have the potential to emit high sound sources. Optimize the green open space area for planting trees with dense crowns so that their ecological function is quite optimal
<p>Penurunan Kualitas Air Permukaan Decrease in Surface Water Quality</p>	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan proses pengolahan air limbah sebagaimana yang telah dituangkan dalam dokumen Persetujuan Teknis Memasang dan mengoperasikan sistem pemantauan kualitas air limbah secara terus dan dalam jaringan atau yang disebut dengan <i>Sparing</i> sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.93/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2018 tentang Pemantauan Kualitas Air Limbah Secara Terus Menerus dan Dalam Jaringan Bagi Usaha dan/atau Kegiatan; dan/atau peraturan perundangan terkait lainnya Melakukan koordinasi dengan Kementerian Lingkungan Hidup dan/atau instansi terkait lainnya dalam hal pengoperasian dan pemeliharaan sistem pemantauan kualitas air limbah secara terus dan dalam jaring atau yang disebut dengan <i>Sparing</i> Memiliki Program Kedaruratan berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/MENLHK/SETJEN/KUM.1/10/2019 Tentang Program Kedaruratan Pengelolaan Bahan Berbahaya Dan Beracun Dan/Atau Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun; serta kriteria dan peraturan perundangan lain yang berlaku Memiliki personil atau tenaga kerja dengan kompetensi dalam penanggulangan pencemaran sesuai dengan Peraturan Perundangan, Standar dan Kriteria yang berlaku Melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap sistem perpipaan/saluran air limbah dengan tujuan memantau ada atau tidak adanya kebocoran pipa/saluran air limbah Melakukan pembuangan air limbah sesuai izin dan peraturan perundangan yang berlaku 	<ul style="list-style-type: none"> Carry out the waste water treatment process as stated in the Technical Approval document Install and operate waste water quality monitoring system continuously and in a network or what is called <i>Sparing</i> according to the Regulation of the Minister of Environment and Forestry No. P.93/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2018 concerning Continuous and Network Monitoring of Wastewater Quality for Businesses and/or Activities; and/or other related laws and regulations Coordinate with the Ministry of Environment and/or other relevant agencies in terms of operating and maintaining a continuous and in-net waste water quality monitoring system or what is called <i>Sparing</i> Has an Emergency Program based on the Regulation of the Minister of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia Number P.74/MENLHK/SETJEN/KUM.1/10/2019 concerning Emergency Programs for the Management of Hazardous and Toxic Materials and/or Hazardous and Toxic Waste; as well as criteria and other applicable laws and regulations Have personnel or workforce with competence in pollution prevention in accordance with the applicable Laws, Standards and Criteria Carry out periodic inspections of the piping/wastewater channel system with the aim of monitoring whether or not there is a leak in the pipe/wastewater channel Disposal of waste water according to permits and prevailing laws and regulations
<p>Perubahan Persepsi Masyarakat Changes in Public Perception</p>	<ul style="list-style-type: none"> Optimalisasi kegiatan ke-humas-an melalui <i>corporate relation</i> yakni koordinasi secara periodik dengan kelurahan-kelurahan sekitar. Melanjutkan program-program CSR dan meningkatkan kualitas serta area penerimaannya. Menyiapkan poster terkait tata-laksana tanggap darurat, serta menempelkan poster tersebut di tiap kantor kelurahan. Melaksanakan simulasi kesiagaan dan tanggap darurat yang melibatkan masyarakat terhadap kebocoran gas amoniak dan amoniak cair. Mensosialisasikan dan mensimulasikan pemanfaatan keberadaan dan fungsi tanda evakuasi di masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> Optimization of public relations activities through corporate relations, namely periodic coordination with the surrounding villages. Continue CSR programs and improving the quality and recipient area. Prepare posters related to emergency response procedures, and posting these posters in each kelurahan office. Carry out emergency preparedness and response simulations involving the community for ammonia and liquid ammonia leaks. Socialize and simulate the use of the existence and function of evacuation signs in the community

Sumber Dampak Source of Impact	Pengelolaan Dampak	Impact Management
Gangguan Terhadap Kesehatan Masyarakat Disruption to Public Health	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan upaya-upaya tata laksana operasional pabrik sesuai prosedur yang disyaratkan. • Menggunakan data pengobatan gratis yang dilakukan oleh RS Pusri setiap 2 (dua) kali dalam satu tahun sebagai salah satu indikator kesehatan masyarakat. • Mengidentifikasi area kerja dan unit kerja / divisi di Pabrik Urea yang berisiko tinggi bagi kesehatan • Mengidentifikasi jenis dan penanganan gangguan kesehatan yang berisiko tinggi di Area Pabrik Urea • Melakukan pemeriksaan kesehatan / <i>medical check up</i> kepada karyawan / tenaga kerja yang beroperasi di area kerja yang berisiko tinggi bagi kesehatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Make efforts to manage factory operations according to the required procedures. • Utilize data on free medical treatment conducted by Pusri Hospital every 2 (two) times a year as an indicator of public health. • Identify work areas and work units/divisions in the Urea Factory that are at high risk for health • Identify types and treatment of high-risk health problems in the Urea Factory Area • Conduct medical check-ups for employees/workers operating in work areas with a high risk to health
Timbulan Air Limbah Waste Water Generation	<ul style="list-style-type: none"> • Mengolah air limbah proses dengan volume yang tidak melebihi kapasitas berdasarkan kajian teknis, yaitu: IPAL Pabrik Urea = 12.000 m³/hari • Menggunakan sistem pengolahan air limbah di IPAL Proses berdasarkan kajian teknis, yaitu: IPAL Pabrik Urea = Netralisasi, Stripping, Aerasi • Memelihara fungsi unit-unit proses pada IPAL Proses • Menjaga optimalisasi kinerja IPAL Proses dengan target lebih rendah dari Baku Mutu yang ditetapkan di dalam Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Baku Mutu Limbah Cair Bagi Kegiatan Industrl, Hotel, Rumah Sakit, Domestik dan Pertambangan Batubara, yaitu pada Lampiran I, Nomor 36 (Baku Mutu Air Limbah Bagi Kegiatan Industri Pupuk) • Menjaga optimalisasi kinerja IPAL Proses sesuai dengan kriteria desain • Mengelola lumpur / sludge yang dihasilkan dari proses pengolahan air limbah pada IPAL Menjalankan prosedur untuk kondisi abnormal dan tanggap darurat (<i>emergency</i>) dengan mengacu dokumen yang dimiliki, yaitu Instruksi Kerja Tanggap Darurat Diinstalasi Pengolahan Air Limbah No. 3 OP4L 080 Tanggal 6 Maret 2019 untuk pengelolaan IPAL Pabrik Urea; dan/atau dokumen lainnya yang ditetapkan dan berlaku dalam operasional PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang 	<ul style="list-style-type: none"> • Treat process wastewater with a volume that does not exceed capacity based on technical studies, namely: Urea Factory WWTP = 12,000 m³/day • Using a wastewater treatment system in Process WWTP based on technical studies, namely: Urea Factory WWTP = Neutralization, Stripping, Aeration • Maintaining the function of process units in Process WWTP • Maintain the optimization of the performance of Process WWTPs with lower targets than the Quality Standards stipulated in South Sumatra Governor Regulation Number 8 of 2012 concerning Liquid Waste Quality Standards for Industrial Activities, Hotels, Hospitals, Domestic and Coal Mining, namely in Appendix I, Number 36 (Wastewater Quality Standards for Fertilizer Industry Activities) • Maintaining the performance optimization of Process WWTP according to the design criteria • Manage the sludge generated from the wastewater treatment process at the WWTP. Carry out procedures for abnormal conditions and emergency response (<i>emergency</i>) by referring to the documents you have, namely Work Instructions for Emergency Response for Installing Wastewater Treatment No. 3 OP4L 080 March 6 2019 for the management of Urea Factory WWTP; and/or other documents determined and applicable in the operations of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
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 ditepi 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"> • Enforce first-in-first-out rules/systems in an orderly manner on vehicles transporting fertilizers and supporting materials. • Provide sufficient parking space for fertilizer transport vehicles and not park vehicles on the side of the road. • Set up Security personnel at the factory entrance. • Install traffic signs containing prohibitions and recommendations. • Setting up tugboats to guide ships that will berth/sail from and to Pusri Pier.



Sumber Dampak Source of Impact	Pengelolaan Dampak	Impact Management
<p>Timbulan Limbah B3 Hazardous Waste Generation</p>	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki SOP terkait dengan Pengelolaan Limbah B3 Membangun dan mengoperasikan TPS Limbah B3 sesuai dengan kriteria berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun; serta kriteria dan peraturan perundangan lain yang berlaku. Memiliki personil dengan kompetensi Pengelolaan Limbah B3 sebagai penanggung jawab / koordinator operasional TPS Limbah B3 Melakukan inspeksi berkala terhadap kondisi seluruh lantai kerja dan segera melakukan perbaikan lantai jika terjadi kerusakan. Memiliki Program Kedaruratan berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/MENLHK/SETJEN/KUM.1/10/2019 Tentang Program Kedaruratan Pengelolaan Bahan Berbahaya Dan Beracun Dan/Atau Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun; serta kriteria dan peraturan perundangan lain yang berlaku 	<ul style="list-style-type: none"> Have SOP related to Hazardous Waste Management Construct and operate hazardous waste TPS in accordance with the criteria based on the Minister of Environment and Forestry Regulation Number 6 of 2021 concerning Procedures and Requirements for the Management of Hazardous and Toxic Waste; as well as criteria and other applicable laws and regulations. Have personnel with B3 Waste Management competency as the person in charge/ coordinator of the B3 Waste TPS operations Conduct periodic inspections of the condition of all work floors and immediately perform floor repairs if damage occurs. Have an Emergency Program based on the Regulation of the Minister of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia Number P.74/MENLHK/SETJEN/KUM.1/10/2019 concerning Emergency Programs for the Management of Hazardous and Toxic Materials and/or Hazardous and Toxic Waste; as well as criteria and other prevailing laws and regulations
<p>Timbulan Sampah (Limbah Padat) Waste generation (Solid Waste)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menyediakan TPS sampah dengan kapasitas memadai Menyediakan TPS sampah berpenutup untuk mencegah timbulnya binatang sebagai vektor penyakit Menyediakan tong sampah terpilah (organik, anorganik dan sampah bersifat B3) di area perumahan karyawan dan kegiatan lain yang menghasilkan sampah domestik dengan jumlah yang memadai dan mudah diakses Menyediakan petugas kebersihan dengan jumlah yang memadai Menerapkan program <i>paperless</i>, sehingga jumlah sampah kertas dapat ditekan sekecil mungkin. Melakukan pemeliharaan saluran drainase di tapak kegiatan agar bebas dari endapan dan sampah sehingga saluran berfungsi secara optimal Melakukan kerjasama dengan badan hukum milik masyarakat untuk mengelola sampah yang masih bernilai ekonomis Melakukan upaya pembuatan kompos dari sampah organik dan hasilnya digunakan untuk pemupukan ruang terbuka hijau kawasan Menyimpan sementara sampah bersifat B3 di TPS limbah B3 Memasang rambu-rambu tentang menjaga kebersihan lingkungan Melakukan pengangkutan secara periodik dari setiap TPS ke TPA agar tidak terjadi penumpukan sampah Mengurangi penggunaan barang-barang kemasan plastik Menerapkan prinsip 3 R (<i>reduce, reuse, dan recycle</i>) dalam pengelolaan sampah Melakukan pemilahan sampah organik dan anorganik Menampung sampah sementara dalam bak sampah, kemudian diangkut ke Tempat Pengolahan Akhir (TPA) melalui koordinasi dengan Instansi terkait 	<ul style="list-style-type: none"> Provide waste TPS with adequate capacity Provide covered TPS to prevent animals from appearing as disease vectors Provide segregated waste bins (organic, inorganic and B3 waste) in employee housing areas and other activities that produce adequate amounts of domestic waste and easily accessible Provide an adequate number of cleaning staff Implement paperless program, so that the amount of paper waste can be reduced as small as possible. Carry out maintenance of drainage channels in the activity site so that they are free from sediment and garbage so that the channels can function optimally Collaborate with community-owned legal entities to manage waste that still has economic value Make efforts to make compost from organic waste and the results are used to fertilize area green open spaces Temporary storage of B3 waste at the TPS for B3 waste Put up signs about keeping the environment clean Carry out transport periodically from each TPS to the TPA so that there is no accumulation of waste Reduce the use of plastic packaged goods Apply the 3R principles (reduce, reuse, and recycle) in waste management Carry out segregation of organic and inorganic waste Temporary storage of waste in garbage bins, then transported to the Final Processing Site (TPA) through coordination with related agencies

Sumber Dampak Source of Impact	Pengelolaan Dampak	Impact Management
Bahaya Kebakaran Fire Hazard	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan Audit Lingkungan Hidup Wajib Berkala sesuai amanat Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No 3 Tahun 2013 Tentang Audit Lingkungan Hidup dan/atau peraturan perundangan terkait lainnya Melaksanakan rekomendasi hasil Audit Lingkungan Hidup Wajib Berkala Tahun 2021 berdasarkan Surat Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan No. S-607 / PKTL / PDLUK / Pla.4 / 8 / 2021 tentang Tindak Lanjut Hasil Audit Lingkungan Hidup Wajib Berkala PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 	<ul style="list-style-type: none"> Carry out Compulsory Periodic Environmental Audits in accordance with the mandate of the Minister of Environment Regulation No. 3 of 2013 concerning Environmental Audits and/or other relevant laws and regulations Carry out recommendations on the results of the Compulsory Periodic Environmental Audit for 2021 based on the Letter of the Directorate General of Forestry Planning and Environmental Governance No. S-607/PKTL/PDLUK/Pla.4/8/2021 concerning Follow-Up of Compulsory Periodic Environmental Audit Results of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Gangguan Terhadap Biota Air Sungai Disturbance to River Water Biota	<ul style="list-style-type: none"> Mengelola dampak primer yaitu penurunan kualitas air permukaan pada saat Pengoperasian Pabrik Urea, berupa : Melakukan proses pengolahan air limbah sebagaimana yang telah dituangkan dalam dokumen Persetujuan Teknis Melakukan koordinasi dengan Kementerian Lingkungan Hidup dan/atau instansi terkait lainnya dalam hal pengoperasian dan pemeliharaan sistem pemantauan kualitas air limbah secara terus dan dalam jaring atau yang disebut dengan Sparing Memiliki Program Kedaruratan berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/MENLHK/SETJEN/KUM.1/10/2019 Tentang Program Kedaruratan Pengelolaan Bahan Berbahaya Dan Beracun Dan/Atau Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun; serta kriteria dan peraturan perundangan lain yang berlaku Memiliki personil atau tenaga kerja dengan kompetensi dalam penanggulangan pencemaran sesuai dengan Peraturan Perundangan, Standar dan Kriteria yang berlaku Melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap sistem perpipaan/saluran air limbah dengan tujuan memantau ada atau tidak adanya kebocoran pipa/saluran air limbah Melakukan pembuangan air limbah sesuai izin dan peraturan perundangan yang berlaku 	<ul style="list-style-type: none"> Managing the primary impact, namely the decrease in surface water quality during Urea Plant Operation, in the form of: Carry out the waste water treatment process as stated in the Technical Approval document Coordinate with the Ministry of Environment and/or other relevant agencies in terms of operating and maintaining a continuous and in-net waste water quality monitoring system or what is known as Sparing Has an Emergency Program based on the Regulation of the Minister of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia Number P.74/MENLHK/SETJEN/KUM.1/10/2019 concerning Emergency Programs for the Management of Hazardous and Toxic Materials and/or Hazardous and Toxic Waste; as well as criteria and other applicable laws and regulations Have personnel or workforce with competence in pollution prevention in accordance with the applicable Laws, Standards and Criteria Carry out periodic inspections of the piping/wastewater channel system with the aim of monitoring whether or not there is a leak in the pipe/wastewater channel Disposal of waste water according to permits and prevailing laws and regulations

Pengelolaan Bahan Baku

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. Air yang diperoleh dari Sungai Musi adalah bahan baku lain yang digunakan dalam produksi pupuk dan amonia, selain gas alam. Air digunakan dalam sistem pendingin dan

Raw Material Management

In the procurement of natural gas, the Company has a policy of being able to obtain it directly from main sources (the 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 in the manufacture of fertilizers and ammonia. Water is used in the cooling system, and is treated with a certain process at the utility plant so that water vapor or steam is obtained. PUSRI's raw water source is obtained from the Musi River. Water obtained from the Musi River is another raw material used in the production of fertilizer and ammonia, apart from natural gas. Water is used in cooling systems

diolah dengan cara khusus untuk menghasilkan uap air di pabrik utilitas. Sungai Musi menjadi sumber air baku PUSRI. [GRI 3-3]

PUSRI mengacu pada beberapa peraturan perundang-undangan dalam penggunaan bahan baku, antara lain UU RI No.32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup; UU No.17 Tahun 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/DPMPTSP.V/X/2020 ditetapkan tanggal 2 Oktober 2020, berlaku sampai dengan tanggal 2 Oktober 2022, dan Kerangka Kebijakan Lingkungan Nasional Tahun 2004-2020 yang diterbitkan oleh Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. [GRI 3-3]

Per 31 Desember 2022, volume penggunaan bahan baku gas alam dan air adalah sebagai berikut: [GRI 3-3, 301-

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

and treated in a special way to produce water vapor in utility plants. The Musi River is PUSRI's raw water source.

PUSRI refers to several laws and regulations in the use of raw materials, including RI Law No. 32 of 2009 concerning Environmental Protection and Management; Law No. 17 of 2019 concerning Water Resources; Permit for Collecting and Utilizing Surface Water from the Head of the Investment and One-Stop Services Office of South Sumatra Province No. 0405/DPMPTSP.V/X/2020 stipulated on 2 October 2020, valid until 2 October 2022, and the 2004-2020 National Environmental Policy Framework issued by the Ministry of Energy and Mineral Resources.

As of December 31, 2022, the volume of raw materials used for natural gas and water is as follows:

Tabel Penggunaan Sumber Daya

Resource Usage Table

No.	Material	2022		2021		2020	
		MMBTU	GJ	MMBTU	GJ	MMBTU	GJ
1	Pemakaian Gas Alam untuk Bahan Baku Use of Natural Gas for Raw Materials	47.346.171,23	49.919.449,84	49.322.341,70*	52.003.025,77*	46.029.571	48.540.830
2	Pemakaian Gas Alam untuk Sumber Energi Use of Natural Gas for Energy Source	6.503.809,13	6.857.293,11	7.423.074,95	7.826.521,30	6.981.577	7.362.474
Jumlah Total		53.849.980,36	56.776.742,95	7.423.074,95	7.826.521,30	53.011.148,00	55.903.304,00

*disajikan kembali *represented

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

Table of Water Use Volume

Sumber Air Water sources	Tujuan Pemakaian Purpose of Use	Satuan Unit	2022	2021	2020
Sungai Musi Musi River	Air Untuk Bahan Baku Water For Raw Materials	m3	8.699.646,2	8.288.434,6	5.970.794
	Air Untuk Fasilitas Pendukung Water for Supporting Facilities	m3	24.077.797,9	25.149.503,6	15.292.170
	Total	m3	32.777.444,1	33.437.938,2	21.262.964

PUSRI mengutamakan efisiensi dalam operasional bisnisnya, termasuk penggunaan energi, sesuai dengan prinsip keberlanjutan. Perusahaan telah melakukan upaya-upaya untuk menghemat energi sebagai berikut: ^{[GRI 3-3, 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.

Melalui kedua inisiatif tersebut, PUSRI dapat menghemat penggunaan gas sebesar 142.537,22 MMBTU. Selain Efisiensi, Kebijakan PUSRI 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 berupa limbah kemasan.

Per 31 Desember 2022, volume pewarna urea yang digunakan tercatat sebesar 688.000kg, naik/turun dibandingkan tahun 2021, yang mencapai 501.000 Kg.

^{[GRU 3-3, 301-1] [OJK F.5]}

Tabel Volume Pewarna

Deskripsi Description	Satuan Unit	2022	2021	2020
Pewarna Dye	Kg	688.000	501.000	456.088,32

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. Perusahaan juga sedang dalam penyusunan dokumen rincian teknis pengelolaan Limbah Non B3 terdaftar untuk memanfaatkan Limbah *fly ash* dan *bottom ash* sebagai filler pupuk NPK dan substitusi bahan batako dan paving blok serta akan mengintegrasikan dokumen rincian teknis tersebut kedalam persetujuan lingkungan ke Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan.

PUSRI prioritizes efficiency in its business operations, including energy use, in accordance with the principles of sustainability. The company has made efforts to save energy as follows:

- Save wasted gas at start-up by modifying the start-up method of the 101-J Compressor so as to minimize delays in 101-J being online;
- Save gas by speeding up the start-up process for gas entering the 101E absorber by changing the start-up stages and modes in the P-IB ammonia factory Purification unit.

Through these two initiatives, PUSRI was able to save gas usage of 142,537.22 MMBTU. In addition to efficiency, PUSRI's policy in raw material management is that the Company uses environmentally friendly materials so it does not cause pollution, namely buying urea dye not in packaging. This initiative succeeded in reducing waste generation in the form of packaging waste..

As of 31 December 2022, the volume of urea dye used was recorded at 688,000kg, an increase compared to 2021, which reached 501,000 kg.

Dye Volume Table

Another initiative carried out by the Company is to replace the toxic and dangerously unstable Hydrazine chemical in the Boiler Feed Water with the more environmentally friendly Oxygen Scavenger Non-Hydrazine chemical. The company is also in the process of preparing detailed technical documents for registered non-hazardous waste management to utilize fly ash and bottom ash as NPK fertilizer fillers and substitutes for brick and paving block materials and will integrate these technical details documents into environmental approvals to the Environment and Land Agency.



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 scrapper* ke *belt conveyor*. Bagian alat ini disebut urea *lump* (gambar A) dengan fungsi sebagai berikut:

- Mendistribusikan produk urea dari *area scrapper* ke *belt conveyor* JW 301.
- Memisahkan produk urea yang ukurannya *oversize* (lebih besar) berupa gumpalan ataupun bongkahan ke *dissolving tank*.

Urea yang dibutuhkan oleh konsumen (petani) dari *area scrapper* 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.

Oleh karena itu, PUSRI melakukan inovasi yakni dengan membelokkan urea *normal size*, yang memantul dari *area scrapper* diberi penghalang (gambar C) sehingga masuk menuju *belt conveyor*, tidak keluar menuju *dissolving tank*.

Meanwhile, for the water conservation program, the Company carries out various activities to increase water efficiency, namely:

1. Avoid reducing the amount of urea product due to the entry of some of the normal size urea from the urea lump to the dissolving tank.

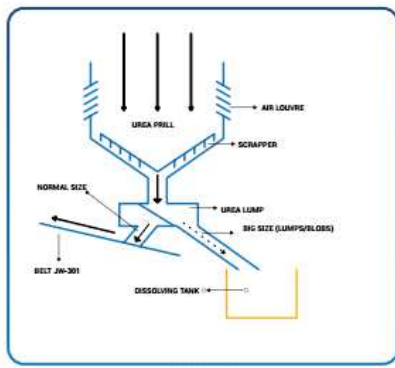
The PUSRI-IIB Urea factory is equipped with tools to distribute prilled urea from the scrapper area to the belt conveyor. This part of the tool is called a urea lump (picture A) with the following functions:

- Distributing urea products from the scrapper area to the JW 301 conveyor belt;
- Separating oversized (larger) urea products in the form of lumps or lumps into the dissolving tank.

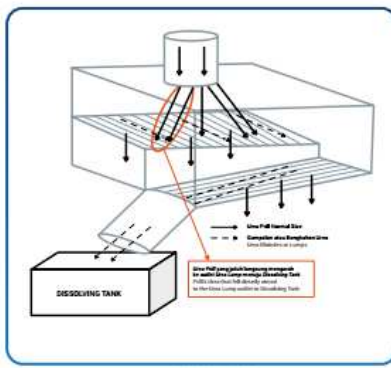
Urea required by consumers (farmers) from the larger scrapper area will be retained by the urea lump grid and distributed to dissolving tanks for reprocessing, while normal size urea will enter the belt conveyor to be sent to the warehouse and then distributed to consumers. However, in practice, the performance of urea lump does not work effectively. Much of the 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 tonnes/day. This is caused by the direction of normal size urea falling directly into the urea lump outlet that goes to the dissolving tank. As a result of the normal size urea entering the dissolving tank, the dissolving tank overflows and spills into the environment. This will increase the pollutant load of wastewater, especially for the parameters of ammonia and TKN.

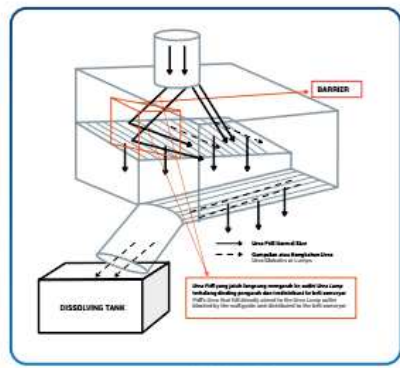
Therefore, PUSRI innovates by deflecting normal size urea, which bounces off the scrapper area with a barrier (figure C) so that it enters the belt conveyor, not exits to the dissolving tank.



GAMBAR | PICTURE A



GAMBAR | PICTURE B

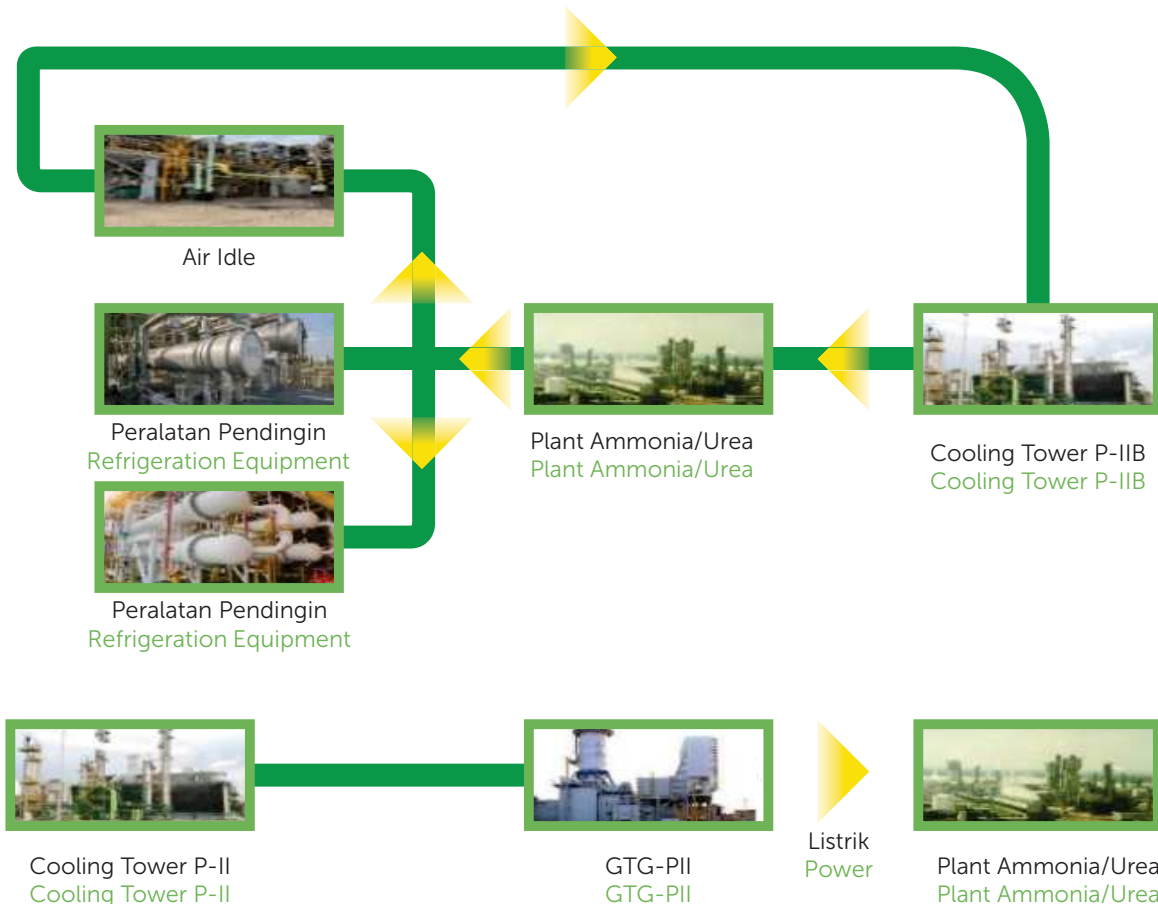


GAMBAR | PICTURE C

2. Modifikasi Sistem Crossline untuk Pemanfaatan Air Idle sebagai Sumber Listrik Gas Turbin
 Tujuan Program ini adalah untuk memanfaatkan air idle dari Pusri-IIB yang berpotensi untuk mengurangi pengambilan air baku di Sungai Musi. Inovasi yang dilakukan adalah dengan Modifikasi Sistem Crossline untuk Pemanfaatan Air Idle sebagai Sumber Listrik Gas Turbin. Dampak lingkungan yang dihasilkan adalah penurunan konsumsi air pada tahun 2021 sebesar 1.306.800 m³ per tahun.

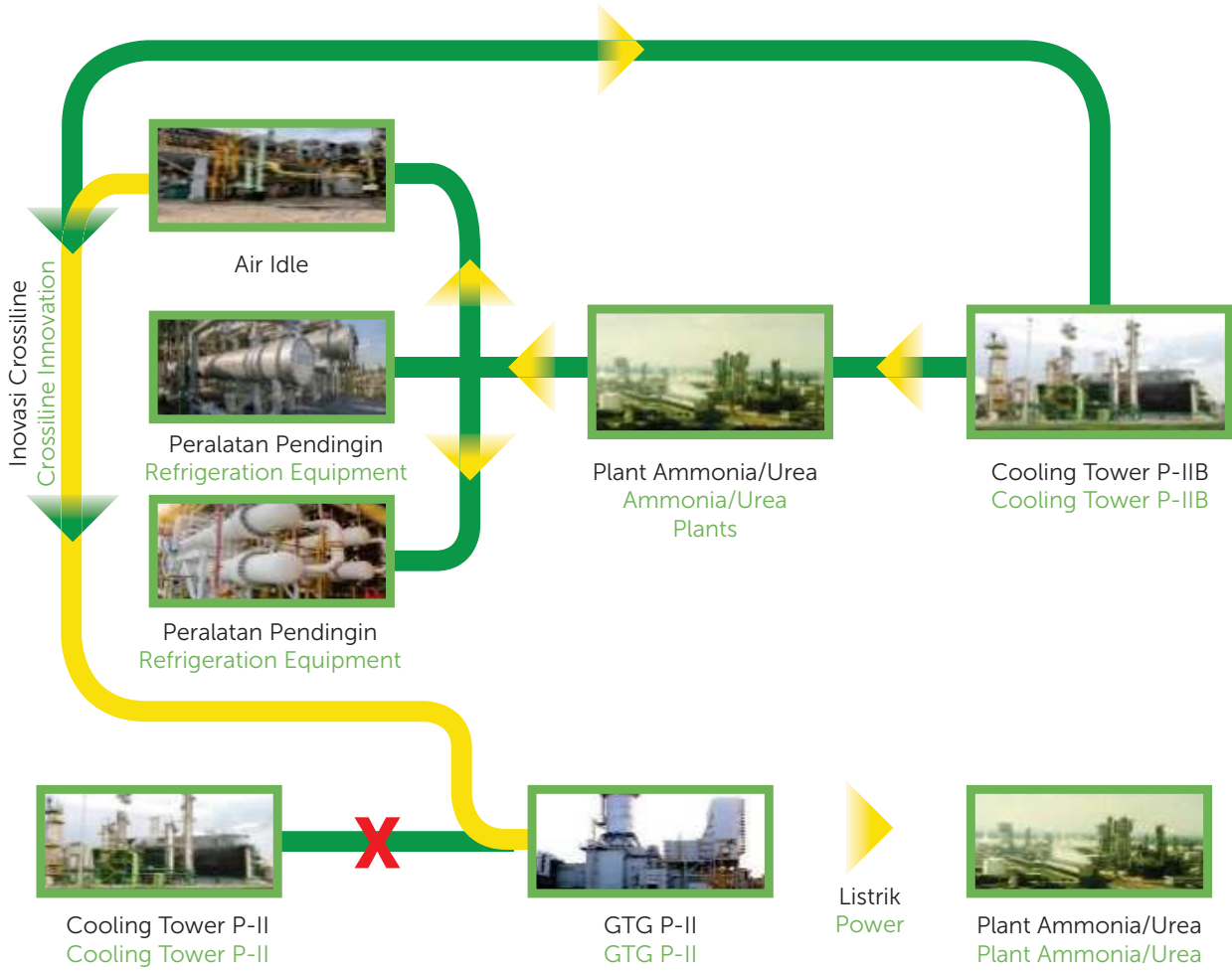
2. Modification of the Crossline System for Utilization of Idle Air as a Gas Turbine Power Source
 The aim of this program is to utilize idle water from Pusri-IIB which has the potential to reduce raw water withdrawals in the Musi River. The innovation made is by Modifying the Crossline System for Utilization of Idle Air as a Gas Turbine Power Source. The resulting environmental impact is a decrease in water consumption in 2021 of 1,306,800 m³ per year.

Kondisi Sebelum Inovasi Conditions Before Innovation





Kondisi Setelah Perbaikan Condition After Repair



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 3-3, 303-1]

PUSRI's adherence to utilizing water resources has resulted in the absence of water sources significantly affected by water withdrawals during 2022.

Pengelolaan Energi

PUSRI menggunakan berbagai sumber energi tak terbarukan, antara lain bahan bakar minyak/BBM, listrik, dan gas bumi. Gas alam digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan energi yang dibutuhkan untuk pemanasan dan uap, selain digunakan sebagai bahan baku. Lalu, listrik yang disediakan oleh PT PLN yang mayoritas listriknya dihasilkan dari batubara. Penerangan dan sumber energi untuk mesin dan

Energy Management

PUSRI uses a variety of non-renewable energy sources, including fuel oil/BBM, electricity and natural gas. Natural gas is used in the production process to produce the energy needed for heating and steam, in addition to being used as a raw material. Then, the electricity provided by PT PLN, the majority of which is generated from coal. Lighting and energy sources for machines and electronic equipment in offices are

peralatan elektronik di perkantoran ditenagai oleh listrik. Kemudian, BBM adalah sumber energi yang disediakan oleh pihak ketiga. Seluruh kegiatan produksi didukung oleh kendaraan operasional yang menggunakan energi tersebut. Pasokan sumber energi tak terbarukan seperti gas alam, listrik, dan bahan bakar semakin langka.

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. Ketiga sumber energi di atas merupakan sumber energi tidak terbarukan yang ketersediaannya kian terbatas.

Per 31 Desember 2022, volume penggunaan energi tercatat sebesar 74.833.528,68 GJ, turun dibandingkan tahun 2021, yang mencapai 76.726.860,01 GJ. [GRI 3-3, 302-1.302-4] [OJK F.6]

Tabel Penggunaan Energi

Jumlah Energi	Satuan Unit	2022	2021	2020	Energy Amount
Listrik	kWh	350.385.852	358.998.035	382.867.933	Electricity
	Gigajoule	1.292.393	1.292.393	1.378.325	
Gas Alam	MMBTU	60.684.052,36	62.172.228,51*	58.378.341,64	Natural gas
	Gigajoule	64.025.074,17	65.595.183,36*	61.592.420,21	
Batubara	MMBTU	9.019.484,67	9.325.841,08	9.401.072,67	Coal
	Gigajoule	9.516.061,51	9.839.283,65	9.918.658,22	
Jumlah	Gigajoule	74.833.528,68	76.726.860,01	72.889.403,43	Total

*disajikan kembali *represented

PUSRI telah menghitung intensitas energi, atau perbandingan antara jumlah gas yang dikonsumsi per unit produk dengan pemahaman bahwa intensitas energi yang lebih rendah menandakan bahwa lebih sedikit energi yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk per unit produk yang dihasilkan

powered by electricity. Then, BBM is an energy source provided by a third party. All production activities are supported by operational vehicles that use this energy. The supply of non-renewable energy sources such as natural gas, electricity and fuels is increasingly scarce.

PUSRI uses various sources of non-renewable energy in the form of natural gas, electricity and fuel oil/BBM. Apart from being a raw material, natural gas is also used as part of the production process to produce the energy needed for heating and steam. The next source of energy is electricity supplied by a third party, namely PT PLN, most of which generate electricity from coal. Electricity is used for lighting and energy sources for office electronic machines and equipment. The next energy source is fuel, which is supplied from third parties. This type of energy is used as an energy source for operational vehicles to support all production activities. The three energy sources above are non-renewable energy sources whose availability is increasingly limited.

As of 31 December 2022, the volume of energy use was recorded at 74,833,528.68 GJ, down compared to 2021, which reached 76,726,860.01 GJ.

Energy Usage Table

PUSRI has calculated energy intensity, or the ratio between the amounts of gas consumed per unit of product with the understanding that lower energy intensity indicates that less energy is used to produce a product per unit of product produced.



Berdasarkan perhitungan tersebut, intensitas energi rata-rata untuk memproduksi setiap ton amonia pada tahun 2022 adalah 35,69 MMBTU/ ton atau 37,65 GJ/ton, turun dibandingkan tahun 2021 yaitu 36,36 MMBTU/ton atau 38,36 GJ/ton.

Based on these calculations, the average energy intensity for producing each ton of ammonia in 2022 is 35.69 MMBTU/ton or 37.65 GJ/ton, down compared to 2021 which was 36.36 MMBTU/ton or 38.36 GJ/ton.

Uraian	Satuan Unit	2022	2021	2020	Description
Produksi Amoniak	MMBTU/Ton	35,69	36,36	35,52	Ammonia Production
	GJ/Ton	37,65	38,36	37,45	
Produksi Urea	MMBTU/Ton	28,88	29,28	n/a	Urea production
	GJ/Ton	30,47	30,89	n/a	

Sedangkan intensitas energi rata-rata pemakaian untuk memproduksi setiap ton pupuk urea pada tahun 2022 adalah sebesar 28,88 MMBTU/ton atau 30,47 GJ/ton, turun dibandingkan tahun 2021 yang mencapai 29,28 MMBTU/ton atau 30,89 GJ/ton. [GRI 3-3, 302-3] [OJK F.6]

Meanwhile, the average energy intensity used to produce every ton of urea fertilizer in 2022 is 28.88 MMBTU/ton or 30.47 GJ/ton, down from 2021 which reached 29.28 MMBTU/ton or 30.89 GJ/ton tons.

Pengelolaan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK)

Salah satu faktor penyumbang pemanasan global dan perubahan iklim adalah emisi gas rumah kaca (GRK), yang juga berdampak buruk yaitu meningkatnya frekuensi bencana hidrometeorologi di Indonesia. PUSRI mengelola emisi GRK yang dihasilkan seefektif mungkin karena besarnya dampak yang ditimbulkan.

Management of Greenhouse Gas (GHG) Emissions

One of the contributing factors to global warming and climate change is greenhouse gas (GHG) emissions, which also has a negative impact, namely the increasing frequency of hydrometeorological disasters in Indonesia. PUSRI manages the resulting GHG emissions as effectively as possible because of the magnitude of the impact.

Upaya yang dilakukan PUSRI antara lain berupaya mengurangi emisi gas rumah kaca dengan melakukan kebijakan berikut: [GRI 305-5]

1. *Purge Gas Recovery Unit* (PGRU) Pabrik P-III & P-IV Kandungan CH₄ sangat banyak jika dibandingkan dengan H₂ dan N₂ yang merupakan bahan baku pembuatan amoniak.
2. Pemasangan Heater di PB 3007-U P-III.
3. Pembersihan Arch Burner Reformer P-IV
4. Menghemat gas yang terbuang dan mempercepat produksi gas hydrogen saat start Cool Box 103-L

Efforts made by PUSRI to reduce greenhouse gas emissions by carrying out the following policies: [

1. *Purge Gas Recovery Unit* (PGRU) Factory P-III & P-IV The content of CH₄ is very high when compared to H₂ and N₂, which are the raw materials for making ammonia;
2. Heater installation in PB 3007-U P-III;
3. Cleaning of Arch Burner Reformer P-IV;
4. Saves wasted gas and accelerates hydrogen gas production when starting Cool Box 103-L.

PUSRI menghasilkan emisi selama produksi pupuk antara lain emisi GRK langsung (Cakupan 1) dari penggunaan bahan bakar fosil (gas alam, bensin, dan solar), emisi GRK tidak langsung (Cakupan 2) dari emisi

PUSRI produces emissions during fertilizer production including direct (Scope 1) GHG emissions from the use of fossil fuels (natural gas, gasoline, and diesel), indirect (Scope 2) GHG emissions from other indirect

tidak langsung lainnya (Cakupan 3) yang berasal dari perjalanan dinas via udara. Karbon dioksida (CO₂) adalah emisi GRK utama yang dihasilkan di seluruh cakupan 1, 2, dan 3. Selain itu, juga terdapat emisi gas Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya.

Perusahaan menggunakan metode Tier-1 atau non-Annex 1 (negara berkembang) yang sering digunakan di Indonesia, untuk menghitung emisi GRK langsung (Cakupan 1). Dengan mengalikan data konsumsi energi dengan faktor emisi default IPCC 2019, PUSRI menentukan emisi yang dihasilkan.

emissions (Scope 3) originating from official travel by air. Carbon dioxide (CO₂) is the main GHG emission produced in all scopes 1, 2 and 3. In addition, there are also emissions of nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX) and other significant air emissions.

