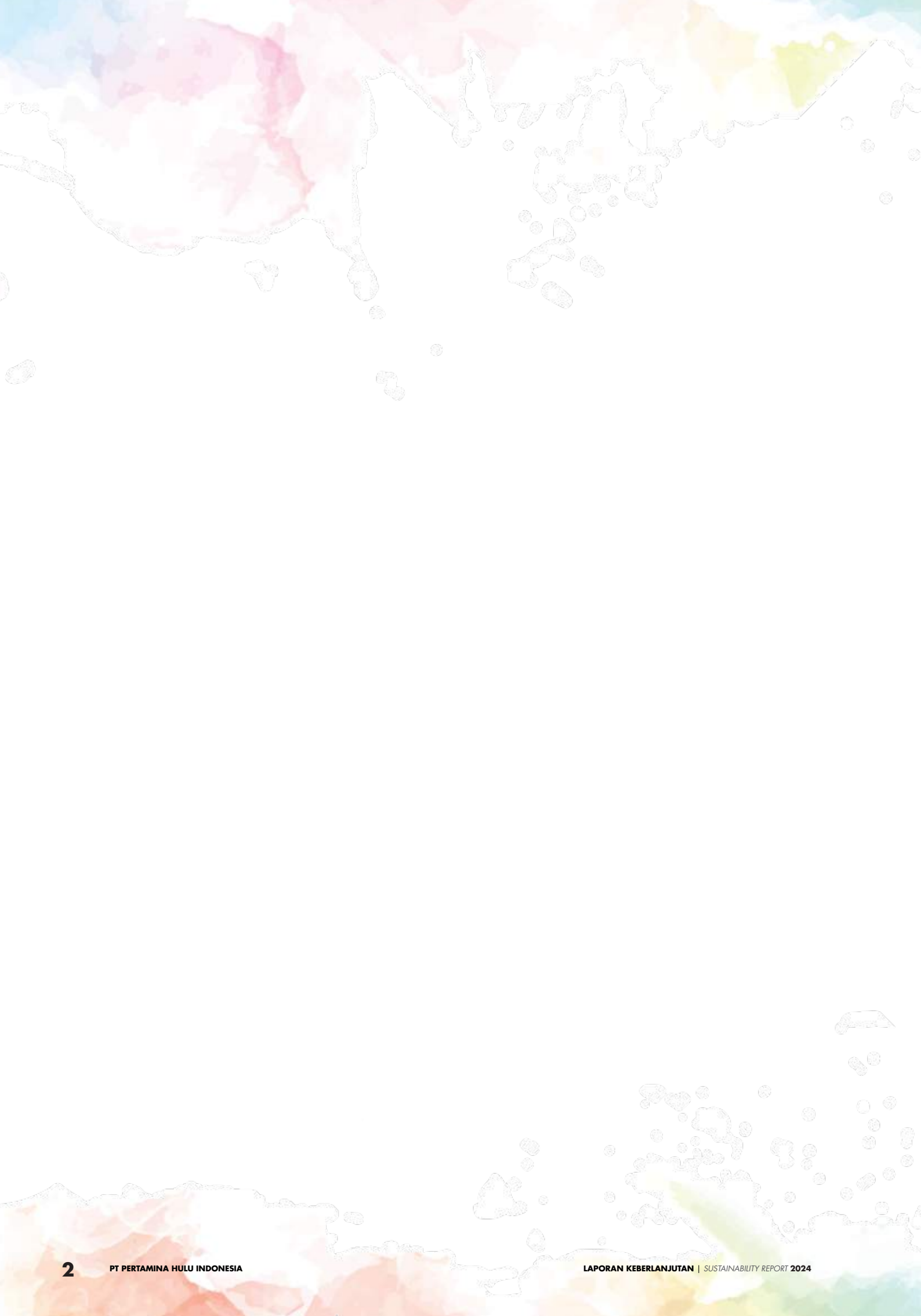


CONNECTING POTENTIAL, INVESTING IN TOMORROW

MENYATUKAN POTENSI, BERINVESTASI UNTUK MASA DEPAN





CONNECTING POTENTIAL, INVESTING IN TOMORROW

MENYATUKAN POTENSI, BERINVESTASI UNTUK MASA DEPAN

Sebagai penyedia minyak dan gas, PT Pertamina Hulu Indonesia ("PHI" atau "Perusahaan") berkeyakinan bahwa keberlanjutan bukan hanya sekadar tujuan, tetapi bagian dari identitas Perusahaan. Oleh karena itu, seluruh kegiatan operasi dan bisnis di Perusahaan senantiasa dijalankan berlandaskan tata nilai dan kepatuhan terhadap hukum dan perundangan yang berlaku, serta kesadaran akan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Di tahun 2024, PHI memperkuat sinergi antar Anak Perusahaan dan seluruh aset agar dapat saling mengoptimalkan potensi yang ada. Upaya-upaya sinergitas dan integrasi dilakukan dengan mengedepankan budaya *Health, Safety, Security, and Environment* (HSSE) serta nilai keekonomian.

Seiring dengan pencapaian aktivitas operasional, PHI secara konsisten membangun ekosistem yang tumbuh bersama seluruh Pemangku Kepentingan di sekitar wilayah operasional Kalimantan Timur. Perusahaan melaksanakan kajian mendalam terhadap karakteristik dan kebutuhan sosial tiap-tiap komunitas untuk memastikan program tanggung jawab sosial yang dijalankan relevan dan berdampak positif. Kontribusi PHI dalam pembangunan sosial, penciptaan lapangan kerja, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat merupakan wujud dari investasi di hari ini yang diyakini Perusahaan menjadi fondasi di masa depan. Bersama seluruh Anak Perusahaan, PHI melangkah dalam sinergi untuk mewujudkan keberlanjutan Perusahaan yang bukan hanya bermanfaat saat ini, tetapi juga modal utama bagi generasi mendatang.

As an oil and gas provider, PT Pertamina Hulu Indonesia ("PHI" or "the Company") believes that sustainability is not just a goal, but part of the Company's identity. Therefore, all operations and business activities in the Company are always carried out based on values and compliance with applicable laws and regulations, as well as awareness of social and environmental responsibility.

In 2024, PHI strengthens synergies among Subsidiaries and all assets in order to optimise each other's potential. Synergy and integration efforts are carried out by prioritising the culture of Health, Safety, Security, and Environment (HSSE) and economic value.

Along with the achievement of operational activities, PHI consistently builds a growing ecosystem with all Stakeholders around the East Kalimantan operational area. The Company conducts an in-depth study of the characteristics and social needs of each community to ensure that the social responsibility programme is relevant and has a positive impact. PHI's contribution in social development, job creation, and community welfare improvement is a form of investment today that the Company believes to be the foundation for the future. Together with all Subsidiaries, PHI steps in synergy to realise the sustainability of the Company that is not only beneficial for now, but also the main capital for future generations.

DAFTAR ISI

TABLE OF CONTENT

Judul dan Penjelasan Judul
Title and Title Description

3

Daftar Isi
Table of Content

4

TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN

ABOUT THE SUSTAINABILITY REPORT

Daftar Isi Proses Penentuan Isi
Laporan
*Process of Determining the Report
Content Table of Content*

7

Pembinaan Hubungan dengan
Pemangku Kepentingan
Stakeholders Engagement

9

Proses Penentuan Topik Material dan
Batasan Laporan
*Determination of Material Topics and
Reporting Boundaries*

20

Kontak Terkait Laporan
Contact Regarding Report

23

LAPORAN DIREKTUR UTAMA

*REPORT OF THE PRESIDENT
DIRECTOR*

Laporan Direktur Utama
Report of the President Director

26

KONSISTEN MENINGKATKAN KINERJA SECARA SEHAT DAN BERKELANJUTAN

*CONSISTENTLY IMPROVING
PERFORMANCE IN A SOUND AND
SUSTAINABLE WAY*

Kinerja Keberlanjutan Pengelolaan
Ekonomi
*Sustainability Performance of
Economic Management*

38

Kinerja Keberlanjutan Pengelolaan
Lingkungan
*Sustainability Performance of
Environmental Management*

39

Kinerja Keberlanjutan Tanggung
Jawab Sosial
*Sustainability Performance of
Economic and Social Responsibility
Performance*

40

Peristiwa Penting
Significant Events

42

Penghargaan dan Sertifikasi
Awards and Certifications

44

Net Zero Emission Pertamina Hulu
Indonesia

52

MENGEDEPANKAN PENCIPTAAN NILAI BAGI PEMANGKU KEPENTINGAN

*PRIORITISING VALUE CREATION FOR
STAKEHOLDERS*

Tentang PHI
About PHI

56

Skala Perusahaan
Corporate Scale

61

Visi, Misi, dan Budaya Perusahaan <i>Corporate Vision, Mission, and Values</i>	62

Wilayah Kerja dan Peta Operasional <i>Work Location and Operational Map</i>	66

Produk dan Layanan <i>Products and Services</i>	68

Struktur Grup Perusahaan <i>Corporate Group Structure</i>	75

MENYALAKAN KOMITMEN, MEWUJUDKAN BISNIS TERBAIK

IGNITING COMMITMENT, DELIVERING THE BEST BUSINESS

Landasan dan Tujuan Penerapan GCG <i>Basis and Purpose of GCG Implementation</i>	80

Badan Tata Kelola Tertinggi <i>Highest Governance Structure</i>	84

Penerapan Prinsip Pencegahan dan Kehati-Hatian <i>Implementation of the Principles of Prevention and Prudence</i>	118

Kode Etik Perusahaan <i>Corporate Code of Conduct</i>	136

Sistem Pelaporan Pelanggaran <i>Whistleblowing System</i>	150

BERSINERGI UNTUK KEANDALAN YANG BERKELANJUTAN

SYNERGISING FOR SUSTAINABLE RELIABILITY

Kinerja Ekonomi <i>Economic Performance</i>	162

Penerapan Operasi yang Adil <i>Fair Operations</i>	166

Ketenagakerjaan <i>Employment</i>	183

Kesehatan dan Keselamatan Kerja <i>Occupational Health and Safety</i>	205

HARMONI UNTUK LINGKUNGAN LESTARI DAN MASYARAKAT MANDIRI

HARMONY FOR SUSTAINABLE ENVIRONMENT AND EMPOWERED COMMUNITY

Tanggung Jawab Lingkungan <i>Environmental Responsibility</i>	240

Pengelolaan Perubahan Iklim <i>Climate Change Management</i>	266

Tanggung Jawab Sosial Kemasyarakatan <i>Social Community Responsibility</i>	270

LAMPIRAN APPENDIX

Indeks Isi GRI <i>GRI Content Index</i>	292

Tindak Lanjut Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 16/SEOJK.04/2021 <i>Follow-Up Circular Letter of The Financial Services Authority of the Republic of Indonesia Number 16/ SEOJK.04/2021</i>	302

Indeks International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) <i>International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) Index</i>	308

Lembar Umpan Balik <i>Feedback Form</i>	312

TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN

ABOUT THE SUSTAINABILITY REPORT

Laporan Keberlanjutan PT Pertamina Hulu Indonesia ("PHI" atau "Perusahaan") Tahun Buku 2024 disusun untuk melaporkan kinerja keberlanjutan Perusahaan di bidang ekonomi, lingkungan, dan sosial secara transparan dan informatif bagi seluruh Pemangku Kepentingan selama periode 1 (satu) tahun, yaitu 1 Januari hingga 31 Desember 2024. Laporan ini disampaikan secara berkala tiap tahun beriringan dengan penyampaian Laporan Tahunan Perusahaan. Pelaporan tahun 2024 merupakan pelaporan keenam dan diterbitkan untuk melanjutkan pelaporan sebelumnya di tahun 2023. Laporan Keberlanjutan PHI dapat diakses oleh seluruh Pemangku Kepentingan pada situs web Perusahaan di www.phi.pertamina.com. **[2-3]**

Selain berfungsi sebagai dokumentasi kinerja keberlanjutan, Laporan Keberlanjutan PHI disusun untuk memenuhi ketentuan Pemerintah, yakni Pasal 66 Ayat 2c Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Pasal tersebut berbunyi tentang penyampaian laporan kegiatan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan dalam Laporan Tahunan. Pasal 1 Undang-Undang No. 40 tahun 2007 berbunyi: "Perusahaan berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perusahaan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya". Oleh karena itu, PHI menyusun Laporan Keberlanjutan 2024 berdasarkan pedoman dan standar pelaporan yang berlaku.

Dalam pengelolaan bisnis sebagai penyedia energi melalui minyak dan gas bumi, PHI memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap Rencana Aksi Nasional Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs). Inisiatif keberlanjutan yang terintegrasi pada strategi bisnis dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab, diimplementasikan Perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip TPB di bidang hak asasi manusia, tenaga kerja, lingkungan, dan antikorupsi. Laporan Keberlanjutan 2024 ini disusun dalam rangka melaporkan capaian-capaian inisiatif Perusahaan sesuai dengan signifikansi keterkaitan topik material yang dipilih dengan pilar-pilar keberlanjutan TPB.

*The 2024 Sustainability Report of PT Pertamina Hulu Indonesia ("PHI" or "the Company") is prepared to report the Company's sustainability performance in the economic, environmental, and social sectors transparently and informatively to all Stakeholders in one year, from 1 January until 31 December 2024. The report is written annually along with the Annual Report. The 2024 reporting is the fifth report and was published as a continuation of the previous publication in 2023. The PHI Sustainability Report can be accessed by all Stakeholders on the Company's website at www.phi.pertamina.com. **[2-3]***

Apart from functioning as a sustainability performance documentation, PHI Sustainability Report is expected to fulfil the Government's requirements, namely Article 66 Paragraph 2c of Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies. The article sets out about the submission of reports on Social and Environmental Responsibility activities in the Annual Report. Article 1 Law No. 40 of 2007 states: "The company participates in sustainable economic development to improve the quality of life and the environment that is beneficial, both for the Company itself, the local community, and the society in general". Therefore, PHI has prepared the 2024 Sustainability Report based on the applicable guidelines and reporting standards.

In managing its business as an energy provider through oil and gas, PHI has direct and indirect impacts on the National Action Plan for Sustainable Development Goals (SDGs). Sustainability initiatives that are integrated into business strategy and responsible decision-making are implemented by the Company in accordance with SDG principles in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption. This 2024 Sustainability Report is also prepared in order to report on the achievements of the Company's initiatives in accordance with the significance of the linkages of the selected material topics with the sustainability pillars of the SDGs.

Laporan ini disusun menggunakan pedoman protokol *Global Reporting Initiative (GRI) Standards* (Standar GRI) 2021 sebagai referensi yang telah diakui dan diterima secara internasional. Dalam menyusun Laporan Keberlanjutan 2024, PHI belum menggunakan bantuan *assurance* eksternal untuk memastikan kesesuaian isi Laporan Keberlanjutan dengan Penerapan Standar GRI. Meski demikian, PHI telah melakukan upaya maksimal dalam menyatakan kebenaran dan keabsahan seluruh informasi yang disampaikan dalam laporan ini melalui tahapan konfirmasi dan validasi kepada pihak-pihak di internal Perusahaan yang berkompeten di bidangnya. **[2-5, SEOJK G.1]**

*The report is prepared using guidelines for the Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards) 2021 as an internationally recognised and accepted reference. In preparing the 2024 Sustainability Report, PHI does not use external assurance to ensure the Sustainability Report contents are in line with GRI Standards Implementation. However, PHI has made maximum efforts to state the truth and validity of all information submitted in the report through stages of confirmation and validation to parties competent in their fields within the Company. **[2-5, SEOJK G.1]***

PROSES PENENTUAN ISI LAPORAN

Perusahaan mendasarkan proses penetapannya pada 8 (delapan) prinsip pelaporan Standar GRI untuk menentukan isi laporan, yaitu:

- **Akurat**
Informasi yang dilaporkan benar dan rinci untuk memungkinkan penilaian dampak perusahaan.
- **Seimbang**
Informasi dilaporkan dengan cara yang tidak bias dan memberikan representasi yang adil tentang dampak negatif dan positif perusahaan.
- **Kejelasan**
Perusahaan harus menyajikan informasi dengan cara yang dapat diakses dan dimengerti.
- **Komparabilitas**
Perusahaan harus memilih, menyusun, dan melaporkan informasi secara konsisten untuk memungkinkan analisis perubahan dampak Perusahaan dari waktu ke waktu dan hubungannya terhadap perusahaan lain.
- **Kelengkapan**
Perusahaan harus memberikan informasi yang cukup untuk memungkinkan penilaian dampak Perusahaan selama periode pelaporan.
- **Konteks Keberlanjutan**
Perusahaan harus melaporkan informasi tentang dampaknya dalam konteks pembangunan berkelanjutan yang lebih luas.
- **Ketepatan Waktu**
Perusahaan harus melaporkan informasi secara teratur dan sesuai dengan jadwal bagi pengguna informasi untuk membuat keputusan.
- **Verifiabilitas**
Perusahaan harus mengumpulkan, mencatat, menyusun, dan menganalisis informasi sedemikian rupa sehingga informasi tersebut dapat diperiksa untuk menetapkan kualitasnya.

PROCESS OF DETERMINING THE REPORT CONTENT

The Company bases its determination processes on eight GRI Standard reporting principles to determine the report contents, namely:

- **Accuracy**
The reported information is correct and sufficiently detailed to allow an assessment of the organisation's impacts.
- **Balance**
The reported information is in an unbiased way and provide a fair representation of the organisation's negative and positive impacts.
- **Clarity**
The Company shall present information in a way that is accessible and understandable.
- **Comparability**
The Company shall select, compile, and report information consistently to enable an analysis of changes in the Company's impacts over time and an analysis of these impacts relative to those of other organisations.
- **Completeness**
The Company shall provide sufficient information to enable an assessment of the organisation's impacts during the reporting period.
- **Sustainability context**
The Company shall report information about its impacts in the wider context of sustainable development.
- **Timeliness**
The Company shall report information on a regular schedule and make it available in time for information users to make decisions.
- **Verifiability**
The Company shall gather, record, compile, and analyse information in such a way that the information can be examined to establish its quality.

PHI menetapkan topik dan isi laporan melalui 4 (empat) langkah yang diisyaratkan Standar GRI berdasarkan prinsip-prinsip yang telah disebutkan tersebut, yaitu:

1. Memahami konteks Perusahaan menggunakan Standar Sektor.
2. Mengidentifikasi dampak aktual dan potensial dengan mempertimbangkan topik dan dampak yang dijelaskan di Standar Sektor.
3. Menilai signifikansi dampak dengan melibatkan Pemangku Kepentingan dan ahli yang relevan.
4. Memprioritaskan dampak yang paling signifikan untuk dilaporkan serta menguji topik material dengan ahli dan pengguna informasi.

PHI determines the topic and contents of the report through the four steps required by the GRI Standards based on the aforementioned principles, namely:

1. Understand the context of the Company using the Sector Standard.
2. Identify actual and potential impacts by considering the topics and impacts described in the Sector Standard.
3. Assess the significance of impacts by engaging with relevant Stakeholders and experts.
4. Prioritising the most significant impacts for reporting and testing material topics with experts and information users.



BAGAN PROSES PENETAPAN KONTEN LAPORAN BERDASARKAN STANDAR GRI

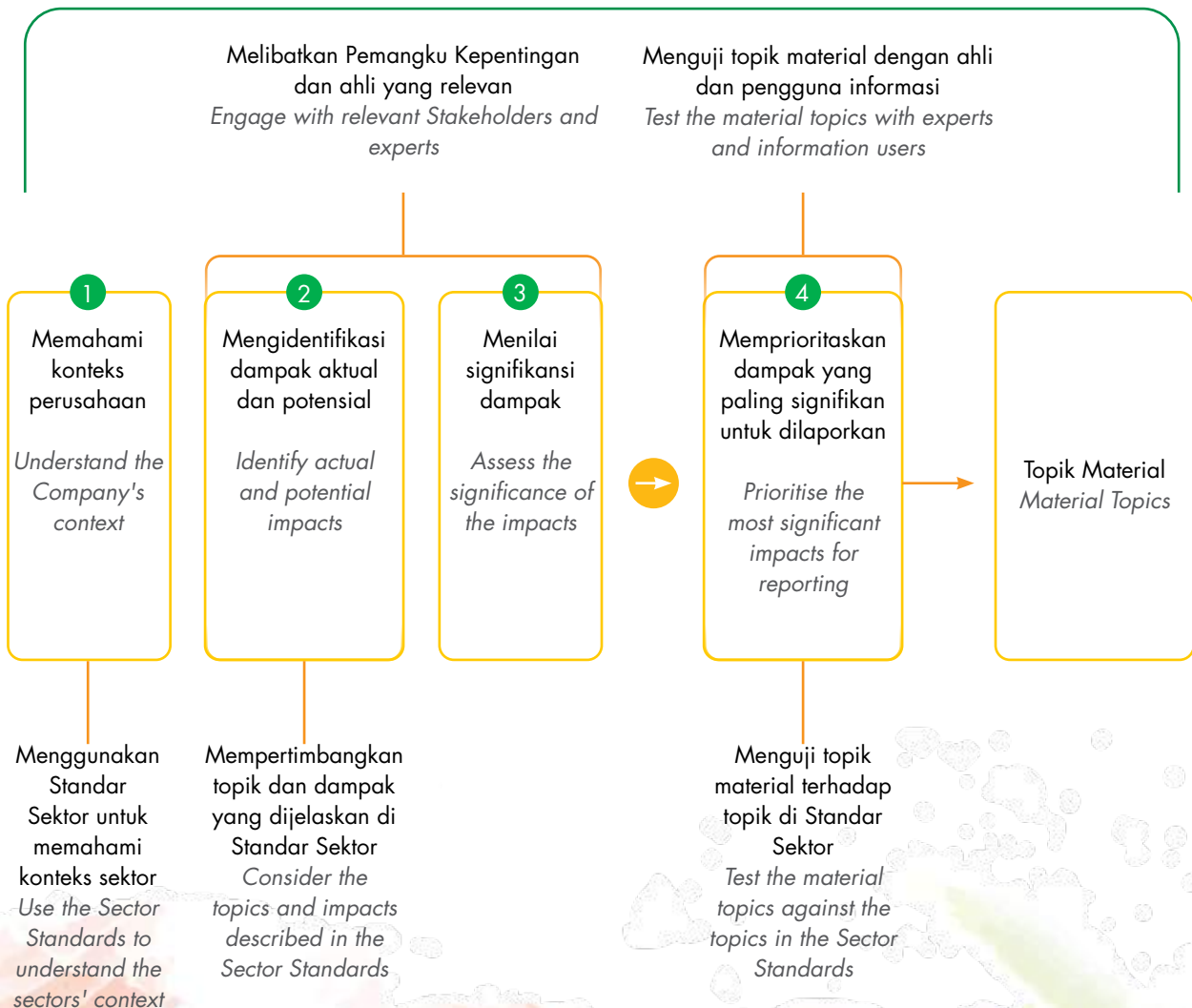
THE PROCESS FLOW IN DETERMINING THE REPORT CONTENT BASED ON GRI STANDARD [3-1]

Mengidentifikasi dan menilai dampak secara berkelanjutan

Identify and assess impacts on an ongoing basis

Menentukan topik material untuk pelaporan

Determine material topics for reporting



PEMBINAAN HUBUNGAN DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN [SEOJK E.4]

PHI menganggap Pemangku Kepentingan sebagai pihak yang memiliki peran langsung terhadap keberlanjutan Perusahaan. Oleh karena itu, PHI senantiasa melakukan pendekatan dan dialog dengan masing-masing Pemangku Kepentingan agar dapat mewujudkan persamaan persepsi mengenai kepedulian utama mereka, sekaligus menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan.

Salah satu wujud kegiatan pendekatan tersebut direalisasikan melalui pertemuan-pertemuan dengan pembeli maupun penyedia barang dan jasa. Inisiatif tanggung jawab yang telah dilaksanakan meliputi penandatanganan Pakta Integritas bagi penyedia barang dan jasa, kegiatan Vendor Day, serta pengembangan penyedia barang dan jasa di daerah operasi. Proses pengadaan barang dan jasa telah dievaluasi oleh penyedia barang dan jasa PHI. Melalui hasil dan rekomendasi survei yang dilakukan, PHI telah menyusun rencana tidak lanjut untuk meningkatkan penyediaan barang dan jasa. [2-29]

STAKEHOLDERS ENGAGEMENT [SEOJK E.4]

PHI considers Stakeholders as parties who have a direct role in Company sustainability. Therefore, PHI continues to approach and communicate with each Stakeholder to establish a common perception of each other's primary concerns as well as creating harmonious and mutually beneficial relationships.

One of the approaches activities is realised through meetings with buyers and suppliers of goods and services. Responsibility initiatives implemented include the signing of an Integrity Pact for goods and services providers, Vendor Day activities, and the development of goods and services providers in the operation areas. An evaluation of the procurement process has been carried out by PHI goods and services providers. From the results and recommendations of the conducted survey, PHI has developed a follow-up plan to improve the goods and services supply. [2-29]





RUANG LINGKUP HUBUNGAN DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN

SCOPE OF STAKEHOLDERS ENGAGEMENT

[2-29, 3-1]

Ruang Lingkup <i>Scope</i>	Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders</i>	Basis Identifikasi <i>Basis of Identification</i>	Topik Utama <i>Main Topic</i>
Internal <i>Internal</i>	Pemegang Saham <i>Shareholders</i>	Hubungan kepemilikan dan legal <i>Ownership and legal relations</i>	Pemenuhan target produksi, lifting, dan keuangan <i>Fulfilment of production, lifting, and financial target</i> Perolehan informasi terkini tentang kinerja Perusahaan secara reguler <i>Obtain the latest information on the Company's performance regularly</i>
	Karyawan <i>Employees</i>	Hubungan legal dan dukungan terhadap pencapaian tujuan Perusahaan <i>Legal relations and support for the achievement of Company objectives</i>	Pemenuhan hak-hak normatif dan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) <i>Fulfilment of normative rights and Occupational Health and Safety (OHS) insurance</i> Kebebasan berserikat <i>Freedom of Association</i> Penyampaian pendapat pada manajemen <i>Delivering opinions to the management</i> Perolehan informasi penting Perusahaan <i>Obtain important Company information</i> Peningkatan kompetensi <i>Competency improvement</i>

Pelibatan Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders Involvement</i>	Frekuensi <i>Frequency</i>	Respon PHI <i>Response from PHI</i>
Penyusunan dan pengesahan RKAP dan RJPP <i>Preparation and ratification of RKAP and RJPP</i>	Setahun sekali atau sesuai kebutuhan <i>Annually or as necessary</i>	- Paparan rencana kerja, anggaran, strategi, dan program efisiensi pada semua fungsi - Mengomunikasikan dengan regulator SKK Migas dan Kementerian ESDM terkait strategi - Discussion on the work plan, budget, strategies, and efficiency programmes in all functions - Communicating with SKK Migas and the Ministry of EMR as regulators about strategies
RUPS <i>GMS</i>	Sesuai kebutuhan <i>As necessary</i>	
RUPS Tahunan <i>Annual GMS</i>	Setahun sekali <i>Annually</i>	
Rapat Direksi dan Dewan Komisaris <i>BOC and BOD Meetings</i>	Minimal sekali dalam sebulan <i>At least once a month</i>	
Laporan kinerja berkala <i>Periodic performance report</i>	Sebulan sekali <i>Monthly</i>	
Laporan Keuangan Tahunan <i>Annual Financial Statement</i>	Setahun sekali <i>Annually</i>	
Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) dan Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) <i>Establishment of Company Regulations (PP) and Collective Bargaining Agreement (PKB)</i>	Dua tahun sekali atau sesuai kebutuhan <i>Biannually or as necessary</i>	Menjelaskan masing-masing topik melalui Town Hall Meeting dan e-mail broadcast, memantau KPI pekerja dan program yang sudah ditetapkan <i>Explaining each topic through the Town Hall Meeting and e-mail broadcast, monitoring employee KPI and programmes that have been set</i>
Pembentukan dan dukungan terhadap serikat pekerja terutama di Anak Perusahaan <i>Establishment and support for labour union especially in Subsidiaries</i>	Sesuai kebutuhan <i>As necessary</i>	
Town Hall Meeting, Sesi Sosialisasi, Management Walk Through (MWT) <i>Town Hall Meeting, Socialisation Session, and Management Walk Through (MWT)</i>	Sesuai kebutuhan <i>As necessary</i>	
E-mail Broadcast, Town Hall Meeting, Sesi Sosialisasi, dan MWT <i>E-mail Broadcast, Town Hall Meeting, Socialisation Session, and MWT</i>	Sesuai kebutuhan <i>As necessary</i>	
Pendidikan, pelatihan, dan mentoring <i>Education, training, and mentoring</i>	Sesuai kebutuhan <i>As necessary</i>	

Ruang Lingkup <i>Scope</i>	Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders</i>	Basis Identifikasi <i>Basis of Identification</i>	Topik Utama <i>Main Topic</i>
Eksternal <i>External</i>	Pemerintah dan Regulator: - Pemerintah Pusat - Kementerian BUMN - Kementerian ESDM - Kementerian Keuangan - Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan - Kementerian Lainnya - SKK Migas - DPR/DPRD - Pemerintah Daerah Provinsi - Pemerintah Kota/Kabupaten	Hubungan legal dan kepentingan industri <i>Legal relations and industrial interests</i>	Pemenuhan pembayaran pajak <i>Tax payment</i>
	Government and Regulators: - Central Government - Ministry of SOE - Ministry of EMR - Ministry of Finance - Ministry of Environment and Forestry - Other Ministries - SKK Migas - DPR/DPRD - Provincial Government - City/Regency Government		Pemenuhan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan kewajiban lainnya <i>Fulfilment of non-tax revenue (PNBP) and other obligations</i>
	Aparat Keamanan: - POLRI - TNI Security Forces: - POLRI - TNI		Tata kelola yang baik (GCG) dan kepatuhan terhadap Peraturan dan Undang-Undang <i>Good Corporate Governance (GCG) and compliance with Regulations and Laws</i>
			Pemenuhan target produksi minyak dan gas bumi sebagai tindak lanjut pemberian insentif migas <i>Fulfilment of oil and natural gas production target as a follow-up to the provision of oil and gas incentives</i>
			Pemenuhan jaminan keamanan Objek Vital Nasional (Obvitnas) <i>Fulfilment of security assurance for National Vital Objects (Obvitnas)</i>

Pelibatan Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders Involvement</i>	Frekuensi <i>Frequency</i>	Respon PHI <i>Response from PHI</i>
Kegiatan setoran pajak tahunan <i>Deposit annual tax</i>	Setahun sekali <i>Annually</i>	Memberikan laporan sesuai dengan peraturan yang berlaku, melakukan komunikasi dengan anggota asosiasi, memberikan masukan atas draf peraturan, dan memberikan pelaporan lainnya sebagai bagian dari <i>beyond compliance</i> Perusahaan <i>Submitting reports according to applicable regulations, communicating with association members, providing feedbacks on regulation drafts, and submitting other reports as a part of the Company's beyond compliance.</i>
Kegiatan setoran PNBP dan kewajiban lainnya <i>Deposit PNBP and other obligations</i>	Setahun sekali <i>Annually</i>	
Audit dan asesmen oleh Pihak Independen <i>Audit and assessment by Independent Parties</i>	Setahun sekali atau sesuai kebutuhan <i>Annually or as necessary</i>	
Rapat koordinasi dan konsultasi <i>Coordination and consultation meeting</i>	Sesuai kebutuhan <i>As necessary</i>	
Kerja sama dan koordinasi pengamanan wilayah secara preventif dan antisipasi terhadap potensi gangguan keamanan dan isu sosial <i>Preventive cooperation and coordination for area security and anticipations for security disruption and social issues potentials</i>	Setahun sekali atau sesuai kebutuhan <i>Annually or as necessary</i>	Terwujudnya keamanan Objek Vital Nasional (Obvitnas) <i>The realisation of security of National Vital Objects (Obvitnas)</i>

Ruang Lingkup <i>Scope</i>	Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders</i>	Basis Identifikasi <i>Basis of Identification</i>	Topik Utama <i>Main Topic</i>
	Mitra Usaha <i>Business Partners</i>	Hubungan ekonomi dan legal <i>Economic and legal relations</i>	Kepastian hukum dan jaminan penghormatan terhadap isi kontrak <i>Legal assurance and assurance for honoring contents of the contract</i> Laporan kinerja dan operasional <i>Performance and operational report</i> Kepatuhan <i>Compliance</i>
	Pemasok <i>Supplier</i>	Hubungan ekonomi dan legal <i>Economic and legal relations</i>	Kepastian hukum dan jaminan penghormatan terhadap isi kontrak <i>Legal assurance and assurance for honoring contents of the contract</i> Keterbukaan tender pengadaan <i>Procurement tender transparency</i> Kepatuhan <i>Compliance</i>
	Pembeli <i>Buyer</i>	Ekspektasi dan harapan penghargaan <i>Expectation and hope of appreciation</i>	Kepastian hukum <i>Legal assurance</i> Pelayanan dan jaminan pasokan migas <i>Oil and gas supply services and assurance</i>

Pelibatan Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders Involvement</i>	Frekuensi <i>Frequency</i>	Respon PHI <i>Response from PHI</i>
Perumusan dan pengesahan kontrak kerja pertemuan koordinasi berkala <i>Formulation and ratification of the work contract of periodic coordination meetings</i>	Sesuai tata waktu proses pengadaan <i>According to the procurement time arrangement</i>	Terwujudnya kerja sama yang sesuai dengan kontrak dan menghasilkan kinerja yang saling menguntungkan <i>Realisation of cooperation that is in accordance with the contract and produces mutually beneficial performance</i>
Pelaporan kinerja dan operasional <i>Performance and operational reporting</i>	Sesuai kesepakatan <i>According to agreements</i>	
Asesmen dan evaluasi berkala serta Forum Vendor Day <i>Periodic assessment and evaluation as well as Vendor Day Forum</i>	Setahun sekali atau sesuai kebutuhan <i>Annually or as necessary</i>	
Perumusan dan pengesahan kontrak kerja <i>Formulation and ratification of work contracts</i>	Sesuai tata waktu proses pengadaan <i>According to the procurement time arrangement</i>	Memantau komitmen seluruh kontraktor, baik dalam hal pelaksanaan Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3LL) maupun penggunaan kandungan lokal dalam pekerjaan <i>Monitoring the commitment of all contractors, be it in terms of Safety, Occupational Health, and Environmental Preservation (K3LL) and the portion of local content at work</i>
Aplikasi E-procurement dan pengumuman di situs web <i>E-procurement application and announcement on the website</i>	Sesuai kebutuhan <i>As necessary</i>	
Sistem pengajuan keluhan dan sanggahan atas keputusan hasil pengadaan <i>Submission system for complaint and refutation over procurement decisions</i>	Sesuai kebutuhan <i>As necessary</i>	
Asesmen dan evaluasi berkala serta Forum Vendor Day <i>Periodic assessment and evaluation as well as Vendor Day Forum</i>	Setahun sekali atau sesuai kebutuhan <i>Annually or as necessary</i>	
Perumusan dan pengesahan kontrak jual beli migas <i>Formulation and ratification of oil and gas trade contracts</i>	Sesuai tata waktu proses pengadaan <i>According to the procurement time arrangement</i>	
Mekanisme pengaduan <i>Complaint mechanism</i>	Sesuai kebutuhan <i>As necessary</i>	Paparan tindak lanjut masukan dan program kepastian, kualitas layanan, dan komunikasi <i>Presenting the follow-ups on suggestions and assurance programmes, service quality, and communications</i>
Survei kepuasan Pembeli dan Forum Vendor Day <i>Buyer satisfaction survey and evaluation as well as Vendor Day Forum</i>	Setahun sekali atau sesuai kebutuhan <i>Annually or as necessary</i>	

Ruang Lingkup <i>Scope</i>	Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders</i>	Basis Identifikasi <i>Basis of Identification</i>	Topik Utama <i>Main Topic</i>
	Perguruan Tinggi dan Institusi Pendidikan <i>Colleges and Educational Institutions</i>	Relasi sosial, <i>social license</i> , potensi pengembangan masyarakat dan tanggung jawab sosial, kedekatan dengan Perusahaan <i>Social relations, social license, community development and social responsibility potentials, familiarity with the Company</i>	Penelitian, kajian dan konsultasi, aplikasi teori dalam industri <i>Research, study and consulting, theory application in the industry</i>
	Media: - Media Lokal - Media Nasional - Media Internasional Media: <i>Local Media</i> <i>National Media</i> <i>International Media</i>	Relasi sosial, <i>social license</i> , potensi pengembangan masyarakat dan tanggung jawab sosial, kedekatan dengan Perusahaan <i>Social relations, social license, community development and social responsibility potentials, familiarity with the Company</i>	Informasi publik tentang Perusahaan <i>Public information of the Company</i>

**Pelibatan Pemangku
Kepentingan**
Stakeholders Involvement

Frekuensi
Frequency

Respon PHI
Response from PHI

Kerja sama terkait kegiatan operasional Perusahaan, pengembangan masyarakat, dan pengelolaan lingkungan

Cooperations on Company operations, community development, and environmental management

Sesuai kebutuhan
As necessary

Menjadi sumber referensi terpercaya bagi Perusahaan dalam kegiatan teknis, sosial, dan lingkungan.

Becoming a trusted source of reference for the Company in technical, social, and environmental activities.

Kegiatan Social Mapping
Social Mapping activities

Sekali dalam 2-3 tahun atau sesuai kebutuhan
Biannually, triennially, or as necessary

Program magang bagi mahasiswa
Internship programmes for college students

Sesuai kebutuhan
As necessary

Penyampaian materi pemberitaan melalui jumpa pers maupun siaran pers
Delivery of news material through press conference and press release

Sesuai kebutuhan
As necessary

- Semiloka dan Focus Group Discussion bersama masyarakat dalam rangka pembuatan program kerja bersama dalam aspek tanggung jawab sosial dan lingkungan
- Memberikan klarifikasi dan penjelasan melalui tatap muka langsung dengan warga, Pemerintah, dan LSM terkait isu lingkungan dan sosial
- Melakukan peningkatan komunikasi dengan media lokal melalui program pemberitaan kinerja sosial dan lingkungan

Kegiatan Media Gathering dan kunjungan jurnalis ke wilayah kerja Perusahaan
Media Gathering and journalist visits to the Company's work areas

Sesuai kebutuhan
As necessary

- Workshop and Focus Group Discussion with the community in developing a joint work programme in the aspects of social and environmental responsibility
- Providing clarification and explanations through meetings with residents, the Government, and related NGO on environmental and social issues
- Improving the communication with local media through the reporting of social and environmental performance

Ruang Lingkup <i>Scope</i>	Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders</i>	Basis Identifikasi <i>Basis of Identification</i>	Topik Utama <i>Main Topic</i>
	Masyarakat: - Masyarakat Lokal - Lembaga Swadaya Masyarakat - Tokoh Informal Masyarakat The Community: - Local Communities - Non-Governmental Organisation - Informal Public Figures	Relasi sosial, <i>social license</i> , potensi pengembangan masyarakat dan tanggung jawab sosial, kedekatan dengan Perusahaan <i>Social relations, social license, community development and social responsibility potentials, familiarity with the Company</i>	Peningkatan kesejahteraan masyarakat lokal <i>Wellness improvement for local communities</i>
			Penanganan dampak operasi Perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan <i>Management of Company operational impacts on communities and the environment</i>

Pelibatan Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders Involvement</i>	Frekuensi <i>Frequency</i>	Respon PHI <i>Response from PHI</i>
Perencanaan program pengembangan masyarakat <i>Planning community development programmes</i>	Setahun sekali <i>Annually</i>	- Semiloka dan Focus Group Discussion bersama masyarakat dalam rangka pembuatan program kerja bersama dalam aspek tanggung jawab sosial dan lingkungan - Memberikan klarifikasi dan penjelasan melalui tatap muka langsung dengan warga, Pemerintah, dan LSM terkait isu lingkungan dan sosial - Melakukan peningkatan komunikasi dengan media lokal melalui program pemberitaan kinerja sosial dan lingkungan - Workshop and Focus Group Discussion with the community in developing a joint work programme in the aspects of social and environmental responsibility - Providing clarification and explanations through meetings with residents, the Government, and related NGO on environmental and social issues - Improving the communication with local media through the reporting of social and environmental performance
Pemantauan dan evaluasi secara partisipatif <i>Participative monitoring and evaluations</i>	Setahun sekali atau sesuai kebutuhan <i>Annually or as necessary</i>	
Penerapan program pengembangan masyarakat <i>Implementation of community development programmes</i>	Setahun sekali atau sesuai kebutuhan <i>Annually or as necessary</i>	
Sosialisasi kegiatan dan pelibatan pekerjaan <i>Activity dissemination and work involvement</i>	Sesuai kebutuhan dan tata waktu program <i>As necessary or as per planned programme</i>	
Survei Indeks Kepuasan Masyarakat <i>Community Satisfaction Index Survey</i>	Setahun sekali atau sesuai kebutuhan <i>Annually or as necessary</i>	

PROSES PENENTUAN TOPIK MATERIAL DAN BATASAN LAPORAN

Proses penentuan topik material dan batasan melalui *Focus Group Discussion* (FGD) dihadiri oleh tim penyusun Laporan Keberlanjutan 2024, sejumlah karyawan PHI dari berbagai unit kerja, serta perwakilan Pemangku Kepentingan di luar Perusahaan. Topik material dan batasan ditetapkan dengan memperhatikan dampak terhadap bisnis PHI serta pengaruhnya terhadap Pemangku Kepentingan. Selain itu, Perusahaan juga memperhatikan tanggapan dan saran Pemangku Kepentingan atas Laporan Keberlanjutan. **[3-1]**

Materialitas diartikan sebagai isu-isu yang relevan dengan Bidang Usaha PHI dan berpengaruh secara signifikan serta berdampak luas bagi Pemangku Kepentingan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, dalam menetapkan materialitas, Perusahaan melibatkan Pemangku Kepentingan dengan menyelenggarakan survei materialitas. **[3-1]**

Berikut ini adalah Topik-Topik Material yang diprioritaskan PHI yang selanjutnya ditempatkan dalam matriks materialitas.

DETERMINATION OF MATERIAL TOPICS AND REPORTING BOUNDARIES

*In determining material and boundary aspects process, Focus Group Discussion (FGD) is carried out and attended by the 2024 Sustainability Report drafting team, several PHI employees from various functions, and Stakeholder representatives outside the Company. Material topics and boundary aspects are determined by observing the impact on PHI business and its influence on the Stakeholders. Moreover, the Company also pays attention to the Stakeholders' responses and suggestions on the Sustainability Report. **[3-1]***

*Materiality is defined as issues relevant to the PHI Business Field and having significant and broad impacts on Stakeholders in decision-making. Therefore, in determining materiality, the Company involves the Stakeholders by conducting a materiality survey. **[3-1]***

The following are Material Topics prioritised by PHI then placed in the materiality matrix.



DAFTAR TOPIK MATERIAL DAN TOPIK KEBERLANJUTAN

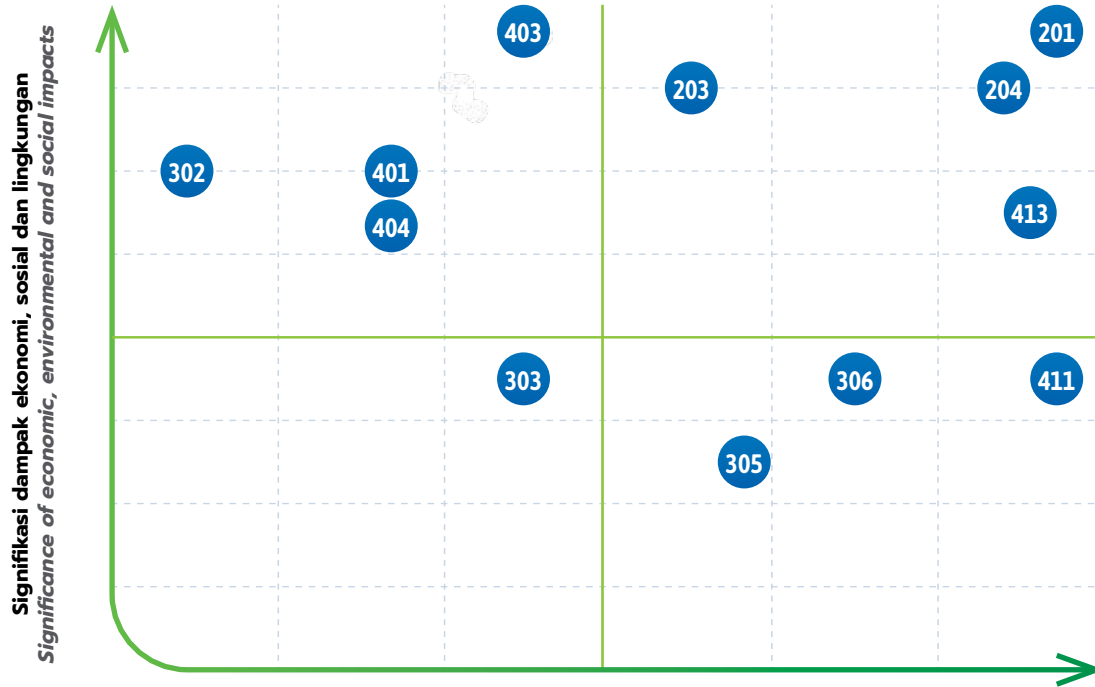
LIST OF MATERIAL TOPIC AND SUSTAINABILITY TOPIC

[2-22, 3-2]

Fokus Keberlanjutan <i>Sustainability Focus</i>	Topik Material <i>Material Topics</i>	SDGs
Ekonomi <i>Economy</i>	Kinerja Ekonomi (201) <i>Economic Performance</i>	
	Dampak Ekonomi Tidak Langsung (203) <i>Indirect Economic Impacts</i>	
	Praktik Pengadaan (204) <i>Procurement Practices</i>	
Lingkungan <i>Environment</i>	Energi (302) <i>Energy</i>	  
	Air dan Efluen (303) <i>Water and Effluents</i>	   
	Emisi (305) <i>Emission</i>	  
	Limbah (306) <i>Waste</i>	   
Tata Kelola <i>Governance</i>	Kepegawaian (401) <i>Employment</i>	  
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (403) <i>Occupational Health and Safety</i>	  
	Pelatihan dan Pendidikan (404) <i>Training and Education</i>	 
Sosial <i>Social</i>	Hak-Hak Masyarakat Adat (411) <i>Rights of Indigenous Peoples</i>	
	Masyarakat Lokal (413) <i>Local Communities</i>	 



MATRIKS MATERIALITAS TOPIK TOPIC MATERIALITY MATRIX



Angka pada titik mengacu pada tabel daftar topik material dan topik keberlanjutan pada halaman sebelumnya
Numbers in nodes refer to the table listing material topics and sustainability topics on the previous page

Laporan Keberlanjutan PHI Tahun Buku 2024 mencakup kegiatan Perusahaan sebagaimana tercantum dalam Laporan Keuangan Konsolidasian, yaitu pada bidang pertambangan minyak bumi dan gas. Data keuangan, sumber daya manusia, serta lingkungan dalam Laporan Keberlanjutan ini merupakan data konsolidasi. Laporan ini juga mencakup studi kasus dan kegiatan operasional Perusahaan dibandingkan dengan pelaporan tahun sebelumnya, sehingga tidak ada perubahan signifikan pada topik material ataupun perubahan pada prinsip perbandingan data dari laporan sebelumnya. Tidak terdapat penyajian kembali pada seluruh pengungkapan topik-topik material pada Laporan Keberlanjutan tahun ini. **[2-2, 2-4, 3-2]**

*The 2024 PHI Sustainability Report covers the Company's activities as stated in the Consolidated Financial Statements, namely in the field of oil and gas mining. The Financial, human resources data, and some of the environmental data in this Report has been consolidated. This report also includes case studies and operational activities that are compared to the report of the prior year, thus there are no significant changes or alterations to the comparability principles of the data from the previous report. There is no restatement of all disclosures of material topics in this year's Sustainability Report. **[2-2, 2-4, 3-2]***

KONTAK TERKAIT LAPORAN **[2-3, SEOJK G.3]**

Umpan balik dari pembaca akan sangat dihargai agar perbaikan dan peningkatan kualitas laporan dapat terus dilakukan pada periode yang akan datang. Namun, sampai dengan laporan periode sebelumnya, Perusahaan belum menerima umpan balik dari pembaca. Selain umpan balik, pembaca juga dapat menyampaikan saran dan kritik melalui:

PT Pertamina Hulu Indonesia

Graha Elnusa Lantai 9
Jl. TB Simatupang Kav. 1B
Kelurahan Cilandak Timur, Kecamatan Pasar Minggu,
Jakarta Selatan 12560, Indonesia
Telp.: +6221 5082 9300 ext. 1000
Faks.: +6221 788 30904
Surel: kontak.phi@pertamina.com

CONTACT REGARDING **REPORT [2-3, SEOJK G.3]**

PHI welcomes feedback from the readers to make continuous improvement and enhancement of the reporting quality for the subsequent periods. However, until the previous reporting period, the Company has not received any feedback from readers. Aside from feedback, readers may also address their suggestions and criticisms through:

PT Pertamina Hulu Indonesia

Graha Elnusa 9th Floor
Jl. TB Simatupang Kav. 1B
Kelurahan Cilandak Timur, Kecamatan Pasar Minggu,
South Jakarta 12560, Indonesia
Phone: +6221 5082 9300 ext. 1000
Fax: +6221 788 30904
E-mail: kontak.phi@pertamina.com





LAPORAN DIREKTUR UTAMA

Report of the President Director

LAPORAN DIREKTUR UTAMA

REPORT OF THE PRESIDENT DIRECTOR

[2-22]



Sunaryanto

Direktur Utama

President Director

(20 Februari 2024 - saat ini)

(20 February 2024 - present)

Para Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan yang terhormat,

Perusahaan percaya bahwa keberlanjutan dapat tercapai melalui pelaksanaan bisnis yang bertanggung jawab dan mematuhi prinsip-prinsip keberlanjutan dalam ESG. Sepanjang tahun 2024, PHI telah menjalankan strategi bisnis dan program inisiatif dengan mempertimbangkan dampak dan kontribusi kepada ketahanan energi nasional, pengelolaan lingkungan dan pembangunan ekonomi. Di tengah situasi yang menantang, PHI terus berkomitmen untuk merealisasikan pencapaian kinerja yang baik dan menciptakan nilai keberlanjutan bagi seluruh Pemangku Kepentingan. Melalui Laporan Direktur Utama ini, izinkan saya selaku Direktur Utama PHI untuk menyampaikan Laporan Keberlanjutan PHI Tahun Buku 2024.

DINAMIKA INDUSTRI DAN STRATEGI KEBERLANJUTAN PERUSAHAAN [SEOJK D.1.A.2]

Industri migas menghadapi tantangan signifikan sepanjang 2024, seiring dengan dinamika geopolitik yang cepat berubah. Situasi ini turut berdampak pada fluktuasi harga energi global isu risiko resesi global, konflik, dan tren transisi energi. Eskalasi tren transisi menuju energi rendah karbon menuntut para pelaku industri migas untuk memiliki inisiatif keberlanjutan, terobosan teknologi, serta investasi yang besar. Maka dari itu, fleksibilitas fiskal menjadi kunci untuk menarik investor sehingga industri migas dapat menunjukkan adaptabilitas dan daya saingnya di era energi bersih.

Secara nasional, industri hulu migas ditargetkan dapat merealisasikan *lifting* minyak sebesar 635.000 barel per hari (BPOD) dan gas bumi sebesar 1,33 juta barel setara minyak (BOE) di tahun 2024. Namun, 70% sumur migas saat ini sudah masuk kategori *mature*, sehingga tantangan untuk memenuhi target tersebut semakin besar. Meskipun demikian, angka *lifting* migas nasional tetap berada di angka 1.606,4 MBOEPD, mencerminkan potensi yang besar namun tetap memerlukan dukungan kebijakan yang progresif dan adaptif.

Dear Shareholders and Stakeholders,

The Company believes that sustainability can be achieved through responsible business conduct and adherence to sustainability principles in ESG. Throughout 2024, PHI has executed its business strategy and programme initiatives by considering the impact and contribution to national energy security, environmental management and economic development. In the midst of a challenging situation, PHI continues to be committed to realising good performance achievements and creating sustainable value for all Stakeholders. Through this President Director's Report, allow me as the President Director of PHI to submit Sustainability Report of PHI for the Financial Year 2024.

INDUSTRY DYNAMICS AND COMPANY'S SUSTAINABILITY STRATEGY [SEOJK D.1.A.2]

The oil and gas industry faces significant challenges throughout 2024, along with rapidly changing geopolitical dynamics. This situation also impacts global energy price fluctuations, global recession risk issues, conflicts, and energy transition trends. The escalation of the transition trend towards low-carbon energy requires oil and gas industry to have sustainability initiatives, technological breakthroughs, and large investments. Therefore, fiscal flexibility is key to attracting investors so that the oil and gas industry can demonstrate its adaptability and competitiveness in the clean energy era.

In national scale, the upstream oil and gas industry is targeted to realise oil lifting of 635,000 barrels per day (BPOD) and natural gas of 1.33 million barrels of oil equivalent (BOE) by 2024. However, 70% of oil and gas wells are now in mature category, making it a greater challenge to fulfil the target. Nonetheless, the national oil and gas lifting figure remains at 1,606.4 MBOEPD, reflecting great potential but still requires progressive and adaptive policy support.

Menanggapi tantangan di tahun 2024, PHI bersama Anak Perusahaan telah menerapkan strategi pengoptimalan aset serta mendorong inovasi agresif untuk menemukan sumber daya baru yang mendukung keberlanjutan bisnis. Perusahaan juga aktif mengajukan insentif Wilayah Kerja (WK), mempercepat digitalisasi operasional, dan menerapkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi serta produktivitas.

Untuk menghadapi peluang dalam transisi energi, PHI menjalankan berbagai program strategis untuk menjaga relevansi di pasar energi global, termasuk inisiatif untuk mencapai target penurunan emisi gas rumah kaca (GRK) dan *Net Zero Emission* (NZE). Langkah ini merupakan komitmen Perusahaan dalam mewujudkan pengelolaan lingkungan yang bertanggung jawab serta menerapkan produksi bersih dan ramah lingkungan. **[SEOJK D.1.a.3]**

In response to the challenges of 2024, PHI and its Subsidiaries have implemented an asset optimisation strategy and encouraged aggressive innovation to find new resources that support business sustainability. The Company is also actively proposing incentives for its Working Area (WK), accelerating operational digitalisation, and applying technology to improve efficiency and productivity.