Companies use the Tier-1 or non-Annex 1 (developing countries) method, which is often used in Indonesia, to calculate direct GHG emissions (Scope 1). By multiplying energy consumption data with the 2019 IPCC default emission factor, PUSRI determines the resulting emissions.

$$\text{Emisi GRK} \left(\frac{\text{kg}}{\text{tjn}} \right) = \text{Konsumsi Energi} \left(\frac{\text{TJ}}{\text{tjn}} \right) \times \text{Faktor Emisi} \left(\frac{\text{kg}}{\text{TJ}} \right)$$

Berdasarkan rumus tersebut, emisi GRK langsung yang dihasilkan PUSRI tahun 2022 adalah 785.787 ton CO₂eq, naik dibandingkan tahun 2021 yang mencapai 758.107 ton CO₂eq. [GRI 3-3, 305-1] [OJK F.11]

Based on this formula, direct GHG emissions produced by PUSRI in 2022 are 785,787 tons of CO₂eq, an increase compared to 2021 which reached 758,107 tons of CO₂eq.

Tabel Emisi GRK Langsung (Cakupan 1) [GRI 305-5]

Table of Direct GHG Emissions (Scope 1)

Sumber Emisi	Satuan Unit	2022	2021	2020	Emission Source
Pabrik	Ton CO ₂ eq	785.787	758.107	717.765	Factory

Tabel Inisiatif Operasional dan Reduksi Emisi GRK GRK Langsung (Cakupan 1)

Table of Operational Initiatives and Direct GHG Emission Reduction (Scope 1)

No	Program	2022	2021	2020	Program
1	Pengambilan gas Amoniak di Udara (PGRU) Pabrik P-III & P-IV	17.145,3	17.723,3	19.626	Ammonia Gas Collection in the Air (PGRU) Factory P-III & P-IV
2	Pembersihan Arch Burner Reformer P-IV	18.696,9	19.407,1*	16.707,9*	P-IV Arch Burner Reformer Cleaning
3	Pemasangan Heater di PB 3007-U P-III	2.570,3	2.396,76	1.735,6*	Heater installation in PB 3007-U P-III
4	Menghemat gas yang terbuang dan mempercepat produksi gas hydrogen saat start Cool Box 103-L	5.385,6	-	-	Saves wasted gas and accelerates hydrogen gas production when starting Cool Box 103-L
Total (dalam Ton CO ₂ eq)		43.798,1	39.527,1*	38.069,5*	Amount (in Tonnes of CO ₂ eq)

Dengan mengacu pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.17 Tahun 2019 tentang Baku Mutu Emisi Usaha/Kegiatan Industri Pupuk dan Amonium Nitrat, PUSRI mengelola dan mengendalikan emisi lain selain yang berupa CO₂. Emisi lainnya termasuk partikulat (PM), polutan udara berbahaya (HAP), senyawa organik yang mudah menguap (VOC), nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan polutan organik persisten (POP). Dengan menggunakan metode neraca massa, perhitungan emisi dilakukan berdasarkan konsentrasi senyawa, laju alir, dan waktu operasi.

Hasil perhitungan emisi udara tahun 2022 adalah sebagai berikut: [GRI 305-7] [OJK 6.e.4.a]

Tabel Emisi Udara

Parameter	Satuan Satuan	2022	2021	2020	Parameter
Nitrogen oksida (NOx)	Mg/Nm ³	176,01	14,03	140,14	Nitrogen oxides (NOx)
Sulfur oksida (SOx)	Mg/Nm ³	7,74	0,51	1,01	Sulfur oxide (SOx)
Materi partikulat (PM)	Mg/Nm ³	54,48	4,78	5,42	Particulate matter (PM)
Nh ³	Mg/Nm ³	44,99	4,71	1,32	Nh ³

With reference to the Regulation of the Minister of Environment and Forestry No. P.17 of 2019 concerning Emission Quality Standards for Fertilizer and Ammonium Nitrate Business/Industry Activities, PUSRI manages and controls other emissions besides those in the form of CO₂. Other emissions include particulate matter (PM), hazardous air pollutants (HAP), volatile organic compounds (VOC), nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and persistent organic pollutants (POP). By using the mass balance method, emission calculations are carried out based on compound concentration, flow rate, and operating time.

The results of calculating air emissions for 2022 are as follows:

Air Emission Table

Sumber Faktor Emisi yang Digunakan

Source of Emission Factors Used

No	Sumber Emisi	2022	2021	2020	Emission Source
1	Package dan Waste Hate Boiler	383.238,5 ton CO ₂ eq	437.106,9 ton CO ₂ eq	409.054,1 ton CO ₂ eq	Package Boiler
2	Reformer	781.330,3 ton CO ₂ eq	740.966,8 ton CO ₂ eq	758.077,3 ton CO ₂ eq	Waste Hate Boiler
3	Gas Turbine Generator	407.007,1 ton CO ₂ eq	380.243,4 ton CO ₂ eq	308.710,7 ton CO ₂ eq	Reformer

Adapun untuk mendapatkan intensitas emisi, Perseroan menghitung sesuai rumus berikut:

As for obtaining emission intensity, the Company calculates according to the following formula:

$$\text{Intensitas Emisi} = \frac{\text{Total Emisi (CO}_2\text{)}}{\text{Jumlah Produksi (Ton)}}$$

Sesuai rumus di atas, maka intensitas emisi GRK tahun 2022 untuk produksi urea adalah sebesar 0,4 tonCO₂e/Ton, naik dibandingkan tahun 2021, yang mencapai 0,37 tonCO₂e/Ton. Adapun intensitas emisi GRK tahun 2022 untuk produksi amonia adalah sebesar 0,54 tonCO₂e/Ton, turun dibandingkan tahun 2021, yang mencapai 0,55 tonCO₂e/Ton. [GRI 305-4], [OJK F.11]

Emisi GRK tidak langsung lainnya (Cakupan 3) dari perjalanan udara untuk tujuan bisnis tidak diperhitungkan saat menentukan intensitas emisi karena tidak secara langsung mempengaruhi proses produksi dan jumlah orang yang menggunakan pesawat terbang untuk tujuan bisnis. Kalkulator karbon ICAO digunakan dalam laporan ini untuk menentukan emisi gas rumah kaca tidak langsung (Cakupan 3) lainnya. Laporan berikutnya akan memperluas cakupan perjalanan bisnis dengan pesawat termasuk perjalanan yang dilakukan oleh Dewan Komisaris dan Direksi. [OJK

F.11] [GRI 305-3]

Pengelolaan Limbah Dan Air Limbah

Limbah yang berdampak bagi lingkungan dihasilkan dari berbagai kegiatan operasional di PUSRI seperti produksi pupuk dan amoniak. Perusahaan telah menetapkan kebijakan pengelolaan limbah berdasarkan jenis limbah untuk mencegah dampak lingkungan yang negative dengan mengacu pada sejumlah peraturan perundang-undangan dalam mengelola limbah. Peraturan tersebut 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

Setelah diolah di Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), air limbah dari proses produksi PUSRI dialirkan ke Sungai Musi. Air limbah akan menjalani pengolahan khusus di instalasi ini untuk memastikan bahwa kadar zat pencemar berkurang secara signifikan dan berada di bawah baku mutu yang diizinkan. Air limbah dengan kualitas ini tidak merusak lingkungan atau membahayakan kehidupan makhluk hidup,

According to the formula above, the 2022 GHG emission intensity for urea production is 0.4 tonCO₂e/Ton, an increase compared to 2021, which reached 0.37 tonCO₂e/Ton. The 2022 GHG emission intensity for ammonia production is 0.54 tonCO₂e/Ton, down compared to 2021, which reached 0.55 tonCO₂e/Ton.

Other indirect (Scope 3) GHG emissions from air travel for business purposes are not taken into account when determining emission intensity because they do not directly affect the production process and the number of people using aircraft for business purposes. The ICAO carbon calculator is used in this report to determine other indirect (Scope 3) greenhouse gas emissions. The next report will expand the scope of business travel by plane to include trips made by the Board of Commissioners and Board of Directors.

Waste and Wastewater Management

Waste that has an impact on the environment is generated from various operational activities at PUSRI such as fertilizer and ammonia production. The company has established a waste management policy based on the type of waste to prevent negative environmental impacts by referring to a number of laws and regulations in managing waste. These regulations include 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, and Law of the Republic of Indonesia No.18 of 2008 concerning Waste management.

Wastewater Handling

After being processed at the Wastewater Treatment Plant (WWTP), the waste water from the PUSRI production process flows into the Musi River. Wastewater will undergo special treatment at this plant to ensure that the levels of contaminants are significantly reduced and are below the permissible quality standards. Wastewater with this quality does not damage the environment or endanger the lives

termasuk manusia dan biota perairan di Sungai Musi. Karena langsung menyatu dengan Sungai Musi, air limbah yang mengalir ke badan air tidak langsung dimanfaatkan kembali oleh organisasi atau pihak lain.

of living things, including humans and aquatic biota in the Musi River. Because it directly merges with the Musi River, the waste water that flows into the water body is not immediately reused by other organizations or parties.

PUSRI bekerja sama dengan laboratorium independen yang bersertifikat untuk mengumpulkan sampel air limbah dan menganalisis tingkat kontaminan di dalamnya untuk menjamin kualitas air limbah. Kandungan yang dianalisis adalah sebagai berikut: ^{[GRI}

PUSRI cooperates with an independent, certified laboratory to collect wastewater samples and analyze the level of contaminants in them to ensure the quality of the wastewater. The contents analyzed are as follows:

3-3, 306-2], [OJK F.13, F.14]

Data Beban Pencemaran yang Dilepaskan per Ton Produk

Data on Pollution Load Released per Tonne of Product

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality standards	2022	2021	2020
COD COD	Kg/ton produk Kg/tons product	3	0,0347	0,0366	0,046
TSS TSS	Kg/ton produk Kg/tons product	1,5	0,0099	0,0137	0,023
Minyak & Lemak Oil and fat	Kg/ton produk Kg/tons product	0,3	0,0021	0,0023	0,005
Total Amoniak Total Ammonia	Kg/ton produk Kg/tons product	0,75	0,0002	0,088	0,166
TKN TKN	Kg/ton produk Kg/tons product	1,5	0,0021	0,108	0,345
BOD BOD	Kg/ton produk Kg/tons product	0,453	0,0117	0,007	0,0049
Total Coliform Total Coliforms	Jumlah/100 ml Total/100 ml	3.000	834,17	26,36	96,67
Debit Debit	m ³ /ton produk Kg/tons product	15,1	0,549	0,564	0,54
Volume Air Limbah Waste Water Volume	M ³ /Tahun M ³ /year	-	1.101.643	1.141.883	1.125.915

Berdasarkan tabel di atas, volume air limbah yang dibuang pada tahun 2022 tercatat sebanyak 1.101.643 m³, turun dibandingkan tahun 2021 yang mencapai 1.141.883 m³.

Based on the table above, the volume of wastewater discharged in 2022 was recorded at 1,101,643 m³, a decrease compared to 2021 which reached 1,141,883 m³.

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]

All of the Company's liquid waste output is monitored and ensured that it meets the quality standards set out in the Decree of the Head of the Regional Licensing and Investment Agency.

Tidak ada pengaduan kepada PUSRI mengenai badan air yang terkena dampak pelepasan dan/atau limpahan air yang dibuang oleh Perusahaan selama tahun pelaporan berkat pengelolaan air limbah yang baik. Selain itu, tidak ada spesies yang dilindungi karena Sungai Musi, badan air yang digunakan untuk pembuangan air limbah, bukan merupakan bagian dari kawasan lindung nasional atau internasional. [GRI 3-3, 306-

2] [OJK F.24]

Sebagai bagian dari komitmen untuk menjunjung tinggi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, PUSRI senantiasa berupaya memenuhi persyaratan kualitas lingkungan dengan merancang dan membuat sistem pengolahan udara dan limbah cair, seperti:

IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah)

Dengan mencampurkan limbah cair yang mengandung amonia dengan uap, dapat memisahkan kadar amoniak dalam air limbah. Air limbah yang mengandung amonia dapat dikurangi hingga 98% dengan menggunakan produk olahan dari unit ini.

PET (PUSRI Effluent Treatment)

Berfungsi untuk memulihkan air limbah dari air proses yang digunakan di pabrik urea. Air limbah dihidrolisis, dan kemudian di *stripping*, kemudian pabrik menerima Kembali air olahan dan gas olahan.

PGRU (Purge Gas Recovery Unit)

Berfungsi untuk memulihkan *vent gas* yang mengandung amonia dan hidrogen untuk dikembalikan ke proses pabrik.

Penanganan dan Pemanfaatan Limbah B3

Ada 13 jenis limbah B3 yang dikelola perusahaan, baik berupa limbah cair maupun limbah padat. Oli bekas dan limbah laboratorium merupakan contoh limbah B3 cair, sedangkan baterai bekas, kain lap, katalis, kemasan, bahan kimia kadaluwarsa, lampu TL, limbah elektronik, resin bekas dan karbon aktif dan tinta printer bekas merupakan contoh limbah padat.

There were no complaints to PUSRI regarding water bodies affected by the release and/or overflow of water discharged by the Company during the reporting year due to good waste water management. In addition, there are no protected species because the Musi River, the body of water used for wastewater disposal, is not part of a national or international protected area.

As part of the commitment to uphold all applicable laws and regulations, PUSRI always strives to meet environmental quality requirements by designing and manufacturing air and liquid waste treatment systems, such as:

WWTP (Wastewater Treatment Plant)

By mixing liquid waste containing ammonia with steam, it is possible to separate the ammonia levels in the wastewater. Wastewater containing ammonia can be reduced by up to 98% by using the treated product of this unit;

PET (PUSRI Effluent Treatment)

Serves to recover wastewater from process water used in urea plants. The wastewater is hydrolyzed, and then stripped, then the plant receives the treated water and treated gas back;

PGRU (Purge Gas Recovery Unit)

Serves to recover gas vents containing ammonia and hydrogen to be returned to the factory process.

Handling and utilization of hazardous waste

There are 13 types of B3 waste managed by the company, both in the form of liquid and solid waste. Used oil and laboratory waste are examples of liquid B3 waste, while used batteries, rags, catalysts, packaging, expired chemicals, fluorescent lamps, electronic waste, used resin and activated carbon and used printer ink are examples of solid waste.

Sumber Emisi	2022	Liquid B3 Waste
Limbah B3 Cair	Limbah B3 Cair	Solid Hazardous Waste
Liquid B3 Waste		
1. Oli bekas	1. Saringan Oli	1. Oil Filter
2. Limbah laboratorium	2. Baterai bekas	2. Used battery
1. Used oil	3. Kain lap	3. Duster
2. Laboratory waste	4. Katalis bekas	4. Used catalyst
	5. Kemasan bekas	5. Used packaging
	6. Bahan kimia kadaluwarsa	6. Expired chemicals
	7. Lampu TL	7. TL Lamp
	8. Limbah elektronik	8. Electronic waste
	9. Resin bekas	9. Used resin
	10. Karbon aktif	10. Activated carbon
	11. Tinta printer bekas	11. Used printer ink

PUSRI menerapkan Program 3R pada Limbah B3, yang meliputi optimalisasi proses produksi, penggantian katalis dengan umur yang lebih panjang, pembelian bahan kimia tanpa kemasan, pemurnian minyak untuk mengurangi timbulan minyak bekas, dan penggunaan lampu LED pada ruang perkantoran.

PUSRI implements the 3R Program on B3 Waste, which includes optimizing the production process, replacing catalysts with a longer life, purchasing chemicals without packaging, refining oil to reduce waste oil generation, and using LED lights in office spaces.

Selain itu, PUSRI juga bekerjasama dengan pihak luar seperti pengumpul limbah B3 yang memiliki izin pemanfaatan limbah B3, seperti katalis bekas, oli bekas, aki bekas dan abu batubara. Kementerian Lingkungan Hidup (KLHK) harus memberikan izin kepada pihak ketiga tersebut. Seluruh limbah B3 di PUSRI disimpan di TPS LB3 berizin sesuai dengan jangka waktu penyimpanan LB3 yang ditetapkan (SK Walikota Nomor: 173 Tahun 2013). LB3 tersebut kemudian diberikan kepada pihak ketiga dengan izin dari KLH untuk dikelola lebih lanjut. Akibatnya, hanya pihak ketiga yang berwenang yang menggunakan atau mengelola limbah B3 yang dihasilkan PUSRI. [OJK F.14]

In addition, PUSRI also cooperates with external parties such as B3 waste collectors who have permits to utilize B3 waste, such as used catalysts, used oil, used batteries and coal ash. The Ministry of Environment (KLHK) must provide a permit to the third party. All B3 waste at PUSRI is stored in licensed TPS LB3 according to the stipulated LB3 storage period (Mayor Decree Number: 173 of 2013). The LB3 is then given to a third party with permission from KLH to be managed further. As a result, only authorized third parties use or manage the B3 waste produced by PUSRI.

Tabel Volume Limbah B3 berdasarkan Jenis [GRI 306-3] [OJK F.13]

Table of B3 Waste Volume by Type

Volume Limbah B3 (dalam ton) B3 Waste Volume (in tons)						
No	Jenis limbah B3	Kode Code	2022	2021	2020	Type of B3 waste
1	Minyak Pelumas Bekas	B 105d	253,51	0	0	Used Lubricating Oil
2	Limbah yang mengandung POPs dan UPOPs	A 101d	0	5,97	2,33	Waste containing POPs and UPOPs
3	Aki Bekas	A 102d	12,79	9,79	8,35	Used Battery
4	Limbah Laboratorium	A 106d	9,28	50,42	42,78	Laboratory Waste
5	Kemasan bekas	B 104d	41,13	2,45	3,35	Used packaging
6	Lampu TL bekas/Limbah elektronik	B 107d	1,25	16,60	0	Used fluorescent lamps/ Electronic waste
7	Debu Emisi	B 301-5	0	2,48	54,69	Emission Dust
8	Bahan kimia kadaluarsa	A 338-1	11,89	87,30	241,26	Expired chemicals
9	Katalis bekas	B 301-3	21,30	1,21	1,62	Used catalyst
10	Kain majun bekas	B 110d	1,53	0	0	Used rags
11	Sludge IPAL	B 301-7	0	0,24	0,41	WWTP sludge
12	Tinta Printer Bekas	B 321-4	0,15	0	0	Used Printer Ink

Volume Limbah B3 (dalam ton) B3 Waste Volume (in tons)						
No	Jenis limbah B3	Kode Code	2022	2021	2020	Type of B3 waste
13	Tanah terkontaminasi	B 105d	0	37,29	21,80	Contaminated soil
14	Resin bekas	B 106d	1,50	0,80	3,98	Used resin
15	Filter Udara Bekas	B 109d	1,17	2,42	0	Used Air Filter
16	Korban Aktif Bekas	A 110d	0,36	1,05	0	Used Active Victims
17	Sisa Prose Blasting	B 323-1	0	0,25	0	Remaining Blasting Process
18	Residu Proses Produksi	B 301-4	0	0	0	Production Process Residues
19	Terpentine Bekas	A 304-3	0,1	0	0	Used Turpentine
20	Refrigerant Bekas	A 111d	0	0	155,94	Used Refrigerant
21	Insulasi Bekas	A 103d	70,56	0	6,18	Used Insulation
22	Pelarut Bekas	A 107d	2,3	0	1,69	Used Solvent
23	Limbah Asam	A 109d	0	123,70	82,29	Acid Waste
24	Limbah Terkontaminasi B3	A 108d	53,27	1,89	0,84	B3 Contaminated Waste
25	Grease Bekas	B 105d	3,35	31.318,57	30.008,00	Used Grease
26	Fly Ash	B 409	26.533,53	2.516,87	3.789,32	Fly Ash
27	Bottom ash	B 410	2.050,69	34.402,66	34.697,89	Bottom ash
	Jumlah		29.069,66	34.402,66	34.697,89	Total

Pengelolaan Limbah B3 (dalam Ton)

Hazardous Waste Management (in Tonnes)

[GRI 3-3, 306- 4] [OJK F.14]

2022		2021		2020	
Volume limbah B3 yang diangkut The volume of B3 waste transported	Volume limbah B3 diolah B3 waste volume processed	Volume limbah B3 yang diangkut The volume of B3 waste transported	Volume limbah B3 diolah B3 waste volume processed	Volume limbah B3 yang diangkut The volume of B3 waste transported	Volume limbah B3 diolah B3 waste volume processed
29.069,66	29.069,66	34.481,60	34.481,60	34.697,89	34.697,89

Pengelolaan dan Pemanfaatan Limbah Non-B3

[GRI 306-4]

Limbah non-B3 yang dihasilkan dari kegiatan bisnis PUSRI antara lain limbah organik, limbah anorganik dan kertas perkantoran. Pada tahun 2022, jumlah limbah padat non-B3 yang dihasilkan mencapai tercatat sebanyak 765,28 ton, naik/turun dibandingkan tahun 2021 yang mencapai 854,88 ton.

Management and Utilization of Non-B3 Waste

Non-B3 waste generated from PUSRI's business activities includes organic waste, inorganic waste and office paper. In 2022, the amount of non-B3 solid waste produced was recorded at 765.28 tons, down compared to 2021 which reached 854.88 tons.

No	Jenis Limbah Non B3	Jumlah Dihasilkan (ton) Total Produced (tons)			Jumlah Dimanfaatkan (ton) Total Utilized (tons)			Jumlah Dibuang ke TPA (ton) Total Discharged to Landfill (tons)			Types of Non-B3 Waste
		2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	
1	Sampah Organik	338,5	380,2	162,2	70,7	242,19	94,7	203,1	138,01	67,5	Organic trash
2	Sampah Non-organik	421,7	469	525,9	63,5	368,95	386,1	297,5	100,05	139,8	Non-organic waste
3	Sampah Kertas	5,08	5,68	6,13	1,88	5,68	6,13	0	0	0	Paper Waste
	Jumlah	765,28	854,88	694,23	134,2	616,82	484,74	500,6	238,06	207,3	Amount



PUSRI membuat beberapa inisiatif, seperti penggunaan karung bekas, pengurangan penggunaan kertas melalui program slip gaji, pengurusan cuti, CV, dan prosedur online, pertanggungjawaban dinas online dan *advance*, pencatatan kehadiran online, dan lainnya untuk mengurangi timbulan limbah kertas kantor.

Kemudian, PUSRI telah melaksanakan beberapa program pemanfaatan sampah padat non B3, seperti pemanfaatan sampah organik yang dihasilkan menjadi kompos, pemanfaatan karung plastik, pemanfaatan limbah pupuk urea *reject* untuk penambahan bahan baku produksi dan sebagainya. Program pemanfaatan limbah non B3 dilakukan secara mandiri maupun bersama dengan mitra binaan. Sedangkan pembuangan TPA dilakukan dengan bekerja sama dengan pihak luar yang berizin dan ahli di bidangnya.

PUSRI mengoperasikan pabrik pupuk organik dimana salah satu sumber bahan baku utama pabrik adalah sampah organik. Sampah kertas dicacah menjadi bubur sedangkan sampah non organik seperti plastik yang masih bernilai diberikan ke bank sampah binaan.

[OJK F.14]

Tidak ada tumpahan limbah cair yang signifikan, termasuk limbah cair B3 dan non-B3, sebagai hasil pengelolaan berbagai limbah yang dilakukan PUSRI dengan baik sesuai regulasi sepanjang tahun 2022. Selain itu, tidak ada tumpahan limbah cair ke lingkungan sekitar. Pemantauan air limbah dilakukan setiap hari, dan hasilnya dilaporkan secara berkala kepada manajemen dan instansi pemerintah. [OJK F.15] [GRI 306-3]

Efisiensi Kegiatan Operasional

Selain menjaga lingkungan selama proses produksi, PUSRI juga memiliki prinsip operasional kantor meliputi efisiensi energi, konservasi air, 3R limbah B3, dan 3R limbah padat non-B3, sebagai berikut:

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 Amonia.

PUSRI made several initiatives, such as the use of used sacks, reducing the use of paper through the payslip program, managing leave, CV and online procedures, online and advance service accountability, online attendance recording, and others to reduce the generation of office paper waste.

Then, PUSRI has carried out several programs for the utilization of non-B3 solid waste, such as the use of organic waste produced into compost, the use of plastic sacks, the use of urea reject fertilizer waste to add production raw materials and so on. The non-B3 waste utilization program is carried out independently or together with fostered partners. Meanwhile, TPA disposal is carried out in collaboration with licensed external parties and experts in their fields.

PUSRI operates an organic fertilizer factory where one of the main raw material sources for the factory is organic waste. Paper waste is chopped into pulp while non-organic waste such as plastic which is still of value is given to the built waste bank.

There were no significant liquid waste spills, including B3 and non-B3 liquid waste, as a result of proper management of various wastes carried out by PUSRI according to regulations throughout 2022. In addition, there was no spill of liquid waste into the surrounding environment. Waste water monitoring is carried out every day, and the results are reported periodically to management and government agencies.

Operational Activity Efficiency

In addition to protecting the environment during the production process, PUSRI also has office operational principles including energy efficiency, water conservation, 3R of B3 waste, and 3R of non-B3 solid waste, as follows:

Energy Efficiency

- a. Making energy efficiency policies to maintain the limited availability of non-renewable energy resources used as raw materials and energy producers to produce Urea, NPK and Ammonia fertilizers;

- b. Menggunakan lampu hemat energi, dan mematikan lampu saat tidak dipakai di lingkungan pabrik, perkantoran, perumahan, dan taman (jam istirahat, pulang dan libur).
- 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.

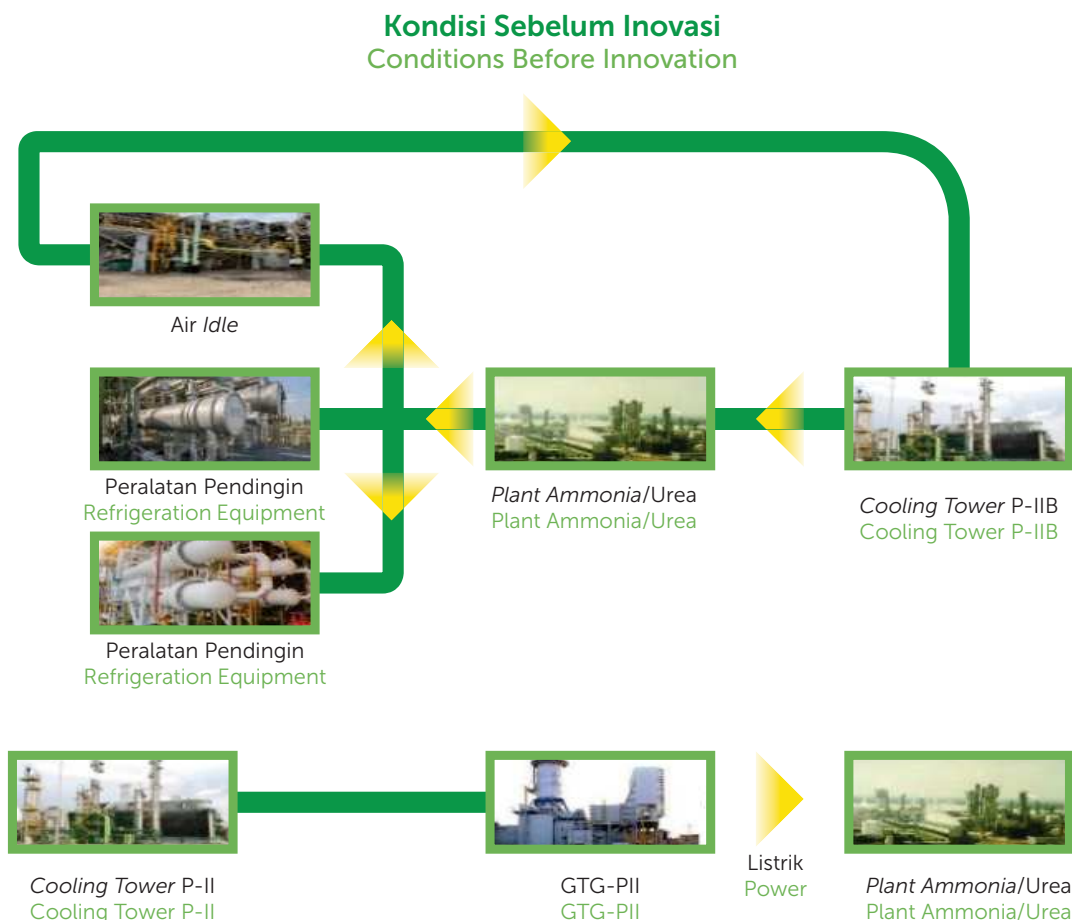
- b. Using energy-saving lamps, and turning off the lights when not in use in factory, office, residential, and garden environments (rest hours, going home and holidays);
- c. Turn off electronic equipment and unplug electrical equipment when not in use, such as computers, televisions, radios and other electronic equipment;
- d. Reducing the use of motorized vehicles by walking, cycling, or using pool vehicles and public transportation.

Konservasi Air

Modifikasi Sistem *Crossline* untuk Pemanfaatan *Air Idle* sebagai Sumber Listrik Gas Turbin. Tujuan Program ini adalah untuk memanfaatkan air idle dari Pusri-IIB yang berpotensi untuk mengurangi pengambilan air baku di Sungai Musi. Inovasi yang dilakukan adalah dengan Modifikasi Sistem *Crossline* untuk Pemanfaatan *Air Idle* sebagai Sumber Listrik Gas Turbin. Dampak lingkungan yang dihasilkan adalah penurunan konsumsi air pada tahun 2021 sebesar 1.306.800 m³ pertahun.

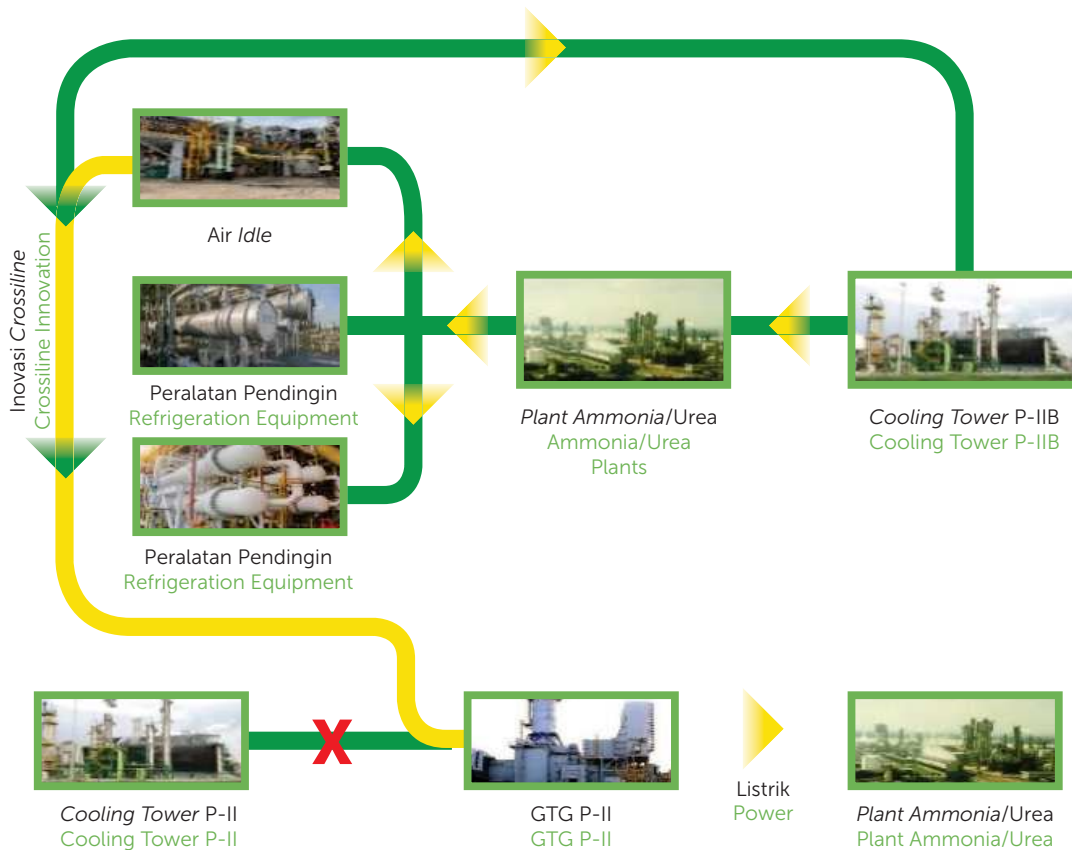
Water Conservation

Modification of the *Crossline* System for Utilization of Idle Air as a Gas Turbine Power Source. The aim of this program is to utilize idle water from Pusri-IIB which has the potential to reduce raw water withdrawals in the Musi River. The innovation made is by Modifying the *Crossline* System for Utilization of Idle Air as a Gas Turbine Power Source. The resulting environmental impact is a decrease in water consumption in 2021 of 1,306,800 m³ per year.





Kondisi Setelah Perbaikan Condition After Repair



3R Limbah Padat Non B3

- Melakukan komposting
- Pengurangan pemakaian kertas dengan menggunakan aplikasi berbasis *online*
- Daur ulang kertas menjadi bubur kertas untuk dijadikan kertas daur ulang

3R Non-B3 Solid Waste

- Composting;
- Reducing paper use by using online-based applications;
- Recycle paper into pulp to make recycled paper.

Keanekaragaman Hayati

[GRI 3-3, 304-3], [OJK F.9, F.10]

PUSRI menganggap bahwa melindungi keanekaragaman hayati akan menguntungkan semua kehidupan dalam berbagai cara misalnya, bisa menjadi sumber makanan, materi genetik, pendapatan, dan lain sebagainya. Mengingat pentingnya keunggulan tersebut, PUSRI berkomitmen untuk menjaga keberlanjutan dan keanekaragaman hayati.

PUSRI telah melakukan pemetaan untuk mengidentifikasi setiap lokasi kantor yang dimiliki atau disewa yang berada di dekat kawasan lindung

Biodiversity

PUSRI considers that protecting biodiversity will benefit all life in various ways, for example, it can be a source of food, genetic material, income, and so on. Given the importance of these advantages, PUSRI is committed to maintaining sustainability and biodiversity.

PUSRI has conducted mapping to identify any owned or rented office locations that are near protected areas or areas with high biodiversity outside protected

atau kawasan dengan keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan hutan lindung. Menurut pemetaan ini, tidak ada lokasi Perusahaan yang memiliki banyak keanekaragaman hayati di luar kawasan hutan lindung hingga akhir tahun 2022. Oleh karena itu, operasi Perusahaan tidak menimbulkan dampak merugikan yang berarti bagi masyarakat setempat. keanekaragaman hayati. [GRI 3-3, 304-1], [OJK F.9], [GRI 304-2]

Adapun upaya konkret yang dilakukan Perusahaan untuk mewujudkan kelestarian keanekaragaman hayati adalah sebagai berikut: [GRI 3-3, 304-3] [OJK F.10]

Green Barrier/Kawasan Konservasi Alam

Berdasarkan penetapan Kawasan Pelestarian Alam No. SK/DIR/310/2014, PUSRI memiliki hutan mini seluas 28,2 hektar. Saat ini banyak jenis tanaman lain yang ditanam karena bijinya tersebar oleh angin atau dibawa oleh hewan liar seperti burung dan hewan pemakan biji-bijian, selain tanaman yang sengaja ditanam berdasarkan indeks keanekaragamannya.

Penangkaran Rusa

Lahan milik PUSRI digunakan untuk penangkaran rusa selain menjadi kawasan konservasi alam. Rusa sambar tersisa 25 ekor dengan perkiraan lahan tersisa 1,5 hektar pada akhir tahun 2022. Rusa dipelihara dalam kondisi baik dengan pemberian pakan tiga kali sehari berupa rumput dan ubi jalar. Dokter hewan juga menjaga kesehatan rusa dengan memberikan obat dan vitamin. Pelestarian satwa langka, khususnya rusa sambar yang merupakan satwa dilindungi berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 7 Tahun 1999 tentang Pengawetan Jenis Tumbuhan dan Satwa, merupakan salah satu tujuan dari pemeliharaan rusa tersebut.

Pertimbangan Aspek Lingkungan Atas Pemasok Dalam Pengadaan [GRI 414-1, 414-2]

PUSRI mengidentifikasi faktor lingkungan yang berkaitan dengan kontraktor atau subkontraktor independen yang bekerja untuk kepentingan perusahaan. Prosedur pengelolaan kontraktor 2 SML 017 merupakan akibat langsung dari aspek lingkungan.

forest areas. According to this mapping, none of the Company's locations have a lot of biodiversity outside the protected forest area until the end of 2022. Therefore, the Company's operations do not cause significant adverse impacts on local communities. Biodiversity.

The concrete efforts made by the Company to realize the preservation of biodiversity are as follows:

Green Barrier/Nature Conservation Area

Based on the stipulation of Natural Conservation Area No. SK/DIR/310/2014, PUSRI has a mini forest of 28.2 hectares. Currently many other types of plants are planted because their seeds are scattered by the wind or carried by wild animals such as birds and seed-eating animals, apart from plants that are deliberately planted based on their diversity index;

Captive Deer

PUSRI's land is used for deer breeding in addition to being a nature conservation area. There are 25 remaining sambar deer with an estimated remaining 1.5 hectares of land by the end of 2022. The deer are kept in good condition by being fed three times a day in the form of grass and sweet potatoes. Veterinarians also maintain the health of the deer by providing medicine and vitamins. Preservation of endangered species, especially the sambar deer which is a protected animal based on RI Government Regulation no. 7 of 1999 concerning the Preservation of Plant and Animal Species, is one of the objectives of maintaining these deer.

Consideration of Environmental Aspects of Suppliers in Procurement

PUSRI identifies environmental factors related to independent contractors or subcontractors working for the benefit of the company. The procedure for managing contractors 2 EMS 017 is a direct result of environmental aspects. This procedure governs the



Prosedur ini mengatur penyediaan pekerja kontraktor, pengangkutan bahan kimia, dan pembersihan bahan kimia. Bahan kimia yang diangkut ke PUSRI akan diperiksa secara menyeluruh terkait perizinan, keadaan kendaraan pengangkut, dan bahan kimia di dalamnya. Faktor lingkungan yang dipilih PUSRI juga mencakup emisi dari kendaraan pengangkut.

Sebelum memulai pekerjaannya, karyawan kontraktor/kontraktor *chemical cleaning* akan mendapat pengarahan dari Departemen K3 & LH terkait keselamatan dan lingkungan. Di bawah arahan Departemen K3 & LH, kontraktor wajib mengelola limbah yang dihasilkan selama pembersihan bahan kimia sesuai dengan kontrak.

Pengaduan Masalah Lingkungan [OJK F.16] [F.24]

Sesuai Instruksi Kerja Penanganan Keluhan Karyawan/Masyarakat 3 PPL 014 yang mengacu pada Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2004, pegawai dan masyarakat dapat mengajukan pengaduan kepada PT PUSRI Palembang baik secara langsung maupun melalui saluran komunikasi yang ditujukan kepada Humas Departemen, Departemen PKBL, atau Departemen K3&LH. Departemen Keamanan dapat dihubungi jika pengaduan terjadi di luar jam kerja *non-shift*/hari libur. [GRI 3-3]

Koordinator *shift* segera mengambil tindakan korektif terhadap manajemen/sistem operasi pabrik setelah menerima pengaduan dan segera meneruskan informasi pengaduan ke unit kerja untuk menentukan penyebab pengaduan. Apabila pengaduan diterima di luar jam kerja *shift*, unit kerja yang menerima pengaduan segera mengisi formulir pencatatan pengaduan pegawai/masyarakat dan mengirimkannya ke Bagian K3 & LH keesokan harinya.

Unit kerja terkait (Departemen Humas dan PKBL, Departemen K3&LH, dan Satpam) segera melakukan investigasi pengaduan yang diterima, dengan koordinasi dari Departemen Humas dan Departemen PKBL. Apabila timbul dampak dari kegiatan PT PUSRI Palembang, Bagian K3&LH dan Bagian Humas

provision of contractor workers, the transportation of chemicals, and the cleaning of chemicals. Chemicals transported to PUSRI will be examined thoroughly in terms of permits, the condition of the transport vehicle, and the chemicals inside. The environmental factors selected by PUSRI also include emissions from transport vehicles.

Before starting work, employees of the chemical cleaning contractor/contractor will receive briefings from the K3 & LH Department regarding safety and the environment. Under the direction of the Department of K3 & LH, the contractor is required to manage the waste generated during chemical cleaning according to the contract.

Environmental Problem Complaints

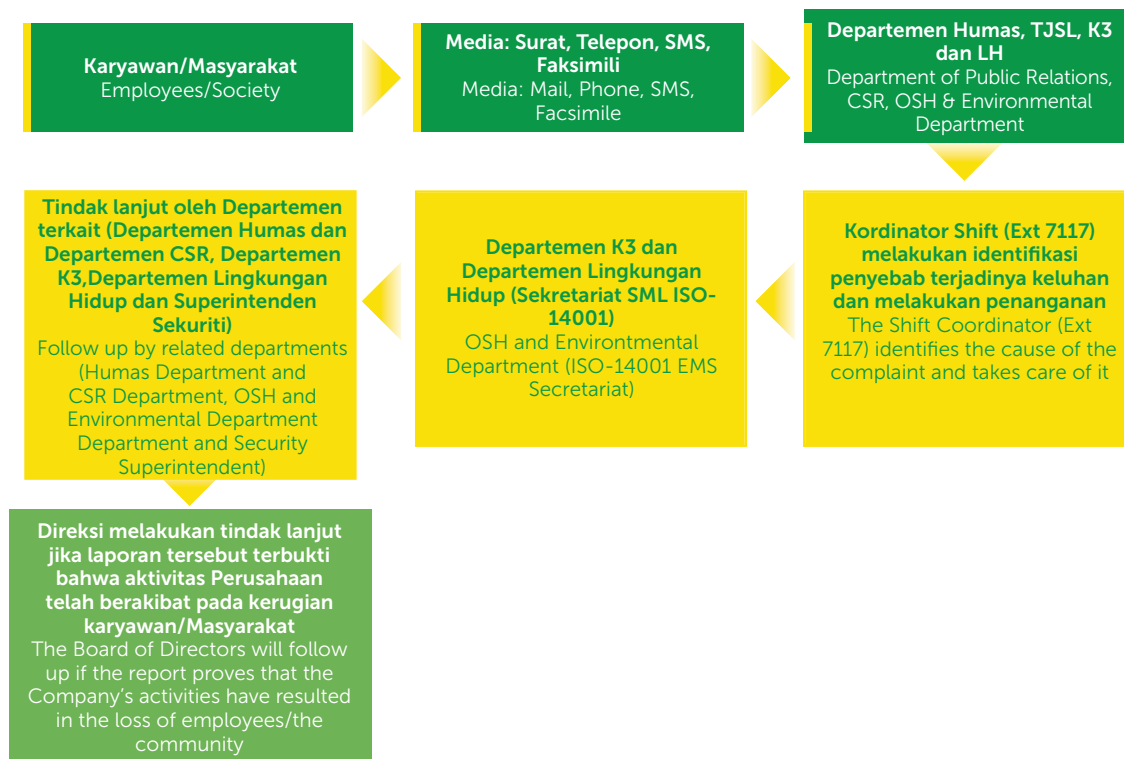
In accordance with Work Instruction for Handling Employee/Community Complaints 3 PPL 014 which refers to the ISO 14001:2004 Environmental Management System, employees and the public can submit complaints to PT PUSRI Palembang either directly or through communication channels directed to the Public Relations Department, PKBL Department, or Department K3&LH. The Security Department can be contacted if a complaint occurs outside non-shift/holiday working hours.

The shift coordinator immediately took corrective action against the management/factory operating system after receiving a complaint and immediately forwarded the complaint information to the work unit to determine the cause of the complaint. If complaints are received outside of shift work hours, the work unit that receives the complaint immediately fills out an employee/community complaint recording form and sends it to the K3 & LH Section the next day.

Relevant work units (Humas and PKBL Department, K3&LH Department, and Security Guard) immediately investigate complaints received, with coordination from the Public Relations Department and PKBL Department. If an impact arises from PT PUSRI Palembang's activities, the K3&LH Section and the

melaporkan temuan pemeriksaan fisik lapangan, pengukuran dan penelitian laboratorium lingkungan, serta tindakan pengendalian pabrik kepada Direksi untuk ditindaklanjuti. [GRI 3-3]

Public Relations Section report the findings of field physical inspections, environmental laboratory measurements and research, as well as factory control measures to the Directors for follow-up.



Selama tahun 2022, PUSRI menerima 13 (tiga belas) pengaduan terkait masalah lingkungan, dan telah ditangani sesuai dengan Instruksi Kerja Penanganan Keluhan Karyawan/Masyarakat 3 PPL 014. Pengaduan yang telah diterima oleh Departemen Humas melalui sosial media, SMS, Whatsapp maupun telepon berupa pencemaran, disampaikan kemudian ke Departemen terkait untuk mengidentifikasi penyebab terjadinya keluhan dengan melakukan pengukuran dan melihat kondisi lapangan, lalu Departemen terkait akan melakukan perbaikan jika terjadi kerusakan pada alat maupun sistem. [GRI 3-3, 307-1] [OJK F24]

During 2022, PUSRI received 13 (thirteen) complaints related to environmental issues, and have been handled in accordance with the Work Instruction for Handling Employee/Community Complaints 3 PPL 014. Complaints received by the Public Relations Department via social media, SMS, Whatsapp or telephone are in the form of pollution, then submitted to the relevant Department to identify the cause of the complaint by taking measurements and observing field conditions, then the relevant Department will make repairs if there is damage to the equipment or system.

Penghargaan di Bidang Lingkungan

Berbagai program pengelolaan lingkungan, pemantauan kondisi, dan perlindungan lingkungan terus dilakukan oleh PUSRI. Bahkan lebih dari persyaratan undang-undang dan peraturan lingkungan

Awards in the Field of Environment

PUSRI continues to carry out various environmental management, condition monitoring and environmental protection programs. Even more than the requirements of environmental laws and regulations (beyond



(beyond compliance), hal ini berdampak signifikan dengan peningkatan kualitas lingkungan di sekitar kawasan yang dikelola. Upaya tersebut mendapatkan apresiasi berupa penghargaan yang diterima Perseroan pada tahun 2022, yaitu:

compliance), this has a significant impact on improving the quality of the environment around the managed area. This effort received appreciation in the form of awards received by the Company in 2022, namely:

Tanggal Date	Nama Penghargaan Award Name	Lembaga Pemberi Penghargaan Award Giving Institution
21 Maret 2022 21 March 2022	Indonesia Green Awards Indonesia Green Awards	The Latofi School Of CSR The Latofi School Of CSR
28 Oktober 2022 28 October 2022	Piagam Apresiasi Pendukung Proklim Proklim Supporters Appreciation Charter	Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan Ministry of Environment & Forestry
25 November 2022 25 November 2022	Industri Hijau Kinerja Terbaik Best Performance Green Industry	Kementerian Perindustrian Ministry of Industry
29 Desember 2022 29 December 2022	PROPER EMAS GOLD PROPER	Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan Ministry of Environment & Forestry

Kemudian, untuk sertifikat di bidang lingkungan yang diperoleh oleh PUSRI dan masih berlaku hingga tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Then, for certificates in the environmental sector that were obtained by PUSRI and are still valid until 2022 are as follows:

Tanggal Date	Jenis Sertifikasi Certificate Type	Pemberi Giving Institution	Masa Berlaku Validity period
29 Juni 2021 June 29, 2021	Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 : 2015 ISO 14001:2015 Environmental Management System	Badan Sertifikasi PT SGS Indonesia Certification Institution PT SGS Indonesia	3 tahun Year
21 Oktober 2019 21 October 2019	Industry Hijau Green Industry	Kementerian Perindustrian Ministry of Industry	4 tahun Year

Kepatuhan Terhadap Regulasi Lingkungan

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, PUSRI secara konsisten melaporkan kepada pihak luar terkait atas temuan pemantauan kondisi lingkungannya. Hal ini dilakukan dalam rangka menjunjung tinggi tanggung jawab Perseroan untuk mengungkapkan dan memberikan informasi secara transparan serta memastikan prinsip-prinsip GCG berhasil dilaksanakan.

Oleh karenanya, sepanjang 2022 tidak terdapat sanksi administratif ataupun denda terkait dengan pelanggaran baku mutu lingkungan dan pelanggaran peraturan pengelolaan lingkungan. [GRI 3-3, 307-1]

Compliance with Environmental Regulations

In accordance with laws and regulations, PUSRI consistently reports to relevant outside parties on the findings of monitoring environmental conditions. This is done in order to uphold the Company's responsibility to disclose and provide information in a transparent manner and ensure that the GCG principles are successfully implemented.

Therefore, throughout 2022 there will be no administrative sanctions or fines related to violations of environmental quality standards and violations of environmental management regulations.

Biaya Dan/Atau Investasi Aspek Lingkungan Hidup

Dengan mengalokasikan biaya pengelolaan lingkungan tahun 2022 sebesar Rp8,4 miliar, meningkat dari tahun 2021 sebesar Rp8,11 miliar, komitmen PUSRI terhadap kelestarian lingkungan di wilayah sekitar kegiatan operasionalnya serta dukungan terhadap peningkatan kualitas lingkungan untuk mencapai kelestarian tujuan dalam aspek lingkungan diwujudkan dengan rincian penggunaan sebagai berikut: ^[OJK F.4]

Tabel Investasi Pengelolaan Lingkungan PUSRI, 2019-2022 (RpJuta)

Uraian	2022	2021	2020	2019	Description
Pemeliharaan Lingkungan & Penghijauan	199,40	93,35	139,29	682,45	Environmental Maintenance and Greening
Jasa Konsultasi dan Perizinan	2.633,96	1.509,27	975,49	1.653,27	Consulting and Licensing Services
Pengelolaan Limbah B	5.568,39	6.509,72	15.689,77	13.731,74	Waste Management B
Jumlah	8.401,77	8.112,34	16.804,55	16.067,46	Amount

Costs and/or Investments in Environmental Aspects

By allocating IDR8.4 billion for environmental management costs in 2022, an increase from IDR8.11 billion in 2021, PUSRI commitment to environmental sustainability in the areas surrounding its operational activities and support for improving environmental quality to achieve sustainability goals in environmental aspects is realized by details of use as follows:

Table of PUSRI Environmental Management Investment, 2019-2022 (IDR million)



MANAJEMEN ASPEK PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

MANAGEMENT OF COMMUNITY EMPOWERMENT ASPEC

Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) sebagai komponen dari pendekatan bisnis perusahaan merupakan inisiatif yang merupakan wujud dedikasi perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan dengan memberikan manfaat bagi ekonomi, sosial, lingkungan, hukum, dan tata kelola dengan prinsip lebih terintegrasi, terarah, dampak yang terukur, dan akuntabel.

The Social and Environmental Responsibility Program (CSR) as a component of the company's business approach is an initiative that is a manifestation of the company's dedication to sustainable development by providing economic, social, environmental, legal and governance benefits with the principles of more integrated, directed, measurable impact , and accountable.



Empati perlu dikembangkan, terutama di kalangan bisnis dan pebisnis, karena perusahaan tidak hanya didirikan untuk menghasilkan laba. Ada tujuan sosial yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan menunjukkan kepedulian terhadap masalah sosial yang muncul di masyarakat. Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSL) membantu mengatasi masalah ini.

Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-05/MBU/04/2021 menyatakan bahwa Perum dan Persero wajib melaksanakan Program TJSL sesuai dengan keputusan RUPS dan Peraturan Menteri mengatur perihal program TJSL BUMN. Dengan harapan lebih terukur, signifikan, dan berkelanjutan, Program TJSL BUMN dilaksanakan dengan fokus pada pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dan ISO 26000 sebagai panduan implementasi program.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2012 Tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas, yang menyatakan bahwa TJSL dapat dilaksanakan baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan, menjadi acuan lain yang dilakukan PUSRI dalam pelaksanaannya. Pelaksanaan berbagai inisiatif TJSL secara bersamaan menunjukkan dukungan nyata PUSRI terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/SDGs) Indonesia.

Selain itu, Pedoman pelaksanaan program ini sejalan dengan TJSL yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang pelaksanaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas (TJSL PT).

Komitmen dan Kebijakan

Bagi PUSRI, tanggung jawab sosial perusahaan (TJSL/CSR) mengacu pada komitmen berkelanjutan untuk bertindak secara moral ketika melaksanakan program untuk meningkatkan masyarakat secara keseluruhan. Sebagai bagian dari kewajiban terhadap masyarakat dan lingkungan, perusahaan telah membuat komitmen jangka panjang untuk melakukan TJSL.

Empathy needs to be developed, especially among businesses and business people, because companies are not only established to generate profits. There is a social goal, namely the need to develop and show concern for social problems that arise in society. The Corporate Social Responsibility Program (CSR) helps address this problem.

BUMN Minister Regulation Number PER-05/MBU/04/2021 states that Perum and Persero are required to implement the CSR Program in accordance with the GMS decision and the Ministerial Regulation governing the SOE CSR program. With the hope that it will be more measurable, significant and sustainable, the SOE CSRs Program is implemented with a focus on achieving the Sustainable Development Goals (TPB) and ISO 26000 as a program implementation guide.

Republic of Indonesia Government Regulation 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, is another reference made by PUSRI in its implementation. Simultaneous implementation of various CSR initiatives demonstrates PUSRI's real support for achieving Indonesia's Sustainable Development Goals (TPB/SDGs).

In addition, the guidelines for implementing this program are in line with CSR as outlined in Law Number 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies, the implementation of which is regulated by Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 47 of 2012 concerning Social and Environmental Responsibility of Limited Liability Companies (CSR PT).

Commitment and Policy

For PUSRI, corporate social responsibility (TJSL/CSR) refers to an ongoing commitment to act morally when implementing programs to improve society as a whole. As part of its obligations to society and the environment, the company has made a long-term commitment to carry out CSR.

PUSRI secara konsisten menyediakan anggaran setiap tahun dan melaksanakan program TJSL secara sistematis dan berkelanjutan untuk memenuhi komitmennya. Dengan demikian, kebermanfaatannya untuk masyarakat dan lingkungan akan semakin nyata, menghadirkan citra positif dan memperkuat dukungan masyarakat terhadap keberadaan Perusahaan, sehingga PUSRI dapat lebih berkonsentrasi pada peningkatan kinerja dan terwujudnya bisnis yang berkelanjutan.

Dalam Pernyataan Kebijakan CSR No. 1 CSR 001 tanggal 18 Maret 2019, PUSRI menekankan dedikasinya untuk melaksanakan program pengembangan masyarakat yang berkelanjutan, sesuai dengan perkembangan skala bisnis, dan berwawasan lingkungan.

Kebijakan TJSL PUSRI:

- a. Dalam hal perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pelaporan, dan publikasi program peningkatan citra & nilai perusahaan, pengembangan usaha, dan pelaksanaan mitigasi risiko usaha, PUSRI berkomitmen untuk melaksanakan TJSL yang terintegrasi dengan Kebijakan Perusahaan, Jangka Panjang, dan Tahunan Perusahaan.
- b. PUSRI berdedikasi untuk melaksanakan TJSL dengan mengutamakan Pemberdayaan Masyarakat di bidang Ekonomi, Sosial, dan Pelestarian Lingkungan serta membangun hubungan baik dengan pemangku kepentingan (Masyarakat, Pemerintah, Komunitas, dan pemangku kepentingan lainnya) untuk mencapai kemandirian masyarakat sekaligus menyeimbangkan kepentingan bisnis.
- c. Dalam upaya mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat dan lingkungan atas dampak dari setiap keputusan dan kegiatan operasional perusahaan, PUSRI berkomitmen untuk melakukan perbaikan program TJSL secara terus menerus dan berkesinambungan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan pemangku kepentingan dimana perusahaan beroperasi.
- d. Departemen TJSL ditunjuk sebagai penanggung jawab dan pengelola Program TJSL yang dilaksanakan oleh perusahaan setiap tahun sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai bagian dari komitmen PUSRI dalam menyediakan sumber daya manusia yang kompeten.

PUSRI consistently provides a budget every year and implements the CSR program in a systematic and sustainable manner to fulfill its commitments. Thus, the benefits for society and the environment will be more real, present a positive image and strengthen community support for the existence of the Company, so that PUSRI can concentrate more on improving performance and realizing a sustainable business.

In the CSR Policy Statement No. 1 CSR 001 dated March 18 2019, PUSRI emphasizes its dedication to implementing sustainable community development programs, in accordance with business scale developments, and environmentally sound.

PUSRI CSR Policy:

- a. In terms of planning, implementing, evaluating reporting, and publishing corporate image & value improvement programs, business development, and implementing business risk mitigation, PUSRI is committed to implementing CSR that is integrated with the Company's Corporate, Long Term, and Annual Policies;
- b. PUSRI is dedicated to implementing CSR by prioritizing Community Empowerment in the Economic, Social and Environmental Preservation fields and building good relations with stakeholders (Society, Government, Community and other stakeholders) to achieve community independence while balancing business interests;
- c. In an effort to realize corporate social responsibility to the community and the environment for the impact of every decision and company operational activity, PUSRI is committed to continuously and continuously improving the CSR program. This is done as an effort to create harmonious relationships with stakeholders where the company operates;
- d. The CSR Department is appointed as the person in charge and manager of the CSR Program which is carried out by the company every year in accordance with the applicable laws and regulations, as part of PUSRI's commitment to providing competent human resources.

Kebijakan ini didokumentasikan, dipraktikkan, dipertahankan, dan dibagikan kepada seluruh karyawan dan pemangku kepentingan PT PUSRI Palembang serta akan ditinjau secara berkala sesuai dengan perubahan proses bisnis, penerapan standar sistem manajemen, dan persyaratan hukum yang relevan.

Filosofi Pelaksanaan Program TJSL PUSRI

Tercapainya lingkungan yang harmonis dan sejahtera serta perluasan dan pengembangan usaha, melalui Departemen TJSL, PT PUSRI Palembang juga aktif memberikan saran dan dukungan kepada koperasi, masyarakat, dan pemilik usaha dari kelompok ekonomi menengah ke bawah.

Tujuan Pelaksanaan Program

Sebagai langkah awal untuk meningkatkan partisipasi perusahaan dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat yang terkait dengan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development*), perusahaan harus mencapai sinergi antara perannya dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Kebijakan *Community Development*

Community Development dengan mengelola dampak dari kegiatan yang ditimbulkan oleh perusahaan dalam bentuk pemberdayaan masyarakat mandiri melalui program *Charity*, *Infrastruktur*, *Capacity Building* dan *Empowerment*. Untuk mewujudkan target tersebut PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Membentuk unit kerja khusus untuk mengelola *Community Development*.
2. Menyediakan personil yang kompeten dalam bidangnya dan juga menyediakan dana yang cukup untuk melaksanakan program pemberdayaan masyarakat.
3. Merangkul komponen masyarakat, membuat social mapping, membuat identifikasi kebutuhan masyarakat sehingga program yang dijalankan dapat menjawab permasalahan yang ada di masyarakat.
4. Menyusun suatu rencana strategis dalam jangka waktu 5 tahun dan rencana kerja tahunan.

This policy is documented, practiced, maintained, and shared with all employees and stakeholders of PT PUSRI Palembang and will be reviewed periodically according to changes in business processes, implementation of management system standards, and relevant legal requirements.

PUSRI CSR Program Implementation Philosophy

To achieve a harmonious and prosperous environment as well as business expansion and development, through the CSR Department, PT PUSRI Palembang also actively provides advice and support to cooperatives, the community, and business owners from the middle to lower economic groups.

Program Implementation Objectives

As a first step to increase company participation in community empowerment activities related to sustainable development, companies must achieve synergies between their roles and improve community welfare.

Community Development Policy

Community Development by managing the impact of activities generated by the company in the form of independent community empowerment through *Charity*, *Infrastructure*, *Capacity Building* and *Empowerment* programs. To realize this target, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang determines the steps to be taken as follows:

1. Establish a special work unit to manage *Community Development*.
2. Provide personnel who are competent in their fields and also provide sufficient funds to carry out community empowerment programs.
3. Embracing community components, making social mapping, identifying community needs so that the programs implemented can answer existing problems in the community.
4. Develop a strategic plan within 5 years and an annual work plan.



5. Melakukan *monitoring* dan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan suatu program serta membuat jurnal nasional maupun internasional dan buku yang ber-ISBN.
6. Pada penerapan program, perusahaan akan fokus pada pilar Sosial, Pelestarian Lingkungan, Pengembangan Kapasitas, Kesehatan dan Pendidikan dan program yang memberikan *Value*

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

Survei Kepuasan Lingkungan rutin dilakukan oleh PUSRI untuk menilai efektivitas pelaksanaan program TJSL. Peserta survei meliputi warga sekitar lingkungan Perusahaan (Ring 1), Forkopimda, mitra binaan, dan/atau penerima TJSL. Sejalan dengan itu, perusahaan juga mengevaluasi kinerja ComDev yang bermitra dengan pihak luar, yang hasilnya adalah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atas program TJSL yang dilakukan perusahaan. Kerjasama dengan pihak independen diharapkan dapat memberikan data yang lebih objektif mengenai kualitas program pemberdayaan yang ditawarkan perusahaan kepada pemangku kepentingan.

Struktur Departemen TJSL PUSRI

PUSRI melaksanakan program bantuan sosial masyarakat sesuai dengan Peraturan Menteri BUMN No. PER-05/MBU/04/2021 tentang TJSL BUMN sebagai anggota kelompok usaha PT Pupuk Indonesia (Persero) yang merupakan BUMN. Perseroan 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

5. Monitor and evaluate to determine the success of a program and create national and international journals and books with ISBNs.
6. In implementing the program, the company will focus on the pillars of Social, Environmental Preservation, Capacity Building, Health and Education and programs that provide *Value*

On the other hand, the existence of the ComDev program implemented by the Company has had a positive effect, including:

- a. Empowering communities towards sustainable independence;
- b. Develop community contributions in an effort to realize the welfare of the community around the company;
- c. Realizing harmony between the existence of the company and the life of the community.

Measuring the Success of Program Implementation

PUSRI routinely conducts Environmental Satisfaction Surveys to assess the effectiveness of CSR program implementation. Survey participants include residents around the Company's environment (Ring 1), Forkopimda, fostered partners, and/or CSR recipients. In line with that, the company also evaluates the performance of ComDev in partnership with external parties, the result of which is the Community Satisfaction Index (IKM) for the CSR program carried out by the company. Collaboration with independent parties is expected to provide more objective data regarding the quality of the empowerment programs offered by the company to stakeholders.

PUSRI TJSL Department Structure

PUSRI implements community social assistance programs in accordance with the Minister of BUMN Regulation No. PER-05 / MBU/04/2021 concerning BUMN CSR as a member of the PT Pupuk Indonesia (Persero) business group which is a BUMN. The Company has formed an organizational structure that has been perfected in accordance with the Decree of the Board of Directors No. SK / DIR / 167/2017 concerning Improvement of the Organizational

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang guna mengoptimalkan pelaksanaan TJSL.

Perseroan juga menjalankan program pendampingan masyarakat selain melaksanakan program TJSL BUMN. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR069/2017 tentang Penyempurnaan Struktur Organisasi pada Divisi Sekretariat Perusahaan yang dibentuk pada tanggal 17 Maret 2017, dan Surat Keputusan Direksi tentang Perubahan Struktur Organisasi Tata Kelola Perusahaan, Perseroan telah membentuk unit kerja TJSL.

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

- a. Merencanakan dan mengatur kegiatan TJSL dengan melakukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) melalui program TJSL sebagai rasa tanggung jawab Perusahaan terhadap sosial maupun lingkungan dan guna meningkatkan citra dan pengaruh Perusahaan melalui program inovasi dan pembelajaran.
- b. Merencanakan dan mengatur kegiatan TJSL dengan membuat Rencana Program Kerja dan Anggaran Tahunan Bidang TJSL yang berpedoman pada Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan TJSL.
- c. Melakukan *Social Mapping* sebagai kajian terhadap masalah/isu sosial sebagai dasar inovasi dan pembelajaran untuk pelaksanaan program kegiatan TJSL.
- d. Memonitor dan mengevaluasi program kegiatan TJSL secara berkala melalui tolok ukur yang telah ditetapkan meliputi tujuan/sasaran, indikator, tahapan, dampak serta tingkat keberhasilan, kemandirian dan duplikasi sesuai visi dan misi Perusahaan guna meningkatkan citra Perusahaan di tingkat lokal maupun nasional.
- e. Melakukan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sekolah tolok ukur keberhasilan pelaksanaan program TJSL.
- f. Menyusun Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) bidang TJSL.
- g. Menyusun laporan kegiatan bidang TJSL baik untuk kebutuhan internal maupun eksternal Perusahaan.

Structure of the Corporate Secretariat Division & Governance of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang to optimize CSR implementation.

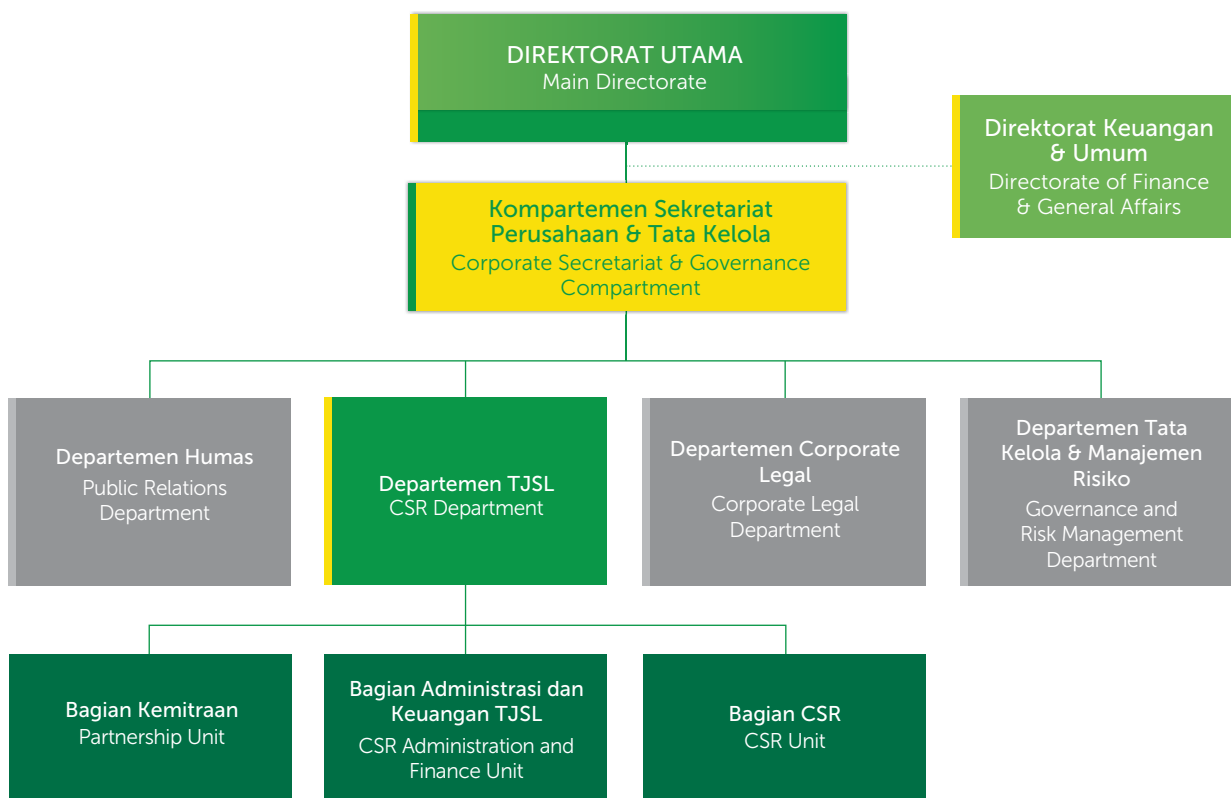
The company also runs community assistance programs in addition to implementing the SOE TJSL program. Based on Directors Decree No. SK/DIR069/2017 concerning Improvement of the Organizational Structure of the Corporate Secretariat Division which was formed on March 17, 2017, and the Board of Directors Decree regarding Changes in the Organizational Structure of Corporate Governance, the Company has formed 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 a Strategic Plan (Renstra) through the CSR program as a sense of corporate social and environmental responsibility and to enhance the image and influence of the company through innovation and learning programs;
- b. Plan and organize CSR activities by making a Work Program Plan and Annual Budget for the CSR Sector that are guided by the Strategic Plan (Renstra) for CSR Development;
- c. Conducting Social Mapping as a study of social problems/issues as a basis for innovation and learning for the implementation of CSR activity programs;
- d. Monitor and evaluate CSR program activities on a regular basis through predetermined benchmarks including goals/targets, indicators, stages, impacts and levels of success, independence and duplication in accordance with the vision and mission of the Company in order to improve the image of the Company at the local and national levels;
- e. Measuring the Community Satisfaction Index (IKM) of schools as a benchmark for the success of CSR program implementation;
- f. Prepare Implementation Guidelines (Juklak) in the field of CSR;
- g. Prepare reports on activities in the field of CSR both for internal and external needs of the Company.

Berikut adalah bagan organisasi Departemen TJSL:

The following is the organizational chart of the CSR Department:



Analisa Isu, Dampak dan Penyusunan Program Pengembangan Sosial Kemasyarakatan [GRI 413- 1, 413-2]

Sebelum memilih program tertentu, PUSRI melakukan pemetaan terhadap potensi masyarakat yang akan menjadi sasaran pelaksanaan program. Pemetaan ini juga dapat dilakukan melalui saran masyarakat untuk mencapai hasil terbaik dan memastikan bahwa program TJSL yang dilaksanakan memberikan manfaat yang maksimal. Dengan tujuan untuk menggali dan mengidentifikasi potensi dan kebutuhan masyarakat, pemetaan dapat dilakukan baik secara mandiri maupun bekerjasama dengan pihak luar.

Karena PUSRI sering dihadapkan pada berbagai persoalan sosial dan lingkungan yang terkait dengan masyarakat di sekitar lokasi perusahaan, pemetaan berfungsi sebagai tindakan perbaikan sekaligus alternatif. Perusahaan dapat memenuhi komitmennya

Analysis of Issues, Impacts and Development of Community Social Development Programs

Before selecting a particular program, PUSRI conducts a mapping of the potential of the community that will be the target of program implementation. This mapping can also be done through community suggestions to achieve the best results and ensure that the implemented CSR programs provide maximum benefits. With the aim of exploring and identifying the potential and needs of the community, mapping can be carried out either independently or in collaboration with external parties.

Because PUSRI is often faced with various social and environmental problems related to the community around the company's location, the mapping serves as a corrective action as well as an alternative. Companies can fulfill their commitment to provide the best direct

untuk memberikan manfaat sosial dan ekonomi langsung yang terbaik bagi masyarakat sekitar lokasi operasionalnya dengan memetakan manfaat tersebut secara tepat. Di sisi lain, PUSRI juga mengurangi potensi kerugian yang ditimbulkan oleh kegiatan operasional baik dari segi ekonomi, masyarakat, maupun lingkungan.

social and economic benefits for the communities around their operational locations by mapping these benefits appropriately. On the other hand, PUSRI also reduces potential losses incurred by operational activities both in terms of the economy, society, and the environment.

Berikut adalah isu-isu sosial, ekonomi dan lingkungan terkait dampak dari kegiatan perusahaan dan penjelasannya:

The following are social, economic and environmental issues related to the impact of company activities and their explanations:

Isu/Topik Issue/Topic	Penjelasan Description	Pemangku Kepentingan yang Terkait dengan Isu/Topik Penting Stakeholders Related to Issue/Important Topic
Ekonomi Economic		
<p>Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value resulted and distributed</p>	<p>Kinerja bisnis dan keuangan Perusahaan yang sehat akan membukukan pendapatan dan laba yang baik The Company's sound business and financial performance will account for good income and profit.</p>	<p>Seluruh pemangku kepentingan terkait dengan topik ini. Kinerja bisnis dan keuangan Perusahaan yang sehat akan memberikan pengaruh positif terhadap seluruh kegiatan dan cakupan operasi, yang akan berdampak terhadap keterlibatan pemangku kepentingan All stakeholders related to this topic. The Company's sound business and financial performance will generate positive effects on all activities and scope of operations, that will impact stakeholders' engagement.</p>
<p>Dampak ekonomi tidak langsung Indirect economic impact</p>	<p>Bantuan ekonomi serta dampak ekonomi atas kehadiran Perusahaan Economic assistance as well as economic impact on the Company's presence.</p>	<p>Masyarakat khususnya di sekitar lokasi usaha. Kehadiran Perusahaan memberikan efek positif, baik melalui rekrutmen tenaga kerja dari sekitar lokasi usaha, tumbuhnya perekonomian sekitar, perkembangan infrastruktur di wilayah, dan sebagainya The community, especially around the business location. The Company's presence has positive effects, both through the recruitment of workers from around the business locations, the growth of the surrounding economy, infrastructure development in the region, etc.</p>
Lingkungan Environment		
<p>Material</p>	<p>Penggunaan material dalam kegiatan operasi The use of material in operational activities</p>	<p>Transparansi penggunaan material, baik jenis dan kandungan maupun volumenya, akan memberikan informasi yang jelas bagi seluruh pemangku kepentingan atas kegiatan operasi Perusahaan, khususnya bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan. Transparency in using materials, both in terms of type and content as well as in volume, will provide clear information for all stakeholders on the Company's operations, specifically for the environment and community in surrounding areas of the business location as well as compliance to environmental regulations.</p>
<p>Energi Energy</p>	<p>Penggunaan energi dalam kegiatan operasi The use of energy in operational activities.</p>	<p>Penggunaan gas bumi dalam proses produksi pupuk menjadi tema penting. Efektivitas penggunaan gas bumi menjadi perhatian Pupuk Indonesia Group. Di samping itu, penggunaan energi dalam kegiatan operasi memberikan dampak bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan The use of natural gas in fertilizer production process has become an important theme. The effectiveness of the use of natural gas has become a concern of Pupuk Indonesia Group. In addition, the use of energy in operational activities generate impact on the environment and the community in surrounding areas of the business location as well as on compliance to environmental regulations.</p>



Isu/Topik Issue/Topic	Penjelasan Description	Pemangku Kepentingan yang Terkait dengan Isu/Topik Penting Stakeholders Related to Issue/Important Topic
Air Water	Penggunaan air dalam kegiatan operasi The use of water in operational activities.	Air menjadi salah satu bahan penting dalam kegiatan produksi pupuk. Efisiensi penggunaan air akan berdampak positif bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan Water is one of the important materials used in fertilizer production activities. Efficiency in the use of water will cause positive impact on the environment and the community in surrounding area of the business location as well as on compliance to environmental regulations.
Emisi Emission	Pemantauan dan pengelolaan emisi gas buang dalam kegiatan operasi. Monitoring and management of exhaust gas emission in operational activities.	Emisi gas buang telah menjadi fokus penting bagi dunia. Pemantauan dan pengelolaan emisi gas buang akan menciptakan solusi positif bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan Exhaust gas emission has become an important focus to the world. Monitoring and management of exhaust gas emission will create positive solutions for the environment and the community in surrounding areas of the business location as well as on compliance to environmental regulations.
Efluen dan Limbah Effluent and Waste	Pemantauan dan pengelolaan limbah dalam kegiatan operasi Monitoring and management of was in operational activities.	Kegiatan produksi pupuk memiliki kaitan dengan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3). Komitmen tinggi Perusahaan untuk memantau dan mengelola limbah akan memberikan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat di sekitar lokasi usaha serta kepatuhan terhadap peraturan lingkungan Fertilizer production activities are related to Hazardous and Toxic Materials (B3) waste. The Company's high commitment to monitor and manage waste will bring about positive impact on the environment and the community in surrounding areas of the business location as well as on compliance to environmental regulations.
Sosial Social		
Kepegawaian Employment	Pemenuhan hak-hak karyawan, baik Hak Asasi Manusia maupun hak yang tertuang dalam kontrak Fulfillment of rights of the employees, both Human Rights as well as rights stated within work contract.	Karyawan menjadi pemangku kepentingan atas topik ini. Di samping itu, pemegang saham memiliki perhatian besar terhadap pengelolaan SDM yang saling bersinergi dengan kepentingan para karyawan Employees are the stakeholder on this topic. In addition, the shareholders have great concern on HR management that inter-synergize with the interests of the employees.
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety	Pengelolaan aspek K3 dalam kegiatan operasi The management of OHS in operational activities.	Khususnya karyawan, namun pada umumnya seluruh pemangku kepentingan yang terlibat dalam kegiatan operasi yang mengedepankan aspek K3 sebagai fokus penting bagi Perusahaan Specifically for employees, however in general, all stakeholders engaged in operational activities that put forward OHS/K3 aspect as an important focus of the Company.
Pendidikan dan Pelatihan Education and Training	Pengembangan kompetensi diri karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan oleh Perusahaan. Employee competency development trough educational and training programs conducted bthe Company.	Karyawan menjadi pemangku kepentingan atas topik ini. Pengembangan kompetensi diri karyawan akan mewujudkan Pertumbuhan berkelanjutan antara Perusahaan dengan setiap individu karyawan Employees become the stakeholders of this topic. Employee competency development will general sustainable growth between the Company with each individual employee.
Konsumen Consumer	Pemenuhan seluruh hak-hak konsumen Fulfillment of the rights of consumers.	Perusahaan memiliki komitmen untuk memperhatikan dengan cermat terkait hak-hak konsumen sebagai pengguna akhir produk Perusahaan, baik hak atas informasi produk yang sesuai, maupun hak untuk mengajukan keluhan atas produk dan layanan Perusahaan The Company is committed to pay close attention to the rights of consumers as the end users of the Company's products, both the rights of appropriate product information, as well as the rights to submit complaints on the Company's products and services.

Isu/Topik Issue/Topic	Penjelasan Description	Pemangku Kepentingan yang Terkait dengan Isu/Topik Penting Stakeholders Related to Issue/Important Topic
Masyarakat Setempat Local Community	<p>Pemenuhan hak masyarakat adat di sekitar lokasi Perusahaan, Hak Asasi Manusia, serta komitmen Perusahaan untuk tidak menjadikan masyarakat hanya sebagai pekerja kasar.</p> <p>Fulfillment of rights of the traditional community in the surrounding areas of the Company's location, Human Rights, as well as Company's commitment to not make members of the community as mere hard labor/unskilled workers.</p>	<p>Keberadaan Perusahaan harus mengadopsi aspek sosial masyarakat di sekitar lokasi usaha, dan mampu memberikan dampak positif terkait aspek sosial, seperti penyebaran etika kerja dan anti korupsi yang diemban Perusahaan kepada masyarakat</p> <p>The Company's presence must adopt the social aspect of the community in surrounding areas of the business location, and capable of providing positive impact related to social aspect, such as in dissemination of work ethics and anti-corruption carried out by the Company to the public.</p>

PUSRI memperhatikan dan menjaga kelestarian lingkungan di sekitar lokasi unit usaha guna menjaga kelangsungan usahanya agar tumbuh lestari dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sebagai pemangku kepentingan. Sejak berdirinya dan seiring dengan pertumbuhan perusahaan, semangat pemberdayaan masyarakat diberikan kepada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dan mereka yang termasuk dalam kategori kurang mampu.

Hal ini merupakan komitmen Perusahaan untuk memberikan nilai tambah bagi masyarakat, khususnya, Sumatera Selatan dan Indonesia pada umumnya. Oleh karena itu, program TJSL yang dikembangkan PUSRI memiliki ciri khas tersendiri sesuai dengan visi yang diusungnya dengan memberdayakan masyarakat agar memiliki kapasitas dan berinovasi di tengah perubahan yang dinamis.

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

Program TJSL BUMN

PUSRI menggunakan program TJSL BUMN untuk berkontribusi kepada lingkungan sekitar dan lingkungan di sekitar tempat kerjanya melalui Departemen CSR. Sumber pendanaan Program TJSL BUMN adalah sebagai berikut:

- a. Anggaran kegiatan yang diperhitungkan sebagai biaya pada BUMN dalam tahun anggaran berjalan;

PUSRI pays attention to and maintains environmental sustainability around the location of business units in order to maintain the continuity of its business so that it grows sustainably and improves the welfare of the community as stakeholders. Since its establishment and along with the company's growth, the spirit of community empowerment has been given to micro, small and medium enterprises (MSMEs) and those who fall into the underprivileged category.

This is the Company's commitment to provide added value to society, in particular, South Sumatra and Indonesia 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 capacity and innovate in the midst of dynamic changes.

Social Development Investment

PUSRI's social community development focus is grouped into 3 (three) program groups, namely the TJSL Program, Regional Development Program and Donations and Donations

BUMN TJSL Program

PUSRI uses the BUMN CSR program to contribute to the surrounding environment and the environment around its workplace through the CSR Department. Sources of funding for the BUMN CSR Program are as follows:

- a. Budget for activities that are calculated as expenses for BUMN in the current budget year;

- b. Penyisihan sebagian laba bersih BUMN pada tahun anggaran sebelumnya; dan/atau
- c. Sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) yang telah disetujui RUPS/Menteri menetapkan besaran dana yang dialokasikan untuk Program TJSL BUMN. Rencana Kerja Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (RKA TJSL) Tahun 2021 telah disetujui dalam RUPS Tahunan tanggal 31 Januari 2021, sebelum Peraturan TJSL BUMN diterbitkan. 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.

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

Program Bina Wilayah

Dengan memanfaatkan dana Perusahaan untuk berbagai kegiatan pendampingan dan pengembangan sumber daya manusia, Program Bina Lingkungan bertujuan untuk meningkatkan kondisi sosial dan infrastruktur kehidupan masyarakat Palembang dan daerah penyangga, sama seperti Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya.

Dalam menciptakan masyarakat yang mandiri dan berdaya dari segi ekonomi, sosial, lingkungan, dan kesejahteraan, Program Pembangunan Daerah bertumpu pada pemberdayaan masyarakat. Tujuan pelaksanaan program adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan sehingga di masa yang akan datang masyarakat dapat berkontribusi lebih aktif untuk meningkatkan taraf hidup daerah setempat secara mandiri.

PUSRI menunjukkan komitmennya untuk secara aktif mendukung pencapaian berbagai rumusan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB /SDGs) dengan melakukan berbagai kegiatan dalam Program Pembangunan Daerah, khususnya peningkatan taraf sosial dan ekonomi masyarakat setempat.

- b. Allowance for a portion of BUMN net profit in the previous fiscal year; and/or
- c. Other legal sources in accordance with the provisions of the legislation.

The Company's Work Plan and Budget (RKAP) which has been approved by the RUPS/Minister determines the amount of funds allocated for the BUMN CSR Program. The 2021 Social and Environmental Responsibility Program Work Plan (RKA TJSL) was approved at the Annual RUPS on 31 January 2021, before the BUMN TJSL Regulations were issued. In accordance with the latest regulations, the implementation of the BUMN TJSL Program can be carried out in the form of:

- a. Financing and fostering micro and small businesses, and/or;
- b. Assistance and/or other activities.

BUMN can specifically establish a MSE Financing Program, namely a program to increase the ability of micro and small businesses to become resilient and independent, in the context of implementing the BUMN CSR Program for financing and fostering small and micro businesses.