*To address the opportunities in energy transition, PHI runs various strategic programmes to maintain relevance in the global energy market, including initiatives to achieve reduction targets in greenhouse gas (GHG) and Net Zero Emission (NZE) emission. This measure is part of the Company's commitment in realising responsible environmental management and implementing clean and environmentally friendly production. **[SEOJK D.1.a.3]***

KINERJA OPERASIONAL DAN KEUANGAN **[SEOJK D.1.a.4]**

Kinerja operasional Perusahaan di tahun 2024 dipengaruhi oleh laju penurunan *baseline* yang tercatat cukup tinggi, yakni sebesar 49% per tahun untuk minyak dan 57% per tahun untuk gas. Perusahaan telah mengambil Langkah strategis dalam mengoptimalkan keandalan fasilitas produksi melalui sinergi dan kolaborasi antar Anak Perusahaan dan afiliasi. Strategi yang terukur dan adaptif telah mengantarkan Perusahaan untuk dapat menghasilkan pencapaian yang cukup baik di tahun 2024. **[SEOJK D.1.a.5]**

Angka produksi PHI di tahun 2024 tercatat sebesar 44,27 MBOPD untuk minyak atau 96% dari RKAP 2024 dan 526,04 MMSCFD untuk gas atau 85% dari RKAP 2024. Dengan angka produksi ini, Perusahaan berhasil merealisasikan *lifting* sebesar 44,23 MBOPD untuk minyak dan 458,72 MMSCFD untuk gas. Perusahaan juga secara berkelanjutan mencatatkan penambahan cadangan melalui diperolehnya P1 (*proven reserves*) sebesar 64,48 MMBOE dan berhasil mencapai *Reserves to Production* (RTP) sebesar 3,8 tahun. Selain itu, Perusahaan menghasilkan temuan sumber daya 2C (*contingent resources*) sebesar 106,38 MMBOE. **[SEOJK D.1.b.1]**

OPERATIONAL AND FINANCIAL PERFORMANCE **[SEOJK D.1.a.4]**

*The Company's operational performance in 2024 is affected by the high rate of baseline decline, which is 49% per year for oil and 57% per year for gas. The Company has taken strategic steps to optimise the reliability of its production facilities through synergy and collaboration between subsidiaries and affiliates. Measured and adaptive strategies have led the Company to be able to produce good achievements in 2024. **[SEOJK D.1.a.5]***

*PHI's production figures in 2024 were recorded at 44.27 MBOPD for oil or 96% of the 2024 RKAP and 526.04 MMSCFD for gas or 85% of the 2024 RKAP. With these production figures, the Company successfully realised liftings of 44.23 MBOPD for oil and 458.72 MMSCFD for gas. The Company also continued to record reserve additions through the acquisition of P1 (*proven reserves*) of 64.48 MMBOE and successfully achieved Reserves to Production (RTP) of 3.8 years. In addition, the Company generated 2C contingent resources of 106.38 MMBOE. **[SEOJK D.1.b.1]***

Dalam segi keuangan, Perusahaan membukukan laba komprehensif tahun berjalan sebesar USD250,68 juta, naik 19% dari realisasi di tahun 2023 yang tercatat sebesar USD209,83 juta. Perusahaan juga merealisasikan investasi barang modal terkait aktivitas pengeboran dan pengelolaan aset sebesar USD1.160,4 juta dari rencana USD1.146,7 juta atau 101,2% dari target. Hal ini mencerminkan upaya konkret Perusahaan dalam menjaga tingkat produktivitas dan keberlanjutan bisnis. [SEOJK D.1.b.1]

On the financial front, the Company recorded a comprehensive income for the year of USD250.68 million, increased 19% from the realisation in 2023 of USD209.83 million. The Company also realised capital investment related to drilling activities and asset management of USD1,160.4 million from a plan of USD1,146.7 million or 101.2% of target. This reflects the Company's concrete efforts in maintaining productivity levels and business sustainability. [SEOJK D.1.b.1]

TATA KELOLA PERUSAHAAN BERKELANJUTAN [SEOJK D.1.a.1]

PHI senantiasa memastikan pengembangan penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik/*Good Corporate Governance* (GCG) sesuai dengan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku. Praktik terbaik dalam GCG secara konsisten dievaluasi melalui GCG Assessment dengan asistensi asesor eksternal yang profesional. Pada pelaksanaan GCG Assessment untuk Tahun Buku 2024, PHI memperoleh nilai akhir 83,665 (predikat "Baik") dengan 27 (dua puluh tujuh) *Area of Improvement* (AOI) atau Area Perbaikan.

Implementasi GCG dilaksanakan melalui sistem penegakan Kode Etik, pengelolaan risiko, dan Sistem Pelaporan Pelanggaran (WBS) yang telah memadai. Pada tahun 2024, PHI berhasil mempertahankan Sertifikat SNI ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) sebagai penegasan upaya Perusahaan dalam mencegah praktik korupsi, gratifikasi, dan penyuapan. Setiap tahunnya, PHI memastikan 100% terpenuhinya kepatuhan Perwira terhadap pelaporan LHKPN KPK maupun LHKPN PT Pertamina Hulu Energi.

Dalam mengelola risiko, PHI telah melaksanakan sistem pengelolaan secara efektif dan komprehensif di bawah prinsip GCG. Pada 2024, Perusahaan mengidentifikasi 11 (sebelas) risiko utama yang menjadi perhatian Direksi dan telah dianalisis melalui *Fault Tree Analysis Strategic Objective*. Melalui *monitoring* dan evaluasi terhadap masing-masing risiko, PHI optimis dapat menjaga keberlanjutan bisnis Perusahaan serta memitigasi potensi kerugian. [SEOJK D.1.c.1]

Praktik bisnis yang tidak etis, perbuatan *fraud*, serta pelanggaran hukum turut menjadi perhatian bagi Perusahaan melalui *Whistle Blowing System* (WBS). WBS yang berlaku di PHI dan Anak Perusahaan telah disusun sesuai dengan pedoman dan tata kerja di lingkungan Pertamina. Perusahaan mencatatkan bahwa seluruh pengaduan di tahun 2024 telah ditindaklanjuti dan mendapat penanganan yang sesuai.

SUSTAINABLE CORPORATE GOVERNANCE [SEOJK D.1.a.1]

PHI always ensures the development of Good Corporate Governance (GCG) implementation in accordance with applicable laws and guidelines. Best practices in GCG are consistently evaluated through GCG Assessment with the assistance of professional external assessors. In the implementation of GCG Assessment for Financial Year 2024, PHI obtained a final score of 83.665 (predicate "Good") with 27 (twenty-seven) Area of Improvement (AOI) findings.

GCG implementation is carried out through an adequate Code of Ethics enforcement system, risk management, and Whistleblowing System (WBS). In 2024, PHI successfully maintained the SNI ISO 37001:2016 Anti-Bribery Management System (SMAP) Certificate as an affirmation of the Company's efforts to prevent corrupt practices, gratuities, and bribery. Every year, PHI ensures 100% compliance of Officers with KPK's LHKPN reporting and PT Pertamina Hulu Energi's LHKPN.

In managing risks, PHI has implemented an effective and comprehensive management system under GCG principles. In 2024, the Company identified 11 (eleven) main risks that are of concern to the Board of Directors and have been analysed through Fault Tree Analysis Strategic Objective. Through monitoring and evaluation of each risk, PHI is optimistic that it can maintain the sustainability of the Company's business and mitigate potential losses. [SEOJK D.1.c.1]

Unethical business practices, acts of fraud, and violations of the law are also a concern for the Company through the Whistleblowing System (WBS). The WBS that applies at PHI and Subsidiaries has been prepared in accordance with the guidelines and work procedures within Pertamina. The Company noted that all complaints in 2024 have been followed up and received appropriate handling.

PEMBINAAN HUBUNGAN DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN

Dalam melaksanakan kegiatan bisnis eksplorasi dan produksi migas, PHI bermitra dan bekerja sama dengan Penyedia Barang dan Jasa (Mitra Kerja). Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk menciptakan hubungan harmonis dan saling menguntungkan bagi Pemangku Kepentingan melalui manajemen rantai pasokan atau *supply chain management* (SCM).

Melalui SCM, PHI melaksanakan proses pengadaan barang dan jasa secara adil dan transparan. Rantai suplai Perusahaan telah didukung oleh beberapa sistem aplikasi digital, seperti aplikasi "Digital Procurement" dan situs CVD (*Centralized Integrated Vendor Data Base*), untuk mendukung kegiatan SCM yang lebih efisien, efektif, dan transparan. Upaya lain dari Perusahaan terkait SCM, yakni pembinaan Mitra Kerja penyedia barang dan jasa melalui program *Vendor Development*.

Pada tahun 2024 telah dilaksanakan beberapa kali *Vendor Development* dengan misi pembinaan, penilaian dan peningkatan sinergi antara PHI dan Mitra Kerja Penyedia Barang & Jasa. PHI juga memiliki program sinergi dengan Lembaga Penelitian, Lembaga Pemerintah, maupun Perguruan Tinggi melalui kontrak swakelola. Pada tahun 2024, terdapat 57 kontrak swakelola yang dikeluarkan oleh PHI. Selain itu, PHI dan Anak Perusahaan berkomitmen untuk mendukung pengutamakan barang dan jasa dalam negeri yang dilakukan sesuai panduan Apresiasi Produk Dalam Negeri (APDN), pemberian preferensi TKDN, dan asesmen terhadap manufaktur lokal. Realisasi pencapaian TKDN atas pengadaan kontrak PHI dan Anak Perusahaan berdasarkan hasil verifikasi oleh surveyor independen selama tahun 2024 telah mencapai 72,57%.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

In carrying out oil and gas exploration and production business activities, PHI partners and cooperates with Goods and Services Providers (Business Partners). Therefore, the Company is committed to creating harmonious and mutually beneficial relationships for Stakeholders through supply chain management (SCM).

Through SCM, PHI implements a fair and transparent procurement process. The Company's supply chain has been supported by several digital application systems, such as the "Digital Procurement" application and the CVD (Centralised Integrated Vendor Data Base) website, to support more efficient, effective and transparent SCM activities. Another effort from the Company related to SCM is the development of partners who provide goods and services through the Vendor Development programme.

In 2024, several Vendor Development programmes have been carried out with the mission of fostering, assessing and increasing the synergy between PHI and Business Partners of Goods & Services Providers. PHI also has a synergy programme with Research Institutions, Government Institutions, and Universities through self-management contracts. In 2024, there were 57 self-management contracts issued by PHI. In addition, PHI and its Subsidiaries are committed to supporting the prioritisation of domestic goods and services carried out in accordance with the Appreciation for Domestic Product Appreciation (APDN) guidelines, the provision of TKDN preferences, and the assessment of local manufacturers. The realisation of TKDN achievement on contract procurement of PHI and Subsidiaries based on verification results by independent surveyors during 2024 has reached 72.57%.

TANGGUNG JAWAB TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA

Tanggung jawab PHI terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup aspek ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja. PHI menjaga hubungan harmonis antara Perusahaan dan Pekerja melalui Peraturan Perusahaan yang mengatur hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Komitmen terhadap Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3LL) tercermin dalam perjanjian kerja, serta tertuang dalam kontrak dan perjanjian dengan kontraktor melalui persyaratan K3LL.

Pengelolaan pengembangan SDM di PHI dilaksanakan melalui pelatihan pengembangan kompetensi pekerja maupun peningkatan kesadaran terhadap aspek HSSE. Di tahun 2024, PHI telah merealisasikan 21.071 *man-course* terkait skill teknis HSSE dan pengawasan dan melaksanakan pengembangan kompetensi karyawan sebanyak 224 program pelatihan secara *in-house* maupun virtual.

PHI juga memiliki komitmen dalam menghargai keberagaman seluruh karyawan dengan memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu. Komitmen dalam menghargai kesetaraan gender juga ditunjukkan Perusahaan. Saat ini, terdapat 139 pekerja perempuan atau 32,71% dari keseluruhan karyawan di PHI. Selain itu, 12,28% dari jabatan Manajerial diisi oleh pekerja perempuan.

Dalam lingkungan operasi Perusahaan, budaya keselamatan menjadi dasar yang diterapkan dengan ketat serta melibatkan partisipasi aktif seluruh Perwira. PHI dan Anak Perusahaan telah mengembangkan dan menerapkan berbagai sistem serta program pencegahan untuk meminimalisasi potensi kecelakaan. Di tahun 2024, PHI mencatatkan 2 (dua) *Recordable Incident* dengan *Number of Accident* (NOA) nihil, dan *zero Lost Time Injury* (LTI). Capaian *Total Recordable Incident Rate* (TRIR) di tahun pelaporan yakni 0,04, di bawah *allowable target* sebesar 0,21 dan menjadi pencapaian terbaik dalam 5 tahun terakhir.

RESPONSIBILITY ON HUMAN RESOURCES

PHI's responsibilities towards Human Resources (HR) include aspects of employment and occupational safety and health. PHI maintains harmonious relations between the Company and Workers through Company Regulations that regulate the rights and obligations for both parties. Commitment to Safety, Occupational Health, and Environmental Protection (K3LL) is reflected in the employment agreement, as well as contained in contracts and agreements with contractors through K3LL requirements.

HR development management at PHI is carried out through training to develop workers' competencies and increase awareness of HSSE aspects. In 2024, PHI has realised 21,071 man-courses related to HSSE technical skills and supervision and conducted 224 employee competency development training programmes in-house and virtually.

PHI is also committed to respecting the diversity of all employees by providing equal opportunities for each individual. The Company is also committed to respecting gender equality. Currently, there are 139 female workers or 32.71% of all employees at PHI. In addition, 12.28% of Managerial positions are filled by female workers.

In the Company's operating environment, safety culture is the basis that is strictly implemented and involves the active participation of all Officers. PHI and its Subsidiaries have developed and implemented various systems and prevention programmes to minimise the potential for accidents. In 2024, PHI recorded 2 (two) Recordable Incidents with no NoA (Number of Accident) and zero LTI (Lost Time Injury). The Total Recordable Incident Rate (TRIR) achievement in the reporting year was 0.04, below the allowable target of 0.21 and the best achievement in the last 5 years.

TANGGUNG JAWAB SOSIAL KEMASYARAKATAN DAN LINGKUNGAN [SEOJK D.1.b.1]

PHI bersama Anak Perusahaan menimbang bahwa kepatuhan terhadap prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) merupakan aspek yang penting bagi keberlanjutan usaha. Dengan menerapkan prinsip ESG secara konsisten, Perusahaan berkomitmen untuk menjalankan kegiatan operasional yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, berkembang bersama masyarakat sekitar, serta menjaga tata kelola yang transparan dan akuntabel. Komitmen ini diwujudkan melalui beragam program lingkungan dan sosial yang selaras dengan tujuan-tujuan pengembangan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs).

Di tahun 2024, PHI telah memanfaatkan energi terbarukan sebesar 3.810.636,38 GJ untuk fasilitas sumur dan kantor Anak Perusahaan. Upaya dekarbonisasi juga telah diimplementasikan melalui program POS (*Project One Sheet*), menghasilkan pengurangan emisi sebesar 153,62 kiloton CO₂eq atau 129% dari target. Seluruh wilayah kerja di PHI melakukan penggantian menuju penggunaan bahan bakar ramah lingkungan, yakni B35 atau B40 dan telah berkontribusi sebesar 38,19% dari total realisasi reduksi emisi.

Sesuai dengan fokus ESG Pertamina Subholding Upstream dalam mereduksi *environmental footprint*, PHI memprioritaskan inisiatif konservasi air dan pendekatan ekonomi sirkular dalam pengelolaan timbulan limbahnya. Di tahun 2024, total limbah yang dikelola melalui program ekonomi sirkular mencapai 51.105,75 ton atau 93,30% dari total timbulan limbah. Di sisi lain, hasil konservasi air di tahun 2024 mencapai 118.609,02 m³ atau 118 megaliter. Selain itu, status capaian *Biodiversity Action Plan* (BAP) di PHI mencapai 110%, menunjukkan bahwa Perusahaan telah memiliki laporan BAP dengan *roadmap* pencapaian *Net Positive Impact*.

Pada aspek sosial kemasyarakatan, PHI melakukan pemetaan sosial untuk memahami dan mendapatkan gambaran utuh kondisi sosial dan kebutuhan masyarakat sekitar. Sebagai Anak Perusahaan PHI, PHM melaksanakan 28 program dan memberikan manfaat bagi ±3.500 penerima manfaat langsung, PHSS melaksanakan 24 program dan memberikan manfaat kepada ±2.800 penerima manfaat langsung, sedangkan PHKT melaksanakan 22 program dan memberikan manfaat kepada ±1.400 penerima manfaat langsung.

RESPONSIBILITY ON SOCIAL COMMUNITY AND ENVIRONMENT [SEOJK D.1.b.1]

PHI and its Subsidiaries consider that compliance with Environmental, Social, and Governance (ESG) principles is an important aspect for business sustainability. By consistently applying ESG principles, the Company is committed to conducting environmentally responsible operations, developing with the surrounding community, and maintaining transparent and accountable governance. This commitment is manifested through various environmental and social programmes that are aligned with the Sustainable Development Goals (SDGs).

By 2024, PHI has utilised 3,810,636.38 GJ of renewable energy for well facilities and Subsidiaries' offices. Decarbonisation efforts have also been implemented through the POS (Project One Sheet) programme, resulting in an emission reduction of 153.62 kiloton CO₂eq or 129% of the target. All working areas in PHI have made the change to the use of environmentally friendly fuels, namely B35 or B40 and have contributed 38.19% of the total emission reduction realisation.

In line with Pertamina Subholding Upstream's ESG focus on reducing environmental footprint, PHI prioritises water conservation initiatives and circular economy approach in managing its waste generation. In 2024, the total waste managed through the circular economy programme reached 51,105.75 tonnes or 93.30% of the total waste generation. On the other hand, the result of water conservation in 2024 reached 118,609.02 m³ or 118 megalitres. In addition, the Biodiversity Action Plan (BAP) achievement status at PHI reached 110%, indicating that the Company already has a BAP report with a roadmap for achieving Net Positive Impact.

On the social aspect, PHI conducts social mapping to understand and get a full picture of the social conditions and needs of the surrounding community. As a Subsidiary of PHI, PHM implements 28 programmes and benefits ±3,500 direct beneficiaries, PHSS implements 24 programmes and benefits ±2,800 direct beneficiaries, while PHKT implements 22 programmes and benefits ±1,400 direct beneficiaries.

PERUBAHAN KOMPOSISI DIREKSI

Selama tahun 2024, terdapat perubahan komposisi Direksi PHI adalah sebagai berikut:



KOMPOSISI DIREKSI TAHUN 2024

COMPOSITION OF THE BOARD OF DIRECTORS IN 2024

CHANGE IN THE BOARD OF DIRECTORS' COMPOSITION

During 2024, there were changes in the composition of PHI's Board of Directors as follows:

Nama Name	Jabatan Position	Periode Jabatan Tenure	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment
John Anis	Direktur Utama President Director	22 Mei 2023 - 19 Februari 2024 22 May 2023 - 19 February 2024	Akta No. 10 tanggal 14 Juni 2023 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Direktur Utama. Deed No. 10 dated 14 June 2023 on the Dismissal and Appointment of President Director.
Sunaryanto	Direktur Utama President Director	20 Februari 2024 – saat ini 20 February 2024 – present	Akta No. 54 tanggal 27 Februari 2024 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi Perseroan. Deed No. 54 dated 27 February 2024 on the Dismissal and Appointment of Members of the Board of Directors of the Company.

PROSPEK USAHA [SEOJK D.1.c.2]

Industri migas akan menghadapi perubahan kebijakan energi dan pergeseran pasar menuju sumber energi yang lebih bersih. Meskipun permintaan energi fosil secara global diperkirakan akan tumbuh dalam jangka pendek, terutama di kawasan Asia, tren jangka panjang menunjukkan perlambatan seiring transisi menuju penggunaan gas alam dan bahan bakar rendah karbon lainnya. Transisi ini menciptakan peluang strategis bagi industri migas untuk berperan aktif dalam membangun sistem energi yang lebih berkelanjutan.

Di tingkat nasional, kebutuhan terhadap energi migas, khususnya gas alam, terus meningkat sebagai bagian dari upaya dekarbonisasi dan pengurangan ketergantungan pada batu bara. Proyeksi menunjukkan pertumbuhan permintaan gas domestik sebesar 2,4% per tahun hingga tahun 2050. Namun, tantangan terhadap kecukupan pasokan dalam negeri masih perlu diatasi melalui peningkatan produksi dan efisiensi pengelolaan sumber daya. [SEOJK D.1.c.3]

BUSINESS PROSPECT [SEOJK D.1.c.2]

The oil and gas industry will face changing energy policies and market shifts towards cleaner energy sources. While global demand for fossil fuels is expected to grow in the short term, particularly in Asia, the long-term trend shows a slowdown as the industry transitions towards the use of natural gas and other low-carbon fuels. This transition creates a strategic opportunity for the oil and gas industry to play an active role in building a more sustainable energy system.

At the national level, the demand for oil and gas energy, particularly natural gas, continues to increase as part of decarbonisation efforts and reduced dependence on coal. Projections show domestic gas demand growth of 2.4% per year until 2050. However, challenges to domestic supply adequacy still need to be addressed through increased production and resource management efficiency. [SEOJK D.1.c.3]

Pemerintah terus mendorong peningkatan produksi migas melalui kegiatan eksplorasi, pengembangan lapangan migas berskala besar, investasi teknologi, serta penerapan metode *Enhanced Oil Recovery* (EOR). Produksi gas dan LNG juga menjadi prioritas nasional dalam mendukung agenda transisi energi.

The government continues to encourage increased oil and gas production through exploration activities, large-scale oil and gas field development, technology investment, and the application of Enhanced Oil Recovery (EOR) methods. Gas and LNG production is also a national priority in supporting the energy transition agenda.

PHI melihat dinamika pasar energi global sebagai peluang untuk memperkuat portofolio energi yang lebih berkelanjutan. PHI melalui ESG *Target & Commitment* Pertamina Hulu Energi berkomitmen mengatasi perubahan iklim dan mengurangi jejak lingkungan, di antaranya emisi GRK *net-zero* (scope 1 & 2) pada tahun 2060, melalui penurunan sebesar 32% emisi GRK (scope 1&2) pada tahun 2030 (vs BAU), Zero Routine Flaring pada tahun 2030, dan pengungkapan data emisi GHG scope 1, 2 & 3 atau setara dengan penurunan 3,82 kiloton CO₂e pada tahun 2030.

[SEOJK D.1.c.3]

*PHI considers the dynamics of the global energy market as an opportunity to strengthen a more sustainable energy portfolio. PHI through Pertamina Hulu Energi's ESG Targets & Commitments is committed to addressing climate change and reducing its environmental footprint, including net-zero GHG emissions (scope 1 & 2) by 2060, through a 32% reduction in GHG emissions (scope 1&2) by 2030 (vs BAU), Zero Routine Flaring by 2030, and disclosure of GHG emissions data scope 1, 2 & 3 or equivalent to a reduction of 3.82 kiloton CO₂e by 2030. **[SEOJK D.1.c.3]***

Melalui langkah-langkah tersebut, PHI berupaya mendukung ketahanan energi nasional sekaligus menjalankan peran aktif dalam transisi menuju sistem energi rendah karbon, sejalan dengan visi keberlanjutan Perusahaan.

Through these measures, PHI endeavours to support national energy security while taking an active part in the transition to a low-carbon energy system, in line with the Company's sustainability vision.

PENUTUP

PHI berhasil mencatatkan kinerja yang baik berkat sinergi yang erat dengan seluruh Pemangku Kepentingan. Atas pencapaian di tahun buku 2024 ini, saya, selaku Direktur Utama PHI, menyampaikan penghargaan yang tulus kepada seluruh Perwira PHI, mitra kerja, komunitas lokal, dan para pihak yang telah mendukung kinerja Perusahaan. Ke depan, kami meyakini bahwa sinergi yang kuat akan menjadi fondasi penting dalam menjaga ketahanan bisnis sekaligus menciptakan nilai bersama yang berdampak positif bagi masyarakat dan lingkungan.

CLOSING

PHI managed to record a good performance thanks to the firm synergy with all Stakeholders. For this achievement in the financial year 2024, as President Director of PHI, I would like to express my sincere appreciation to all PHI Officers, partners, local communities, and parties who have supported the Company's performance. Henceforth, we believe that strong synergy will be an important foundation in maintaining business resilience while creating shared value that has a positive impact on society and the environment.

Jakarta, 26 Juni 2025
Jakarta, 26 June 2025



Sunaryanto
Direktur Utama
President Director



KONSISTEN MENINGKATKAN KINERJA SECARA SEHAT DAN BERKELANJUTAN

*Consistently Improving Performance in a
Sound and Sustainable Way*

PHI memastikan pertumbuhan kinerja secara sehat melalui praktik bisnis bertanggung jawab untuk keberlanjutan energi yang andal.

PHI ensures healthy performance growth through responsible business practices for reliable energy sustainability.



IKHTISAR KINERJA

PERFORMANCE HIGHLIGHT

KINERJA KEBERLANJUTAN PENGELOLAAN EKONOMI

SUSTAINABILITY PERFORMANCE OF ECONOMIC MANAGEMENT

PENDAPATAN USAHA
BUSINESS REVENUE

USD2,05
MILIAR | BILLION

UPAH DAN TUNJANGAN PECAHAI
EMPLOYEE SALARY AND ALLOWANCE

USD223,56
JUTA | MILLION

PENGELUARAN
UNTUK MASYARAKAT
COMMUNITY EXPENDITURE

USD1,03
JUTA | MILLION

NILAI EKONOMI
YANG DIDISTRIBUSIKAN
ECONOMIC VALUE DISTRIBUTED

USD1,80
MILIAR | BILLION



KINERJA KEBERLANJUTAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN

SUSTAINABILITY PERFORMANCE OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

INTENSITAS EMISI
GAS RUMAH KACA
GREENHOUSE GAS
EMISSION INTENSITY

2024

0,029
ton CO₂eq/barrel
tonnes of CO₂eq/barrel

2023

0,035
ton CO₂eq/barrel
tonnes of CO₂eq/barrel

PENGURANGAN EMISI
MELALUI DEKARBONISASI
EMISSION REDUCTION
THROUGH DECARBONISATION

2024

153.615,57
ton CO₂eq/barrel
tonnes of CO₂eq/barrel

2023

141.306,06
ton CO₂eq/barrel
tonnes of CO₂eq/barrel

PEMAKAIAN ENERGI TERBARUKAN
RENEWABLE ENERGY USAGE

2024

3.810.636,38
GJ

2023

3.204.170,103
GJ

KONSERVASI AIR
WATER CONSERVATION

2024

118.609,02
m³

2023

79.385,46
m³

EKONOMI SIRKULAR
PENGELOLAAN LIMBAH
CIRCULAR ECONOMY
OF WASTE MANAGEMENT

2024

51.105,75
ton | tonnes

2023

70.236,54
ton | tonnes

KINERJA KEBERLANJUTAN PENGELOLAAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL

SUSTAINABILITY PERFORMANCE OF SOCIAL RESPONSIBILITY MANAGEMENT





PERISTIWA PENTING 2024

SIGNIFICANT EVENTS IN 2024 [SEOJK D.1.B.2]

Tanggal Date	Peristiwa Events
15 Januari 15 January	PT Pertamina Hulu Sanga Sanga, Anak Perusahaan PT Pertamina Hulu Indonesia, mengalihkan 10 persen <i>Participating Interest</i> (PI) WK Sanga Sanga ke BUMD Provinsi Kalimantan Timur. <i>PT Pertamina Hulu Sanga Sanga, a Subsidiary of PT Pertamina Hulu Indonesia, has transferred 10 percent of the Participating Interest (PI) in the Sanga Sanga Working Area to the Regional-Owned Enterprise (BUMD) of East Kalimantan Province.</i>
18 Januari 18 January	<i>First cut steel</i> proyek Sisi Nubi AOI yang dikelola oleh Anak Perusahaan PT Pertama Hulu Indonesia, yaitu PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM), untuk meningkatkan produksi gas dan minyak atau kondensat dari Wilayah Kerja Mahakam di Kalimantan Timur. <i>The first cut of steel for the Sisi Nubi AOI project, which is managed by a Subsidiary of PT Pertamina Hulu Indonesia, namely PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM), aimed to increase gas and oil or condensate production from the Mahakam Working Area in East Kalimantan.</i>
20 Februari 20 February	Subholding Upstream Pertamina mengukuhkan Sunaryanto sebagai Direktur Utama PT Pertamina Hulu Indonesia. <i>Subholding Upstream Pertamina inaugurates Sunaryanto as the President Director of PT Pertamina Hulu Indonesia</i>
28 Maret 28 March	PT Pertamina Hulu Indonesia menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pertama dengan Serikat Pekerja. <i>PT Pertamina Hulu Indonesia conducted its first signing of Collective Employment Agreement (CLA) with Labor Union</i>
15 Mei 15 May	PT Pertamina Hulu Indonesia mencatatkan kinerja positif selama periode 2023 pada RUPS Tahunan. <i>PT Pertamina Hulu Indonesia recorded positive performance during the 2023 period at the Annual GMS</i>
1 Juni 1 June	<i>Onstream</i> Proyek Bekapai <i>Artificial Lift</i> PT Pertamina Hulu Mahakam dengan potensi produksi minyak hingga 2.000 BOPD dan gas sebesar 1,2 MMSCFD. <i>Onstream of the Bekapai Artificial Lift Project by PT Pertamina Hulu Mahakam, with an oil production potential of up to 2,000 BOPD and gas of 1.2 MMSCFD.</i>
12 Agustus 12 August	Peresmian operasional <i>prototipe</i> Diesel Dual Fuel (DDF) <i>Crewboat</i> PT Pertamina Hulu Mahakam oleh Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral. <i>Inauguration of PT Pertamina Hulu Mahakam Diesel Dual Fuel (DDF) Crewboat prototype operational by the Minister of Energy and Mineral Resources.</i>
16 Agustus 16 August	PT Pertamina Hulu Indonesia melakukan inaugurasi penerima Program Beasiswa Sobat Bumi Kalimantan (BSBK) Angkatan I. Program ini memberikan beasiswa penuh kepada putra-putri Kalimantan lulusan SMA dan sederajat dari keluarga prasejahtera untuk menempuh pendidikan sarjana (S1) di perguruan tinggi di Kalimantan. <i>PT Pertamina Hulu Indonesia conducted the inauguration of the first cohort of recipients of the Kalimantan Sobat Bumi Scholarship Programme (BSBK). This programme provides full scholarships to sons and daughters of Kalimantan from underprivileged families, who are high school graduates or equivalent, to pursue undergraduate (S1) education at universities in Kalimantan.</i>

Tanggal <i>Date</i>	Peristiwa <i>Events</i>
17 Agustus 17 August	Direktur Utama PT Pertamina Hulu Indonesia menghadiri upacara Peringatan HUT ke-79 RI secara langsung di IKN. <i>President Director of PT Pertamina Hulu Indonesia attended 79th Anniversary of the Republic of Indonesia's Independence Day Ceremony at IKN.</i>
4 September 4 September	PT Pertamina Hulu Sanga Sanga berhasil mencetak rekor pengeboran terdalam (766 meter) pada sumur SEM-184 di Wilayah Kerja Semberah dengan teknik <i>Casing while Drilling (CwD)</i> untuk lapangan migas darat (<i>onshore</i>) di Indonesia. <i>PT Pertamina Hulu Sanga Sanga successfully set a record for the deepest drilling (766 metres) at the SEM-184 well in the Semberah Working Area using the Casing while Drilling (CwD) technique for an onshore oil and gas field in Indonesia.</i>
25 Oktober 25 October	PT Pertamina Hulu Indonesia meluncurkan akselerasi pengembangan kompetensi pekerja yang diberi nama <i>Mentoring and Area Skill Transfer for Effective Acceleration (MAST3R)</i> . <i>PT Pertamina Hulu Indonesia launched an acceleration of worker competency development called Mentoring and Area Skill Transfer for Effective Acceleration (MAST3R).</i>
1 November 1 November	PT Pertamina Hulu Indonesia berhasil mempertahankan sertifikasi ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP). <i>PT Pertamina Hulu Indonesia successfully maintained the ISO 37001:2016 certification for the Anti-Bribery Management System (SMAP).</i>
5 November 5 November	<i>Sail away jacket</i> pertama untuk proyek Sisi Nubi AOI PT Pertamina Hulu Mahakam. <i>First sail away jacket for the Sisi Nubi AOI project of PT Pertamina Hulu Mahakam.</i>
2 Desember 2 December	PT Pertamina Hulu Indonesia menandatangani <i>Side Letter Deferral Cargo Shell</i> dari tahun 2025 ke 2026 untuk memitigasi potensi <i>Delivery or Pay</i> tahun 2025. <i>PT Pertamina Hulu Indonesia signed Side Letter of the Deferral of Cargo Shell from 2025 to 2026 as a form of mitigation toward Delivery or Pay potential in 2025.</i>
6 Desember 6 December	PT Pertamina Hulu Indonesia dan Anak Perusahaannya, PT Pertamina Hulu Mahakam, berhasil mempertahankan sertifikasi SNI ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) 2024. <i>PT Pertamina Hulu Indonesia and its Subsidiary, PT Pertamina Hulu Mahakam, have successfully maintained the SNI ISO 37001:2016 Anti-Bribery Management System (SMAP) 2024 certification.</i>
13 Desember 13 December	PT Pertamina Hulu Indonesia menandatangani <i>AR Principles Second Amended & Restated Principles for East Kalimantan System Reform</i> . <i>PT Pertamina Hulu Indonesia signed AR Principles Second Amended & Restated Principles for East Kalimantan System Reform.</i>

PENGHARGAAN DAN SERTIFIKASI

AWARDS AND CERTIFICATIONS

PENGHARGAAN

AWARDS

No.	Tanggal Date	Nama Penghargaan Awards Name	Pemberi Penghargaan Appreciator
1.	7 Maret 7 March	Public Relations Indonesia Awards (PRIA) 2024	PR Indonesia
		1. SILVER Winner Kategori Program PR, Subkategori Program Corporate PR– Integrated Communication Products and Channels. 2. BRONZE Winner Kategori Manajemen Krisis, Subkategori Pra Krisis. 3. BRONZE Winner Kategori Laporan Tahunan, Subkategori Annual Report. 4. BRONZE Winner Kategori Laporan Tahunan, Subkategori Sustainability Report. 5. BRONZE Winner Kategori Owned Media, Subkategori Media Cetak, Energia Kalimantan - Edisi 5/Oktobre 2023. 6. BRONZE Winner Kategori Owned Media, Subkategori Media Cetak, Energia Kalimantan - Edisi 4/Mei 2023. 7. SILVER Winner Kategori Owned Media, Subkategori E-Magazine, Energia Kalimantan - Edisi 4/Mei 2023. 8. Best Presenter, Dony Indrawan.	
		1. SILVER Winner in the PR Programme Category, Subcategory Corporate PR Programme – Integrated Communication Products and Channels. 2. BRONZE Winner in the Crisis Management Category, Subcategory Pre-Crisis. 3. BRONZE Winner in the Annual Report Category, Subcategory Annual Report. 4. BRONZE Winner in the Annual Report Category, Subcategory Sustainability Report. 5. BRONZE Winner in the Owned Media Category, Subcategory Print Media, Energia Kalimantan – Edition 5/October 2023. 6. BRONZE Winner in the Owned Media Category, Subcategory Print Media, Energia Kalimantan – Edition 4/May 2023. 7. SILVER Winner in the Owned Media Category, Subcategory E-Magazine, Energia Kalimantan – Edition 4/May 2023. 8. Best Presenter, Dony Indrawan.	

No.	Tanggal Date	Nama Penghargaan Awards Name	Pemberi Penghargaan Appreciator
		PT Pertamina Hulu Mahakam: SILVER Winner Kategori Program Komunikasi CSR, Subkategori Community Based Development, Memberdayakan dan Mensejahterakan Kelompok Rentan melalui Program Mahakam Winners (Wanita Entrepreneurs). <i>SILVER Winner in the CSR Communication Programme Category, Subcategory Community-Based Development, Empowering and Improving the Welfare of Vulnerable Groups through the Mahakam Winners Programme (Women Entrepreneurs).</i>	
2.	1 April 1 April	The Small-Medium Enterprise (SME) CSR Awards Asia 2024 PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur: - Penghargaan Kategori Pengembangan UKM Kelompok Petani/ Nelayan atas Program Kelompok Tani Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru. - Penghargaan Kategori Pengembangan UKM Kelompok Wanita atas Program Semai Jamur dengan Cerdas dan Berwawasan Pangan (SEMUR CENDAWAN). <i>1. Award in the SME Development Category for Farmer/Fishermen Groups, for the Kampung Kopi Luwak Farmer Group Programme in Prangat Baru Village.</i> <i>2. Award in the SME Development Category for Women's Groups, for the Intelligent and Food-Aware Mushroom Cultivation Programme (SEMUR CENDAWAN).</i>	La Tofi School of Social Responsibility
3.	24 April 24 April	Optimization Upstream (Optimus) Award 2024 PT Pertamina Hulu Indonesia: - Best of The Best - Best Revenue Growth Zona 8 Zone 8 Best Cost Saving (ABI) Zona 10 Zone 10 Most "Ngulik" Team	PT Pertamina Hulu Energi (Subholding Upstream)
4.	25 April 25 April	The 16th Annual Global CSR & ESG Summit & Awards 2024 PT Pertamina Hulu Mahakam: Penghargaan Kategori Excellence in Provision of Literacy & Education atas Program Sekolah Negeri Terapung. <i>Award in the Excellence in Provision of Literacy & Education Category, for the Floating Public-School Programme.</i>	The Pinnacle Group International
5.	30 April 30 April	Serikat Perusahaan Pers (SPS) Awards 2024 Silver Award kategori Indonesia Inhouse Magazine Awards (InMA) dan Indonesia Digital Media Awards (IDMA). <i>Silver Award in the Indonesia Inhouse Magazine Awards (InMA) and Indonesia Digital Media Awards (IDMA) categories.</i>	Serikat Perusahaan Pers (SPS) Indonesian Press Company Association (SPS)

No.	Tanggal Date	Nama Penghargaan Awards Name	Pemberi Penghargaan Appreciator
6.	7 Mei 7 May	CSR & Pengembangan Desa Berkelanjutan (PDB) Awards 2024 <i>CSR & Sustainable Village Development (PDB) Awards 2024</i> PT Pertamina Hulu Mahakam: Gold Award atas Program Bumdes di pesisir Delta Mahakam. <i>Gold Award for the Village-Owned Enterprise (Bumdes) Programme in the Mahakam Delta coastal area.</i> PT Pertamina Hulu Sanga Sanga: 1. Gold Award atas Program Water Supply System (WSS) Desa Saliki. 2. Silver Award atas Program RULIKA: Kampung Literasi Kreatif di Desa Beringin Agung. 1. <i>Gold Award for the Water Supply System (WSS) Programme in Saliki Village.</i> 2. <i>Silver Award for the RULIKA: Creative Literacy Village Programme in Beringin Agung Village.</i>	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) <i>Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration (Kemendes PDTT)</i>
7.	6 Juni 6 June	Annual Pertamina Quality Award (APQA) 2024 Zona 8 <i>Zone 8</i> 1. 5 Platinum Award: Capucino, Berani, dr. Span, Zirconide. 2. 1 Gold Award: Patriot Zona 9 <i>Zone 9</i> 1. 1 Platinum Award: Pesut Etam. 2. 1 Gold Award: Rambut Ajaib. Zona 10 <i>Zone 10</i> 2 Platinum Award: Terumbu Karang, Genit.	PT Pertamina (Persero)
8.	27 Juni 27 June	Indonesia Social Responsibility Awards (ISRA) 2024 Bronze Award kategori CSR Video Documentation atas Video Profil CSR Unggulan PHI. <i>Bronze Award in the CSR Video Documentation category, for the PHI Flagship CSR Profile Video.</i>	Indonesia Social Responsibility Award (ISRA)
9.	26 Juli 26 July	Indonesia Diversity, Equity, Inclusion (DEI) and Environmental, Social & Governance (ESG) Awards (IDEAS) 2024 PT Pertamina Hulu Indonesia: Silver Award dalam Kategori DEI Subkategori Kesetaraan Gender dan Keragaman. <i>Silver Award in the DEI Category, Subcategory Gender Equality and Diversity.</i> PT Pertamina Hulu Mahakam: Silver Award dalam Kategori ESG Subkategori Lingkungan-Perubahan Iklim. <i>Silver Award in the ESG Category, Subcategory Environment–Climate Change.</i>	PR Indonesia
10.	31 Agustus 31 August	Eco Tech Pioneer and Sustainability Award (EPSA) 2024 PT Pertamina Hulu Sanga Sanga: 1. Best Award. 2. Gold Award Kategori Green Power Innovation atas Inovasi Semberah Flare Gas Recovery Compressor.	Universitas Diponegoro

No.	Tanggal Date	Nama Penghargaan Awards Name	Pemberi Penghargaan Appreciator
		3. Gold Award Kategori Eco-Cycle Innovation atas Proyek Daur Ulang Limbah Tali Kapal Menggunakan Perangkat Pemintal Tali (BaroTech). 4. Gold Award Kategori Hydro Smart Innovation atas Inovasi Aplikasi Restriction Orifice pada Water Well. 5. Gold Award Kategori Ecosystem Protection atas Proyek Konservasi Lahan Mati dengan Metode Agrosilvikultur di Taman Hutan Raya Bukit Soeharto. 1. Best Award. 2. Gold Award in the Green Power Innovation Category, for the Semberah Flare Gas Recovery Compressor Innovation. 3. Gold Award in the Eco-Cycle Innovation Category, for the Ship Rope Waste Recycling Project using the BaroTech Rope Twisting Device. 4. Gold Award in the Hydro Smart Innovation Category, for the Restriction Orifice Application Innovation on Water Wells. 5. Gold Award in the Ecosystem Protection Category, for the Dead Land Conservation Project using the Agroforestry Method in Bukit Soeharto Grand Forest Park.	
11.	10 September 10 September	SKK Migas Award 2024 PT Pertamina Hulu Mahakam: Juara I kategori Integrity Compliance & Ethics (ICE) Award. <i>1st Place Winner in the Integrity, Compliance & Ethics (ICE) Award category.</i> PT Pertamina Hulu Sanga Sanga: The Best Exploitation and Operation Excellence (Cluster Production Between 10 to 50 MBOEPD). <i>The Best in Exploitation and Operation Excellence (Cluster: Production Between 10 to 50 MBOEPD).</i>	SKK Migas Special Task Force for Upstream Oil and Gas Business Activities (SKK Migas)
12.	10 September 10 September	Pekan Standar (PeSTA) Lingkungan Hidup dan Kehutanan 2024 <i>Environmental and Forestry Standards Week (PeSTA) 2024</i> PT Pertamina Hulu Sanga Sanga: Penghargaan "Adi Niti" sebagai salah satu Pelaku Usaha Penerap Standar. <i>Recipient of the "Adi Niti" Award as one of the Business Actors Implementing Standards.</i>	Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) Ministry of Environment and Forestry (KLHK)
13.	7 Oktober 7 October	Penghargaan Efisiensi Energi Nasional Tahun 2024 <i>National Energy Efficiency Awards 2024</i> Kategori Manajemen Energi di Industri Pertambangan dan Energi: 1. Implementasi Sistem Manajemen Energi di PT Pertamina Hulu Mahakam Lapangan Senipah Peciko South Mahakam (SPS) <i>Category: Energy Management in the Mining and Energy Industry:</i> 1. <i>Implementation of the Energy Management System at PT Pertamina Hulu Mahakam, Senipah Peciko South Mahakam (SPS) Field.</i> Kategori Inovasi Khusus pada Manajemen Energi di Industri: 1. PHM atas Penerapan Optimalisasi Penggunaan Bahan Bakar Melalui Metode Konversi Energi Bahan Bakar Mesin Diesel dengan Gas Alam Cair dengan Teknologi Dual Diesel Fuel (DDF), No Permohonan Paten: S00202404571, di PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM) Lapangan Senipah	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Ministry of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia

No.	Tanggal Date	Nama Penghargaan Awards Name	Pemberi Penghargaan Appreciator
- PHM atas Penerapan Efisiensi Energi melalui Penerapan Metode Optimax-D untuk Menunjang Peningkatan Produksi Migas pada Operasi Pengeboran Sumur Offshore. - PHKT DOBU atas Penerapan Peningkatan Efisiensi Penggunaan Bahan Bakar dan Terciptanya Ekosistem Perairan Baru dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan melalui Implementasi Metode RIG TO REEF yang Pertama di Indonesia pada <i>Offshore Platform Attaka-EB</i>. - PHKT DOBS atas Penerapan Inovasi Alat Bantu Angkat Kolom dan Shaft serta Cincin Pelindung Korosi Dalam Mendukung Efisiensi Penggunaan Bahan Bakar serta Peningkatan <i>Reliability</i> Pompa Vertikal. Category: <i>Special Innovation in Energy Management in Industry:</i> <i>PHM for the Implementation of Fuel Utilisation Optimisation through the Energy Conversion Method from Diesel Engine Fuel to Liquefied Natural Gas using Dual Diesel Fuel (DDF) Technology, Patent Application No: S00202404571, at PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM), Senipah Field.</i> <i>PHM for the Implementation of Energy Efficiency through the Optimax-D Method to Support Oil and Gas Production Enhancement in Offshore Well Drilling Operations.</i> <i>PHKT DOBU for the Implementation of Fuel Efficiency Enhancement and the Creation of a New Aquatic Ecosystem to Improve Environmental Quality through the First Application of the RIG TO REEF Method in Indonesia on the Offshore Platform Attaka-EB.</i> <i>PHKT DOBS for the Implementation of Lifting Column and Shaft Assist Tools and Corrosion Protection Rings to Support Fuel Efficiency and Improve the Reliability of Vertical Pumps.</i>			
14.	10 Oktober 10 October	Penghargaan Subroto 2024 <i>Subroto Award 2024</i> PT Pertamina Hulu Mahakam: Penghargaan Optimalisasi Pengelolaan Gas Suar pada Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi Subkategori Lapangan Gas Bumi. <i>Award for Optimisation of Flare Gas Management in Upstream Oil and Gas Activities, Subcategory Natural Gas Fields.</i>	Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia <i>Ministry of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia</i>
15.	11 Oktober 11 October	The 6th Anugerah Humas Indonesia (AHI) 2024. <i>The 6th Anugerah Humas Indonesia (AHI) 2024.</i>	HUMAS Indonesia, bagian dari PR Indonesia Group <i>HUMAS Indonesia, part of the PR Indonesia Group</i>
16.	22 November 22 November	Mitra Aktif Program Bapak Asuh Anak Stunting (BAAS) dalam ajang Upstream Decarbonization Annual Meeting. <i>Active Partner in the Stunting Prevention Foster Parent Programme (BAAS) at the Upstream Decarbonisation Annual Meeting.</i>	Subholding Upstream Pertamina

No.	Tanggal Date	Nama Penghargaan Awards Name	Pemberi Penghargaan Appreciator
17.	13 Desember 13 December	IABC Indonesia Awards 2024 - Top 10 dan Awards of Excellence Kategori: Impactful Communications Awards (ICOMMA) Subkategori: Best Sustainability Communication-Promoting Company's Commitment & Programs on Sustainability through Strategic Communications. - Top 10 dan Awards of Excellence Kategori: Impactful Communications Awards (ICOMMA) Subkategori: Best Diversity, Equity, and Inclusion-Promoting Respectful Workplace Program. - Awards of Excellence Kategori: Impactful Public Relations Awards (IMPRA) Subkategori: Best Media Relations-Program BASO IGA PHI Bincang Asik Soal MIGAS ALA PHI - Awards of Merit Kategori: Impactful Communications Awards (ICOMMA) Subkategori: Best Leadership Communication-An Integrated Corporate Messaging in Leadership Communication. - Awards of Merit Kategori: Impactful Public Relations Awards (IMPRA) Subkategori: Best Internal Communication, Menghadirkan Komunikasi Internal dan Memberdayakan Karyawan dengan Pengetahuan Perusahaan melalui Integrasi Portal Regional Kalimantan.	International Association of Business Communicators – Indonesia Chapter (IABC Indonesia)
		- Top 10 and Awards of Excellence Category: Impactful Communications Awards (ICOMMA) Subcategory: Best Sustainability Communication – Promoting Company's Commitment & Programmes on Sustainability through Strategic Communications. - Top 10 and Awards of Excellence Category: Impactful Communications Awards (ICOMMA) Subcategory: Best Diversity, Equity, and Inclusion – Promoting Respectful Workplace Programme. - Awards of Excellence Category: Impactful Public Relations Awards (IMPRA) Subcategory: Best Media Relations – BASO IGA PHI Programme: Casual Talk on Oil and Gas, PHI Style. - Awards of Merit Category: Impactful Communications Awards (ICOMMA) Subcategory: Best Leadership Communication – An Integrated Corporate Messaging in Leadership Communication. - Awards of Merit Category: Impactful Public Relations Awards (IMPRA) Subcategory: Best Internal Communication – Delivering Internal Communication and Empowering Employees with Corporate Knowledge through the Integration of the Kalimantan Regional Portal.	

SERTIFIKASI

CERTIFICATION

No.	Nama Sertifikasi <i>Certification Name</i>	Anak Perusahaan <i>Subsidiaries</i>	Tahun Perolehan <i>Year of Acquisition</i>	Badan Sertifikasi <i>Certification Body</i>	Akhir Masa Berlaku <i>End of Validity Period</i>
1.	ISO 14001:2015 Sistem Manajemen Lingkungan PT Pertamina Hulu Indonesia Head Office Regional 3 <i>ISO 14001:2015 Environmental Management System of PT Pertamina Hulu Indonesia Head Office Regional 3</i>	Integrated 13 entitas <i>Integrated of 13 entities</i>	2022	Sucofindo	15 September 2025 <i>15 September 2025</i>
2.	ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) PT Pertamina Hulu Indonesia <i>ISO 37001:2016 Anti-Bribery Management System (SMAP) of PT Pertamina Hulu Indonesia</i>	PHI	2021	BSI	3 Januari 2027 <i>3 January 2027</i>
3.	ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) PT Pertamina Hulu Mahakam <i>ISO 37001:2016 Anti-Bribery Management System (SMAP) of PT Pertamina Hulu Mahakam</i>	PHM	2020	TUV Nord	10 Agustus 2026 <i>10 August 2026</i>
4.	ISO 22301:2019 Sistem Manajemen Keberlanjutan Bisnis PT Pertamina Hulu Mahakam <i>ISO 22301:2019 Business Continuity Management System of PT Pertamina Hulu Mahakam</i>	PHM	2021	BSI	1 Februari 2024 <i>1 February 2024</i>
5.	ISO 50001:2018 Sistem Manajemen Energi PT Pertamina Hulu Mahakam Lapangan Senipah Peciko South Mahakam (SPS) <i>ISO 50001:2018 Energy Management System of PT Pertamina Hulu Mahakam in Senipah Peciko South Mahakam Field (SPS)</i>	PHM	2021	Sucofindo	11 November 2026 <i>11 November 2026</i>
6.	ISO/IEC 17025:2017 Standar Uji dan Kalibrasi Laboratorium PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur, O&M Laboratory <i>ISO/IEC 17025:2017 Test and Calibration Standard of PT Pertamina Hulu East Kalimantan Laboratory, O&M Laboratory</i>	PHKT	2020	KAN	29 Desember 2025 <i>29 December 2025</i>

No.	Nama Sertifikasi <i>Certification Name</i>	Anak Perusahaan <i>Subsidiaries</i>	Tahun Perolehan <i>Year of Acquisition</i>	Badan Sertifikasi <i>Certification Body</i>	Akhir Masa Berlaku <i>End of Validity Period</i>
7.	ISO/IEC 17025:2017 Standar Uji dan Kalibrasi Laboratorium PT Pertamina Hulu Mahakam, Handil II Base Muara Jawa <i>ISO/IEC 17025:2017 Laboratory Test and Calibration Standards of PT Pertamina Hulu Mahakam, Handil II Base Muara Jawa</i>	PHM	2021	KAN	20 Juli 2026 <i>20 July 2026</i>



ISO 14001:2015 Integrated
(expired 15 Sept 25)



ISO 37001:2016 PHI Office
(expired 3 Jan 27)



ISO 37001:2016 PHM
(expired 10 Aug 26)



ISO 22301:2019 PHM
(expired 1 Feb 24)



ISO 50001:2018 PHM
(expired 11 Nov 26)



ISO 17025:2015 PHKT
(expired 29 Dec 25)



ISO/EIC 17025:2017 PHM
(expired 20 Jul 26)

NET ZERO EMISSION PERTAMINA HULU INDONESIA

PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI) mendukung kebijakan Pemerintah Indonesia untuk mencapai target penurunan emisi gas rumah kaca (GRK) dan *Net Zero Emission* (NZE). Dalam upaya selaras dengan kebijakan tersebut, PHI melalui program reduksi emisi pada tahun 2024 telah mengalokasikan biaya investasi sekitar USD45.506,11 ribu untuk menyukseskan transisi energi. PHI berkomitmen dalam mempertahankan hingga menambah program reduksi emisi dalam rangka berkontribusi dalam mengatasi perubahan iklim dan mengurangi jejak lingkungan.

Pada tahun 2024, capaian reduksi emisi PHI tercatat sebesar 153.615,57 ton CO₂e atau mencapai 110% dari target yang ditetapkan. Pencapaian *Environmental Excellence* terbagi menjadi capaian PROPER, PERCA, dan *ESG Charter Environment* yang terbagi menjadi aspek *Biodiversity*, *Water & Waste*, dan *Emission Management*. Pencapaian *Emission Management* yaitu ketepatan pelaporan beban emisi GRK di PHI tercatat sebesar 108,5%.

Pengelolaan risiko dan peluang terkait isu ini diselaraskan dengan kerangka kerja ISO 31000:2018, sebagai upaya mewujudkan TPB/SDGs yang selaras dengan strategi dan rencana kerja Pertamina (Persero) secara menyeluruh. PHI melalui *ESG Target & Commitment* Pertamina Hulu Energi berkomitmen mengatasi dan mengurangi jejak lingkungan, di antaranya emisi GRK *net-zero* (scope 1 & 2) pada tahun 2060, melalui penurunan sebesar 32% emisi GRK (scope 1&2) pada tahun 2030 (vs BAU), *Zero Routine Flaring* pada tahun 2030, dan pengungkapan data emisi GHG scope 1, 2 & 3 atau setara dengan penurunan 3,82 kiloton CO₂e pada tahun 2030.

Dalam pelaksanaan komitmen terhadap isu ini, PHI melakukan pemantauan dan evaluasi implementasi setiap program inisiatif reduksi emisi, termasuk juga program pengurangan konsumsi air, limbah B3 dan limbah non-B3. Program yang dinilai telah mencapai target pada tahun 2024 akan diteruskan pada tahun 2025.

PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI) supports the Government of Indonesia's policy to achieve the target of reducing greenhouse gas (GHG) emissions and *Net Zero Emission* (NZE). In an effort to align with the policy, PHI through the emission reduction programme in 2024 has allocated investment costs of around USD45,506.11 thousand to succeed the energy transition. PHI is committed to maintaining and increasing its emission reduction programme in order to contribute to addressing climate change and reducing its environmental footprint.

In 2024, the emission reduction achievement in PHI was recorded at 153,615.57 tonnes CO₂e or 110% of the set target. *Environmental Excellence* achievements are divided into PROPER, PERCA, and *ESG Charter Environment* achievements, which is divided into aspects of *Biodiversity*, *Water & Waste*, and *Emission Management*. The achievement in *Emission Management*, which is the accuracy level of GHG emission load reporting at PHI, was recorded at 108.5%.

The management of risks and opportunities related to this issue is aligned with the ISO 31000:2018 framework, as an effort to realise SDGs in line with overall strategy and work plan of Pertamina (Persero). PHI through *ESG Target & Commitment* of Pertamina Hulu Energi is committed to addressing and reducing the environmental footprint, including *net-zero* GHG emissions (scope 1 & 2) by 2060, through a 32% reduction in GHG emissions (scope 1&2) by 2030 (vs BAU), *Zero Routine Flaring* by 2030, and disclosure of GHG emissions data scope 1, 2 & 3 or equivalent to a reduction of 3.82 kiloton CO₂e by 2030.