Regional Development Program

By utilizing the Company's funds for various assistance and human resource development activities, the Community Development Program aims to improve the social conditions and infrastructure of life for the people of Palembang and its buffer zones, the same as the Assistance Program and/or Other Activities.

In creating an independent and empowered community from an economic, social, environmental and welfare perspective, the Regional Development Program is based on community empowerment. The aim of implementing the program is to improve the welfare of the community in a sustainable manner so that in the future the community can contribute more actively to improve the standard of living of the local area independently.

PUSRI shows its commitment to actively support the achievement of various formulations of the Sustainable Development Goals (SDGs) by carrying out various activities in the Regional Development Program, particularly improving the social and economic levels of the local community.

Sumbangan & Donasi

Ketika suatu kegiatan di dekat lokasi operasional Perusahaan membutuhkan dukungan tetapi tidak tercakup dalam rencana dukungan dalam Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya atau Program Pembangunan Daerah yang telah ditetapkan, donasi dan hibah dilakukan dalam keadaan tertentu.

Pembiayaan & Anggaran Investasi Program TJSL

PUSRI telah menyediakan anggaran khusus untuk pelaksanaan program tanggung jawab sosial, baik dibidang lingkungan hidup, ketenagakerjaan, kemasyarakatan melalui program TJSL maupun tanggung jawab di bidang konsumen seperti pada tabel berikut:

dalam Jutaan rupiah

No	Uraian	Realisasi 2022 2022 Realization (1)	RKAP 2022 RKAP 2022 RKAP (2)	Pencapaian (%) Achievement (%) (1:2)	Description
1	Program Lingkungan Hidup	199,407	193,402	103	Environmental Program
2	Program Pendidikan Siswa & Mahasiswa dan K3	1,406	1,432	98	Educational Program Student and OSH
3	Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	18,211	18,200	100	Social and Environment Responsibility

in million rupiah

Total anggaran TJSL yang direalisasikan PUSRI untuk program pengembangan sosial kemasyarakatan pada tahun 2022 disajikan dalam tabel berikut:

Donations & Donations

When an activity near the Company's operational location requires support but is not included in the support plan in the Aid and/or Other Activities Program or the Regional Development Program that has been determined, donations and grants are made under certain circumstances.

Financing & Investment Budget for the TJSL Program

PUSRI has provided a special budget for the implementation of social responsibility programs, both in the environmental, work-able, community sectors through the CSR program as well as responsibility in the consumer sector as listed below:

The total CSR budget realized by PUSRI for social community development programs in 2022 is presented in the following table:

Program	Tahun Year			Program
	Realisasi 2021 2021 Realization	RKA 2022 2022 RKA	Realisasi 2022 2022 Realization	
Penyaluran Kemitraan PUMK	20.185.936.750	19.000.000.000	19.555.900.000	PUMK Partnership Disbursement
Pengembalian Pinjaman PUMK	20.002.459.285	19.001.427.000	19.607.294.425	PUMK loan repayments
Program Non PUMK		18.211		Non PUMK Program
Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya	8.290,8			Assistance and/or Other Activities
Bina Wilayah (CSR)	-			Regional Development (CSR)
Sumbangan dan Donasi	-			Donations and Donations
Jumlah	28.847			Total

*) sebelumnya bernama Program Kemitraan

***) sebelumnya bernama Program Bina Lingkungan

*) previously named Partnership Program

***) previously named Community Development Program

Kinerja TJSL Tahun 2022

Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BUMN (Program TJSL BUMN) merupakan kegiatan yang menjadi wujud dedikasi perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan dengan memberikan manfaat bagi perekonomian, sosial, lingkungan, serta hukum dan tata kelola. Ini juga membentuk komponen penting dari strategi bisnis perusahaan dengan prinsip lebih terintegrasi, terarah, dampak yang terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) digunakan sebagai pedoman pelaksanaan Program TJSL BUMN, dengan harapan agar pelaksanaan program lebih terukur, signifikan, dan berjangka panjang.

Setiap BUMN wajib melaksanakan TJSL melalui dua program, yaitu Program Pembiayaan UMK dan Bantuan/Kegiatan Lain, sesuai dengan ketentuan terbaru tentang TJSL BUMN. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dibagi menjadi empat pilar yang menjadi landasan pelaksanaan TSJL di PUSRI meliputi:



Pelaksanaan Program TJSL BUMN dapat dilakukan dalam bentuk sebagai berikut :

- Pembiayaan dan pembinaan usaha mikro dan usaha kecil; dan/atau

CSR Performance in 2022

The BUMN Social and Environmental Responsibility Program (BUMN CSR Program) is an activity that is a manifestation of the company's dedication to sustainable development by providing benefits for the economy, social, environment, as well as law and governance. It also forms an important component of the company's business strategy with the principles of more integrated, targeted, measurable impact and accountability. The Sustainable Development Goals (TPB) are used as guidelines for the implementation of the BUMN CSR Program, with the hope that program implementation will be more measurable, significant and long-term.

Every BUMN is required to implement CSR through two programs, namely the UMK Financing Program and Other Assistance /Activities, in accordance with the latest provisions regarding BUMN CSR. The Sustainable Development Goals (TPB) are divided into four pillars which form the basis for the implementation of CSR at PUSRI including:

The implementation of the BUMN CSR Program can be carried out in the following forms:

- Financing and fostering micro and small businesses; and/or

- Bantuan dan/atau kegiatan lainnya.

Selama tahun 2022, pelaksanaan program TJSL PUSRI terdiri dari:

- **Program TJSL Pendanaan UMK** yang disalurkan secara mandiri dengan sumber dana bergulir Program Pendanaan UMK pada Pilar Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi sebesar Rp19,56 miliar atau 102,95% dari RKA 2022 sebesar Rp19 miliar.
- **Program TJSL non PUMK** yang dijalankan di unit Pelibatan dan Pengembangan Masyarakat/ *Community Involvement and Development* (CID) dengan sumber dana biaya perusahaan yang disebar dalam 4 (empat) pilar sebesar sebesar Rp18,21 miliar atau 100,05% dari RKA 2022 sebesar Rp18,2 miliar.
- **Program TJSL non PUMK** yang dijalankan di luar unit CID dengan sumber dana biaya perusahaan sebesar Rp2,46 miliar atau 151% dari RKA 2022 sebesar Rp1,63 miliar.

- Assistance and/or other activities.

During 2022, the implementation of the PUSRI TJSL program consists of:

- The UMK Funding TJSL Program which is channeled independently with revolving funding sources The UMK Funding Program on the Pillars of Decent Work and Economic Growth of IDR19.56 billion or 102.95% of the 2022 RKA of IDR19 billion;
- The non-PUMK TJSL program which is carried out in the Community Involvement and Development (CID) unit with a source of corporate funds spread over 4 (four) pillars of Rp18.21 billion or 100.05% of the 2022 RKA of Rp18.2 billion;
- The non-PUMK TJSL program which is implemented outside the CID unit with a company fund source of Rp2.46 billion or 151% of the 2022 RKA of Rp1.63 billion.

Tabel Realisasi Program TJSL Tahun 2022

Table of Realization of the TJSL Program 2022

No (1)	TPB (2)	RKAP 2022 (Rp) RKAP 2022 (Rp) (3)	Realisasi per 2022 (Rp) Realization per 2022 (IDR) (4)	Pencapaian Tahunan (%) Annual Achievement (%) (5)	Uraian (5)	Description
A PILAR SOSIAL SOCIAL PILLARS						
1	Tanpa Kemiskinan No Poverty	2.000.000.000	2.004.745.250	100	Pasar murah sembako/ sembako gratis	Cheap groceries market/free groceries
2	Tanpa Kelaparan No Hunger	400.000.000	486.086.300	122	Pasar murah sembako/ sembako gratis	Cheap groceries market/free groceries
3	Kehidupan Sehat & Sejahtera Healthy & Prosperous Life	3.670.000.000	4.144.719.780	113	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. Assistance with sacrificial animals 3. Free treatment 4. Donations for orphans 5. BUMN Program for Indonesia



No	TPB	RKAP 2022 (Rp) RKAP 2022 (Rp)	Realisasi per 2022 (Rp) Realization per 2022 (IDR)	Pencapaian Tahunan (%) Annual Achievement (%)	Uraian	Description
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(5)
4	Pendidikan Berkualitas Quality Education	6.070.000.00	4.497.195.837	74	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahfidz house 2. High school and university level scholarships 3. School facilities and infrastructure for education improvement activities. 4. Disability Business Academy 5. ISO 26000 Consulting Services 6. Workshops, Training and Skills 7. Farmers' children scholarships to graduate
5	Kesetaraan Gender Gender equality	-	-	-	-	-
Jumlah Pilar Sosial Number of Social Pillars		12.140.000.000	11.132.747.167	92	-	-
B PILAR EKONOMI ECONOMIC PILLAR						
1	Energi Bersih dan Terjangkau Clean and Affordable Energy	-	-	-	-	-
2	Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi Decent Work and Economic Growth	1.200.000.000	1.194.782.192	10	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan Mitra UMK 2. Program Rumah kreatif Pusri 3. Penyaluran Modal Program PUMK 	<ol style="list-style-type: none"> 1. UMK Partner Development 2. Pusri's Creative House Program 3. Distribution of PUMK Program Capital
3	Industry, Inovasi dan Infrastruktur Industry, Innovation and Infrastructure	640.000.000	2.108.445.950	329	Peningkatan sarana dan prasarana Umum dan Ibadah	Improving public and worship facilities and infrastructure
4	Berkurangnya Kesenjangan Reducing Gaps	-	75.665.075	-	-	-
5	Kemitraan untuk Mencapai Tujuan Partnership to Achieve Goals	210.000.000	242.449.376	115	Kemitraan kelembagaan	Institutional partnerships
Jumlah Pilar Ekonomi Number of Economic Pillars		2.050.000.000	3.621.342.593	177	-	-

No	TPB	RKAP 2022 (Rp) RKAP 2022 (Rp)	Realisasi per 2022 (Rp) Realization per 2022 (IDR)	Pencapaian Tahunan (%) Annual Achievement (%)	Uraian	Description
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(5)
C PILAR LINGKUNGAN ENVIRONMENTAL PILLARS						
1	Air Bersih dan Sanitasi Layak Clean Water and Proper Sanitation	400.000.000	-	-	-	-
2	Kota dan Pemukiman yang Berkelanjutan Sustainable Cities and Settlements	820.000.000	819.611.900	100	-	-
3	Konsumsi & Produksi yang Bertanggungjawab Responsible Consumption & Production	590.000.000	671.015.804	114	1. Pemantauan lingkungan 2. Rumah composting 3. Survey kepuasan lingkungan	1. Environmental monitoring 2. Composting house 3. Environmental satisfaction survey
4	Penanganan Perubahan Iklim Climate Change Handling	600.000.000	811.594.586	135	1. Penghijauan/ penanaman pohon 2. Agrowisata edukasi lingkungan	1. Reforestation/ tree planting 2. Environmental educational agrotourism
5	Ekosistem Laut Marine Ecosystem	800.000.000	30.660.000	4	1. Budidaya ikan 2. Budidaya ikan jarring apung Pulo Kemaro	1. Fish farming 2. Floating net fish farming on Kemaro Island
6	Ekosistem Darat Land Ecosystem	800.000.000	1.103.306.464	138	-	-
Jumlah Pilar Lingkungan Number of Environmental Pillars		4.010.000.000	3.436.188.754	86	-	-
D PILAR HUKUM DAN TATA KELOLA LEGAL AND GOVERNANCE PILLARS						
1	Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh Peace, Justice and Strong Institutions	-	20.887.500	-	-	-
Jumlah Pilar Hukum dan Tata Kelola Number of Legal and Governance Pillars		-	20.887.500	-	-	-
Total		18.200.000.000	18.211.166.014	100	-	-

Kemudian, sumber dana yang digunakan untuk Program TJSL selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Then, the sources of funds used for the TJSL Program during 2022 are as follows:



Program Pendanaan UMK

- Saldo dana Program Program Pendanaan UMK yang teralokasi pada awal tahun 2022 sebesar Rp145,79 juta.
- Dana yang bersumber dari pengembalian pinjaman (dana revolving) sd. Triwulan IV tahun 2022 sebesar Rp19,61 miliar.

Program TJSL Non PUMK

Anggaran yang diperhitungkan sebagai biaya PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tahun 2022 sebesar Rp18,2 miliar.

Program Pendanaan UMK

Melalui pemanfaatan dana dari BUMN berupa dana bergulir atau pemberian pinjaman modal usaha dan sarana produksi, PUSRI membuat Program Pembiayaan UMK dengan tujuan meningkatkan kemampuan usaha kecil dan mikro untuk terus berkembang, tangguh, dan untuk menjadi mandiri.

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 UMK yang selanjutnya disebut mitra binaan untuk membiayai modal kerja dan/atau pembelian aktiva tetap dalam rangka peningkatan produksi dan penjualan, dikenakan biaya administrasi sebesar 6% per tahun untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun yang merupakan maksimum tenor pinjaman.

Pada tahun 2022, PUSRI melaksanakan program pendampingan pemberdayaan masyarakat untuk membantu mereka tumbuh mandiri sesuai temuan pemetaan sosial yang dilakukan secara berkala.

UMK Funding Program

- The balance of the UMK Funding Program funds allocated at the beginning of 2022 amounted to IDR145.79 million;
- Funds originating from loan repayments (revolving funds) up to. Quarter IV of 2022 of IDR19.61 billion.

TJSL Non PUMK Program

The budget calculated as the cost of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang in 2022 is IDR18.2 billion.

UMK Funding Program

Through utilizing funds from BUMN in the form of revolving funds or providing business capital loans and production facilities, PUSRI created the UMKM Financing Program with the aim of increasing the ability of small and micro businesses to continue to grow, be resilient, and to become independent.

UMK Funding Program Funds are channeled in the form of:

- a. Provision of working capital in the form of sharia loans and/or financing with a maximum amount of Rp250,000,000.00 (two hundred and fifty million rupiah) for each micro and small business;
- b. Additional loans in the form of sharia loans and/or 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 IDR100,000,000.00 (one hundred million rupiah).

Provision of working capital loans to UMKM actors, hereinafter referred to as fostered partners, to finance working capital and/or purchase of fixed assets in order to increase production and sales, is subject to an administrative fee of 6% per year for a period of 3 (three) years which is the maximum tenor of the loan.

In 2022, PUSRI will carry out a community empowerment assistance program to help them grow independently according to the findings of periodic social mapping. The community empowerment

Program bantuan pemberdayaan masyarakat yang dijalankan oleh PUSRI menawarkan bantuan berkelanjutan selain bantuan sementara (*one-time aid*). Pemberian bantuan kredit modal kerja usaha kecil dan koperasi dengan biaya administrasi yang relatif rendah untuk mendukung pengembangan usaha merupakan salah satu cara untuk mewujudkan hal tersebut. Selain itu, kelompok tani mendapatkan bantuan pinjaman dengan jadwal pengembalian pinjaman yang dibayarkan setelah panen. Pengembalian pinjaman modal kepada mitra binaan sebelumnya dan mitra binaan potensial tambahan dimungkinkan.

Penyaluran Modal kerja

Dengan pola penyaluran modal sistem kluster, PUSRI memberikan pinjaman modal kerja di sektor perdagangan, jasa, dan industri, pertanian, peternakan, perikanan, dan perkebunan. Hingga triwulan IV 2022, sebanyak 379 mitra di Provinsi Sumatera Selatan dan Jawa Tengah telah menerima pinjaman modal kerja sebesar Rp19,56 miliar dari sumber dana bergulir Program Pendanaan UMK. Hal ini menunjukkan realisasi penyaluran pinjaman modal kerja sebesar 103% dari RKAP 2022. Realisasinya penyaluran ini merupakan bukti nyata kepedulian PUSRI terhadap kelompok tani dan UMKM.

Berikut adalah realisasi penyaluran modal kerja tahun 2022 perubahannya dari tahun 2021 berdasarkan sektor usaha.

Tabel Penyaluran Modal Kerja berdasarkan Sektor

No	Sektor	Realisasi 2022 2022 Realization		RKAP 2022 2022 RKAP	Pencapaian Achievement	Realisasi 2021 (MB) 2021 Realization (MB)		Sector
		Mitra* Partner*	Jumlah (Rpjuta) Total (Rpmillion)			Mitra* Partner*	Jumlah (Rpjuta) Total (Rpmillion)	
1	Perdagangan	32	1.650	3.370	49	51	2.595	Trade
2	Jasa	78	5.554	4.550	122	112	7.032	Service
3	Pertanian	168	7.028	5.240	134	23	4.003	Agriculture
4	Industri	28	1.640	1.790	92	15	990	Industry
5	Peternakan	49	2.565	2.180	118	71	3.070	Farming
6	Perikanan	24	1.118	1.870	60	55	2.495	Fishery
	Jumlah	379	19.555	19.000	103	327	19.941	Total

* disajikan Kembali * *Represented

assistance program run by PUSRI offers ongoing assistance in addition to temporary assistance (*one-time aid*). Providing working capital loans for small businesses and cooperatives with relatively low administrative costs to support business development is one way to make this happen. In addition, farmer groups receive loan assistance with a loan repayment schedule that is paid after the harvest. It is possible to return the capital loan to the previous partners and additional potential partners.

Distribution of working capital

With a cluster system capital distribution pattern, PUSRI provides working capital loans in the sectors of trade, services and industry, agriculture, animal husbandry, fisheries and plantations. As of the fourth quarter of 2022, as many as 379 partners in the provinces of South Sumatra and Central Java have received working capital loans of IDR 19.56 billion from the UMK Funding Program revolving funding source. This shows the realization of the disbursement of working capital loans of 103% of the 2022 RKAP. The realization of this distribution is clear evidence of PUSRI's concern for farmer groups and UMKM.

The following is the realization of the distribution of working capital in 2022, the changes from 2021 based on the business sector:

Table of Distribution of Working Capital by Sector



Mitra Binaan (MB)

Sebanyak 379 UMKM telah mendaftar sebagai mitra Program Pendanaan UMK hingga Triwulan IV tahun 2022. Hingga Desember 2022, masih ada 1.203 mitra binaan yang aktif dari total 6.104 mitra binaan.

Tabel Mitra Binaan berdasarkan Sektor

No	Sektor	s.d. Tahun 2021 s.d. Year 2021	s.d. Triwulan IV 2022 s.d. Quarter IV 2022	S.d. Tahun 2022 S.d. Year 2022	MB Lunas MB Paid	MB Belum Lunas MB Unpaid	MB Bermasalah Problem MB	MB Aktif Active MB	Sektor
1	Perdagangan	3.864	32	3.896	1.936	1.960	1.721	239	Trading
2	Jasa	3.142	78	3.220	1.918	1.302	1.052	250	Service
3	Pertanian	1.235	168	1.403	916	487	165	322	Agriculture
4	Industri	1.944	28	1.972	873	1.099	1.013	86	Industry
5	Peternakan	551	49	600	290	310	141	169	Farm
6	Perikanan	365	24	389	144	245	119	126	Fishery
7	Perkebunan	53	-	53	27	26	15	11	Plantation
	Jumlah	11.154	379	11.533	6.104	5.429	4.226	1.203	Amount

Sementara itu, jumlah mitra binaan PUSRI pada tahun 2022 adalah sebanyak 379, meningkat sebesar 15,9% dari posisi tahun 2021 yang sebanyak 327. Program Pembiayaan UMK juga memandu mitra binaan melalui bantuan khusus untuk membiayai pendidikan, pelatihan, pemagangan, pemasaran, promosi, dan kegiatan lain yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas mitra serta untuk studi dan penelitian yang berkaitan dengan Program Pembiayaan UMK.

Adapun realisasi biaya pembiayaan mitra binaan 2022 dibandingkan dengan tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Sektor	Realisasi 2022 Realization	RKAP 2022 RKAP 2022	Pencapaian (%) Achievement (%)	Realisasi 2021 (MB) Realization (MB)	Kenaikan/ (Penurunan) (%) Increase/ (Decrease) (%)	Sektor
Pembinaan Mitra Binaan	534.920.000	700.000.000	76	369.985.400	45	Development of Foster Partners

Tujuan program pembinaan mitra binaan adalah untuk menanamkan jiwa wirausaha yang kuat dan mandiri kepada mitra melalui pelatihan, magang/studi banding, dan promosi penjualan produk-produk unggulan mitra binaan. Pada tahun 2022, kegiatan pembinaan dilakukan dengan mengadakan berbagai

Foster Partner (MB)

As many as 379 UMKM have registered as UMK Funding Program partners until the fourth quarter of 2022. As of December 2022, there are still 1,203 active fostered partners out of a total of 6,104 fostered partners.

Table of Fostered Partners by Sector

Meanwhile, the number of PUSRI fostered partners in 2022 was 379, an increase of 15.9% from 2021's position of 327. The UMK Financing Program also guides fostered partners through special assistance to finance education, training, apprenticeship, marketing, promotion, and other activities aimed at increasing partner productivity as well as for studies and research related to the UMK Financing Program.

The realization of financing costs for fostered partners in 2022 compared to 2021 is as follows:

The aim of the fostered partner coaching program is to instill a strong and independent entrepreneurial spirit in partners through training, internships/comparative studies, and sales promotion of superior products for fostered partners. In 2022, coaching activities will be carried out by holding various exhibitions and other

kegiatan pameran dan kegiatan pembinaan lainnya. Adapun uraian biayanya adalah sebagai berikut:

coaching activities. The description of the costs is as follows:

Kegiatan	Biaya (Rp) Cost (Rp)	Activity
Pelatihan mitra binaan	49.716.770	Foster partners training
Bantuan Pemasaran Produk Mitra	360.318.935	Partner Product Marketing Assistance
Pembuatan papan nama, brosur dll	124.879.585	Manufacture of signage, brochures, etc.

Sumber dan Penggunaan Dana

RKAP 2022 menargetkan pengembalian modal kerja sebesar Rp19 miliar, namun realisasi sebesar Rp19,61 miliar atau sebesar 103,2% dari target yang telah ditetapkan. Dari penyaluran tersebut diperoleh kinerja tingkat efektivitas penyaluran Program Pembiayaan UMK PUSRI sebesar 97,02% dengan skor "3" dan mendapat predikat "Baik" sesuai dengan Keputusan Menteri BUMN Nomor KEP- 100/MBU/2002 tanggal 4 Juni 2002.

Sources and Use of Funds

The 2022 RKAP targets a return on working capital of IDR19 billion, but the realization is IDR19.61 billion or 103.2% of the target that has been set. From this distribution, the effectiveness level of the distribution of the PUSRI UMK Financing Program was obtained at 97.02% with a score of "3" and received the title of "Good" in accordance with the Decree of the Minister of BUMN Number KEP-100/MBU/2002 dated 4 June 2002.

Tabel Sumber dan Penggunaan Dana

Table of Sources and Use of Funds

Uraian	Tahun Year			Description
	Realisasi 2021 2021 Realization	RKA 2022 2022 RKA	Realisasi 2022 2022 Realization	
A. DANA TERSEDIA				A. AVAILABLE FUNDS
Saldo Awal	145,7	773,6	19	Beginning balance
Alokasi Dana	-	-	-	Budget allocation
Pengembalian Pinjaman				Loan Returns
a. Pokok	18.787	18.273	103	a. tree
b. Bunga	824,3	727,5	113	b. Flower
Kelebihan Angsuran	(5)	-	-	Installment Benefits
a. Jasa Giro	48,5	14,5	335	a. Current account service
b. Bunga Deposito	-	-	-	b. Deposit Interest
Pendapatan Lain-lain	369,9	-	-	Other income
Jumlah Dana Tersedia	20.171	19.789	102	Amount of Funds Available
A. PENGGUNAAN DANA				B. USE OF FUNDS
Pinjaman Usaha Kecil				a. Small Business Loans
a. Perdagangan	1.650	3.370	49	b. Trading
b. Jasa	5.554	4.550	122	c. Service
c. Pertanian	7.028	5.240	134	d. Agriculture
d. Industri	1.640	1.790	92	e. Industry
e. Peternakan	2.565	2.180	118	f. Farm
f. Perikanan	1.118	1.870	60	g. Fishery
g. Perkebunan	-	-	-	h. Plantation
h. Pinjaman Usaha Kecil	19.555	19.000	103	i. Small Business Loans



Uraian	Tahun Year			Description
	Realisasi 2021 2021 Realization	RKA 2022 2022 RKA	Realisasi 2022 2022 Realization	
Uang Muka & Lain-lain	-	-	-	Advances & Others
Administrasi Bank	14,5	10	145	Bank Administration
Jumlah Penggunaan Dana	19.570	19.010	103	Total Use of Funds
Sisa Dana Program PUMK	601,2	779,5	77	Remaining PUMK Program Funds

Sumber dan penggunaan dari Rp20,17 miliar dana yang dialokasikan untuk Program Pendanaan UMK hingga Triwulan IV 2022, sebanyak Rp19,57 miliar telah digunakan. Sehubungan dengan itu, sisa dana Program Kemitraan sampai dengan Triwulan IV tahun 2022 berjumlah Rp601,2 juta.

Source and use of IDR20.17 billion funds allocated for the UMK Funding Program until Quarter IV 2022, a total of IDR19.57 billion have been used. In this regard, the remaining Partnership Program funds up to Quarter IV of 2022 amount to IDR601.2 million.

Kinerja Efektivitas dan Kolektabilitas Program PUMK

Pencapaian kinerja Program PUMK selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

PUMK Program Effectiveness and Collectability Performance

PUMK Program performance achievements in 2022 are as follows:

Dana yang Tersedia Available Funds		Dana yang Disalurkan Distributed Funds	
Rincian Details	Jumlah Total	Rincian Details	Jumlah Total
Saldo Awal Beginning balance	145.785.392	Pinjaman Loan	19.555.900.000
Alokasi Laba BUMN Pembina Profit Allocation of Trustee BUMN	0		
Pengembalian Pinjaman Loan Returns	18.782.989.179		
Jasa Administrasi Administrative Services	824.305.246		
Penggantian Beban Pembninaan Construction Expense Reimbursement	369.985.400		
Jumlah Total	20.123.065.217	Jumlah Total	19.555.900.000

Efektivitas Penyaluran Pinjaman =

Loan Disbursement Effectiveness

$$\frac{19.555.900.000 \times 100\%}{20.123.065.217} = 97,18\%$$

Skor = 3, Predikat = Baik

Score = 3, Predicate = Good

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

Perhitungannya disajikan sebagai berikut:

Kategori Pinjaman	Saldo Piutang Saldo Piutang	Bobot Bobot	Rata-rata Tertimbang Rata-rata Tertimbang	Loan Category
Lancar	27.691.580.672	100%	27.691.580.672	Fluent
Kurang Lancar	9.367.386.042	75%	7.025.539.532	Not that smooth
Ragu-ragu	3.907.257.090	25%	976.814.273	Doubtful
Macet	7.121.647.387	0%	-	Congested
Total	48.087.871.191		35.693.934.476	Total

Tingkat Kolektibilitas =

$$\frac{35.693.934.476 \times 100\%}{48.087.871.191} = 74,23\%$$

Skor = 3, Predikat = Baik

TESTIMONI 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 diikutsertakan 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:

In addition to calculating the level of effectiveness in distributing the MSE Funding Program, the Company also calculates the collectibility or loan repayment rate. Based on the Decree of the Minister of BUMN No. KEP-100/MBU/2002 dated June 4, 2002, the company’s collectibility level received a score of “3” with the title “Good”.

The calculation is presented as follows:

Receivable Balance

Score = 3, Predicate = Good

TESTIMONIES OF PUSRI BUILT PARTNERS

The UMK Funding Program – previously known as the Partnership Program – has helped many UMK develop their businesses. Before becoming fostered partners, some of them admitted that they lacked capital, limited market share, and some even cared less about the importance of administration and management in running a business.

However, all that is a story of the past. With the existence of capital loans with low interest and an easy process, plus being provided with assistance, training, comparative studies, and being included in exhibitions inside and outside the city of Palembang, the fostered partners are increasingly advancing and developing their businesses. “There is a separate *prestige* to be PUSRI foster partner,” said one of the fostered partners. Following are the testimonials of the fostered partners in full:



Hj. Ramaini
Rumah Kain
House of Fabric

Saya mendapat manfaat yang sangat banyak dengan menjadi mitra binaan PUSRI. Sebelumnya, aset usaha saya sekitar Rp10 juta, masih mengambil songket, batik dan jumputan dari toko lain. Nama pun belum dikenal. Setelah menjadi mitra, semuanya berubah. Sekarang saya bisa memproduksi sendiri dengan lima orang penenun, empat mitra jumputan 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 got a lot of benefits by becoming PUSRI's partner. Previously, my business assets were around IDR 10 million. I still took songket, batik and jumputan from other shops. The name is not yet known. After becoming partners, everything changed. Now I can produce myself with five weavers, four crochet partners and two permanent employees. Business assets have also increased to IDR 700 million. What is no less important, Rumah Kain is well known by customers.

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

Program TJSL Non PUMK

PUSRI melibatkan masyarakat dalam berbagai program bantuan dan/atau kegiatan lainnya. Program ini diadakan dengan tujuan untuk menjalin hubungan baik antara Perusahaan dengan pemangku kepentingan selain untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Tautan pelaksanaan TJSL BUMN PUSRI terhadap pencapaian TPB disajikan dalam tabel berikut: ^{[GRI 3-3,}

203-1] [OJK F.23, F.25]

Tabel Penyaluran Dana Program TJSL Non PUMK

TJSL Non PUMK Program

PUSRI involves the community in various assistance programs and/or other activities. This program was held with the aim of establishing good relations between the Company and stakeholders in addition to improving the welfare of the community.

The link for the implementation of PUSRI BUMN TJSL towards the achievement of TPB is presented in the following table:

Table of Distribution of Non PUMK TJSL Program Funds

No	TPB	RKAP 2022 (Rp)	Realisasi per 2022 (Rp)	Pencapaian Tahunan (%)	Uraian	Uraian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(5)
PILAR SOSIAL SOCIAL PILLARS						
1	Tanpa Kemiskinan No Poverty	2.000.000.000	2.004.745.250	100	Pasar murah sembako/ sembako gratis	Cheap groceries market/free groceries
2	Tanpa Kelaparan No Hunger	400.000.000	486.086.300	122	Pasar murah sembako/ sembako gratis	Cheap groceries market/free groceries
3	Kehidupan Sehat & Sejahtera Healthy and Prosperous Life	3.670.000.000	4.144.719.780	113	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. Assistance with sacrificial animals 3. Free treatment 4. Donations for orphans 5. BUMN Program for Indonesia
4	Pendidikan Berkualitas Quality Education	6.070.000.00	4.497.195.837	74	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 house 2. High school and university level scholarships 3. School facilities and infrastructure for education improvement activities. 4. Disability Business Academy 5. ISO 26000 Consulting Services 6. Workshops, Training and Skills 7. Farmers' children scholarships to graduate



No	TPB	RKAP 2022 (Rp) RKAP 2022 (Rp)	Realisasi per 2022 (Rp) Realisasi per 2022 (Rp)	Pencapaian Tahunan (%) Pencapaian Tahunan (%)	Uraian	Uraian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(5)
5	Kesetaraan Gender Gender equality	-	-	-	-	-
Jumlah Pilar Sosial Number of Social Pillars		12.140.000.000	11.132.747.167	92	-	-
B PILAR EKONOMI ECONOMIC PILLAR						
1	Energi Bersih dan Terjangkau Clean and Affordable Energy	-	-	-	-	-
2	Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi Decent Work and Economic Growth	1.200.000.000	1.194.782.192	10	1. Pembinaan Mitra UMK 2. Program Rumah kreatif Pusri 3. Penyaluran Modal Program PUMK	1. UMK Partner Development 2. Pusri's Creative House Program 3. Distribution of PUMK Program Capital
3	Industry, Inovasi dan Infrastruktur Industry, Innovation and Infrastructure	640.000.000	2.108.445.950	329	Peningkatan sarana dan prasarana Umum dan Ibadah	Improving public and worship facilities and infrastructure
4	Berkurangnya Kesenjangan Reducing Gaps	-	75.665.075	-	-	-
5	Kemitraan untuk Mencapai Tujuan Partnership to Achieve Goals	210.000.000	242.449.376	115	Kemitraan kelembagaan	Institutional partnerships
Jumlah Pilar Ekonomi Number of Economic Pillars		2.050.000.000	3.621.342.593	177	-	-
C PILAR LINGKUNGAN ENVIRONMENTAL PILLARS						
1	Air Bersih dan Sanitasi Layak Clean Water and Proper Sanitation	400.000.000	-	-	-	-
2	Kota dan Pemukiman yang Berkelanjutan Sustainable Cities and Settlements	820.000.000	819.611.900	100	-	-
3	Konsumsi & Produksi yang Bertanggungjawab Responsible Consumption & Production	590.000.000	671.015.804	114	1. Pemantauan lingkungan 2. Rumah composting 3. Survey kepuasan lingkungan	1. Environmental monitoring 2. Composting house 3. Environmental satisfaction survey

No	TPB	RKAP 2022 (Rp)	Realisasi per 2022 (Rp)	Pencapaian Tahunan (%)	Uraian	Uraian
(1)	(2)	RKAP 2022 (Rp)	Realisasi per 2022 (Rp)	Pencapaian Tahunan (%)	(5)	
4	Penanganan Perubahan Iklim Climate Change Handling	600.000.000	811.594.586	135	1. Penghijauan/ penanaman pohon 2. Agrowisata edukasi lingkungan	1. Reforestation/ tree planting 2. Environmental educational agrotourism
5	Ekosistem Laut Marine Ecosystem	800.000.000	30.660.000	4	1. Budidaya ikan 2. Budidaya ikan jarring apung Pulo Kemaro	1. Fish farming 2. Floating net fish farming on Kemaro Island
6	Ekosistem Darat Land Ecosystem	800.000.000	1.103.306.464	138	-	-
Jumlah Pilar Lingkungan Number of Environmental Pillars		4.010.000.000	3.436.188.754	86	-	-
D PILAR HUKUM DAN TATA KELOLA LEGAL AND GOVERNANCE PILLARS						
1	Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh Peace, Justice and Strong Institutions	-	20.887.500	-	-	-
Jumlah Pilar Hukum dan Tata Kelola Number of Legal and Governance Pillars		-	20.887.500	-	-	-
Total		18.200.000.000	18.211.166.014	100	-	-

Penyaluran dana Program TJSL selama tahun 2022 sebesar Rp18,21 miliar, dengan rincian Rp11,13 miliar untuk Pilar Sosial, Rp3,62 miliar untuk Pilar Ekonomi, Rp3,44 miliar untuk Pilar Lingkungan, dan Rp20,89 juta untuk Pilar Hukum & Tata Kelola.

The distribution of TJSL Program funds for 2022 is Rp18.21 billion, with details of Rp11.13 billion for Social Pillars, IDR3.62 billion for Economic Pillars, IDR3.44 billion for the Environment Pillar, and Rp20.89 million for the Law & Governance Pillar.

Sepanjang tahun 2022, PUSRI menyalurkan dana Program Bantuan dan/atau Kegiatan Lainnya sebesar Rp4,4 miliar dengan rincian sebagai berikut:

Throughout 2022, PUSRI will distribute Program Assistance and/or Other Activities funds amounting to Rp4.4 billion with the following details:

Penyaluran Dana Program Penanggulangan Pandemi dan Sumbangan/Donasi

Distribution of Funds for the Pandemic Response Program and Contributions/ Donations

Uraian	Realisasi 2022 Realization 2022	RKA 2022 RKA 2022	Pencapaian (%) Achievement (%)	Description
Sumbangan & Donasi	1.995.014.718	2.207.054.000	90	Donations & Donations
Penanggulangan Pandemi	2.437.189.115	8.682.602.000	28	Pandemic Countermeasures
Jumlah	4.432.203.833	10.889.656.000	41	Amount



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.

Program TJSL Unggulan Tahun 2022

Selama tahun 2022, PUSRI menyelenggarakan berbagai program unggulan sebagai bagian dari Program TJSL BUMN. Realisasi anggaran pada tahun pelaporan sebanyak Rp2,4 miliar dengan rincian sebagai berikut: [GRI 3-3, 203-1] [OJK F.23, F.25]

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 and/or Other Activities programs will be able to improve the welfare of the community as well as become a means of fostering harmonious and mutually helpful relationships 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, health quality and the independence of the community around the company.

The recapitulation of the benefits of the implementation of Assistance and/or Other Activities is as follows:

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

Featured TJSL Program in 2022

During 2022, PUSRI will organize various flagship programs as part of the SOE TJSL Program. Budget realization in the reporting year was IDR 2.4 billion with the following details:

No	Nama Program Unggulan	RKA 2022 (Rp) RKA 2022 (Rp)	Realisasi 2022 (Rp) Realization 2022 (Rp)	Pilar Pilar	TPB	Featured Program Name
1	Sehat Sejahtera Pulo Kemaro (SESERA), Program Booster Anak Indonesia	550.000.000	781.106.301	Lingkungan Environment	Penanganan Perubahan Iklim, Ekosistem Darat, Konsumsi dan Produksi yang Bertanggungjawab Handling Climate Change, Land Ecosystems, Responsible Consumption and Production	Healthy Prosperous Pulo Kemaro (SESERA), Indonesian Child Booster Program

No	Nama Program Unggulan	RKA 2022 (Rp) RKA 2022 (Rp)	Realisasi 2022 (Rp) Realization 2022 (Rp)	Pilar Pilar	TPB	Featured Program Name
2	Beasiswa Anak Petani Jadi Sarjana	700.000.000	360.225.000	Sosial Social	Pendidikan Berkualitas Quality Education	Scholarship for Farmer's Children to Become Scholars
3	Beasiswa Pusri Cerdas Academy Tingkat SMP, SMA dan PT	500.000.000	549.424.925	Sosial Social	Pendidikan Berkualitas Quality Education	Pusri Smart Academy Scholarships for Middle School, High School and University
4	Rumah Difabel	300.000.000	278.901.537	Sosial Social	Pendidikan Berkualitas Quality Education	Disabled House
5	Rumah Tahfidzh	200.000.000	281.500.000	Sosial Social	Pendidikan Berkualitas Quality Education	Tahfidzh House
6	Kampung Sehat, Erat Bersinergi (SEHATI) dan Proklam Margoyoso	300.000.000	155.113.900	Sosial & Lingkungan Social & Environmental	Kehidupan Sehat & Sejahtera, Penanganan Perubahan Iklim, Ekosistem Darat Handling Climate Change, Land Ecosystems, Responsible Consumption and Production	Healthy Village, Closely Synergized (SEHATI) and Proklam Margoyoso
7	Kelompok Usaha Bersama (KUBM) Margoyoso	300.000.000	3.000.000	Lingkungan Environmental	Penanganan Perubahan Iklim Climate Change Handling	Margoyoso Joint Business Group (KUBM).

Penghormatan Kepada Hak Masyarakat Sekitar [GRI 411-1]

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 the Local Community

The Company always respects the rights of indigenous people, so that during the reporting period, there has never been an incident or violence from the Company against the communities around the Company's operations. PUSRI always maintains good relations through various community programs that are oriented towards providing welfare for the community around the Company's project work area.



MANAJEMEN ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA

HUMAN RESOURCES ASPECT MANAGEMENT

Sumber Daya Manusia, sekelompok orang yang bekerja untuk PUSRI, adalah pemangku kepentingan utama bagi perusahaan. Dibutuhkan manusia-manusia terbaik yang memiliki dedikasi dan kompetensi yang tinggi di bidang yang relevan. Lebih penting lagi, setiap SDM yang ada harus memiliki komitmen dan pandangan yang sama terhadap perusahaan.

Human Resources, a group of people who work for PUSRI, are the main stakeholders for the company. It takes the best human beings who have high dedication and competence in the relevant field. More importantly, every existing HR must have the same commitment and view of the company.



Sumber Daya Manusia, sekelompok orang yang bekerja untuk PUSRI, adalah pemangku kepentingan utama bagi perusahaan. Dibutuhkan manusia-manusia terbaik yang memiliki dedikasi dan kompetensi yang tinggi di bidang yang relevan. Lebih penting lagi, setiap SDM yang ada harus memiliki komitmen dan pandangan yang sama terhadap perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, PUSRI akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam proses Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). [GRI 3-3]

Perusahaan menyadari bahwa merekrut individu dengan kualifikasi tinggi membutuhkan waktu, uang, dan tenaga. Hasilnya, PUSRI telah mengembangkan rencana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang paling efektif. Divisi Sumber Daya Manusia Perseroan bertugas mengelola sumber daya manusia perusahaan.

Untuk melindungi hak asasi manusia, PUSRI mengadopsi sejumlah peraturan, antara lain Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperbarui dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dan praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Pengelolaan meliputi dari perencanaan, seleksi dan perekrutan, manajer karir, pengupahan, hingga jaminan sosial dan pensiun. Tindakan tersebut dilakukan sebagai bagian dari komitmen Perserian untuk menegakkan hak dan kewajiban di bidang ketenagakerjaan guna memastikan terjalinnya hubungan industrial yang harmonis. [GRI 3-3]

PUSRI senantiasa menghormati dan menjunjung tinggi perbedaan antar manusia, termasuk berdasarkan jenis kelamin, golongan, suku dan ras, agama, dan pandangan politik, dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Perbedaan tersebut dipandang oleh PUSRI sebagai kebebasan dasar yang dimiliki setiap individu sejak lahir. Kehormatan ini sesuai dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948, yang menekankan bahwa setiap orang harus dapat menggunakan hak asasinya tanpa batasan berdasarkan ras, jenis kelamin, orientasi seksual, bahasa, agama, keyakinan politik, atau pandangan lain, kebangsaan atau asal sosial, kekayaan, atau status lainnya.

Human Resources, a group of people who work for PUSRI, are the main stakeholders for the company. It takes the best human beings who have high dedication and competence in the relevant field. More importantly, every existing HR must have the same commitment and view of the company. With high quality human resources, PUSRI will be able to achieve the goals set in the Corporate Work Plan and Budget (RKAP) process.

The company recognizes that recruiting highly qualified individuals takes time, money and effort. As a result, PUSRI has developed the most effective human resource management and development plan. The Company's Human Resources Division is in charge of managing the company's human resources.

In order to protect human rights, PUSRI adopted a number of regulations, including Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, which was updated by Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation, as well as applicable laws and regulations and employment practices in Indonesia. Management includes planning, selection and recruitment, career management, wages, to social security and pensions. This action was taken as part of the Company's commitment to uphold rights and obligations in the field of employment to ensure harmonious industrial relations. [GRI 3-3]

PUSRI always respects and upholds differences between people, including based on gender, class, ethnicity and race, religion, and political views, in managing human resources in accordance with labor regulations. This distinction is seen by PUSRI as a basic freedom that every individual has from birth. This honor is in accordance with the 1948 Universal Declaration of Human Rights, which emphasizes that everyone should be able to exercise their human rights without restriction based on race, sex, sexual orientation, language, religion, political opinion or other opinion, national or social origin, wealth, or other states.



Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

PUSRI menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mengutamakan pengembangan kompetensi dasar pegawai secara berkesinambungan. Hal ini diikuti dengan penerapan strategi rekrutmen yang ketat dan terarah dengan tujuan untuk merekrut karyawan baru yang memiliki kredensial dan kompetensi dasar terbaik. Hasilnya, pegawai dengan tingkat kompetensi yang semakin meningkat akan membantu kegiatan operasional PUSRI di masa mendatang.

Kebijakan pengelolaan SDM sudah dimiliki PUSRI dan dipraktikkan secara rutin. Secara umum, kebijakan ini bertujuan untuk mempererat hubungan saling percaya antara PUSRI dan pegawainya sekaligus meningkatkan potensi dan kapasitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan bisnis.

Strategi pengelolaan SDM dilakukan dengan menggunakan pola pengembangan detail yang disebut 70-20-10 yang masing-masing merupakan singkatan dari *experiential learning*, *social learning*, dan *formal learning*. Penerapan metode pembelajaran ini dapat dilakukan melalui mekanisme penugasan khusus, penugasan proyek, proses *mentoring/coaching*, dan program pelatihan/sertifikasi.

Kegiatan pengembangan SDM PUSRI dilakukan dengan *Human Capital Management System* dan didukung oleh berbagai perangkat pengelolaan SDM. Sumber daya tersebut meliputi kamus kompetensi, kebutuhan kompetensi jabatan, sistem pelatihan berbasis kompetensi (CBT), perangkat sertifikasi LSPIPI (Lembaga Sertifikasi Profesi-Pupuk Indonesia Industri), sumber daya pengukuran kompetensi yaitu *Digital Competency Assessment Center (DCAC)*, sistem *Knowledge Management*, dan *Human Capital Management System (HCMS)*. Alat-alat ini diharapkan dapat membuat evaluasi kompetensi pegawai menjadi lebih berimbang. Pengembangan SDM PUSRI juga lebih berbobot pada minat dan kompetensi karir.

Human Resource Management Strategy

PUSRI implements a human resource management strategy that prioritizes the continuous development of employee basic competencies. This was followed by implementing a strict and targeted recruitment strategy with the aim of recruiting new employees with the best credentials and basic competencies. As a result, employees with increasing competency levels will assist PUSRI's operational activities in the future.

PUSRI already has HR management policies and is routinely practiced. In general, this policy aims to strengthen the relationship of mutual trust between PUSRI and its employees while at the same time increasing the potential and capacity of the workforce to achieve business goals.

The HR management strategy is carried out using a detailed development pattern called 70-20-10, each of which stands for experiential learning, social learning, and formal learning. The application of this learning method can be done through special assignment mechanisms, project assignments, mentoring/coaching processes, and training/certification programs.

PUSRI HR development activities are carried out using the Human Capital Management System and supported by various HR management tools. These resources include competency dictionaries, job competency requirements, competency-based training systems (CBT), LSPIPI certification tools (Professional Certification Institute-Pupuk Indonesia Industry), competency measurement resources, namely the Digital Competency Assessment Center (DCAC), Knowledge Management system, and Human Capital Management System (HCMS). These tools are expected to make employee competency evaluations more balanced. PUSRI HR development is also more weighted on career interests and competencies.

Rekrutmen

Proyeksi kebutuhan pegawai tahun berjalan digunakan untuk pelaksanaan rekrutmen SDM di PUSRI. Standar kompetensi Anggaran Dasar Perseroan yang menjunjung tinggi nilai-nilai Perseroan menjadi pedoman tambahan dalam proses perekrutan. Perekrutan dilakukan secara terbuka berdasarkan persyaratan dan kebutuhan. PUSRI terus bekerja untuk menugaskan individu yang tepat untuk peran yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan mempertahankan pertumbuhan jangka panjang. Rekrutmen adalah aturan pertama dalam manajemen karyawan. Pelaksanaan rekrutmen PUSRI mengacu pada kebutuhan kepegawaian yang diantisipasi untuk tahun berjalan.

Strategi pemenuhan kebutuhan pegawai dilakukan dengan menggunakan dua metode utama, yaitu proses promosi/rotasi/mutasi internal dan rekrutmen eksternal (berdasarkan SK/DIR/195/2011 tanggal 30 Juni 2011 tentang Rekrutmen POB Calon Pegawai). Perencanaan Tenaga Kerja dan Rekrutmen Tahun 2017–2021 menyatakan bahwa jumlah pegawai yang akan direkrut dari luar Perusahaan maksimal sebesar 70% dari jumlah pegawai yang pensiun pada tahun berjalan, menjadi pertimbangan PUSRI dalam proses perekrutan.

Proses rekrutmen dilakukan dalam kondisi tanpa kepentingan dan tekanan. Proses seleksi ketat yang meliputi seleksi administrasi, tes bakat, tes keterampilan (untuk beberapa jurusan seperti operator *crane* dan tukang las), tes psikologi, Tes Potensi Akademik (TPA), Bahasa Inggris dengan standar TOEFL, tes kesehatan, dan wawancara memastikan calon karyawan yang yang dipekerjakan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan PUSRI.

Direksi secara khusus melakukan wawancara terhadap kandidat lulusan Strata 1 (S1) untuk memastikan bahwa kandidat yang direkrut benar-benar mampu dan berkualitas. PUSRI bekerja sama dengan konsultan rekrutmen independen untuk inisiatif perekrutan eksternalnya.

Recruitment

The current year's projected employee needs are used to carry out HR recruitment at PUSRI. The competency standards of the Company's Articles of Association which uphold the Company's values serve as additional guidelines in the recruitment process. Recruitment is carried out openly based on requirements and needs. PUSRI continues to work to assign the right individuals for the right roles to develop quality human capital that will sustain long-term growth. Recruitment is the first rule in employee management. PUSRI's recruitment implementation refers to the anticipated staffing needs for the current year.

The strategy for fulfilling employee needs is carried out using two main methods, namely internal promotion/rotation/mutation processes and external recruitment (based on SK/DIR/195/2011 dated 30 June 2011 concerning POB Recruitment for Prospective Employees). The 2017–2021 Manpower and Recruitment Planning states that the maximum number of employees to be recruited from outside the Company is 70% of the total number of employees who retire in the current year, which is a consideration for PUSRI in the recruitment process.

The recruitment process is carried out in conditions without interest and pressure. A rigorous selection process which includes administrative selection, aptitude tests, skills tests (for several majors such as crane operators and welders), psychological tests, Academic Potential Test (TPA), English with TOEFL standards, medical tests, and interviews ensures that prospective employees are those employed have competencies that are in accordance with the needs of PUSRI.

The Board of Directors specifically conducts interviews with undergraduate graduate candidates (S1) to ensure that the candidates recruited are truly capable and qualified. PUSRI works closely with independent recruitment consultants for its external recruitment initiatives.

Pemenuhan kebutuhan karyawan melalui sumber internal maupun sumber eksternal, dilakukan dengan program atau jalur sebagai berikut:

1. **Rekrutmen Umum:** Dilakukan secara terbuka melalui media massa dan *online*.
2. **Rekrutmen Roadshow:** Dilakukan langsung ke universitas dan sekolah yang memiliki kualifikasi khusus, misalnya Sekolah Analis Kimia, Sekolah STM Pembangunan.
3. **Rekrutmen bersama PT Pupuk Indonesia (Persero) Group:** Dilakukan Bersama-sama dengan anggota holding di PT Pupuk Indonesia (Persero) lainnya.

Selain itu, PUSRI memiliki kebijakan untuk menerima tenaga kerja lokal untuk jenis jabatan tertentu dengan tetap menjalani prosedur seleksi untuk memastikan adanya kualifikasi dan kompetensi yang sama. Pegawai lokal adalah mereka yang berdomisili di wilayah operasional perusahaan.

Peserta dibatasi berasal dari Sumatera Selatan dalam rangka pemberdayaan pemuda setempat, khususnya untuk jenjang pendidikan SMA yang direkrut melalui jalur rekrutmen umum. Program pemberdayaan masyarakat yang dilakukan PUSRI selama ini diharapkan dapat didukung oleh upaya tersebut.

Turnover

Pada tahun 2022 Perseroan tidak melakukan rekrutmen atau nol rekrutmen. Selain tidak ada penambahan karyawan baru melalui rekrutmen, karyawan PUSRI pada tahun 2022 berkurang dengan adanya karyawan yang pensiun sebanyak 18 orang, meninggal 1 orang, diberhentikan karena melakukan pelanggaran 1 orang, dan PHK APS Mutasi 10 orang. Merujuk data karyawan yang masuk dan keluar atau berhenti bekerja tersebut, maka tingkat *turnover* tahun 2022 tercatat sebesar 1,65%, turun dibandingkan tahun 2021 dengan tingkat turnover sebesar 3,75%. [GRI 3-3, 401-1]

Tabel Penyebab dan Tingkat Perputaran Karyawan

Penyebab	2022	2021	2020	Reason
Pensiun Normal	18	41	71	Normal Retirement
Pensiun Dini/Cepat	0	0	0	Early/Fast Retirement
Meninggal Dunia	1	6	4	Die
Mengundurkan Diri	0	3	4	Resigned

Fulfillment of employee needs through internal and external sources, is carried out through the following programs or channels:

1. **General Recruitment:** Conducted openly through mass media and online;
2. **Roadshow Recruitment:** Conducted directly to universities and schools that have special qualifications, for example the Chemical Analyst School, the STM Development School;
3. **Recruitment with PT Pupuk Indonesia (Persero) Group:** Done jointly with other holding members at PT Pupuk Indonesia (Persero).

In addition, PUSRI has a policy to accept local workers for certain types of positions while still undergoing selection procedures to ensure the same qualifications and competencies. Local employees are those who live in the company's operational areas.

Participants are limited to coming from South Sumatra in the context of empowering local youth, especially for high school education level who are recruited through the general recruitment route. It is hoped that the community empowerment program carried out by PUSRI so far will be supported by these efforts.

Turnovers

The company's performance, culture and work methods are reflected in the employee turnover rate, which can be a sign of how well the company is performing in fostering a positive work environment. 30 of the company's 1,818 employees left in 2022, while there were no new hires during the fiscal year, resulting in a turnover rate of 1.65%. This figure is down from 2021, when the overall turnover rate was 3.75%.

Table of Causes and Employee Turnover Rates

Penyebab	2022	2021	2020	Reason
Diberhentikan karena Melakukan Pelanggaran	1	-	-	Dismissed for Committing a Violation
Selesai PKWT	-	-	-	End of PKWT
Ditahan oleh Pihak Berwajib	-	-	1	Detained by Authorities
PHK APS Mutasi Antar Karyawan	10	20	2	Termination of APS Transfers Between Employees
Jumlah	30	70	82	Amount
Tingkat <i>Turnover</i>	1,65%	3,75%	4,20%	Turnover Rate

Adapun perincian karyawan baru hasil rekrutmen tahun 2020-2022 disajikan dalam tabel berikut: (GRI 3-3, 401-1)

The details of new employees recruited for 2020-2022 are presented in the following table:

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Usia

Composition of New Employees Based on Age

Kelompok Usia	2022	2021	2020	Age Group
<30 Tahun	-	-	5	<30 Years
30-50 Tahun	-	-	-	30-50 Years
>50 Tahun	-	-	-	>50 Years
Jumlah	-	-	5	Amount

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Jenis Kelamin

Composition of New Employees Based on Gender

Jenis Kelamin	2022	2021	2020	Gender
Laki-laki	-	-	1	Male
Perempuan	-	-	4	Female
Jumlah	-	-	5	Amount

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Wilayah Kerja

Composition of New Employees Based on Work Area

Wilayah Kerja	2022	2021	2020	Working area
Kantor Pusat	-	-	5	Headquarters
Kantor Perwakilan Wilayah	-	-	-	Regional Representative Office
Kantor Daerah / Pabrik	-	-	-	Regional Office / Factory
Jumlah	-	-	5	Amount

Komposisi Hubungan Karyawan Berakhir Berdasarkan Usia

Composition of Ending Employee Relations Based on Age

Kelompok Usia	2022	2021	2020	Age Group
<30 Tahun	18	45	75	> 51 Years
30-50 Tahun	12	23	4	31-50 Years



Kelompok Usia	2022	2021	2020	Age Group
>50 Tahun	-	2	5	>30 Years
Jumlah	30	70	82	Amount

Komposisi Hubungan Karyawan Berakhir Berdasarkan Jenis Kelamin

Composition of Ending Employee Relations Based on Gender

Jenis Kelamin	2022	2021	2020	Gender
Laki-laki	24	60	72	Male
Perempuan	6	10	12	Female
Jumlah	30	70	84	Amount

Komposisi Hubungan Karyawan Berakhir Perusahaan Berdasarkan Wilayah Kerja

Composition of Company Ending Employee Relations Based on Work Areas

Wilayah Kerja	2022	2021	2020	Working area
Kantor Pusat Palembang	17	36	79	Palembang Head Office
Kantor Perwakilan Jakarta	13	34	5	Jakarta Representative Office
Jumlah	30	70	84	Amount

Kesetaraan Kesempatan Bekerja [OJK F.18]

PUSRI sangat menghormati keberagaman baik dari aspek ras, agama, dan suku. Selain itu, perusahaan menolak segala bentuk diskriminasi berdasarkan gender atau jenis kelamin karena dapat merugikan reputasi perusahaan di pasar. Dedikasi Perusahaan ditunjukkan dengan kesediaannya untuk menyesuaikan mutasi, promosi, pengembangan kompetensi, remunerasi dan praktik perekrutan dengan evaluasi kinerja dan bakat setiap karyawan secara adil.

Kinerja setiap karyawan menjadi tolok ukur utama penilaian perusahaan terhadap karyawannya. Selain itu, Perusahaan tidak membedakan antara membayar karyawan pria dan wanita untuk gaji pokok dan tunjangan mereka. Tingkat jabatan dan kinerja menjadi pertimbangan dalam menentukan gaji dan remunerasi. Karyawan pria dan wanita menerima gaji pokok dan tunjangan yang sama (1:1).

Equal Employment Opportunity

PUSRI highly respects diversity in terms of race, religion and ethnicity. In addition, the company rejects any form of discrimination based on gender or sex as it can harm the company's reputation in the market. The Company's dedication is shown by its willingness to adjust transfers, promotions, competency development, remuneration and recruitment practices with a fair evaluation of the performance and talents of each employee.

The performance of each employee is the main benchmark for evaluating the company's employees. In addition, the Company does not differentiate between paying male and female employees for their basic salary and benefits. Position level and performance are considered in determining salary and remuneration. Male and female employees receive the same basic salary and benefits (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). Implementasi tersebut juga sejalan dengan Konvensi ILO No: 100/1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*), serta Panduan Kesetaraan dan Non Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI). Dengan komitmen seperti itu, maka selama tahun pelaporan tidak ada insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang perlu diambil oleh perusahaan. [GRI 3-3, 405-2, 406-1]

This is in line with Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, and Law Number 21 of 1999 concerning Ratification of ILO *Convention* No. 111/1958 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (ILO *Convention* Concerning *Discrimination in Employment and Occupation*). This implementation is also in line with ILO *Convention* No: 100/1951 concerning *Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*, as well as the *Guidelines for Equality and Non-Discrimination in Workplaces in Indonesia* (Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia). With such a commitment, during the reporting year there were no incidents of discrimination and corrective actions needed to be taken by the company.

Keberagaman latar belakang pendidikan jajaran Dewan Komisaris dan Direksi menjadi salah satu wujud kesetaraan PUSRI dengan rincian sebagai berikut: [GRI

The diversity of educational backgrounds for the Board of Commissioners and Board of Directors is a form of PUSRI's equality with the following details:

3-3, 405-1]

Tabel Keberagaman Badan Tata Kelola per 31 Desember 2022

Table of Diversity of Governance Bodies as of 31 December 2022

Nama Name	Kewarganegaraan Nationality	Latar Belakang Pendidikan	Usia Age	Jenis Kelamin Gender	Educational Background
Dewan Komisaris Board of Commissioners					
Imam Apriyanto Putro (Komisaris Utama) (President Commissioners)	Indonesia	Magister Manajemen	57	Laki-laki Male	Master of Management
Prahoru Yulijanto (Komisaris) (Commissioners)	Indonesia	Doktor Ocean Engineering	51	Laki-laki Male	Doctor of Ocean Engineering
Nurtjahyo (Komisaris) (Commissioners)	Indonesia	Doktor Ocean Engineering	51	Laki-laki Male	Doctor of Ocean Engineering
Setya Utama (Komisaris) (Commissioners)	Indonesia	Sarjana Administrasi Negara	54	Laki-laki Male	Bachelor of State Administration
Bambang Supriyambodo (Komisaris) (Commissioners)	Indonesia	Sarjana Kehutanan	60	Laki-laki Male	Bachelor of Forestry
Sally Salamah (Komisaris) (Komisaris)	Indonesia	Doktor Ekonomi Pembangunan	54	Perempuan Female	Doctor of Development Economics
Direksi Directors					
Tri Wahyudi Saleh (Direktur Utama) (President Director)	Indonesia	Magister Manajemen Agribisnis	56	Laki-laki Male	Master of Agribusiness Management



Nama Name	Kewarganegaraan Nationality	Latar Belakang Pendidikan	Usia Age	Jenis Kelamin Gender	Educational Background
Saifullah Lasindrang (Direktur Keuangan & Umum) (Finance & General Director)	Indonesia	Magister Ilmu dan Teknik Material	56	Laki-laki Male	Master of Materials Science and Engineering
Filius Yuliandi (Direktur Operasi & Produksi) (Director of Operations & Production)	Indonesia	Magister Manajemen	54	Laki-laki Male	Master of Management

Pekerja Anak Dan Kerja Paksa [OJK F.19]

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

Child Labor and Forced Labor

In carrying out company operations, PUSRI has a clear policy regarding the minimum age of employees and working hours of employees. This policy was taken as a concrete form of the Company's support for the elimination of child labor and forced labour. In accordance with applicable regulations, the minimum age for employees of the Company is 18 years.

The Company provides equal and equal opportunities for everyone to become workers, but the Company rejects the existence of underage workers and child labor. While running the business, the Company does not employ workers under 18 years of age because Company Regulations stipulate that the minimum age of prospective employees who can 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 bargaining agreements. In this case, PUSRI determines that employees' working hours are 40 hours per week.

This provision is in line with the provisions in article 77, Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, which has been amended through the Job Creation Law, namely 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, each employee has sufficient rest time. Meanwhile, for employees who undergo overtime due to the type of work, which is more than 40 (forty) hours in 1 (one) week, they will

(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 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 [OJK F.22]

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.

receive compensation in accordance with applicable regulations so as to avoid forced labor.

The Company's clear policy regarding employee ages and working hours as mentioned above, apart from being an implementation of laws and internal Company provisions, is also in line with the Law of the Republic of Indonesia Number 20 of 1999 concerning Ratification of ILO *Convention* No. 138 *Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (ILO *Convention* Regarding Minimum Age for Admission to Work), and Law of the Republic of Indonesia Number 1 of 2000 concerning Ratification of ILO *Convention* No. 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 application of working hours with clear time limits so that forced labor does not occur is in line with the Law of the Republic of Indonesia Number 19 of 1999 concerning Ratification of ILO *Convention* No. 105 *Concerning The Abolition of Forced Labor* (ILO *Convention* on the Abolition of Forced Labor).

In accordance with the Company's commitment to comply with regulations regarding employment, PUSRI does not employ children in its daily operations, and all employees work according to their individual working hours without any coercion. Thus, in the reporting year, there were no negative and potential impacts on employment practices at PUSRI. In addition, there were 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. Factually, increased competence will increase the competitiveness of companies. Therefore, the Company regularly organizes training and development programs for all employees. In carrying out competency development,



Dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi, PUSRI mendorong seluruh karyawan tanpa terkecuali, untuk mengembangkan kompetensi dan membantu pengembangan karir mereka. [GRI 3-3]

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 membeda-bedakan 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 yang diterapkan adalah 70-20-10, yaitu peningkatan kompetensi berbentuk pelatihan/sertifikasi, proses *mentoring/*

PUSRI encourages all employees, without exception, to develop competencies and assist in their career development.

PUSRI implements HR competency development strategy 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 process), and 70% learning from experience (through special assignments, rotations, job enrichment, action learning & problem solving).

As the party responsible for realizing competency improvement for all HR levels, the HR Division is responsible for carrying out PUSRI HR development activities which are supported by various available HR management tools. The schemes referred to include competency dictionaries, job competency requirements, Competency-Based Training (CBT) systems, LSP-IPI certification tools (Pupuk Indonesia Professional-Industry Certification Institute), 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 competency development opportunities. Employee competence is assessed through competency assessment activities to determine intellectual, leadership, and soft competency potential needed to achieve the expected performance. The results of the assessment will be combined with performance management through the Work Performance Assessment.

The competency improvement program for all levels of human resources/employees is carried out through several categories of training, namely: self-training (In-house training), training organized by training institutions (on-site training), formal employee education programs (study assignment programs), and knowledge management programs. The general pattern that is applied is 70-20-10, namely competency improvement in the form of training/certification,

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 2022 adalah sebagai berikut: ^[GRI 103-3]

1. *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.
2. Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Inti (KI): Bertujuan untuk pemenuhan *hard competency* di bidang proses bisnis inti Perusahaan yaitu bidang produksi, penjualan, pemasaran, dan distribusi.
3. 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.
4. 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).
5. Pelatihan *Talent Development*: Bertujuan untuk pengembangan *soft and hard competency talent* Eselon 1, 2, 3, 4, dan 5 menuju jabatan/grade setingkat di atas jabatan saat ini.
6. Pelatihan Purna Tugas Bertujuan untuk memberikan bekal ilmu dan kesiapan mental bagi karyawan yang akan menghadapi masa pensiun.

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.

mentoring/coaching processes, and through special assignment mechanisms, assignments to projects, and so on. For employees who have high competence and achievements, the Company will facilitate those with the aim of becoming potential leaders with competitive career paths and remuneration and will be treated as future talents.

The training programs carried out during 2022 are as follows:

1. *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 skills;
2. *Training and Certification of Core Competency (IC)*: Aims to fulfill hard competencies in the areas of the Company's core business processes, namely production, sales, marketing and distribution;
3. *Supporting Competency Training and Certification*: Aims to fulfill hard competency in the Company's supporting business processes, namely human resources, law, procurement, finance, internal audit, engineering, governance, corporate planning, and others;
4. *Training Based on Assessment Results*: Aims to fulfill employee soft competency in accordance with the demands of Position Competency Requirements (KKJ) obtained from the assessment results (there is a competency gap between KI and KKJ);
5. *Talent Development Training*: Aims to develop soft and hard competency talent for Echelon 1, 2, 3, 4 and 5 towards positions/grades at a level above the current position;
6. *Retirement Training* Aims to provide knowledge and mental readiness for employees who will face retirement.

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.



Pelatihan dan Pengembangan

Adapun program pelatihan yang dilakukan selama tahun 2022 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).
- Pelatihan *Talent Development*: Bertujuan untuk pengembangan *soft and hard competency talent* Eselon 1, 2, 3, 4, dan 5 menuju jabatan/*grade* setingkat di atas jabatan saat ini.
- Pelatihan Purna Tugas Bertujuan untuk memberikan bekal ilmu dan kesiapan mental bagi karyawan yang akan menghadapi masa pensiun.

Sesuai dengan perkembangan kondisi Pandemi Covid-19, dimana kondisi pada saat tahun berjalan protokol kesehatan pandemi sudah mulai berangsur berkurang, maka program-program pelatihan *offline* mulai diaktivasi kembali paralel dengan pelaksanaan pelatihan *online* maupun *blended learning*.

Adapun total *mandays* pelatihan yang dicapai Perusahaan di tahun 2022 adalah 19.465 *mandays* diluar *mandays* Pembimbing KP/Riset. Jika diuraikan rata-rata jam pembelajaran karyawan adalah 10,64 jam/orang/tahun. Sementara itu berdasarkan kategori karyawan/level jabatan, rata-rata jam pembelajaran staf di tahun 2022 adalah 10,64 jam/orang/ tahun, sedangkan rata-rata jam pembelajaran untuk level manajemen adalah 8,32 jam/orang/tahun. ^[GRI 3-3, 404-1]

Training and development

The training programs carried out during 2022 are as follows:

- *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 skills.
- *Core Competency Training and Certification (IC)*: Aims to fulfill hard competencies in the Company's core business process areas, namely production, sales, marketing and distribution.
- *Supporting Competency Training and Certification*: Aims to fulfill hard competency in the Company's supporting business processes, namely human resources, law, procurement, finance, internal audit, engineering, governance, corporate planning, and others.
- *Training Based on Assessment Results*: Aims to fulfill employee soft competency in accordance with the demands of Position Competency Requirements (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 talent for Echelon 1, 2, 3, 4 and 5 towards positions/grades at a level above the current position.
- *Retirement Training* Aims to provide knowledge and mental readiness for employees who will face retirement.

In accordance with the development of the Covid-19 Pandemic, where conditions during the current year the pandemic health protocol has begun to gradually decrease, offline training programs have begun to be reactivated in parallel with the implementation of online training and blended learning.

The total training mandays achieved by the Company in 2022 are 19,465 mandays excluding the KP/ Research Advisor mandays. If described the average employee learning hours is 10.64 hours/person/year. Meanwhile based on employee category/position level, the average staff learning hours in 2022 is 10.64 hours/person/year, while the average learning hours for management level is 8.32 hours/person/year.

No	Kegiatan Diklat	Target MD Target MD	Training Activities
1	Sharing Knowledge	5039	Sharing Knowledge
2	Community of Practice	258	Community of Practice
3	Forum Manajemen	296	Management Forum
Total MD Pelatihan		5.358	Total MD Training

Pengembangan Kompetensi Direktorat Perusahaan

Company Directorate Competency Development

Keterangan Information	Satuan Unit	Direktorat Directorate			Total	RKAP RKAP	Pencapaian (%) Achievement (%)
		Direktur Utama President Director	Direktur Operasi dan Produksi Director of Operations and Production	Direktur Keuangan dan Umum Director of Finance and General			
Program Pelatihan Training Program							
Dalam Negeri Domestic	Mandays	59	1.295	418	1772	1780	100%
Luar Negeri Overseas	Mandays	3	37	12	52	40	130%
Jumlah Total	Mandays	62	1332	430	1892	1820	104%
Beasiswa Sekolah School Scholarships							
Dalam Negeri Domestic	Mandays	1	4	4	8	7	114%
Luar Negeri Overseas	Mandays	0	2	0	2	6	33%
Jumlah Total	Mandays	1	6	4	10		77%

Tabel Pelatihan dan Pengembangan SDM Berdasarkan Level Jabatan

Table of HR Training and Development Based on Position Level

Jenis Pelatihan Type of Training	Tujuan Penelitian Research purposes	Level Jabatan yang mengikuti pelatihan Position Level who attended the training	Jumlah Peserta Number of participants					
			2021			2022		
			Jumlah (orang) Number of people	RKAP RKAP	Persentase pencapaian terhadap RKAP (%) Percentage of achievement of RKAP (%)	Jumlah (orang) Number of people	RKAP RKAP	Persentase pencapaian terhadap RKAP (%) Percentage of achievement of RKAP (%)
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, particularly related to managerial and leadership skills	Eselon 1 Echelon 1	2	2	100%	42	40	105%
		Eselon 2 Echelon 2	31	30	103%	73	73	100%
		Eselon 3 Echelon 3	37	35	106%	148	145	102%
		Eselon 4 Echelon 4	64	60	107%	47	43	109%
		Eselon 5 Echelon 5	42	40	105%	30	30	100%



Jenis Pelatihan Type of Training	Tujuan Penelitian Research purposes	Level Jabatan yang mengikuti pelatihan Position Level who attended the training	Jumlah Peserta Number of participants					
			2021			2022		
			Jumlah (orang) Number of people	RKAP RKAP	Persentase pencapaian terhadap RKAP (%) Percentage of achievement of RKAP (%)	Jumlah (orang) Number of people	RKAP RKAP	Persentase pencapaian terhadap RKAP (%) Percentage of achievement of RKAP (%)
Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Inti Core Competency Training and Certification	Pemenuhan <i>hard competency</i> dalam proses bisnis inti Perusahaan yaitu bidang produksi, penjualan, pemasaran, dan distribusi pupuk dan non pupuk Fulfillment of hard competency in the Company's core business processes, namely production, sales, marketing and distribution of fertilizers and non-fertilizers	Eselon 1 Echelon 1	2	2	100%	9	7	129%
		Eselon 2 Echelon 2	23	23	100%	66	65	102%
		Eselon 3 Echelon 3	158	150	105%	299	300	100%
		Eselon 4 Echelon 4	208	200	104%	299	295	101%
		Eselon 5 Echelon 5	158	150	105%	438	435	101%
		Pelaksana I Executor 1	238	235	101%	98	97	101%
Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Penunjang Supporting Competency Training and Certification	Pemenuhan <i>hard competency</i> di Bidang Proses Bisnis Penunjang Perusahaan yaitu Bidang SDM, Hukum, Pengadaan, Keuangan, Audit Internal, Rancang Bangun, Tata Kelola, Perencanaan Perusahaan, dan lain-lain Fulfillment of hard competencies in the Field of Company Supporting Business Processes, namely the fields of HR, Legal, Procurement, Finance, Internal Audit, Design, Governance, Corporate Planning, and others	Eselon 1 Echelon 1	26	25	104%	41	41	100%
		Eselon 2 Echelon 2	186	184	101%	115	111	104%
		Eselon 3 Echelon 3	827	825	100%	303	299	101%
		Eselon 4 Echelon 4	603	600	101%	242	241	100%
		Eselon 5 Echelon 5	275	270	102%	304	304	100%
		Pelaksana I Executor 1	284	280	101%	40	37	108%
Hasil Pelatihan berdasarkan Hasil <i>Assesment Outcome based Training Assessment results</i>	Pemenuhan <i>soft competency</i> karyawan sesuai dengan tuntutan Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) yang didapat dari hasil <i>assessment</i> (terdapat gap kompetensi antara KI dan KKJ) Fulfillment of employee soft competency in accordance with the demands of Position Competency Requirements (KKJ) obtained from the assessment results (there is a competency gap between KI and KKJ)	Eselon 1 Echelon 1				4	3	133%
		Eselon 2 Echelon 2				56	52	108%
		Eselon 3 Echelon 3	23	20	115%	352	353	100%
		Eselon 4 Echelon 4	13	10	130%	237	235	101%
		Eselon 5 Echelon 5	3	3	100%	173	171	101%
		Pelaksana I Executor 1				16	12	133%

Jenis Pelatihan Type of Training	Tujuan Penelitian Research purposes	Level Jabatan yang mengikuti pelatihan Position Level who attended the training	Jumlah Peserta Number of participants					
			2021			2022		
			Jumlah (orang) Number of people	RKAP RKAP	Persentase pencapaian terhadap RKAP (%) Percentage of achievement of RKAP (%)	Jumlah (orang) Number of people	RKAP RKAP	Persentase pencapaian terhadap RKAP (%) Percentage of achievement of RKAP (%)
Talent Departement Talent Departement	Pengembangan <i>soft</i> dan <i>hard competency talent</i> Eselon 1, 2, 3, 4, dan 5 menuju jabatan/ <i>grade</i> setingkat di atas jabatan saat ini Development of <i>soft</i> and <i>hard competency talent</i> Echelon 1, 2, 3, 4, and 5 towards positions/ <i>grades</i> at a level above the current position	Eselon 1 Echelon 1	-	-	100%	13	11	118%
		Eselon 2 Echelon 2	5	5	100%	1	2	50%
		Eselon 3 Echelon 3	34	34	100%	74	71	104%
		Eselon 4 Echelon 4	12	12	100%	34	31	110%
		Eselon 5 Echelon 5	3	3	100%	4	3	133%
Pelatihan Purna Tugas Full Duty Training	Memberikan bekal ilmu dan kesiapan mental bagi karyawan yang akan menghadapi masa pensiun Providing provision of knowledge and mental readiness for employees who will face retirement	Eselon 1 Echelon 1	-	-	-	4	2	200%
		Eselon 2 Echelon 2	-	-	-	11	8	138%
		Eselon 3 Echelon 3	-	-	-	17	15	113%
		Eselon 4 Echelon 4	-	-	-	2	2	100%
		Eselon 5 Echelon 5	-	-	-	1	2	50%
		Pelaksana I Executor 1	-	-	-	-	-	-

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 3-3]

Selama tahun 2022, PUSRI telah merealisasikan anggaran pengembangan kompetensi karyawan sebesar Rp18.866.166.254, naik sebesar 284,7% dari realisasi tahun 2021.

In addition to providing competency development for active employees, PUSRI also provides attention to employees who are about to enter the Retirement Preparation Period (MPP). This program is organized with the aim of providing employees with knowledge so that they are ready to enter retirement and be able to carry out independent activities. Retirement education and training consists of preparatory lecture programs for retirement and independent business skills programs that can be followed when employees reach the age of 50-55 years with 5 days of training.

During 2022, PUSRI has realized an employee competency development budget of IDR 18,866,166,254, an increase of 284.7% from the realization in 2021.



Keterangan Information	Realisasi 2022 Realization 2022 (1)	Realisasi 2021 Realization 2021 (2)	Perbandingan Realisasi 2020-2021 Comparison of 2020-2021 Realization [(1-2)/2]
Biaya Pengembangan Kompetensi Competency Development Costs	18.866.116.254	4.904.141.511	284,7%

Pengembangan Karir Karyawan

Dengan tujuan agar setiap karyawan memahami secara menyeluruh operasional dan bisnis yang dikembangkan perusahaan, maka PUSRI memiliki kebijakan terkait karir, promosi, dan mutasi/rotasi. Proses pengembangan karir, promosi, dan mutasi/rotasi dilakukan sesuai dengan SK/DIR/156/2016 tanggal 27 April 2016 tentang Peraturan Rotasi, Mutasi dan Promosi Pegawai, dan SK/DIR/222/2017, tanggal 19 Juli 2017 tentang Manajemen Karir Pegawai. Program Talent Management telah dimulai tahun 2014, dengan terbitnya SK/DIR/433/2104 tanggal 18 Desember 2014 tentang Talent Management.

Setiap tahun, perusahaan menyelenggarakan pelatihan khusus sebagai bagian dari upaya pembaruan dan promosi karyawan untuk mengisi posisi tertentu. Program pengembangan karir juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai, sesuai dengan kebutuhan bisnis dan sasaran kinerja Perusahaan. Dengan memfasilitasi pegawai yang berkualitas dalam program-program profesional di segala bidang, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, program pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai pengembangan profesional pegawai.

Selain itu, perusahaan menawarkan layanan konsultasi karyawan kapan pun mereka membutuhkannya, baik melalui manajer atau staf SDM untuk karyawan tertentu yang merasa membutuhkannya. Selain itu, atasan secara teratur melakukan *coaching* dan *counselling* bawahan seperlunya. Materi konsultasi terkadang mencakup masalah pribadi karyawan hingga masalah terkait pekerjaan.

Employee Career Development

With the aim that each employee thoroughly understands the operations and business being developed by the company, PUSRI has policies related to career, promotion and transfer/rotation. The process of career development, promotion, and transfer/rotation is carried out in accordance with SK/DIR/156/2016 dated 27 April 2016 concerning Employee Rotation, Transfer and Promotion Regulations, and SK/DIR/222/2017, dated 19 July 2017 concerning Employee Career Management .

The Talent Management program began in 2014, with the issuance of SK/DIR/433/2104 dated 18 December 2014 concerning Talent Management. Every year, the company organizes special training as part of employee renewal and promotion efforts to fill certain positions. The career development program also aims to improve employee competency and performance, in line with the Company's business needs and performance targets. By facilitating qualified employees in professional programs in all fields, both domestically and abroad, employee education and training programs are one way to increase employee competency in order to achieve employee professional development.

In addition, the company offers employee consulting services whenever they need it, either through managers or HR staff for certain employees who feel they need it. In addition, superiors regularly conduct coaching and counseling for subordinates as necessary. Consulting materials sometimes range from personal issues of employees to work-related issues.

Pada tahun 2022, PUSRI memiliki 116 karyawan kategori talent (eselon II, III, IV, dan V) atau sekitar 6,32% dari total karyawan Perseroan. 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*.

In 2022, PUSRI has 116 talent category employees (echelon II, III, IV, and V) or around 6.32% of the Company's total employees. The talent management program initiated by PUSRI and its supporting system, namely the Human Capital Management System, have been adopted and become a reference in compiling the Talent Management Guidelines for PT Pupuk Indonesia (Persero) Group and are used by all members of the holding.

Setiap tahun, tinjauan kinerja diberikan kepada semua karyawan untuk membantu mereka memilih jalur karier mereka. Setiap tahun, review kinerja karyawan dilakukan setiap enam (enam) bulan sekali. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan oleh Perusahaan sebagai dasar penetapan kebijakan dan keputusan dalam mengelola sumber daya manusia, antara lain, untuk menentukan:

Every year, a performance review is provided to all employees to help them choose their career path. Every year, employee performance reviews are conducted every six (six) months. The results of the performance appraisal are used by the Company as a basis for establishing policies and decisions in managing human resources, among others, to determine:

- Pelatihan dan pengembangan (manajerial dan teknis)
- Perencanaan karier
- Paket remunerasi dan kebijakan-kebijakan lain yang berhubungan dengan karyawan.

- Training and development (managerial and technical);
- Career planning;
- Remuneration packages and other employee-related policies.

Per 31 Desember 2022, Perusahaan telah melaksanakan program promosi terhadap 404 karyawan atau 22% dari total karyawan. Berikut data perkembangan jenjang karier selengkapny pada tahun 2019-2022.

As of December 31, 2022, the Company has implemented a promotion program for 404 employees or 22% of the total employees. Following is the complete career path development data for 2019-2022:

Tabel Realisasi Hasil Review Kinerja dan Jenjang Karier

Table of Realization of Performance Review Results and Career Path

Hasil Review Kinerja	2022	2021	2020	2019	Performance Review Results
Promosi	404	561	636	478	Promotion
Rotasi	261	1.278	870	410	Rotation
Jumlah	665	1.839	1.506	888	Amount



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 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 333 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.

Employee Performance Assessment

PUSRI periodically conducts assessments or assessments 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 every employee to optimize their abilities so they can reach a higher career path. In career development, PUSRI always upholds the principles of equality and fairness by taking into account the development of performance, level of education, and competence of each individual.

Based on the results of the assessment, the Company was also greatly assisted in placing employees in the right position and in accordance with the 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 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 333 employees take competency profiling. The results of the assessment will be combined with Performance Management through Performance Assessment. Performance appraisal is based on an objective assessment of work agreements between superiors and employees in achieving targets every semester (Individual KPIs) and coupled with behavioral evaluations (integrity, reliability in dealing with pressure, motivation, mastery of technical expertise, etc.) by superiors, subordinates, yourself, co-workers, and customers (360 assessment). This assessment is carried out every six months or twice a year.

The combination of the two assessment results in the form of a people matrix will become the Company's objective foundation in 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 really implement the contents of the IDP so as to increase their competence.

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.

Pada tahun 2022, PUSRI telah melaksanakan program asesmen karyawan yang bekerja sama dengan pihak ketiga. Program ini telah dilakukan terhadap 333 orang karyawan dengan uraian sebagai berikut:

- Eselon I : 2 orang
- Eselon II : 17 orang
- Eselon III : 133 orang
- Eselon IV : 50 orang
- Eselon V : 76 orang
- Pelaksana : 55 orang

SURVEI ENGAGEMENT KARYAWAN

Tujuan survei keterlibatan karyawan adalah untuk mengukur seberapa puas dan terlibatnya tenaga kerja dengan perusahaan. Keterikatan dan kepuasan karyawan mengacu pada sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaan mereka dan perusahaan. Tingkat keterikatan dan kepuasan yang tinggi merupakan indikator sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan. Karyawan yang terlibat dan tidak puas, bagaimanapun, menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka.

Pada tahun 2022, SDM mengadakan 3 (tiga) jenis survei 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** ditujukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan dan untuk masing-masing faktor survei. Hasil survei tahun 2022 yaitu sebesar 73% atau masuk dalam kategori "Memuaskan".
2. **Survei Kerekatan Karyawan** ditujukan untuk mengetahui tingkat kerekatan karyawan dengan Perusahaan secara keseluruhan dan untuk masing-

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, supervisors are also given feedback sessions conducted by the Department of Human Resources & Organizations, which aim to enable superiors to be able to carry out and facilitate development activities for their members. This activity has also been formalized in the form of Feedback Guidelines and Employee Counseling No.100A/T00000.KP/2016 dated 11 July 2016.