In implementing its commitment to this issue, PHI monitors and evaluates the implementation of each emission reduction initiative programme, including programmes to reduce water consumption, hazardous waste and non-hazardous waste. Programmes that are considered to have achieved the target in 2024 will continuously carried out in 2025.



MENGEDEPANKAN PENCIPTAAN NILAI BAGI PEMANGKU KEPENTINGAN

Prioritising Value Creation for Stakeholders

Penciptaan nilai diwujudkan melalui pola bisnis profesional, sinergi strategis, integrasi teknologi, dan prioritas pada standar keselamatan. Sepanjang perjalanan bisnisnya, PHI berupaya memberikan manfaat optimal bagi seluruh Pemangku Kepentingan dan memastikan portofolio migas yang kompetitif.

Value creation is realised through a professional business model, strategic synergy, technology integration, and a prioritisation of safety standards. Throughout its business journey, PHI strives to deliver optimal benefits for all Stakeholders and to ensure a competitive oil and gas portfolio.



TENTANG PHI

ABOUT PHI

NAMA PERUSAHAAN COMPANY NAME [2-1]

PT Pertamina Hulu Indonesia

NAMA SINGKAT SHORTENED NAME PHI

STATUS PERUSAHAAN COMPANY STATUS

Perusahaan Tertutup, Perusahaan Terafiliasi PT
Pertamina (Persero)
*Closed Company, Affiliated Company of PT Pertamina
(Persero)*

ALAMAT ADDRESS

Kantor Pusat | *Head Office* [2-1, SEOJK C.2]
Graha Elnusa Lt. 9 | *9th Floor*
Jl. TB Simatupang Kav. 1B
Kelurahan Cilandak Timur, Kecamatan Pasar Minggu
Jakarta Selatan 12560, Indonesia | *South Jakarta
12560, Indonesia*
Telp. | *Phone:* +6221 5082 9300 ext. 1000
Faks. | *Facsimile:* +6221 788 30904
Surel | *E-mail:* kontak.phi@pertamina.com

Kantor Pusat PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM) PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM) Head Office

Graha Elnusa Lt. 9 | *9th Floor*
Jl. TB Simatupang Kav. 1B
Jakarta 12560, Indonesia

Kantor Pusat PT Pertamina Hulu Sanga Sanga (PHSS) PT Pertamina Hulu Sanga Sanga (PHSS) Head Office

Graha Elnusa Lt. 9 | *9th Floor*
Jl. TB Simatupang Kav. 1B
Jakarta 12560, Indonesia

Kantor Pusat PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT) PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT) Head Office

Graha Elnusa Lt. 9 | *9th Floor*
Jl. TB Simatupang Kav. 1B
Jakarta 12560, Indonesia

Kantor Pusat PT Pertamina Hulu West Ganal (PHWG) PT Pertamina Hulu West Ganal (PHKT) Head Office

Graha Elnusa Lt. 9 | *9th Floor*
Jl. TB Simatupang Kav. 1B
Jakarta 12560, Indonesia

Kantor Pusat PT Pertamina Hulu Attaka (PHA) PT Pertamina Hulu Attaka (PHA) Head Office

Gedung Kwarnas Lantai 4 | *4th Floor*
Jl. Merdeka Timur No. 6 Gambir, Jakarta Pusat DKI
Jakarta Pusat

Kantor Pusat PT Pertamina Hulu Borneo (PHB)

Graha Elnusa Lt. 9 | *9th Floor*
Jl. TB Simatupang Kav. 1B
Jakarta 12560, Indonesia

SITUS WEB WEBSITE phi.pertamina.com

TANGGAL PENDIRIAN DATE OF ESTABLISHMENT

28 Desember 2015
28 December 2015

LOKASI OPERASI OPERATION LOCATION [2-1]

Provinsi Kalimantan Timur
East Kalimantan Province



BIDANG USAHA

LINE OF BUSINESS

- Pertambangan Minyak Bumi (Kode KBLI 06100)
 - Pertambangan Gas Alam (Kode KBLI 06201)
 - Aktivitas Perusahaan Holding (Kode KBLI 64200)
 - Aktivitas Konsultasi Manajemen (Kode KBLI 70209)
-
- *Crude Oil Mining (KBLI Code 06100)*
 - *Natural Gas Mining (KBLI Code 06201)*
 - *Holding Company Activities (KBLI Code 64200)*
 - *Management Consulting Activities (KBLI Code 70209)*

DASAR HUKUM PENDIRIAN

LEGAL BASIS OF ESTABLISHMENT

Akta Pendirian Perseroan Terbatas yang dibuat oleh Notaris Lenny Janis Ishak, S.H., No. 39 tanggal 28 Desember 2015. Akta Pendirian Perusahaan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-2474224.AH.01.01. Tahun 2015 tanggal 28 Desember 2015. *Deed of Establishment of Limited Liability Company made before Notary Lenny Janis Ishak, S.H., No. 39 dated 28 December 2015. The Company's Deed of Establishment has been ratified by the Minister of Law and Human Rights through the Decree of the Minister of Law and Human Rights No. AHU-2474224.AH.01.01. of 2015 dated 28 December 2015.*

KEPEMILIKAN SAHAM

SHAREHOLDING [2-1]

PT Pertamina Hulu Energi 99,93%
PT Pertamina Pedeve Indonesia 0,07%

Tidak terdapat Direktur dan Komisaris PHI yang memiliki saham PHI baik secara langsung maupun tidak langsung.

No Director or Commissioner of PHI owns PHI's shares, either directly or indirectly.

KEANGGOTAAN ASOSIASI

MEMBERSHIP OF ASSOCIATION [2-28, SEOJK C.5]

PHI tidak bergabung pada asosiasi ataupun organisasi apapun.

PHI is not a member of any association or organisation.

SEKILAS TENTANG PHI [SEOJK C.6]

PT Pertamina Hulu Indonesia ("PHI" atau "**Perusahaan**") didirikan sesuai dengan Akta Pendirian Perseroan Terbatas yang dibuat oleh Notaris Lenny Janis Ishak, S.H. No. 39 tanggal 28 Desember 2015. Pendirian Perusahaan didasarkan pada Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Akta pendirian Perusahaan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-2474224. AH.01.01. Tahun 2015 tanggal 28 Desember 2015.

Pada tanggal 26 September 2019, terdapat perubahan terhadap Anggaran Dasar sesuai Akta No. 63 yang dibuat Notaris Marianne Vincentia Hamdani, S.H. mengenai Perubahan Anggaran Dasar. Hingga saat ini, PHI belum pernah melakukan perubahan nama.

Pada tahun 2018, PT Pertamina (Persero) melalui Anak Perusahaan PHI resmi mengelola Blok Mahakam, Blok Sanga Sanga, serta Blok East Kalimantan dan Attaka dari operator sebelumnya dengan masa kontrak masing-masing selama 20 tahun. PHI berkomitmen untuk menjaga produksi minyak dan gas di blok yang berlokasi di Kalimantan Timur tersebut.

Pengembangan bisnis PHI diawali dengan pembentukan Perusahaan dan kegiatan operasional setelah resmi mengambil alih Wilayah Kerja (WK) dari 3 (tiga) Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) sebelumnya. PHI mengembangkan *cross-culture business behavior* yang menempatkan PHI sebagai *melting pot* dari beragam budaya bisnis yang berasal dari KKKS sebelumnya.

Upaya untuk membentuk PHI sebagai *melting pot* dilaksanakan melalui beberapa strategi yang membuat Perusahaan mampu menyerap praktik-praktik terbaik dari masing-masing KKKS sehingga mampu meningkatkan kemampuan Perusahaan dalam menciptakan nilai tambah dan pertumbuhan yang sehat. Strategi yang diimplementasikan PHI antara lain penerapan budaya keselamatan, adaptasi budaya kerja industri migas di tingkat global, profesionalisme, penerapan teknologi yang canggih, serta pengembangan karakter *multi-business* untuk menciptakan keunggulan di bisnis migas.

PHI IN A GLANCE [SEOJK C.6]

PT Pertamina Hulu Indonesia ("**PHI**" or "**the Company**") was established based on the Deed of Establishment of a Limited Liability Company by Notary Lenny Janis Ishak, S.H. No. 39 dated 28 December 2015. The Company was established in accordance with Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies. The Company's Deed of Establishment was legalised by the Minister of Law and Human Rights through Decree of the Minister of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia No. AHU-2474224. AH.01.01. Year 2015 dated 28 December 2015.

On 26 September 2019, there was an amendment to the Articles of Association in accordance with Deed No. 63 made by Notary Marianne Vincentia Hamdani, S.H. on the Amendment of the Articles of Association. To the present day, PHI has never changed its name.

In 2018, PT Pertamina (Persero) through PHI's Subsidiaries has officially managed Mahakam Block, Sanga Sanga Block, as well as East Kalimantan and Attaka Blocks from the previous operators with a contract period of 20 years each. PHI is committed to maintaining oil and gas production in the block located in East Kalimantan.

PHI's business development began with the Company's establishment and operational activities after officially taking over the oil and gas Working Areas (Bahasa: Wilayah Kerja/WK) of the three previous Production Sharing Contract Contractors (PSC). PHI develops cross-culture business behaviour, placing PHI as a melting pot of various business cultures originating from the previous PSC.

The efforts to establish PHI as a melting pot are carried out through several strategies that enable the Company to absorb the best practices of each KKKS so it would increase the Company's ability in order to create added value and sound growth. The strategies implemented by PHI include strong safety cultures, the adaptation of the work culture of the oil and gas industry at the global level, professionalism, the application of sophisticated technology, as well as the development of multi-business character to create excellence in the oil and gas business.

Dengan terbentuknya PHI sebagai *melting pot* dengan pola pikir bisnis yang kuat, Perusahaan terus berupaya untuk menciptakan peluang dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Fokus utama Perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut adalah dengan menerapkan standar keselamatan terbaik serta menciptakan nilai tambah yang berdaya laba tinggi secara berkelanjutan baik melalui kolaborasi, sinergi, dan integrasi maupun kerja sama bisnis dengan berbagai pihak, khususnya seluruh Anak Perusahaan PT Pertamina (Persero).

Dalam jangka panjang, pola pikir bisnis ini diharapkan dapat mengoptimalkan bisnis PHI menuju pertumbuhan yang berkelanjutan melalui upaya untuk menyasar peluang bisnis hidrokarbon, yaitu rejuvenasi, peningkatan *reserves* untuk mendukung produksi (*R to P*), penerapan strategi investasi, pengendalian biaya, penerapan teknologi, serta pembentukan organisasi yang efektif.

Pada tahun 2021, terdapat perubahan organisasi dan susunan Pemegang Saham PHI sebagai bentuk implementasi Subholding Upstream (SHU). Perubahan ini diatur dalam Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT Pertamina Hulu Indonesia No. 7 tanggal 8 Juni 2021 perihal Persetujuan Pelaksanaan Pelimpahan Wewenang dan Pemberian Kuasa dari PT Pertamina (Persero) Kepada PT Pertamina Hulu Energi selaku Subholding Upstream, dan Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham No. 2 tanggal 1 September 2021 perihal Pengalihan Saham dan Perubahan Komposisi Kepemilikan Saham dalam Rangka Restrukturisasi Subholding Upstream.

Melalui akta tersebut, seluruh saham di PHI yang dimiliki oleh PT Pertamina (Persero) dialihkan kepada PT Pertamina Hulu Energi. Perubahan ini juga secara hukum menjadikan PHI sebagai Anak Perusahaan PT Pertamina Hulu Energi sebagai bagian dari Subholding Upstream.

Pada tahun 2022, PHI telah mendapatkan persetujuan dari Pemegang Saham untuk melakukan pinjaman (*loan*) yang akan digunakan untuk pelaksanaan kegiatan investasi dan pendanaan Perusahaan. Selain itu, Anak Perusahaan PHI yaitu PHKT dan PHSS mendapatkan persetujuan insentif fiskal dari Pemerintah Indonesia yang akan digunakan untuk menunjang kegiatan operasional serta menambah produksi dan cadangan migas di Wilayah Kerja Sanga-Sanga dan Kalimantan Timur.

Pada tahun 2023, PHI mendirikan anak perusahaan baru untuk mengelola Wilayah Kerja Peri Mahakam dengan nama PT Pertamina Hulu Borneo (PHB). PHB didirikan pada 17 April 2023 dengan komposisi pemegang saham, yakni PHI sebesar 99% saham dan PT Pertamina Pedeve Indonesia sebesar 1% saham.

With PHI as a melting pot with a strong business mindset, the Company continues striving to create opportunities and sustainable business growth. The Company's main focus in achieving these goals is to apply the best safety standards and create added value with high profitability sustainably through collaboration, synergy, and integration as well as business cooperation with various parties, particularly all subsidiaries of PT Pertamina (Persero).

In the long term, this business mindset is expected to optimise PHI's business towards sustainable growth through efforts to target hydrocarbon business opportunities, which are rejuvenation, increasing reserves to support production (R to P), implementing investment strategies, controlling costs, implementing technology, and establishing effective organisations.

In 2021, there is a change in the organisation and composition of PHI Shareholders as a form of implementation of Subholding Upstream (SHU). This change is regulated in the Deed of Shareholders Resolution of PHI No. 7 dated 8 June 2021 regarding Approval for the Implementation of the Delegation of Authority and Authorisation from PT Pertamina (Persero) to Pertamina Hulu Energi as the Subholding Upstream, and the Deed of Shareholders Resolution No. 2 dated 1 September 2021 regarding the Transfer of Shares and Changes in the Composition of Share Ownership in Subholding Upstream Restructuring.

Through this deed, all shares in PHI owned by PT Pertamina (Persero) were transferred to PT Pertamina Hulu Energi. This change also legally makes PHI a Subsidiary of PT Pertamina Hulu Energi as part of the Subholding Upstream.

In 2022, PHI has obtained approval from Shareholders to conduct a loan that will be used in order to implement the investment activities and the Company funding. In addition, Subsidiary of PHI, namely PHKT and PHSS received approval on fiscal incentive from Government of Indonesia that will be used in order to support the operational activities as well as to increase the production and oil and gas reserves in Working Area of Sanga-Sanga and East Kalimantan.

In 2023, PHI established a new subsidiary to manage the Peri Mahakam Working Area under the name PT Pertamina Hulu Borneo (PHB). PHB was established on 17 April 2023 with a shareholder composition, namely PHI with 99% shares and PT Pertamina Pedeve Indonesia with 1% shares.

PHI saat ini mengelola 6 (enam) Anak Perusahaan, yaitu PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM) yang efektif beroperasi tanggal 1 Januari 2018, PT Pertamina Hulu Attaka (PHA) yang efektif beroperasi tanggal 1 Januari 2018 hingga 24 Oktober 2018, PT Pertamina Hulu Sanga Sanga (PHSS) yang efektif beroperasi tanggal 8 Agustus 2018, PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT) yang efektif beroperasi tanggal 25 Oktober 2018, PT Pertamina Hulu West Ganai (PHWG) yang didirikan pada tanggal 19 September 2019, serta PT Pertamina Hulu Borneo (PHB) yang didirikan tanggal 17 April 2023.

Pada tahun 2023, PHI juga melakukan perubahan Anggaran Dasar dengan menambahkan Maksud dan Tujuan Perseroan menjadi: Menyelenggarakan usaha di bidang Pertambangan Minyak Bumi (06100), Pertambangan Gas Alam (06201) dan Aktivitas Perusahaan Holding (64200) serta Aktivitas Konsultasi Manajemen (70209). Perubahan Anggaran Dasar ini tertuang dalam Akta No. 82 tanggal 18 Mei 2023 dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-0030033.AH.01.02. Tahun 2023 tanggal 30 Mei 2023.

Di tahun 2024, PT Pertamina Hulu Indonesia terus melakukan kegiatan eksplorasi dengan melakukan 2 pemboran sumur eksplorasi dan kegiatan pengembangan dengan melakukan pemboran 150 sumur pengembangan. PHI berhasil membukukan produksi minyak sebesar 44,27 MBOPD dan 526,04 MMSCFD selama tahun 2024.

PHI is currently managing six Subsidiaries, namely PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM), effectively operating since 1 January 2018, PT Pertamina Hulu Attaka (PHA), effectively operating from 1 January 2018 to 24 October 2018, PT Pertamina Hulu Sanga Sanga (PHSS), effectively operating since 8 August 2018, PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT), effectively operating since 25 October 2018, PT Pertamina Hulu West Ganai (PHWG), established on 19 September 2019, and PT Pertamina Hulu Borneo (PHB), effectively operating since 17 April 2023.

In 2023, PHI also amended its Articles of Association by adding the Purpose and Objectives of the Company to: To conduct business in the fields of Petroleum Mining (06100), Natural Gas Mining (06201) and Holding Company Activities (64200) and Management Consulting Activities (70209). The amendment to the Articles of Association was set forth in Deed No. 82 dated 18 May 2023 and has been ratified by the Minister of Law and Human Rights through the Decree of the Minister of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia No. AHU-0030033.AH.01.02. Year 2023 dated 30 May 2023.

In 2024, PT Pertamina Hulu Indonesia continued to carry out exploration activities by drilling 2 exploration wells and development activities by drilling 150 development wells. PHI recorded oil production of 44.27 MBOPD and 526.04 MMSCFD during 2024.

SKALA PERUSAHAAN

COMPANY SCALE [SEOJK C.3]



SKALA PERUSAHAAN COMPANY SCALE

Uraian Description	Satuan Unit	2024	2023
Jumlah Karyawan PWTT Total Permanent Employees	orang personnel	414	418
Jumlah Wilayah Operasional Total Operational Area	-	6	6
Jumlah Bidang Usaha Total Line of Business	-	4	4
Jumlah Pendapatan Usaha Total Business Revenue	ribu USD thousand USD	2.046.354	2.317.958
Jumlah Liabilitas Total Liabilities	ribu USD thousand USD	2.174.718	2.425.074
Jumlah Ekuitas Total Equity	ribu USD thousand USD	1.716.825	1.519.203
Jumlah Aset Total Asset	ribu USD thousand USD	3.891.543	3.944.277
PT Pertamina Pedeve Indonesia	%	0,07	0,07
PT Pertamina Hulu Energi	%	99,93	99,93

VISI, MISI, DAN BUDAYA PERUSAHAAN

CORPORATE VISION, MISSION, AND CULTURE [SEOJK C.1]



VISI VISION

Menjadi Perusahaan Minyak dan
Gas Bumi Kelas Dunia

*To Become a World-Class Oil and
Gas Company*



MISI MISSION

Melaksanakan pengelolaan aktivitas Minyak dan Gas Bumi dengan mengedepankan langkah untuk menciptakan Nilai Tambah bagi Pemangku Kepentingan melalui paradigma Industri Energi Kelas Dunia, meliputi: Inovasi Teknologi, Fundamental Bisnis yang Kuat dan Keunggulan Operasional.

To manage Oil and Gas activities by prioritising the steps in creating Added Value for Stakeholders through the World-Class Energy Industry paradigm, including Technology Innovation, Strong Business Fundamentals, and Operational Excellence.



BUDAYA PERUSAHAAN

Budaya kerja di lingkungan PHI berpedoman pada Tata Nilai AKHLAK, yaitu:

CORPORATE CULTURE

The work culture within PHI refers to AKHLAK values, namely:

AKHLAK

AMANAHTRUSTWORTHY

- Memegang teguh kepercayaan yang diberikan dengan:
- Memenuhi janji dan komitmen.
 - Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
 - Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

- Resolutely holding onto the trust given by:*
- *Fulfilling pledges and commitments.*
 - *Responsible for carrying out duties, decisions, and actions.*
 - *Resolutely upholding moral and ethical values.*

KOMPETENCOMPETENT

- Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas dengan:
- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
 - Membantu orang lain belajar.
 - Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

- Continuously learning and developing capabilities by:*
- *Increasing self-competence to answer the dynamic challenges.*
 - *Helping others to learn.*
 - *Producing the best quality in completing tasks.*

HARMONISHARMONIC

- Saling peduli dan menghargai perbedaan dengan:
- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
 - Suka menolong orang lain.
 - Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

- Caring and respecting differences by:*
- *Appreciating everyone no matter their background.*
 - *Eager to help others.*
 - *Creating a conducive work environment.*

LAK

LOYAL LOYAL

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara dengan:

- 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.

Dedicated and prioritising the interest of the nation and the state by:

- Protecting the honor of coworkers, leaders, SOE, and the State.
- Willing to sacrifice for a greater purpose.
- Complying with leaders provided that it is not against the law and ethics.

ADAPTIF ADAPTIVE

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan atau pun menghadapi perubahan dengan:

- Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
- Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
- Bertindak proaktif.

Continuously innovating and enthusiastic in driving or facing changes by:

- Quickly adapting to improve.
- Continuously improving according to technological developments.
- Acting proactively.

KOLABORATIF COLLABORATIVE

Membangun kerja sama yang sinergis dengan:

- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
- Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
- Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Developing synergetic cooperation by:

- Providing opportunities to many parties to contribute.
- Being open in cooperating to create added values.
- Driving the utilisation of various resources for joint purposes.

WILAYAH KERJA DAN PETA OPERASIONAL

WORK LOCATION AND OPERATIONAL MAP

Sebagai Anak Perusahaan dari PT Pertamina Hulu Energi selaku Subholding Upstream, PHI mengendalikan dan mengelola aset dan kegiatan usaha bisnis hulu migas di wilayah Kalimantan. Kegiatan usaha PHI meliputi eksplorasi dan pengembangan, pengeboran eksploitasi dan intervensi sumur, produksi, serta *lifting* dan komersial. PHI saat ini mengelola 6 (enam) Anak Perusahaan yakni, PHM, PHKT, PHSS, PHWG, PHA dan PHB yang beroperasi di wilayah Provinsi Kalimantan Timur. **[2-6]**

*As a subsidiary of PT Pertamina Hulu Energi as Subholding Upstream, PHI controls and manages the assets and business activities of the upstream oil and gas business in the Kalimantan region. PHI business activities include exploration and development, exploitation drilling and well interventions, production, as well as lifting and commercial. PHI currently manages 6 (six) subsidiaries namely, PHM, PHKT, PHSS, PHWG, PHA and PHB which operate in the East Kalimantan Province. **[2-6]***

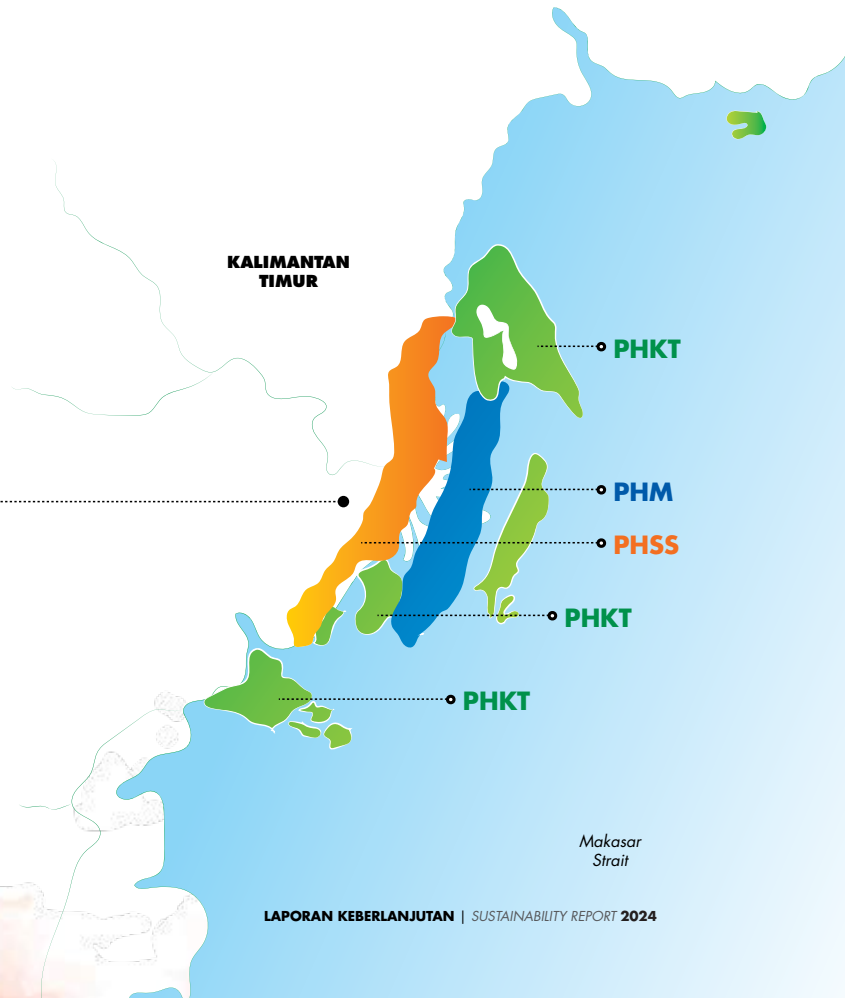
Pada 31 Desember 2024, jumlah pekerja PHI tercatat 723 orang yang terdiri dari Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT) sebanyak 414 orang (99%) dan Pekerja Waktu Tertentu (PWT) sebanyak 5 orang (1%). Selain itu, untuk mendukung kegiatan operasional, PHI juga mempekerjakan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) sebanyak 304 orang, atau 42,05% dari keseluruhan jumlah pekerja.

On 31 December 2024, the number of PHI's human resources was 723 personnel, consisting of 414 (99%) Permanent Employees (PWTT) and 5 (1%) Definite-Contract Employees (PWT). To support operational activities, PHI also employs 304 Manpower Contracts (TKJP) or 42.05% from the total number of personnel.

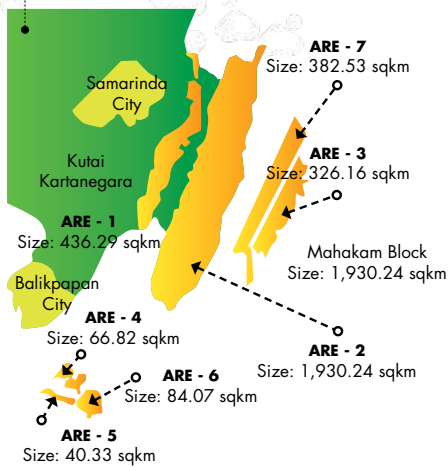


PETA OPERASIONAL PHI

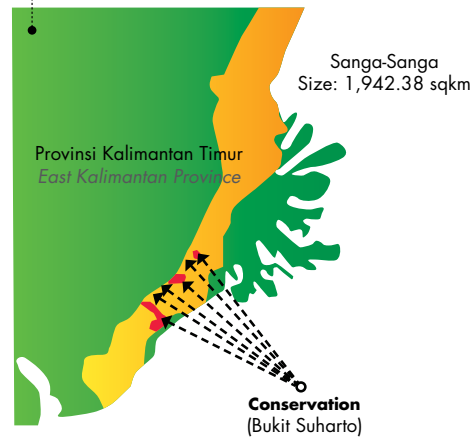
PHI OPERATIONAL MAP



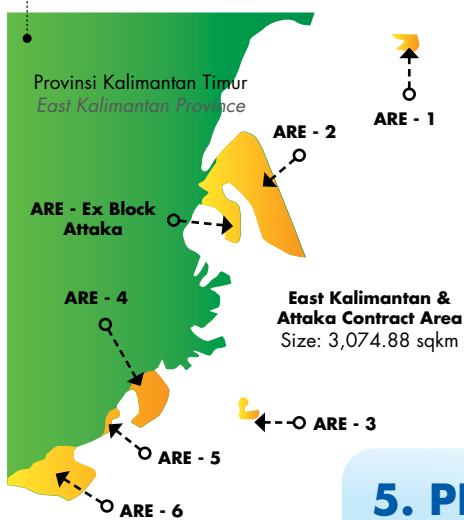
1. PHM



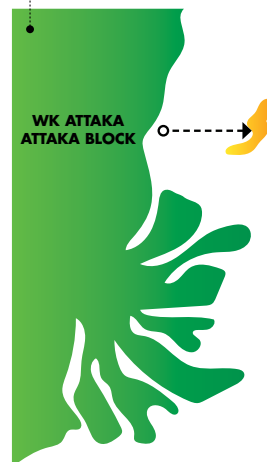
2. PHSS



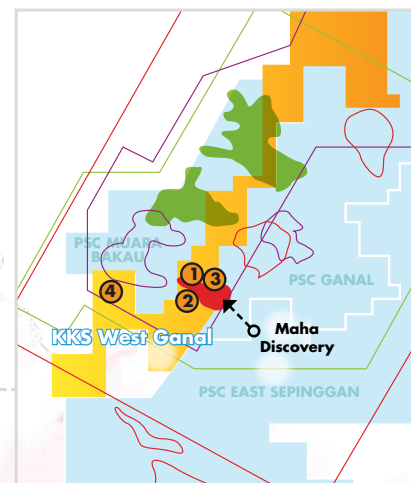
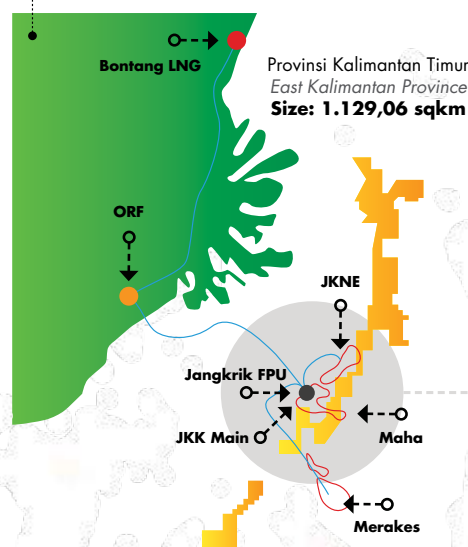
3. PHKT



4. PHA



5. PHWG



Legenda: | Legend:

- Jangkrik Field
- Gas Prospect
- HC Prospect

PRODUK DAN LAYANAN PRODUCTS AND SERVICES

[2-6, SEOJK C.4]

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan yang dimuat dalam Akta Pendirian Perusahaan yang dibuat di hadapan Notaris Lenny Janis Ishak, S.H. No. 39 tanggal 28 Desember 2015, PHI menyelenggarakan usaha di bidang minyak, gas bumi, dan energi dengan keterangan kegiatan usaha sebagai berikut:

1. Menjalankan kegiatan usaha minyak dan gas bumi, termasuk eksplorasi dan eksploitasi.
2. Menjalankan usaha di bidang energi, baik yang terkait langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan usaha minyak dan gas bumi termasuk eksplorasi dan eksploitasi.
3. Melakukan penyertaan saham dan kepemilikan *participating interest* di dalam negeri.
4. Menyelenggarakan kegiatan jasa terkait penyelenggaraan usaha minyak, gas bumi, dan energi.
5. Menyelenggarakan kegiatan usaha lainnya yang secara langsung maupun tidak langsung terkait atau menunjang kegiatan usaha Perusahaan sesuai yang disebutkan dalam Anggaran Dasar.

Pada tanggal 8 Juni 2021, terdapat perubahan Anggaran Dasar sebagaimana disebutkan dalam Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PHI No.

8. Perubahan ini menyetujui adanya penambahan 1 (satu) ayat pada Pasal 3 Anggaran Dasar Perseroan yang bertujuan untuk menyelaraskan seluruh kegiatan perseroan dengan kebijakan PT Pertamina (Persero). Berdasarkan akta perubahan tersebut, maka bidang usaha PT Pertamina Hulu Indonesia telah berubah menjadi, antara lain: menyelenggarakan usaha di bidang pertambangan minyak bumi (KBLI 061) dan pertambangan gas alam (KBLI 062).

In accordance with the Articles of Association of the Company as contained in the Deed of Establishment of the Company made before Notary Lenny Janis Ishak, S.H. No. 39 dated 28 December 2015, PHI conducts business in the fields of oil, natural gas, and energy with the detail on business activities is as follows:

- 1. To carry out oil and natural gas business activities, including exploration and exploitation.*
- 2. To run a business in the energy sector, both directly and indirectly related to oil and natural gas business activities, including exploration and exploitation.*
- 3. To carry out domestic equity participation and holding of participating interest.*
- 4. To conduct service activities related to the business operations of oil, natural gas, and energy.*
- 5. To carry out any other business activities directly or indirectly related to or supporting the Company's business activities as stated in the Articles of Association.*

On 8 June 2021, there has been amendments to the Articles of Association as stated in the Deed of Statement of Shareholders Resolution of PHI No. 8. This amendment approves the addition of 1 (one) paragraph in Article 3 of the Company Articles of Association which aims to align all Company activities with the policies of PT Pertamina (Persero). Based on the amendment deed, line of business of PT Pertamina Hulu Indonesia has changed to: conducting business in the field of crude oil mining (KBLI 061) and natural gas mining (KBLI 062).

Kemudian pada tahun 2023, PHI melakukan perubahan Anggaran Dasar yang tertuang dalam Akta No. 82 tanggal 18 Mei 2023 yang dibuat oleh Notaris Marianne Vincentia Hamdani, S.H. tentang Perubahan Anggaran Dasar Perusahaan ("Akta Perubahan Anggaran Dasar"). Perubahan anggaran dasar ini menambahkan Maksud dan tujuan Perseroan menjadi sebagai berikut:

1. Maksud dan tujuan Perseroan adalah: Menyelenggarakan usaha di bidang Pertambangan Minyak Bumi (06100), Pertambangan Gas Alam (06201) dan Aktivitas Perusahaan Holding (64200) serta Aktivitas Konsultasi Manajemen (70209);
2. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut di atas, Perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:
 - a. Menjalankan kegiatan usaha di bidang pertambangan minyak bumi, mencakup usaha atau kegiatan pertambangan minyak bumi mentah termasuk usaha pencarian kandungan minyak bumi, pengeboran, penambangan, pemisahan serta penampungan, produksi minyak bumi mentah kondensat, pemrosesan untuk menghasilkan minyak mentah dengan cara penampungan, penyaringan, pengeringan, stabilisasi dan lain-lain. Hasil pertambangan minyak bumi antara lain minyak mentah atau *crude oil* dan kondensat. Kelompok ini juga mencakup usaha operasi penambangan pasir *bituminous* atau *oil shale* (serpihan minyak) dan pasir aspal. Kegiatan penambangan tersebut meliputi penggalian, pengeboran, penghancuran, pencucian, penyaringan dan pencampuran serta penampungan. Termasuk kegiatan produksi minyak bumi mentah dari serpihan minyak dan pasir *bituminous* jika terkait dengan pertambangannya (06100);
 - b. Menjalankan kegiatan usaha di bidang pertambangan gas alam, mencakup usaha pencarian kandungan gas alam, pengeboran, penambangan pemisahan serta penampungan. Hasil pertambangan gas alam antara lain gas alam. Pencairan gas alam menjadi LNG sampai ke pengapalannya masih termasuk kegiatan pertambangan. Termasuk kegiatan CBM (Coalbed Methane) (06201);
 - c. Kelompok ini mencakup kegiatan dari perusahaan holding (*holding companies*), yaitu perusahaan yang menguasai aset dari sekelompok perusahaan subsidiari dan kegiatan utamanya adalah kepemilikan kelompok tersebut. "*Holding Companies*" tidak terlibat dalam kegiatan usaha perusahaan subsidiarinya. Kegiatannya mencakup jasa yang diberikan penasihat (*counsellors*) dan perunding (*negotiators*) dalam merancang merger dan akuisisi perusahaan (64200);

In 2023, PHI amended its Articles of Association as written in Deed No. 82 dated 18 May 2023 made by Notary Marianne Vincentia Hamdani, S.H. concerning Amendments to the Company's Articles of Association ("Deed of Amendment to Articles of Association"). This amendment to the Articles of Association added the Purpose and objectives of the Company to be as follows:

1. *The aims and objectives of the Company are:*
To carry out the business of Petroleum Mining (06100), Natural Gas Mining (06201) and Holding Company Activities (64200) and Management Consulting Activities (70209);
2. *To achieve the aforementioned purposes and objectives, the Company may carry out the following business activities:*
 - a. *Carrying out business activities in the field of petroleum mining, including the business or activity of mining crude oil including the search for petroleum content, drilling, mining, separation and storage, production of crude oil condensate, processing to produce crude oil by collecting, filtering, drying, stabilisation and others. Crude oil mining products include crude oil and condensate. This category also includes mining operations for bituminous sand or oil shale and asphalt sand. The mining activities include excavation, drilling, crushing, washing, filtering, as well as mixing and storage, including the production of crude oil from oil fragments as well as bituminous sand if related to mining (06100);*
 - b. *Carrying out business activities in the field of natural gas mining, including the search for natural gas content, drilling, mining separation and storage. The results of natural gas mining include natural gas. The liquefaction of natural gas into LNG up to its shipment is still included in mining activities, including CBM (Coalbed Methane) activities (06201);*
 - c. *This group includes the activities of holding companies, which are companies that control the assets of a group of subsidiary companies and whose main activity is the ownership of the group. "Holding Companies" are not involved in the business activities of their subsidiaries. Their activities include services provided by counsellors and negotiators in designing corporate mergers and acquisitions (64200);*

d. Kelompok ini mencakup ketentuan bantuan nasihat, bimbingan dan operasional usaha dan permasalahan organisasi dan manajemen lainnya, seperti perencanaan strategi dan organisasi; keputusan berkaitan dengan keuangan; tujuan dan kebijakan pemasaran; perencanaan, praktik dan kebijakan sumber daya manusia; perencanaan penjadwalan dan pengontrolan produksi. Penyediaan jasa usaha ini dapat mencakup bantuan nasihat, bimbingan dan operasional berbagai fungsi manajemen, konsultasi manajemen oleh *agronomist* dan *agricultural economist* pada bidang pertanian dan sejenisnya, rancangan dari metode dan prosedur akuntansi, program akuntansi biaya, prosedur pengawasan anggaran belanja, pemberian nasihat dan bantuan untuk usaha dan pelayanan masyarakat dalam perencanaan, pengorganisasian, efisiensi dan pengawasan, informasi manajemen dan lain-lain. Termasuk jasa pelayanan studi investasi infrastruktur (70209).

d. This group includes the provision of advice, guidance and business operations and other organisational and management issues, such as strategic and organisational planning; financial decisions; marketing objectives and policies; human resource planning, practices and policies; production scheduling and control planning. The provision of business services may include advice, guidance and operational assistance in various management functions, management consultancy by *agronomists* and *agricultural economists* in agriculture and similar fields, design of accounting methods and procedures, cost accounting programmes, budgetary control procedures, provision of advice and assistance to businesses and community services in planning, organisation, efficiency and control, management information and others, including infrastructure investment study services (70209).

Melalui kinerja operasional yang andal, pada tahun 2024, PHI telah berhasil mencatatkan pendapatan usaha dari produk minyak dan gas. Selain terbagi dalam produk, pendapatan tersebut juga terbagi berdasarkan pelanggan, yaitu:

- *Inter-Company Transaction* (ICT) yaitu Grup Pertamina;
- Pihak Berelasi yaitu pihak termasuk Pemerintah; dan
- Pihak Ketiga.

Through reliable operational performance, in 2024, PHI has successfully recorded operating revenues from oil and gas products. Besides being divided into products, the revenue is also divided by customers, namely:

- *Inter-Company Transaction* (ICT), namely Pertamina Group;
- *Related Parties*, namely parties including the Government; and
- *Third Parties*.

Hasil produksi minyak bumi PHI yang dikomersialkan di tahun 2024 meliputi 6 (enam) jenis (*grade*) minyak (termasuk kondensat), yaitu Handil Mix Crude (HMC), Senipah Condensate (SCD), Bekapai Crude Oil (BCO), Attaka Crude Oil (ACO), Sepinggan Yakin Mix (SYM), dan Bontang Return Condensate (BRC). Seluruh jenis produk minyak bumi tersebut didistribusikan untuk kebutuhan dalam negeri sekaligus sebagai bentuk dukungan peningkatan ketahanan energi. [2-6, SEOJK B.1.a]

The result of crude oil production in PHI commercialised in 2024 includes six types (*grades*) of oil (including condensate), namely the Handil Mix Crude (HMC), Senipah Condensate (SCD), Bekapai Crude Oil (BCO), Attaka Crude Oil (ACO), Sepinggan Yakin Mix (SYM), and Bontang Return Condensate (BRC). All types of petroleum products are distributed to provide domestic needs and to support energy security improvement. [2-6, SEOJK B.1.a]

Selain itu, pemasaran hasil produksi gas PHI di tahun 2024 dilakukan melalui portofolio penjualan berupa: [2-6, SEOJK B.1.a]

- Gas pipa domestik untuk mendukung industri pupuk, amonia, metanol, kilang, kelistrikan, jaringan gas.
- Liquefied Natural Gas* (LNG) untuk memenuhi komitmen jangka panjang/menengah maupun *spot cargo*.
- C3/C4 *Spiking*.
- LPG *Lifting*.

Besides, the commercialisation of the gas production in PHI for 2024 was conducted through sales portfolio in the form of: [2-6, SEOJK B.1.a]

- Domestic pipeline to support the fertiliser, amonia, methanol, refinery, electricity, and gas network industries.
- Liquefied Natural Gas* (LNG) to fulfil long/medium commitments and *spot cargo*.
- C3/C4 *Spiking*.
- LPG *Lifting*.

Pada periode pelaporan, Perusahaan belum memiliki portofolio produk baru terbarukan dan terbukti ramah lingkungan. [SEOJK B.1.d]

Until the reporting period, the Company has not conducted sales portfolio of new renewable and proven environmentally friendly products. [SEOJK B.1.d]

EKSPLORASI DAN PENGEMBANGAN

PHI melakukan inisiatif studi eksplorasi geologi dan geofisika (G&G) secara agresif termasuk melakukan pemrosesan ulang seismik untuk meningkatkan rasio penggantian cadangan migas atau *reserves replacement ratio* (RRR) yang menopang keberlanjutan Perusahaan.

Kemudian, untuk mempercepat proses status sumber daya kontingen menjadi *reserves*, PHI melakukan optimalisasi pengelolaan antar lapangan secara terintegrasi yang disebut Optimalisasi Pengembangan Lapangan-Lapangan (OPLL).

Usaha-usaha eksplorasi dan pengembangan tersebut didukung oleh sinergi antara PHI dan Anak Perusahaan PHI tanpa batas sehingga memberikan tambahan nilai dan efisiensi waktu dan biaya bagi Perusahaan.

PENGEBORAN DAN INTERVENSI SUMUR

PHI melakukan proses pengelolaan pengeboran dan intervensi sumur sebagai upaya untuk menambah cadangan dan optimasi produksi, sehingga operasi dapat berjalan dengan aman, andal, ramah lingkungan, efektif, dan efisien. **[SEOJK F.5]**

Implementasi proses bisnis pengeboran dan intervensi sumur dilakukan berdasarkan regulasi yang berlaku, SNI, Standar Internasional, *Best Engineering Practices*, dan *HSSE Management Excellence* untuk mencapai target dan memberi nilai tambah bagi Perusahaan.

PRODUKSI

PHI mengelola dan mengoptimalkan operasi serta portofolio usaha hulu migas guna mengurangi laju penurunan yang berbasis skema bagi hasil produksi yang berlaku di masing-masing Anak Perusahaan PHI. Di samping itu, PHI melakukan upaya-upaya integrasi antar atau keseluruhan aset dengan mengedepankan budaya HSSE dan nilai keekonomian.

EXPLORATION AND DEVELOPMENT

PHI undertakes geological and geophysical (G&G) exploration study initiatives aggressively, including seismic reprocessing to increase the reserves replacement ratio (RRR) that supports the Company's sustainability.

In accelerating the status process of contingent resources into reserves, PHI optimises the integrated inter-field management known as Fields Development Optimisation (OPLL).

These exploration and development efforts are supported by the limitless synergy between PHI and its Subsidiaries which provide more added value as well as time and cost-efficiency.

DRILLING AND WELL INTERVENTION

PHI carries out drilling management and well intervention process to increase reserves and optimise production so operations can proceed safely, reliably, environmentally friendly, effectively, and efficiently. **[SEOJK F.5]**

The drilling business and well intervention processes are implemented based on applicable regulations such as SNI, International Standards, Best Engineering Practices, and HSSE Management Excellence to achieve targets and provide added value to the Company.

PRODUCTION

PHI manages and optimises operations and upstream oil and gas business portfolios to reduce the decline rate based on the production sharing scheme applicable in each PHI Subsidiary. Furthermore, PHI makes efforts to integrate between assets or as a whole by promoting the HSSE culture and economic value.

LIFTING DAN KOMERSIAL PEMASARAN

Kegiatan penjualan/*lifting* minyak dan gas bumi hasil produksi yang menjadi bagian dari pengelolaan kegiatan komersialisasi minyak dan gas bumi dilaksanakan secara berkelanjutan melalui analisis pasar, kapabilitas Perusahaan, strategi dan rencana pemasaran, penjualan, hingga pengiriman/pengapalan kargo (*lifting*). Untuk mendapatkan nilai (*value creation*) maksimal dalam penjualan/*lifting*, dilakukan beberapa kegiatan dari membangun hubungan kemitraan dengan calon pembeli, strategi optimal dalam manajemen pembeli, monetisasi/pemasaran secara optimal, dan pengelolaan pembeli, termasuk survei kepuasan pembeli yang dilakukan setahun sekali atau sesuai kebutuhan.

Sepanjang tahun 2024, tidak terdapat penarikan kembali terhadap produk minyak dan gas yang telah didistribusikan. **[SEOJK F.29]**

LIFTING AND MARKETING COMMERCIAL

The sales/lifting of the produced oil and gas as a part of oil and gas commercialisation activity management are carried out continuously through market analysis, Company capabilities, marketing strategies and plans, sales, as well as shipping/cargo loading (lifting). Several activities are performed to achieve the maximum value creation in sales/lifting, including building partnership with prospective buyers, optimal strategies in buyers' management, optimal monetisation/marketing, and buyers' management, including buyer satisfaction surveys conducted once a year or as needed.

*Throughout 2024, there were no recalls of oil and gas products that had been distributed. **[SEOJK F.29]***

EVALUASI KEAMANAN PRODUK DAN PENGELOLAAN DAMPAK DARI PRODUK

[SEOJK F.27, F.28, SHS-5]

Sifat dari produk minyak bumi dan gas bumi yang mudah terbakar mengharuskan Perusahaan memiliki prosedur yang rinci untuk memastikan keamanan mulai dari proses operasi hingga produk diterima pembeli. Perusahaan menerapkan *Sustainability PERTAMINA Expectations for HSSE Management Excellence (SUPREME)* untuk mengelola risiko-risiko keselamatan yang mungkin terjadi, salah satunya terkait keamanan produk hingga sampai di tangan pembeli. Perusahaan telah memiliki prosedur dalam pengelolaan dampak dari produk apabila terjadi kebocoran minyak mentah maupun gas bumi, yang mengacu pada standar prosedur operasi yang berlaku di PT Pertamina (Persero). Sepanjang tahun 2024, terdapat kebocoran minyak mentah dan gas bumi yang menyebabkan kerusakan peralatan proses, namun tidak berdampak pada pelayanan produk dan finansial secara signifikan. **[GRI 416-1, 416-2]**

PRODUCT SAFETY EVALUATION AND MANAGEMENT OF PRODUCT IMPACTS

[SEOJK F.27, F.28, SHS-5]

*The flammable nature of petroleum and natural gas products requires the Company to have detailed procedures in place to ensure safety from operational processes through to the point the products are received by the buyers. The Company implements the Sustainability PERTAMINA Expectations for HSSE Management Excellence (SUPREME) to manage potential safety risks, including those related to product safety until it reaches the buyers. The Company has established procedures for managing the impacts of products in the event of crude oil or natural gas leaks, which refer to the standard operating procedures applied at PT Pertamina (Persero). Throughout 2024, there were crude oil and natural gas leaks that caused damage to processing equipment, however, these leaks did not have a significant impact on product services or financial performance. **[GRI 416-1, 416-2]***

LAYANAN ATAS PRODUK DAN/ATAU JASA YANG SETARA KEPADA KONSUMEN [SEOJK F.17]

PHI memiliki komitmen untuk memberikan layanan yang setara dan bebas dari diskriminasi kepada seluruh pembeli, tanpa memandang latar belakang, status sosial, maupun karakteristik lainnya. Dalam hal ini, layanan yang setara berarti bahwa setiap pembeli diperlakukan secara adil dan setara, tanpa adanya perbedaan. PHI menjamin kemudahan akses terhadap produk dan jasa bagi seluruh pembeli. Selain itu, Perusahaan juga berkomitmen pada pemberian layanan yang ramah, tanggap, dan informatif, tanpa memandang latar belakang atau status pembeli. Hal ini mencakup penyampaian informasi yang akurat, penanganan pertanyaan atau keluhan secara cepat, serta pemberian bantuan yang diperlukan. Perusahaan memastikan bahwa mutu produk dan jasa yang diberikan kepada semua pembeli tetap konsisten dan tidak dipengaruhi oleh faktor pribadi atau demografis. Setiap pembeli berhak menerima produk atau jasa dengan standar kualitas tinggi yang sama.

PROVISION OF EQUIVALENT PRODUCT AND/OR SERVICE TO CONSUMERS [SEOJK F.17]

PHI is committed to providing equal and non-discriminatory services to all buyers, regardless of background, social status, or other characteristics. In this regard, equal service means that every buyer is treated fairly and equally, without distinction. PHI ensures ease of access to its products and services for all buyers. In addition, the Company is also committed to delivering friendly, responsive, and informative service, regardless of the buyer's background or status. This includes the provision of accurate information, prompt handling of enquiries or complaints, and the provision of necessary assistance. The Company ensures that the quality of products and services provided to all buyers remains consistent and is not influenced by personal or demographic factors. Every buyer is entitled to receive products or services of the same high standard of quality.

INDEKS KEPUASAN PELANGGAN [SEOJK F.30]

Setiap tahun, PHI mengadakan survei kepuasan pelanggan sebagai langkah penting dalam memahami persepsi, kebutuhan, serta tingkat kepuasan terhadap produk atau layanan Perusahaan. Pada tahun 2024, survei rata-rata Indeks Kepuasan Pelanggan sebesar 4,57 dari skala 5,00. Angka ini mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 4,59. Namun demikian, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pembeli merasa cukup puas dengan layanan yang diberikan dan kualitas produk yang diterima.

CUSTOMER SATISFACTION INDEX [SEOJK F.30]

Each year, PHI conducts a customer satisfaction survey as an important step in understanding perceptions, needs, and satisfaction levels regarding the Company's products or services. In 2024, the average Customer Satisfaction Index survey score was 4.57 on a scale of 5.00. This figure reflects a decrease compared to the previous year, which reached 4.59. Nevertheless, this indicates that, overall, buyers remained sufficiently satisfied with the services provided and the quality of the products delivered.



HASIL SURVEI KEPUASAN PELANGGAN

CUSTOMER SATISFACTION SURVEY RESULTS

dalam persen | in percent

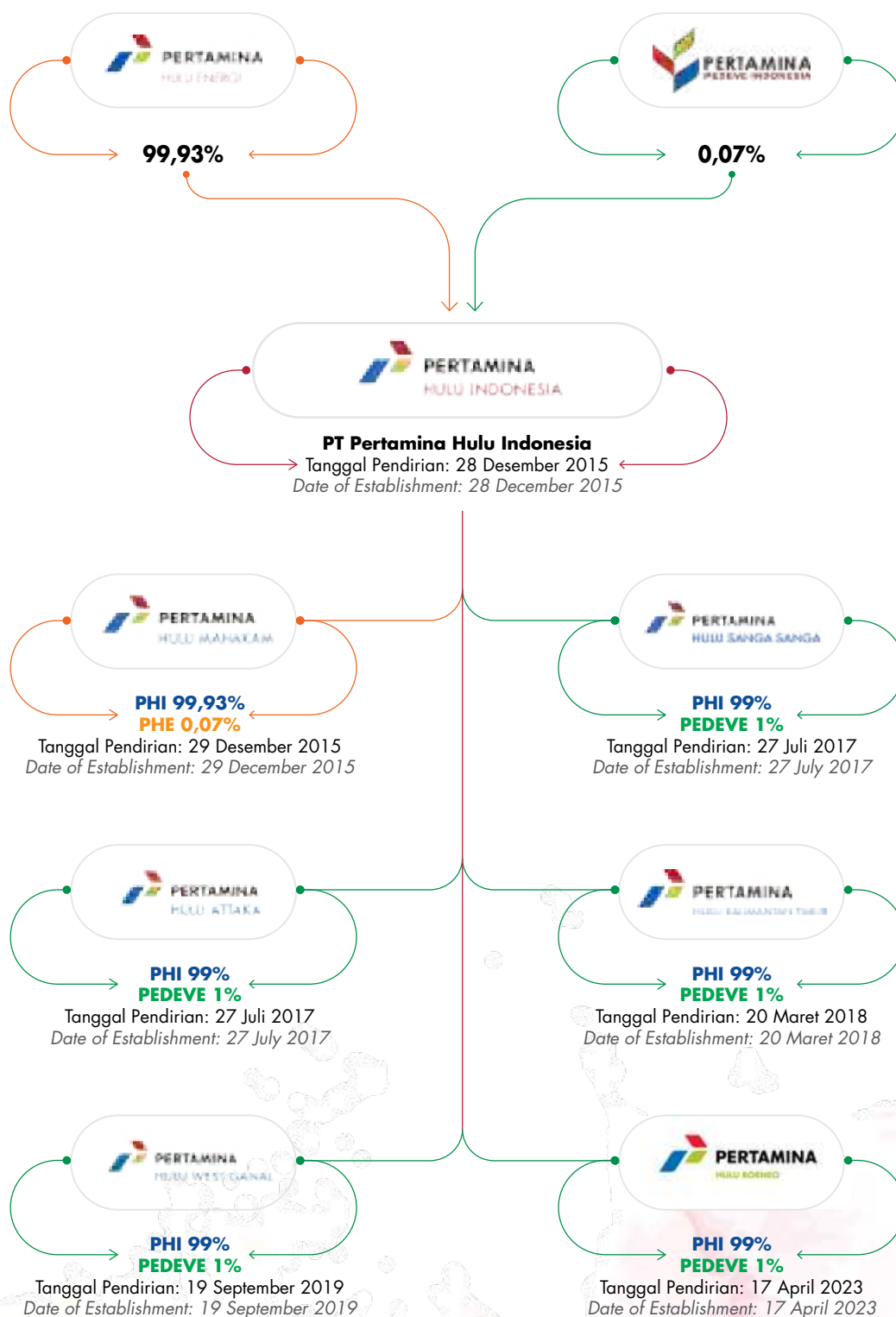
Kategori <i>Category</i>	2024	2023	2022
Kuantitas Produk <i>Product Quantity</i>	92,40%	90,00%	92,60%
Kualitas Produk <i>Product Quality</i>	89,60%	92,20%	92,20%
Kualitas Layanan <i>Service Quality</i>	92,20%	92,20%	90,60%
Rata-Rata <i>Average</i>	91,40%	91,80%	91,60%

Terdapat peningkatan nilai kepuasan pada berbagai kategori menunjukkan bahwa terdapat perbaikan kepuasan, dimana rata-rata pembeli menyatakan puas dengan kesesuaian volume gas, kesesuaian kualitas pasokan gas, kemudahan koordinasi maupun penanganan keluhan pelanggan.

There was an increase in satisfaction scores across various categories, indicating an improvement in satisfaction, with the average buyers expressing satisfaction with the accuracy of gas volume, the quality of gas supply, ease of coordination, and handling of customer complaints.