In 2022, PUSRI has implemented an employee assessment program in collaboration with third parties. This program has been carried out on 333 employees with the following description:

- Echelon I : 2 people
- Echelon II : 17 people
- Echelon III : 133 people
- Echelon IV : 50 people
- Echelon V : 76 people
- Executors : 55 people

Employee Engagement Survey

The purpose of the employee engagement survey is to measure how satisfied and engaged the workforce is with the company. Employee engagement and satisfaction refer to a person's overall attitude towards their job and the company. High levels of engagement and satisfaction are indicators of a favorable attitude towards work. Engaged and dissatisfied employees, however, display negative attitudes toward their jobs.

In 2022, HR will conduct 3 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. The Employee Job Satisfaction Survey is intended to determine the level of employee satisfaction using job satisfaction factors in 1 year. The survey results for 2022 were 73% or included in the "Satisfactory" category;
2. The Employee Attachment Survey is aimed at determining the level of employee attachment to the Company using employee attachment factors



masing faktor survei. Hasil survei tahun 2022 yaitu sebesar 82% atau masuk dalam kategori "Tinggi".

3. **Survei Persepsi Karyawan** terhadap Efektivitas Serikat Pekerja ditujukan untuk mengetahui tingkat efektivitas Serikat Pekerja ditinjau dari persepsi karyawan secara keseluruhan dan untuk masing-masing faktor survei. Hasil survei tahun 2022 yaitu sebesar 76% atau masuk dalam kategori "Memuaskan".

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.

Pemenuhan Hak Kesejahteraan Karyawan

PUSRI memiliki kebijakan penegakan hak-hak karyawan yang merupakan strategi Perusahaan dalam menggaji karyawan. Strategi kompensasi ini disesuaikan dengan kemampuan Perusahaan untuk memperhitungkan perubahan demografi karyawan, mengendalikan biaya tenaga kerja, dan mendorong pencapaian tujuan bisnis Perusahaan. [GRI 2-19, 2-20]

Remunerasi Karyawan [GRI 2-19, 2-20]

Salah satu bentuk komitmen PUSRI kepada karyawannya adalah remunerasi, yang meliputi uang pesangon dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja serta imbalan pasca kerja jangka pendek dan jangka panjang. Gaji/honorarium, tunjangan, bonus, penghargaan masa kerja, program asuransi kesehatan, dan program pensiun. Besaran dan dasar kompensasi disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik di tingkat pusat maupun daerah, dan terkait erat dengan berbagai faktor penentu lainnya.

in 1 year. The 2022 survey results were 82% or included in the "High" category;

3. The Survey of Employee Perceptions of the Effectiveness of Labor Unions is aimed at determining the level of effectiveness of Labor Unions in terms of employee perceptions using certain factors in 1 year. The survey results for 2022 amounted to 76% or are included in the "Satisfactory" category.

Program Outreach

All changes to Company policies or work programs are communicated to employees according to their interests and purposes. The Company also communicates regularly with superiors, administrative staff, and all employees in order to socialize Company policies or regulations. Specifically for the points of change in the Collective Labor Agreement, the Company socializes it to all employees.

Fulfillment of Employee Welfare Rights

PUSRI has a policy of upholding employee rights which is the Company's strategy in paying employees. This compensation strategy is adjusted to the Company's ability to take into account changes in employee demographics, control labor costs, and encourage the achievement of the Company's business goals.

Employee Remuneration

One form of PUSRI's commitment to its employees is remuneration, which includes severance pay in the event of termination of employment as well as short-term and long-term post-employment benefits. Salary/honorarium, benefits, bonuses, long service awards, health insurance program, and pension program. The amount and basis of compensation are adjusted to the applicable laws and regulations, both at the central and regional levels, and are closely related to various other determining factors.

Untuk setiap unit kerjanya, perusahaan telah memenuhi Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota (UMP/K) yang ditetapkan pemerintah. Program dan fasilitas kesejahteraan karyawan Perseroan dikompensasi sesuai dengan aturan dan kebijakan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, termasuk membayar upah yang sesuai. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2017-2019 yang dibentuk pada 24 Juli 2017 mengatur seluruh kebijakan pengelolaan SDM, kesejahteraan, dan fasilitas.

Upah Minimum Regional [OJK F.20]

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 2022 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).

For each work unit, the company has met the Provincial/District/City Minimum Wage (UMP/K) set by the government. The Company's employee welfare programs and facilities are compensated in accordance with the rules and policies of the Ministry of Manpower and Transmigration, including paying appropriate wages. The 2017-2019 Collective Labor Agreement (PKB) which was formed on July 24, 2017 regulates all HR management policies, welfare and facilities.

Regional Minimum Wage

PUSRI is committed to fulfilling all applicable regulations in the field of manpower, including those relating 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 equal treatment. In accordance with applicable regulations, the provision of a minimum wage for the lowest level employees is directed at achieving the necessities of a decent life for employees. The amount of the minimum wage adjusts to the price of basic necessities, inflation rate, standard of living, and other variables in each province where the Company operates.

Apart from following the Manpower Law and the Job Creation Law, 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 Minister of Manpower Regulation Number PER-01/MEN/1999 concerning Minimum Wage. In addition, the provision of the minimum wage for 2022 has also complied with the Circular of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number M/11/HK.04/X/2020 of 2020 concerning Determination of the Minimum Wage for 2021 during the Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic. In this case, the Company provides salaries for novice employees always above the regional minimum wage (UMR).



Tabel Upah Pegawai Dibanding Upah Minimum Provinsi Tahun 2022

Table of Employee Wages Compared to the Provincial Minimum Wage for 2022

No	Unit Usaha Business Unit	Provinsi/Daerah Province/Region	Upah Minimum Provinsi Provincial Minimum Wage	Imbal Jasa Karyawan Tingkat Terendah Lowest Level Employee Benefits	Rasio Ratio
1	Kantor Pusat Palembang Palembang Head Office	Sumatra Selatan	3.144.446	5.195.019	1:0.61
2	Kantor Perwakilan Jakarta Jakarta Head Office	DKI Jakarta	4.641.854	5.195.019	1:0.89

Tunjangan Karyawan

Perusahaan juga memberikan tunjangan-tunjangan bagi karyawan serta beberapa remunerasi dan fasilitas lain yang diterima oleh karyawan dengan rincian pada tabel di bawah ini:

Employee Benefits

The company also provides benefits for employees as well as several remuneration and other facilities received by employees with details in the table below: Employee Benefits

No	Tunjangan Karyawan Employee Allowances	Remunerasi dan Fasilitas Lain	Remuneration and Other Facilities
1	Tunjangan Jabatan, yang terdiri dari Tunjangan Pimpinan dan Tunjangan pabrik Job Position allowance, consisting of Executive Allowance and Plant Allowance	Insentif, yang diterima setiap tiga bulan sekali atas pencapaian kinerja perusahaan, kinerja unit kerja, dan kinerja individu	Incentives received every three months for achievement in company performance, work unit performance, and individual performance
2	Tunjangan Risiko Risk Allowance	Jasa operasi, yang diterima setiap tahunnya atas pencapaian kinerja perusahaan dan tolak ukur lainnya	Operational services received annually for achievement in company performance and other benchmarks
3	Tunjangan Rayon/Kemahalan Cluster/Expensive Allowance	Cuti lainnya, seperti cuti hamil dan melahirkan, cuti menikah, cuti menikahkan anak, cuti istri melahirkan, cuti keluarga inti meninggal, cuti haji, cuti khitan/cuti aqiqah/baptis/mepades	Other leaves, such as maternity leave, marital leave, marrying children leave, wife's giving birth leave, death of family member leave, pilgrimage leave, circumcision/aqiqah/baptism/mepades leave
4	Tunjangan Sarana, yang terdiri dari Tunjangan Transport dan Tunjangan Shift Facilities Allowance consisting of Transportation Allowance and Shift Allowance	Pemeliharaan kesehatan, berupa BPJS Kesehatan dan top-up menggunakan provider asuransi kesehatan	Health care in the form of BPJS Health premium fees and top up using a health insurance provider
5	Tunjangan Call Out Call Out Allowance	Bantuan lainnya, seperti bantuan pernikahan, bantuan melahirkan, bantuan aqiqah/khitanan, membaptis, mepades, bantuan rekreasi, bantuan ibadah haji dan bantuan kepemilikan rumah pribadi	Other assistance, such as on marriage, childbirth, aqiqah/circumcision, baptism, mepades, recreation, pilgrimage, private home ownership
6	Tunjangan Hari Raya (THR) Religious Holiday Allowance	Jaminan Kematian (BPJS Ketenagakerjaan) dan Asuransi Kematian	Death Insurance (BPJS Employment) and Death Insurance
7	Tunjangan Kesetiaan Kerja Loyalty Allowance	Fasilitas rumah dinas sesuai ketentuan	Official housing facilities in accordance with applicable provisions
8	Tunjangan Kesejahteraan Hari Tua Pension	Fasilitas pakaian kerja dan kelengkapannya, peralatan kerja, dan pelindung keselamatan kerja	Facilities for work clothes and accessories, work equipment, and safety guards

Karyawan di PUSRI dapat diklasifikasikan sebagai organik, kontrak, atau non-organik tergantung pada statusnya. Komponen remunerasi, termasuk berbagai tunjangan yang diterimanya, dipengaruhi oleh perbedaan status tersebut. Komponen remunerasi yang diterima karyawan, tergantung apakah mereka karyawan tetap atau tidak tetap, adalah sebagai berikut: ^[GRI 3-3, 401-2]

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
 - Tunjangan Kemahalan
4. Tunjangan Sarana
 - a. Tunjangan *Transport*
 - b. Tunjangan *Call Out*
 - c. Tunjangan *Shift*
 - d. Tunjangan Berlayar
5. Tunjangan Kesetaraan

Selain itu, pada tahun 2022, perusahaan memberikan bonus sebesar Rp130.443.248 kepada 11 orang sebagai penghargaan bagi pekerja terbaik dan yang telah bekerja selama waktu tertentu. Cincin emas berlogo PT Pusri seberat 6 gram diberikan kepada 179 karyawan selama delapan tahun masa kerja, dan cincin emas berlogo 12 gram diberikan kepada 64 karyawan selama dua tahun masa kerja. Mereka dinilai berdasarkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga layak mendapatkan penghargaan.

Cuti Karyawan

Karyawan PUSRI memperoleh hak-hak normatif karyawan, termasuk di dalamnya adalah hak untuk cuti. Jenis-jenis cuti yang bisa diambil karyawan Perusahaan adalah sebagai berikut: ^[GRI 3-3]

Employees at PUSRI can be classified as organic, contract, or non-organic depending on their status. The remuneration component, including various benefits received, is affected by the difference in status. The components of remuneration received by employees, depending on whether they are permanent or non-permanent employees, are as follows:

Remuneration Component Permanent employees

1. Basic salary
2. Positional allowance
 - a. Leadership Allowance
 - b. Risk Allowance
 - c. Factory Allowance
 - d. Perbintam Allowance
 - e. Workload Allowance
3. District allowance
 - Expensive allowance
4. Facility Allowances
 - a. Transportation allowance
 - b. Call Out Allowance
 - c. Shift allowance
 - d. Sailing Allowance
5. Equal Allowance

In addition, in 2022, the company will provide a bonus of IDR 130,443,248 to 11 people as a reward for the best workers and those who have worked for a certain time. Gold rings bearing the PT Pusri logo weighing 6 grams were given to 179 employees for eight years of service, and gold rings bearing the 12 gram logo were given to 64 employees for two years of service. They are assessed based on productivity and loyalty to the company, so they deserve an award.

Employee Leave

PUSRI employees obtain employee normative rights, including the right to leave. The types of leave that can be taken by Company employees are as follows:

No	Jenis Cuti Type of Leaves	Jumlah Hari Cuti	Number of Leave Days
1	Cuti Tahunan Annual leave	12 (dua belas) hari kerja	12 (twelve) working days



No	Jenis Cuti Type of Leaves	Jumlah Hari Cuti	Number of Leave Days
2	Cuti Besar Big Leave	21 (dua puluh satu) hari kalender	21 (twenty-one) calendar days
3	Cuti Hamil dan Melahirkan Maternity and Maternity Leave	1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan.	1.5 (one and a half) months before delivery and 1.5 (one and a half) months after delivery
4	Cuti Haid Menstruation leave	Hari pertama dan kedua pada waktu haid	The first and second days of menstruation
5	Cuti Sakit Sick leave	14 (empat belas) hari kalender	14 (fourteen) calendar days
	Cuti Lain-lain:		
	• Pekerja Menikah	3 (tiga) hari kerja	3 (three) working days
	• Istri Pekerja Melahirkan	3 (tiga) hari kerja	3 (three) working days
	• Istri / Suami / Anak Pekerja / Orang Tua / Mertua / Saudara Kandung / Saudara Kandung Istri / Suami Pekerja meninggal dunia	3 (tiga) hari kerja	3 (three) working days
	• Orang yang menjadi tanggungan dan tinggal di rumah Pekerja meninggal dunia	2 (dua) hari kerja	2 (two) working days
	• Pernikahan anak Pekerja	3 (tiga) hari kerja	3 (three) working days
	• Menunaikan Ibadah Haji (hanya 1 kali) dan Umroh	45 (empat puluh lima) hari kalender	45 (forty-five) calendar days
6	• Pengkhitanan / Pembaptisan / Mapades (potong gigi) anak Pekerja - Tugas Negara	2 (dua) hari kerja Sesuai dengan kebutuhan	2 (two) working days As needed
	Other Leaves:		
	• Married Worker		
	• Wives of Labor Workers		
	• Wife / Husband / Child of Worker / Parents / Mother-in-law / Siblings / Siblings of Wife / Husband of Worker passed away		
	• The person who is dependent and lives in the Worker's house dies		
	• Worker's child marriage		
	• Perform Hajj (only 1 time) and Umrah		
	• Circumcision / Baptism / Mapades (cutting teeth) of workers' children - State duties		

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 3-3]

Selama tahun 2022, jumlah karyawan perempuan yang berhak cuti melahirkan dan mengambil hak tersebut tercatat sebanyak 4 orang. Dari jumlah itu, sebanyak 1 orang atau 25% telah kembali bekerja. Adapun dari 74 karyawan perempuan yang mengambil

Specifically for maternity and maternity leave, PUSRI provides maternity and maternity leave rights for female employees for 3 (three) months, divided into two, namely 1.5 (one and a half) months before giving birth and 1.5 (one and a half) months following delivery. The company gives the right to leave (paternity leave) for 3 (three) days to male employees to prepare and accompany their wives who give birth thanks to this leave option.

During 2022, the number of female employees who are entitled to maternity leave and take this right is recorded as 4 people. Of that amount, as much as 1 person or 25% have returned to work. As for the 74 female employees who took leave in 2022,

cuti pada tahun 2022, yang masih bekerja hingga 12 bulan berikutnya adalah 68 orang atau 91.89%. Sementara itu, karyawan pria yang berhak cuti untuk mendampingi istrinya melahirkan dan mengambil hak cuti tersebut pada tahun 2022 tercatat sebanyak 11 orang dan sebanyak 10 orang atau 90.91% telah kembali bekerja. Selanjutnya, dari 702 orang karyawan pria yang mengambil cuti tahun 2022 dan masih bekerja hingga 12 bulan kemudian tercatat sebanyak 666 orang atau 94.87%. [GRI 3-3, 401-3]

68 people or 91.89% will still work for the next 12 months. Meanwhile, there are 11 male employees who are entitled to take leave to accompany their wives in childbirth and take leave rights in 2022 and as many as 10 people or 90.91% have returned to work. Furthermore, of the 702 male employees who took leave in 2022 and were still working up to 12 months later, there were 666 people or 94.87%.

Tabel Cuti Melahirkan Tahun 2020-2022

Table of Maternity Leave 2020-2022

Uraian Description	Perempuan Female					Laki-laki Male				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2022	3 Bulan 3 months	4	4	1	4	3 hari 3 day	11	11	10	11
2021	3 Bulan 3 months	29	29	27	173	3 hari 3 day	215	215	213	1764
2020	3 Bulan 3 months	29	29	29	28	3 hari 3 day	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

Information:

1. Duration of leave (days)
2. Number entitled to leave
3. Number of those who took leave entitlements
4. Return amount after leave
5. The number remains in employment up to 12 months after taking leave

Program Imbalan Pasca Kerja Dan Program Pensiun

Sebagai bagian dari komitmen perusahaan untuk memberikan rasa aman dan jaminan hari tua kepada karyawan, imbalan pasca kerja juga diberikan kepada karyawan pensiun. Melalui program ini, uang pesangon, penghargaan masa kerja, program pensiun, jaminan kesehatan hari tua (PKHT), Jaminan Hari Tua dan Manfaat Pensiun melalui Ketenagakerjaan (BPJS), tabungan hari tua (THT), dan asuransi kematian adalah beberapa manfaat yang tersedia.

PUSRI 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

Post-Employment Benefit Programs And Retirement Programs

As part of the company's commitment to provide employees with a sense of security and retirement benefits, post-employment benefits are also provided to retired employees. Through this program, severance pay, long service awards, retirement programs, old age health insurance (PKHT), old age security and retirement benefits through employment (BPJS), old age savings (THT), and death insurance are some of the benefits available.

PUSRI provides a Defined Contribution Pension Program ("PPIP") to its employees which is managed by Pusri PPIP Pension Fund. The establishment of the Pension Fund was approved by the Financial Services



KEP-3077/NB.1/2014 pada tanggal 17 September 2014. 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.

PUSRI berdedikasi untuk memastikan hak-hak dasar karyawan terpenuhi, antara lain dengan mengelola dana pensiun dengan dana yang diperoleh dari iuran tetap karyawan dan pendapatan yang disisihkan oleh perusahaan. Karyawan PUSRI yang hendak memasuki masa pensiun (MPP) pada usia 56 tahun. 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 3-3] [404-2]

Bagi pekerja yang mulai bekerja sebelum tahun 2007, perusahaan juga menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP), dimana peserta dijamin akan menerima manfaat pensiun bulanan seumur hidup dengan kenaikan tahunan sebesar 6%. Perusahaan bertanggung jawab untuk membayar semua kontribusi untuk program ini. [GRI 3-3, 201-3]

Program pensiun yang diberikan Perusahaan merujuk kepada UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Pasal 156, ayat 1 yang menyebutkan, bahwa "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Untuk itu, para pensiunan diberikan:

1. Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Masa Kerjanya.
2. Program Pensiun yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Iuran Pasti.
3. Pemeliharaan Kesehatan Hari Tua (PKHT).
4. Tabungan Hari Tua (THT).

Authority through KEP-3077/NB.1/2014 on September 17 2014. In addition to PPIP, the post-employment benefits provided by the Company are in the form of severance pay and long service awards, retirement health care (PKHT), security Old Age and Pension Benefits through Employment BPJS, Old Age Savings (THT) and Death Insurance.

PUSRI is dedicated to ensuring that the basic rights of employees are fulfilled, among others by managing a pension fund with funds obtained from employee fixed contributions and income set aside by the company. PUSRI employees who are about to enter retirement age (MPP) at the age of 56. This program is organized with the aim of providing employees with knowledge so that they are ready to enter retirement and be able to carry out independent activities. Retirement education and training consists of a preparatory lecture program for retirement and an independent business skills program that can be followed when employees reach the age of 50-55 years with a duration of 5 days of training.

For workers who started working before 2007, the company also organizes a Defined Benefit Pension Program (PPMP), where participants are guaranteed to receive monthly retirement benefits for life with an annual increase of 6%. The company is responsible for paying all contributions to this program.

The pension program provided by the Company refers to the Labor Law no. 13 of 2003, Article 156, paragraph 1 which states, that "In the event of termination of employment, the employer is required to pay severance pay and or long service pay and compensation money that should be received". For that, retirees are given:

1. Severance, Long Service Rewards and Compensation of Rights in accordance with the Service Period;
2. Pension Programs, namely Defined Benefit Pension Programs and Defined Contribution Pension Programs;
3. Old Age Health Care (PKHT);
4. Old Age Savings (ENT);

- BPJS Ketenagakerjaan (Program Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun) yang dikelola baik oleh Dana Pensiun PUSRI maupun oleh Pihak Ketiga yang ditunjuk melalui seleksi

Total realisasi biaya imbalan pasca kerja tahun 2022 adalah sebesar Rp72.788.497.872, 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 18.592.138.867
- Iuran Pensiun MP Rp 1.672.466.755
- Iuran Pensiun IP Rp 28.121.076.073
- Iuran PKHT Rp 21.248.650.350
- Iuran BPJS Ketenagakerjaan Rp22.823.715.374
- Iuran THT Rp 21.228.940.150
- Asuransi Kematian Rp 3.154.165.827

Hubungan Industrial

Bagi PUSRI, hubungan kerja sangat signifikan. Oleh karena itu, PUSRI senantiasa memberikan kebebasan kepada setiap pegawainya untuk berserikat. Serikat Pekerja Pupuk Sriwidjaja Palembang (SPPSP) merupakan wadah bagi pegawai PUSRI. Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, penjaminan terhadap serikat pekerja ini dijabarkan.

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.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

SPPSP didirikan pada tanggal 1 April 1999. SPPSP telah terdaftar di Kemenakertrans RI dengan No. 37/GSP-SPPS/BW/V/1999 yang ditetapkan dengan SK Menakertrans No. KEP.23/M/BW/1999 dan terdaftar pula di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dengan No. 251/819.26.8/Disnaker 2001 yang ditetapkan dengan SK No. 147/Disnaker/2001. SPPSP memiliki visi "Menjadikan organisasi SPPSP sebagai mitra

- Employment BPJS (Old Age Security and Pension Insurance Program) which are managed either by the PUSRI Pension Fund or by third parties appointed through selection.

The total realization of post-employment benefit costs in 2022 is IDR 72,788,497,872, which includes severance payments and long service awards, pension program contributions, PKHT contributions, BPJS Employment contributions, THT contributions and Death Insurance contributions, with the following description:

- Severance of IDR 18,592,138,867
- MP Pension Contribution IDR 1,672,466,755
- IP Pension Contribution IDR 28,121,076,073
- PKHT contribution of IDR 21,248,650,350
- Employment BPJS contribution of IDR 22,823,715,374
- THT contribution of IDR 21,228,940,150
- Death Insurance IDR 3,154,165,827

Industrial relations

For PUSRI, the working relationship is very significant. Therefore, PUSRI always gives freedom to every employee to associate. The Pupuk Sriwidjaja Palembang Workers Union (SPPSP) is a forum for PUSRI employees. In Law Number 21 of 2000 concerning Worker Unions, this guarantee for labor unions is spelled out.

The Company believes that one form of respect for the universal value of human rights in employment relations is the Company's acknowledgment of the right to associate and freedom of expression. This is realized through support for the existence of trade unions.

Worker/Labor Union

SPPSP was established on April 1, 1999. SPPSP has been registered with the Indonesian Ministry of Manpower and Transmigration with No. 37/GSP-SPPS/BW/V/1999 which was stipulated by SK Menakertrans No. KEP.23 /M /BW /1999 and also registered at the Palembang City Manpower Office with No. 251 /819.26.8 / Manpower Office 2001 stipulated by Decree No. 147/Disnaker/2001. SPPSP has a vision of "Making



kerja Perusahaan dalam meningkatkan kinerja Perusahaan dan kesejahteraan Karyawan” dengan misi “Memperjuangkan kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja sesuai dengan hak dan kewajibannya kepada Perusahaan”. [GRI 3-3]

Karyawan dapat diwakili oleh SPPSP pada saat penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Perusahaan. PKB periode 2019–2021 merupakan PKB terbaru yang telah disepakati dan masih berlaku. SPPSP juga berfungsi sebagai tempat penyelenggaraan kegiatan sosial ketenagakerjaan dan menjadi sarana mediasi untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dengan Perusahaan.

SPPSP berpartisipasi secara setara dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam upaya meningkatkan hubungan industrial yang baik. PKB 2019–2021 yang telah disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ditandatangani oleh perwakilan manajemen dan perwakilan tenaga kerja. Keberadaan PKB menjadi krusial karena merupakan kerangka hukum yang mengatur hak dan kewajiban pegawai. Keberadaan SPPSP dan PKB menunjukkan bahwa kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama dihargai di PUSRI dan tidak ada risiko yang terkait dengan pelaksanaan hak-hak tersebut. [GRI 3-3]

Per 31 Desember 2022, keanggotaan SPPSP berjumlah 1.695 orang atau 9,16% dari jumlah karyawan PUSRI dengan jumlah pengurus sebanyak 27 orang yang tersebar di Kepengurusan Pusat dan 188 orang di Kepengurusan 12 Direktorat. [GRI 2-30]

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.

the SPPSP organization a partner of the Company in improving Company performance and employee welfare” with the mission “Fighting for welfare and justice for workers in accordance with their rights and obligations to the Company”.

Employees can be represented by SPPSP at the time of drafting the Collective Labor Agreement (PKB) with the Company. The 2019–2021 PKB is the latest PKB that has been agreed upon and is still valid. SPPSP also functions as a venue for organizing social employment activities and as a means of mediation to resolve various issues related to employment relations between employees and the Company.

SPPSP participates equally in collective labor agreement negotiations in accordance with applicable laws and regulations in an effort to improve good industrial relations. The 2019–2021 PKB which was approved by the Director General for the Development of Industrial Relations and Employment Social Security was signed by management representatives and labor representatives. The existence of PKB is crucial because it is a legal framework that regulates the rights and obligations of employees. The existence of SPPSP and PKB shows that freedom of association and the right to collective bargaining are valued at PUSRI and there are no risks associated with exercising these rights.

As of 31 December 2022, SPPSP membership totaled 1,695 people or 9.16% of the total number of PUSRI employees with a total of 27 managers spread across the Central Management and 188 people in the Management of 12 Directorates. [GRI 2-30]

Mechanism for Complaints on Labor and K3 Issues

The commitment of PUSRI and the Labor Union in fostering a harmonious working relationship is demonstrated by resolving every complaint and complaint quickly and fairly. Therefore, the company has established procedures for handling complaints and solving labor problems as outlined in the PKB.

Pekerja berhak untuk mengajukan pengaduan atau keluhan secara tertulis melalui saluran yang ditunjuk sebagai saluran “Pengaduan Pekerja dan Penyelesaian Pengaduan” jika merasa diperlakukan tidak adil atau tidak adil, yang bertentangan dengan isi dan jiwa dari PKB ini.

Workers have the right to submit complaints or complaints in writing through the channel designated as the “Worker Complaints and Complaint Resolution” channel if they feel they are being treated unfairly or unfairly, which is contrary to the contents and spirit of this CLA.

Tata Cara Dan Tingkatan Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan

Procedures and Levels of Settlement of Complaints and Complaints

Tingkat Pertama First Level	Keluhan dan Pengaduan Pekerja dibicarakan dan diselesaikan dengan Atasannya langsung. Employee Complaints and Complaints are discussed and resolved with their direct superiors.
Tingkat Kedua Second Level	Bila penyelesaian Tingkat Pertama belum mencapai hasil yang memuaskan maka dengan sepengetahuan Atasannya langsung, Pekerja dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya kepada Atasannya yang lebih tinggi. If the settlement of the First Level has not achieved satisfactory results, then with the knowledge of the direct supervisor, the worker can forward his complaints and complaints to his higher superior.
Tingkat Ketiga Third Level	Bila penyelesaian Tingkat Kedua tersebut telah dijalankan tanpa hasil yang memuaskan, maka Pekerja dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya kepada Serikat Pekerja. Dalam tingkatan ini keluhan dan pengaduan Pekerja tersebut akan diselesaikan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja dalam Lembaga Bipartit. If the Second Level settlement has been carried out without satisfactory results, then the Workers can forward their grievances and grievances to the Labor Union. At this level, workers' grievances and grievances will be resolved between employers and trade unions in bipartite institutions.
Tingkat Keempat Fourth Level	Untuk memudahkan pelaksanaan dari ketentuan dalam Pasal ini maka dibuat Berita Acara Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan Pekerja. In order to facilitate the implementation of the provisions in this Article, Minutes of Complaint Settlement and Employee Complaints are prepared.

Komitmen PUSRI untuk menegakkan hubungan industrial yang baik antara manajemen dengan karyawan membawa hasil dengan tidak adanya pengaduan terkait ketenagakerjaan selama tahun 2021.

PUSRI commitment to upholding good industrial relations between management and employees has resulted in no complaints related to employment during 2021.



MANAJEMEN ASPEK KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASPECT MANAGEMENT

Operasi bisnis PUSRI menempatkan prioritas tinggi pada pemeliharaan lingkungan kerja yang aman dan sehat sesuai dengan prinsip Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). PUSRI yakin bahwa menyediakan karyawan kondisi kerja yang aman dan lingkungan yang ramah akan meningkatkan produktivitas.

PUSRI business operations place a high priority on maintaining a safe and healthy work environment in accordance with the principles of Occupational Health and Safety (K3). PUSRI believes that providing employees with safe working conditions and a friendly environment will increase productivity.



Operasi bisnis PUSRI menempatkan prioritas tinggi pada pemeliharaan lingkungan kerja yang aman dan sehat sesuai dengan prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). PUSRI yakin bahwa menyediakan karyawan kondisi kerja yang aman dan lingkungan yang ramah akan meningkatkan produktivitas. Pencapaian target yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) akan dimungkinkan dengan kinerja karyawan dengan kondisi demikian, yang selanjutnya akan mendorong perusahaan untuk berkinerja lebih baik lagi. [GRI 3-3] [OJK F.21]

Perusahaan menerapkan berbagai peraturan K3, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), untuk menciptakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin. Menurut SMK3, K3 didefinisikan sebagai semua kegiatan usaha yang dilakukan untuk memastikan dan menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja melalui inisiatif untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Fakta bahwa PUSRI mempekerjakan lebih dari 100 orang dan pekerjaan tersebut melibatkan tingkat potensi bahaya yang tinggi menyebabkan penerapan sistem ini. [GRI 3-3]

Karena sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang aman dan sehat sesuai dengan peraturan K3, PUSRI percaya bahwa jika target bisnis tidak diimbangi dengan kinerja K3 yang memuaskan, maka pencapaian tujuan tersebut akan kurang sempurna. Berdasarkan semangat tersebut, PUSRI berdedikasi untuk menerapkan aspek K3 di semua lini dengan dukungan seluruh karyawan, dengan tujuan akhir tercapainya tingkat kecelakaan nihil (*zero accident*) dan tidak ada penyakit akibat kerja. [OJK F.21]

Landasan Kebijakan

Karyawan adalah pemangku kepentingan yang diidentifikasi melalui pemetaan PUSRI sebagai pihak yang terkena dampak aspek ketenagakerjaan dan K3. Cakupan dampak dari aspek ini meliputi pengembangan kompetensi, keselarasan antara pertumbuhan perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusianya, aspek kesejahteraan karyawan, realisasi hak, dan penerapan aspek K3 dalam kegiatan produksi dan pemasaran.

PUSRI business operations place a high priority on maintaining a safe and healthy work environment in accordance with the principles of Occupational Health and Safety (K3). PUSRI believes that providing employees with safe working conditions and a friendly environment will increase productivity. Achievement of the targets set in the Company's Work Plan and Budget (RKAP) will be made possible by the performance of employees in these conditions, which will further encourage the company to perform even better.

The company implements various K3 regulations, such as Government Regulation Number 50 of 2012 concerning the Implementation of Occupational Safety and Health, Occupational Safety and Health Management System (SMK3), to create the best work environment possible. According to SMK3, K3 is defined as all business activities carried out to ensure and maintain the safety and health of workers through initiatives to prevent work-related accidents and diseases. The fact that PUSRI employs more than 100 people and that the work involves a high level of potential hazard led to the adoption of this system.

Because it is very important to build a safe and healthy work environment in accordance with K3 regulations, PUSRI believes that if business targets are not balanced with satisfactory OHS performance, then the achievement of these goals will be less than perfect. Based on this spirit, PUSRI is dedicated to implementing OHS aspects in all lines with the support of all employees, with the ultimate goal of achieving a zero accident rate and no occupational diseases.

Policy Foundation

Employees are stakeholders identified through PUSRI's mapping as a party affected by labor and OSH aspects. The scope of impact from this aspect includes competence development, alignment between company growth and human resource needs, aspects of employee welfare, realization of rights, and application of OHS aspects in production and marketing activities.



Dalam upaya merealisasikan lingkungan kerja yang layak dan aman, PUSRI mengacu dan berpedoman pada sejumlah peraturan dan perundang-undangan yang mengatur tentang K3 beserta turunannya antara lain: ^[GRI 3-3]

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 3-3]

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.
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.

In an effort to realize a decent and safe work environment, PUSRI refers to and is guided by a number of laws and regulations that regulate OSH and its derivatives, including:

1. Law no. 1 of 1970 concerning Work Safety;
2. Law Number 23 of 1992 Health;
3. Law no. 13 of 2003 concerning Manpower;
4. Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation;
5. Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 50 of 2012 concerning Implementation of the Occupational Safety and Health Management System (SMK3);
6. Presidential Decree No. 22 of 1993 concerning Diseases Arising from Work Relations.

Based on the various regulations above, PUSRI then issued a series of internal policies related to K3, including: ^[GRI 3-3]

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/257/2021 concerning the Occupational Safety and Health Advisory Committee of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang;
3. Decree of the Board of Directors No.SK/DIR/124/2011 concerning the Health Examiner 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. Decree of the Board of Directors No.SK/DIR/087/2013 concerning 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 the Organization for Implementation of the Management System of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang;

7. SK Direksi No.SK/DIR/292/2013 tentang Prosedur Operasional Baku (POB) Pemberian Makanan Tambahan (*Extra feeding*) 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
7. Decree of the Board of Directors No.SK/DIR/292/2013 concerning Standard Operational Procedures (POB) for Providing 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 Using 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 Formation of K3 Representative Members of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Sasaran, Rencana dan Target

Salah satu tujuan Perusahaan adalah meningkatkan kinerja aspek K3 melalui pengelolaan K3 yang efektif dan terencana guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Indikator dan target Perusahaan untuk kegiatan aspek K3 adalah sebagai berikut:

PUSRI telah menetapkan beberapa target pencapaian praktik K3 antara lain: ^[OJK F.21]

1. Terpenuhinya hak-hak karyawan;
2. Terjaminnya kesejahteraan karyawan;
3. Terjaminnya kesetaraan gender dalam kesempatan kerja, maupun kesetaraan dalam kesempatan memperoleh pelatihan bagi seluruh karyawan;
4. Mewujudkan tempat kerja yang layak dan aman;
5. Tumbuhnya loyalitas dan produktivitas terbaik; dan
6. Terciptanya kondisi kerja *zero accident* dan *zero* penyakit akibat kerja.

Tabel Rencana dan Implementasi Kegiatan K3 tahun 2022

No	Indikator Pencatatan	Target 2020	Target 2021	Target 2022	Logging Indicator
1.	Kecelakaan Kerja <ul style="list-style-type: none"> • P3K • <i>Medical Treatment</i> (MT) • <i>Restricted Work Duty Day Case</i> (RWDC) • <i>Lost Work Day Case</i> (LWDC) • Kematian 	Nihil	Nihil	Nihil	Work Accident <ul style="list-style-type: none"> • First Aid • <i>Medical Treatment</i> (MT) • <i>Restricted Work Duty Day Case</i> (RWDC) • <i>Lost Work Day Case</i> (LWDC) • Fatality
2.	<i>Lost Time Injury Frequency Rate</i> (LTIFR)	Nihil	Nihil	Nihil	<i>Lost Time Injury Frequency Rate</i> (LTIFR)
3.	<i>Total Recordable Incident Rate</i> (TRIR)	Nihil	Nihil	Nihil	<i>Total Recordable Incident Rate</i> (TRIR)
4.	<i>Property Damage</i>	Nihil	Nihil	Nihil	<i>Property Damage</i>
5.	Kebakaran	Nihil	Nihil	Nihil	Fire
6.	Kebocoran B3	Nihil	Nihil	Nihil	B3 Leakage

Goals, Plans and Targets

One of the Company's goals is to improve the performance of K3 aspects through effective and well-planned K3 management in order to increase employee satisfaction and loyalty. The Company's indicators and targets for K3 aspect activities are as follows:

PUSRI has set several targets for achieving OSH practices, including:

1. Fulfillment of employee rights;
2. Guaranteed employee welfare;
3. Ensuring gender equality in employment opportunities, as well as equality in training opportunities for all employees;
4. Creating a decent and safe workplace;
5. Growing loyalty and the best productivity; And
6. Creating zero accident working conditions and zero occupational diseases.

Table of Plans and Implementation of K3 Activities in 2022

Untuk mencapai target kinerja K3 di atas, selama tahun 2022, PUSRI telah menyusun rencana K3 dan menerapkannya selama tahun pelaporan sebagaimana tabel berikut:

In order to achieve the K3 performance target above, during 2022, PUSRI has prepared a K3 plan and implemented it during the reporting year as shown in the following table:

No	Kegiatan	Target	Realisasi Reazlization	Activity
1	Pelaksanaan <i>Safety Management Walk Through</i> (SMWT)	12 Kali Times	12 Kali Times	Implementation of Safety Management Walk Through (SMWT)
2	Pelaksanaan Audit Internal SMK3	2 Kali Times	2 Kali Times	Implementation of SMK3 Internal Audit
3	Rapat P2K3	12 Kali Times	12 Kali Times	P2K3 meeting
4	Penerapan <i>Contractor Safety Management System</i> (CSMS)	100%	100%	Application of Contractor Safety Management System (CSMS)
5	Razia K3	24 Kali Times	32 Kali Times	K3 Raids
6	Revisi dokumen SMK3	100%	100%	Revision of SMK3 documents
7	Uji kelayakan kendaraan dinas	2 Kali Times	2 Kali Times	Service vehicle feasibility test
8	Tindak lanjut hasil audit SMK3 internal dan eksternal	100%	100%	Follow up internal and external SMK3 audit results
9	Pemeriksaan peralatan K3	100%	100%	K3 equipment inspection
10	Simulasi penanggulangan keadaan darurat (PKD)	1 Kali Times	1 Kali Times	Emergency response simulation (PKD)

Penerapan SMK3 [GRI 3-3]

Penerapan SMK3 di PUSRI merupakan tanggung jawab Departemen K3 dengan didukung oleh seluruh karyawan. Dalam menjalankan SMK3, Departemen K3 memiliki sejumlah tenaga ahli yang kompeten dan bersertifikat, antara lain:

1. Sertifikat Ahli K3 Umum dari Kementerian Tenaga Kerja
2. Sertifikat Ahli K3 Lift dari Kementerian Tenaga Kerja
3. Sertifikat Ahli K3 Boiler dari Kementerian Tenaga Kerja
4. Sertifikat Teknisi Listrik dari Kementerian Tenaga Kerja
5. Sertifikat Teknisi Lift dan Eskalator dari Kementerian Tenaga Kerja
6. Sertifikat Teknisi K3 Angkat Angkut dari Kementerian Tenaga Kerja
7. Sertifikat Pengawas K3 *Scaffolding* dari Kementerian Tenaga Kerja
8. Sertifikat Ahli K3 Lingkungan Kerja dari Kementerian Tenaga Kerja
9. Sertifikat petugas P3K dari Kementerian Tenaga Kerja
10. Sertifikat pelatihan dokter hiperkes dari Kementerian Tenaga Kerja.

Application of SMK3

The implementation of SMK3 at PUSRI is the responsibility of the K3 Department with the support of all employees. In carrying out SMK3, the K3 Department has a number of competent and certified experts, including:

1. General K3 Expert Certificate from the Ministry of Manpower;
2. K3 Lift Expert Certificate from the Ministry of Manpower;
3. K3 Boiler Expert Certificate from the Ministry of Manpower;
4. Electrical Technician Certificate from the Ministry of Manpower;
5. Elevator and Escalator Technician Certificate from the Ministry of Manpower;
6. OHS Lifting Technician Certificate from the Ministry of Manpower;
7. K3 Scaffolding Supervisor Certificate from the Ministry of Manpower;
8. Work Environment K3 Expert Certificate from the Ministry of Manpower;
9. First aid officer certificate from the Ministry of Manpower;
10. Hyperkes doctor training certificate from the Ministry of Manpower;

11. 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.

Komite Keselamatan Dan Kesehatan Kerja [GRI 403-1, 403-4]

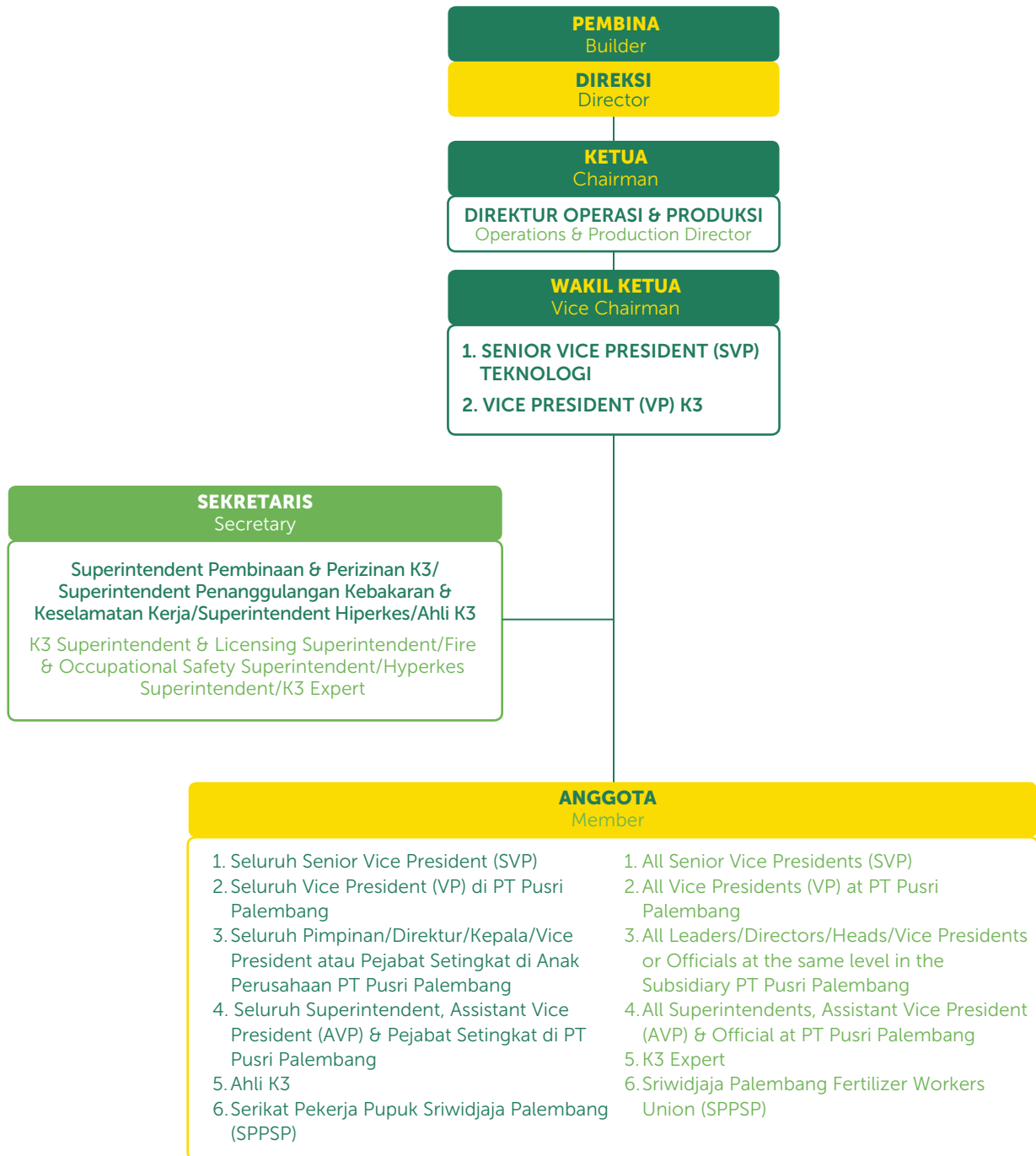
PUSRI membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/257/2021 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang guna menjaga transparansi dan kewajaran penerapan SMK3. Organisasi ini didirikan sesuai dengan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Tata Cara Pengangkatan Ahli Keselamatan Kerja Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.04/MEN/1987. P2K3 merupakan organisasi pendukung yang berfungsi sebagai wadah interaksi antara Perusahaan dan Karyawan untuk memajukan kerjasama dalam penyelenggaraan 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. Kemudian, 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

PUSRI formed an Occupational Safety and Health Advisory Committee (P2K3) based on Directors Decree No. SK/DIR/257/2021 concerning the Occupational Safety and Health Advisory Committee of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang to maintain transparency and fairness in implementing SMK3. This organization was established in accordance with the Occupational Safety and Health Advisory Committee and Procedures for Appointing Work Safety Experts Regulation of the Minister of Manpower No.PER.04/MEN/1987. P2K3 is a support organization that functions as a forum for interaction between the Company and employees to advance cooperation in the implementation of Occupational Safety and Health.

Organizational Structure P2K3 PUSRI is led by the Director of Operations & Production who is assisted in carrying out his duties by Deputy Chairmen, Secretaries and members of P2K3. The P2K3 Secretary is a K3 expert who has been appointed and has a General K3 Expert certificate. Then, P2K3 members consist of all Senior Vice Presidents (SPV) at PUSRI, all Vice Presidents at PUSRI, all Leaders / Directors / Heads/*Vice Presidents* or equivalent officials at PUSRI subsidiaries, all Superintendents & level officials at PUSRI, K3 experts and Pupuk Sriwidjaja Palembang Workers' Union (SPPSP).



Untuk tingkat Divisi, pertemuan P2K3 dilakukan sebulan sekali; untuk tingkat Direksi terjadi setiap tiga bulan sekali. Pertemuan tersebut membahas penerapan, kendala, dan potensi solusi SMK3. PUSRI menyadari bahwa partisipasi penuh pegawai diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan SMK3.

For the Division level, the P2K3 meeting is held once a month; for the Board of Directors level occurs once every three months. The meeting discussed the implementation, constraints, and potential solutions for SMK3. PUSRI realizes that full employee participation is necessary for the successful implementation of SMK3.

P2K3 mendorong keterlibatan karyawan dalam K3 untuk mencapai hasil terbaik, namun keterlibatan yang lebih diperlukan pada level operasional sehari-hari. Untuk membantu pengawasan pelaksanaan SMK3 di tempat kerja, PUSRI melalui Departemen K3 menunjuk Perwakilan K3 di setiap unit kerja meliputi:

1. Representatif K3 sebagai perwakilan K3 di masing-masing unit kerja sebanyak 77 orang.
2. Penyelam sebanyak 12 orang untuk membantu penyelamatan yang berhubungan dengan penyelaman.
3. Petugas P3K di tempat kerja sebanyak 40 orang untuk membantu melakukan kegiatan P3K

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.
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.

P2K3 encourages employee involvement in OSH to achieve the best results, but more involvement is needed at the daily operational level. To assist in supervising the implementation of SMK3 in the workplace, PUSRI through the K3 Department appoints K3 Representatives in each work unit including:

1. 77 K3 representatives as K3 representatives in each work unit.
2. Divers as many as 12 people to help rescue related to diving.
3. There are 40 first aid workers at work to help carry out first aid activities

P2K3 tasks

The task of P2K3 within PUSRI is to provide advice and considerations, whether requested or not, to Shareholders or the Board of Directors regarding K3 issues in the Company.

P2K3 function

PUSRI has established the P2K3 Function which is used as a reference in carrying out tasks, namely:

1. Collect and process data on OSH performance in the workplace;
2. Help show and explain to each workforce about:
 - a. Various hazard factors in the workplace that can cause OHS disturbances, including fire and explosion hazards and how to deal with them;
 - b. Factors that can affect work efficiency and productivity;
 - c. Personal protective equipment for related workers;
 - d. Correct and safe ways and attitudes in carrying out their work.
3. Assist Shareholders or Directors in:
 - a. Evaluate work methods, processes and work environment;
 - b. Determine the corrective action with the best alternative;
 - c. Developing a hazard control system for K3 aspects;
 - d. Evaluate the causes of accidents, occupational diseases and take the necessary steps;
 - e. Develop counseling and research in the field of occupational safety, company hygiene, occupational health and ergonomics;



- 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.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

PUSRI menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) untuk mendukung pengembangan budaya sadar risiko K3 di lingkungan kerja yang akan mendukung peningkatan kinerja aspek K3. Fokus SMK3 adalah:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja
2. Menjaga kesehatan karyawan, kontraktor atau tamu yang berada di lingkungan PUSRI.
3. Mencegah timbulnya kebakaran dan/atau peledakan pada sarana & prasarana pabrik.
4. Menciptakan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
5. Memenuhi ketentuan peraturan dan undangundang

Fasilitas K3

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

- f. Carry out monitoring of work nutrition and organize food in the company.
4. Assisting 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 to the decision on the request for appeal submitted in connection with the imposition of sanctions for violations of K3 regulations committed by employees;
6. Submit P2K3 activity reports to PUSRI Directors and the local Manpower and Transmigration Office at least once every 3 (three) months;
7. And others that are relevant.

Occupational Safety and Health Management System (SMK3)

PUSRI implements an Occupational Safety and Health Management System (SMK3) to support the development of an OHS risk awareness culture in the work environment that will support the improvement of OHS aspect performance. The focus of SMK3 is:

1. Prevent and reduce work-related accidents and diseases;
2. Maintain the health of employees, contractors or guests who are in the PUSRI environment;
3. Prevent fires and/or explosions at factory facilities and infrastructure;
4. Creating a safe, efficient and productive workplace;
5. Comply with regulatory and statutory provisions.

K3 facilities

In implementing SMK3, PUSRI provides various adequate supporting facilities, including: [GRI 403-7]

1. Rescue Vehicles, Ambulance, Fire Truck Ladder, Fire Truck Multi Agent and Fire Truck Water Tender
 - a. Fire Truck Water: 4 Units
 - b. Fire Truck Twin Agents: 2 Units
 - c. Fire Truck Triple Agent: 1 Unit
 - d. Fire Truck Ladder (37 Meters): 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 survey meter*).
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.

Saat ini PUSRI memiliki Pusat Latihan K3 dengan berbagai fasilitas penunjang guna meningkatkan pengetahuan dan kompetensi K3 pegawai melalui berbagai kegiatan pelatihan dan sertifikasi

Audit SMK3

1. Audit Internal: Dilakukan setiap 6 bulan sekali oleh auditor internal SMK3 yang kompeten dan telah memiliki sertifikasi sebagai auditor internal oleh Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Audit Eksternal: Dilakukan secara berkala setiap 3 tahun, namun pada tahun 2020 audit tidak dilaksanakan mengingat audit eksternal SMK3 terakhir dilaksanakan pada tahun 2019 sehingga audit eksternal SMK3 dilakukan kembali pada tahun 2022.

Sesuai jadwal, audit SMK3 oleh audit eksternal dilaksanakan pada tahun 2022 dimana Audit eksternal SMK3 terakhir dilakukan pada 24- 26 Januari 2022 oleh PT Sucofindo dengan nilai pencapaian sebesar 95,18%, termasuk kategori "Memuaskan.". [GRI 3-3]

- g. Command : 1 Unit
2. Evacuation facilities in high-rise buildings: *air cushion, chute escape and descending escape*).
3. Evacuation equipment: *aluminum scoop stretcher, aluminum folding stretcher, extrication device, basket stretcher and spine board*.
4. Tools for measuring work environment: *sound level meter, noise dosimeter, gas detector, dust detector, lux meter, environment heat stress monitor, infrared thermometer, hygrometer, explosimeter, and survey meter*.
5. Means to anticipate fires: *Light Fire Extinguisher (APAR), Fire Hydrant, and Fire Alarm System*.
6. First aid equipment and facilities: *Basic Life Support, first aid kit in each work unit, Breathing Apparatus, Airline Respirator, and Polyclinic in the factory environment*.

Currently, PUSRI has a K3 Training Center with various supporting facilities to improve employee K3 knowledge and competence through various training and certification activities.

SMK3 audits

1. Internal Audit: Conducted every 6 months by a competent SMK3 internal auditor who has been certified as an internal auditor by the Ministry of Manpower;
2. External Audit: Conducted periodically every 3 years, but in 2020 the audit was not carried out considering that the last SMK3 external audit was carried out in 2019 so that the SMK3 external audit will be carried out again in 2022.

According to the schedule, the SMK3 audit by external audit will be carried out in 2022 where the last SMK3 external audit was carried out on 24-26 January 2022 by PT Sucofindo with an achievement score of 95.18%, including the category "Satisfactory."



Penghargaan K3

Berbagai upaya yang dijalankan dan prestasi yang diraih berkat konsistensinya dalam meningkatkan kinerja aspek K3, membuat PUSRI menerima berbagai penghargaan dari berbagai institusi terkait, sebagai berikut:

Tanggal Date	Acara Event	Nama Penghargaan Name of Awards	Pemberi Penghargaan Issued by
21-23 Juni 2022	The 2nd Indonesian Conference & Competition	Penghargaan inovasi di bidang K3 dengan pencapaian 4 Stars dan 3 Stars	LPSDM Yaprika & Wahana Kendali Mutu
21-23 June 2022	Occupational Safety & Health (ICC OSH) 2022	Innovation award in the field of K3 with 4 Stars and 3 Stars achievements	

Pelatihan dan Sertifikasi K3

Selama tahun pelaporan, PUSRI menambah 47 personel yang memiliki sertifikat terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja seperti disajikan dalam tabel berikut:

Judul Pelatihan	Jumlah peserta Total Participant	Title of the Training
Pelatihan Awareness K3 Teknisi Pesawat Tenaga & Produksi	7 orang people	K3 Awareness Training for Aircraft Power & Production Technicians
Bimtek Nasional Damkar	3 orang people	National Firefighting Technical Guidance
Internal Auditor Pas 99 Integrated Management System	2 orang people	Internal Auditor Pas 99 Integrated Management System
Tenaga Kerja Pada Ketinggian Tingkat 1 (TKPK 1)	4 orang people	Labor At Level 1 Altitude (TKPK 1)
Supervisi Perancah / Scaffolding	4 orang people	Supervision of Scaffolding
Sertifikasi Fireman Level 1	4 orang people	Fireman Level 1 Certification
Sertifikasi Fireman Level 2 (BNSP)	3 orang people	Fireman Level 2 (BNSP) Certification
Pelatihan Awareness K3 Teknisi Pesawat Tenaga & Produksi	2 orang people	K3 Awareness Training for Aircraft Power & Production Technicians
Teknisi K3 Elevator & Eskalator	3 orang people	K3 Elevator & Escalator Technician
Working At Height (BNSP)	5 orang people	Working At Height (BNSP)
Pksr (Petugas Keamanan Sumber Radioaktif)	1 orang people	PKSR (Radioactive Source Security Officer)
Hazop	2 orang people	Hazop
Authorized Gas Tester (BNSP)	1 orang people	Authorized Gas Tester (BNSP)
Incident Investigation (BNSP)	3 orang people	Incident Investigation (BNSP)
Contractor Safety Management System / CSMS (BNSP)	3 orang people	Contractor Safety Management System/CSMS (BNSP)

K3 Award

The various efforts made and the achievements achieved due to its consistency in improving the performance of K3 aspects, have made PUSRI receive various awards from various related institutions, as follows:

K3 Training and Certification

During the reporting year, PUSRI added 47 personnel who have certificates related to Occupational Safety and Health as presented in the following table:
Training Title

Selain sertifikasi personil, PUSRI juga telah mendapatkan sertifikasi dalam bidang keselamatan kerja seperti berikut ini:

In addition to personnel certification, PUSRI has also received certification in the field of work safety as follows:

No	Sertifikasi	Waktu Time	Certification
1	Sertifikasi SMK3 PP 50 Tahun 2012	24-26 Januari 2022 24-26 January 2022	Sertifikasi SMK3 PP 50 Year 2012

Investasi dalam K3

PUSRI meyakini bahwa kegiatan K3 memiliki dampak positif bagi operasional perusahaan sehingga pada tahun 2022, perusahaan mengeluarkan uang senilai Rp1,9 miliar sebagai investasi dalam bidang K3 dengan rincian sebagai berikut:

Investment in K3

PUSRI believes that K3 activities have a positive impact on the company's operations so that in 2022, the company will spend IDR 1.9 billion as an investment in the K3 sector with the following details:

Description

Uraian	2022	2021	Description
Emergency Drill	50.000.000	55.750.000	Emergency Drill
Jasa konsultan	465.927.500	47.000.000	Consultant's Fee
Pelatihan K3	233.674.000	270.500.000	OHS Training
Peralatan K3	495.273.413	1.608.069.000	OHS Equipment
Kampanye K3	778.766.790	408.260.000	OHS Campaign
Pest Control	112.231.650	462.039.708	Pest Control
Jumlah	1.902.199.353	2.851.618.708	Total

Membangun Budaya Sadar Risiko K3

PUSRI secara berkesinambungan melaksanakan program internalisasi budaya sadar risiko untuk membangun budaya sadar risiko K3 di seluruh jajaran pegawai selama menjalankan tugasnya. PUSRI mengkoordinasikan sejumlah kegiatan kampanye K3, termasuk peringatan Bulan K3 Nasional, untuk mendorong pengembangan budaya K3.

Building a K3 Risk Awareness Culture

PUSRI continuously implements a risk awareness culture internalization program to build a K3 risk awareness culture at all levels of employees while carrying out their duties. PUSRI coordinates a number of K3 campaign activities, including the commemoration of the National K3 Month, to encourage the development of K3 culture.

Untuk memperingati Bulan K3 Nasional Tahun 2021, PUSRI melaksanakan beberapa kegiatan yakni:

1. Lomba Video Safety Induction (10 Januari s.d 31 Januari 2022)
2. Webinar kesehatan (7 Februari 2022)
3. Lomba Ranking 1 dan Yel -yel K3 TKNO (8 Februari 2022)

In order to commemorate the 2021 National K3 Month, PUSRI carried out several activities, namely:

1. Safety Induction Video Contest (10 January to 31 January 2022)
2. Health webinar (7 February 2022)
3. 1st Rank Contest and TKNO K3 Yells (8 February 2022)



4. OHS Quiz untuk manajemen (8 Februari 2022)
5. Safety Warrior Competition (19 Januari 2022)
6. Pemasangan spanduk K3 (12 Januari -12 Februari 2022)

Kinerja K3

PUSRI dan seluruh mitra telah berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja sekecil apapun sesuai dengan komitmen untuk mencapai *zero accident*. PUSRI dapat melakukan upaya tersebut, namun belum sepenuhnya terealisasi oleh mitra usaha. Kami telah menghubungi pihak terkait untuk melakukan penyelidikan atas kecelakaan tersebut guna mengidentifikasi akar penyebab dan mengembangkan tindakan pencegahan.

Pada akhir tahun 2022 jam kerja aman di Perusahaan mencapai 89.985.516,1 jam, meningkat dibandingkan tahun 2021 sebanyak 84.023.647,5 jam. Kinerja K3 pada tahun 2022 disampaikan dalam tabel berikut:

Case	Total
First Aid Case	5
Perawatan Medis	2
Fatality	Nihil
Jumlah	7

Kegiatan K3 Tahun 2022

Pemeriksaan K3

Inspeksi K3 dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi perilaku yang tidak aman (*unsafe action*) dan lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*) agar dapat segera dilakukan tindakan perbaikan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Adapun kegiatan yang dilakukan antara lain:

- Melaksanakan Kegiatan *Safety Management Walkthrough* (SMWT) dengan General Manajer dan Manajer area pabrik dan non pabrik.

4. OHS Quiz for management (8 February 2022)
5. Safety Warrior Competition (19 January 2022)
6. K3 banner installation (January 12 -February 12 2022)

K3 performance

PUSRI and all partners have made every effort to prevent even the slightest work accident from occurring in accordance with the commitment to achieve zero accidents. PUSRI can make these efforts, however, it has not been fully realized by business partners. We have contacted the relevant parties to investigate the accident to identify the root cause and develop countermeasures.

At the end of 2022 safe working hours at the Company reached 89,985,516.1 hours, an increase compared to 2021 of 84,023,647.5 hours. K3 performance in 2022 is presented in the following table:

K3 Activities in 2022

K3 inspection

K3 inspections are carried out periodically to identify unsafe actions and unsafe conditions, hence corrective actions can be taken immediately to prevent accidents and work-related illnesses in the workplace.

The activities carried out include:

- Carry out Safety Management Walkthrough (SMWT) Activities with General Managers and Managers of factory and non-factory areas;

- 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.
- Carry out inspections on the use of Personal Protective Equipment (PPE) in accordance with the Decree of the Board of Directors No. SK/DIR/122/2011 for all workers including students and students who will carry out activities in the factory in the form of hats, badges (identity) and work clothes at the factory entrance post;
 - Examination of working environment conditions by K3 representatives in all work units;
 - Test the feasibility of service vehicles and forklifts.

Pencegahan Insiden K3 [GRI 403-7]

Untuk mencegah terjadinya insiden kecelakaan kerja, PUSRI menetapkan beberapa ketentuan sebagai berikut.

1. PUSRI menerapkan program CSMS (*Contractor Safety Management System*) untuk menyeleksi dan mengevaluasi kinerja K3 kontraktor yang akan bekerja di PUSRI.
 2. PUSRI melakukan pengukuran faktor risiko lingkungan kerja yaitu kebisingan, gas amoniak, debu, pencahayaan, kelembaban dan temperatur, minimal satu kali setahun.
 3. PUSRI secara rutin melakukan razia K3 untuk melihat kelengkapan pemakaian alat pelindung diri saat bekerja di pabrik.
 4. Setiap 1 bulan sekali, Direktur Produksi, para General Manager dan Manager secara bersama-sama melakukan *Safety Management WalkThrough* (SMWT) di area Pabrik untuk melihat kondisi dan kepatuhan K3 di area pabrik.
 5. Setiap 1 tahun sekali, PUSRI mengadakan *Housekeeping and Safety Contest* di area perkantoran, pabrik, bengkel dan pergudangan.
 6. 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.
 7. Melakukan pelatihan refreshing K3 dan penunjukan representatif K3, FFG (*Fire Fighting Group*) dan P3K.
 8. Menerapkan *Process Safety Management* (PSM).
1. PUSRI implements the CSMS (*Contractor Safety Management System*) program to select and evaluate the OHS performance of contractors who will work at PUSRI;
 2. PUSRI measures work environment risk factors, namely noise, ammonia gas, dust, lighting, humidity and temperature, at least once a year;
 3. PUSRI routinely conducts K3 raids to see the completeness of wearing personal protective equipment while working in factories;
 4. Once a month, the Director of Production, General Managers and Managers jointly carry out a *Safety Management Walk Through* (SMWT) in the Factory area to see K3 conditions and compliance in the factory area;
 5. Once a year, PUSRI holds a *Housekeeping and Safety Contest* in office, factory, workshop and warehouse areas;
 6. Implementing a reward system, among others by holding K3 Care Employee Elections which are held in conjunction with K3 Month and giving souvenirs to employees who provide suggestions for K3 improvement;
 7. Conducting K3 refreshing training and appointing K3 representatives, FFG (*Fire Fighting Group*) and First Aid;
 8. Implement *Process Safety Management* (PSM).

Prevention of K3 Incidents]

In order to prevent incidents of work accidents, PUSRI stipulates the following provisions:



Pelatihan K3 [GRI 403-4, 403-5]

Untuk meningkatkan kompetensi di personel K3, personel K3 dilatih dan mengikuti sertifikasi dengan menggunakan *Training Need Analysis* (TNA). Karyawan Departemen lainnya, termasuk kontraktor yang bekerja untuk PUSRI dan beberapa instansi pemerintah, mengikuti pelatihan tersebut Bersama dengan karyawan Departemen K3.

Pelatihan yang telah dilaksanakan selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

No	Pelatihan	Jumlah Total	Waktu Time	Training
1	Pelatihan Representatif K3 Tahun 2021	38 orang People	22 – 24 Februari 22 – 24 February	K3 Representative Training in 2021
2	Refreshing Pelatihan K3 kepada TKNO Laboratorium	20 orang People	6, 13, 20 April April 6, 13, 20	Refreshing OHS Training for TKNO Laboratories
3	Pelatihan K3 dan Praktek FFG kepada TKNO Dept. Sekuriti	232 orang sebanyak 12 angkatan 232 people as many as 12 batches	24, 25, 27 dan 31 Mei May 24, 25, 27 and 31	K3 Training and FFG Practice for TKNO Dept. Security
4	Penyusunan JSA & IBPR Berbasis ISO 45001:2018 dan ISO 31000:2018	25 orang People	26-27 April April 26-27	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 People	7 Mei May 7th	Technical Dissemination of Work Unit JSA & IBPR Document Preparation to All AVPs and Officials
6	Pelatihan ISO 45001:2018 kepada perwakilan unit kerja	40 orang People	10 Juni June 10th	ISO 45001:2018 training for work unit representatives
7	Pelatihan Fire and Explotion Risk Assesment	42 orang People	21-22 Januari January 21-22	Fire and Explosion Risk Assessment Training
8	Pelatihan Basic Fire Safety kepada TKNO Baru Bagian Utilitas Divisi Operasi	32 orang People	1-3 Desember December 1-3	Basic Fire Safety Training for New TKNO Operations Division Utilities Section
9	Pelatihan Pengenalan SDS B3 kepada karyawan Dept. Mekanikal	20 orang People	28 Desember December 28th	SDS B3 Introduction Training for Dept. mechanical

Aspek K3 Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Pasal-pasal terkait topik K3 berikut ini dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena PUSRI meyakini bahwa penerapan K3 merupakan kewajiban dan tanggung jawab bersama antara manajemen dan karyawan PUSRI. [GRI 3-3, 403-4, 403-7, 403-8] GRI 2-30

K3 Training

In order to increase competence in K3 personnel, K3 personnel are trained and take part in certification using Training Need Analysis (TNA). Other Department employees, including contractors working for PUSRI and several government agencies, participated in the training together with K3 Department employees.

The training that has been carried out during 2022 is as follows:

K3 Aspects in the Collective Labor Agreement (PKB)

The following articles related to the OHS topic are set forth in the Collective Labor Agreement (PKB) because PUSRI believes that the implementation of OHS is a joint obligation and responsibility between management and PUSRI employees.

Topik K3 dalam PKB

K3 topic in PKB

Pelatihan	Jumlah Total	Training
<p>Pasal S1 (Umum) Article S1 (General)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan menaati dan memperhatikan peraturan K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 2. 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. 3. 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"> 1. To ensure occupational safety and health, the company obeys and pays attention to K3 regulations in accordance with applicable laws and regulations; 2. The Occupational Safety and Health Advisory Committee (P2K3) consists of elements from companies and labor unions whose job is to compile, establish, monitor and refine regulations regarding K3 in the company; 3. Every worker is required to comply with K3 regulations in the company, including guarding and maintaining the work safety equipment that is his responsibility.
<p>Pasal 52 (Pakaian Kerja) Article 52 (Work Wear)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengusaha memberikan fasilitas pakaian kerja dan kelengkapannya setiap tahun dengan kualitas yang baik. 2. Ketentuan lebih rinci tentang fasilitas pakaian kerja diatur dalam surat keputusan Direksi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entrepreneurs provide good quality work clothes and accessories every year. 2. More detailed provisions regarding work clothing facilities are regulated in a Directors' decision letter.
<p>Pasal 53 (Peralatan Kerja) Article 53 (Work Equipment)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengusaha menyediakan alat-alat kerja bagi pekerja menurut macam dan jenis yang telah ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. 2. Pekerja diwajibkan menjaga dan memelihara alat-alat kerja tersebut dan menyimpannya pada tempat yang telah ditentukan. 3. 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. 4. 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"> 1. Entrepreneurs provide work tools for workers according to the types and types that have been determined for each job; 2. Workers are required to look after and maintain the work tools and store them in a designated place; 3. In the event of damage to the work tools and therefore it is necessary to exchange them, workers are required to show the old or damaged work tools to their superiors or an official appointed by the Company; 4. In the event of a loss of work tools, the worker is obliged to report it to his supervisor and fill out a loss form, and the worker concerned may be subject to sanctions for his negligence.
<p>Pasal 54 (APD) Article 54 (PPE)</p>	<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. Entrepreneurs provide occupational safety and health protective equipment according to the types and types that have been determined for each job with the level of danger, in accordance with technological developments; 2. The form of occupational safety and health protective equipment is determined by the Occupational Safety and Health Advisory Committee (P2K3) in accordance with K3 regulations in the Company; 3. Workers are required to use and maintain occupational safety and health protective equipment, both those needed in order to complete work and those in the work environment.



Pelatihan	Jumlah Total	Training
Pasal 55 (Pemeriksaan APD) Article 55 (Inspection of PPE)	<ol style="list-style-type: none"> Pengusaha menetapkan dan menyelenggarakan pemeriksaan dan pemeliharaan secara berkala atas APD di lingkungan Perusahaan. Dalam hal terdapat ketidaksesuaian pada alat-alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerja, maka pengusaha wajib mengadakannya. 	<ol style="list-style-type: none"> Entrepreneurs determine and carry out regular inspections and maintenance of PPE within the Company; In the event that there is a discrepancy in the protective equipment for occupational safety and health, the employer is obliged to procure it.
Pasal 56 (Kesehatan Kerja) Article 56 (Occupational Health)	<ol style="list-style-type: none"> Pengusaha selalu berusaha mengatur tempat kerja dan lingkungan kerja dengan memperhatikan aspek kebersihan dan kesehatan, ventilasi yang memadai, penerangan yang cukup dan lain-lain sesuai peraturan kesehatan yang berlaku. Sebagai tindakan pencegahan penyakit, unit kesehatan Perusahaan selalu melakukan pemeriksaan kesehatan kepada semua pekerja secara berkala setiap tahun, dalam rangka menjamin agar kesehatan pekerja memenuhi syarat-syarat yang ditentukan menurut keperluan dan kemampuan perusahaan. 	<ol style="list-style-type: none"> Entrepreneurs always try to regulate the workplace and work environment by paying attention to aspects of hygiene and health, adequate ventilation, adequate lighting and others according to applicable health regulations; As a disease prevention measure, the Company's health unit always conducts medical examinations for all employees periodically every year, in order to ensure that the health of workers meets the requirements determined according to the needs and capabilities of the company.

Pelaporan Insiden Kecelakaan Kerja

Evaluasi peningkatan kinerja aspek K3 mencakup seluruh kejadian risiko kecelakaan yang terjadi di area pabrik PUSRI dan melibatkan baik karyawan perusahaan maupun karyawan kontraktor/mitra kerja. Untuk evaluasi ini, rujukan aturan yang digunakan sebagai panduan adalah sebagai berikut:

- 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.

Kinerja Dan Evaluasi Aspek Kecelakaan Kerja [GRI 403-9, 403-10]

Pekerjaan pengangkatan yang melibatkan pesawat dan alat angkut menjadi perhatian utama, mengingat frekuensi kecelakaan kerja yang sering terjadi selama beberapa tahun terakhir. Semua operator dan staf terkait wajib mengikuti panduan berikut saat melakukan pekerjaan pengangkatan karena merupakan pekerjaan berisiko tinggi:

- Membuat *Work Permit* dan mengikuti seluruh prosedur pekerjaan pengangkatan.

Work Accident Incident Reporting

Evaluation of performance improvement in K3 aspects includes all accident risk events that occur in the PUSRI factory area and involves both company employees and contractor/work partner employees. For this evaluation, the reference rules used as a guide are as follows:

- Regulation of the Minister of Manpower Number Per.03/MEN/1998 concerning Accident Reporting and Investigation Procedures;
- Decree of the Director General for the Development of Industrial Relations and Labor Inspection Number KEP.84 /BW / 1998 concerning How to Fill in the Accident Report and Statistical Analysis Forms.

Performance and Evaluation of Work Accident Aspects

Lifting work involving aircraft and conveyances is a major concern, given the frequency of work accidents that have occurred over the last few years. All operators and related staff must follow the following guidelines when carrying out lifting work as it is high risk work:

- Make a *Work Permit* and follow all the appointment work procedures;

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.

Sebagai data evaluasi untuk peningkatan kualitas aspek K3, PUSRI mencatat dan menghitung kejadian kecelakaan kerja serta menetapkan angka kecelakaan kerja berdasarkan 1.000.000 jam kerja. Standar ILO diikuti dalam penghitungan jam kerja, prevalensi cedera terkait pekerjaan yang tercatat (*rate of recordable work-related injuries*), dan faktor lainnya.

Melalui berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan tersebut memberikan dampak pada penurunan angka kecelakaan kerja dan bertambahnya jumlah jam kerja aman. Pada akhir tahun 2022 jam kerja aman di Perusahaan mencapai 89.985.516,1 jam, meningkat dibandingkan tahun 2021 sebanyak 84.023.647,5 jam.

Evaluasi Insiden Kecelakaan Kerja

[GRI 403-2]

PUSRI melakukan investigasi terhadap semua kejadian kecelakaan kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku sampai diperoleh kesimpulan mengenai penyebab utama kejadian tersebut. Dalam setiap proses investigasi yang melibatkan personel yang berkualifikasi dan bersertifikat sesuai dengan kompetensinya, tim investigasi akan menggunakan metodologi yang paling sesuai dengan keadaan insiden.

Hasil investigasi akan berisi rekomendasi yang harus dilakukan oleh organisasi terkait dan dipantau oleh manajemen level atas serta dipantau pada rapat-rapat P2K3. Setiap rekomendasi akan ditindaklanjuti, agar tidak terjadi lagi kecelakaan dengan penyebab yang sama dan dapat mencegah kerusakan peralatan serta adanya korban luka ringan atau berat dan hilangnya waktu kerja.

2. All lifting equipment and aircraft used must always be in proper condition, good and certified;
3. All supervisors and workers who use lift and carry aircraft must have a K3 license.

As evaluation data for improving the quality of K3 aspects, PUSRI records and calculates the incidence of work accidents and determines the number of work accidents based on 1,000,000 working hours. ILO standards are followed in calculating hours worked, prevalence of recordable work-related injuries, and other factors.

The various activities that have been carried out have had an impact on reducing the number of work accidents and increasing the number of safe working hours. At the end of 2022 safe working hours at the Company reached 89,985,516.1 hours, an increase compared to 2021 of 84,023,647.5 hours.

Evaluation of Work Accident Incidents

PUSRI conducts investigations of all incidents of work accidents in accordance with established procedures and refers to the applicable laws and regulations until conclusions are obtained regarding the main causes of these incidents. In any investigative process involving qualified and certified personnel in accordance with their competence, the investigation team will use the methodology most appropriate to the circumstances of the incident.

The results of the investigation will contain recommendations that must be carried out by related organizations and monitored by top level management as well as monitored at P2K3 meetings. Every recommendation will be followed up, so that accidents with the same cause do not happen again and can prevent damage to equipment as well as minor or serious injuries and loss of work time.

Kesehatan Kerja [GRI 403-3, 403-6]

PUSRI menjamin bahwa seluruh karyawan akan mengikuti program BPJS Kesehatan untuk menjunjung tinggi komitmennya pada aspek Kesehatan kerja. Selain itu, PUSRI juga mengasuransikan kesehatan seluruh karyawannya melalui perusahaan asuransi yang ternama dan terpercaya. Sesuai dengan kewajiban perusahaan dan hak karyawannya, perusahaan akan menanggung biaya masalah kesehatan yang tidak ditanggung oleh asuransi kesehatan atau BPJS kesehatan.

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.

Mitigasi Risiko Kecelakaan Kerja Dan Kesehatan Akibat Kerja [GRI 403-3]

Untuk meminimalisasi risiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja, PUSRI telah melakukan pemetaan area kerja serta menyusun perencanaan program terbaik, sebagaimana tabel berikut:

Occupational Health

PUSRI guarantees that all employees will participate in the BPJS Health program to uphold their commitment to occupational health aspects. In addition, PUSRI also insures the health of all of its employees through a well-known and trusted insurance company. In accordance with the company's obligations and the rights of its employees, the company will bear the cost of health problems that are not covered by health insurance or health BPJS.

PUSRI also continues to strive to improve the health status of employees and the Company's work environment, which is carried out through:

- Periodic health checks and provision of health recommendations;
- Take turns health counseling to all work units;
- Measurement of hazard factors in the work environment and provide recommendations based on the measurement results;
- Examination of food sanitation hygiene, food calories and food suppliers;
- Monitoring pest eradication (*pest control*);
- Monitoring the completeness of the contents of the first aid kit in each work unit.

PUSRI also provides health coaching facilities in the form of sports venues, such as swimming pools, basketball courts, tennis courts, badminton courts, golf courses, boxing gyms, and fitness centers, which can be used to support employee fitness.

Mitigation of Occupational Accident and Occupational Health Risks

In order to minimize the risks of work accidents and work-related diseases, PUSRI has mapped out work areas and prepared the best program plans, as shown in the following table:

Lokasi/Unit Kerja Location/Work Unit	Jenis Risiko Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja	Types of Occupational Accident or Occupational Disease Risks	Mitigasi Risiko yang Dijalankan Executed Risk Mitigation
Plant Area (Amonia, Urea, Utilitas, NPK, STG & BB) Plant Area (Ammonia, Urea, Utilities, NPK, STG & BB)	Jatuh dari ketinggian, terpapar B3 atau kekurangan O ₂ 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 <i>kebocoran B3, low back pain, stress kerja, dan lain-lain</i>	Fall from height, exposed to B3 or lack of O ₂ in confined space, electrocuted, exposed to B3, contact with rotating equipment, hit by objects from a height, hit by lift-and-carrier/plant use vehicles, exposed to extreme noise/temperature, impaired vision due to lack of lighting, respiratory problems, risk of explosion, fire and B3 leakage, low back pain, work stress, and others.	Pelaksanaan program-program K3 antara lain: 1. Pemasangan sistem pengaman K3 pada peralatan (<i>safety valve, silencer, dll</i>) 2. Penerapan SMK3 dan prosedur kerja aman di ketinggian, <i>confined space</i> , listrik, penanganan B3, pemeriksaan dan pengoperasian peralatan angkat angkut, dll. 3. Penerapan <i>Life Saving Rules</i> (LSR) 4. Pelatihan kompetensi K3 bagi karyawan (sertifikasi dan non-sertifikasi) 5. Penerapan sistem izin kerja (<i>work permit</i>) 6. Penyediaan fasilitas K3 (hidran, APAR, <i>Eye Wash Fountain</i> , dll) 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>) 11. Fasilitas konsultasi dengan Dokter Perusahaan 12. Pelaksanaan simulasi penanggulangan keadaan darurat setiap tahun 13. Penyediaan APD bagi pekerja.
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, dan lain-lain</i>	Being hit by objects/equipment, contact with work equipment (grinders, welding machines, etc.), exposed to B3, hit by lift/lift aircraft, electrocuted, impaired vision due to lack of lighting, respiratory problems, low back pain, work stress, and others .	
Pergudangan Warehousing	Tertimpa benda yang jatuh, terpapar B3, tersengat listrik, tertabrak <i>forklift</i> , jatuh dari ketinggian, <i>low back pain, stress kerja, dan lain-lain</i>	Being hit by a falling object, exposed to B3, electrocuted, hit by a forklift, falling from a height, low back pain, work stress, and others.	
Pengantongan Bagging	Kontak dengan peralatan berputar, tertabrak <i>forklift</i> /truk, tertimpa karung pupuk, <i>low back pain, stress kerja, dan lain-lain</i>	Contact with rotating equipment, hit by a forklift/truck, crushed by sacks of fertilizer, low back pain, work stress, and others.	The implementation of K3 programs includes: 1. Installation of K3 safety systems on equipment (safety valves, silencers, etc.); 2. Application of SMK3 and procedures for safe work at height, confined space, electricity, B3 handling, inspection and operation of lifting equipment, etc.; 3. Implementation of Life Saving Rules (LSR); 4. OSH competency training for employees (certification and non-certification); 5. Application of a work permit system; 6. Provision of K3 facilities (hydrants, APAR, <i>Eye Wash Fountain</i> , etc.); 7. K3 Inspection and Raids; 8. Implementation of a K3 finding reporting system by employees through the <i>Safety Awareness Card</i> (SAC); 9. Routine measurement of work environment aspects; 10. Regular medical check-up of employees (<i>Medical Check-up</i>); 11. Consultation facilities with Company Doctors; 12. Implementation of emergency response simulations every year; 13. Provision of PPE for workers.
Non-Pabrik Non-Factory	Tersengat listrik, jatuh dari ketinggian, tertabrak kendaraan, tertimpa barang, <i>low back pain, stress kerja, dan lain-lain</i>	Electric shock, falling from a height, being hit by a vehicle, being hit by goods, low back pain, work stress, and others.	
Non-Pabrik Non-Factory	Tersengat listrik, jatuh dari ketinggian, tertabrak kendaraan, tertimpa barang, <i>low back pain, stress kerja, dan lain-lain</i>	Electric shock, falling from a height, being hit by a vehicle, being hit by goods, low back pain, work stress, and others.	



PUSRI melakukan kegiatan promotif dan preventif kesehatan, evaluasi efektivitas tempat kerja, pemeriksaan nutrisi kerja, dan pengendalian serangga penyebar penyakit dalam upaya pencegahan penyakit umum dan penyakit akibat kerja. Adapun inisiatif pencegahan yang dilakukan antara lain:

1. Mencegah potensi penyakit umum dan penyakit akibat kerja dengan melakukan pemeriksaan kesehatan setiap tahun kepada seluruh karyawan. Kemungkinan penyakit ditemukan biasanya berkorelasi dengan pilihan gaya hidup dan rata-rata usia karyawan di atas 40 tahun.
2. Mengukur dan menilai potensi dampak kesehatan terhadap pekerja dari kebisingan, gas amonia, debu, pencahayaan, kelembapan, dan suhu. Kegiatan ini dilakukan minimal setahun sekali dan hasilnya berupa rekomendasi perbaikan dari manajemen.
3. Mengelola nutrisi dan asupan makanan karyawan dengan memberi mereka makanan saat lembur dan mengelilingi pabrik, seperti susu, telur, atau roti. Karyawan yang bekerja di lokasi yang diduga rentan terhadap risiko penyakit juga diperhatikan nutrisinya.
4. Mengawasi kualitas dan keamanan makanan yang disediakan pemasok kepada karyawan.
5. Menggunakan teknik pengasapan (*fogging*) di lingkungan perumahan PUSRI untuk mencegah penyebaran penyakit seperti demam berdarah dan lainnya yang disebabkan oleh gigitan nyamuk.

PUSRI juga rutin melakukan sejumlah kegiatan kampanye peduli kesehatan. Tidak hanya karyawan yang menjadi target audiens kampanye, tetapi juga keluarga karyawan, masyarakat sekitar, dan khususnya anak-anak. Tema kegiatan kampanye bermacam-macam, di antaranya adalah mengenai HIV/AIDS, donor darah, penggunaan obat-obat terlarang, flu burung, dan pola hidup sehat.