STRUKTUR GRUP PERUSAHAAN

CORPORATE GROUP STRUCTURE





INFORMASI ANAK PERUSAHAAN

SUBSIDIARY INFORMATION

Nama Entitas Anak <i>Subsidiary Name</i>	Lokasi dan Wilayah Operasi <i>Location and Operational Area</i>	Persentase Kepemilikan Saham oleh PHI <i>PHI Share Ownership Percentage</i>	Tahun Berdiri <i>Year of Establishment</i>	Status Operasi <i>Status of Operations</i>
PT Pertamina Hulu Mahakam	Wilayah Kerja Mahakam, Kalimantan Timur <i>Mahakam Working Area, East Kalimantan</i>	99,93%	2015	Operator <i>Operator</i>
PT Pertamina Hulu Attaka	Kalimantan Timur <i>East Kalimantan</i>	99,00%	2017	Tidak Mengelola Wilayah Kerja <i>Not Managing Any Working Area</i>
PT Pertamina Hulu Sanga Sanga	Wilayah Kerja Sanga-Sanga, Kalimantan Timur <i>Sanga-Sanga Working Area, East Kalimantan</i>	99,00%	2017	Operator <i>Operator</i>
PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur	Wilayah Kerja Kalimantan Timur & Attaka, Kalimantan Timur <i>East Kalimantan & Attaka Working Area, East Kalimantan</i>	99,00%	2018	Operator <i>Operator</i>
PT Pertamina Hulu West Ganai	Wilayah Kerja Kalimantan Timur & Attaka, Kalimantan Timur <i>East Kalimantan & Attaka Working Area, East Kalimantan</i>	99,00%	2019	Bukan Operator <i>Non-Operator</i>
PT Pertamina Hulu Borneo	Wilayah Kerja Kalimantan Timur & Attaka, Kalimantan Timur <i>East Kalimantan & Attaka Working Area, East Kalimantan</i>	99,00%	2023	Bukan Operator <i>Non-Operator</i>



MENYALAKAN KOMITMEN, MEWUJUDKAN BISNIS TERBAIK

*Igniting Commitment,
Delivering the Best Business*

PHI mengimplementasikan sistem manajemen yang proaktif dan terintegrasi dalam pengelolaan risiko sebagai bagian dari pengambilan keputusan, sekaligus memastikan praktik tata kelola yang selaras dalam setiap hubungan bisnis, baik internal maupun eksternal.

PHI implements a proactive and integrated management system in risk management as part of decision-making, while ensuring aligned governance practices in every business relationship, both internal and external.



LANDASAN DAN TUJUAN PENERAPAN GCG

BASIS AND PURPOSE OF GCG IMPLEMENTATION

[SEOJK A.1, F.1]

Seiring dengan berkembangnya kegiatan-kegiatan bisnisnya, PHI terus berkomitmen untuk mengimplementasikan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance-GCG). Dalam penerapan GCG secara konsisten, PHI senantiasa merujuk kepada prinsip TARIF, yaitu:

- *Transparency* (Transparansi)
Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi material dan relevan mengenai Perusahaan.
- *Accountability* (Akuntabilitas)
Kejelasan fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban organ sehingga pengelolaan Perusahaan terlaksana secara efektif.
- *Responsibility* (Pertanggungjawaban)
Kesesuaian dalam pengelolaan Perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip korporasi yang sehat.
- *Independence* (Kemandirian)
Suatu keadaan dimana Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip korporasi.
- *Fairness* (Kewajaran)
Keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak Pemangku Kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PHI melaksanakan implementasi GCG dengan merujuk kepada sejumlah perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, termasuk peraturan internal yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, antara lain:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dan/atau perubahannya

Along with its business activities development, PHI continuously commits to Good Corporate Governance (GCG) implementation. In implementing GCG consistently, PHI refers to TARIF principles, namely:

- *Transparency*
Openness in carrying out the decision-making process and openness in presenting material and relevant information about the Company.
- *Accountability*
Clarity of functions, implementation, and accountability of organs so the Company's management is carried out effectively.
- *Responsibility*
Compliance between the management of the Company with the applicable laws and regulations, and sound corporate principles.
- *Independence*
A situation where the Company is managed professionally without conflict of interest and influence/pressure from any party that is not in accordance with the applicable laws and regulations, as well as corporate principles.
- *Fairness*
Fairness and equality in fulfilling the rights of the Stakeholders emerging based on the applicable agreements, laws, and regulations.

The implementation of GCG in PHI refers to the applicable laws and regulations, including the internal regulations stipulated by the Company, those are:

- *The 1945 State Constitution of the Republic of Indonesia.*
- *Law Number 28 of 1999 on Clean and Free State Administration from Corruption, Collusion and Nepotism and/or its amendments.*

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan/atau perubahannya.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ("Undang-Undang Perseroan Terbatas") dan/atau perubahannya.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dan/atau perubahannya.
- 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.
- Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-2/MBU/03/2023 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara.
- Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-3/MBU/03/2023 Tahun 2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
- Anggaran Dasar Perseroan dan/atau perubahannya.
- Pedoman Tata Kelola Perusahaan/*Code of Corporate Governance* PT Pertamina Hulu Indonesia Tahun 2019.
- Surat Keputusan Direktur Utama PT Pertamina Hulu Indonesia No. Kpts-001/HI0000/2019-S0 tanggal 8 Maret 2019 tentang Pedoman Perilaku Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC) PT Pertamina Hulu Indonesia.
- Pedoman Pengendalian Gratifikasi PT Pertamina Hulu Indonesia No. A13-001/PHI01100/2022-S9 tanggal 20 Juni 2022.
- Pedoman Pengelolaan Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara ("LHKPN") No. A13-003/PHI01100/2022-S9 Rev ke-0 tanggal 12 Oktober 2022.
- Pedoman Benturan Kepentingan/*Conflict of Interest* (Col) PT Pertamina Hulu Indonesia No. A13-004/PHI01100/2022-S9 Rev ke-0 tanggal 3 Januari 2023.
- Pedoman *Board Manual* PT Pertamina Hulu Indonesia No. A13-001-PHI01100-2023-S9 Rev ke-0 tanggal 10 April 2023.
- Pedoman Pengelolaan Sistem Manajemen Anti Penyuapan No. A12-001/PHI01100/2024-S9 Rev ke-0 tanggal 15 Juni 2024.
- *Law of the Republic of Indonesia Number 20 of 2001 on Amendments to Law Number 31 of 1999 on Eradication of Criminal Acts of Corruption and/or its amendments.*
- *Law Number 40 of 2007 on Limited Liability Companies ("Limited Company Law") and/or its amendments.*
- *Law Number 14 of 2008 on Disclosure of Public Information and/or its amendments.*
- *Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER-09/MBU/2012 on the Amendment to the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER-01/MBU/2011 on the Implementation of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises.*
- *Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER-2/MBU/03/2023 of 2023 Guidelines for Governance and Significant Corporate Activities of State-Owned Enterprises.*
- *Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER-3/MBU/03/2023 of 2023 concerning Organs and Human Resources of State-Owned Enterprises.*
- *Company's Articles of Association and/or its amendments.*
- *Code of Corporate Governance of PT Pertamina Hulu Indonesia 2019.*
- *Decree of President Director of PT Pertamina Hulu Indonesia No. Kpts-001/HI0000/2019-S0 dated 8 March 2019 concerning Code of Conduct (CoC) of PT Pertamina Hulu Indonesia.*
- *PT Pertamina Hulu Indonesia Gratification Control Guidelines No. A13-001/PHI01100/2022-S9 dated 20 June 2022.*
- *Guidelines for the Management of the Submission of the State Official Wealth Report ("LHKPN") No. A13-003/PHI01100/2022-S9 0th Rev dated 12 October 2022.*
- *Conflict of Interest (Col) Guidelines of PT Pertamina Hulu Indonesia No. A13-004/PHI01100/2022-S9 0th Rev dated 3 January 2023.*
- *Board Manual of PT Pertamina Hulu Indonesia No. A13-001-PHI01100-2023-S9 0th Rev dated 10 April 2023.*
- *Anti-Bribery Management System Guideline No. A12-001/PHI01100/2024-S9 0th Rev dated 15 June 2024.*

Dalam mewujudkan praktik-praktik bisnis terbaik, PHI memastikan bahwa penerapan GCG selalu mematuhi peraturan yang berlaku serta menunjang peningkatan kinerja perusahaan supaya tumbuh dengan sehat. PHI terus mengembangkan penerapan GCG di Perusahaan yang selaras dengan praktik-praktik terbaik dengan tujuan untuk:

- Memaksimalkan nilai Perusahaan.
- Melaksanakan kegiatan usaha yang efektif dan efisien.
- Proses pengelolaan perusahaan yang profesional dan mandiri.
- Menciptakan pengambilan keputusan oleh seluruh organ Perusahaan berdasarkan nilai moral dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Memberikan perlindungan dan perlakuan adil bagi Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan lainnya secara maksimal.
- Memberdayakan energi untuk inovasi yang berkelanjutan.

In realising the best business practices, PHI ensures GCG implementation always complies with applicable regulations and supports the company performance improvement so it grows soundly. PHI continues to develop GCG implementation in the Company along with best practices with the aim of:

- *Maximising the value of the Company.*
- *Carrying out effective and efficient business activities.*
- *Professional and independent company management processes.*
- *Creating decision making by all Company organs based on moral values and compliance with applicable laws and regulations.*
- *Providing maximum protection and fair treatment for the Shareholders and Stakeholders.*
- *Empowering energy for continuous innovation.*



BADAN TATA KELOLA TERTINGGI

HIGHEST GOVERNANCE BODY

[SEOJK E.1]

STRUKTUR TATA KELOLA PERUSAHAAN [2-9, GOV-2]

Dalam Struktur Tata Kelola Perusahaan, praktik GCG di PHI dilaksanakan dalam suatu struktur dan mekanisme GCG yang terdiri dari Organ Utama dan Organ Pendukung. Organ Utama terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, dan Direksi. Sementara itu, Organ Pendukung merupakan organ-organ Perusahaan yang membantu pelaksanaan tugas dan kewajiban dari Dewan Komisaris dan Direksi dalam implementasi GCG.

Dewan Komisaris dan Direksi memiliki kewenangan dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Anggaran Dasar Perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menjalankan implementasi GCG dalam kepengurusan Perusahaan, Direksi didukung oleh Organ Pendukung, yaitu Sr. Manager Relations, Chief Audit Executive (CAE), Fungsi Internal Audit, serta struktur organisasi dan manajemen yang efektif. Sementara itu, dalam menjalankan tugas dalam bidang pengawasan perusahaan, Dewan Komisaris didukung oleh Organ Pendukung berupa Sekretariat Dewan Komisaris, Komite Audit, serta Komite Investasi dan Manajemen Risiko. [2-9]

CORPORATE GOVERNANCE STRUCTURE [2-9, GOV-2]

In the Corporate Governance Structure, PHI carries out GCG practices in a GCG structure and mechanism consisting of Main Organs and Supporting Organs. The Main Organs consist of the General Meeting of Shareholders (GMS), BOC, and BOD. Meanwhile, Supporting Organs are Company organs assisting the implementation of duties and obligations of the BOC and BOD in GCG implementation.

The BOC and BOD have the authority and responsibility based on the provisions stipulated in the Articles of Association as well as applicable laws and regulations. In implementing GCG in Company management, the BOD is supported by Supporting Organs, namely the Sr. Manager Relations, the Chief Audit Executive (CAE), the Internal Audit Function, as well as an effective organisational and management structure. Meanwhile, in carrying out its duties in corporate supervision, the BOC is supported by Supporting Organs in the form of the Secretary of BOC, Audit Committee, and the Investment and Risk Management Committee. [2-9]

PERUBAHAN SIGNIFIKAN ORGANISASI [2-6]

Struktur organisasi PHI pertama kali ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan No. Kpts-16/C00000/2017-S0 tanggal 8 Maret 2017. Pada tanggal 24 Juli 2017, terdapat perubahan organisasi Direksi berdasarkan Keputusan Pemegang Saham secara Sirkuler PT Pertamina Hulu Indonesia sesuai Ketentuan Pasal 10 Ayat 5 & 6 Anggaran Dasar Perseroan tentang Perubahan Organisasi Direksi dan Pergantian Direktur.

SIGNIFICANT CHANGES IN THE ORGANISATION [2-6]

The organisation structure of PHI was initially established based on Decree No. Kpts-16/C00000/2017-S0 dated 8 March 2017. On 24 July 2017, there was a change in BOD organisation based on the Circular Decree of the Shareholders of PT Pertamina Hulu Indonesia based on Article 10 Paragraph 5 & 6 of the Articles of Association on the Change of BOD Organisation and the Change of Directors.

Kemudian, berdasarkan Surat Keputusan No. Kpts-33/C00000/2019-S0 tanggal 29 Agustus 2019 tentang Struktur Organisasi Dasar PT Pertamina Hulu Indonesia dan Keputusan Pemegang Saham secara Sirkuler PT Pertamina Hulu Indonesia tentang Pemberhentian Direksi, Perubahan Nomenklatur Jabatan, serta Pengangkatan Direksi tanggal 12 Juni 2020, terdapat penyempurnaan Struktur Organisasi PHI.

Lalu terjadi perubahan pada tahun 2021 berdasarkan Surat Keputusan No. Kpts-024/PHE00000/2021-S0 tanggal 31 Maret 2021 tentang Struktur Organisasi Regional 3 Subholding Upstream yang telah diberlakukan organisasi di lingkungan Subholding Upstream Pertamina dengan pengelompokan secara regional.

Penyempurnaan Struktur Organisasi PHI kemudian dilakukan berdasarkan Surat Keputusan No. Kpts-052/PHE00000/2022-S0 tanggal 15 Juli 2022 tentang Penyempurnaan Organisasi Subholding Upstream Pertamina yang mulai diberlakukan sejak 1 Agustus 2022.

Berdasarkan penyempurnaan Struktur Organisasi yang dilakukan tersebut, struktur organisasi PHI per tanggal 31 Desember 2024 adalah sebagai berikut:

Furthermore, based on Decree No. Kpts-33/C00000/2019-S0 dated 29 August 2019 on the Basic Organisational Structure of PT Pertamina Hulu Indonesia and the Circular Decree of the Shareholders of PT Pertamina Hulu Indonesia on the Dismissal of the BOD, Changes in Positional Nomenclature, and the Appointment of BOD dated 12 June 2020, there has been an improvement on PHI's Organisation Structure.

Subsequently, there was a change in 2021 based on Decree No. Kpts-024/PHE00000/2021-S0 dated 31 March 2021 concerning the Organisational Structure of Subholding Upstream Regional 3, that has been implemented within Pertamina Subholding Upstream through regional groupings.

The refinement of Organisational Structure in PHI was carried out based on Decree No. Kpts-052/PHE00000/2022-S0 dated 15 July 2022 concerning the Refinement of Pertamina's Subholding Upstream Organisation which came into effect on 1 August 2022.

Based on the improvement of the Organizational Structure, PHI's organisational structure as of 31 December 2024 is as follows:



STRUKTUR ORGANISASI ORGANISATION STRUCTURE

Direktur Utama PT Pertamina Hulu Energi
President Director of PT Pertamina Hulu Energi

SUNARYANTO
Direktur Utama PT Pertamina Hulu Indonesia
President Director of PT Pertamina Hulu Indonesia

DAHLIA
Chief Audit Executive

BENEDICTUS DICKY SIMARMATA
Senior Manager Legal Counsel

HANDRI RAMDHANI
Senior Manager Relations

IRWAN YULIANTO
Senior Manager Strategic Planning

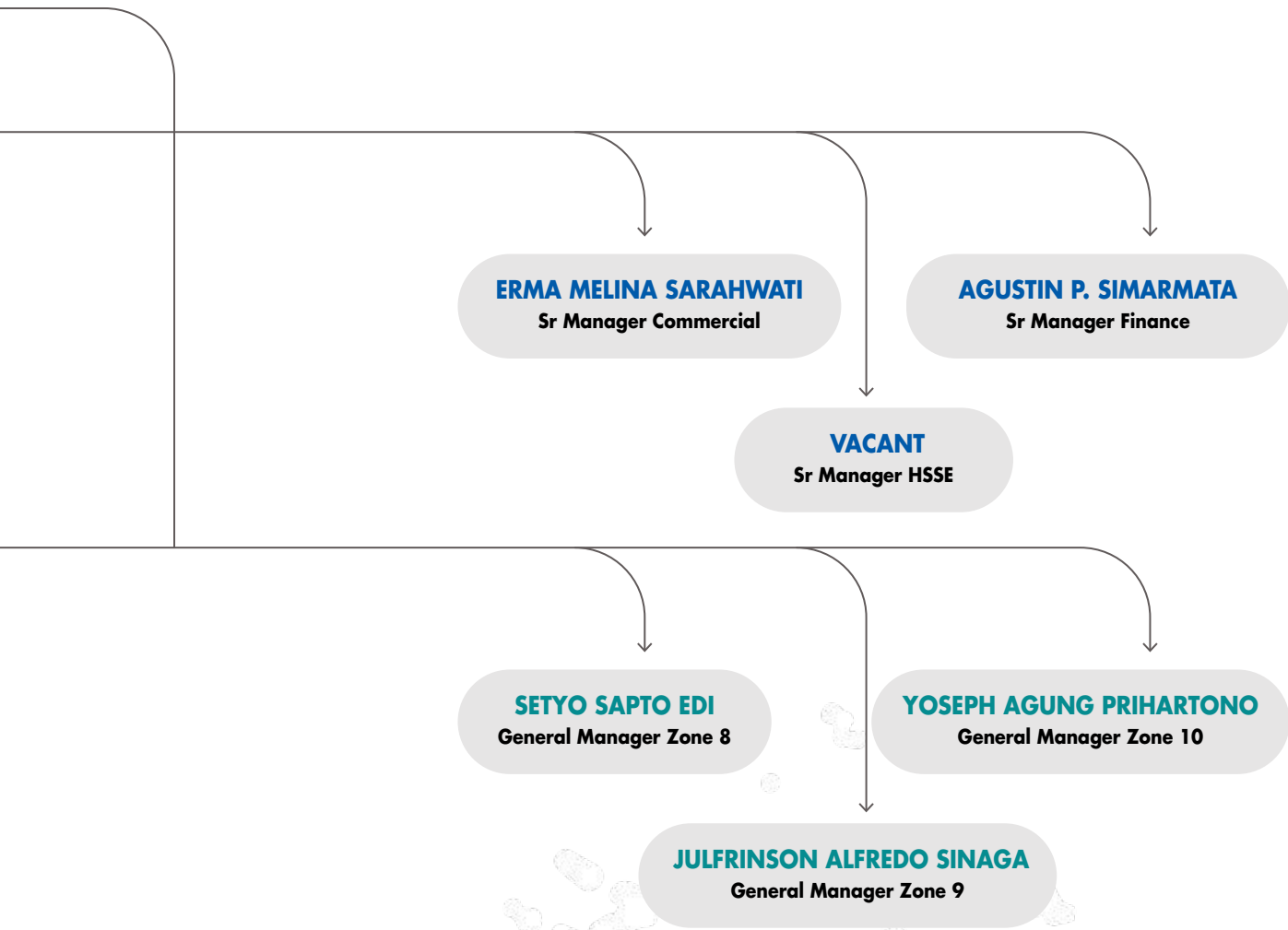
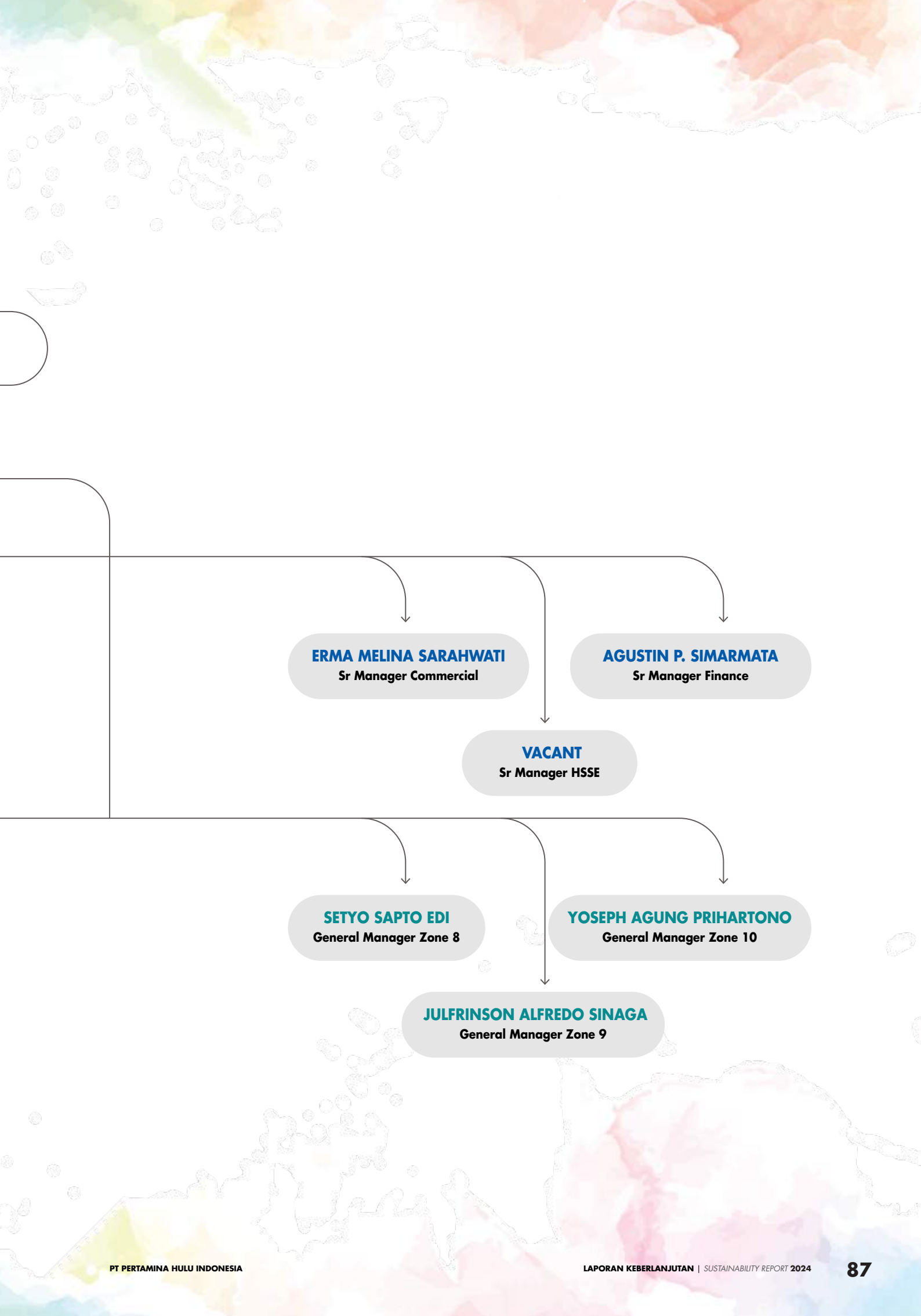
SRI HARTANTO
Vice President Exploration

ACHMAD JAMALUDIN PERDANA
Vice President Production & Operations

REZA RINALDI ZEIN
Vice President Development & Drilling

FARAH DEWI
Vice President Business Support

Catatan: Struktur Organisasi pada 31 Desember 2024
Note: Organisation Structure on 31 December 2024



DEWAN KOMISARIS

PENGUNGKAPAN MENGENAI BOARD MANUAL

Seiring dengan implementasi GCG di PHI, diperlukan adanya suatu ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang efektif antara Direksi dan Dewan Komisaris. Merujuk kepada *Board Manual* PHI, Perusahaan membuat pola hubungan kerja antar Direksi dengan Dewan Komisaris yang disebut dengan *Board Manual*. *Board Manual* digunakan untuk menjelaskan pola hubungan kerja yang baku antara Direksi dan Dewan Komisaris dalam melaksanakan tugas agar tercipta pengelolaan Perusahaan yang profesional, transparan, efektif, dan efisien dengan menjunjung tinggi integritas dan kejujuran dalam menjalankan kegiatan bisnis Perusahaan.

PENGANGKATAN ANGGOTA DEWAN KOMISARIS [2-10]

Untuk menjadi anggota Dewan Komisaris, berikut adalah persyaratan yang harus dipenuhi:

1. Orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum, kecuali dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya pernah:
 - a. Dinyatakan pailit.
 - b. Menjadi anggota Direksi atau Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perusahaan atau Perum dinyatakan pailit.
 - c. Dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.
2. Pengangkatan anggota Dewan Komisaris dilakukan dengan mempertimbangkan integritas, dedikasi, memahami masalah-masalah manajemen Perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen, memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha Perusahaan, dan dapat menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya serta persyaratan lain berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BOARD OF COMMISSIONERS

DISCLOSURES ABOUT THE BOARD MANUAL

Along with the implementation of GCG in PHI, there is a need for provisions regulating an effective working relationship between the BOD and BOC. Referring to the Board Manual of PHI, the Company established a working relationship pattern between the BOD and BOC called the Board Manual. The Board Manual is used to explain the standard working relationship pattern between the BOD and BOC in carrying out their duties to create a professional, transparent, effective, and efficient Company management by upholding integrity and honesty in carrying out all Company's business activities.

APPOINTMENT OF MEMBERS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS [2-10]

In becoming a member of the BOC, the following requirements must be met:

1. *An individual capable of carrying out legal actions, except within five years before his appointment has ever:*
 - a. *Been declared bankrupt.*
 - b. *Become a member of a BOD or BOC found guilty of causing a Company or Public Corporation to be declared bankrupt.*
 - c. *Been convicted of a criminal offence detrimental to the country's finances and/or related to the financial sector.*
2. *The appointment of BOC members is carried out by considering integrity, dedication, understanding Company management issues related to one of the management functions, having adequate knowledge in the Company's business fields, and can provide sufficient time to carry out their duties and other requirements based on the laws and regulations.*

PEMBERHENTIAN ANGGOTA DEWAN KOMISARIS

Rencana pemberhentian anggota Dewan Komisaris sewaktu-waktu oleh RUPS diberitahukan kepada anggota yang bersangkutan secara tertulis oleh Pemegang Saham. Pemberhentian tersebut dilakukan berdasarkan kenyataan di bawah ini:

- Tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- Tidak lagi memenuhi persyaratan dan/atau melanggar ketentuan Anggaran Dasar dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Terlibat dalam tindakan yang merugikan Perusahaan dan/atau Negara.
- Dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- Terjadi keadaan dimana antara para anggota Dewan Komisaris dan Direksi memiliki hubungan keluarga sampai dengan derajat ketiga.
- Alasan lainnya yang ditetapkan oleh RUPS.

Di samping alasan pemberhentian di atas, anggota Dewan Komisaris dapat diberhentikan oleh RUPS berdasarkan alasan lainnya yang dinilai tepat oleh RUPS demi kepentingan dan tujuan Perusahaan. Keputusan pemberhentian diambil setelah anggota Dewan Komisaris diberi kesempatan membela diri.

Dalam hal pemberhentian dilakukan di dalam RUPS, maka pembelaan diri dilakukan berdasarkan Anggaran Dasar, yaitu disampaikan secara tertulis kepada Pemegang Saham dalam jangka waktu 14 hari terhitung sejak anggota Dewan Komisaris yang bersangkutan diberi tahu sebagaimana dimaksud di atas.

Anggota Dewan Komisaris juga berhak mengundurkan diri dari jabatannya dengan memberitahukan secara tertulis mengenai maksudnya tersebut kepada Pemegang Saham dengan tembusan kepada anggota Dewan Komisaris lainnya dan Direksi paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran dirinya.

DISMISSAL OF MEMBERS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS

The plan to dismiss the members of BOC at any time by GMS is notified to the relevant members in writing by the Shareholders. The dismissal is based on the facts below:

- Could not carry out their duties properly.*
- Could no longer fulfil the requirements and/or violate the provisions of the Articles of Association and/or applicable laws and regulations.*
- Engage in actions detrimental to the Company and/or the State.*
- Declared guilty with a court decision that has permanent legal force.*
- A situation occurs where BOC and BOD members have family relations up to the third degree.*
- Other reasons set by GMS.*

Aside from the reasons for dismissal above, BOC members may be dismissed by GMS based on other reasons deemed appropriate by GMS for the interests and objectives of the Company. Dismissal decisions are taken after the BOC member is allowed an opportunity to defend themselves.

Given the fact the dismissal is carried out by the GMS, the defence is carried out based on the Articles of Association; submitted in writing to the Shareholders within 14 days from the date on which the said member of the BOC is notified as referred to above.

The members of BOC also have the right to resign from their positions by giving written notice of their intentions to the Shareholders with a copy to other members of BOC and BOD no later than 30 days before the date of the resignation.

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DEWAN KOMISARIS [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

Dewan Komisaris bertugas melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perusahaan maupun usaha Perusahaan yang dilakukan oleh Direksi, serta memberikan nasihat kepada Direksi termasuk pengawasan terhadap pelaksanaan RJPP, RKAP, serta ketentuan Anggaran Dasar dan Keputusan RUPS, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk kepentingan Perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan.

Dalam melakukan tugasnya tersebut setiap Anggota Dewan Komisaris harus:

- Mematuhi Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan serta prinsip-prinsip profesionalisme, efisiensi, transparansi, kemandirian, akuntabilitas, serta kewajaran.
- Beritikad baik, penuh kehati-hatian dan bertanggungjawab kepada Perusahaan dalam hal ini diwakili oleh RUPS dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi untuk kepentingan Perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan.
- Dilarang melakukan transaksi yang mempunyai benturan kepentingan dan mengambil kepentingan Perusahaan selain honorarium dan fasilitas yang ditentukan oleh RUPS.

WEWENANG DEWAN KOMISARIS [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

Dewan Komisaris berwenang untuk:

- Melihat buku-buku, surat-surat, serta dokumen-dokumen lainnya, memeriksa kas untuk keperluan verifikasi dan lain-lain, surat berharga, dan memeriksa kekayaan Perusahaan.
- Memasuki pekarangan, gedung, dan kantor yang dipergunakan oleh Perusahaan.
- Meminta penjelasan dari Direksi dan/atau pejabat lainnya mengenai segala persoalan yang menyangkut pengelolaan Perusahaan.
- Mengetahui segala kebijakan dan tindakan yang telah dan akan dijalankan oleh Direksi.
- Meminta Direksi dan/atau pejabat lainnya di bawah Direksi dengan sepengetahuan Direksi untuk menghadiri rapat Dewan Komisaris.
- Mengangkat Sekretaris Dewan Komisaris, jika dianggap perlu.
- Memberhentikan sementara anggota Direksi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Perseroan Terbatas.

DUTIES AND RESPONSIBILITIES OF THE BOARD OF COMMISSIONERS [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

The BOC is tasked with supervising the management policies, general management of the Company either related to the Company itself or the Company's business carried out by BOD, as well as providing advice to the BOD including supervision of the implementation of RJPP, RKAP, the provisions in the Articles of Association and the resolutions of GMS, as well as applicable law and regulations, for the benefit of the Company going with the aims and objectives of the Company.

In carrying out these duties, each member of the BOC must:

- Comply with the Articles of Association and laws and regulations as well as the principles of professionalism, efficiency, transparency, independence, accountability, and fairness.
- Have good intentions, prudence, and responsibility to the Company represented by GMS in carrying out supervisory duties and providing advice to BOD for the interests of the Company that go with the aims and objectives of the Company.
- Know that transactions that have a conflict of interest as well as taking the interests of the Company aside from honorarium and facilities determined by GMS are prohibited.

AUTHORITY OF THE BOARD OF COMMISSIONERS [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

The BOC is authorised to:

- View books, letters, and other documents as well as examining the Company's properties, cash for verification, securities, and check the Company's properties.
- Enter the grounds, buildings, and offices used by the Company.
- Request clarification from the BOD and/or other officials about matters relating to the management of the Company.
- Know all policies and actions that have been and will be carried out by BOD.
- Request the BOD and/or other officials under BOD with the BOD's knowledge to attend BOD meetings.
- Appoint the Secretary of BOC, if deemed necessary.
- Temporarily dismiss the members of BOD under the provisions of the Law of Limited Liability Companies.

- h. Membentuk Komite-komite lain selain Komite Audit, jika dianggap perlu dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan.
- i. Menggunakan tenaga ahli untuk hal tertentu dan dalam jangka waktu tertentu atas beban Perusahaan, jika dianggap perlu.
- j. Melakukan tindakan pengurusan Perusahaan dalam keadaan tertentu untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar Perusahaan.
- k. Menghadiri rapat Direksi dan memberikan pandangan-pandangan terhadap hal-hal yang dibicarakan.
- l. Melaksanakan kewenangan pengawasan lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar, dan/atau keputusan RUPS.
- m. Melakukan penilaian kinerja seluruh Direksi untuk disampaikan secara tertulis kepada Pemegang Saham.

- h. *Establish other Committees besides the Audit Committee, if deemed necessary, by considering the Company's ability.*
- i. *Use experts for certain things for a certain period at the Company's expense, if deemed necessary.*
- j. *Perform management measures of the Company in certain circumstances for a certain period based on the provisions of the Articles of Association of the Company.*
- k. *Attend BOD meetings and provide views on matters discussed.*
- l. *Carry out other supervisory authorities provided that they do not conflict with the laws and regulations, the Articles of Association, and/or GMS resolutions.*
- m. *Conduct performance evaluation on all BOD to be submitted in writing to the Shareholders.*

HAK DEWAN KOMISARIS [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

- a. Anggota Dewan Komisaris diberikan honorarium dan tunjangan/fasilitas dan jumlahnya ditetapkan oleh RUPS dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Anggota Dewan Komisaris berhak mengundurkan diri dari jabatannya dengan memberitahukan secara tertulis mengenai maksudnya tersebut kepada Pemegang Saham dengan tembusan kepada anggota Dewan Komisaris lainnya dan Direksi paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran dirinya.
- c. Dewan Komisaris dapat melakukan pemberhentian sementara Direksi, dalam hal itu Dewan Komisaris harus memberitahukan secara tertulis kepada yang bersangkutan disertai alasan yang menyebabkan pemberhentian tersebut.
- d. Dalam waktu 30 hari setelah pemberhentian sementara itu, Dewan Komisaris diwajibkan untuk memanggil RUPS yang akan memutuskan apakah Anggota Direksi yang bersangkutan akan diberhentikan seterusnya atau dikembalikan kepada kedudukannya, sedangkan yang diberhentikan sementara itu diberi kesempatan untuk hadir dan membela diri.
- e. RUPS sebagaimana dimaksud di atas dipimpin oleh salah seorang Pemegang Saham yang dipilih oleh dan dari antara mereka yang hadir.
- f. Dalam hal RUPS tidak diadakan dalam waktu 30 hari setelah pemberhentian sementara itu, maka pemberhentian sementara itu batal demi hukum.

RIGHTS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

- a. *The members of BOC are given honorarium and benefits/facilities, the amount of which is determined by GMS within the provisions of the applicable laws and regulations.*
- b. *The members of BOC have the right to resign from their positions by notifying the Shareholders in writing of their intentions with a copy to other members of BOC and BOD no later than 30 days before the date of the resignation.*
- c. *The BOC may temporarily dismiss the BOD, provided that they must notify the person(s) concerned in writing along with the reasons for dismissal.*
- d. *Within 30 days after the temporary dismissal, the BOC is required to summon a GMS which will decide whether the concerned member of the BOD will be permanently dismissed or returned to the position, while those temporarily dismissed are given the opportunity to attend and defend themselves.*
- e. *The GMS referred to above is chaired by one of the Shareholders elected by and from those present.*
- f. *In the circumstance that a GMS is not held within 30 days after the temporary dismissal, the temporary dismissal is invalid by law.*

KEWAJIBAN DEWAN KOMISARIS

[2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

Dewan Komisaris berkewajiban untuk:

- Memberikan pendapat dan saran pada RUPS mengenai RJPP dan RKAP yang diusulkan Direksi.
- Mengikuti perkembangan kegiatan Perusahaan, memberikan pendapat dan saran kepada RUPS mengenai setiap masalah yang dianggap penting bagi kepengurusan Perusahaan.
- Melaporkan dengan segera kepada RUPS apabila terjadi gejala menurunnya kinerja Perusahaan.
- Meneliti dan menelaah laporan berkala dan Laporan Tahunan yang disiapkan Direksi serta menandatangani Laporan Tahunan
- Membentuk Komite Audit.
- Melaksanakan kewajiban lainnya dalam rangka tugas pengawasan dan pemberian nasihat sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar Perusahaan, dan/atau keputusan RUPS.
- Mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku di Pemegang Saham mayoritas/pengendali yang dinyatakan berlaku bagi Perusahaan melalui keputusan RUPS Perusahaan, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Memantau dan memastikan bahwa GCG telah diterapkan secara efektif dan berkelanjutan.
- Mengevaluasi kinerja Auditor Eksternal sesuai ketentuan dan standar yang berlaku.
- Dewan Komisaris Perusahaan melakukan penilaian terhadap proses pengangkatan Direksi dan Dewan Komisaris Anak Perusahaan/perusahaan patungan, serta memberikan penetapan tertulis (setuju atau tidak setuju) terhadap proses pengangkatan Direksi dan Dewan Komisaris Anak Perusahaan/perusahaan patungan.
- Dewan Komisaris mengusulkan calon anggota Direksi kepada Pemegang Saham sesuai kebijakan dan kriteria seleksi yang ditetapkan.
- Dewan Komisaris menilai Direksi dan melaporkan hasil penilaian tersebut kepada Pemegang Saham.
- Dewan Komisaris mengusulkan remunerasi Direksi sesuai ketentuan yang berlaku dan penilaian kinerja Direksi.

Setiap anggota Dewan Komisaris berkewajiban untuk:

- Mematuhi Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan serta prinsip-prinsip profesionalisme, efisiensi, transparansi kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, serta kewajaran.
- Beritikad baik, penuh kehati-hatian dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi untuk kepentingan Perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan.

OBLIGATIONS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS

[2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

The BOC is obliged to:

- Provide opinions and suggestions to the GMS about RJPP and RKAP proposed by the BOD.
- Follow the development of the Company's activities, providing opinions and suggestions to the GMS about any issues deemed important to the management of the Company.
- Immediately report the GMS if there are symptoms of a decline in the Company's performance.
- Research and analyse periodic reports and Annual Reports prepared by the BOD as well as signing the Annual Reports.
- Establish an Audit Committee.
- Carry out other obligations as supervisory duties and provide advice provided that it does not conflict with statutory regulations, the Company's Articles of Association, and/or GMS decisions.
- Comply with the prevailing provisions in the majority/controlling Shareholders declared valid for the Company through the decision of the Company's GMS which goes with the applicable laws and regulations.
- Monitor and ensure that GCG has been implemented effectively and sustainably.
- Evaluate the performance of the External Auditor based on the applicable provisions and standards.
- The BOC evaluates the appointment process of the BOD and BOC of Subsidiaries/joint ventures as well as providing a written determination (agree or disagree) on the process of appointing the BOD and BOC of Subsidiaries/joint ventures.
- The BOC proposes prospective members of the BOD to the Shareholders based on the applicable policies and selection criteria.
- The BOC assesses the BOD and reports the assessment results to the Shareholders.
- The BOC proposes the remuneration of the BOD based on the applicable regulations and an assessment of BOD' performance.

Each member of the BOC is obligated to:

- Comply with the Articles of Association and laws and regulations as well as the principles of professionalism, efficiency, transparency, independence, accountability, responsibility, and fairness.
- Have good intentions, prudence, and responsibility in carrying out supervisory duties and providing advice to BOD for the interests of the Company going with the aims and objectives of the Company.

- c. Dilarang melakukan transaksi yang mempunyai benturan kepentingan dan mengambil kepentingan Perusahaan.
- d. Bertanggung jawab penuh secara pribadi apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya.
- e. Melaporkan kepada Perusahaan mengenai kepemilikan sahamnya dan/atau keluarganya pada Perusahaan dan perusahaan lain.
- f. Memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan selama tahun buku yang baru kepada RUPS.
- g. Melaksanakan program pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi anggota Dewan Komisaris sesuai kebutuhan.
- h. Mematuhi ketentuan Benturan Kepentingan dan kewajiban Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) serta kewajiban-kewajiban lainnya yang melekat pada jabatan Anggota Dewan Komisaris berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- i. Mematuhi ketentuan serta kewajiban-kewajiban lainnya yang melekat pada jabatan anggota Dewan Komisaris berdasarkan peraturan perundang-undangan dan Anggaran Dasar.

- c. Know transactions that have a conflict of interest as well as taking the Company's interests are prohibited.
- d. Be fully responsible personally if the person concerned is guilty or negligent in carrying out their duties.
- e. Report to the Company about ownership of shares and/or their families in the Company and other companies.
- f. Provide reports on the supervisory tasks that have been carried out during the new financial year to GMS.
- g. Implement training programmes to improve the competencies of BOC members as needed.
- h. Comply with the provisions on Conflict of Interest and obligations of the State Officials' Wealth Report (LHKPN) as well as other obligations attached to the positions of BOC members based on statutory regulations.
- i. Comply with the provisions and other obligations attached to the positions of BOC members based on the laws and regulations and the Articles of Association.

KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS [2-9, 2-11]

Pada tahun 2024, komposisi Dewan Komisaris PHI adalah sebagai berikut:

COMPOSITION OF THE BOARD OF COMMISSIONERS [2-9, 2-11]

In 2024, the composition of PHI's Board of Commissioners is as follows:



KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS TAHUN 2024 COMPOSITION OF THE BOARD OF COMMISSIONERS IN 2024

Jabatan Position	Nama Name	Periode Jabatan Tenure	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment
Komisaris Utama President Commissioner	Adriansyah	15 Februari 2021-23 Januari 2024 15 February 2021-23 January 2024	Akta No. 6 tanggal 10 Maret 2021 tentang Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris. Deed No. 6 dated 10 March 2021 on the Appointment of Members of the Board of Commissioners.
	Meidawati	24 Januari 2024 – saat ini 24 January 2024 – present	Akta No. 42 tanggal 19 Februari 2024 tentang Pemberhentian & Pengangkatan Komisaris Utama Perseroan. Deed No. 42 dated 19 February 2024 on the Dismissal and Appointment of the President Commissioner of the Company.

Jabatan <i>Position</i>	Nama <i>Name</i>	Periode Jabatan <i>Tenure</i>	Dasar Pengangkatan <i>Basis of Appointment</i>
Komisaris <i>Commissioner</i>	Edi Eko Cahyono	5 April 2022 – 4 April 2025 5 April 2022 – 4 April 2025	Akta No. 19 tanggal 26 April 2022 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Komisaris Perseroan. <i>Deed No. 19 dated 26 April 2022 on the Dismissal and Appointment of Commissioners of the Company.</i>
	Mirza Mahendra	28 Oktober 2022 – saat ini 28 Oktober 2022 – present	Akta No. 23 tanggal 15 November 2022 tentang Pengangkatan Anggota Komisaris. <i>Deed No. 23 dated 15 November 2022 on the Appointment of Commissioner Members.</i>

MANAGEMENT WALK THROUGH [2-12]

Management Walk Through (MWT) merupakan program Dewan Komisaris PHI dalam rangka mendukung tugas utama Dewan Komisaris baik sebagai pengawas maupun sebagai pemberi masukan strategis kepada Direksi. Tujuan utama pelaksanaan MWT adalah melakukan dialog dan silaturahmi dengan pekerja, melihat langsung kegiatan operasi dan produksi di lapangan, serta memberikan masukan untuk peningkatan kinerja Perusahaan.

Dalam Rencana Kerja tahun 2024, ditargetkan 8 (delapan) kali pelaksanaan MWT, sedangkan telah terlaksana sebanyak 15 (lima belas) kegiatan MWT yang dilakukan oleh Direksi dan Dewan Komisaris dengan rincian sebagai berikut:

MANAGEMENT WALK-THROUGH [2-12]

Management Walk-Through (MWT) is the BOC's programme in supporting its main duties, both as the supervisor and the strategic feedback provider to the BOD. The main purpose of MWT is to open dialogues and build a good relationship with the employees, to directly observe the operations and production on the field, and to provide input for the Company's performance improvement.

In the 2024 Work Plan, 8 (eight) MWT activities were targeted, meanwhile 15 (fifteen) MWT activities have been carried out by the BOD and the BOC with the following details:



PELAKSANAAN MANAGEMENT WALK THROUGH TAHUN 2024 IMPLEMENTATION OF MANAGEMENT WALK THROUGH IN 2024

No.	Tanggal <i>Date</i>	Kegiatan <i>Activity</i>	Peserta <i>Participant</i>
1.	14 Januari 2024 14 January 2024	Management Walkthrough ke Launching Top Side AOI SNB, PHM di Meitech Bintan Yard, Pulau Bintan. <i>Management Walkthrough to the Launching of Top Side AOI SNB, PHM at Meitech Bintan Yard, Bintan Island.</i>	Direktur Utama PHI <i>President</i> <i>Director of PHI</i> VP PO VP Exploration SM HSSE
2.	20 Maret 2024 20 March 2024	Management Walkthrough Direktur Utama PHI ke Lapangan Mutiara, PHSS, Zona 9. <i>Management Walkthrough of the President Director of PHI to the Mutiara Field, PHSS, Zone 9.</i>	Direktur Utama PHI <i>President</i> <i>Director of PHI</i> VP D&D VP PO VP Exploration VP Business Support, SM HSSE SM Relations

No	Tanggal Date	Kegiatan Activity	Peserta Participant
3.	21 Maret 2024 21 March 2024	Management Walkthrough Direktur Utama PHI ke Lapangan Handil, PHM, Zona 8. <i>Management Walkthrough of the President Director of PHI to the Handil Field, PHM, Zone 8.</i>	Direktur Utama PHI <i>President Director of PHI</i> VP D&D VP PO VP Exploration VP Business Support SM HSSE SM Relations
4.	21 Maret 2024 21 March 2024	Management Walkthrough Direktur Utama PHI ke Rig Maera, Sapi Field, PHKT, Zona 10. <i>Management Walkthrough of the President Director of PHI to Rig Maera, Sapi Field, PHKT, Zone 10.</i>	Direktur Utama PHI <i>President Director of PHI</i> VP D&D VP PO VP Exploration VP Business Support SM HSSE SM Relations
5.	2-3 April 2024 2-3 April 2024	Management Walkthrough dan Safari Ramadhan Direktur Utama PT Pertamina (Persero) dan Direktur Utama PHI ke PHM. <i>Management Walkthrough and Ramadhan Safari of the President Director of PT Pertamina (Persero) and the President Director of PHI to PHM.</i>	Direktur Utama PHI <i>President Director of PHI</i> Direktur Utama PT Pertamina (Persero) <i>President Director of PT Pertamina (Persero)</i>
6.	20-21 Mei 2024 20-21 May 2024	Management Walkthrough Direktur Utama PHI dan Direktur Pengembangan & Produksi PHE ke PHM, Zona 8. <i>Management Walkthrough of the President Director of PHI and the Director of Development & Production of PHE to PHM, Zone 8.</i>	Direktur Utama PHI <i>President Director of PHI</i> VP D&D VP PO SM HSSE
7.	5 Juni 2024 5 June 2024	Management Walkthrough Direktur Utama PHI dan Direktur Keuangan PT Pertamina (Persero) ke Bekapai, PHM, Zona 8. <i>Management Walkthrough of the President Director of PHI and the Finance Director of PT Pertamina (Persero) to Bekapai, PHM, Zone 8.</i>	Direktur Utama PHI <i>President Director of PHI</i> VP D&D VP PO VP Exploration VP Business Support, SM HSSE SM Relations, SM Commercial SM Strategic Planning SM Finance
8.	11 Juli 2024 11 July 2024	Management Walkthrough Komisaris Utama PHI ke Lapangan Bekapai, PHM, Zona 8. <i>Management Walkthrough of the President Commissioner of PHI to Bekapai Field, PHM, Zone 8.</i>	Komisaris Utama PHI <i>President Director of PHI</i> VP PO GM Zone 8 SM HSSE SM Relations SM HC
9.	13 Agustus 2024 13 August 2024	Management Walkthrough Direktur Utama PHI ke PEP Tarakan Field, Zona 10. <i>Management Walkthrough of the President Director of PHI to PEP Tarakan Field, Zone 10.</i>	Direktur Utama PHI <i>President Director of PHI</i> VP D&D VP PO SM HSSE SM Relations SM Commercial

No	Tanggal Date	Kegiatan Activity	Peserta Participant
10.	14 Agustus 2024 14 August 2024	Management Walkthrough Direktur Utama PHI ke JOB Simenggaris, Zona 10. Management Walkthrough of the President Director of PHI to JOB Simenggaris, Zone 10.	Direktur Utama PHI President Director of PHI VP D&D VP PO SM HSSE SM Relations SM Commercial
11.	15 Agustus 2024 15 August 2024	Management Walkthrough Direktur Utama PHI ke PEP Bunyu Field, Zona 10. Management Walkthrough of the President Director of PHI to PEP Bunyu Field, Zone 10.	Direktur Utama PHI President Director of PHI SM HSSE SM Relations SM Commercial
12.	3 Oktober 2024 3 October 2024	Management Walkthrough Direktur Utama dan Komisaris Utama ke Mutiara Central Plant, PHSS, Zona 9. Management Walkthrough of the President Director and President Commissioner to Mutiara Central Plant, PHSS, Zone 9.	Direktur Utama PHI President Director of PHI SM HSSE SM Finance Komisaris Utama PHI President Commissioner of PHI Komisaris Commissioner Komite Audit Audit Committee Komite Investasi & Manajemen Risiko Investment & Risk Management Committee
13.	4 Oktober 2024 4 October 2024	Management Walkthrough Komisaris ke Terminal Lawe Lawe, PHKT, Zona 10. Management Walkthrough of the Commissioner to Lawe Lawe Terminal, PHKT, Zone 10.	Komisaris Commissioner Komite Investasi & Manajemen Risiko Investment & Risk Management Committee SM Operations & Surface Facilities
14.	4 Oktober 2024 4 October 2024	Management Walkthrough Direktur Utama dan Komisaris Utama ke Platform Sepinggan, PHKT, Zona 10. Management Walkthrough of the President Director and President Commissioner to Sepinggan Platform, PHKT, Zone 10.	Direktur Utama PHI President Director of PHI GM Zone 10 SM HSSE SM Finance Komisaris Utama PHI President Commissioner of PHI Komisaris Commissioner Komite Audit Audit Committee Komite Investasi & Manajemen Risiko Investment & Risk Management Committee
15.	18 November 2024 18 November 2024	Management Walkthrough Direktur Utama PHI dan Komisaris Utama PT Pertamina (Persero) ke SPS, PHM, Zona 8. Management Walkthrough of the President Director of PHI and the President Commissioner of PT Pertamina (Persero) to SPS, PHM, Zone 8.	Direktur Utama PHI President Director of PHI SM Relations Direktur Utama PHE President Director of PHE Komisaris Utama PT Pertamina (Persero) President Commissioner of Pertamina (Persero)

Hasil dari kunjungan tersebut membahas hal-hal penting dalam kegiatan PHI antara lain HSSE, drilling, produksi dan komersialisasi minyak dan gas, rencana pengembangan lanjutan, pemanfaatan material eks terminasi. Dilakukan juga dialog dengan pekerja dan mitra kerja yang berada di *frontliner* kegiatan operasional. Dewan Komisaris telah memberikan rekomendasi serta arahan-arahan kepada Manajemen PHI untuk memastikan penanganan yang tepat di lapangan bagi kelangsungan dan kinerja yang baik bagi Perusahaan.

The results of the visit discussed important matters in PHI activities including HSSE, drilling, production and commercialisation of oil and gas, further development plans, utilization of ex-termination materials. There was also a dialogue with workers and partners who are in the frontliner of operational activities. The BOC has provided recommendations and directions to PHI Management to ensure proper handling in the field for the continuity and good performance of the Company.

PELATIHAN DEWAN KOMISARIS [2-17, SEOJK E.2]

Di tahun 2024, Dewan Komisaris telah mengikuti pelatihan-pelatihan sebagai berikut:

TRAINING OF THE BOARD OF COMMISSIONERS [2-17, SEOJK E.2]

In 2024, the BOC participated in the following trainings:



PELATIHAN DEWAN KOMISARIS DI 2024 TRAINING OF THE BOARD OF COMMISSIONERS IN 2024

No.	Nama Name	Jabatan Position	Judul Peningkatan Kompetensi Competency Enhancement Title	Tanggal Date	Penyelenggara Organiser
1.	Meidawati	Komisaris Utama President Commissioner	Enterprise Risk Management - Training for CRP Certification	17 Mei 2024 17 May 2024	IRBA - Inhouse PHE
2.	Edi Eko Cahyono	Komisaris Commissioner	Expansive Leadership Program	5-6 September 2024 5-6 September 2024	PT Mediatama Sinergi Mas
			Qualified Risk Governance Professional	8-9 Agustus 2024 8-9 August 2024	CRMS
3.	Mirza Mahendra	Komisaris Commissioner	Expansive Leadership Program	5-6 September 2024 5-6 September 2024	PT Mediatama Sinergi Mas
			Refreshment Certified Risk Management Professional	7-10 Oktober 2024 7-10 October 2024	PT RAP Indonesia
4.	Rahmat Utomo	Komite Audit Audit Committee	Expansive Leadership Program	5-6 September 2024 5-6 September 2024	PT Mediatama Sinergi Mas

No.	Nama Name	Jabatan Position	Judul Peningkatan Kompetensi Competency Enhancement Title	Tanggal Date	Penyelenggara Organiser
5.	Joko Hadi Wibowo	Komite Investasi & Manajemen Risiko <i>Investment & Risk Management Committee</i>	Expansive Leadership Program	5-6 September 2024 <i>5-6 September 2024</i>	PT Mediatama Sinergi Mas
6.	Jani Arjanto	Komite Investasi & Manajemen Risiko <i>Investment & Risk Management Committee</i>	Project Risk (Strategi Efektif dalam Mengelola Risiko Proyek) <i>Project Risk (Effective Strategies in Managing Project Risks)</i>	20-21 Mei 2024 <i>20-21 May 2024</i>	PT GRC Tangguh Management
7.	Adiatma Sardjito	Sekretaris Dewan Komisaris <i>Secretary to the BOC</i>	Expansive Leadership Program	5-6 September 2024 <i>5-6 September 2024</i>	PT Mediatama Sinergi Mas
			Certified Risk Management Professional	7-10 Oktober 2024 <i>7-10 October 2024</i>	PT RAP Indonesia

PENILAIAN TERHADAP ANGGOTA KOMITE-KOMITE DI BAWAH DEWAN KOMISARIS [2-18]

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Dewan Komisaris dibantu oleh Komite di bawah Dewan Komisaris yaitu Komite Audit dan Komite Investasi & Manajemen Risiko. Adapun kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme dan pengetahuan.
2. Independensi dan objektivitas.
3. Kemampuan dalam berkomunikasi.
4. Kemampuan menganalisa dan memutuskan.
5. Orientasi pada bisnis.
6. Komitmen terhadap pengawasan.
7. Komitmen terhadap rencana kerja yang telah disepakati.
8. Komitmen pengawasan terhadap prinsip GCG.
9. Kontribusi pemikiran dan gagasan dalam setiap rapat.
10. Pemahaman terhadap berbagai dinamika dan kondisi mutakhir Perseroan.

EVALUATION OF MEMBERS OF COMMITTEES UNDER THE BOARD OF COMMISSIONERS [2-18]

In carrying out its duties and responsibilities, the BOC is assisted by Committees under the BOC, namely the Audit Committee and the Investment & Risk Management Committee. The criteria used in the performance assessment are as follows:

1. Professionalism and knowledge.
2. Independence and objectivity.
3. Communication skills.
4. Analytical and decision-making ability.
5. Business orientation.
6. Commitment to supervision.
7. Commitment to the agreed work plan.
8. Commitment to overseeing GCG principles.
9. Contribution of thoughts and ideas in every meeting.
10. Understanding of various corporate dynamics and current conditions.

Penilaian atas anggota komite-komite di bawah Dewan Komisaris selalu dilakukan pada akhir tahun berjalan. Pada tahun 2024, hasil penilaian kinerja komite-komite mencapai 5,00 pada aspek perencanaan program kerja dan 9,50 pada aspek pelaporan realisasi program kerja.

The evaluation of members of the committees under the BOC is conducted at the end of each financial year. In 2024, the committees achieved a score of 5.00 in the aspect of work programme planning and 9.50 in the aspect of work programme realisation reporting.

DIREKSI

PENGUNGKAPAN MENGENAI BOARD MANUAL

Seiring dengan implementasi GCG di PHI, diperlukan adanya suatu ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang efektif antara Direksi dan Dewan Komisaris. Oleh karena itu, disusunlah *Board Manual* PHI yang merujuk kepada *Board Manual* PT Pertamina (Persero) tahun 2017. *Board Manual* PHI ini ditetapkan pada tanggal 8 Maret 2019 melalui Surat Keputusan No. Kpts-002/HI0000/2019- SO tentang *Board Manual* PT Pertamina Hulu Indonesia.

Board Manual ini bertujuan untuk menjelaskan pola hubungan kerja yang baku antara Direksi dan Dewan Komisaris dalam melaksanakan tugas agar tercipta pengelolaan yang profesional, transparan, efektif, dan efisien dengan menjunjung tinggi integritas dan kejujuran dalam menjalankan kegiatan Perusahaan.

BOARD OF DIRECTORS

DISCLOSURE ABOUT THE BOARD MANUAL

Along with the GCG implementation in PHI, there is a need for provisions governing an effective working relationship between the BOD and BOC. Therefore, a PHI Board Manual was drawn up referring to the 2017 Board Manual of PT Pertamina (Persero). The Board Manual was set on 8 March 2019 through Decree No. Kpts-002/HI0000/2019- SO on the Board Manual of PT Pertamina Hulu Indonesia.

The Board Manual aims to explain the standard working relationship between the BOD and BOC in carrying out their duties to create professional, transparent, effective, and efficient management by upholding integrity and honesty in carrying out the Company's activities.

PENGANGKATAN ANGGOTA DIREKSI [2-10]

Persyaratan Anggota Direksi adalah orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum, kecuali dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya pernah:

- Dinyatakan pailit.
- Menjadi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau anggota Dewan Pengawas yang menyebabkan suatu perusahaan dinyatakan pailit.
- Dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.

Pengangkatan anggota Direksi dilakukan berdasarkan pertimbangan keahlian, integritas, kepemimpinan, kejujuran, perilaku baik, dan dedikasi tinggi untuk memajukan dan pengembangan PHI serta persyaratan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

APPOINTMENT OF MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS [2-10]

The requirements for members of the BOD are individuals capable of carrying out legal actions, except within 5 (five) years before their appointment have ever:

- Been declared bankrupt.*
- Become a member of a BOD, BOC, or a Supervisory Board that causes a company to declare bankruptcy.*
- Been convicted of a criminal offense that is detrimental to a country's finances and/or related to the financial sector.*

The appointment of members of the BOD is based on consideration of expertise, integrity, leadership, honesty, good behaviour, and high dedication to advance and develop PHI as well as other requirements based on the statutory regulations.

PEMBERHENTIAN ANGGOTA DIREKSI

RUPS dapat memberhentikan para anggota Direksi sewaktu-waktu dengan menyebutkan alasannya. Pemberhentian anggota Direksi tersebut dilakukan apabila berdasarkan kenyataan, anggota Direksi yang bersangkutan:

- Tidak dapat memenuhi kewajibannya yang telah disepakati dalam kontrak Manajemen.
- Tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- Tidak lagi memenuhi persyaratan dan/atau melanggar ketentuan Anggaran Dasar dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Terlibat dalam tindakan yang merugikan Perusahaan dan/atau Negara.
- Dinyatakan bersalah dengan putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- Anggota Direksi dan anggota Komisaris memiliki hubungan keluarga sedarah sampai dengan derajat ketiga, baik menurut garis lurus maupun garis ke samping atau hubungan semenda (menantu dan ipar).
- Alasan lainnya yang ditetapkan oleh RUPS.

Rencana pemberhentian sewaktu-waktu anggota Direksi diberitahukan kepada Anggota Direksi yang bersangkutan secara tertulis oleh Pemegang Saham. Keputusan pemberhentian diambil setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.

Anggota Direksi juga dapat diberhentikan untuk sementara waktu oleh Dewan Komisaris dengan ketentuan sebagai berikut:

- Dewan Komisaris harus memberitahukan secara tertulis kepada yang bersangkutan disertai alasan pemberhentian.
- Dalam waktu 30 hari setelah pemberhentian sementara tersebut, Dewan Komisaris diwajibkan memanggil RUPS yang akan memutuskan apakah anggota Direksi yang bersangkutan akan diberhentikan seterusnya atau dikembalikan kepada kedudukannya.
- Anggota Direksi yang diberhentikan sementara diberi kesempatan hadir dan membela diri.

Anggota Direksi berhak mengundurkan diri dari jabatannya dengan memberitahukan pengundurannya secara tertulis kepada Pemegang Saham dengan tembusan kepada Dewan Komisaris dan anggota Direksi lainnya paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran dirinya. Jika tidak disebutkan tanggal efektif pengunduran diri dan tidak ada keputusan dari RUPS, anggota Direksi tersebut berhenti dengan sendirinya pada tanggal yang diminta atau dengan lewatnya waktu 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal surat pengunduran diri.

DISMISSAL OF MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS

GMS can dismiss members of the BOD at any time by stating the reasons. The dismissal is carried out if the member of the BOD is concerned in fact:

- Cannot fulfil their obligations agreed in the Management contract.*
- Cannot carry out their duties properly.*
- No longer fulfils the requirements and/or violate the provisions of the Articles of Association and/or the provisions of the applicable laws and regulations.*
- Engages in actions harmful to the Company and/or the State.*
- Has been declared guilty by a court decision that has permanent legal force.*
- The members of the BOD and BOC have blood relations up to the third degree, either in a straight line or sideways or in a relationship by marriage (daughter-in-law and brother-in-law).*
- Other reasons set by GMS.*

The plan for dismissing the members of the BOD at any time is notified to the member of the BOD concerned in writing by the Shareholders. Dismissal decisions are taken after the person concerned has been given a chance to defend himself.

Members of the BOD may also be temporarily dismissed by BOC with the following conditions:

- The BOC must give written notice to the person concerned along with the reasons for dismissal.*
- Within 30 days after the temporary dismissal, the BOC is required to call a GMS which will decide whether the concerned member of the BOD will be terminated permanently or returned to their position.*
- The temporarily-dismissed member of the BOD is provided the opportunity to attend and defend themselves.*

The members of the BOD are entitled to resign from their positions by notifying their resignation in writing to the Shareholders with a copy to the BOC and other members of the BOD no later than 30 days before the date of the resignation. If no effective date of resignation is stated and there is no decision from GMS, the member of the BOD is considered resigned on the requested date or by the lapse of thirty days after the date of resignation letter.

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DIREKSI [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

Direksi bertugas menjalankan segala tindakan yang berkaitan dengan pengurusan PHI untuk kepentingan Perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan baik di dalam maupun di luar Pengadilan tentang segala hal dan segala kejadian dengan pembatasan-pembatasan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar, dan/atau keputusan RUPS.

Tugas pengurusan Direksi meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Penyusunan dan Penyampaian Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP)
2. Penyusunan dan Penyampaian Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP)
3. Penyusunan Laporan Tahunan
4. Penyusunan Laporan Berkala

Setiap anggota Direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi apabila bersalah atau lalai menjalankan tugasnya untuk kepentingan dan usaha PHI, kecuali apabila anggota Direksi yang bersangkutan dapat membuktikan bahwa:

- a. Kerugian tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya.
- b. Telah melakukan pengurusan dengan itikad baik dan kehati-hatian untuk kepentingan dan sesuai dengan tujuan Perusahaan.
- c. Tidak mempunyai benturan kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Telah mengambil tindakan untuk mencegah timbul atau berlanjutnya kerugian tersebut.

Pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Direksi ditetapkan oleh RUPS dan wewenang tersebut oleh RUPS dapat dilimpahkan kepada Dewan Komisaris. Meskipun demikian, pengurusan Perusahaan secara keseluruhan berada pada Direksi secara kolektif sebagai Organ Perusahaan. Pada tanggal 13 Juni 2020, RUPS menetapkan bahwa Direksi PHI hanya terdiri dari Direktur Utama berdasarkan Akta No. 15 tanggal 10 Juli 2020 tentang Pemberhentian Direksi, Perubahan Nomenklatur Jabatan, serta Pengangkatan Direksi. Dengan demikian, tugas dan tanggung jawab Direksi dijalankan oleh Direktur Utama dan tidak terdapat pembagian tugas dengan anggota lainnya.

DUTIES AND RESPONSIBILITIES OF THE BOARD OF DIRECTORS [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

The BOD is tasked with carrying out all actions relating to the management of PHI for the benefit of the Company in line with the aims and objectives of the Company as well as representing the Company both inside and outside the Court about all matters and incidents with limitations as stated in the law and regulations, Articles of Association, and/or the decisions of GMS.

The management duties of the BOD include the following:

1. *Compilation and Submission of the Company's Long-Term Plan (RJPP)*
2. *Compilation and Submission of Corporate's Work and Budget Plan (RKAP)*
3. *Preparation of Annual Report*
4. *Preparation of Periodic Report*

Each member of the BOD has full personal responsibility if they are guilty or negligent in carrying out their duties for the interests and business of PHI, except if the member concerned can prove that:

- a. *The loss is not due to an error or negligence.*
- b. *They have carried out arrangements in good faith and prudence for the benefit and based on the objectives of the Company.*
- c. *They do not have a conflict of interest either directly or indirectly for the management actions that result in losses.*
- d. *They have taken actions to prevent such losses from arising or continuing.*

The division of duties and authorities of every BOD member is determined by the GMS and the GMS can transfer that authority to the BOC. Nevertheless, the overall management of the Company is under the BOD collectively as the Company's Organ. On 13 June 2020, the GMS determined that PHI's BOD only consists of the President Director based on Deed No. 15 dated 10 July 2020 on BOD Dismissal, Amendment to Position Nomenclature, and BOD Appointment. Therefore, the BOD's duties and responsibilities are carried out by the President Director and there is no task division with other members.

WEWENANG DIREKSI [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

Selain tugas dan tanggung jawab, Direksi memiliki wewenang untuk:

- Menetapkan kebijakan dalam memimpin pengurusan Perusahaan.
- Mengatur ketentuan-ketentuan tentang kepegawaian Perusahaan termasuk pembinaan pegawai, penetapan upah dan penghasilan lain, pesangon, dan/atau penghargaan atas pengabdian serta manfaat pensiun bagi para pegawai Perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan/atau keputusan RUPS.
- Mengangkat dan memberhentikan pegawai Perusahaan berdasarkan peraturan kepegawaian Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Mengatur penyerahan kekuasaan Direksi untuk mewakili Perusahaan di dalam dan di luar pengadilan kepada seorang atau beberapa orang anggota Direksi yang khusus ditunjuk untuk itu atau kepada seorang atau beberapa orang pekerja Perusahaan baik sendiri sendiri maupun bersama-sama atau kepada pihak lain.
- Mengangkat dan memberhentikan Sekretaris Perusahaan berdasarkan aturan dan ketentuan yang berlaku.
- Menjalankan tindakan-tindakan lainnya mengenai pengurusan maupun mengenai pemilikan kekayaan Perusahaan, sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Anggaran Dasar dan ditetapkan oleh RUPS berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

HAK DIREKSI [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

Dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, Direksi memiliki hak-hak sebagai berikut:

- Dalam rangka melaksanakan kebijakan kepengurusan Perusahaan, Direktur Utama berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili Perusahaan dengan ketentuan tindakan tersebut telah disetujui oleh rapat Direksi.
- Apabila Direktur Utama tidak ada atau berhalangan karena sebab apapun dan tidak perlu dibuktikan kepada pihak ketiga, salah seorang Direktur yang ditunjuk oleh Direktur Utama berwenang bertindak atas nama Direktur Utama. Apabila Direktur Utama tidak melakukan penunjukan, salah seorang Direksi yang tertua dalam jabatan sebagai anggota Direksi Perusahaan berwenang bertindak atas nama Direktur Utama. Apabila terdapat lebih dari 1 (satu) orang Direktur yang tertua dalam jabatan, maka Direktur yang tertua dalam usia yang berwenang bertindak atas nama Direktur Utama.

AUTHORITIES OF THE BOARD OF DIRECTORS [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

Besides duties and responsibilities, the BOD has the authority to:

- Set policies in leading the Company management.
- Regulate provisions regarding Company employment including employee development, the stipulation of wages and other income, severance pay, and/or rewards for service and retirement benefits for Company employees based on the applicable laws and/or GMS resolutions.
- Appoint and dismiss Company employees based on the Company staffing regulations as well as applicable laws and regulations.
- Regulate the delegation of authority of BOD to represent the Company inside and outside the court to one or several specifically-appointed members of the BOD for that matter or one or more Company employees, individually or jointly or to other parties.
- Appoint and dismiss a Corporate Secretary based on the applicable rules and regulations.
- Perform other actions regarding the management and ownership of the Company's assets, based on the provisions stipulated in the Articles of Association and determined by the GMS based on the applicable laws and regulations.

RIGHTS OF THE BOARD OF DIRECTORS [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

In fulfilling its duties and responsibilities, the BOD has the following rights:

- In implementing the Company's management policy, the President Director has the authority to act for and on behalf of the BOD and represent the Company provided that the action has been approved in a BOD meeting.
- If the President Director is absent or unable to be present for any reason and does not need to be proven to a third party, one of the Directors appointed by the President Director is authorised to act on behalf of the President Director. If the President Director does not make an appointment, one of the most senior members of the BOD in terms of his position as a member of the BOD of the Company is authorised to act on behalf of the President Director. If there is more than one of the most senior Directors in the position, the senior Director in terms of his age is authorised to act on behalf of the President Director.

- c. Untuk perbuatan tertentu atas tanggung jawabnya sendiri, Direksi berhak pula mengangkat seseorang atau lebih sebagai wakil atau kuasanya, dengan memberikan kekuasaan untuk perbuatan tertentu tersebut yang diatur dalam surat kuasa.
- d. Setiap anggota Direksi berhak mengeluarkan 1 (satu) suara dan tambahan 1 (satu) suara untuk anggota Direksi yang diwakilinya.
- e. Setiap anggota Direksi berhak menerima salinan risalah rapat Direksi, baik yang bersangkutan hadir maupun tidak hadir dalam rapat Direksi tersebut.

KEWAJIBAN DIREKSI [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

Direksi memiliki kewajiban untuk:

- a. Menyiapkan RJPP yang merupakan rencana strategis yang memuat sasaran dan tujuan Perusahaan yang hendak dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, yang telah ditandatangani bersama Dewan Komisaris dan disampaikan kepada RUPS untuk mendapatkan pengesahan.
- b. Menyiapkan rancangan RKAP yang merupakan penjabaran tahunan dari RJPP dan selanjutnya disampaikan kepada RUPS untuk mendapatkan pengesahan.
- c. Mengadakan dan memelihara pembukuan dan administrasi Perusahaan sesuai kelaziman yang berlaku bagi suatu perusahaan.
- d. Dalam waktu 5 (lima) bulan setelah tahun buku Perusahaan ditutup, menyampaikan Laporan Tahunan yang telah ditandatangani oleh Direksi dan Dewan Komisaris kepada RUPS untuk mendapatkan pengesahan.
- e. Menyusun sistem akuntansi sesuai dengan standar akuntansi keuangan dan berdasarkan prinsip-prinsip pengendalian internal, terutama fungsi pengurusan, pencatatan, penyimpanan dan pengawasan.
- f. Memberikan pertanggungjawaban dan segala keterangan tentang keadaan jalannya Perusahaan berupa laporan kegiatan Perusahaan termasuk Laporan Keuangan baik dalam bentuk laporan berkala menurut cara dan waktu yang ditentukan dalam Anggaran Dasar serta setiap kali diminta oleh RUPS.
- g. Menyiapkan dan menetapkan susunan organisasi Perusahaan lengkap dengan perincian dan tugasnya.
- h. Memberikan penjelasan tentang segala hal yang dinyatakan atau diminta anggota Dewan Komisaris.
- i. Menjalankan kewajiban-kewajiban lainnya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Anggaran Dasar dan yang ditetapkan oleh RUPS berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. For certain actions on their responsibility, the BOD has the right to also appoint a person or more as a representative or proxy, by granting power for that act regulated in a power of attorney.
- d. Each member of the BOD has the right to cast one vote and an additional vote for the member they represent.
- e. Each member of the BOD is entitled to receive a copy of the minutes of the BOD meeting, regardless of whether they attend the meeting or not.

OBLIGATIONS OF THE BOARD OF DIRECTORS [2-12, 2-13, 2-14, GOV-1]

The BOD has the obligations to:

- a. Prepare RJPP which is a strategic plan containing the Company's goals and objectives to be achieved within five years, signed with the BOC and submitted to a GMS for approval.
- b. Prepare the RKAP plan which is an annual elaboration of RJPP and subsequently submitted to a GMS for approval.
- c. Hold and maintain bookkeeping and administration of the Company based on the norms that apply to a Company.
- d. Within five months after the closing of the Financial Year/Financial Year, submit the Annual Report signed by the BOD and BOC to a GMS for approval.
- e. Develop an accounting system based on the financial accounting standards and the principles of internal control, especially the functions of management, recording, storage, and supervision.
- f. Provide accountability and all information regarding the running of the Company in the form of reports on the Company's activities, including Financial Statements in the form of periodic reports according to the manner and time specified in the Articles of Association and whenever requested by a GMS.
- g. Prepare and determine the organisational structure of the Company along with details and tasks.
- h. Provide an explanation of all matters stated or requested by members of the BOC.
- i. Perform other obligations based on the provisions stated in the Articles of Association and determined by a GMS based on the applicable laws and regulations.

- j. Mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku di Pemegang Saham mayoritas/pengendali yang dinyatakan berlaku bagi Perusahaan melalui keputusan RUPS Perusahaan, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - k. Mencatat pemindahan hak atas saham, tanggal, dan hari pemindahan hak dalam daftar Pemegang Saham atau daftar khusus dan memberitahukan perubahan susunan Pemegang Saham kepada Menteri Hukum dan HAM untuk dicatat dalam daftar Perusahaan paling lambat 30 hari sejak tanggal pencatatan pemindahan hak.
 - l. Mengumumkan ringkasan rancangan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan paling sedikit dalam 1 (satu) surat kabar dan mengumumkan secara tertulis kepada pekerja Perusahaan dalam jangka waktu paling lambat 30 hari sebelum pemanggilan.
 - m. Mengonsultasikan terlebih dahulu kepada Dewan Komisaris mengenai proses penetapan pekerja yang akan menduduki jabatan satu tingkat di bawah Direksi. Khusus untuk jabatan Kepala Satuan Pengawasan Intern (Chief Audit Executive) dan Sekretaris Perusahaan (Corporate Secretary) harus mendapat persetujuan Dewan Komisaris.
 - n. Mengelola dokumen Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai dokumen perusahaan.
 - o. Menetapkan suatu sistem pengendalian intern yang efektif untuk mengamankan investasi dan aset Perusahaan.
 - p. Menyusun ketentuan yang mengatur mekanisme pelaporan atas dugaan penyimpangan pada Perusahaan.
 - q. Menyelenggarakan pengawasan intern.
 - r. Menyampaikan laporan pelaksanaan fungsi pengawasan intern secara periodik kepada Dewan Komisaris.
 - s. Menjaga dan mengevaluasi kualitas fungsi pengawasan intern.
 - t. Menyelenggarakan fungsi Sekretaris Perusahaan.
 - u. Menjaga dan mengevaluasi kualitas fungsi Sekretaris Perusahaan.
 - v. Menyampaikan laporan pelaksanaan tata kelola teknologi informasi secara periodik kepada Dewan Komisaris.
 - w. Menjaga dan mengevaluasi kualitas fungsi tata kelola teknologi informasi di Perusahaan.
 - x. Memastikan aset dan lokasi serta fasilitas Perusahaan memenuhi peraturan perundang-undangan berkenaan dengan kesehatan dan keselamatan kerja serta pelestarian lingkungan.
 - y. Melaksanakan prinsip-prinsip tentang penilaian kelayakan dan kepatutan calon anggota Direksi Perusahaan untuk melakukan pemilihan anggota Direksi Anak Perusahaan.
 - z. Memastikan agar informasi mengenai Perusahaan dapat diperoleh Dewan Komisaris secara tepat waktu, terukur, dan lengkap.
- j. *Comply with the prevailing provisions in the majority/controlling Shareholders declared valid for the Company through the decision of a GMS, as well as based on the laws and regulations.*
 - k. *Record the transfer of rights to shares, date, and day of transfer of rights in the Shareholders register or special register and notify the changes in the composition of the Shareholders to the Minister of Law and Human Rights to be recorded in the Company's register no later than 30 days from date of recording the transfer of rights.*
 - l. *Announce a summary of the Company's merger, consolidation, acquisition, or separation plan in at least one newspaper and announce it in writing to the Company's employees no later than 30 days before the summoning.*
 - m. *Consult the BOC in advance regarding the process of determining employees who will occupy positions one level below the BOD. The positions as the Chief Audit Executive and the Corporate Secretary must obtain approval from the BOC.*
 - n. *Manage the Company's documents based on statutory provisions regarding the Company's documents.*
 - o. *Establish an effective internal control system to secure investments and assets of the Company.*
 - p. *Prepare provisions governing the reporting mechanism for alleged irregularities in the Company.*
 - q. *Carry out internal supervision.*
 - r. *Submit periodic internal control function implementation reports to the BOC.*
 - s. *Maintain and evaluate the quality of the internal control function.*
 - t. *Carry out the function of the Corporate Secretary.*
 - u. *Maintain and evaluate the quality of the functions of the Corporate Secretary.*
 - v. *Submit reports on the implementation of information technology governance periodically to the BOC.*
 - w. *Maintain and evaluate the quality of information technology governance functions in the Company.*
 - x. *Ensure that the Company's assets and locations, as well as facilities, meet the laws and regulations regarding occupational health and safety, as well as environmental preservation.*
 - y. *Implement the principles regarding the feasibility and propriety assessment on candidates for members of the BOD to elect the members of the BOD in a Subsidiary.*
 - z. *Ensure that information about the Company can be obtained by the BOC in a timely, measurable, and complete manner.*

Sementara itu, anggota Direksi memiliki kewajiban sebagai berikut:

- Dalam melaksanakan tugasnya, anggota Direksi wajib mencurahkan tenaga, pikiran, perhatian, dan pengabdian secara penuh pada tugas, kewajiban, dan pencapaian tujuan Perusahaan.
- Setiap anggota Direksi wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha Perusahaan dengan mengindahkan perundang-undangan yang berlaku.
- Melaksanakan program pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi anggota Direksi sesuai kebutuhan.
- Anggota Direksi wajib melaporkan kepada Perusahaan mengenai saham yang dimiliki anggota Direksi yang bersangkutan dan/atau keluarganya dalam Perusahaan dan perusahaan lain untuk selanjutnya dicatat dalam daftar khusus.
- Mematuhi ketentuan Benturan Kepentingan dan kewajiban Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) serta kewajiban-kewajiban lainnya yang melekat pada jabatan Anggota Direksi berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Meanwhile, members of the BOD have the following obligations:

- In carrying out their duties, members of the BOD must devote their full energy, thoughts, attention, and dedication to the duties, obligations, and achievement of the Company's goals.
- Each member of the BOD must be in good faith and full of responsibility in carrying out their duties for the interests and business of the Company based on the applicable laws.
- Carry out training programmes to improve the competencies of members the BOD of as required.
- Members of the BOD must report to the Company regarding shares owned by the member of the BOD concerned and/or their families in the Company and other companies and will be recorded in a special register.
- Comply with the provisions of Conflicts of Interest and obligations of State Officials' Wealth Report (LHKPN) and other obligations attached to the position of the members of the BOD based on the statutory regulations.

KOMPOSISI DIREKSI [2-9, 2-11]

Berdasarkan Keputusan Pemegang Saham secara Sirkuler Perusahaan tanggal 13 Juni 2020 tentang Pemberhentian Direksi, Perubahan Nomenklatur Jabatan, dan Pengangkatan Direksi, komposisi Direksi PHI hanya terdiri dari Direktur Utama.

Selama tahun 2024, komposisi Direksi PHI adalah sebagai berikut:

COMPOSITION OF THE BOARD OF DIRECTORS [2-9, 2-11]

Based on the Circular Resolution of the Shareholders dated 13 June 2020 on BOD Dismissal, Amendment to Position Nomenclature, and BOD Appointment, the composition of PHI's BOD consists of only the President Director.

During 2024, the composition of PHI's Board of Directors was as follows:



KOMPOSISI DIREKSI TAHUN 2024

COMPOSITION OF THE BOARD OF DIRECTORS IN 2024

Nama Name	Jabatan Position	Periode Jabatan Tenure	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment
John Anis	Direktur Utama President Director	22 Mei 2023 - 19 Februari 2024 22 May 2023 - 19 February 2024	Akta No. 10 tanggal 14 Juni 2023 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Direktur Utama. Deed No. 10 dated 14 June 2023 on the Dismissal and Appointment of President Director.
Sunaryanto	Direktur Utama President Director	20 Februari 2024 – saat ini 20 February 2024 – present	Akta No. 54 tanggal 27 Februari 2024 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi Perseroan. Deed No. 54 dated 27 February 2024 on the Dismissal and Appointment of Members of the Board of Directors of the Company.

PELATIHAN DIREKSI

[2-17, SEOJK E.2]

Pada tahun 2024, Direksi telah mengikuti pelatihan-pelatihan sebagai berikut:



PELATIHAN DIREKSI DI 2024

TRAINING OF BOARD OF DIRECTORS IN 2024

TRAINING OF BOARD OF

DIRECTORS [2-17, SEOJK E.2]

In 2024, BOD took part in the following training sessions:

Nama Name	Materi Pelatihan Training Subject	Tanggal Date	Penyelenggara Organiser
Sunaryanto	Pelatihan Pemantapan Nilai-nilai Kebangsaan Training on Strengthening National Values	29 Juli – 4 Agustus 29 July – 4 August	Lemhannas RI National Resilience Institute

PENILAIAN KINERJA KOMITE DI BAWAH DIREKSI [2-18]

Informasi mengenai penilaian kinerja komite di bawah Direksi tidak tersedia karena pada tahun 2024 tidak terdapat komite di bawah Direksi.

PERFORMANCE ASSESSMENT FOR COMMITTEES UNDER THE BOARD OF DIRECTORS [2-18]

Information about the performance assessment of committees under the BOD is not available because there were no committees under the BOD in 2024.

KEBIJAKAN MENGENAI KEBERAGAMAN KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

[2-10]

PHI tidak memiliki kebijakan khusus mengenai keberagaman komposisi Dewan Komisaris ataupun Direksi. Meski demikian, Perusahaan meyakini bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, usia, dan jenis kelamin dapat menjadi faktor-faktor pendukung dalam menjalankan fungsi-fungsi mereka. Keberagaman komposisi Dewan Komisaris dan Direksi dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

POLICY ON THE BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS' COMPOSITION DIVERSITY

[2-10]

PHI does not have a specific policy about the diversity of the composition of BOC or BOD. However, the Company believes their educational background, work experience, age, and gender can be supporting factors in carrying out their functions. The diversity of the composition of BOC and BOD can be seen in the following tables:



KEBERAGAMAN KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

DIVERSITY IN THE COMPOSITION OF BOC AND BOD

Nama Name	Jabatan Position	Tingkat Pendidikan Terakhir Last Education			Pengalaman Kerja (Tahun) Work Experience (Year)		Usia (Tahun) Age (Years Old)		Jenis Kelamin Gender	
		S1	S2	S3	<20	>20	<50	>50	L	P
PHI										
Adriansyah ¹	Komisaris Utama President Commissioner			√		√		√		√
Meidawati	Komisaris Utama President Commissioner	√				√		√		√
Edi Eko Cahyono ²	Komisaris Commissioner		√			√	√			√
Mirza Mahendra	Komisaris Commissioner			√		√	√			√
John Anis ³	Direktur Utama President Director	√				√		√		√
Sunaryanto	Direktur Utama President Director	√				√		√		√
PHM										
Endro Hartanto ⁴	Komisaris PHM Commissioner of PHM		√			√		√		√
Muhamad Arifin	Komisaris PHM Commissioner of PHM		√			√		√		√
John Anis ⁵	Direktur PHM Director of PHM	√				√		√		√
Sunaryanto	Direktur PHM Director of PHM	√				√		√		√
PHSS										
Endro Hartanto ⁴	Komisaris PHSS Commissioner of PHSS		√			√		√		√
Muhamad Arifin	Komisaris PHSS Commissioner of PHSS		√			√		√		√
John Anis ⁵	Direktur PHSS Director of PHSS	√				√		√		√
Sunaryanto	Direktur PHSS Director of PHSS	√				√		√		√

Nama <i>Name</i>	Jabatan <i>Position</i>	Tingkat Pendidikan Terakhir <i>Last Education</i>			Pengalaman Kerja (Tahun) <i>Work Experience (Year)</i>		Usia (Tahun) <i>Age (Years Old)</i>		Jenis Kelamin <i>Gender</i>	
		S1	S2	S3	<20	>20	<50	>50	L	P
PHKT										
Endro Hartanto ⁴	Komisaris PHKT <i>Commissioner of PHKT</i>		√			√		√		√
Muhamad Arifin	Komisaris PHKT <i>Commissioner of PHKT</i>		√			√		√		√
John Anis ⁵	Direktur PHKT <i>Director of PHKT</i>	√				√		√		√
Sunaryanto	Direktur PHKT <i>Director of PHKT</i>	√				√		√		√

Keterangan:

- Adriansyah menjabat sebagai Komisaris Utama PHI hingga 23 Januari 2024.
- John Anis menjabat sebagai Direktur Utama PHI hingga 19 Februari 2024.
- Edi Eko Cahyono menjabat sebagai Komisaris PHI hingga 4 April 2025.
- Endro Hartanto menjabat sebagai Komisaris PHM, PHSS, dan PHKT hingga 16 Januari 2024.
- John Anis menjabat sebagai Direktur PHM, PHSS, dan PHKT hingga 19 Februari 2024.

Information:

- Adriansyah served as President Commissioner of PHI until 23 January 2024.
- John Anis served as President Director of PHI until 19 February 2024.
- Edi Eko Cahyono served as Commissioner of PHI until 4 April 2025.
- Endro Hartanto served as Commissioner of PHM, PHSS, and PHKT until 16 January 2024.
- John Anis served as Director of PHM, PHSS, and PHKT until 19 February 2024.

PENGUNGKAPAN HUBUNGAN AFILIASI [2-15]

HUBUNGAN AFILIASI ANTARA DEWAN KOMISARIS DENGAN ANGGOTA DIREKSI, ANGGOTA DEWAN KOMISARIS, DAN PEMEGANG SAHAM

Tabel berikut ini mengungkapkan hubungan afiliasi anggota Dewan Komisaris dengan anggota Dewan Komisaris lainnya, Direksi, dan Pemegang Saham selama 2024.

DISCLOSURE OF AFFILIATION [2-15]

AFFILIATION BETWEEN THE BOARD OF COMMISSIONERS WITH THE BOARD OF DIRECTORS, MEMBERS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS, AND SHAREHOLDERS

The table below discloses the affiliation of a BOC member with other members, the BOD, and Shareholders throughout 2024.



HUBUNGAN AFILIASI DEWAN KOMISARIS DENGAN ANGGOTA DIREKSI, ANGGOTA DEWAN KOMISARIS, DAN PEMEGANG SAHAM

AFFILIATION BETWEEN THE BOARD OF COMMISSIONERS WITH MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, MEMBERS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS, AND SHAREHOLDERS

Nama Name	Jabatan Position	Hubungan Keluarga dengan In Family Relationship with						Hubungan Keuangan di Perusahaan Lain Financial Relations in Other Companies					
		Direksi BOD		Dewan Komisaris BOC		Pemegang Saham Shareholders		Direksi BOD		Dewan Komisaris BOC		Pemegang Saham Shareholders	
		Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No
Adriansyah ¹	Komisaris Utama President Commissioner		√		√		√		√		√		√
Meidawati ²	Komisaris Utama President Commissioner		√		√		√		√		√		√
Edi Eko Cahyono ³	Komisaris Commissioner		√		√		√		√		√		√
Mirza Mahendra	Komisaris Commissioner		√		√		√		√		√		√

Keterangan:

1. Adriansyah menjabat sebagai Komisaris Utama PHI hingga 23 Januari 2024.
2. Meidawati menjabat sebagai Komisaris Utama PHI sejak 24 Januari 2024 hingga saat ini.
3. Edi Eko Cahyono menjabat sebagai Komisaris PHI hingga 4 April 2025.

Information:

1. Adriansyah served as President Commissioner of PHI until 23 January 2024.
2. Meidawati has served as President Commissioner of PHI since 24 January 2024 until now.
3. Edi Eko Cahyono served as Commissioner of PHI until 4 April 2025.

HUBUNGAN AFILIASI DIREKSI DENGAN ANGGOTA DIREKSI, ANGGOTA DEWAN KOMISARIS, DAN PEMEGANG SAHAM

Selama tahun 2024, hubungan afiliasi anggota Direksi dengan anggota Direksi lainnya, anggota Dewan Komisaris, dan Pemegang Saham dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

AFFILIATION BETWEEN THE BOARD OF DIRECTORS WITH MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, MEMBERS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS, AND SHAREHOLDERS

Throughout 2024, the affiliation of a BOD member with other BOD members, BOC members, and Shareholders is described in the following table:



HUBUNGAN AFILIASI DIREKSI DENGAN ANGGOTA DIREKSI, ANGGOTA DEWAN KOMISARIS, DAN PEMEGANG SAHAM AFFILIATION BETWEEN THE BOARD OF DIRECTORS WITH MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, MEMBERS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS, AND SHAREHOLDERS

Nama Name	Jabatan Position	Hubungan Keluarga dengan In Family Relationship with						Hubungan Keuangan di Perusahaan Lain Financial Relations in Other Companies					
		Direksi BOD		Dewan Komisaris BOC		Pemegang Saham Shareholders		Direksi BOD		Dewan Komisaris BOC		Pemegang Saham Shareholders	
		Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No	Ya Yes	Tidak No
John Anis ¹	Direktur Utama President Director		√		√		√		√		√		√
Sunaryanto ²	Direktur Utama President Director		√		√		√		√		√		√

Keterangan:

- John Anis menjabat sebagai sebagai Direktur Utama PHI hingga 19 Februari 2024.
- Sunaryanto menjabat sebagai Direktur Utama PHI sejak 20 Februari 2024 hingga saat ini.

Information:

- John Anis served as President Director of PHI until 19 February 2024.
- Sunaryanto has served as President Director of PHI since 20 February 2024 until now.

KEBIJAKAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI [2-19, 2-20, 2-21, SEOJK F.20]

DASAR PENETAPAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Penentuan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi PHI mengacu kepada:

1. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
2. Anggaran Dasar PT Pertamina Hulu Indonesia Pasal 19 Ayat 2.g dan Pasal 21 Ayat 3.
3. Peraturan Menteri BUMN No. PER-03/MBU/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
4. Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler PT Pertamina Hulu Indonesia tentang Penetapan Penghargaan Atas Kinerja Tahunan Tahun Buku 2023 dan Remunerasi Tahun 2024 Anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan tanggal 7 Oktober 2024.

INDIKATOR PENETAPAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS

Remunerasi anggota Dewan Komisaris ditetapkan sesuai dengan Peraturan Menteri BUMN No. PER-3/MBU/2023 Bab VIII Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara Pasal 76 Ayat 4 dan 6. Perusahaan juga memberikan *variable pay* dalam bentuk *tantiem*/insentif kinerja.

Remunerasi anggota Dewan Komisaris dilakukan berdasarkan hasil kajian dengan mempertimbangkan sejumlah indikator seperti faktor skala usaha, kompleksitas usaha, tingkat inflasi, hasil kinerja keuangan Perusahaan (seperti pencapaian laba dan Tingkat Kesehatan Perusahaan), kondisi dan kemampuan keuangan Perusahaan, dan faktor lain yang relevan serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, termasuk di antaranya analisa pasar berupa perbandingan remunerasi yang berlaku umum dalam industri sejenis dan pertimbangan sasaran serta strategi jangka pendek dan jangka panjang.

REMUNERATION POLICY FOR THE BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS [2-19, 2-20, 2-21, SEOJK F.20]

BASIS OF DETERMINING THE REMUNERATION FOR THE BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS

The determination of remuneration for the BOC and BOD of PHI refers to:

1. Law No. 40 of 2007 on Limited Liability Companies.
2. Articles of Association of PT Pertamina Hulu Indonesia Article 19 Paragraph 2.g and Article 21 Paragraph 3.
3. Regulation of the Minister of SOEs No. PER-03/MBU/2023 concerning Organs and Human Resources of State-Owned Enterprises.
4. Circular Shareholders' Decision of PT Pertamina Hulu Indonesia on Determination of Awards for the Annual Performance (*Tantiem*) of the Company's BOD and BOC for the 2023 Financial Year and The Remuneration of the Company's BOD and BOC for the 2024 Financial Year dated 7 October 2024.

INDICATORS FOR DETERMINING THE REMUNERATION OF THE BOARD OF COMMISSIONERS

The remuneration of the BOC members is determined in accordance with the Regulation of the Minister of SOEs No. PER-3/MBU/2023 Chapter VIII Supporting Organs of the Board of Commissioners/Supervisory Board of State-Owned Enterprises Article 76 Paragraphs 4 and 6. The Company also provides *variable pay* in the form of *tantiem*/performance incentives.

The remuneration of the BOC members is carried out based on the results of a study that takes into account various indicators such as business scale, business complexity, inflation rate, the Company's financial performance results (such as profit achievement and the Company's Soundness Level), the Company's financial condition and capacity, and other relevant factors that do not conflict with laws and regulations, including, among others market analysis in the form of comparative remuneration commonly applied in similar industries, as well as considerations of short-term and long-term targets and strategies.

STRUKTUR REMUNERASI DEWAN KOMISARIS

Berdasarkan Keputusan Pemegang Saham secara Sirkuler tentang Penetapan Remunerasi Anggota Direksi dan Dewan Komisaris Tahun Buku 2024, komponen remunerasi Dewan Komisaris meliputi:

STRUCTURE OF THE BOARD OF COMMISSIONERS' REMUNERATION

Based on the Circular Decree of the Shareholders on the Determination of the Remuneration of the Company's BOD and BOC of the 2024 Financial Year, the remuneration components for the BOC are:



KOMPONEN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS COMPONENT OF REMUNERATION FOR THE BOARD OF COMMISSIONERS

Uraian Penghasilan <i>Income Component</i>		Keterangan <i>Description</i>
Honorarium <i>Honorarium</i>		- Komisaris Utama = 45% dari gaji Direktur Utama - Komisaris = 90% dari honorarium Komisaris Utama - President Commissioner = 45% of the salary of the President Director - Commissioner = 90% of the honorarium of the President Commissioner
Tunjangan <i>Allowance</i>	a. Tunjangan Transportasi <i>Transportation Allowance</i>	20% dari Honorarium masing-masing anggota Dewan Komisaris <i>20% of Honorarium of each member of the BOC</i>
	b. Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK) <i>Religious Holiday Allowance (THRK)</i>	Sejumlah 1 (satu) kali Honorarium. THRK Direksi atau Dewan Komisaris hanya diberikan kepada anggota Dewan Komisaris yang bukan berasal dari Pekerja dan/atau anggota Direksi PT Pertamina (Persero) dan/atau Perusahaan dan/atau Afiliasi Perusahaan. Bagi Direksi Perseroan yang berasal dari Pekerja Pertamina Grup, pembayaran THRK dilakukan secara proporsional sesuai masa kerja dan Upah/Gaji di masing-masing perusahaan. <i>Amounted to one Honorarium. Holiday Allowance of the BOD or BOC is only given to the member of BOC who is not an employee and/or member of the BOD of PT Pertamina (Persero) and/or the Company and/or the Company's affiliate. For the member of BOD who is an employee of Pertamina Group, the Holiday Allowance is given proportionally based on the tenure and Salary within each company.</i>

Uraian Penghasilan <i>Income Component</i>		Keterangan <i>Description</i>
Asuransi Purna Jabatan <i>Post-Employment Insurance</i>		Diberikan kepada Dewan Komisaris Perusahaan selama menjabat dengan premi yang ditanggung oleh Perusahaan paling banyak 25% dari Honorarium dalam satu tahun dan dikurangi dengan iuran BPJS Ketenagakerjaan porsi Perusahaan. <i>Provided to the BOC of the Company during its tenure with premiums borne by the Company at most at 25% of the Honorarium within one year and reduced for the contribution of BPJS (Social Security Agency) Employment based on the Company's portion.</i>
Fasilitas <i>Facilities</i>	a. Kesehatan <i>Health</i>	Diberikan kepada anggota Direksi dan Dewan Komisaris beserta seorang istri atau suami dan maksimal 3 orang anak kandung dan/atau anak tiri dan/atau anak angkat yang sah menurut hukum dan tercatat di Perseroan sesuai KPSSS. <i>Provided to members of the BOD and the BOC along with one legal wife or husband and a maximum of three biological and/or step and/or legally adopted children as recognised by law and registered with the Company in accordance with the Circular Resolution of the Shareholders (KPSSS).</i>
	b. Bantuan Hukum <i>Legal Aid</i>	Diberikan kepada Dewan Komisaris sesuai peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan PT Pertamina (Persero) termasuk Peraturan Menteri BUMN terkait. <i>Provided to the BOC according to the laws and regulations applicable in the environment of PT Pertamina (Persero) including the related Regulation of the Minister of SOEs.</i>
	c. Komunikasi dan Sarana Teknologi Informasi <i>Communication and Means of Information Technology</i>	Diberikan kepada Dewan Komisaris sesuai ketentuan yang berlaku di lingkungan PT Pertamina (Persero) dan Subholding Upstream. <i>Granted to the BOC in accordance with applicable provisions of PT Pertamina (Persero) and Subholding Upstream.</i>
	d. Fasilitas Kerja Lainnya <i>Other Work Facilities</i>	Fasilitas Pakaian Seragam/Jas <i>Uniform/Suit Facilities</i>
Pajak atas Honorarium dan Tunjangan <i>Taxes on Honorarium and Benefits</i>		Pajak atas honorarium dan tunjangan anggota Dewan Komisaris ditanggung oleh Perseroan. <i>Taxes on the honorarium and allowances of the members of the BOC are borne by the Company.</i>

Uraian Penghasilan <i>Income Component</i>	Keterangan <i>Description</i>
Tantiem/Insentif Kinerja Tantiem/Performance Incentive	• Komisaris Utama = 45% dari Tantiem Direktur Utama • Komisaris = 90% dari Tantiem Komisaris Utama • Sesuai ketetapan dalam RUPS/KPSSS, diberikan dalam Gross (pajak ditanggung masing-masing Dewan Komisaris). • Sesuai Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler PT Pertamina Hulu Indonesia tanggal 7 Oktober 2024 tentang Penetapan Penghargaan Atas Kinerja Tahun Buku 2023 dan Remunerasi Tahun 2024 Anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan sebesar 21% dari nilai Tantiem Tahun Buku 2023 ditangguhkan selama 3 (tiga) tahun dan dibayarkan setiap tahun secara prorata setelah penutupan tahunan atas laporan keuangan tahun buku yang bersangkutan apabila memenuhi persyaratan. Perseroan dapat melakukan penyesuaian pembayaran (penundaan waktu pembayaran, pengurangan besaran yang ditangguhkan, tidak dibayarkan) tantiem yang ditangguhkan atau penarikan kembali tantiem yang sudah dibayarkan (<i>clawback</i>) apabila terjadi kondisi-kondisi sebagaimana yang ditetapkan Pemegang Saham dalam KPSSS Perseroan. • <i>President Commissioner = 45% of the President Director's Tantiem</i> • <i>Commissioner = 90% of the President Commissioner's Tantiem</i> • <i>In accordance with the resolutions of the GMS/Circular Resolution of the Shareholders, it is granted on a Gross basis (taxes are borne by each member of the BOC).</i> • <i>In accordance with the Circular Resolution of the Shareholders of PT Pertamina Hulu Indonesia dated 7 October 2024 regarding the Determination of Performance Awards for the 2023 Financial Year and Remuneration for 2024 for the members of the BOD and the BOC, the amount is set at 21% of the Tantiem for the 2023 Financial Year, which is deferred for 3 (three) years and will be paid annually on a prorated basis after the closure of the annual financial statements for the relevant financial year, subject to meeting the conditions. The Company may make adjustments to the payment (such as deferral of payment, reduction of the deferred amount, non-payment) or reclaim the tantiem already paid (<i>clawback</i>) if conditions are met as stipulated by the Shareholders in the Company's Circular Resolution.</i>

INDIKATOR PENETAPAN REMUNERASI DIREKSI

Remunerasi Direksi ditetapkan sesuai dengan Peraturan Menteri BUMN No. PER-03/MBU/2023 Pasal 76 ayat 4 dan 6. Perusahaan juga memberikan *variable pay* dalam bentuk *tantiem*/insentif kinerja.

Remunerasi anggota Direksi dilakukan berdasarkan hasil kajian dengan mempertimbangkan sejumlah indikator seperti faktor skala usaha, kompleksitas usaha, tingkat inflasi, hasil kinerja keuangan Perusahaan (seperti pencapaian laba Perusahaan dan Tingkat Kesehatan Perusahaan), kondisi dan kemampuan keuangan Perusahaan, dan faktor lain yang relevan serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan termasuk di antaranya analisa pasar berupa perbandingan remunerasi yang berlaku umum dalam industri sejenis dan pertimbangan sasaran serta strategi jangka pendek dan jangka panjang.

INDICATORS FOR DETERMINING THE REMUNERATION OF THE BOARD OF DIRECTORS

The remuneration of the BOD is determined in accordance with the Regulation of the Minister of SOEs No. PER-03/MBU/2023 Article 76 Paragraphs 4 and 6. The Company also provides variable pay in the form of tantiem/performance incentives.

The remuneration of the BOD members is based on the results of a study that takes into account various indicators, such as business scale, business complexity, inflation rate, the Company's financial performance (such as the achievement of Company profit and the Company's Soundness Level), the Company's financial condition and capacity, and other relevant factors that do not conflict with laws and regulations, including, among others, market analysis in the form of comparative remuneration commonly applied in similar industries, as well as considerations of short-term and long-term targets and strategies.

STRUKTUR REMUNERASI DIREKSI

Berdasarkan Keputusan Pemegang Saham secara Sirkuler tentang Penetapan Remunerasi Anggota Direksi dan Dewan Komisaris Tahun Buku 2024, komponen remunerasi Dewan Direksi meliputi:

STRUCTURE OF THE BOARD OF DIRECTORS' REMUNERATION

Based on the Circular Decree of the Shareholders on the Determination of the Remuneration of the Company's BOD and BOC of the 2024 Financial Year, the remuneration components for the BOD are:



KOMPONEN REMUNERASI DIREKSI

REMUNERATION COMPONENT FOR BOARD OF DIRECTORS

Uraian Penghasilan <i>Income Component</i>		Keterangan <i>Description</i>
Gaji <i>Salary</i>		- Direktur Utama = 100% - Direktur = 85% dari Gaji Direktur Utama - President Director = 100% - Director = 85% of the President Director's Salary
Tunjangan <i>Allowance</i>	a. Tunjangan Perumahan (termasuk Tunjangan Utilitas) <i>Housing Allowance (including Utility Allowance)</i>	Diberikan kepada anggota Dewan Direksi secara bulanan sesuai dengan Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler. <i>Provided to the members of BOD monthly in accordance with the Circular Resolution of Shareholders.</i>

Uraian Penghasilan <i>Income Component</i>	Keterangan <i>Description</i>
b. Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK) <i>Holiday Allowance (THRK)</i>	Sejumlah 1 (satu) kali Gaji. Bagi Direksi Perseroan yang berasal dari Pekerja Pertamina Grup, pembayaran THRK dilakukan secara proporsional sesuai masa kerja dan Upah/Gaji di masing-masing perusahaan. <i>Equivalent to 1 (one) month's Salary. For the BOD members of the Company who originate from employees of the Pertamina Group, the THRK payment is made on a proportional basis in accordance with their length of service and salary/wages at each respective company.</i>
Asuransi Purna Jabatan <i>Post-Employment Insurance</i>	Diberikan kepada anggota Direksi Perusahaan selama menjabat dengan premi yang ditanggung oleh Perusahaan paling banyak 25% dari Gaji dalam satu tahun dan dikurangi iuran BPJS Ketenagakerjaan porsi Perusahaan. <i>Provided to the BOD members of the Company during their term of office, with the premium borne by the Company at a maximum of 25% of the annual salary and deducted by the portion of the Social Security (BPJS Ketenagakerjaan) contributions borne by the Company.</i>
Fasilitas <i>Facility</i>	a. Kendaraan Ringan Penumpang (KRP) <i>Operational Vehicle (KRP)</i> Diberikan kepada Direksi Perusahaan untuk mendukung operasional dan representasi perusahaan yang mengacu pada Pedoman Pengelolaan KRP yang berlaku di PT Pertamina (Persero) dan Subholding Upstream. <i>Provided to the BOD of the Company to support corporate operations and representation, with reference to the applicable KRP Management Guidelines in PT Pertamina (Persero) and the Upstream Subholding.</i>
	b. Kesehatan <i>Health</i> Diberikan kepada Direksi beserta seorang istri atau suami dan maksimal 3 orang anak kandung dan/atau anak tiri dan/atau anak angkat yang sah menurut hukum dan tercatat di Perseroan sesuai KPSSS. <i>Provided to members of the BOD along with one legal wife or husband and a maximum of three biological and/or step and/or legally adopted children as recognised by law and registered with the Company in accordance with the Circular Resolution of the Shareholders (KPSSS).</i>
	c. Bantuan Hukum <i>Legal Aid</i> Diberikan kepada Direksi Perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan PT Pertamina (Persero) termasuk Peraturan Menteri BUMN terkait. <i>Provided to the BOD according to the laws and regulations applicable in the environment of PT Pertamina (Persero) including the related Regulation of the Minister of SOEs.</i>
	d. Komunikasi dan Sarana Teknologi Informasi <i>Communication and Means of Information Technology</i> Diberikan kepada Direksi Perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku di lingkungan PT Pertamina (Persero) dan Subholding Upstream. <i>Provided to the BOD in accordance with applicable provisions of PT Pertamina (Persero) and Subholding Upstream.</i>

Uraian Penghasilan <i>Income Component</i>	Keterangan <i>Description</i>
e. Fasilitas Kerja Lainnya <i>Other Work Facilities</i>	Fasilitas Pakaian Seragam/Jas <i>Uniform/Suit Facilities</i>
f. Fasilitas Keanggotaan Perkumpulan Profesi <i>Professional Association</i> <i>Membership Facilities</i>	- Fasilitas Keanggotaan Klub/ Korporasi - Fasilitas Kendaraan Dinas - Club/ Corporate Membership Facilities - Official Vehicle Facilities
Pajak atas Gaji dan Tunjangan <i>Taxes on Salary and Benefits</i>	Pajak atas gaji dan tunjangan anggota Direksi ditanggung oleh Perseroan. <i>Taxes on the salary and allowances of the members of the BOD are borne by the Company.</i>
Tantiem/Insentif Kinerja <i>Tantiem/Performance Incentive</i>	- Direktur Utama = 100% - Direktur = 85% dari Tantiem Direktur Utama - Sesuai ketentuan dalam RUPS/KPSSS, diberikan dalam Gross (pajak ditanggung masing-masing Direksi). - Sesuai Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler PT Pertamina Hulu Indonesia tanggal 7 Oktober 2024 tentang Penetapan Penghargaan Atas Kinerja Tahun Buku 2023 dan Remunerasi Tahun 2024 Anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan sebesar 21% dari nilai Tantiem Tahun Buku 2023 ditangguhkan selama 3 (tiga) tahun dan dibayarkan setiap tahun secara prorata setelah penutupan tahunan atas laporan keuangan tahun buku yang bersangkutan apabila memenuhi persyaratan. Perseroan dapat melakukan penyesuaian pembayaran (penundaan waktu pembayaran, pengurangan besaran yang ditangguhkan, tidak dibayarkan) tantiem yang ditangguhkan atau penarikan kembali tantiem yang sudah dibayarkan (clawback) apabila terjadi kondisi-kondisi sebagaimana yang ditetapkan Pemegang Saham dalam KPSSS Perseroan. - President Director = 100% - Director = 85% of the President Director's Tantiem - In accordance with the resolutions of the GMS/Circular Resolution of the Shareholders, it is granted on a Gross basis (taxes are borne by each member of the BOD). - In accordance with the Circular Resolution of the Shareholders of PT Pertamina Hulu Indonesia dated 7 October 2024 regarding the Determination of Performance Awards for the 2023 Financial Year and Remuneration for 2024 for the members of the BOD and the BOC, the amount is set at 21% of the Tantiem for the 2023 Financial Year, which is deferred for 3 (three) years and will be paid annually on a prorated basis after the closure of the annual financial statements for the relevant financial year, subject to meeting the conditions. The Company may make adjustments to the payment (such as deferral of payment, reduction of the deferred amount, non-payment) or reclaim the tantiem already paid (clawback) if conditions are met as stipulated by the Shareholders in the Company's Circular Resolution.

PENERAPAN PRINSIP PENCEGAHAN DAN KEHATI-HATIAN

IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLES OF PREVENTION AND PRUDENCE

[2-25, SEOJK E.3, E.5, GOV-1]

Kompleksitas dinamika situasi lingkungan internal, eksternal dan bisnis yang dihadapi oleh PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI), berbanding lurus dengan peningkatan risikonya. Sehingga, hal ini memerlukan *internal control* (pengendalian internal) dan pengelolaan risiko secara efektif dan komprehensif dengan tetap memperhatikan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dan memastikan pencapaian nilai bagi Pemangku Kepentingan.

PHI menerapkan sistem Manajemen Risiko untuk menjamin keberlanjutan bisnis Perusahaan, mengurangi/memitigasi potensi kerugian (*losses*) akibat perubahan kondisi eksternal, operasional, dan investasi, mengelola ketidakpastian dalam pengambilan keputusan, memfasilitasi perbaikan dan perkembangan Perusahaan secara berkelanjutan, dan menciptakan nilai tambah bagi Perusahaan.