PUSRI carries out health promotive and preventive activities, evaluates the effectiveness of the workplace, checks on work nutrition, and controls disease-spreading insects in an effort to prevent common diseases and occupational diseases. The prevention initiatives undertaken include:

1. Prevent the potential for common illnesses and work-related illnesses by conducting annual health checks for all employees. The likelihood of disease being found is usually correlated with lifestyle choices and the average age of employees over 40 years;
2. Measuring and assessing the potential health impacts on workers from noise, ammonia gas, dust, lighting, humidity, and temperature. This activity is carried out at least once a year and the results are in the form of recommendations for improvement from management;
3. Manage employee nutrition and food intake by giving them food during overtime and around the factory, such as milk, eggs or bread. Employees who work in locations that are suspected of being at risk of disease are also monitored for their nutrition;
4. Supervise the quality and safety of food provided by suppliers to employees;
5. Using fogging techniques in PUSRI residential areas to prevent the spread of diseases such as dengue fever and others caused by mosquito bites.

PUSRI also routinely conducts a number of health care campaign activities. Not only employees who are the target audience for the campaign, but also employees' families, the surrounding community, and especially children. The themes of the campaign activities varied, including HIV/AIDS, blood donation, use of illegal drugs, bird flu, and a healthy lifestyle.

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.

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.

Improvement of Employee Health Status and Work Environment

Improving the health status of employees and the Company's work environment is carried out through:

- Periodic health checks and provision of health recommendations;
- Take turns health education to all work units;
- Measurement of hazard factors in the work environment and provide recommendations on measurement results;
- Examination of food sanitation hygiene, food calories and food suppliers;
- Monitoring of mosquito eradication (*pest control*);
- Monitoring the completeness of the contents of the first aid kit in each work unit;

The results of PUSRI's monitoring of employee health over the past few years show that the trend of health problems has not changed much. An increase in lipids and obesity (*overweight*) remain the main health problems of employees. Other potential illnesses faced by employees are high blood pressure, increased blood sugar and gout. These findings indicate that the main health problems of employees arise from uncontrolled lifestyle and food intake.



MANAJEMEN ASPEK PELAYANAN KONSUMEN CONSUMER SERVICE ASPECT MANAGEMENT

Salah satu pemangku kepentingan utama PUSRI adalah konsumen atau pelanggan. Dukungan dan kehadiran mereka secara signifikan mempengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Bisnis PUSRI akan lebih terjamin keberlanjutannya dan sebaliknya semakin banyak konsumen yang dimiliki dan dikelola untuk menjaga kepercayaannya. [GRI 3-3]

One of PUSRI's main stakeholders is consumers or customers. Their support and presence significantly affects the long-term growth and survival of the company. PUSRI's business will be more guaranteed for its sustainability and conversely more and more consumers will be owned and managed to maintain their trust.



Konsumen memegang posisi yang signifikan, yang memotivasi PUSRI untuk terus berupaya menawarkan barang dan jasa yang terbaik dan sebanding kepada seluruh pelanggan tanpa membedakan. Berinovasi dalam pemasaran, distribusi, dan layanan, serta membuka saluran pengaduan konsumen dan berupaya semaksimal mungkin untuk segera memberikan solusi terbaik, adalah bagian dari definisi Perusahaan untuk memberikan layanan terbaik. Jika semua upaya ini berhasil, kepuasan pelanggan akan tercapai, yang akan meningkatkan reputasi perusahaan.

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 3-3] [OJK F.17]

Komitmen PUSRI

Perilaku konsumen dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Selain kualitas produk, kepuasan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan. Oleh karena itu, PUSRI senantiasa menghimbau kepada seluruh insan PUSRI untuk berkomitmen memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen kepada seluruh 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.

Consumers hold a significant position, which motivates PUSRI to continue to offer the best and comparable goods and services to all customers without discriminating. Innovating in marketing, distribution and services, as well as opening channels for consumer complaints and making every effort to provide the best solutions immediately, are part of the Company's definition of providing the best service. If all these efforts are successful, customer satisfaction will be achieved, which will increase the company's reputation.

PUSRI provides services to consumers in a safe environment with the best possible quality because it has the rights regulated in Law no. 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).

PUSRI Commitment

Consumer behavior can be influenced by various factors. In addition to product quality, satisfaction is also strongly influenced by service quality. Therefore, PUSRI always appeals to all PUSRI personnel to be committed to providing the best service to consumers to all consumers.

In order 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 22 June 2017 concerning Minimum Service Standards for the Sales of Subsidized and Commercial Fertilizers of PT Pusri Palembang. The definition of "6 Right" is as follows:

Right Amount

- Fulfilling the allocation of subsidized fertilizer needs in accordance with the valid Decree of the Minister of Agriculture;
- Fulfill stock requirements according to the applicable Minister of Agriculture Regulation;



- 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.

- Distribution of fertilizers to Line II/III as needed by optimizing the function of distribution facilities (expeditors and ships) and paying attention to the stock & allocation of each region;
- Planning & evaluating procurement through coordination meetings at least once a month or as needed.

Right Place

- Fertilizer distribution in accordance with agricultural work areas that have been determined per fertilizer producer;
- Availability of official retail kiosks in agricultural location centers;
- Setting up warehouse facilities as needed in the Regency.

Right Type

- Distribution of fertilizers to the working areas of each producer in accordance with the amount per type of fertilizer that has been stipulated in the valid Decree of the Minister of Agriculture;
- Carry out technological control so that farmers implement balanced fertilization.

Right Price

The selling price at the retailer level is in accordance with the HET.

Right Quality

- Supervision of fertilizer quality in accordance with the provisions contained in ISO 9001 and the Indonesian National Standard (SNI);
- Implementation of quality tests by surveyors, both for self-produced and imported fertilizers in each line.

On time

- Availability of fertilizer in Line IV retailers when needed by farmers;
- One day service in public service.

Informasi Produk dan Layanan

Sesuai dengan penerapan "Prinsip 6 Tepat", PUSRI berdedikasi untuk memberikan informasi yang selengkap mungkin kepada konsumen/pelanggan. Hasilnya, pelanggan dapat memilih produk berdasarkan kebutuhan dan spesifikasi produknya. 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."

PUSRI harus mencantumkan petunjuk dan label yang jelas pada semua kemasan produk yang dipasarkan sebagai langkah nyata penegakan hak-hak konsumen tersebut. 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.

Pelanggan dan konsumen dapat mengetahui keunggulan atau efek menguntungkan dari produk PUSRI terhadap kesuburan tanah dan pertumbuhan tanaman dengan mencantumkan informasi produk yang jelas. Semua produk Perusahaan, yang dibuat melalui proses penelitian, pengembangan, dan pengujian yang panjang, tidak memiliki efek merugikan bila digunakan sesuai dengan petunjuknya. [OJK F.28]

Kemasan produk terbuat dari bahan berkualitas tinggi sehingga tidak mudah rusak atau bocor, serta terdapat label yang jelas pada isinya. Dengan melakukan ini, kemungkinan isinya tumpah atau tercecer berkurang. PUSRI juga menyediakan *Material Safety Data Sheets* (MSDS) yang dapat diunduh dari website, baik untuk produk amoniak maupun pupuk, menunjukkan perhatiannya terhadap setiap aspek keamanan bahan kimia atau bahan yang digunakan untuk konsumen. [GRI

3-3, 416-1] [OJK F.27]

Product and Service Information

In accordance with the implementation of the "6 Right Principles", PUSRI is dedicated to providing as complete information as possible to consumers/customers. As a result, customers can choose products based on 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."

PUSRI must include clear instructions and labels on all product packaging marketed as a concrete step in upholding these consumer rights. This policy was taken referring to the Regulation of the Minister of Trade No.73/MDAG/PER/9/2015 concerning the Obligation to Affix Labels in Indonesian on Goods, which was last updated with the Regulation of the Minister of Trade of the Republic of Indonesia No.79-2019 concerning Amendments to the Minister of Trade Regulation No.73/M-DAG/PER/9/2015 concerning the Obligation to Affix Labels in Indonesian on Goods.

Customers and consumers can find out the advantages or beneficial effects of PUSRI products on soil fertility and plant growth by including clear product information. All of the Company's products, made through a long process of research, development and testing, have no adverse effects when used according to the instructions.

The product packaging is made of high-quality materials so it is not easily damaged or leaks, and there is a clear label on the contents. By doing this, the possibility of contents spilling or spilling is reduced. PUSRI also provides Material Safety Data Sheets (MSDS) which can be downloaded from the website, both for ammonia and fertilizer products, showing its concern for every aspect of the safety of chemicals or materials used for consumers.



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 3-3, 416-2, 417-

2, 417-3]

Selain itu, PUSRI melakukan sosialisasi produk dan layanan melalui saluran berikut untuk memenuhi hak konsumen atas informasi tentang produk dan layanan serta untuk memfasilitasi layanan dan akses ke pelanggan:

- Website: www.pusri.or.id
- Twitter: @Pusripalembang
- Instagram: @pusripalembang

Kegiatan Pelayanan Pelanggan

PUSRI juga menyediakan sarana komunikasi bagi pelanggan sebagai bagian dari upaya memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen/pelanggan. Pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya dapat menggunakan fasilitas ini untuk mengajukan pertanyaan, menyuarakan keprihatinan tentang produk yang mereka gunakan, dan menawarkan saran untuk membuat barang dan jasa Perusahaan menjadi lebih baik. Berikut ini adalah layanan komunikasi yang ditawarkan perusahaan:

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

PUSRI's commitment and consistency in fulfilling customer health and safety, as well as marketing and labeling, has resulted in no incidents or complaints regarding non-compliance that have an impact on the health and safety of customers from the products produced by the Company. In addition, there were also no non-compliance incidents related to product information and labeling or marketing communications. Thus, the Company does not receive fines or penalties due to non-compliance.

In addition, PUSRI disseminates products and services through the following channels to fulfill consumers' rights to information about products and services and to facilitate services and access to customers:

- Website: www.pusri.or.id
- Twitter: @Pusripalembang
- Instagram: @pusripalembang

Customer Service Activities

PUSRI also provides communication facilities for customers as part of efforts to provide the best service to consumers/customers. Customers and other stakeholders can use this facility to ask questions, voice concerns about the products they use, and offer suggestions to make the Company's goods and services better. The following are the communication services that the company offers:

Customer Calls:

Toll-free telephone at 0800 12 000 11 (Hello Pusri).

E-mail:

www.niaga@pusri.co.id

Mailing address:

Marketing Planning & Control Manager
Distribution & Marketing Division

Kantor Pusat

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Lantai 5
Jl. Mayor Zen, Sei Selayur, Kalidoni - Palembang –
30118

Sarana layanan pelanggan memberikan tanggapan kepada perusahaan pada tahun 2022, dan sebagian besar tanggapan ini adalah pertanyaan tentang pemasaran dan penjualan. PUSRI telah memenuhi semua kebutuhan informasi yang diharapkan.

Selama tahun 2022, PUSRI menerima sebanyak 118 tanggapan melalui fasilitas komunikasi yang disediakan untuk pelanggan. Sebagian besar tanggapan berisi tentang pertanyaan, Informasi, dan Keluhan Pelanggan dengan rincian sebagai berikut:

- 82 tanggapan tentang Pertanyaan
- 32 tanggapan tentang Informasi
- 4 tanggapan tentang Keluhan

Kunjungan Pelanggan Dan Promosi

Untuk mengetahui potensi permintaan pupuk untuk perkebunan dan mendapatkan feedback atas produk PUSRI yang telah digunakan, perusahaan melakukan kunjungan langsung ke pelanggan. Selain itu, bisnis ini melakukan kampanye pemasaran, acara jejaring, dan pertemuan pelanggan sebagai cara untuk menunjukkan apresiasinya kepada pengguna setia produk pupuk PUSRI, serta untuk menyebarkan berita tentang penawaran ritel dan produk inovasi PUSRI.

Beberapa kalangan, seperti distributor, pengecer, petani dan kelompok tani, industri, dan perkebunan, ikut serta dalam kegiatan temu pelanggan tersebut. Dalam kegiatan sharing ini diadakan sesi tanya jawab sebagai sarana bagi pelanggan PUSRI untuk menyampaikan secara langsung keluhan, aspirasi, dan harapannya.

Headquarters

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 5th Floor
Jl. Major Zen, Sei Selayur, Kalidoni - Palembang –
30118

Customer service tools provide feedback to companies in 2022, and most of these responses are questions about marketing and sales. PUSRI has fulfilled all the expected information needs.

During 2022, PUSRI received 118 responses through the communication facilities provided for customers. Most of the responses contain questions, information, and customer complaints with the following details:

- 82 responses to Question
- 32 responses on Information
- 4 responses on Complaints

Customer Visits and Promotions

In order to find out the potential demand for fertilizer for plantations and to get feedback on PUSRI products that have been used, the company made direct visits to customers. In addition, the business conducts marketing campaigns, networking events and customer meetings as a way to show its appreciation to loyal users of PUSRI's fertilizer products, as well as to spread the word about PUSRI's retail offerings and innovative products.

Several groups, such as distributors, retailers, farmers and farmer groups, industry, and plantations, participated in the customer meeting activities. In this sharing activity, a question and answer session was held as a means for PUSRI customers to convey their complaints, aspirations and hopes directly.



Tabel Kegiatan Promosi

Table of Promotional Activities

Kegiatan	2022	2021	2020	Activity
Panen Raya, FFD dan Demplot	58	38	12	Great Harvest, FFD and Demonstration Plots
Pameran	18	10	8	Exhibition
Temu Penlanggan	0	0	4	Meet Customers
Branding Kios	322	0	0	Kiosk Branding
Sosialisasi	264	155	7	Socialization
Iklan	15	2	7	Advertisement
Jumlah	677	205	32	Amount

Inovasi Produk Dan Jasa

[OJK F.26]

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:

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.

Program Makmur

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.

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

Product and Service Innovation

Product and service innovation and development are very important for PUSRI's long-term sustainability. Businesses can adapt by meeting the expectations of the customers involved in such innovation and development. Along with the introduction of new products during the reporting year, PUSRI also carried out a number of innovations in marketing and customer relations. Among these innovations include:

Customer Centric Model

The company strengthens cooperative relationships with distributors and retailers, offers advice, and offers solutions to customers by implementing Key Account Management with coordinated price phasing.

Prosperous Program

The Makmur Program is a special initiative to provide intensive support to farmers in sustainable agricultural production using a supply chain supported by technology based on the Triple Bottom Line 3P (People, Planet, Profit).

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 maintained quality of commercial products.

Program Peningkatan Produktivitas Pangan

Metode edukasi berupa pendampingan dan kawalan teknologi budidaya pertanian kepada petani atau kelompok tani yang bekerjasama dengan Dinas Pertanian Kabupaten dan Penyuluh Pertanian tingkat kecamatan dalam upaya peningkatan produktivitas pertanian.

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.

Manajemen Mutu

Selama tahun 2022, PUSRI memiliki sejumlah sertifikasi yang berlaku di bidang Manajemen Mutu sebagai berikut:

JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT Certificate Organizer	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiry Date	MASA BERLAKU Validity
ISO 9001:2015	SGS Indonesia Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, Sertifikat dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi PT SGS Indonesia sejak tahun 1995 SGS Indonesia ISO 9001:2015 Quality Management System, Certificate issued by Certification Institution PT SGS Indonesia since 1995	03 Juni 2021 June 03, 2021	10 April 2024 April 10, 2024	3 Tahun Years

Food Productivity Improvement Program

In an effort to boost agricultural productivity, the District Agriculture Office and District Agricultural Extension work together with farmers or farmer groups to provide assistance and supervise the use of agricultural cultivation technology.

Marketing to Increase Sales Volume

- Developing products that can meet the nutritional needs of plants;
- Developing *agrisolution services* to ensure customer stickiness;
- Develop research institutes and conduct market research as well as policy development advocacy;
- Carrying out market intelligence on the demand for fertilizer by plantations and industry;
- Utilizing the existing network of distributors and retailers in achieving sales targets in the food, horticulture and smallholder plantation sectors;
- Actively make offers to new buyers, both domestic and export with guaranteed supply;
- Recruitment of salespeople (field assistants) who are competent in sales and agronomy;
- Training to improve competence and knowledge in the field of sales;
- Service improvement in sales;
- Eliminate the use of gancu in lines I, II and III;
- Survey and mapping of fertilizer needs.

Quality management

During 2022, PUSRI has a number of valid certifications in the field of Quality Management as follows:



JUDUL SERTIFIKASI Certification Title	LEMBAGA PENERBIT Certificate Organizer	TANGGAL BERLAKU Effective Date	TANGGAL KADALUARSA Expiry Date	MASA BERLAKU Validity
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 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	23 September 2020 September 23, 2020	20 September 2025 September 20, 2025	5 Tahun Years
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 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	29 Juli 2019 July 29, 2019	28 Juli 2024 July 28, 2024	5 Tahun Years
SNI Urea	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Urea untuk merek PUSRI, PIHC dan Nitrea Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Urea untuk merek PUSRI, PIHC dan Nitrea	07 April 2021 & 21 Juli 2021 (PIHC Nitrea) 07 April 2021 & 21 Juli 2021 (PIHC Nitrea)	21 Februari 2025 21 Februari 2025	4 Tahun Years
SNI Amonia Cair	Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Amoniak merek PUSRI Balai Sertifikasi Industri Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI Amoniak merek PUSRI	7 April 2021 7 April 2021	21 Februari 2025 21 Februari 2025	4 Tahun Years
SNI NPK (Sukarela)	Baristand Industri Palembang Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI NPK merek Pusri, Phonska Pupuk Indonesia Holding Company, Pupuk Kujang, Pusri Hydro, PUPINDO Baristand Industri Palembang Sertifikat Produk Pengguna Tanda SNI NPK merek Pusri, Phonska Pupuk Indonesia Holding Company, Pupuk Kujang, Pusri Hydro, PUPINDO	19 November 2019 19 November 2019	18 November 2023 18 November 2023	4 Tahun Years

Investasi Penerapan Bidang Mutu dan Layanan

Selama tahun 2022, biaya bidang mutu dan layanan berserta perubahannya dibandingkan dengan tahun 2021 dan penyerapan dari anggaran yang telah dialokasikan adalah sebagai berikut:

Investment in the Implementation of Quality and Service Fields

During 2022, the costs for the quality and service sector and their changes compared to 2021 and the absorption of the allocated budget are as follows:

Kegiatan	RKAP 2022 RKAP 2022	Realisasi 2022 Realization 2022	Realisasi 2021 Realization 2021	Activity
Pameran	1.938	1.068	171	Exhibition
Promosi	30.232	16.848	11.505	Promotion
Publikasi	6.060	1.367	1.190	Publication
Gerakan Peningkatan Produksi Pangan Basis KoRp(GP3K)	1.875	-	-	Movement to Increase Corp-Based Food Production (GP3K)
Jumlah	40.105	19.283	12.865	Amount

Produk Yang Ditarik Kembali [OJK F.29]

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. Selama tahun pelaporan, tidak terjadi penarikan atas produk perusahaan.

Privasi Pelanggan

PUSRI membutuhkan informasi dan identifikasi pelanggan untuk menyelesaikan transaksi dengan pelanggan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, Perusahaan menerapkan kebijakan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang disesuaikan untuk mencerminkan persyaratan yang tertuang dalam kesepakatan dengan pelanggan.

PUSRI berkomitmen untuk menjaga kerahasiaannya (privacy) dan melindungi data tersebut dari kebocoran, pencurian, dan kehilangan. Informasi pribadi tentang pelanggan tidak akan dibagikan atau digunakan oleh perusahaan untuk alasan apa pun selain yang telah disepakati bersama. Selain itu, PUSRI memberi tahu pelanggan tentang setiap perubahan kebijakan perlindungan datanya secara langsung atau tidak langsung.

Komitmen Perseroan menjaga data pelanggan membawa hasil dengan tidak adanya pengaduan dari pelanggan karena terlanggar privasinya, data bocor atau hilang selama tahun 2022. 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 3-3, 418-1]

Recall Products

Based on the products and services produced, PUSRI divides 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, it is possible for the Company to withdraw products produced under certain criteria or conditions. During the reporting year, there was no withdrawal of the company's products.

Customer Privacy

PUSRI requires customer information and identification to complete transactions with customers in accordance with established standards. In this regard, the Company implements a Minimum Service Standard (SPM) policy which is adjusted to reflect the requirements contained in the agreement with the customer.

PUSRI is committed to maintaining its confidentiality (privacy) and protecting the data from leakage, theft and loss. Personal information about customers will not be shared or used by the company for any reason other than what has been mutually agreed upon. In addition, PUSRI notifies customers about any changes to its data protection policy directly or indirectly.

The Company's commitment to safeguarding customer data has resulted in no complaints from customers because their privacy was violated, data was leaked or lost during 2022. In addition, PUSRI also did not receive similar complaints from regulators. Thus, the Company does not receive sanctions or fines, both material and non-material, due to violations of customer privacy.



Survei Kepuasan Pelanggan

[OJK F.30]

PUSRI yakin bahwa kepuasan pelanggan akan menghasilkan loyalitas. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya. Jika pelanggan puas, kemungkinan besar mereka akan menyebutkannya kepada rekan dan orang-orang terdekatnya, yang akan memperluas peluang pasar.

Perusahaan secara berkala melakukan survei kepuasan pelanggan untuk mengukur seberapa puas pelanggan terhadap produk ditawarkan, baik untuk pupuk subsidi maupun non subsidi. Selain itu, PUSRI memiliki kesempatan untuk menerima umpan balik untuk perbaikan melalui survei yang sama jika ada barang atau jasa yang tidak sesuai dengan harapan pelanggan.

Hasil survei pelanggan tahun 2022 selengkapnya disajikan dalam tabel berikut: [GRI 3-3, 419-1]

Tabel Kepuasan Pelanggan

2022	Urea	NPK	Amoniak Ammonia	2022
Kepuasan	96,74	97,16	93,41	Satisfaction
Ketidakpuasan	0,95	3,34	0,07	Dissatisfaction

Kepatuhan Sosial Ekonomi

PUSRI berdedikasi untuk mematuhi dan memenuhi semua hukum yang berlaku, termasuk yang berkaitan dengan bidang sosial dan ekonomi. Aturan ini mencakup hal-hal seperti proses produksi, pengupahan, jam kerja, usia pekerja, hubungan industrial, hubungan dengan mitra/pemasok, regulator, kreditur, dan lain 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 3-3, 419-1]

Customer Satisfaction Survey

PUSRI believes that customer satisfaction will generate loyalty. Therefore, the Company is committed to providing the best service to its customers. If customers are satisfied, they will most likely mention it to their colleagues and close people, which will expand market opportunities.

The company periodically conducts customer satisfaction surveys to measure how satisfied customers are with the products offered, both for subsidized and non-subsidized fertilizers. In addition, PUSRI has the opportunity to receive feedback for improvement through the same survey if there are goods or services that do not meet customer expectations.

Complete customer survey results for 2022 are presented in the following table:

Table of Customer Satisfaction

Socioeconomic Compliance

PUSRI is dedicated to complying with and complying with all applicable laws, including those related to the social and economic fields. This rule covers matters such as the production process, wages, working hours, age of workers, industrial relations, relations with partners/suppliers, regulators, creditors, and many more.

The commitment and compliance of the Company has resulted 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 was also no record of cases being submitted to the dispute settlement mechanism due to non-compliance.

Verifikasi Tertulis Dari Pihak Independen [GRI 2-5] [OJK G.1]

Laporan Keberlanjutan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 2022 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.

UMPAN BALIK [OJK G.2]

Di akhir laporan, kami menyertakan Lembar Umpan Balik untuk mewujudkan komunikasi dua arah. Kualitas laporan yang akan datang dapat ditingkatkan dengan saran, kritik, dan umpan balik lainnya dari pemangku kepentingan, pembaca, dan pengguna laporan ini. Anda dapat menghubungi kami dengan menggunakan informasi berikut: [GRI 2-3]

Sekretaris Perusahaan PT Pupuk Sriwidjaja

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

Written Verification From Independent Parties

The 2022 Sustainability Report of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang has not been verified by an independent Assurance Service Provider. However, the Company guarantees that all information disclosed in this report is true, accurate and factual.

FEEDBACK

At the end of the report, we include a Feedback Sheet to enable two-way communication. The quality of future reports can be improved with suggestions, criticisms and other feedback from stakeholders, readers and users of this report. You can contact us using the following information:

Company Secretary PT Pupuk Sriwidjaja

Jl. Major Zen, Palembang 30118 – Indonesia,
tel. +62-(711)-712222, 712111,
Fax. +62-(711)-712100, 712020.
or you can also contact the Jakarta Representative
Office:
Jl. Orchid Garden, Kemanggisan Jaya,
Jakarta 11480 – Indonesia
tel. +62-(21)-5481208,
Fax. +62-(21)-5305281, 5480607.
Website: www.pusri.co.id
E-mail: info@pusri.co.id



INDEKS POJK

POJK INDEX

(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	hal. 6 & 12
B.2	Ikhtisar Kinerja Lingkungan Hidup Environmental Performance Overview	6, 15, 17
B.3	Ikhtisar Kinerja Sosial Social Performance Overview	7, 17
Profil Perusahaan/Company Profile		
C.1	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan Vision, Mission, and Value Of Sustainability	38
C.2	Alamat Perusahaan Company Address	33
C.3	Skala Perusahaan Company Scale	61
C.3.a	Total Aset Atau Kapitalisasi Aset, dan Total Kewajiban Total Assets or Capitalization of Assets, and Total Liabilities	61
C.3.b	Jumlah Karyawan Menurut Gender, Jabatan, Usia, Pendidikan, dan Status Number of Employees by Gender, Position, Age, Education, and Status	55
C.3.c	Nama Pemegang Saham dan Persentase Kepemilikan Saham Name of Shareholders and Percentage of Share Ownership	32, 58, 61
C.3.d	Wilayah Operasional Operational Area	33 & 48
C.4	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan Products, Services, and Business Activities	42, 44, 61
C.5	Keanggotaan pada Asosiasi Association Membership	69
C.6	Perubahan Organisasi Bersifat Signifikan Organization Significant Changes	37 & 63
Penjelasan Direksi/Explanation of Board of Directors		
D.1	Penjelasan Direksi Explanation of Board of Directors	9
D.1.a	Kebijakan untuk Merespon Tantangan dalam Pemenuhan Strategi Keberlanjutan Policies to Respond to Challenges in Fulfilling the Sustainability Strategy	9
D.1.b	Penerapan Keuangan Berkelanjutan Number of Employees by Gender, Position, Age, Education, and Status	9
D.1.c	Strategi Pencapaian Target Target Achievement Strategy	9
Tata Kelola Keberlanjutan/Sustainability Governance		
E.1	Penanggungjawab Penerapan Keuangan berkelanjutan Responsible for the Implementation of Sustainable Finance	79
E.2	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan Competency Development Related to Sustainable Finance	96

No. Indeks Index No.	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
E.3	Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan Risk Assessment on the Implementation of Sustainable Finance	108
E.4	Hubungan dengan Pemangku Kepentingan Relations with Stakeholders	131
E.5	Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan Problems with the Implementation of Sustainable Finance	123
Kinerja Keberlanjutan/Sustainable Performance		
F.1	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan Activities to Build Sustainability Culture	128
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	133 & 135
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	143
Kinerja Lingkungan/Environmental Performance		
Umum/General		
F.4	Biaya Lingkungan Hidup Environmental Costs	179
Aspek Material/Material Aspects		
F.5	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan Use of Environmentally Friendly Materials	158-159
Aspek Energi/Energy Aspects		
F.6	Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan Amount and Intensity of Energy Used	163-164
F.7	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan Energy Efficiency and Usage Efforts and Achievements Renewable energy	159 & 173
Aspek Air/Water Aspects		
F.8	Penggunaan Air Water Usage	158
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	174
F.10	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati Biodiversity Conservation Effort	174-175
Aspek Emisi/Emission Aspects		
F.11	Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya Amount and Intensity of Emissions by Type	165-167
F.12	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan Emission Reduction Efforts and Achievements Made	159
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	168-169, 171
F.14	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen Waste and Effluent Management Mechanisms	168, 170-172
F.15	Tumpahan yang Terjadi (Jika Ada) Spill Occurring (If Any)	173



No. Indeks Index No.	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
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	176
Kinerja Sosial/Social Performance		
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	261
Aspek Ketenagakerjaan/Manpower Aspects		
F.18	Kesetaraan Kesempatan Bekerja Equal Opportunity to Work	214
F.19	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa Child Labor and Forced Labor	216
F.20	Upah Minimum Regional Regional Minimum Wage	229
F.21	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman Decent and Safe Work Environment	239 & 241
F.22	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Employee Training and Capacity Development	217
Aspek Masyarakat/Community Aspects		
F.23	Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar Impact of Operations on the Surrounding Communities	143, 203, 206
F.24	Pengaduan Masyarakat Public Complaints	169, 176-177
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) Environmental Social Responsibility (TJSL) Activities	203 & 206
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	266
F.27	Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya bagi Pelanggan Products/Services that have been Evaluated for Safety for Customers	263
F.28	Dampak Produk/Jasa Product/Service Impact	263
F.29	Jumlah Produk yang Ditarik Kembali Number of Products Recalled	269
F.30	Survei Kepuasan Pelanggan terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan Customer Satisfaction Survey on Sustainable Financial Products and/or Services	270
Lain-Lain/Others		
G.1	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen, Jika Ada Written Verification from Independent Party, If Any	271
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	271
G.3	Lembar Umpan Balik Feedback Form	271
G.4	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya Responses to Previous Year's Report Feedback	273

INDEKS KONTEN GRI

GRI CONTENT INDEX

Pernyataan Pemakaian Usage Statement	PT Pupuk Sriwidjaja Tbk. telah melaporkan sesuai dengan Standar GRI untuk periode 1 Januari 2022 hingga 31 Desember 2022.	PT Pupuk Sriwidjaja Tbk. have reported in accordance with the GRI Standards for the period 1 January 2022 to 31 December 2022.
GRI 1 yang Digunakan GRI 1 Used	GRI 1: Landasan 2021	GRI 1: Foundation for 2021
Standar Sektor GRI yang Digunakan GRI Sector Standards Used	-	-

Standar GRI	Pengungkapan	Disclosures	Halaman Page
GRI 2: Pengungkapan Umum 2021 GRI 2: 2021 General Disclosures	2-1 Rincian Organisasi	2-1 Organization Details	33, 35, 37, 48, 58, 228
	2-2 Entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan organisasi	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	21
	2-3 Periode, frekuensi, dan titik kontak pelaporan	2-3 Reporting period, frequency, and contact points	21, 29, 236
	2-4 Penyajian kembali informasi	2-4 Restatement of information	23
	2-5 Penjaminan eksternal	2-5 External assurance	23 & 271
	2-6 Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya	2-6 Activities, value chains and other business relationships	41, 44, 48, 61-63, 146
	2-7 Tenaga Kerja	2-7 Labor	55
	2-8 Pekerja yang bukan pekerja langsung	2-8 Workers who are not direct workers	55
	2-9 Struktur dan komposisi tata Kelola	2-9 Governance structure and composition	77-78
	2-10 Pencalonan dan pemilihan badan tata Kelola tertinggi	2-10 Nomination and election of the highest governance body	78
	2-11 Ketua badan tata Kelola tertinggi	2-11 Chair of the highest governance body	78
	2-12 Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak	2-12 The highest governance body's role in overseeing impact management	78
	2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	78
	2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan	2-14 The highest governance body's role in sustainability reporting	78
	2-15 Konflik kepentingan	2-15 Conflict of interest	x
	2-16 Komunikasi masalah penting	2-16 Communication is an important matter	78
	2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	2-17 Collective knowledge of highest governance body	79
	2-18 Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	78
	2-19 Kebijakan remunerasi	2-19 Remuneration policy	101 & 228
	2-20 Proses untuk menentukan remunerasi	2-20 Process for determining remuneration	101 & 228
	2-21 Rasio kompensasi total tahunan	2-21 Annual total compensation ratio	9



Standar GRI	Pengungkapan	Disclosures	Halaman Page
	2-22 Pernyataan dari pembuat keputusan senior	2-22 Statement from a senior decision maker	9
	2-23 Komitmen kebijakan	2-23 Policy commitment	38, 40, 112
	2-24 Menanamkan komitmen kebijakan	2-24 Instill policy commitment	123
	2-25 Proses untuk memperbaiki dampak negatif	2-25 Process for correcting negative impacts	X
	2-26 Mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	X
	2-27 Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan	2-27 Compliance with laws and regulations	111
	2-28 Asosiasi keanggotaan	2-28 Association membership	69
	2-29 Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan	2-29 Approach to stakeholder engagement	132
	2-30 Perjanjian perundingan kolektif	2-30 Collective bargaining agreement	236 & 252
	3-1 Proses untuk menentukan topik material	3-1 Process for determining material topics	23
	3-2 Daftar topik material	3-2 List of material topics	25-26
			11, 62-63, 108, 116, 117, 127, 133, 145, 148-149, 151-152, 158-159, 162-165, 168-169, 171, 174-178, 203, 206, 209, 212-213, 215, 218, 220, 223, 225, 231-234, 236, 239-240, 242, 247, 252, 260-261, 263-264, 269-271
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics for 2021	3-3 Manajemen topik material	3-3 Management of material topics	
	201-1 Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan	201-1 Direct economic value generated and distributed	145
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016 GRI 201: 2016 Economic Performance	201-2 Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim	201-2 Financial implications and other risks and opportunities resulting from climate change	143
	201-3 Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya	201-3 Obligations of defined benefit pension plans and other pension plans	234
	201-4 Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah	201-4 Financial assistance received from the government	x
GRI 202: Keberadaan Pasar 2016 GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Rasio standar upah karyawan <i>entry-level</i> berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	202-1 Ratio of entry-level employee wage standard by sex to regional minimum wage	229-230
	202-2 Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal	202-2 Proportion of senior management from local communities	x

Standar GRI	Pengungkapan	Disclosures	Halaman Page
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016 GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Investasi infrastruktur dan dukungan layanan 203-2 Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	203-1 Infrastructure investment and service support 203-2 Significant indirect economic impact	203 & 206 145
GRI 204: Praktik Pengadaan 2016 GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal	204-1 Proportion of expenses for local suppliers	147
GRI 205: Anti-korupsi 2016 GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	116
	205-2 Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti-korupsi	205-2 Communication and training on anti-corruption policies and procedures	117
	205-3 Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	205-3 Proven incidents of corruption and action taken	117
GRI 206: Perilaku Anti-Persaingan 2016 GRI 206: Anti-Competitive Behavior 2016	206-1 Langkah-langkah hukum untuk perilaku anti-persaingan, praktik <i>anti-trust</i> dan monopoli	206-1 Legal measures for anti-competitive conduct, anti-trust practices and monopoly	149
GRI 207: Pajak 2019 GRI 207: Taxes 2019	207-1 Pendekatan terhadap pajak	207-1 Approach to taxes	x
	207-2 Tata Kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak	207-2 Governance, control and management of tax risks	x
	207-3 Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak	207-3 Stakeholder engagement and management of tax-related concerns	x
	207-4 Laporan per negara	207-4 Country-by-country reports	x
GRI 301: Material 2016 \ GRI 301: Materials 2016	301-1 Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume	301-1 Material used by weight or volume	158-159
	301-2 Material input dari daur ulang yang digunakan	301-2 Recycled input materials used	x
	301-3 Produk <i>reclaimed</i> dan material kemasannya	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	x
GRI 302: Energi 2016 GRI 302: Energy 2016	302-1 Konsumsi energi dalam organisasi	302-1 Energy consumption in the organization	158 & 163
	302-2 Konsumsi energi di luar organisasi	302-2 Energy consumption outside the organization	x
	302-3 Intensitas energi	302-3 Energy intensity	164
	302-4 Pengurangan konsumsi energi	302-4 Reduction of energy consumption	159 & 163
	302-5 Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	302-5 Reduction in energy required for products and services	158
GRI 303: Air dan Efluen 2018 GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama	303-1 Interaction with water as a shared resource	162
	303-2 Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air	303-2 Management of impacts related to water discharge	152
	303-3 Pengambilan air	303-3 Water withdrawal	158
	303-4 Pembuangan air	303-4 Drainage of water	16
	303-5 Konsumsi Air	303-5 Water Consumption	158



Standar GRI	Pengungkapan	Disclosures	Halaman Page
GRI 304: Keanekaragaman Hayati 2016 GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Lokasi operasi yang dimiliki, disewa, dikelola, atau berdekatan dengan, kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung	304-1 Operational sites that own, rent, manage, or are adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	174
	304-2 Dampak signifikan dari kegiatan, produk, dan jasa pada keanekaragaman hayati	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	174
	304-3 Habitat yang dilindungi atau direstorasi	304-3 Habitat protected or restored	174-175
	304-4 Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional dengan habitat dalam wilayah yang terkena efek operasi	304-4 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	x
GRI 305: Emisi 2016 GRI 305: 2016 Emissions	305-1 Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	165
	305-2 Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	x
	305-3 Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	167
	305-4 Intensitas emisi GRK	305-4 GHG emission intensity	167
	305-5 Pengurangan emisi GRK	305-5 Reduction of GHG emissions	164-165
	305-6 Emisi ozone-depleting substances (ODS)	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	x
	305-7 Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	305-7 Nitrogen Oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and other significant air emissions	166
GRI 306: Air Limbah (Efluen) dan Limbah 2016 GRI 306: Effluent and Waste 2016	306-1 Pelepasan air berdasarkan kualitas dan tujuan	306-1 Discharge of water by quality and destination	x
	306-2 Limbah berdasarkan jenis dan metode pembuangan	306-2 Waste by types and disposal method	159, 168-169
	306-3 Tumpahan yang signifikan	306-3 Significant spill	173
	306-4 Pengangkutan limbah berbahaya	306-4 Transport of hazardous waste	170
	306-5 Badan air yang dipengaruhi oleh pelepasan dan/atau limpahan air	306-5 Water body affected by discharge and/or runoff of water	x
GRI 308: Penilaian Lingkungan Pemasok 2016 GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria lingkungan	308-1 Selection of new suppliers using environmental criteria	x
	308-2 Dampak lingkungan negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	x
GRI 401: Kepegawaian 2016 GRI 401: Employment 2016	401-1 Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	401-1 New employee recruitment and employee turnover	212-213
	401-2 Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	231
	401-3 Cuti melahirkan	401-3 Maternity leave	233
GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen 2016 GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional	402-1 Minimum notification period regarding operational changes	x

Standar GRI	Pengungkapan	Disclosures	Halaman Page
GRI 403: Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2018 GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	403-1 Occupational health and safety management system	243
	403-2 Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	255
	403-3 Layanan kesehatan kerja	403-3 Occupational health services	256
	403-4 Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja	403-4 Workers' participation, consultation and communication on occupational safety and health	243
	403-5 Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	403-5 Training for workers on occupational safety and health	252
	403-6 Peningkatan kualitas kesehatan pekerja	403-6 Improving the quality of workers' health	256 & 259
	403-7 Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis	403-7 Prevention and mitigation of the impact of occupational safety and health directly related to business relationships	246, 251-252
	403-8 Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	403-8 Workers covered by the occupational safety and health management system	252
	403-9 Kecelakaan kerja	403-9 Work accident	254
	403-10 Penyakit akibat kerja	403-10 Occupational diseases	254
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016 GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	404-1 Average hours of training per year per employee	220
	404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	404-2 Programs to improve employee skills and transition assistance programs	219, 223, 234
	404-3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	225
GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016 GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	405-1 Diversity of governance bodies and employees	215
	405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	215
GRI 406: Non-Diskriminasi 2016 GRI 406: Non-Discrimination 2016	406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	215
GRI 408: Pekerja Anak 2016 GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	408-1 Operations and suppliers at significant risk of incidents of child labor	x
GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016 GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	409-1 Operations and suppliers at significant risk of incidents of forced or compulsory labor	x
GRI 410: Praktik Keamanan 2016 GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia	410-1 Security guards trained in human rights policies or procedures	x
GRI 411: Hak-hak Masyarakat Adat 2016 GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat	411-1 Incidents of violations involving the rights of indigenous peoples	207



Standar GRI	Pengungkapan	Disclosures	Halaman Page
GRI 413: Masyarakat Lokal 2016 GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	413-1 Operations with local community engagement, impact assessment, and development programs	x
	413-2 Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	413-2 Operations that have actual and potential significant negative impacts on local communities	x
GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016 GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	414-1 Selection of new suppliers using social criteria	175
	414-2 Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan Tindakan yang telah diambil	414-2 Negative social impacts in the supply chain and Actions taken	175
GRI 415: Kebijakan Publik 2016 GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Kontribusi politik	415-1 Political contributions	x
GRI 416: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan 2016 GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Penilaian dampak kesehatan dan keselamatan dari berbagai kategori produk dan jasa	416-1 Health and safety impact assessment of various categories of products and services	263
	416-2 Insiden ketidakpatuhan sehubungan dengan dampak Kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa	416-2 Incidents of non-compliance related to health and safety impacts of products and services	264
GRI 417: Pemasaran dan Pelabelan 2016 GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Persyaratan untuk pelabelan dan informasi produk dan jasa	417-1 Requirements for product and service labeling and information	x
	417-2 Insiden ketidakpatuhan terkait pelabelan dan informasi produk dan jasa	417-2 Incidents of non-compliance with product and service labeling and information	264
	417-3 Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran	417-3 Incidents of non-compliance regarding marketing communications	264
GRI 418: Privasi Pelanggan 2016 GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan	418-1 Unsubstantiated complaint regarding violation of customer privacy and loss of customer data	269



PUSRI
PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG

Kantor Pusat/Head Office
Jl. Mayor Zen Palembang 30118
Indonesia.

Telp (62-711), 712222
Fax. (62-711) 712100