The dynamic complexity of the internal, external and business condition faced by PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI), is directly proportional to the increase in risk. Thus, this requires effective and comprehensive internal control and risk management while taking into account the principles of Good Corporate Governance (GCG) and ensuring value achievement for Stakeholders.

PHI implements Risk Management system to ensure the sustainability of the Company's business, reduce/mitigate the losses due to the external changes, operational, and investment, managing uncertainty in decision making, facilitate continuous improvement and development of the Company, and create the added value for the Company.

LANDASAN DAN PRINSIP MANAJEMEN RISIKO

PHI melakukan pendekatan Manajemen Risiko yang terintegrasi atas kegiatan usaha Perusahaan melalui kebijakan, strategi, serta sistem yang komprehensif untuk memastikan penerapan sistem Manajemen Risiko yang dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini merupakan tindak lanjut dari Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No. PER-01/MBU/2011 khususnya Pasal 25 mengenai pemenuhan kewajiban melaksanakan Manajemen Risiko dan Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-5/MBU/09/2022, tentang Penerapan Manajemen Risiko pada Badan Umum Milik Negara.

FUNDAMENTALS AND PRINCIPLES OF RISK MANAGEMENT

PHI takes an integrated Risk Management approach to the Company's business activities through comprehensive policies, strategies and systems to ensure the implementation of an accountable Risk Management system. This is a follow-up to the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No. PER-01/MBU/2011 especially Article 25 regarding the fulfilment of the obligation to implement Risk Management and Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No. PER-5/MBU/09/2022, on the Implementation of Risk Management in State-Owned Enterprises.

Dalam mengelola risiko secara terkoordinasi dan terintegrasi, kebijakan Manajemen Risiko di PHI didasarkan pada:

1. Traktat Manajemen Risiko PT Pertamina Hulu Indonesia yang ditandatangani Direktur Utama dan Jajaran Manajemen PHI pada bulan Mei 2024.
2. Pedoman Manajemen Risiko PT Pertamina (Persero) No. A4-001/H30000/2021-S9 Revisi ke-0 tanggal 26 Juli 2021.
3. Pedoman Manajemen Risiko PT Pertamina Hulu Energi (Subholding Upstream) No. A12-001/PHE41000/2022-S9 Revisi ke-0 tanggal 28 April 2022.
4. Pedoman Manajemen Risiko PT Pertamina Hulu Indonesia No. A12-001/PHI51000/2022-S9 Revisi ke-2 tanggal 9 November 2022.
5. Tata Kerja Organisasi (TKO) dan Tata Kerja Individu (TKI) yang berisi petunjuk teknis Pengelolaan Manajemen Risiko.

Dalam pelaksanaannya, Manajemen Risiko di lingkungan PHI senantiasa mengacu pada ISO 31000:2018 yang terdiri atas 3 (tiga) pilar: prinsip (*principle*), kerangka kerja (*framework*), dan proses (*process*). Ketiga pilar tersebut kemudian diintegrasikan sesuai dengan kondisi lingkungan, proses bisnis, dan karakter bisnis PHI.

In managing risk in a coordinated and integrated manner, the Company's Risk Management policies in PHI are based on:

1. *Risk Management Treaty of PT Pertamina Hulu Indonesia signed by the President Director and Management of PHI in May 2024.*
2. *Risk Management Guidelines of PT Pertamina (Persero) No. A4-001/H30000/2021-S9 0th Revision dated 26 July 2021.*
3. *Risk Management Guidelines of PT Pertamina Hulu Energi (Upstream Subholding) No. A12-001/PHE41000/2022-S9 0th Revision dated 28 April 2022.*
4. *Risk Management Guidelines of PT Pertamina Hulu Indonesia No. A12-001/PHI51000/2022-S9 2nd Revision dated 9 November 2022.*
5. *Organisational Work Procedures (TKO) and Individual Work Procedures (TKI) which contain technical guidelines for Risk Management.*

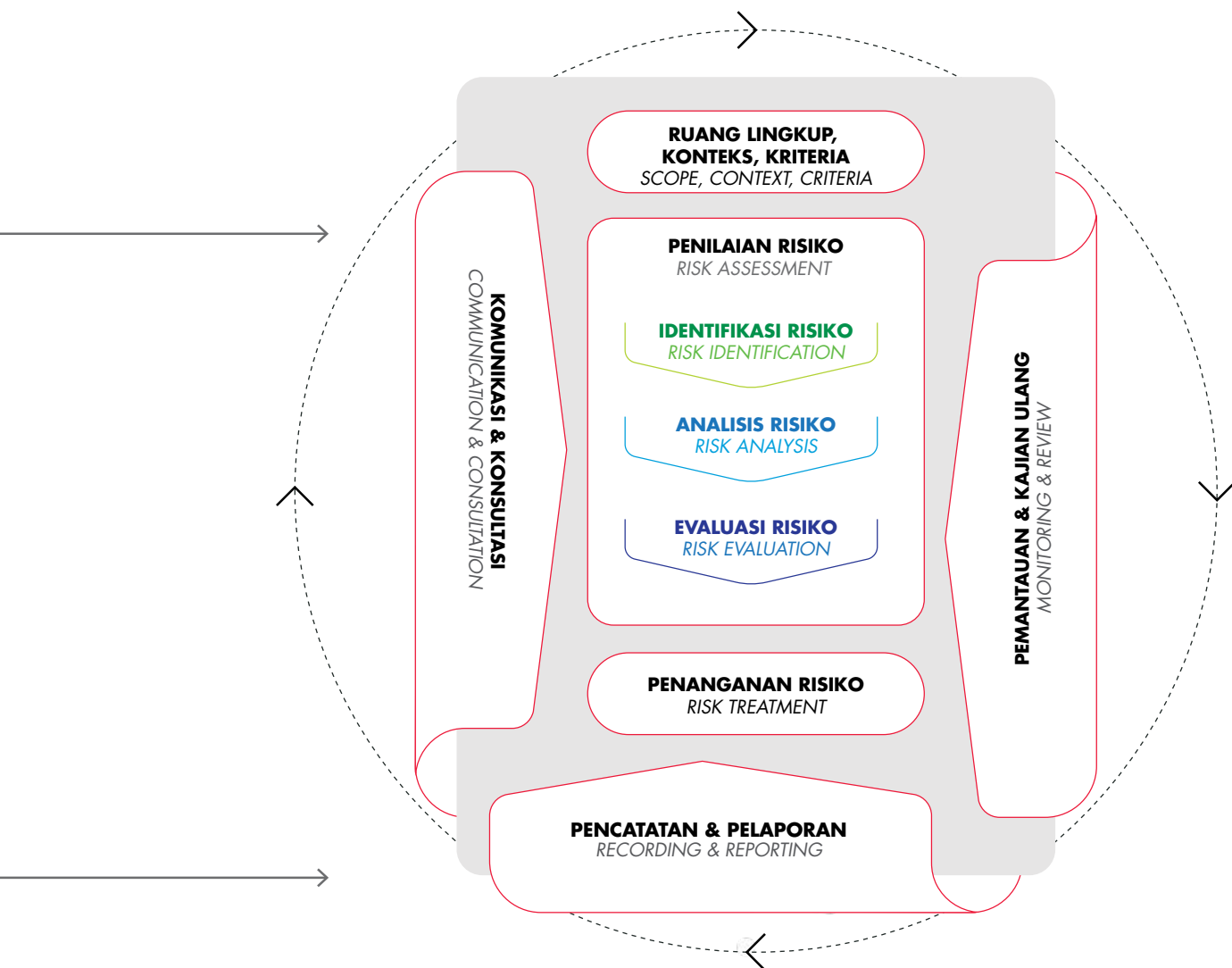
In its implementation, Risk Management within PHI always refers to ISO 31000:2018 which consists of 3 (three) pillars: principle, framework, and process. The three pillars are then integrated in accordance with the environmental conditions, business processes, and business character of PHI.



PRINSIP, KERANGKA KERJA DAN PROSES MANAJEMEN RISIKO

PRINCIPLES, FRAMEWORK AND PROCESS OF RISK MANAGEMENT





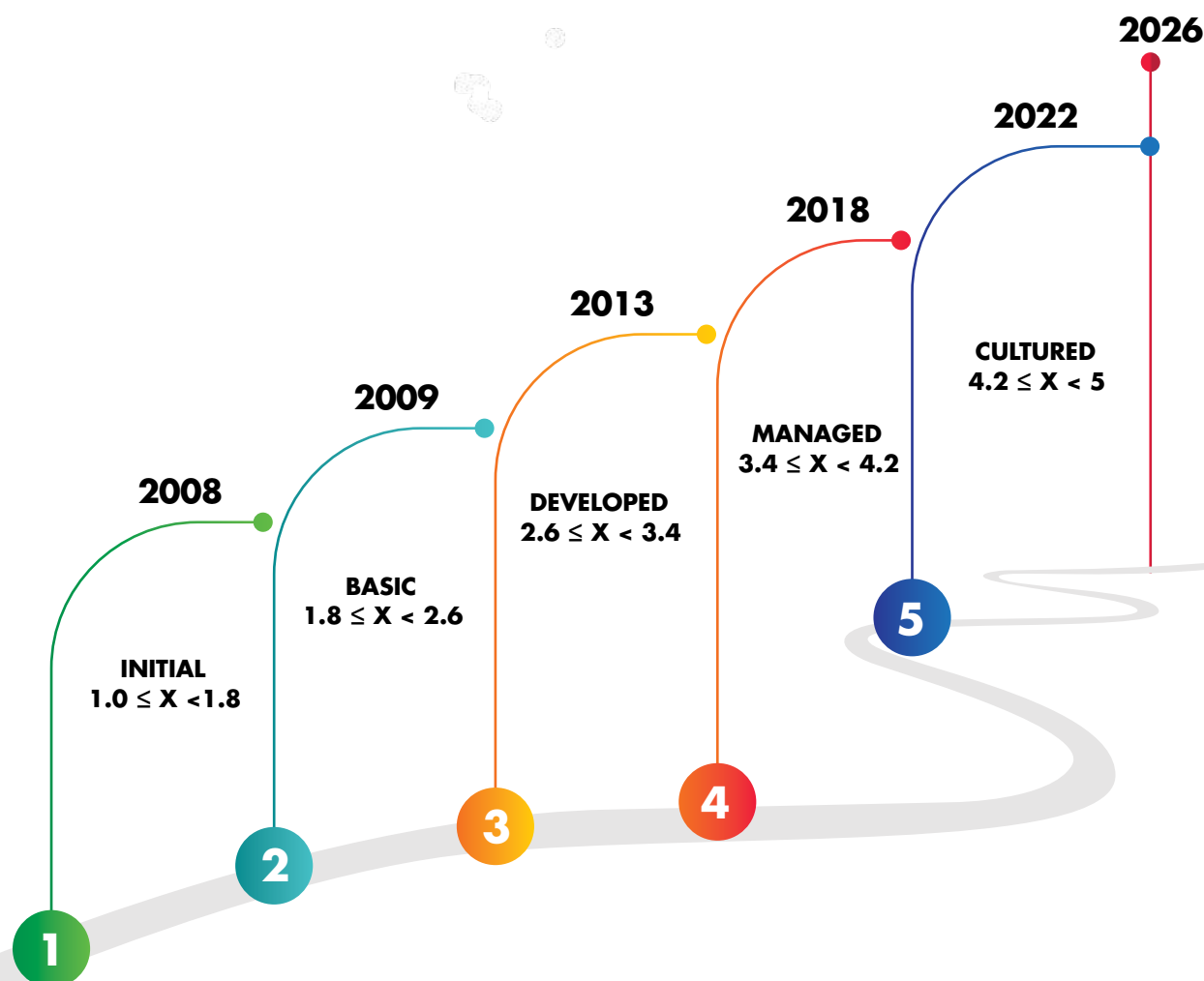
PROSES
PROCESS

ROAD MAP MANAJEMEN RISIKO

Berdasar Pedoman Manajemen Risiko PT Pertamina (Persero) No. A4-001/H30000/2021-S9 Revisi ke-0 tanggal 26 Juli 2021, *roadmap* pengembangan Manajemen Risiko di Lingkungan Pertamina adalah sebagai berikut:

RISK MANAGEMENT ROAD MAP

Based on PT Pertamina (Persero) Risk Management Guidelines No. A4-001/H30000/2021-S9 0th Revision dated 26 July 2021, the roadmap for the development of Risk Management within Pertamina is as follows:



Dalam rangka mencapai *Risk Culture* di PHI, maka *Roadmap* Pengembangan Manajemen Risiko digunakan sebagai acuan Perusahaan. Target pengelolaan risiko di PHI tahun 2022 telah mengikuti target KPI induk organisasi Pertamina Subholding Upstream yaitu berada di angka 4.00 atau Level *Managed*/Level 4. Target tersebut dicapai melalui serangkaian kegiatan asesmen PRISMA (Pertamina Risk Maturity Assessment) yang dilakukan Perusahaan pada tahun 2022. Hasil capaian asesmen yang diperoleh Perusahaan di tahun 2022 adalah sebesar 4,07 atau di level *Managed*.

In order to achieve *Risk Culture* at PHI, the *Risk Management Development Roadmap* is used as the Company's reference. The risk management target at PHI in 2022 has followed the KPI target of Pertamina Subholding Upstream as the parent organisation, which is at 4.00 or Level *Managed*/Level 4. The target was achieved through a series of PRISMA (Pertamina Risk Maturity Assessment) assessment activities carried out by the Company in 2022. The assessment results obtained by the Company in 2022 were 4.07 or at the *Managed* level.



HASIL RISK MATURITY ASSESSMENT PRISMA PHI

PRISMA RISK MATURITY ASSESSMENT RESULT OF PHI



Sebagai upaya peningkatan maturitas pengelolaan risiko di PHI Regional 3 agar mencapai level *Cultured*, PHI Regional 3 melakukan pembenahan dan peningkatan melalui sejumlah *Opportunity for Improvement* (OFI) yang dijabarkan ke dalam sejumlah *action for improvement* yang dikelompokkan berdasar PRISMA Assessment Category (PASTRY), ISO 31000:2018 dan Parameter Teknis terkait.

Beberapa parameter yang menjadi indikator pada Level *Managed* antara lain:

1. Pendekatan formal dalam pengelolaan risiko menjadi bagian dari pengambilan keputusan strategis.
2. Perumusan strategi dan kebijakan pengelolaan risiko selaras dengan rencana jangka panjang pengelolaan risiko.
3. Bersifat proaktif dan terintegrasi.
4. Pengelolaan Risiko didukung kepemimpinan dan terintegrasi dengan sistem manajemen lainnya.
5. Komunikasi dan konsultasi dijalankan secara periodik.

As an effort to improve the maturity of risk management at PHI Regional 3 in order to reach the Cultured level, PHI Regional 3 made improvements through a number of Opportunities for Improvement (OFI) which were elaborated into a number of actions for improvement grouped based on the PRISMA Assessment Category (PASTRY), ISO 31000: 2018 and related Technical Parameters.

The parameters that are indicators at the Managed Level include:

1. *A formalised approach to risk management becomes part of strategic decision-making.*
2. *The formulation of risk management strategies and policies is aligned with the long-term risk management plan.*
3. *Proactive and integrated.*
4. *Risk Management is supported by leadership and integrated with other management systems.*
5. *Communication and consultation are carried out periodically.*

Key Succes dari Level 4 yaitu pengelolaan risiko menjadi sistem informasi dalam pengambilan keputusan.

Sejalan dengan berlakunya Peraturan Menteri BUMN: PER-2/MBU/03/2023, terdapat perubahan skala penilaian Risk Maturity Index (RMI) di lingkungan Pertamina Group. Oleh karena itu, target RMI untuk PHI berada di level 3 atau "Fase Praktik yang Baik" yang akan dilakukan assessment mulai tahun 2025 dengan pendekatan RMI berbasis kinerja.

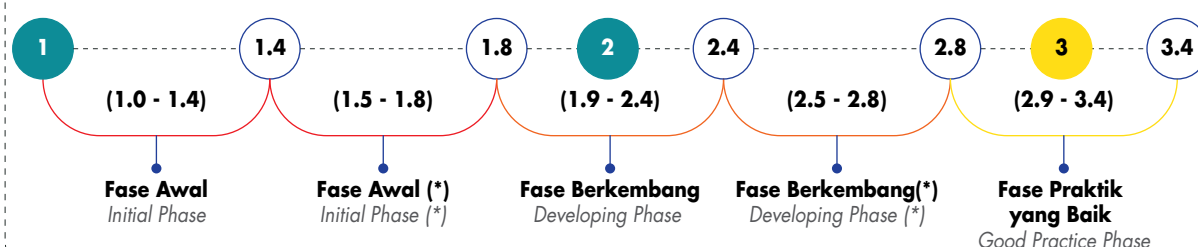
Key success at Level 4 is the integration of risk management into the information system for decision-making.

In line with the enactment of the Minister of SOEs Regulation: PER-2/MBU/03/2023, there has been a change in the Risk Maturity Index (RMI) assessment scale within the Pertamina Group. Therefore, the RMI target for PHI is set at Level 3 or the "Good Practice Phase," with assessments to be conducted from 2025 using a performance-based RMI approach.



ROADMAP MANAJEMEN RISIKO DAN RISK MATURITY INDEX (RMI) ASSESSMENT

RISK MANAGEMENT ROADMAP AND RISK MATURITY INDEX (RMI) ASSESSMENT



RMI Berbasis Kinerja Performance-Based RMI

A. Aspek Dimensi A. Dimensional Aspects



B. Aspek Kinerja B. Performance Aspects



PRA – Peraturan Menteri BUMN No.2/2023

PRE - Minister of SOEs Regulation No.2/2023

Skala Spektrum Penilaian RMI dengan metode PRISMA
Risk Maturity Index (RMI) Assessment Spectrum Scale using the PRISMA Method

LEVEL 1

INITIAL
 $1.0 \leq X < 1.8$

LEVEL 2

BASIC
 $1.8 \leq X < 2.6$

LEVEL 3

DEVELOPED
 $2.6 \leq X < 3.4$

LEVEL 4

MANAGED
 $3.4 \leq X < 4.2$

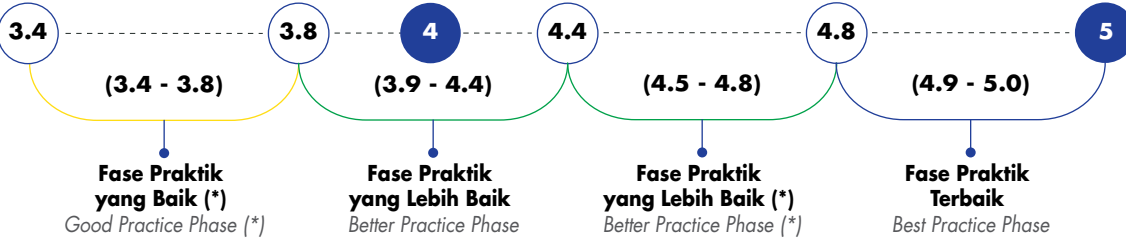
LEVEL 5

CULTURED
 $4.2 \leq X < 5.0$

PASCA – Peraturan Menteri BUMN No.2/2023

POST - Minister of SOEs Regulation No.2/2023

Skala Spektrum Penilaian RMI berbasis KINERJA
Performance-Based Risk Maturity Index (RMI)



Penilaian RMI Berbasis Kinerja
Performance-Based RMI Assessment

Menggabungkan antara Penilaian RMI berdasarkan Dimensi dengan realisasi kinerja, yang terdiri dari Tingkat Kesehatan Peringkat Akhir (Final Rating) dan Peringkat Komposit Risiko.
Integrates RMI Assessment based on Dimensions with performance realisation, consisting of Final Soundness Rating and Composite Risk Rating.

Tujuan Penilaian RMI berbasis kinerja adalah meyakinkan bahwa Tingkat Kematangan Risiko selaras dengan hasil kinerja.
The objective of the performance-based RMI assessment is to ensure that the Risk Maturity Level aligns with performance outcomes.



SKOR PENILAIAN BERBASIS KINERJA SESUAI SK-8/DKU. MBU/12/2023 TENTANG PETUNJUK PENILAIAN INDEKS KEMATANGAN RISIKO (RISK MATURITY INDEX) DI LINGKUNGAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN)

PERFORMANCE-BASED ASSESSMENT SCORE IN ACCORDANCE WITH SK-8/DKU.MBU/12/2023
ON GUIDELINES FOR ASSESSING THE RISK MATURITY INDEX (RMI) WITHIN STATE-OWNED
ENTERPRISES (SOES)

A. Aspek Dimensi | Dimension Aspects

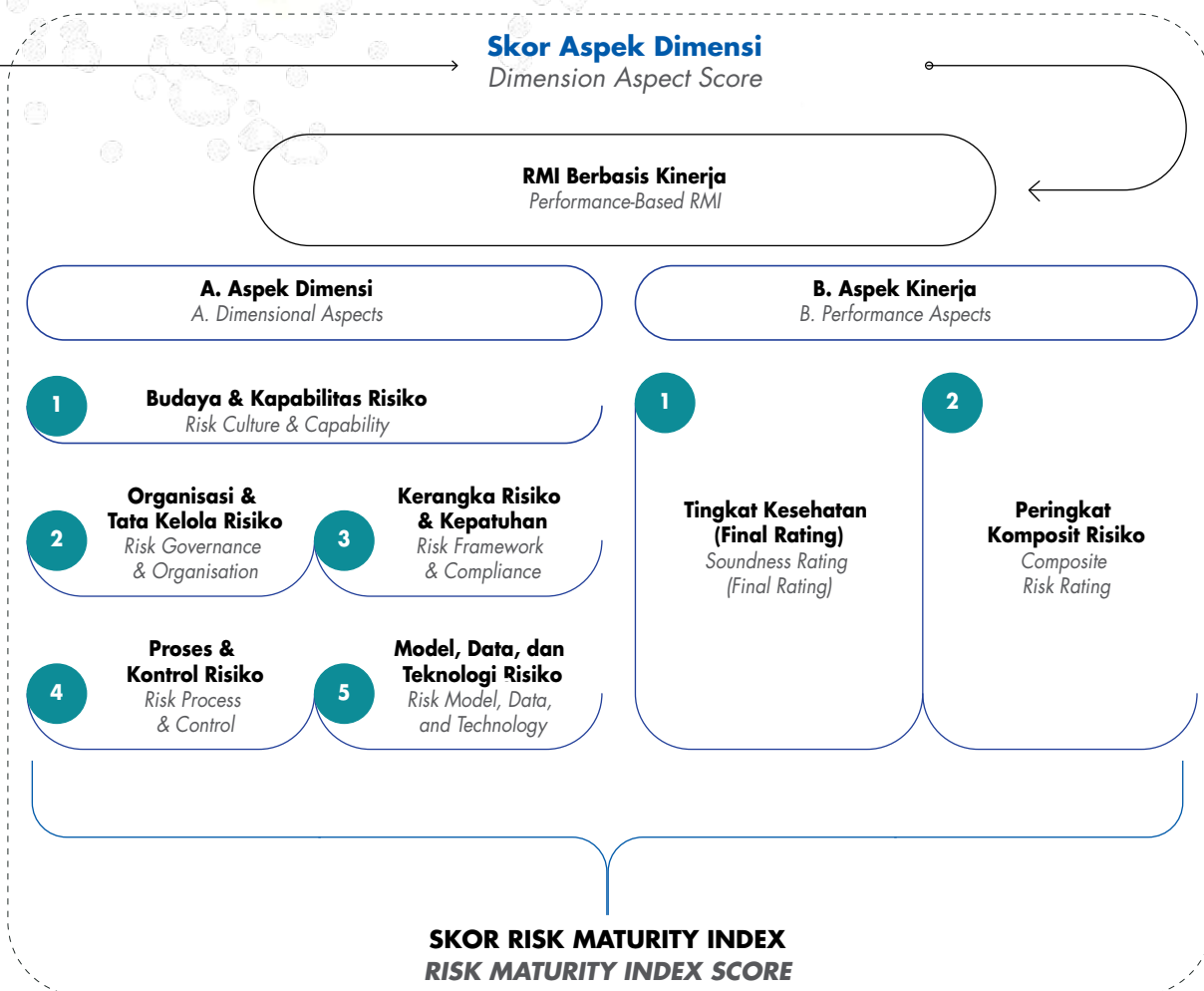
DIMENSI DIMENSION	SUB DIMENSI SUB-DIMENSION
Budaya dan Kapabilitas Risiko <i>Risk Culture and Capability</i>	a. Budaya Risiko b. Kapabilitas Risiko <i>a. Risk Culture</i> <i>b. Risk Capability</i>
Organisasi dan Tata Kelola Risiko <i>Risk Governance and Organisation</i>	a. Organ Pengelola Risiko b. Peran dan Tanggung Jawab Organ Pengelola Risiko c. Model Tata Kelola Risiko Tiga Lini dan Tata Kelola Risiko Terintegrasi <i>a. Risk Management Body</i> <i>b. Roles and Responsibilities of the Risk Management Body</i> <i>c. Three Lines of Defence Risk Governance Model and Integrated Risk Governance</i>
Kerangka Risiko dan Kepatuhan <i>Risk Framework and Compliance</i>	a. Strategi Risiko b. Kebijakan dan Prosedur c. Fungsi Kepatuhan d. Efektivitas Manajemen Risiko dan Pengendalian Intern <i>a. Risk Strategy</i> <i>b. Policies and Procedures</i> <i>c. Compliance Function</i> <i>d. Effectiveness of Risk Management and Internal Control</i>
Proses dan Kontrol Risiko <i>Risk Process and Control</i>	a. Identifikasi Risiko b. Pengukuran dan Prioritisasi Risiko c. Perlakuan Risiko d. Pelaporan Risiko <i>a. Risk Identification</i> <i>b. Risk Measurement and Prioritisation</i> <i>c. Risk Treatment</i> <i>d. Risk Reporting</i>
Model, Data, dan Teknologi Risiko <i>Risk Model, Data, and Technology</i>	a. Pemodelan Risiko b. Data Risiko <i>a. Risk Modelling</i> <i>b. Risk Data</i>

5 Dimensi | 15 Sub Dimensi

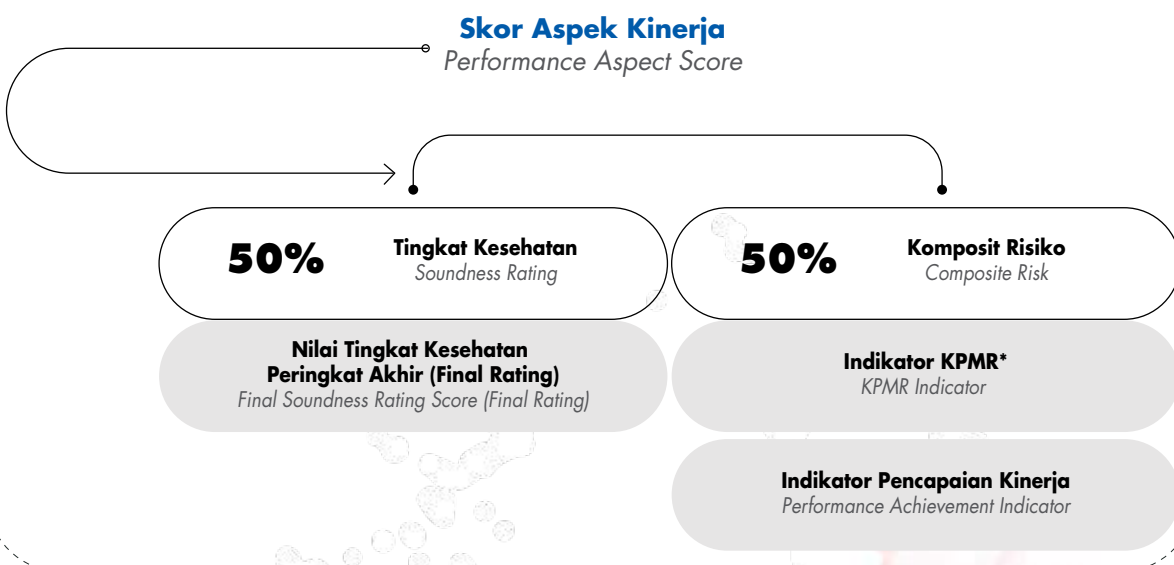
5 Dimensions | 15 Sub-Dimensions

Skor untuk Aspek Dimensi mengacu pada hasil skor:
Scores for Dimensional Aspects are based on:

Survei, Evidence-Based, dan Interview
Survey, Evidence-Based Assessment, and Interviews



B. Aspek Kinerja | Performance Aspects



Keterangan:

- *KPMR: Kualitas Penerapan Manajemen Risiko
- Penerapan perhitungan Aspek Kinerja berlaku untuk BUMN dengan Skor Aspek Dimensi $\geq 3,00$

Note:

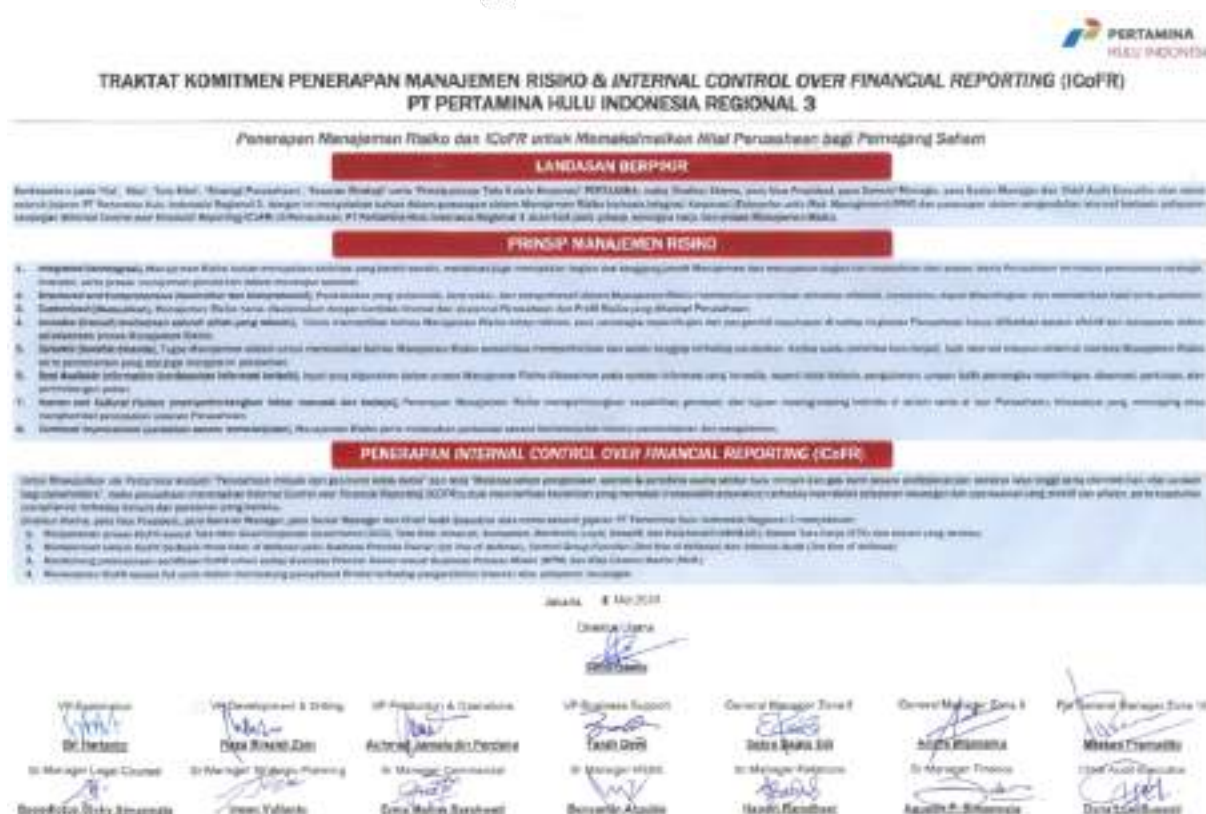
- *KPMR: Quality of Risk Management Implementation
- The application of Performance Aspect calculations applies to SOEs with an Aspect Dimension Score of ≥ 3.00 .

IMPLEMENTASI MANAJEMEN RISIKO

1. Penerapan Manajemen Risiko di PHI dimulai dengan membangun sebuah komitmen dan tanggung jawab dari seluruh Pekerja dan Manajemen, yang tertuang dalam:
 - a. Traktat Komitmen Penerapan Manajemen Risiko & ICoFR PHI.

IMPLEMENTATION OF RISK MANAGEMENT

1. The implementation of Risk Management at PHI begins with building a commitment and responsibility from all Workers and Management, which is stated in:
 - a. Risk Management & ICoFR Implementation Commitment Treaty of PHI.



- b. Surat Perintah No. Prin-015/PHI00000/2024-S0 Tentang Komite Manajemen Risiko & Internal Control over Financial Reporting (ICoFR), Fungsi Manajemen Risiko, Risk Owner & Control Owner di Lingkungan Perusahaan.
- c. *Risk Appetite Statement* yang merupakan pernyataan selera Perusahaan yang menjelaskan besaran, kategori dan tingkat risiko yang dapat diterima Perusahaan dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan sebagai bagian dalam strategi pengelolaan risiko. *Risk Appetite* digunakan sebagai batasan dalam penentuan *Risk Tolerance* dan kerangka acuan bagi pelaksanaan Audit Berbasis Risiko.

- b. Order No. Prin-015/PHI00000/2024-S0 Regarding Risk Management & Internal Control over Financial Reporting (ICoFR) Committee, Risk Management Function, Risk Owner & Control Owner within the Company.
- c. *Risk Appetite Statement* which is a statement of the Company's appetite that explains the amount, category and level of risk that is acceptable to the Company in order to achieve the Company's objectives as part of the risk management strategy. *Risk Appetite* is used as a limitation in determining *Risk Tolerance* and a frame of reference for the implementation of Risk Based Audit.

2. Pengelolaan risiko dilakukan terkonsolidasi secara Regional dengan memperhatikan kontribusi *risk event* dari seluruh Fungsi dan Zona yang ada di PHI.
3. Proses pengelolaan risiko di PHI mengacu kepada Tata Kerja Individu (TKI) No.C12-001-PHI45110-2022-S9 Rev. 02 tentang Penyusunan *All Risk* dan *Top Risk* on Going Business dan No. C12-002-PHI45110-2022-S9 Rev. 0 tentang Monitoring and Reporting Risiko on Going Business.

Penyusunan *Risk Register* tahun 2024 dilakukan di pertengahan tahun 2023 setelah melalui *challenge session* dari Komite Manajemen Risiko (KMR) PHI dan Fungsi Policy & Risk Management (PRM) SHU. *Deliverable* dari proses penyusunan ini berupa *All Risk*, *Top Risk*, dan *Risk Treatment*.

Setelah penyusunan, maka dilakukan *monitoring & evaluasi* di tahun 2024 bulan berjalan terhadap kinerja masing-masing risiko dan pelaksanaan *risk treatment* yang sudah direncanakan untuk memastikan level risiko dapat diterima pada akhir tahun. Hasil dari *monitoring & evaluasi* tersebut dapat berupa:

1. Penurunan/peningkatan skala dampak dan/atau skala probabilitas risiko.
2. Status aktif atau *retired* dari suatu risiko.
3. Efektifitas penanganan risiko.
4. Risiko mana saja yang memiliki *early warning status* (EWS) menyala akibat ketidaktercapaian prognosa dibandingkan dengan target RKAP.
5. Ada/tidaknya potensi *loss* beserta besarnya untuk dibandingkan dengan nilai Batas Toleransi Risiko (BTR) yang sudah ditetapkan Perusahaan.
6. Perbandingan pelaksanaan *Risk Treatment* dengan rencana awalnya.
7. Penambahan *recovery plan* pada risiko-risiko yang memiliki potensi *loss* (di luar *risk treatment* yang sudah disusun) agar risiko tidak terjadi.

2. *Risk management* is consolidated regionally by taking into account the contribution of risk events from all Functions and Zones in PHI.
3. The risk management process at PHI refers to the Individual Work Procedure (TKI) No.C12-001-PHI45110-2022-S9 Rev. 02 on the Compilation of All Risk and Top Risk of on-Going Business and No. C12-002-PHI45110-2022-S9 0th Rev. on Monitoring and Reporting Risk of On-Going Business.

The preparation of the Risk Register for 2024 was carried out in the middle of 2023 after a challenge session from the Risk Management Committee (KMR) of PHI and the Policy & Risk Management (PRM) Function of SHU. Deliverables from this preparation process are in the form of All Risk, Top Risk, and Risk Treatment.

After the preparation, monitoring & evaluation in 2024 is carried out in the current month on the performance of each risk and the implementation of the planned risk treatment to ensure that the risk level is acceptable at the end of the year. The results of the monitoring & evaluation can be in the form of:

1. Decreasing/increasing the impact scale and/or risk probability scale.
2. Active or retired status of a risk.
3. Effectiveness of risk handling.
4. Which risks have an early warning status (EWS) on due to the non-achievement of the prognosis compared to the RKAP target.
5. The presence/absence of potential loss and its magnitude to be compared with the value of the Risk Tolerance Limit (BTR) set by the Company.
6. Comparison of Risk Treatment implementation with the initial plan.
7. Addition of recovery plans to risks that have the potential for loss (outside the risk treatment that has been prepared) so that the risk does not occur.

Sesuai rencana kerja tahun 2024, teridentifikasi 11 (sebelas) risiko utama yang menjadi perhatian Direksi sesuai dengan *Fault Tree Analysis Strategic Objective* sebagai berikut:

In accordance with the 2024 work plan, 11 (eleven) key risks have been identified as the BOD concerns, in line with the *Fault Tree Analysis Strategic Objective*, as follows:

No.	Tujuan Strategis <i>Strategic Objectives</i>	Risk Event <i>Top Risk</i>	Kontributor Risk <i>Event Top Risk</i> <i>Risk Event Top Risk Contributor</i>	RPN <i>INH</i>	RPN <i>RES</i>
1.	Target volume produksi minyak dan gas <i>Oil and Gas Production Volume Target</i>	Tidak tercapainya target volume produksi minyak dan gas <i>Failure to achieve the oil and gas production volume target</i>	1. Tidak tercapainya target produksi dari <i>Skin Drilling/New Well Z9</i> 2. Tidak tercapainya target produksi dari <i>Skin Drilling/New Well Z10</i> 3. Tidak tercapainya target produksi dari <i>Skin Baseline Z10</i> 4. Penurunan Keandalan Fasilitas Produksi 5. Penurunan Keandalan Fasilitas Operasi Z10	20	8
2.	Target <i>lifting to production ratio</i> minyak & gas <i>Oil & Gas Lifting to Production Ratio Target</i>	Tidak tercapainya target <i>lifting to production ratio</i> minyak & gas <i>Failure to achieve the oil & gas lifting to production ratio target</i>	Terganggunya transportasi ke fasilitas <i>loading/sales point</i> (kegagalan pipa ekspor utama 42" PPA – BDK) <i>Disruption in transportation to the loading/sales point (failure of the main 42" export pipeline PPA – BDK)</i>	12	4
3.	Target EBITDA Perusahaan <i>Company EBITDA Target</i>	Peningkatan biaya operasi <i>Increase in operating costs</i>	Peningkatan biaya operasi (biaya jasa/material melebihi anggaran) <i>Increase in operating costs (service/material costs exceeding the budget)</i>	20	8
4.	Target Laba Perusahaan <i>Company Profit Target</i>	Tidak kembalinya nilai investasi yang telah dikeluarkan Perusahaan (<i>Impairment</i>) <i>Failure to recover the Company's invested value (Impairment)</i>	Terjadinya <i>Impairment Loss</i> di Aset PHI <i>Impairment Loss in PHI Assets</i>	20	6

No.	Tujuan Strategis <i>Strategic Objectives</i>	Risk Event <i>Top Risk</i>	Kontributor Risk <i>Event Top Risk</i> <i>Risk Event Top Risk Contributor</i>	RPN <i>INH</i>	RPN <i>RES</i>
5.	Pengelolaan pendanaan <i>Funding management</i>	Terganggunya pengelolaan pendanaan di PHI <i>Disruption in funding management in PHI</i>	1. Terjadinya event of default atas Facility Agreement Tahun 2022 2. Terganggunya cash flow Regional 3 3. Pencadangan ASR lebih besar dari pada anggaran 1. Occurrence of an event of default on the 2022 Facility Agreement 2. Disruption in Regional 3 cash flow 3. ASR provisioning exceeding the budget	16	8
6.	Target penambahan sumber daya migas 2C <i>Oil & Gas 2C Resource Addition Target</i>	Temuan 2C explorasi di bawah target <i>2C exploration findings below target</i>	1. Keterlambatan eksekusi proyek 2. Kendala operasional pengeboran (durasi yang lebih lama dari rencana) 3. Uncertainty terhadap subsurface (petroleum system dan volumetric) 1. Project execution delays 2. Drilling operational constraints (longer duration than planned) 3. Uncertainty in subsurface conditions (petroleum system and volumetrics)	20	9
7.	Target penambahan cadangan migas 1P <i>Oil & Gas 1P reserve addition target</i>	Tidak tercapainya target penambahan cadangan migas 1P dari persetujuan FID <i>Failure to achieve the 1P reserve addition target from FID approval</i>	1. Tidak tercapainya penambahan cadangan migas 1P dari persetujuan FID Z8 (Proses bisnis persetujuan FID yang panjang) 2. Tidak tercapainya penambahan cadangan migas 1P dari persetujuan FID Z9 (Interpretasi data subsurface tidak sesuai dengan realisasi Pengeboran) 3. Tidak tercapainya penambahan cadangan migas 1P dari persetujuan FID di bawah target Z10 (Proses bisnis persetujuan FID yang panjang) 1. Failure to achieve 1P reserve addition from FID approval for Z8 (Lengthy FID approval business process) 2. Failure to achieve 1P reserve addition from FID approval for Z9 (Subsurface data interpretation not aligning with drilling results) 3. Failure to achieve 1P reserve addition from FID approval below the Z10 target (Lengthy FID approval business process)	15	8

No.	Tujuan Strategis <i>Strategic Objectives</i>	Risk Event <i>Top Risk</i>	Kontributor Risk <i>Event Top Risk</i> <i>Risk Event Top Risk Contributor</i>	RPN <i>INH</i>	RPN <i>RES</i>
8.	Target realisasi investasi <i>Investment realisation target</i>	Tidak tercapainya serapan ABI BD & ABI NBD sesuai target RKAP <i>Failure to achieve ABI BD & ABI NBD absorption as targeted in the RKAP</i>	1. Keterlambatan persetujuan eksekusi proyek (FID) 2. Kinerja kontraktor yang rendah 3. Kendala perizinan (pengelolaan LB3, <i>dumping</i>, IPLC/air buangan limbah) 4. Keterlambatan pengakuan realisasi biaya (SA/GR) 5. Masalah pencatatan di SAP 6. Kendala operasional pengeboran akibat tidak berfungsinya peralatan pengeboran (<i>marine equipments</i>)	16	9
9.	Target HSSE Excellence <i>HSSE Excellence Target</i>	Terjadinya <i>Number of Accident (NoA)</i> <i>Occurrence of Number of Accidents (NoA)</i>	1. Ketidapatuhan terhadap pelaksanaan Prosedur Keselamatan Kerja 2. Kepatuhan penerapan SIKa belum sepenuhnya dilaksanakan 3. Kepatuhan penerapan siklus CSMS belum mencapai 100% 4. HSSE <i>Risk Assessment</i> dan/atau <i>Hazard Identification</i> tidak tersedia atau tidak memadai serta tidak disampaikan/dipahami oleh para pekerja 5. Pembelajaran dari hasil investigasi kecelakaan belum ditindaklanjuti 6. Ketidapatuhan terhadap pelaksanaan prosedur Keselamatan Proses 7. Pekerja yang tidak kompeten 8. Faktor cuaca yang buruk (panas, hujan, angin, dan lain-lain)		

No.	Tujuan Strategis <i>Strategic Objectives</i>	Risk Event <i>Top Risk</i>	Kontributor Risk <i>Event Top Risk</i> <i>Risk Event Top Risk Contributor</i>	RPN <i>INH</i>	RPN <i>RES</i>
			1. Non-compliance with the implementation of Work Safety Procedures 2. Compliance with SIKa implementation has not been fully achieved 3. Compliance with the CSMS cycle implementation has not reached 100% 4. HSSE Risk Assessment and/or Hazard Identification is unavailable or inadequate and has not been communicated/understood by workers 5. Lessons from accident investigation results have not been followed up 6. Non-compliance with the implementation of Process Safety Procedures 7. Incompetent workers 8. Adverse weather conditions (heat, rain, wind, etc.)	16	6
10.	Pengisian jabatan untuk critical position <i>Filling of positions for critical roles</i>	Kekurangan Manpower Resources sehingga mengganggu kegiatan operasional Perusahaan <i>Shortage of Manpower Resources disrupting the Company's operational activities</i>	1. Kecenderungan bertambahnya jumlah posisi vacant sejak terimplementasinya Holding/ Subholding (>300 posisi) 2. Terbatasnya jumlah Manpower Planning (MPP) yang disetujui (tidak sesuai dengan kebutuhan yang diajukan) 3. Tidak seimbangnya Manpower di SHU - Regional - Field dari sisi kuantitas dan kapabilitas serta kompetensi	16	9
			1. Increasing number of vacant positions since the implementation of Holding/Subholding (>300 positions) 2. Limited approved Manpower Planning (MPP) (not aligned with the proposed requirements) 3. Imbalance of Manpower in SHU – Regional – Field in terms of quantity, capability, and competence		
11.	Corporate Image	Menurunnya reputasi Perusahaan <i>Decline in Company reputation</i>	1. Tidak terpenuhinya komitmen penjualan 2. Terjadinya Kasus Fraud di PHI dan Anak Perusahaan	20	6
			1. Failure to fulfil sales commitments 2. Occurrence of Fraud Cases in PHI and its Subsidiaries		

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RISIKO [2-16]

Alignment antara bisnis Perusahaan dengan teknologi informasi merupakan kondisi perusahaan yang terjadi ketika keberadaan teknologi di perusahaan selaras dengan kebutuhan bisnisnya, atau dengan kata lain mendukung tujuan bisnis dari organisasi. Kondisi ini tentu saja akan berujung pada efektivitas dan efisiensi di perusahaan.

Untuk mendukung tujuan tersebut, sejak tahun 2023 PHI menerapkan penggunaan teknologi informasi untuk pemenuhan efisiensi *monitoring All Risk & Top Risk*, serta pemenuhan kebutuhan peningkatan *awareness* manajemen risiko. Terdapat 2 *tool* dalam menunjang tujuan ini, yaitu:

1. ERMS

ERM System (ERMS) merupakan aplikasi berbasis web yang membantu *Risk Owner* dan PIC Manajemen Risiko dalam melakukan proses manajemen risiko secara *online* (*Scope, Context, Criteria; Risk Identification, Risk Assessment, Risk Treatment, Monitoring & Review, Recording & Reporting*).

Pada tahun 2024, telah dilakukan hal-hal berikut di PHI:

- Sosialisasi ERMS 2.0 kepada seluruh PIC *Risk* dan *Risk Owner* baik modul ERMS *Ongoing Business* (OGB) & ERMS *Project* (Investasi).
- Key-In *Risk Register* ke dalam ERMS 2.0 *Ongoing Business* untuk *All Risk* 2024.
- Monitoring All Risk* dan *Top Risk* 2024 termasuk penyampaian *evidence* dari masing-masing *Risk Treatment* ke dalam ERMS.
- Penyampaian laporan *Loss Event* OGB tahun 2024.

2. PROTEKSI

Untuk keperluan pengukuran kinerja, peningkatan efisiensi dan pengambilan keputusan bisnis Perusahaan diciptakanlah Dashboard Manajemen Risiko oleh Fungsi Manajemen Risiko PHI yang disebut PROTEKSI. Dashboard ini menitikberatkan pada *Early Warning Status* (EWS) dari tiap-tiap risiko utama baik OGB maupun Investasi, yang merupakan indikator ketidaktercapaian realisasi kinerja terhadap target secara prognosa.

RISK MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM [2-16]

Alignment between Company Business and Information Technology is a company condition that occurs when the presence of technology in the company is aligned with its business needs, or in other words, supports the business objectives of the organisation. This condition will certainly lead to effectiveness and efficiency in the company.

To support this goal, PHI since 2023 has implemented the use of information technology to fulfil the efficiency of *All Risk & Top Risk* monitoring and the need to increase risk management awareness. There are 2 tools to support this goal:

1. ERMS

ERM System (ERMS) is a web-based application that assists *Risk Owner* and *Risk Management PIC* in conducting risk management process online (*Scope, Context, Criteria; Risk Identification, Risk Assessment, Risk Treatment, Monitoring & Review, Recording & Reporting*).

In 2024, the following has been done at PHI:

- Socialisation of ERMS 2.0 to all *Risk PIC* and *Risk Owners* for both ERMS *Ongoing Business* (OGB) & ERMS *Project* (Investment) modules.
- Key-In *Risk Register* into ERMS 2.0 *Ongoing Business* for *All Risk* 2024.
- Monitoring All Risk* and *Top Risk* 2024 including submission of *evidence* of each *Risk Treatment* into ERMS.
- Submission of OGB *Loss Event* report for 2024.

2. PROTEKSI

For the purpose of measuring performance as well as improving efficiency and making business decisions, a *Risk Management Dashboard* was created by the PHI *Risk Management Function* called PROTEKSI. This dashboard focuses on the *Early Warning Status* (EWS) of each major risk both OGB and Investment, which is an indicator of non-achievement of performance realisation against the target on a prognosis basis.



PROT3KS

[illegible]

KODE ETIK

CODE OF CONDUCT

[2-23, SEOJK F.1, GOV-1]

Dalam rangka meningkatkan citra Perusahaan, maka tata perilaku dalam hubungan bisnis antara PHI dengan mitra bisnisnya harus selalu menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik/*Good Corporate Governance* (GCG). Mengetahui hal ini, Perusahaan memandang perlu untuk membuat Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC) sebagai acuan bagi seluruh Perwira PHI agar dapat berperilaku sesuai dengan standar dan nilai-nilai Perusahaan. Pedoman tersebut dapat digunakan untuk membangun integritas yang menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam diri setiap Perwira Perusahaan dalam menjalin kerja sama antara para pihak, baik internal maupun eksternal, yang harmonis, serasi, berkesinambungan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.

To enhance the Company's image, the behaviour in business relationships between PHI and its business partners must always apply the principles of Good Corporate Governance (GCG). Knowing this, the Company considers it necessary to make a Code of Conduct (CoC) as a reference for all PHI Personnels to behave in accordance with the Company's standards and values. These guidelines can be used to build integrity that becomes an integral part of every Personnel of the Company in establishing cooperation between parties, both internal and external, that is harmonious, matching, sustainable, and in accordance with the principles of GCG.

POKOK-POKOK KODE ETIK

Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC) merupakan sekumpulan komitmen yang terdiri dari etika bisnis Perusahaan dan etika kerja Pekerja Perusahaan, yaitu:

1. Komitmen atas *Health, Safety, Security*, dan *Environment*
2. Komitmen akan Hak Asasi Manusia
3. Komitmen terkait dengan Sumber Daya Manusia
4. Komitmen terhadap Mitra Kerja dan Pelanggan
5. Komitmen kepada Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan
6. Perlindungan terhadap Aset Perusahaan

Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC) diterapkan secara merata bagi seluruh Perwira Perusahaan di setiap level organisasi tanpa adanya diskriminasi. Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC) menjadi panduan bagi:

1. Seluruh Perwira PHI termasuk Dewan Komisaris, Direksi, Pekerja Waktu Tertentu, Pekerja Waktu Tidak Tertentu, dan Tenaga Kerja Jasa Penunjang yang bekerja di lingkungan PHI.
2. Pihak eksternal yang bertindak untuk dan atas nama Perusahaan.
3. Anak Perusahaan PHI dan entitas yang berada di bawah koordinasi Regional 3 Kalimantan.
4. Mitra Kerja yang bekerja sama dengan Perusahaan.

PRINCIPLES OF THE CODE OF CONDUCT

The Code of Conduct is a form of the Company's commitment which consists of the provisions of business ethics and Employee ethics:

1. *Commitment to Health, Safety, Security, and Environment*
2. *Commitment on Human Rights*
3. *Commitment related to Human Resources*
4. *Commitment to Business Partners and Customers*
5. *Commitment to Shareholders and Stakeholders*
6. *Protection of Company Assets*

The Code of Conduct (CoC) is applied equally to all Company Personnels at every level of the organisation without discrimination. The Code of Conduct and Business Ethics (CoC) serves as a guide for:

1. *All PHI Personnel, consisting of BOD, BOC, Contracted Employees, Permanent Employees, and Supporting Services Employees who work within PHI's premises.*
2. *External parties acting for and on behalf of the Company.*
3. *Subsidiaries of PHI, and entities under the coordination of Regional 3 Kalimantan.*
4. *Business partners who cooperate with the Company.*

PENYEBARLUASAN KODE ETIK [2-24, GOV-3]

Penyebarnya dan sosialisasi Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/Code of Conduct (CoC) pada tahun 2024 dilakukan ke seluruh fungsi di PHI melalui pembentukan GCG Champion, sosialisasi tatap muka maupun daring baik oleh Fungsi Relations maupun GCG Champion, serta broadcast e-mail kepada seluruh pekerja.

1. Pembentukan GCG Champion

- a. GCG Champion dibentuk berdasarkan Surat Perintah Direktur Utama PHI No. Prin-029/PHI00000/2023-S0 tanggal 31 Oktober 2023 tentang Penunjukan Tim Good Corporate Governance (GCG) Champion di PT Pertamina Hulu Indonesia. Terdapat 34 orang pekerja perwakilan seluruh fungsi di PHI yang ditunjuk sebagai GCG Champion PHI.
- b. Upskilling GCG Champion
 - Telah dikirimkan korespondensi kepada GCG Champion tanggal 20 Juni 2024, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas tanggal 21 Juni 2024 dan RUPS/Pemilik Modal/Pemilik Saham tanggal 25 Juni 2024 untuk dapat melakukan tindak lanjut atas temuan AOI GCG Assessment Tahun Buku 2023 sebanyak 32 AOI.
 - Pada tanggal 9-11 Desember 2024 telah dilaksanakan Workshop & Upskilling Penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) Tim Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan (FKAP) di Lingkungan Regional 3 Kalimantan secara hybrid dan diikuti 50 Peserta Tim GCG Champion dan juga Tim FKAP. Pemaparan Materi disampaikan oleh Narasumber dari PT Pertamina (Persero) terkait Gratifikasi, Compliance Online Systems (COMPOLS), Whistle Blowing Systems dan Fraud Awareness. Selain itu, untuk upskilling terkait Bribery Risk Assessment (BRA) diberikan oleh Trainer dari PT TuV Nord Indonesia.
 - Tanggal 3 Februari 2025 telah dilaksanakan Kick Off Meeting Pelaksanaan GCG Assessment Tahun Buku 2024.

DISSEMINATION OF THE CODE OF CONDUCT [2-24, GOV-3]

The dissemination and socialisation of the Code of Conduct (CoC) in 2024 was carried out to all functions in PHI through the formation of GCG Champions, face-to-face and online socialisation by both the Relations Function and GCG Champions, as well as e-mail broadcasts to all employees.

1. GCG Champion Formation

- a. GCG Champion was formed based on the Order Letter of President Director of PHI No. Prin-029/PHI00000/2023-S0 dated 31 October 2023 regarding the Appointment of Good Corporate Governance (GCG) Team in PT Pertamina Hulu Indonesia. There are 34 employees representing all functions at PHI who are appointed as PHI GCG Champion.
- b. Upskilling GCG Champion
 - Correspondence has been sent to the GCG Champion on 20 June 2024, to BOC/Supervisory Board on 21 June 2024 and to the GMS/Capital Owners/Shareholders on 25 June 2024 to be able to follow up on the findings of the AOI GCG Assessment for 2023 Financial Year as many as 32 AOI.
 - On 9-11 December 2024, a Workshop & Upskilling for the Implementation of the Anti-Bribery Management System (ABMS) for the Anti-Bribery Compliance Function Team (FKAP) in the Regional 3 Kalimantan Environment was held in a hybrid manner and was attended by 50 GCG Champion Team Participants and also the FKAP Team. The material presentation was delivered by sources from PT Pertamina (Persero) related to Gratification, Compliance Online Systems (COMPOLS), Whistle Blowing Systems and Fraud Awareness. In addition, upskilling related to Bribery Risk Assessment (BRA) was provided by trainers from PT TuV Nord Indonesia.
 - On 3 February 2025, the Kick Off Meeting for the Implementation of GCG Assessment for Financial Year 2024 was held.

2. Sosialisasi Etika Bisnis
Pada tahun 2024 ini, kegiatan sosialisasi terkait Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/Code of Conduct (CoC), Pedoman Konflik Kepentingan/Conflict of Interest (Col), Pengendalian Gratifikasi dan Sistem Manajemen Anti Penyuapan, Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), serta Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System/WBS) masuk dalam materi pengenalan bagi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan pekerja baru di PHI. Berikut adalah rincian kegiatan sosialisasi yang telah dilakukan oleh Fungsi Relations:

2. Socialisation of Business Ethics
In 2024, dissemination activities related to the Code of Conduct (CoC), Conflict of Interest (Col), Gratification and Anti-Bribery Guidelines, State Official Wealth Report (LHKPN), and Whistleblowing System (WBS) have been included in the introduction material for members of BOD, members of BOC, and new employees at PHI. The following are details of socialisation activities that have been carried out by the Relations Function:



SOSIALISASI TERKAIT GCG OLEH FUNGSI RELATIONS TAHUN 2024

GCG SOCIALISATION BY THE RELATIONS FUNCTION IN 2024

No.	Kegiatan Activity	Tanggal Date	Pemateri Speaker	Peserta Participant
1.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	4 Januari 2024 4 January 2024	Ilham Panunggal Jati	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
2.	Sosialisasi dan Bimbingan Teknis Penyampaian LHKPN KPK Socialisation and Technical Guidance on LHKPN KPK Submission	16 Januari 2024 16 January 2024	Safrina (Eksternal – KPK)	Seluruh Wajib Laport LHKPN KPK tahun 2023 (Perwira Regional 3) All Mandatory Reporters of LHKPN KPK by 2023 (Regional 3 Personnel)
3.	Sosialisasi GCG, SMAP dan Pengendalian Gratifikasi serta Sosialisasi Compliance Online System Socialisation of GCG, ABMS and Gratification Control as well as Compliance Online System	30 Januari 2024 30 January 2024	Rihal Amel Aulia Haqi & Dukut Wahyu Nugroho	Tim FKAP & Perwakilan Fungsi PHI & PHM FKAP Team & Function Representative from PHI & PHM
4.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	1 Februari 2024 1 February 2024	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
5.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	5 Februari 2024 5 February 2024	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
6.	Sosialisasi Compliance di Fungsi SDP Townhall & HSSE Level 2 Meeting Socialisation of Compliance in SDP Function Townhall & HSSE Level 2 Meeting	5 Maret 2024 5 March 2024	Desrizal Luwu	Fungsi Subsurface Development & Planning Zona 8 Subsurface Development & Planning Function of Zona 8

No.	Kegiatan Activity	Tanggal Date	Pemateri Speaker	Peserta Participant
7.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	5 Maret 2024 5 March 2024	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
8.	Sosialisasi SMAP dan GCG Socialisation of ABMS and GCG	21 Maret 2024 21 March 2024	Rihal Amel Aulia Haqi	Fungsi Explorations PHI Explorations Function of PHI
9.	Sosialisasi SMAP dan GCG Socialisation of ABMS and GCG	22 Maret 2024 22 March 2024	Rihal Amel Aulia Haqi	Fungsi Finance Regional 3 Finance Function of Regional 3
10.	Pelatihan Sertifikasi Lead Auditor ISO 37001: 2016 SMAP ISO 37001:2016 ABMS Lead Auditor Certification Training	18-21 Maret 2024 18-21 March 2024	Sustaln & PECB	Tim FKAP/Perwakilan Fungsi FKAP Team/Function Representative
11.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	3 April 2024 3 April 2024	Regina Purnama Moning	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
12.	Induction Training SNI ISO 37001:2016 SMAP kepada Manajemen PHI Regional 3, Zona 8, Zona 9, Zona 10 Induction Training of SNI ISO 37001:2016 ABMS to PHI Management Regional 3, Zone 8, Zone 9, Zone 10	4 April 2024 4 April 2024	Ibu Pauline Arifin (Eksternal-Sustaln)	Tim FKAP/Perwakilan Fungsi dan Manajemen Regional 3 FKAP Team/Regional Function and Management Representative 3
13.	Compliance Induction & Sosialisasi SMAP di Fungsi Internal Audit Compliance Induction & Socialisation of ABMS in Internal Audit Function	26 April 2024 26 April 2024	Judith Edelweis & Nurhayati	Fungsi Internal Audit Regional 3 Internal Audit Function of Regional 3
14.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	3 Mei 2024 3 May 2024	Farah Nasty Janingtias	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
15.	Semiloka SCM Tahun 2024 2024 SCM Seminar and Workshop	14 Mei 2024 14 May 2024	Febriana Syabaniah & Henry Wensen	Vendor/Kontraktor Regional 3 Vendor/Contractor of Regional 3
16.	Semiloka SCM Tahun 2024 2024 SCM Seminar and Workshop	15 Mei 2024 15 May 2024	Febriana Syabaniah & Henry Wensen	Perwira SCM & Contract Owner/Perwakilan Fungsi Zona 8 SCM & Contract Owner/Function Representative of Zone 8
17.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	3 Juni 2024 3 June 2024	Henry Wensen	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3

No.	Kegiatan Activity	Tanggal Date	Pemateri Speaker	Peserta Participant
18.	Sosialisasi Compliance Fungsi Production PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM) Compliance Socialisation for Production Function of PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM)	6 Juni 2024 6 June 2024	Rihal Amel Aulia Haqi	Fungsi Production Zona 8 Production Function of Zone 8
19.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	2 Juli 2024 2 July 2024	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
20.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	5 Juli 2024 5 July 2024	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
21.	Sosialisasi Compliance Online System (Compols) Melalui Aplikasi R3LAX Socialisation of Compliance Online System (Compols) through R3LAX Application	15 Juli 2024 15 July 2024	Febriana Syabaniah	Seluruh Karyawan TKJP/ Mitra Kerja PHI & PHM All TKJP Employees/Work Partners of PHI & PHM
22.	Sosialisasi Compliance Fungsi Project Zona 8 Compliance Socialisation for Project Function for Zone 8	25 Juli 2024 25 July 2024	Febriana Syabaniah	Fungsi Project Zona 8 Project Function of Zone 8
23.	Sosialisasi SNI ISO 37001: 2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan Socialisation of SNI ISO 37001: 2016 of Anti-Bribery Management System	1 Agustus 2024 1 August 2024	Henry Wensen	Fungsi Relations – Compliance & Board Support PHI Relations – Compliance & Board Support Function of PHI
24.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	1 Agustus 2024 1 August 2024	Ilham Panunggal Jati Darwin	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
25.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	13 Agustus 2024 13 August 2024	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
26.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	3 September 2024 3 September 2024	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3
27.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 Compliance Induction to new employees of Regional 3	9 September 2024 9 September 2024	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 All new employees within Regional 3

No.	Kegiatan Activity	Tanggal Date	Pemateri Speaker	Peserta Participant
28.	Sosialisasi Compliance Fungsi Production PT Pertamina Hulu Mahakam <i>Compliance Socialisation for Production Function for PT Pertamina Hulu Mahakam</i>	10 September 2024 <i>10 September 2024</i>	Febriana Syabaniah dan Sigit Sri Wibisono	Fungsi Production Zona 8 <i>Production Function of Zone 8</i>
29.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 <i>Compliance Induction to new employees of Regional 3</i>	1 Oktober 2024 <i>1 October 2024</i>	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 <i>All new employees within Regional 3</i>
30.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 <i>Compliance Induction to new employees of Regional 3</i>	15 Oktober 2024 <i>15 October 2024</i>	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 <i>All new employees within Regional 3</i>
31.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 <i>Compliance Induction to new employees of Regional 3</i>	6 November 2024 <i>6 November 2024</i>	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 <i>All new employees within Regional 3</i>
32.	Talkshow "Sinergi Berantas Korupsi. Kita Hebat Tanpa Gratifikasi" <i>Talkshow entitled "Synergy to Eradicate Corruption. We are Great Without Gratification"</i>	14 November 2024 <i>14 November 2024</i>	Gandjar Laksmara Bonaprapta	Seluruh Perwira Regional 3 <i>All Regional 3 Personnel</i>
33.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 <i>Compliance Induction to new employees of Regional 3</i>	19 November 2024 <i>19 November 2024</i>	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 <i>All new employees within Regional 3</i>
34.	Sosialisasi SNI ISO 37001:2026 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) <i>Socialisation of SNI ISO 37001: 2026 Anti-Bribery Management System (ABMS)</i>	19 November 2024 <i>19 November 2024</i>	Andrew	Perwira SCM & Contract Owner/Perwakilan Fungsi Zona 8 <i>SCM & Contract Owner/ Function Representative of Zone 8</i>
35.	Sosialisasi SNI ISO 37001:2026 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) <i>Socialisation of SNI ISO 37001: 2026 Anti-Bribery Management System (ABMS)</i>	19 November 2024 <i>19 November 2024</i>	Andrew	Fungsi Project PT Pertamina Hulu Mahakam <i>Project Function of PT Pertamina Hulu Mahakam</i>
36.	Compliance Induction kepada karyawan baru Regional 3 <i>Compliance Induction to new employees of Regional 3</i>	3 Desember 2024 <i>3 December 2024</i>	Febriana Syabaniah	Seluruh karyawan baru di lingkungan Regional 3 <i>All new employees within Regional 3</i>
37.	Workshop & Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi <i>Workshop & Socialisation of Gratification Control</i>	9 Desember 2024 <i>9 December 2024</i>	Atik Mulyantika	Tim Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan PHI dan PHM & Tim Fungsi Relations – CBS <i>Anti-bribery Compliance Function Team of PHI and PHM & Relations Function Team - CBS</i>

No.	Kegiatan Activity	Tanggal Date	Pemateri Speaker	Peserta Participant
38.	Workshop & Sosialisasi Fraud Awareness Workshop & Socialisation of Fraud Awareness	9 Desember 2024 9 December 2024	Fajar Bastari	Tim Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan PHI dan PHM & Tim Fungsi Relations – CBS Anti-bribery Compliance Function Team of PHI and PHM & Relations Function Team - CBS
39.	Workshop & Sosialisasi Bribery Risk Assessment (BRA) Workshop & Socialisation of Bribery Risk Assessment (BRA)	10 Desember 2024 10 December 2024	Abrahan/Tommy (PT Tuv Nord Indonesia)	Tim Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan PHI dan PHM & Tim Fungsi Relations – CBS Anti-bribery Compliance Function Team of PHI and PHM & Relations Function Team - CBS
40.	Sosialisasi GCG Socialisation of GCG	Sepanjang tahun 2024 Throughout 2024	Video Sosialisasi PT Pertamina (Persero) melalui kanal Compliance Online System (COMPOLS) Video Socialisation of PT Pertamina (Persero) through the Compliance Online System (COMPOLS) channel	Seluruh Perwira Regional 3 All Regional 3 Personnel

3. Broadcast E-mail

Sepanjang tahun 2024, Fungsi Relations Regional 3 melaksanakan publikasi dan komunikasi GCG dan SMAP sebagai pengingat kepada seluruh Perwira untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku serta berkomitmen dalam mendukung penerapan GCG dan SMAP. Publikasi dan komunikasi GCG dan SMAP di antaranya adalah sebagai berikut:

3. E-mail Broadcast

Throughout 2024, the Relations Function of Regional 3 carried out GCG and ABMS publications and communications to remind all Personnel to comply with applicable rules and regulations and to commit to supporting the implementation of GCG and ABMS. These publications and communications included the following:



PUBLIKASI DAN KOMUNIKASI GCG DAN SMAP TAHUN 2024

GCG AND ABMS PUBLICATION AND COMMUNICATION IN 2024

No.	Jadwal Tayang <i>Airing Schedule</i>	Judul Broadcast <i>Broadcast Title</i>
1.	2 Januari 2024 pukul 10.00 WIB <i>2 January 2024 at 10.00 WIB</i>	Komitmen Implementasi GCG pada Tahun Baru 2024 <i>Commitment to GCG Implementation in the New Year 2024</i>
2.	4 & 10 Januari 2024 pukul 10.00 WIB <i>4 & 10 January 2024 at 10.00 WIB</i>	Reminder Pengisian Compliance Online System (Deklarasi Anti Gratifikasi, COC dan COI Tahun 2024) <i>Reminder for Filling Out the Compliance Online System (Declaration of Anti Gratification, COC and COI in 2024)</i>
3.	12 & 15 Januari 2024 pukul 09.00 WIB 16 Januari 2024 pukul 08.00 WIB <i>12 & 15 January 2024 at 09.00 WIB 16 January 2024 at 08.00 WIB</i>	Sosialisasi dan Bimbingan Teknis Pengisian LHKPN KPK <i>Socialisation and Technical Guidance on Filling Out the KPK LHKPN</i>
4.	Februari–Maret 2024 <i>February–March 2024</i>	Pemasangan Flyer pada Background Laptop untuk periode bulan Februari–Maret 2024 <i>Flyer Installation on Laptop Background for the period February–March 2024</i>
5.	13 Maret 2024 pukul 11.00 WIB <i>13 March 2024 at 11.00 WIB</i>	[Reminder] Pengisian LHKPN KPK - 18 Hari Lagi <i>[Reminder] Completion of KPK LHKPN Submission - 18 Days Away</i>
6.	18 Maret 2024 pukul 14.00 WIB <i>18 March 2024 at 14.00 WIB</i>	[Reminder] – Pengisian LHKPN KPK 13 Hari Lagi <i>[Reminder] Completion of KPK LHKPN Submission - 13 Days Away</i>
7.	18 & 25 Maret 2024 1 & 8 April 2024 setiap pukul 10.00 WIB <i>18 & 25 March 2024 1 & 8 April 2024 every 10.00 WIB</i>	Komitmen Implementasi GCG pada Idul Fitri 1445 H <i>Commitment to GCG Implementation on Eid al-Fitr 1445 H</i>
8.	21 Maret 2024 pukul 10.00 WIB <i>21 March 2024 at 10.00 WIB</i>	[Reminder] Pengisian LHKPN KPK - 10 Hari Lagi <i>[Reminder] Completion of KPK LHKPN Submission - 10 Days Away</i>
9.	3 April 2024 pukul 14.00 WIB <i>3 April 2024 at 14.00 WIB</i>	Ucapan Terima Kasih atas Pengisian LHKPN KPK <i>Appreciation for Completing the KPK LHKPN Submission</i>
10.	25 Juni 2024 pukul 10.00 WIB <i>25 June 2024 at 10.00 WIB</i>	Pedoman Sistem Manajemen Anti Penyuapan <i>Anti-Bribery Management System Guidelines</i>
11.	Setiap hari Senin dan Rabu pukul 10.00 WIB mulai 6 Mei sampai dengan 26 Juni 2024 <i>Every Monday and Wednesday at 10.00 WIB from 6 May to 26 June 2024</i>	[Reminder] - Pengisian LHKPN Pertamina Hulu Energi <i>[Reminder] – Completion of Pertamina Hulu Energi LHKPN Submission</i>
12.	Setiap Hari Selasa pukul 13.00 WIB selama bulan Juni–Juli 2024 <i>Every Tuesday at 13.00 WIB during June–July 2024</i>	Implementasi Compliance Online System (COMPOLS) Holding di Lingkungan PHI dan AP <i>Implementation of Compliance Online System (COMPOLS) Holding within PHI and Subsidiaries</i>

No.	Jadwal Tayang <i>Airing Schedule</i>	Judul Broadcast <i>Broadcast Title</i>
13.	22 & 29 Agustus 2024 pukul 09.00 WIB <i>22 & 29 August 2024 at 09.00 WIB</i>	Segera Penuhi GCG Implementation 2024 dengan Pengisian COMPOLS <i>Fulfill the 2024 GCG Implementation Immediately by Completing COMPOLS</i>
14.	Setiap hari Kamis pada tanggal 03, 10, 17, 31 Oktober 2024 pukul 14.00 WIB <i>Every Thursday on 03, 10, 17, 31 October 2024 at 14.00 WIB</i>	Lomba HAKORDIA 2024 PHI – Regional 3 Kalimantan <i>2024 HAKORDIA PHI Competition - Regional 3 Kalimantan</i>
15.	7 Oktober 2024 pukul 14.00 WIB <i>7 October 2024 at 14.00 WIB</i>	Ayo Dukung Penerapan GCG & SMAP! Dokumen Prinsip Dasar Integritas, Kebijakan Anti Penyuapan dan Komitmen Manajemen <i>Let's Support GCG & ABMS Implementation! Documents of Basic Integrity Principles, Anti-Bribery Policy and Management Commitment</i>
16.	11 & 13 November 2024 pukul 14.00 WIB <i>11 & 13 November 2024 at 14.00 WIB</i>	Undangan Peringatan HAKORDIA Regional 3 Kalimantan <i>Invitation to the Regional 3 Kalimantan HAKORDIA Commemoration</i>
17.	21 & 29 November 2024 pukul 14.00 WIB <i>21 & 29 November 2024 at 14.00 WIB</i>	Publikasi Acara dan Pengumuman Hasil Karya Lomba HAKORDIA 2024 Regional 3 Kalimantan <i>Publication of Events and Announcement of Work Results of the 2024 HAKORDIA Competition of Regional 3 Kalimantan</i>
18.	5 & 9 Desember 2024 pukul 14.00 WIB <i>5 & 9 December 2024 at 14.00 WIB</i>	PHI dan PHM Berhasil Mempertahankan Sertifikasi ISO 37001: 2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) Tahun 2024 <i>PHI and PHM Successfully Maintain ISO 37001 Certification: 2016 Anti-Bribery Management System (ABMS) by 2024</i>
19.	23, 25, dan 30-31 Desember 2024 pukul 14.00 WIB <i>23, 25, and 30-31 December 2024 at 14.00 WIB</i>	Larangan Gratifikasi Hari Natal 2024 dan Tahun Baru 2025 PHI <i>Prohibition of Gratuities for Christmas 2024 and New Year 2025 in PHI</i>

Selain langkah-langkah penyebaran tersebut, Perwira dengan jabatan Assistant Manager/setara ke atas atau PRL 16 ke atas diwajibkan untuk mengisi Pakta Integritas pada awal periode menjabat dan melaporkan LHKPN KPK tahun 2024. Sementara untuk Perwira dengan jabatan PRL 15 ke bawah juga memiliki kewajiban untuk mengisi LHKPN PT Pertamina Hulu Energi.

In addition to these dissemination steps, Personnel with Assistant Manager/equivalent positions and above or PRL 16 and above are required to fill out an Integrity Pact at the beginning of their tenure and report KPK's LHKPN in 2024. Meanwhile, Personnel with positions of PRL 15 and below also have an obligation to fill in the LHKPN of PT Pertamina Hulu Energi.

PENEGAKAN DAN SANKSI TERHADAP PELANGGARAN KODE ETIK

PHI telah memiliki acuan untuk menerapkan sanksi terhadap setiap pelanggaran Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC). Sebagai upaya penegakan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC), Perusahaan menyampaikan pemberitahuan kepada masing-masing pekerja yang belum memenuhi program kepatuhan. Selain itu, para GCG Champion juga diwajibkan menjadi garda terdepan dalam penegakan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC) dengan menjadi *role model* dan menjadi corong utama kepada pekerja di masing-masing fungsi dalam pemenuhan pelaporan GCG. Pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC) akan ditindaklanjuti oleh Perusahaan. Sanksi atas pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC) akan diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selama tahun 2024, tidak terdapat pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC) oleh Perwira PHI, sehingga tidak ada sanksi yang dijatuhkan terhadap pelanggaran tersebut. **[2-16]**

KOMITMEN DAN LANDASAN SISTEM MANAJEMEN ANTI PENYUAPAN

[GOV-3]

Dalam rangka mendukung penerapan GCG secara konsisten di PHI, segenap jajaran Dewan Komisaris dan Direksi PHI berkomitmen untuk bebas dari penyuapan, mendorong penerapan sertifikasi SNI ISO 37001: 2016 tentang Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP), serta melaksanakan operasional Perusahaan secara etis dan bertanggung jawab dengan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan terkait anti penyuapan yang berlaku serta selalu fokus untuk menjadi perusahaan yang berintegritas dan bersih melalui upaya peningkatan secara berkelanjutan dengan:

1. Melarang dan tidak menoleransi penyuapan dalam setiap aktivitas penyelenggaraan Perusahaan serta menetapkan, memelihara, dan melakukan tinjauan risiko terhadap potensi penyuapan dalam kerangka SMAP.
2. Mematuhi hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia terkait dengan anti penyuapan dan anti korupsi.

ENFORCEMENT AND SANCTIONS FOR CODE OF CONDUCT VIOLATIONS

PHI already has a reference to apply sanctions for any violation of the Code of Conduct (CoC). As an effort to enforce the Code of Conduct (CoC), the Company notifies each employee who has not fulfilled the compliance programme. In addition, GCG Champions are also required to be at the forefront of the enforcement of the Code of Conduct and Business Ethics/*Code of Conduct* (CoC) by becoming role models and being the main mouthpiece for employees in each function in fulfilling GCG reporting. Violations of the Code of Conduct (CoC) will be followed up by the Company. Sanctions for violations of the Code of Conduct and Business Ethics/*Code of Conduct* (CoC) will be given in accordance with applicable regulations.

During 2024, there were no violations of the Code of Conduct (CoC) by PHI Personnel, so no sanctions were imposed for such violations. **[2-16]**

COMMITMENT AND BASIS FOR THE ANTI-BRIBERY MANAGEMENT SYSTEM

[GOV-3]

In order to support the consistent implementation of GCG in PHI, all of PHI's BOC and BOD are committed to being free from bribery, encouraging the application of SNI ISO 37001: 2016 certification Anti-Bribery Management System (ABMS), and carrying out the operations of the Company ethically and responsibly by complying with the prevailing anti-bribery laws and regulations and always focusing on being a company with integrity and cleanness through continuous improvement efforts by:

1. Prohibiting and not tolerating bribery in every activity of the Company as well as establishing, maintaining, and conducting a risk review of potential bribery within the framework of the ABMS.
2. Complying with applicable laws and regulations in Indonesia related to anti-bribery and the prevention of bribery.

3. Melakukan upaya-upaya pencegahan dan menerapkan pengendalian anti penyuapan di lingkungan Perusahaan dalam rangka mendukung pelaksanaan SMAP.
4. Memastikan SMAP diterapkan secara penuh, efektif, dan konsisten guna peningkatan secara berkelanjutan untuk mencapai sasaran anti penyuapan sesuai dengan tujuan Perusahaan.
5. Membentuk Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan (FKAP) yang memiliki kewenangan, tanggung jawab, kemandirian, dan sumber daya pendukung yang memadai untuk mengawasi dan memastikan penerapan dan peningkatan berkelanjutan SMAP.
6. Mendorong kepedulian Perwira PHI serta para Pemangku Kepentingan dengan dasar pemahaman dan itikad yang baik untuk berperan aktif dalam pelaksanaan SMAP.
7. Menjamin kerahasiaan, keselamatan, dan perlindungan hukum bagi Pelapor yang telah memberikan informasi atau laporan atas dugaan pelanggaran SMAP.
8. Memberikan sanksi terhadap pelanggaran SMAP kepada pihak-pihak yang terbukti terlibat dalam penyuapan sesuai dengan kewenangan dan kebijakan Perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Implementasi Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) berlandaskan pada peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku, antara lain:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan/atau perubahannya.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 dan/atau perubahannya.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan/atau perubahannya.
4. Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang dan/atau perubahannya.
5. Peraturan Mahkamah Agung No. 13 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Tindak Pidana oleh Korporasi dan/atau perubahannya.
6. Instruksi Presiden No. 10 Tahun 2016 Tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi dan/atau perubahannya.

3. Taking preventive measures and implementing anti-bribery controls within the Company to support the implementation of ABMS.
4. Ensuring that the ABMS is fully, effectively, and consistently implemented and continuously improved to achieve the anti-bribery target in line with the Company's objectives.
5. Establishing an Anti-Bribery Compliance Function (ABCF) which has the authority, responsibility, independence, and adequate supporting resources to supervise and ensure the implementation and continuous improvement of ABMS.
6. Encouraging the concern of PHI Personnel and Stakeholders based on good understanding and faith to have an active role in ABMS implementation.
7. Ensuring the confidentiality, safety, and legal protection for Whistle-blowers who have provided information or reports on suspected ABMS violations.
8. Imposing sanctions for ABMS violations to parties proven to be involved in bribery in line with the Company's authority and policies as well as the applicable laws and regulations.

The implementation of the Anti-Bribery Management System (ABMS) is based on the prevailing laws and regulations, including:

1. Law of the Republic of Indonesia Number 28 of 1999 on State Administration which is clean and free from Corruption, Collusion, and Nepotism and/or its amendments.
2. Law of the Republic of Indonesia Number 31 of 1999 on the Eradication of Criminal Acts of Corruption, as amended by Law of the Republic of Indonesia Number 20 of 2001 and/or its amendments.
3. Law of the Republic of Indonesia Number 30 Year 2002 on the Corruption Eradication Commission and/or its amendments.
4. Law of the Republic of Indonesia No. 8 Year 2010 on Prevention and Eradication of Money Laundering and/or its amendments.
5. Supreme Court Regulation No. 13 of 2016 on Procedures for Handling Criminal Offences by Corporations and/or its amendments.
6. Presidential Instruction No. 10 of 2016 on Actions for the Prevention and Eradication of Corruption and/or its amendments.

7. Peraturan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri BUMN No. PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara dan/atau perubahannya.
8. Peraturan KPK RI No. 07 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman, Dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang diubah dengan peraturan KPK RI No. 2 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan KPK No 07 tahun 2016.
9. SE Nomor: SE-2/MBU/07/2019 tentang Pengelolaan BUMN yang Bersih melalui Implementasi Pencegahan KKN, Penanganan Benturan Kepentingan dan Pengawasan Internal.
10. SE-35/MBU/01/2020 tentang Implementasi Sistem Manajemen Anti Suap di BUMN sebagai Pelaksanaan Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2018.
11. PERMA No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemidanaan Pasal 2 dan Pasal 3 Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
12. Pedoman No. A7-001/PHE52000/2021-S9 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pertamina Hulu Energi dan/atau perubahannya.
13. SK No. Kpts – 001/HI0000/2019-S0 Tentang Pedoman Perilaku Etika Bisnis/*Code of Conduct* (CoC) Pertamina Hulu Indonesia dan/atau perubahannya.
14. Pedoman No. A13-001/PHI01100/2022-S9 tentang Pengendalian Gratifikasi Pertamina Hulu Indonesia dan/atau perubahannya.
15. Pedoman No. A13-004/PHI01100/2022-S9 tentang Tentang Konflik Kepentingan/*Conflict of Interest* (Col) Pertamina Hulu Indonesia dan/atau perubahannya.
16. Pedoman No. A12-001/PHI03100/2022-S9 Tentang Pedoman Pengelolaan Fungsi Internal Audit Pertamina Hulu Indonesia dan/atau perubahannya.
17. Pedoman No. A12-001/PHI51000/2022-S9 tentang Pedoman Manajemen Risiko dan/atau perubahannya.
18. SNI ISO 37001: 2016 tentang Sistem Manajemen Anti Penyuapan dan/atau perubahannya.
19. Pedoman PT Pertamina Hulu Indonesia No. A12-001/PHI01100/2024-S9 tentang Pengelolaan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) dan/atau perubahannya.
7. *Regulation of the Minister of SOEs No. PER-01/MBU/2011 on the Implementation of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises (SOEs), as amended by Regulation of the Minister of SOEs No. PER-09/MBU/2012 on Amendments to Regulation No. PER-01/MBU/2011 on the Implementation of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises, and/or its amendments.*
8. *Regulation of the Corruption Eradication Commission (KPK) of the Republic of Indonesia No. 07 of 2016 on Procedures for Registration, Announcement, and Examination of State Officials' Assets, as amended by Regulation of the KPK No. 2 of 2020 on Amendments to Regulation No. 07 of 2016.*
9. *Circular Letter No. SE-2/MBU/07/2019 on the Management of Clean SOEs through the Implementation of Corruption, Collusion, and Nepotism (KKN) Prevention, Conflict of Interest Handling, and Internal Supervision.*
10. *Circular Letter No. SE-35/MBU/01/2020 on the Implementation of the Anti-Bribery Management System in SOEs as the Execution of Presidential Regulation No. 54 of 2018.*
11. *Supreme Court Regulation No. 1 of 2020 on Sentencing Guidelines for Articles 2 and 3 of the Law on the Eradication of Criminal Acts of Corruption.*
12. *Guideline No. A7-001/PHE52000/2021-S9 on Procurement of Goods/Services at Pertamina Hulu Energi and/or its amendments.*
13. *Decree No. Kpts-001/HI0000/2019-S0 on the Code of Conduct (CoC) and Business Ethics Guidelines of Pertamina Hulu Indonesia and/or its amendments.*
14. *Guideline No. A13-001/PHI01100/2022-S9 on Gratification Control at Pertamina Hulu Indonesia and/or its amendments.*
15. *Guideline No. A13-004/PHI01100/2022-S9 on Conflict of Interest (Col) at Pertamina Hulu Indonesia and/or its amendments.*
16. *Guideline No. A12-001/PHI03100/2022-S9 on Internal Audit Function Management at Pertamina Hulu Indonesia and/or its amendments.*
17. *Guideline No. A12-001/PHI51000/2022-S9 on Risk Management Guidelines and/or its amendments.*
18. *SNI ISO 37001: 2016 concerning Anti Bribery Management System (ABMS).*
19. *PT Pertamina Hulu Indonesia Guideline No. A12-001/PHI01100/2024-S9 on the Management of the Anti-Bribery Management System (ABMS) and/or its amendments.*

POKOK-POKOK KEBIJAKAN SISTEM MANAJEMEN ANTI PENYUAPAN [GOV-3]

Kebijakan ini berlaku bagi semua Perwira PHI di semua fungsi, Anak Perusahaan, dan wilayah kerja migas yang dikelola atau dioperasikan oleh PHI Group serta mitra bisnis yang bekerja sama dengan PHI dalam rangka mendukung operasi PHI Group.

Pokok-pokok Kebijakan Anti Penyuapan:

1. Menerapkan Pakta Integritas untuk seluruh Perwira PHI, termasuk dan tidak terbatas pada pegawai tidak tetap, alih daya (*outsourced*) serta mitra bisnis atau pihak ketiga lainnya yang bekerjasama dengan PHI;
2. Menerapkan prinsip 4 NO's untuk seluruh Perwira PHI dan Pemangku Kepentingan yang berhubungan dengan PHI, yaitu:
 - a. *No Bribery* (hindari/ menolak segala bentuk suap menyuap dan pemerasan).
 - b. *No Kickback* (hindari/ menolak meminta komisi, tanda terima kasih baik dalam bentuk uang dan dalam bentuk lainnya).
 - c. *No Gift* (hindari/ menolak penerimaan/ pemberian hadiah atau gratifikasi yang bertentangan dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku).
 - d. *No Luxurious Hospitality* (hindari/ menolak penyambutan dan jamuan yang berlebihan).
3. Menerapkan prosedur tindak lanjut yang efektif atas pemberian dan penerimaan hadiah, jamuan, sumbangan, benefit dan sponsor yang dapat dianggap sebagai bentuk penyuapan.
4. Menerapkan uji kelayakan/*due diligence* terhadap personil, transaksi, proyek, rekan bisnis dan aktivitas pelaksanaan pengadaan barang dan jasa untuk memastikan bahwa pihak-pihak tersebut mendukung kebijakan anti penyuapan.
5. Menghindari konflik kepentingan dan mengelola setiap konflik kepentingan yang menimbulkan risiko penggelapan (*fraud*).
6. Menerapkan klausul anti penyuapan di setiap kontrak, termasuk dan tidak terbatas pada penajakan kerjasama seperti Nota Kesepahaman dengan pihak ketiga atau rekan bisnis Perusahaan.
7. Seluruh Fungsi wajib memastikan Kebijakan Anti Penyuapan dilaksanakan dalam setiap proses bisnis yang berlaku di masing-masing fungsi, dan secara berkala berkoordinasi dengan Tim Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan (FKAP) dan Fungsi Relations – Compliance & Board Support untuk memperoleh masukan dan rekomendasi atas pelaksanaan Kebijakan Anti Penyuapan pada unit kerja masing-masing.

PRINCIPLES OF ANTI-BRIBERY MANAGEMENT SYSTEM POLICY [GOV-3]

This policy applies to all PHI Personnel in all functions, Subsidiaries, as well as oil and gas working areas managed or operated by PHI Group and business partners who collaborate with PHI to support the operations of the PHI Group.

Anti-Bribery Policy Highlights:

1. *Implement the Integrity Pact for all PHI Personnel, including and not limited to non-permanent, outsourced employees as well as business partners or other third parties who collaborate with PHI;*
2. *Applying the 4 NO's principles to all PHI Personnel and Stakeholders related to the Company, namely:*
 - a. *No Bribery (avoiding/refusing all forms of bribery and extortion).*
 - b. *No Kickback (avoiding/refusing to ask for commissions and tokens of gratitude both in cash and in other forms)*
 - c. *No Gift (avoiding/refusing to accept/give gifts or gratuities that are against the prevailing regulations and provisions).*
 - d. *No Luxurious Hospitality (avoiding/refusing excessive greetings and entertainment).*
3. *Implementing effective follow-up procedures for the giving and receiving of gifts, entertainment, donations, benefits, and sponsorship, which can be considered as a form of bribe.*
4. *Implementing due diligence on personnel, transactions, projects, business partners, as well as goods and services procurement activities to ensure that these parties support the anti-bribery policy.*
5. *Avoiding Conflicts of Interest (Col) and managing every conflict of interest that creates the risk of embezzlement (fraud).*
6. *Implementing an Anti-Bribery clause in every contract, including and without limitation to the exploration of cooperation such as Memorandum of Understanding with third parties or Company business partners.*
7. *All Functions must ensure that the Anti-Bribery Policy is implemented in every business process applicable to their respective functions and regularly coordinate with the Anti-Bribery Compliance Function Team (ABCF) and the Relations – Compliance & Board Support Function to obtain input and recommendations on the implementation of the Anti-Bribery Policy in their respective work units.*



Setiap Perwira dan Mitra Kerja PHI bertanggung jawab untuk mematuhi dan melaksanakan kebijakan anti penyuapan yang sudah ditetapkan.

Each Personnel and Business Partner of PHI is responsible for complying with and implementing the established anti-bribery policy.

SERTIFIKASI SNI ISO 37001: 2016 SISTEM MANAJEMEN ANTI PENYUAPAN [GOV-3]

Pada tahun 2024, PT Pertamina Hulu Indonesia berhasil mempertahankan Sertifikat SNI ISO 37001: 2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) melalui tahapan proses *Audit Surveillance* yang telah dilakukan oleh Audit Internal PHI (ad hoc) dan Audit Eksternal dari Lembaga Sertifikasi - PT Tuv Nord Indonesia.

CERTIFICATION OF SNI ISO 37001: 2016 ANTI-BRIBERY MANAGEMENT SYSTEM [GOV-3]

In 2024, PT Pertamina Hulu Indonesia successfully maintained the SNI ISO 37001:2016 Anti-Bribery Management System (SMAP) Certificate through a Surveillance Audit process conducted by PHI Internal Audit (ad hoc) and an External Audit by the Certification Body - PT Tuv Nord Indonesia.

SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN

WHISTLEBLOWING SYSTEM

[2-26, SEOJK F.24, SOC-8]

Sebagai upaya penerapan tata kelola perusahaan pada setiap aktivitas Perusahaan dan pada setiap tingkatan organisasi, termasuk upaya pencegahan praktik bisnis yang tidak etis, perbuatan *fraud*, dan pelanggaran hukum, PHI menerapkan *Whistleblowing System* (WBS) yang ditujukan kepada segenap Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan.

Pengaturan WBS adalah pengaturan terhadap sistem yang mengelola pengaduan/penyungkapan mengenai kecurangan (*fraud*) dan perbuatan tidak etis/tidak semestinya secara rahasia, anonim, dan mandiri (*independen*) yang digunakan untuk mengoptimalkan peran serta Insan PHI dan mitra kerja dalam mengungkap pelanggaran yang terjadi di lingkungan Perusahaan.

Saat ini, PHI telah memberlakukan pengaturan dan pelaporan WBS di lingkungan Perusahaan dengan mengacu pada pedoman dan tata kerja organisasi yang berlaku di PT Pertamina (Persero) sebagai Induk Perusahaan.

In applying corporate governance in each Company activity on every organisational level including the effort to prevent unethical business practices, fraud, and violation of the law, PHI applies Whistleblowing System (WBS) that is addressed to all Shareholders and Stakeholders.

WBS has been established as the fraud and unethical/improper conduct system which is organised confidentially, anonymously, and also independently to ensure the massive participation of PHI Individuals and business partners in disclosing violations occurred within the Company.

Currently, PHI has already implemented the WBS policy and reporting system within the Company by referring to the organisational guidelines and work procedures applying to PT Pertamina (Persero) as a Holding Company.

PRINSIP DASAR DAN TUJUAN SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN

PHI menjamin perlindungan terhadap Pelapor dari segala bentuk ancaman, intimidasi, hukuman, ataupun tindakan tidak menyenangkan dari pihak mana pun selama Pelapor menjaga kerahasiaan kasus yang diajukan kepada pihak mana pun. Perlindungan ini juga berlaku bagi pekerja yang melaksanakan penelaahan awal/klarifikasi maupun pihak-pihak lain yang memberikan informasi terkait dengan pengaduan/penyungkapan.

Dalam memberikan perlindungan, PHI dapat bekerja sama dengan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) Republik Indonesia. Pihak yang melanggar prinsip kerahasiaan tersebut akan diberikan sanksi yang berat sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

BASIC PRINCIPLES AND PURPOSE OF WHISTLEBLOWING SYSTEM

PHI guarantees protection for the Whistleblowers from any conduct of threats, intimidation, punishment, or unpleasant acts from any party as long as the Whistleblowers maintains the confidentiality of the reported case to any party. This protection also applies to workers who carry out initial review/clarification as well as other parties who provide information related to the complaints/disclosures.

In providing protection, PHI collaborates with the Witness and Victim Protection Agency (LPSK) of Republic of Indonesia. Those who violate the principle of confidentiality will be given severe sanctions according to the applicable regulation in the Company.

Ruang lingkup pengaduan/penyungkapan WBS berkaitan dengan kecurangan (*fraud*) dan/atau pelanggaran peraturan Perusahaan yang terjadi, seperti:

- Korupsi, konflik kepentingan, penyuapan, gratifikasi, dan pemerasan.
- Pencurian, penggelapan dan penyalahgunaan asset.
- Kecurangan pada laporan keuangan.
- Pelanggaran hukum dan peraturan perusahaan.
- Pelecehan (fisik, verbal, non-verbal/isyarat, visual dan emosional).

Pengaduan yang terkait dengan *Health, Safety, Security, dan Environment* (HSSE), sumber daya manusia (SDM), dan fasilitas Perusahaan akan diteruskan kepada Fungsi terkait menggunakan mekanisme korespondensi resmi Perusahaan (memorandum). **[403-7]**

The scope of WBS complaints/disclosures related to fraud and/or violations of Company regulations that occur, such as:

- *Corruption, conflicts of interest, bribery, gratification, and extortion.*
- *Theft, embezzlement, and misappropriation of assets.*
- *Fraud in financial statements.*
- *Violation of company laws and regulations.*
- *Harassment (physical, verbal, non-verbal/signal, visual, and emotional).*

*Complaints related to Health, Safety, Security, and Environment (HSSE), human resources (HR), and Company facilities will be escalated to the relevant Functions using the Company's official correspondence mechanism (memorandum). **[403-7]***

PIHAK YANG MENGELOLA

WBS dikelola secara tersentralisasi oleh Fungsi Investigation Audit, WBS & Fraud Prevention PT Pertamina (Persero). Namun demikian, pelaksanaan penelaahan dan audit investigasi dapat dilakukan oleh Fungsi Internal Audit PHI, termasuk Anak Perusahaan, setelah mendapatkan pelimpahan wewenang dari Internal Audit PT Pertamina (Persero).

Para pihak yang memiliki kewenangan untuk menindaklanjuti laporan pengaduan/penyungkapan berdasarkan kategori Terlapor adalah:

- a. CAE, jika Terlapor adalah Perwira Pertamina selain CAE, pekerja Fungsi Internal Audit, Dewan Komisaris, dan Direksi.
- b. Dewan Komisaris, jika Terlapor adalah Direksi.
- c. Direktur Utama, jika Terlapor adalah CAE dan pekerja Fungsi Internal Audit.
- d. Pemegang Saham, jika Terlapor adalah Dewan Komisaris.

Konsultan WBS membuat laporan secara periodik (mingguan dan bulanan) yang meliputi jumlah pengaduan/penyungkapan, kategori pengaduan/penyungkapan, dan saluran yang digunakan oleh Pelapor. Laporan tersebut akan disampaikan kepada CAE.

MANAGING PARTY

WBS is managed centrally by the Audit Investigation, WBS & Fraud Prevention Function of PT Pertamina (Persero). However, the implementation of the review and investigation audit can be carried out by the Internal Audit Function of PHI, including its Subsidiaries, after receiving the delegation of authority from the PT Pertamina (Persero) Internal Audit.

The parties who have the authority to follow up complaints/disclosure reports based on the Reported categories are:

- a. *The CAE, if the Reported Party is PHI Personnel other than CAE, Internal Audit Function employees, BOC, and BOD.*
- b. *The BOC, if the Reported Party is the BOD.*
- c. *The President Director, if the Reported Party is the CAE and Internal Audit Function employee.*
- d. *The Shareholders, if the Reported Party is BOC.*

WBS consultants are obliged to reports periodically (weekly and monthly) concerning the incoming complaints/disclosures including the number of complaints/disclosures, categories of complaints/disclosures, and channels used by the Whistleblower. The report will be disclosed to the CAE.

MEKANISME SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN [2-26]

Pelapor membuat pengaduan atau penyingkapan dan mengirimkannya kepada konsultan WBS melalui sarana atau media sebagai berikut:

- Telepon: 135. Ext 8, +6221 3815909, 3815910, dan 3815911
- Situs: <https://pertaminaclean.tipoffs.info>
- Surel: pertaminaclean@tipoffs.com.sg
- Faksimili: +62 21 3815912
- SMS/WhatsApp: +62 811 8615000
- Kotak Surat: Tip-Offs Anonymous Pertamina Clean PO BOX 2600 JKP 10026

Pengaduan/penyingkapan yang mendapat prioritas untuk ditindaklanjuti adalah kasus yang memiliki informasi lengkap (5W+1H) dan disertai dengan bukti awal atau kasus yang mendapat perhatian Perwira Pertamina atau masyarakat. Khusus untuk laporan pengaduan/penyingkapan berkaitan dengan penyimpangan yang dilakukan oleh Dewan Komisaris akan diteruskan oleh Direktur Utama kepada Pemegang Saham.

Khusus untuk laporan pengaduan/penyingkapan berkaitan dengan penyimpangan yang dilakukan oleh Direksi, laporan WBS ditangani dengan cara sebagai berikut:

- Dalam hal pengaduan terkait dengan Direksi yang bukan Direktur Utama, pengaduan disampaikan oleh Chief Audit Executive (CAE) kepada Dewan Komisaris setelah diinformasikan baik secara lisan maupun tertulis kepada Direktur Utama dalam jangka waktu 2x24 jam setelah CAE menerima laporan tersebut.
- Dalam hal pengaduan terkait dengan Direksi yang menjabat sebagai Direktur Utama, Konsultan WBS langsung menyampaikan laporan pengaduan kepada Dewan Komisaris dengan tembusan kepada CAE.
- Fungsi WBS harus meneruskan laporan pengaduan yang terkait dengan Direksi dalam butir (a) tersebut di atas dalam jangka waktu 1x24 jam kepada CAE.

Khusus untuk laporan pengaduan/penyingkapan yang berkaitan dengan penyimpangan oleh CAE dan/atau pekerja Fungsi Internal Audit, laporan akan disampaikan langsung oleh Konsultan WBS kepada Direktur Utama untuk ditindaklanjuti oleh Direktur Utama.

MECHANISM FOR WHISTLEBLOWING SYSTEM [2-26]

The Whistleblower makes a complaint or disclosure and sends it to the WBS consultant through the following channel or media:

- Telephone: 135. Ext 8, +6221 3815909, 3815910, and 3815911*
- Site: <https://pertaminaclean.tipoffs.info/>*
- E-mail: pertaminaclean@tipoffs.com.sg*
- Facsimile: +62 21 3815912*
- SMS/WhatsApp: +62 811 8615000*
- Mailbox: Tip-Offs Anonymous Pertamina Clean PO BOX 2600 JKP 10026*

Complaints/disclosures prioritised for follow-up are cases with complete information (5W+1H) and attached by preliminary evidence or cases that already have been a concern for Pertamina Personnel or the public. Specifically, for complaints/disclosure reports related to violations committed by the BOC, the following up will be escalated by the President Director to the Shareholders.

Particularly for complaint/disclosure reports related to violations committed by the BOD, the WBS report will be managed in the following manner:

- In the case which complaints related to a BOD member who is not the President Director, complaints are escalated by the Chief Audit Executive (CAE) to the BOC after being informed both verbally and in writing to the President Director within 2x24 hours after the CAE receives the report.*
- In the case which complaints related to the BOD serving as the President Director, WBS Consultant directly submits a complaint report to the BOC with a copy to the CAE.*
- The WBS Function must forward the complaint report related to the BOD in item (a) above within 1x24 hours to the CAE.*

Complaints/disclosure reports related to violation committed by CAE and/or Internal Audit Function employees, the report will be escalated directly by the WBS Consultant to the President Director to be followed-up by the President Director itself.

Para pihak yang memiliki kewenangan untuk menindaklanjuti laporan pengaduan/penyingkapan berdasarkan kategori Terlapor adalah:

- CAE, jika Terlapor adalah Perwira PHI selain CAE, pekerja Fungsi Internal Audit, Dewan Komisaris, dan Direksi.
- Dewan Komisaris, jika Terlapor adalah Direksi.
- Direktur Utama, jika Terlapor adalah CAE dan pekerja Fungsi Internal Audit.
- Pemegang Saham, jika Terlapor adalah Dewan Komisaris.

Konsultan WBS membuat laporan secara periodik (mingguan dan bulanan) yang meliputi jumlah pengaduan/penyingkapan, kategori pengaduan/penyingkapan, dan saluran yang digunakan oleh Pelapor. Laporan tersebut akan disampaikan kepada CAE.

The parties who have the authority to follow up complaints/disclosure reports based on the Reported categories are:

- The CAE, if the Reported Party is PHI Personnel other than CAE, Internal Audit Function employees, BOC, and BOD.
- The BOC, if the Reported Party is the BOD.
- The President Director, if the Reported Party is the CAE and Internal Audit Function employee.
- The Shareholders, if the Reported Party is BOC.

WBS consultants are obliged to report periodically (weekly and monthly) concerning the number of complaints/disclosures, categories of complaints/disclosures, and channels used by the Whistleblower. The report will be disclosed to the CAE.

JUMLAH PENGADUAN DAN TINDAK LANJUT

Sepanjang tahun 2024, PHI mendapat 14 laporan pengaduan melalui saluran WBS dengan rincian status 5 (lima) laporan dalam analisis awal, 3 (tiga) laporan dalam penanganan oleh Fungsi Pengawas, dan 6 (enam) laporan telah selesai.

NUMBER OF COMPLAINTS AND FOLLOW-UPS

Throughout 2024, at PHI there were 14 complaint reports through the WBS channel with details of the status of 5 (five) reports in initial analysis, 3 (three) reports being handled by the Supervisory Function, and 6 (six) reports completed.



PERKARA PENTING YANG DIHADAPI PERUSAHAAN

[2-27]

Pada tahun 2024, tidak terdapat perkara hukum yang dihadapi PHI, anggota Direksi, maupun anggota Dewan Komisaris. Sementara itu, perkara hukum yang dihadapi Anak Perusahaan PHI adalah sebagai berikut:

SIGNIFICANT LEGAL CASES FACED BY THE COMPANY

[2-27]

In 2024, there were no legal cases faced by PHI or members of the BOD and BOC. Meanwhile, the legal cases faced by PHI Subsidiaries are as follows:



PERKARA HUKUM ANAK PERUSAHAAN PHI DI 2024

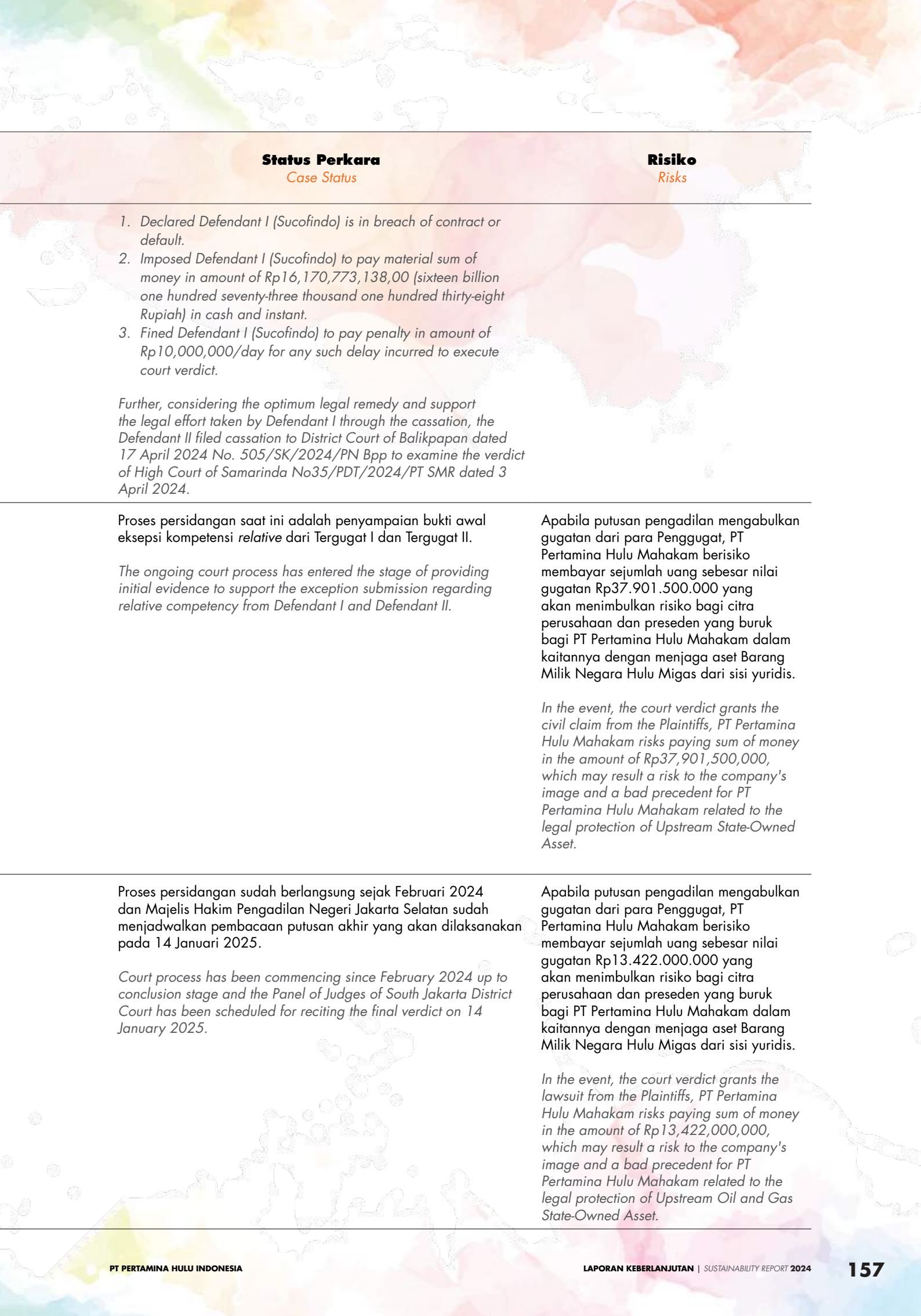
LEGAL CASE OF PHI SUBSIDIARIES IN 2024

Anak Perusahaan Subsidiary	Pihak Parties	Uraian Singkat Perkara Case Brief Description	Jenis Perkara Case Type
PT Pertamina Hulu Mahakam	Penggugat: PT Integral Tergugat I: PT SUCOFINDO EPISI Tergugat II: PT PERTAMINA HULU MAHAKAM Turut Tergugat: Kementerian Badan Usaha Milik Negara <i>Plaintiff: PT Integral</i> <i>Defendant I: PT SUCOFINDO EPISI</i> <i>Defendant II: PT PERTAMINA HULU MAHAKAM</i> <i>Co-Defendants: Ministry of State-Owned Enterprises</i>	Gugatan PT Integral Sinergi No 123/Pdt.G/2023/PN.Bpp terkait dengan Kontrak No. 3900004131 – POMA Pipeline Services and Maintenance dengan nilai klaim/gugatan adalah tuntutan pembayaran kerugian materiil sebesar Rp16.170.773.138 dan kerugian immateriil sebesar Rp30.000.000.000. <i>PT Integral Sinergi's civil claim No. 123/Pdt.G/2023/PN.Bpp related to Contract No. 3900004131 - POMA Pipeline Services and Maintenance claiming for payment of material losses of Rp16,170,773,138 and immaterial losses of Rp30,000,000,000.</i>	Perdata Civil



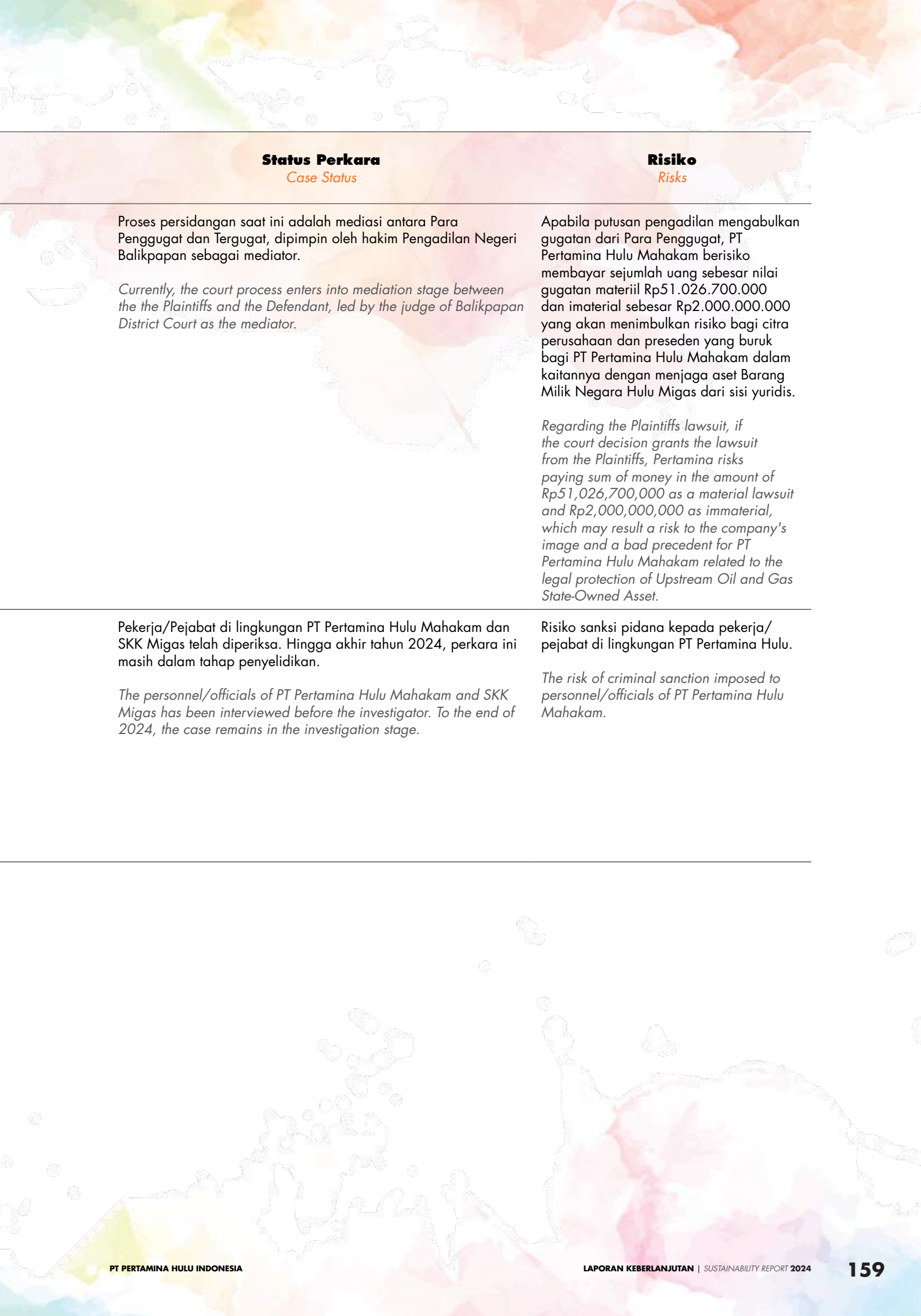
Status Perkara Case Status	Risiko Risks
Pada 13 Desember 2023 telah terbit putusan pengadilan negeri/ tingkat pertama yang pada pokoknya menolak gugatan dari Penggugat sehingga perkara ini dimenangkan oleh pihak Tergugat I dan Tergugat II. Atas putusan tingkat pertama, Penggugat mengajukan memori banding tanggal 28 Desember 2023 dan Tergugat I dan Tergugat II mengajukan kontra memori banding tanggal 25 Januari 2024. Namun demikian, putusan banding memihak Penggugat dan menghukum Tergugat I (tidak ada putusan atas Tergugat II (PT Pertamina Hulu Mahakam) dengan amar putusan diantaranya: 1. Menyatakan Tergugat I (Sucofindo) telah melakukan perbuatan ingkar janji atau wanprestasi. 2. Menghukum Tergugat I (Sucofindo) untuk membayar kerugian materiil sebesar Rp. 16.170.773.138,00 (enam belas miliar seratus tujuh puluh tiga ribu seratus tiga puluh delapan Rupiah) secara tunai dan seketika. 3. Menghukum Tergugat I (Sucofindo) membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp10.000.000 (sepuluh juta Rupiah) per hari di setiap keterlambatan melaksanakan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Kemudian, dalam rangka melakukan upaya hukum optimal dan membantu Tergugat I dalam upaya hukum kasasinya, Tergugat II mendaftarkan permohonan kasasi di Pengadilan Negeri Balikpapan tanggal 17 April 2024 No. 505/SK/2024/PN.Bpp yang bermaksud memohon Pemeriksaan Kasasi terhadap Putusan Pengadilan Tinggi Samarinda Nomor 35/PDT/2024/PT.SMR tanggal 3 April 2024. <i>On 13 December 2023, the decision of the district court/first instance was issued, which basically rejected the claim of the Plaintiff so that this case was won by Defendant I and Defendant II.</i> <i>Based on first instance court decision, Plaintiff filed a written notice of appeal, also Defendant I and Defendant II filed a brief of contra appeal on 25 Januari 2024, however the verdict of this appeal is in favour of Plaintiff and sentenced the Defendant I (no verdict for Defendant II (PT Pertamina Hulu Mahakam) and imposed court decision reciting as follow:</i>	Nilai klaim/gugatan adalah tuntutan pembayaran kerugian yang relatif besar terhadap Tergugat I yakni sebesar Rp16.170.773.138 (materiil) dan sebesar Rp30.000.000.000 (imaterial) dapat menimbulkan risiko bagi citra perusahaan dan preseden yang buruk bagi PT Pertamina Hulu Mahakam dalam kaitannya dengan adanya keterlibatan pihak di luar kontrak operasi yang menggunakan kontrak PT Pertamina Hulu Mahakam sebagai dasar gugatannya. <i>The value of the claim/defence is a relatively large claim for payment of losess against Defendant I in the amount of Rp16,170,773,138 (material) and Rp30,000,000,000 (immaterial), which may result a risk to the company's image and a bad precedent for PT Pertamina Hulu Mahakam related to the involvement of parties outside the operating contract who use PT Pertamina Hulu Mahakam's contract as the basis for their claim.</i>

Anak Perusahaan Subsidiary	Pihak Parties	Uraian Singkat Perkara Case Brief Description	Jenis Perkara Case Type
PT Pertamina Hulu Mahakam	Penggugat: Hamsyah Tergugat I: SKK Migas Tergugat II: PT Pertamina Hulu Mahakam <i>Plaintiff: Hamsyah Defendant I: SKK Migas Defendant II: PT Pertamina Hulu Mahakam</i>	Penggugat mengajukan gugatan perdata kepada PT Pertamina Hulu Mahakam dengan nomor perkara 752/Pdt.G/2024/PN.Jkt.Sel (Perbuatan Melawan Hukum) di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan atas tanah di Desa Sepatin yang masuk dalam wilayah kerja Blok Mahakam (Tunu-F Inland, Kalimantan Timur) dengan klaim total nilai kompensasi tanah sebesar Rp37.901.500.000. <i>Plaintiff has filed a civil claim to PT Pertamina Hulu Mahakam Number 752/Pdt.G/2024/PN.Jkt.Sel (Tort) based on his Certificate of Ownership of land in Sepatin village located in Mahakam Block working area (Tunu-F Inland, East Kalimantan) with total amount of land compensation of Rp37,901,500,000.</i>	Perdata Civil
PT Pertamina Hulu Mahakam	Penggugat I: H. Bennu Penggugat II: Fitriani Tergugat I: SKK Migas Tergugat II: PT Pertamina Hulu Mahakam Turut Tergugat III: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Turut Tergugat IV: Kementerian ATR/BPN <i>Plaintiff I: H.Bennu Plaintiff II: Fitriani Defendant I: SKK Migas Defendant II: PT Pertamina Hulu Mahakam Co-Defendant III: Ministry of Environment and Forestry Co-Defendant IV: Ministry of ATR/BPN</i>	Penggugat mengajukan gugatan perdata No 23/Pdt.G/2024/PN.Jkt.Sel di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan atas tanah Penggugat berdasarkan Sertifikat Hak Milik yang berada di Desa Sepatin kepada PT Pertamina Hulu Mahakam dengan klaim total nilai kompensasi tanah sebesar Rp13.422.000.000. <i>Plaintiff has filed a civil lawsuit No 23/Pdt.G/2024/PN.Jkt.Sel at the South Jakarta District Court regarding Plaintiff land based on Certificate of Ownership located at Desa Sepatin to PT Pertamina Hulu Mahakam with total amount of land compensation of Rp13,422,000,000.</i>	Perdata Civil



Status Perkara <i>Case Status</i>	Risiko <i>Risks</i>
1. Declared Defendant I (Sucofindo) is in breach of contract or default. 2. Imposed Defendant I (Sucofindo) to pay material sum of money in amount of Rp16,170,773,138,00 (sixteen billion one hundred seventy-three thousand one hundred thirty-eight Rupiah) in cash and instant. 3. Fined Defendant I (Sucofindo) to pay penalty in amount of Rp10,000,000/day for any such delay incurred to execute court verdict. Further, considering the optimum legal remedy and support the legal effort taken by Defendant I through the cassation, the Defendant II filed cassation to District Court of Balikpapan dated 17 April 2024 No. 505/SK/2024/PN Bpp to examine the verdict of High Court of Samarinda No35/PDT/2024/PT SMR dated 3 April 2024.	
Proses persidangan saat ini adalah penyampaian bukti awal eksepsi kompetensi <i>relative</i> dari Tergugat I dan Tergugat II. <i>The ongoing court process has entered the stage of providing initial evidence to support the exception submission regarding relative competency from Defendant I and Defendant II.</i>	Apabila putusan pengadilan mengabulkan gugatan dari para Penggugat, PT Pertamina Hulu Mahakam berisiko membayar sejumlah uang sebesar nilai gugatan Rp37.901.500.000 yang akan menimbulkan risiko bagi citra perusahaan dan preseden yang buruk bagi PT Pertamina Hulu Mahakam dalam kaitannya dengan menjaga aset Barang Milik Negara Hulu Migas dari sisi yuridis. <i>In the event, the court verdict grants the civil claim from the Plaintiffs, PT Pertamina Hulu Mahakam risks paying sum of money in the amount of Rp37,901,500,000, which may result a risk to the company's image and a bad precedent for PT Pertamina Hulu Mahakam related to the legal protection of Upstream State-Owned Asset.</i>
Proses persidangan sudah berlangsung sejak Februari 2024 dan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Selatan sudah menjadwalkan pembacaan putusan akhir yang akan dilaksanakan pada 14 Januari 2025. <i>Court process has been commencing since February 2024 up to conclusion stage and the Panel of Judges of South Jakarta District Court has been scheduled for reciting the final verdict on 14 January 2025.</i>	Apabila putusan pengadilan mengabulkan gugatan dari para Penggugat, PT Pertamina Hulu Mahakam berisiko membayar sejumlah uang sebesar nilai gugatan Rp13.422.000.000 yang akan menimbulkan risiko bagi citra perusahaan dan preseden yang buruk bagi PT Pertamina Hulu Mahakam dalam kaitannya dengan menjaga aset Barang Milik Negara Hulu Migas dari sisi yuridis. <i>In the event, the court verdict grants the lawsuit from the Plaintiffs, PT Pertamina Hulu Mahakam risks paying sum of money in the amount of Rp13,422,000,000, which may result a risk to the company's image and a bad precedent for PT Pertamina Hulu Mahakam related to the legal protection of Upstream Oil and Gas State-Owned Asset.</i>

Anak Perusahaan Subsidiary	Pihak Parties	Uraian Singkat Perkara Case Brief Description	Jenis Perkara Case Type
PT Pertamina Hulu Mahakam	Penggugat I: Rita Rihana Penggugat II: M. Japri Penggugat III: Nita Dahliana Penggugat IV: Julkifli Penggugat V: Sofyan Penggugat VI: Ideris Rusdi Penggugat VII: Anita Eva Tergugat I: PT Pertamina Hulu Mahakam Turut Tergugat: Kantor Pertanahan Kota Balikpapan <i>Plaintiff I: Rita Rihana Plaintiff II: M. Japri Plaintiff III: Nita Dahliana Plaintiff IV: Julkifli Plaintiff V: Sofyan Plaintiff VI: Ideris Rusdi Plaintiff VII: Anita Eva Defendant I: PT Pertamina Hulu Mahakam Co-Defendant: Land Office Balikpapan District</i>	Adanya gugatan perdata (PMH) Gugatan No. 282/Pdt.G/2024/PN.Bpp yang diajukan para ahli waris Sdr. Amat Noor atas tanah yang dimiliki dan digunakan sebagai operasional PT Pertamina Hulu Mahakam di area Sepinggian <i>Housing Complex</i> seluas 4.897,67 m² dengan nilai gugatan atas kerugian materiil sebesar Rp51.026.700.000 dan kerugian imaterial Rp2.000.000.000. <i>The civil lawsuit (PMH) Case No. 282/Pdt.G/2024/PN.Bpp was filed by the heirs of Mr. Amat Noor regarding the land owned and used for the operations of PT Pertamina Hulu Mahakam in the Sepinggian Housing Complex area, covering 4,897.67 m². The lawsuit claims material damages amounting to Rp51,026,700,000 and non-material damages of Rp2,000,000,000.</i>	Perdata Civil
PT Pertamina Hulu Mahakam	Pemberi Keterangan: PT Pertamina Hulu Mahakam dan SKK Migas <i>Statement Providers: PT Pertamina Hulu Mahakam and SKK Migas</i>	Kejaksaan Tinggi Kalimantan Timur melakukan penyelidikan atas dugaan tindak pidana korupsi yang terjadi pada pelaksanaan pengadaan dan pelaksanaan kontrak barang/jasa <i>wellhead</i> dan <i>X-Mas Tree Equipment Services</i> di PT Pertamina Hulu Mahakam. <i>District Attorney of Kalimantan Timur is investigating the allegation of criminal act upon the implementation of wellhead and X-Mas Tree Procurement in PT Pertamina Hulu Mahakam.</i>	Pidana Criminal



Status Perkara <i>Case Status</i>	Risiko <i>Risks</i>
Proses persidangan saat ini adalah mediasi antara Para Penggugat dan Tergugat, dipimpin oleh hakim Pengadilan Negeri Balikpapan sebagai mediator. <i>Currently, the court process enters into mediation stage between the the Plaintiffs and the Defendant, led by the judge of Balikpapan District Court as the mediator.</i>	Apabila putusan pengadilan mengabulkan gugatan dari Para Penggugat, PT Pertamina Hulu Mahakam berisiko membayar sejumlah uang sebesar nilai gugatan materiil Rp51.026.700.000 dan imaterial sebesar Rp2.000.000.000 yang akan menimbulkan risiko bagi citra perusahaan dan preseden yang buruk bagi PT Pertamina Hulu Mahakam dalam kaitannya dengan menjaga aset Barang Milik Negara Hulu Migas dari sisi yuridis. <i>Regarding the Plaintiffs lawsuit, if the court decision grants the lawsuit from the Plaintiffs, Pertamina risks paying sum of money in the amount of Rp51,026,700,000 as a material lawsuit and Rp2,000,000,000 as immaterial, which may result a risk to the company's image and a bad precedent for PT Pertamina Hulu Mahakam related to the legal protection of Upstream Oil and Gas State-Owned Asset.</i>
Pekerja/Pejabat di lingkungan PT Pertamina Hulu Mahakam dan SKK Migas telah diperiksa. Hingga akhir tahun 2024, perkara ini masih dalam tahap penyelidikan. <i>The personnel/officials of PT Pertamina Hulu Mahakam and SKK Migas has been interviewed before the investigator. To the end of 2024, the case remains in the investigation stage.</i>	Risiko sanksi pidana kepada pekerja/ pejabat di lingkungan PT Pertamina Hulu. <i>The risk of criminal sanction imposed to personnel/officials of PT Pertamina Hulu Mahakam.</i>

BERSINERGI UNTUK KEANDALAN YANG BERKELANJUTAN

Synergising for Sustainable Reliability

Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan setara merupakan prioritas PHI. Melalui kolaborasi dan sinergi, Perusahaan tidak hanya menghasilkan kinerja ekonomi yang optimal, namun juga dapat menjaga keberlanjutan bisnis yang bertanggung jawab.

Creating a safe and equitable working environment is a priority for PHI. Through collaboration and synergy, the Company not only delivers optimal economic performance but also maintain responsible business sustainability.



KINERJA EKONOMI

ECONOMIC PERFORMANCE

[SEOJK F.2, F.3]

PENDEKATAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA EKONOMI

PHI menyadari bahwa migas masih menjadi sumber pasokan utama kebutuhan energi di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan volume kebutuhan migas yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat peluang yang menarik dalam kegiatan usaha di bidang migas. Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia memberikan kemudahan agar upaya mempertahankan produksi migas menjadi fokus utama. Untuk mendukung program Pemerintah terkait pemerataan penggunaan gas serta pemanfaatan gas untuk kelistrikan, PHI telah berperan sebagai pemasok gas bumi untuk konsumen rumah tangga, stasiun pengisian bahan bakar gas (SPBG), serta badan usaha pembangkitan tenaga listrik di Kalimantan Timur. **[3-3 Kinerja Ekonomi]**

Sebagai Anak Perusahaan dari PT Pertamina Hulu Energi, kinerja PHI dipengaruhi oleh kebijakan Induk Perusahaan. Dengan total aset senilai USD3,9 miliar yang mayoritas adalah Kas, Piutang Usaha serta Aset Minyak dan Gas Bumi, Perusahaan berperan besar dalam pencapaian kinerja induk dalam memenuhi kebutuhan migas nasional.

STRATEGI MANAJEMEN DI TAHUN 2024 **[3-3 KINERJA EKONOMI]**

PHI beserta Anak Perusahaannya berkomitmen melakukan investasi dalam rangka menjaga tingkat produksi serta melakukan penambahan dan rejuvenasi cadangan sehingga blok-blok yang telah ada dapat terus berkontribusi kepada ketahanan energi nasional.

MANAGEMENT APPROACH TO ECONOMIC PERFORMANCE

PHI is aware that oil and gas are still the main energy resources in Indonesia. It is proven by an increase in volume of oil and gas demand over the years. This shows that there is still an interesting opportunity in conducting business in the oil and gas sector. Thus, the Indonesian Government provide the convenience of maintaining oil and gas production as the main focus. In supporting the Government's programmes on equal distribution of gas as well as gas utilisation for electricity, PHI has made its contributions as a natural gas supplier for household consumers, gas refuelling station (SPBG), as well as power plant entities in East Kalimantan. **[3-3 Economic Performance]**

As a Subsidiary of PT Pertamina Hulu Energi, PHI's performance is highly affected by the policy of its Parent Company. With a total asset of USD3.9 billion with majority of Cash, Account Receivables as well as Oil and Gas Properties, the Company has a role in achieving the parent's performance to fulfil the national oil and gas needs.

MANAGEMENT STRATEGY IN 2024 **[3-3 ECONOMIC PERFORMANCE]**

PHI and its Subsidiaries are committed to investing in order to maintain production levels as well as to add and rejuvenate reserves, enabling existing blocks to continue contributing to national energy security.

Berbagai upaya dilakukan oleh PHI untuk dapat mempertahankan tingkat keekonomian dan memperpanjang usia lapangan, di antaranya melalui permohonan insentif fiskal kepada Pemerintah dan melakukan kajian perpanjangan untuk Wilayah Kerja (WK) yang akan berakhir masa kontraknya dengan Pemerintah. Dengan diperolehnya persetujuan insentif beserta upaya-upaya lainnya yang berupa inovasi teknologi serta optimasi biaya, Perusahaan dapat memaksimalkan recovery cadangan dan sumber daya dengan tetap memberikan tingkat pengembalian investasi yang wajar kepada PT Pertamina (Persero) selaku investor dan peningkatan nilai bagi semua Pemangku Kepentingan.

EVALUASI MANAJEMEN DI TAHUN 2024 [3-3 KINERJA EKONOMI]

Berdasarkan hasil evaluasi manajemen, PHI telah mengidentifikasi hal-hal yang dapat mempengaruhi kelangsungan usahanya. Hal-hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan pendanaan investasi sesuai keekonomian untuk menunjang kegiatan operasi produksi, eksplorasi, dan eksploitasi.
2. SDM yang profesional dan berpengalaman di perusahaan multinasional, berpengalaman dalam aplikasi teknologi teruji dan best practices.
3. Masa berlaku Kontrak Bagi Hasil yang masih panjang.
4. Kapasitas fasilitas produksi yang cukup untuk mendukung proyek-proyek pengembangan.
5. Sisa cadangan berupa akumulasi hidrokarbon yang kecil, kompleks, dan tersebar sehingga biaya depresiasi meningkat, cost per unit produksi meningkat, dan keekonomiannya marginal.
6. Penuaan fasilitas produksi, berusia lebih dari 50 tahun.
7. Kebijakan harga gas domestik yang ditetapkan oleh Menteri ESDM yang kurang mendukung keekonomian lapangan.

Dengan mempertimbangkan hal-hal dari hasil evaluasi tersebut di atas, PHI telah menyusun kebijakan-kebijakan strategis untuk mencapai target 2025-2029 serta menghadapi tantangan, baik dari internal maupun eksternal. Kebijakan strategis dan inisiatif tersebut tertuang dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) 2025-2029 yang meliputi strategi-strategi untuk peningkatan bisnis, *Action for Growth*, pengoptimalan pengembangan SDM, serta pengelolaan hubungan dengan Pemangku Kepentingan.

Various efforts have been made by PHI to sustain economic viability and extend field life, including submitting fiscal incentive proposals to the Government and conducting extension studies for Working Areas (WK) whose contracts with the Government are approaching expiration. With the approval of these incentives, alongside other efforts such as technological innovation and cost optimisation, the Company is able to maximise the recovery of reserves and resources while continuing to provide a reasonable rate of return to PT Pertamina (Persero) as the investor and delivering increased value to all Stakeholders.

MANAGEMENT EVALUATION IN 2024 [3-3 ECONOMIC PERFORMANCE]

Based on the results of the management evaluation, PHI has identified several factors that may affect its business continuity. These factors are as follows:

1. *Investment funding capability aligned with project economics to support production, exploration, and exploitation activities.*
2. *Human resources that are professional and experienced in multinational companies, with expertise in applying proven technologies and best practices.*
3. *Production Sharing Contracts (PSC) with a long remaining contract period.*
4. *Sufficient production facility capacity to support development projects.*
5. *Remaining reserves in the form of small, complex, and scattered hydrocarbon accumulations, which lead to higher depreciation costs, increased cost per unit of production, and marginal economics.*
6. *Ageing production facilities, some of which are over 50 years old.*
7. *Domestic gas pricing policy determined by the Minister of Energy and Mineral Resources, which does not sufficiently support the field economics.*

Taking these evaluation findings into consideration, PHI has formulated strategic policies to achieve its 2025–2029 targets and address both internal and external challenges. These strategic policies and initiatives are outlined in the 2025–2029 Long-Term Plan (RJPP), covering business enhancement strategies, Actions for Growth, HR development optimisation, and stakeholder relationship management.

PEROLEHAN DAN DISTRIBUSI NILAI EKONOMI

Melalui usahanya, Perusahaan berkontribusi dalam mendistribusikan nilai ekonomi kepada Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan. Jumlah nilai ekonomi langsung yang dihasilkan meningkat 20% dari tahun lalu. Secara umum, nilai pendapatan menurun 12% dibandingkan dengan tahun lalu, seiring dengan penurunan dalam jumlah nilai ekonomi yang didistribusikan sebesar USD314 juta atau turun 15% dari tahun lalu. Hal ini disebabkan oleh penurunan biaya operasional di tahun 2024 sebesar USD304 juta atau 17% dibandingkan tahun sebelumnya, terutama karena adanya penurunan biaya depresiasi sebesar USD331 juta atau 42% dibandingkan tahun sebelumnya, kenaikan pendapatan lain-lain atas pembalikan pencatatan Allowance for Doubtfull Account (AFDA) PT Pupuk Kalimantan Timur sebesar USD40 juta atau 113% dibandingkan tahun sebelumnya, dan penurunan kerugian nilai akibat penurunan nilai aset PHM dan PHKT sebesar USD158 juta atau 44% dibandingkan tahun sebelumnya.

[3-3 Kinerja Ekonomi]

Perolehan dan distribusi nilai ekonomi dapat dilihat pada tabel berikut:

ECONOMIC VALUE GAINED AND DISTRIBUTED

Through its operations, the Company contributes to the distribution of economic value to Shareholders and Stakeholders. The total direct economic value generated increased by 20% compared to the previous year. Overall, revenue declined by 12% compared to the previous year, in line with a decrease in the amount of economic value distributed by USD314 million, or decreasing 15% from the previous year. This was due to a reduction in operating expenses in 2024 by USD304 million, or 17% compared to the previous year primarily driven by a decrease in depreciation costs of USD331 million or 42% compared to the previous year, an increase in other income due to the reversal of Allowance for Doubtfull Account (AFDA) PT Pupuk Kalimantan Timur recognition amounting to USD40 million or 113% compared to the previous year, and a decrease in impairment losses due to asset value reductions at PHM and PHKT by USD158 million or 44% compared to the previous year. **[3-3 Economic Performance]**

The economic value gained and distributed can be seen in the following table:



PEROLEHAN DAN DISTRIBUSI NILAI EKONOMI

ECONOMIC VALUE GAINED AND DISTRIBUTED [201-1, SEOJK B.1.b, B.1.c, GOV-4]

dalam ribuan USD | in thousand USD

Uraian Description	2024	2023
Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan Economic Value Generated		
Pendapatan Bersih Net Revenue	2.046.354	2.317.958
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan Economic Value Distributed		
Biaya Operasional Operational Cost	1.452.229	1.755.931
Upah dan Tunjangan Karyawan Employee Salary and Allowance	223.558	198.709
Pengeluaran untuk Pemerintah Government Expenditure	118.985	152.867

Uraian <i>Description</i>	2024	2023
Pengeluaran untuk Masyarakat <i>Community Expenditure</i>	1.029	1.952
Jumlah Nilai Ekonomi yang Didistribusikan <i>Total Economic Value Distributed</i>	1.795.800	2.109.459
Nilai Ekonomi Ditahan <i>Withheld Economic Value</i>	250.554	208.499

PENERAPAN OPERASI YANG ADIL

IMPLEMENTATION OF FAIR OPERATIONS

[2-6]

PENDEKATAN TERHADAP PENGELOLAAN RANTAI SUPLAJ [3-3 PRAKTIK PENGADAAN]

Dalam melaksanakan kegiatan bisnis eksplorasi dan produksi migas, PHI bermitra dan bekerja sama dengan Penyedia Barang dan Jasa (Mitra Kerja) yang terseleksi dan memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis usaha, bidang usaha dan tingkat resiko setiap kegiatan operasi.

Supply Chain Management (SCM) sebagai fungsi yang diberikan amanah Perusahaan untuk mengelola pengadaan barang & jasa, mencakup seluruh tahapan rantai pasok, mulai dari proses seleksi rekanan Penyedia Barang & Jasa atau Mitra Kerja, proses perencanaan pengadaan melalui *demand planning*, *market intelligence* dan *strategic sourcing*, proses seleksi tender, proses pengiriman produk dan pelaksanaan kontrak, hingga evaluasi dan *monitoring* kinerja Mitra Kerja pelaksana kontrak.

Pengelolaan rantai suplai tersebut dilakukan dengan menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*) sebagai pedoman dalam pengelolaan rantai pasok. Dengan GCG, Perusahaan melaksanakan nilai-nilai Perusahaan, menjalankan kegiatan bisnis yang selamat, transparan, akuntabel, efektif dan efisien, serta patuh terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

SCM memastikan pelaksanaan GCG secara ketat dengan memastikan pengawasan dan pencegahan gratifikasi seperti penolakan, penerimaan, pemberian hadiah/cinderamata dan hiburan. SCM juga memegang teguh Pedoman Etika Bisnis atau *Code of Conduct* dalam menjalankan setiap aktivitas bisnis untuk menjamin bahwa setiap perilaku dan aktivitas bisnis SCM sejalan dengan peraturan pemerintah dan memenuhi Pedoman Etika Bisnis Perusahaan.

APPROACHES TO SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

[3-3 PROCUREMENT PRACTICES]

In running oil and gas exploration and production business, PHI Group working in partnership and in cooperation with Goods & Services Providers (Business Partners), who are selected and qualified based on business type, business field and risk level of each operational activities.

Supply Chain Management (SCM) is a function whose assigned by the Company to manage the procurement of goods and services that include the whole supply chain stages starting from selection process of Business Partners or Goods & Services providers, planning process through demand planning, market intelligence and strategic sourcing, tender selection process, delivery of goods and contract implementation process, and lastly the evaluation and monitoring of Business Partners performance as contract executor.

The implementation of supply chain management is carried out by implementing Good Corporate Governance as SCM principles. With GCG, the Company implementing the company values as well as implementing business that are safe, transparent, accountable, effective, and efficient, that comply with applicable rules and regulations.

SCM ensures strict implementation of GCG by ensuring supervision and prevention of gratification, such as: rejection, acceptance, giving gifts/souvenirs and entertainment. SCM also uphold Business Ethics Guidelines or Code of Conduct in doing business to ensure that SCM business activities is align with government regulations and comply with Company Business Ethics.

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN PENGELOLAAN RANTAI SUPLAJ [3-3 PRAKTIK

PENGADAAN, SOC-2]

Sesuai dengan Tata Nilai AKHLAK, PHI senantiasa menjaga seluruh proses operasionalnya bersih dan adil dalam melaksanakan kegiatan usaha yang kompetitif. Operasi yang sesuai dengan tata nilai yang dimiliki Perusahaan tidak hanya diatur melalui sistem dan kebijakan GCG dalam lingkup internal, tetapi juga melalui manajemen rantai pasokan atau SCM dalam hal *supplier management*. Oleh karena itu, operasi yang adil dalam hal ini sangat erat kaitannya dengan hubungan dengan Mitra Kerja dan proses pengadaan barang dan jasa yang bertanggung jawab.

Sejalan dengan komitmen PHI untuk senantiasa melaksanakan proses pengadaan barang dan jasa secara adil dan transparan sesuai sistem tata kerja yang berlaku. Pengadaan barang dan jasa di PHI dilakukan dengan menerapkan kebijakan yang telah ditetapkan oleh regulator sebagai berikut:

1. Terdapat dua (2) pedoman pengadaan yaitu:
 - a. Pedoman Pengadaan PTK-007/SKKIA0000/2023/S9 Revisi 05 yang dikeluarkan oleh SKK Migas untuk KKKS dengan skema *cost recovery*.
 - b. Pedoman Pengadaan Barang/Jasa Subholding Upstream No. A7-001/PHE52000/2021-S9 yang dikeluarkan oleh PT Pertamina Hulu Energi (PHE) Subholding Upstream untuk KKKS dengan skema *gross split* termasuk PHI sebagai non KKKS.
2. Pengadaan barang dan jasa dilakukan di PHI melalui penunjukan langsung, pemilihan langsung, lelang dan swakelola sesuai ketentuan pada pedoman pengadaan.
3. Memastikan proses bisnis yang efisien dan efektif.
4. Menjalankan bisnis dengan menjunjung tinggi etika bisnis.
5. Menjaga hubungan positif dengan Mitra Kerja yang didasari kepercayaan dan manfaat Bersama, termasuk melalui sinergi dengan Unit Bisnis/Unit Operasi/Anak Perusahaan Pertamina lainnya serta BUMN lainnya.
6. Menjalani kemitraan dengan Mitra Kerja lokal dan industri skala kecil dan memprioritaskan pemanfaatan produk dalam negeri.
7. Terus berupaya untuk mengoptimalkan nilai pembelian dan bekerja dengan pihak-pihak yang berkompeten untuk menyediakan barang dan jasa yang berkualitas dengan nilai pengadaan yang kompetitif.

SUPPLY CHAIN MANAGEMENT COMMITMENTS AND POLICIES [3-3 PROCUREMENT

PRACTICES, SOC-2]

In accordance with the AKHLAK Values, PHI strives to maintain clean and fair operational processes entirely, in carrying out competitive business activities. Operations in line with the Company's values are not only regulated through internal GCG systems and policies but also SCM in the field of supplier management. Therefore, fair operations are very close in relationship with Business Partners and the responsible procurement of goods and services.

Align with PHI commitment to continuously carrying out such a fair and transparent goods and services procurement process in line with the applicable procedures. Procurement of goods and services at PHI is carried out by applying the policies set by the regulator as follows:

1. *There are two (2) procurement guidelines, namely:*
 - a. *Procurement Guidelines PTK-007/SKKIA0000/2023/S9 Revision 05 issued by SKK Migas for PSC Contractors with cost recovery scheme.*
 - b. *Goods/Services Procurement Guidelines of Subholding Upstream No. A7-001/PHE52000/2021-S9 issued by PT Pertamina Hulu Energi (PHE) Subholding Upstream for PSC Contractors with a gross split scheme including PHI as a non-PSC Contractors.*
2. *Procurement of goods and services is carried out at PHI through direct appointment, direct selection, auction, and self-management in accordance with the provisions in the procurement guidelines.*
3. *Ensure efficient and effective business processes.*
4. *Conducting business by upholding business ethics.*
5. *Maintain positive relationships with Business Partners based on trust and mutual benefit, including through synergies with other Pertamina Business Units/Operating Units/Subsidiaries and other SOEs.*
6. *Establish partnerships with Local Business Partners and small-scale industries and prioritise the use of domestic products.*
7. *Continuously strive to optimise purchasing value and work with competent parties to provide goods and services in a good quality and at a competitive price.*

8. Mengoptimalkan *value creation* atau penghematan bagi Perusahaan dalam proses pengadaan barang dan jasa.

Lebih jauh, Fungsi SCM bertanggung jawab untuk memastikan efisiensi biaya operasional dengan terus menerus meningkatkan kualitas produk dan layanan.

PHI mensyaratkan beberapa standar kompetensi vendor dalam proses seleksi Mitra Kerja untuk menjadi rekanan terdaftar Perusahaan, meliputi: **[SOC-2]**

1. Persyaratan administrasi yang salah satunya mensyaratkan harus mencantumkan akte perusahaan dan Surat Ijin Usaha.
2. Persyaratan kemampuan keuangan yang dibuktikan dengan laporan keuangan perusahaan.
3. Persyaratan pengalaman kerja sejenis.
4. Persyaratan K3LL (Keselamatan, Kesehatan, Keamanan, dan Lindungan Lingkungan).

Proses seleksi vendor ini dikelola melalui aplikasi CIVD (*Centralized Integrated Vendor Database*). Seluruh Mitra Kerja Penyedia Barang dan Jasa PHI yang telah terdaftar di CIVD adalah vendor yang telah memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti pengadaan di Pertamina dan seluruh KKKS di bawah binaan SKK Migas.

Untuk memastikan terpenuhinya syarat-syarat terkait K3LL, PHI mengembangkan *Contractor Safety Management System* (CSMS) yang merupakan salah satu persyaratan dalam proses pengadaan barang dan jasa. Salah satu tujuan dari proses prakualifikasi CSMS adalah untuk memastikan bahwa Penyedia Barang dan Jasa yang bekerja di lingkungan PHI telah memenuhi standar minimum kriteria kesehatan, keselamatan kerja, dan lindung lingkungan yang ditetapkan Perusahaan. CSMS juga merupakan alat untuk menjaga dan meningkatkan kinerja K3LL di lingkungan kontraktor. **[SOC-2]**

Selain komitmen terhadap proses pengadaan, PHI juga berkomitmen untuk memberdayakan pengutamaan penggunaan produk dan sumber daya dalam negeri. Dengan demikian, PHI juga turut berperan dalam menggerakkan perekonomian dan pengembangan sumber daya yang berujung kepada meningkatnya kesejahteraan masyarakat. **[204-1]**

8. *Optimising value creation or savings for the Company in the procurement of goods and services.*

Furthermore, the SCM Function is responsible for ensuring operational cost efficiency by continuously improving product and service quality.

*PHI requires several vendor competency standards in the selection process of Business Partners to become registered partners of the Company, including: **[SOC-2]***

1. *Administrative requirement, which one of the conditions to submit company deed and Business License.*
2. *Financial requirement, proven by company financial report.*
3. *Similar working experience requirement.*
4. *K3LL requirement (Occupational Safety, Health, Security, and Environmental Protection Commitment).*

This vendor selection process is managed through CIVD (Centralised Integrated Vendor Database). All PHI Business Partners as Goods and Services Suppliers who are registered in CIVD, are vendors who have fulfilled administrative requirement to follow the tender process in Pertamina and all PSC under SKK Migas coaching.

*To ensure the fulfilment to the HSSE requirements, PHI developed the Contractor Safety Management System (CSMS) as one of the requirements in the process of goods and services procurement. One of the objectives of the CSMS pre-qualification process is to ensure that Goods and Services Suppliers working in PHI's environment meet the minimum standards of the criteria of occupational health, safety, and environmental protection set by the Company. CSMS is also a tool to maintain and improve K3LL performance in the contractor's environment. **[SOC-2]***

*Aside from its commitment to the procurement process, PHI is also committed to empowering the utilisation and of domestic product and its resources. Thus, PHI also plays a role in driving the economy and developing all domestic resources, leading to community welfare improvement. **[204-1]***

STRATEGI PENGELOLAAN RANTAI SUPLAJ 2024

[3-3 PRAKTIK PENGADAAN]

Dalam pelaksanaan tanggung jawab operasi yang adil, SCM menjalin hubungan kerja dengan para Penyedia Barang dan Jasa terkait pelaksanaan kegiatan operasional maupun proyek pengembangan Perusahaan. Proses pengelolaan rantai suplai PHI didukung oleh beberapa sistem aplikasi digital untuk mendukung kegiatan SCM agar dapat berjalan dengan lebih efisien, efektif, dan transparan.

Dalam implementasinya, Fungsi SCM memanfaatkan aplikasi "Digital Procurement" yang dikembangkan oleh Subholding Upstream sebagai induk usaha PHI. "Digital Procurement" tersebut memberikan kemudahan akses kepada Mitra Kerja untuk mengikuti setiap tahapan proses pengadaan. Mitra Kerja dapat mengunduh undangan tender, mengunggah dokumen tender yang dipersyaratkan oleh Panitia tender, mengikuti setiap tahapan tender, mengajukan sanggahan dan pengumuman atas hasil tender yang diikuti secara transparan.

PHI memberikan kesempatan yang sama kepada Mitra Kerja untuk mengikuti proses pengadaan di PHI dan seluruh Anak Usaha PHI dengan cara melakukan registrasi perusahaannya secara terpusat melalui website CIVD (Centralized Integrated Vendor Data Base) yang dikelola oleh SKK Migas.

PHI juga melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala (Supplier Performance Review) kepada Mitra Kerja dalam melaksanakan kewajiban kontraknya dengan parameter penilaian, yakni kualitas pelayanan, ketepatan pengiriman barang, pemenuhan TKDN dan pemenuhan kinerja keselamatan secara efektif dan efisien. Evaluasi ini untuk memberikan pembinaan dan monitoring kesesuaian dengan ekspektasi kontrak. Evaluasi kinerja Mitra Kerja ini juga digunakan sebagai acuan dalam menentukan DPM (Daftar Penyedia Mampu). **[SOC-14]**

Upaya pemenuhan tanggung jawab lainnya untuk operasi yang adil PHI di bidang SCM adalah pembinaan Mitra Kerja penyedia barang dan jasa melalui program Vendor Development, sebagai sarana komunikasi PHI dengan Mitra Kerja Penyedia Barang dan Jasa untuk mensosialisasikan terkait pedoman pengadaan, proses bisnis SCM dan meningkatkan sinergi bagi kedua belah pihak. **[SOC-14]**

SUPPLY CHAIN MANAGEMENT STRATEGY IN 2024 [3-3 PROCUREMENT PRACTICES]

In carrying out the responsibility in fair operations, SCM established business relationship with Goods and Services Suppliers for the implementation of the Company's operational activities and development projects. PHI's supply chain management process is supported by several digital application systems to support SCM activities running more efficiently, effectively and transparently.

In its implementation, SCM Function utilises the "Digital Procurement" application which was developed by Subholding Upstream as the parent company of PHI. "Digital Procurement" provides easy access for Business Partners to follow every stage of the procurement process. Business Partners can download tender invitations, upload tender documents required by the tender committee, monitor every tender stage, submit any objections and announcement of tender results they have been followed transparently.

PHI provides equal opportunities for Business Partners to participate in the procurement process at PHI and its Subsidiaries by registering their company name centrally through CIVD (Centralized Integrated Vendor Data Base) website which is managed by SKK Migas.

PHI also conducts periodic performance evaluations (Supplier Performance Review) of Business Partners in carrying out the contracts with the following appraisal parameter, such as service quality, punctuality of goods delivery, fulfillment to local content and compliance to safety performance effectively and efficiently. This review is to provide coaching and monitoring in alignment with contract expectation. Business Partners' performance evaluation can also be used as a reference in deciding DPM (List of Capable Suppliers). **[SOC-14]**

Further effort in order to fulfil PHI responsibilities to conduct fair business in SCM field is to develop Business Partners as Goods and Services Providers through Vendor Development, as communication media between PHI and Business Partners of Goods and Services Providers to socialise procurement guidelines, SCM business process and enhance synergy for both parties. **[SOC-14]**

Pada tahun 2024 telah dilaksanakan beberapa kali Vendor Development dengan misi pembinaan, penilaian dan peningkatan sinergi antara PHI dan Mitra Kerja Penyedia Barang & Jasa yaitu: **[SOC-14]**

1. *Event Supplier Engagement* khusus untuk Mitra Kerja Lokal dari Anak Perusahaan PHI di Wilayah Kerja PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT) dan PT Pertamina Hulu Sanga Sanga (PHSS) yang berdomisili di *remote area* dengan agenda pembinaan tata cara registrasi dan memperbarui validitas vendor melalui *Centralized Integrated Vendor Database (CIVD)* dan *Contractor Safety Management System (CSMS)* dengan rangkaian pembinaan kepada:
 - a. Mitra Kerja dari pengusaha lokal yang berdomisili di Marangkayu dan Kutai Kartanegara pada tanggal 28 & 29 Februari 2024.
 - b. Mitra Kerja dari pengusaha lokal yang berdomisili di Tarakan dan Bunyu pada tanggal 5 & 6 Maret 2024.
 - c. Mitra Kerja dari pengusaha lokal yang berdomisili di Muara Badak pada tanggal 23 & 24 Oktober 2024.
2. *Event Semiloka Mitra Kerja* di Balikpapan, tanggal 14 Mei 2024, dihadiri 250 Mitra Kerja dari Anak Perusahaan PHI Wilayah Kerja PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM). Tema event ini, yakni "*Strengthening Procurement Partnership, Collaboration for Procurement Success.*"
3. Puncak *event Supplier Engagement* dilaksanakan pada 19 November 2024, bertempat di Hotel Astara Balikpapan, mengundang seluruh perwakilan Mitra Kerja dari seluruh anak perusahaan PHI, dengan tema "Pengembangan Potensi Mitra Kerja Lokal Untuk Meningkatkan Daya Saing di Industri Migas."

Dalam kesempatan ini, PHI mengundang Kepala Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (SKK Migas) Kalsul dan Direktur Pengelolaan Gedung, Kawasan & Perkotaan Otorita IKN sebagai *key note speaker* yang memaparkan terkait Pembangunan & Pengelolaan IKN Nusantara. Selain itu, PHI juga memaparkan seluruh program dan kebijakan-kebijakan SCM meliputi: *Supplier Management, Digital Procurement GEP Smart, CIVD, Tingkat Kandungan Dalam Negeri (TKDN), CSMS, asuransi kontrak dan IOG e-Commerce.*

Pada akhir kegiatan, PHI menyerahkan *Vendor Awards* sebagai apresiasi PHI Group kepada Mitra Kerja terbaik dalam mendukung proses kerja di lingkungan PHI selama 2024 dari perwakilan masing masing bidang usaha besar, menengah dan kecil.

During 2024, there has been several Vendor Development events performed with mission of; giving coaching, evaluation and synergy enhancement between PHI Group and Business Partner, Goods and Services Providers, such as: **[SOC-14]**

1. *Supplier Engagement Event* specifically for Local Business Partners of PHI Subsidiaries in the Working Area of PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT) and PT Pertamina Hulu Sanga Sanga (PHSS) who are domiciled in remote areas with the agenda of coaching on how to register and update vendor validity through *Centralised Integrated Vendor Database (CIVD)* and *Contractor Safety Management System (CSMS)* with a series of coaching to:
 - a. Business Partners from local entrepreneurs domiciled in Marangkayu and Kutai Kartanegara on 28 & 29 February 2024.
 - b. Business Partners from local entrepreneurs domiciled in Tarakan and Bunyu on 5 & 6 March 2024.
 - c. Business Partners from local entrepreneurs domiciled in Muara Badak on 23 & 24 October 2024.
2. "Workshop and seminar with Business Partner" event, took place in Balikpapan, on 14 May 2024, attended by 250 Business Partners from PHI Subsidiary, which is PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM). The event theme is "Strengthening Procurement Partnership, Collaboration for Procurement Success."
3. The summit of the *Supplier Engagement* event was held on 19 November 2024, at the Astara Hotel Balikpapan, inviting all representatives of Business Partners from all PHI Subsidiaries, with the theme "Development of Local Business Partners Potential to Increase Competitiveness in the Oil and Gas Industry."

On this occasion, PHI invited the Head of the Special Task Force for Upstream Oil and Gas Business Activities (SKK Migas) of Kalsul and the Director of Building, Area & Urban Management of the IKN Authority as *key note speakers* who explained related to the Development & Management of IKN Nusantara. In addition, PHI also explained all SCM programmes and policies including: *Supplier Management, GEP Smart Digital Procurement, CIVD, Domestic Content Level (TKDN), CSMS, contract insurance and IOG e-Commerce.*

At the end of the activity, PHI handed over the *Vendor Awards* as PHI Group's appreciation to the best Business Partners in supporting the work process in the PHI environment during 2024 from representatives of each large, medium and small business sector.

**PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA BEST VENDOR PHI
PADA SUPPLIER ENGAGEMENT REGIONAL 3 KALIMANTAN 2024**
AWARDING BEST VENDOR PHI AT SUPPLIER ENGAGEMENT REGIONAL 3 KALIMANTAN 2024



**PEMAPARAN KEY NOTE SPEAKER DARI OTORITAS IKN TENTANG
"PEMBANGUNAN & PENGELOLAAN IKN NUSANTARA"**
KEY NOTE SPEAKER FROM IKN AUTHORITY ON "DEVELOPMENT & MANAGEMENT OF IKN NUSANTARA"



Program *vendor development* dan pembinaan lainnya kepada Mitra Kerja yang dilaksanakan selama tahun 2024 adalah *Coaching Clinic* terkait SCM seperti:

[SOC-14]

1. CSMS (*Contractor Safety Management System*).
2. TKDN (*Tingkat Kandungan Dalam Negeri*).
3. Pembinaan pengadaan dan perbaikan kinerja Mitra Kerja.
4. CIRD (*Centralized Integrated Vendor Database*) dan lain-lain.
5. *Supplier Performance Review* (SPR).

PHI juga memiliki program sinergi dengan Lembaga Penelitian, Lembaga Pemerintah, maupun Perguruan Tinggi, khususnya dalam jasa konsultasi atau penelitian melalui kontrak swakelola. Pada tahun 2024, terdapat 57 kontrak swakelola yang dikeluarkan oleh PHI sebagai berikut:

Vendor development programmes and other coaching to Business Partners implemented during 2024 are Coaching Clinic related to SCM such as: **[SOC-14]**

1. CSMS (*Contractor Safety Management System*).
2. TKDN (*Domestic Content Level*).
3. *Procurement coaching and performance improvement of Business Partners*.
4. CIRD (*Centralised Integrated Vendor Database*) and others.
5. *Supplier Performance Review* (SPR).

PHI also has a synergy programme with Research Institutions, Government Agencies, and Universities, especially in consultancy or research services through self-management contracts. In 2024, there were 57 self-management contracts issued by PHI as follows:



KONTRAK SWAKELOLA TAHUN BUKU 2024

SELF-MANAGED CONTRACT FOR FINANCIAL YEAR 2024

Anak Perusahaan PHI <i>Subsidiary of PHI</i>	Lembaga Kerjasama Swakelola <i>Self-managed Cooperation Agency</i>	Nilai Kontrak (Rupiah) <i>Contract Value (Rp)</i>	Total Kontrak <i>Total Contracts</i>
PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur	Balai Besar Pengujian Minyak dan Gas Bumi LEMIGAS <i>Oil and Gas Testing Centre LEMIGAS</i>	527.959.000	7
	ITS PTN BH	9.710.000	1
	KTH TRIGONAZWAGERI BRI	76.078.740	1
	OTV – PHKT	136.384.8.29	1
	Kelompok Masyarakat PETIKRIUM <i>PETIKRIUM Community Group</i>	104.380.000	1
	Universitas Mulawarman	1.319.990.000	1
	Yayasan Indocita Madani <i>Indocita Madani Foundation</i>	624.265.500	1
	Yayasan LAPI ITB <i>LAPI ITB Foundation</i>	-	2
	Subtotal	2.798.768.069	
PT Pertamina Hulu Sanga Sanga	Universitas Gadjah Mada	2.708.700.000	2
	Universitas Padjadjaran	449.400.000	1
	Subtotal	3.158.100.000	

Anak Perusahaan PHI <i>Subsidiary of PHI</i>	Lembaga Kerjasama Swakelola <i>Self-managed Cooperation Agency</i>	Nilai Kontrak (Rupiah) <i>Contract Value (Rp)</i>	Total Kontrak <i>Total Contracts</i>
PT Pertamina Hulu Mahakam	Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika <i>Meteorology, Climatology and Geophysics Agency</i>	961.410.000	1
	Balai Besar Pengujian Minyak dan Gas Bumi LEMIGAS <i>LEMIGAS Oil and Gas Testing Centre</i>	-	1
	Balai Besar Pengujian Minyak dan Gas Bumi LEMIGAS <i>LEMIGAS Oil and Gas Testing Centre</i>	2.311.525.565	5
	Badan Afiliasi Teknologi Mineral Universitas Trisakti <i>Mineral Technology Affiliation Board of Universitas Trisakti</i>	1.181.197.500	1
	Gabungan Kelompok Tani Hutan (GAPOKTANHUT) Mitra Wana Lestari <i>Mitra Wana Lestari Forest Farmers Group Association (GAPOKTANHUT)</i>	1.988.014.754	1
	Harapan Sejahtera	3.149.127.641	1
	Kelompok Tani Hutan Aperseja <i>Aperseja Forest Farmer Group</i>	990.077.382	1
	Kelompok Tani Hutan Alas Taka <i>Alas Taka Forest Farmers Group</i>	2.131.476.073	2
	Lembaga Kerjasama Fakultas Teknik UGM <i>Cooperation Institute of Faculty of Engineering UGM</i>	720.984.546	2
	Politeknik Pertanian Negeri Samarin <i>Samarin State Agricultural Polytechnic</i>	43.134.000	1
	PT LAPI ITB	634.120.000	2
	PT POS Indonesia Balikpapan	173.132.917	12

Anak Perusahaan PHI <i>Subsidiary of PHI</i>	Lembaga Kerjasama Swakelola <i>Self-managed Cooperation Agency</i>	Nilai Kontrak (Rupiah) <i>Contract Value (Rp)</i>	Total Kontrak <i>Total Contracts</i>
	Pusat Studi Pengembangan Migas <i>Centre for Oil and Gas Development Studies</i>	807.068.411	2
	Universitas Hasanuddin	296.997.806	1
	Universitas Indonesia	-	1
	Yayasan Pendidikan Tinggi Dharma Wirawan Kalimantan Timur <i>East Kalimantan Dharma Wirawan Higher Education Foundation</i>	250.000.000	1
	Yayasan Gerakan Indonesia Mengajar <i>Indonesia Teaching Movement Foundation</i>	1.267.503.000	1
	Yayasan LAPI ITB <i>LAPI ITB Foundation</i>	1.129.320.000	3
	Subtotal	18.035.089.595	
TOTAL PHKT + PHSS + PHM		23.991.957.664	57

EVALUASI KEBIJAKAN PENGELOLAAN RANTAI SUPLAH 2024 [3-3 PRAKTIK PENGADAAN]

Fungsi SCM senantiasa berkomitmen untuk mendukung kinerja direksi dan jajaran manajemen Perusahaan dalam mencapai visi dan misi PHI untuk menjadi Perusahaan Minyak dan Gas Bumi Kelas Dunia.

SCM memiliki peran penting dan strategis dalam mengelola dan mendukung keunggulan operasional Perusahaan. Demi mencapai tujuan SCM Excellence dalam mendukung operasional Perusahaan, SCM senantiasa terus menerus melakukan evaluasi dan perbaikan kinerja dengan memenuhi seluruh Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan setiap tahun oleh Perusahaan.

EVALUATION OF SUPPLY CHAIN MANAGEMENT POLICY OF 2024 [3-3 PROCUREMENT PRACTICE]

The SCM function is committed to supporting the performance of the Company's BOD and management in achieving PHI's vision and mission to become a World Class Oil and Gas Company.

SCM has an important and strategic role in managing and supporting the Company's operational excellence. In order to achieve the goal of SCM Excellence in supporting the Company's operations, SCM continuously evaluates and improves its performance by fulfilling all Key Performance Indicators that have been set annually by the Company.

KINERJA PENGELOLAAN RANTAI SUPLAI 2024

Kinerja Fungsi SCM PHI dalam melakukan pengelolaan rantai suplai selama tahun 2024 ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

SUPPLY CHAIN MANAGEMENT PERFORMANCE 2024

The performance of SCM Function of PHI in managing the supply chain throughout 2024 is shown in the following table:



KINERJA SCM PHI GROUP 2024 PHI GROUP SCM FUNCTION PERFORMANCE IN 2024

Keterangan <i>Description</i>	Satuan <i>Unit</i>	2024	2023
Nilai Kontrak <i>Contract Value</i>	juta USD <i>million USD</i>	1.725,90	1.607,16
Jumlah Kontrak <i>Total Contract</i>	kontrak <i>contracts</i>	951	1.080
Cost Saving (dari proses negosiasi selama proses pengadaan) <i>Cost Saving (from the negotiation process during the procurement)</i>	juta USD <i>million USD</i>	196,69	151,51

TINGKAT KOMPONEN DALAM NEGERI

[204-1, SEOJK B.1.e]

Tingkat Komponen dalam Negeri (TKDN) merupakan salah satu upaya PHI dalam menggerakkan perekonomian dalam negeri baik melalui penggunaan barang/jasa produksi dalam negeri maupun tenaga dalam negeri. Target TKDN PHI sesuai dengan road map pada Peraturan Menteri ESDM No. 13 tahun 2015.

Program pengutamaan barang dan jasa dalam negeri dilakukan melalui pengutamaan barang dan jasa sesuai panduan Apresiasi Produk Dalam Negeri (APDN), pemberian preferensi TKDN, dan asesmen terhadap manufaktur lokal. Total komitmen TKDN berdasarkan kontrak yang ditandatangani selama tahun 2024 adalah sebesar 57%. Sementara itu, realisasi pencapaian TKDN atas pengadaan kontrak PHI dan Anak Perusahaan berdasarkan hasil verifikasi oleh surveyor independen selama tahun 2024 adalah sebesar 72,57%.

LOCAL CONTENT

[204-1, SEOJK B.1.e]

Local Content (TKDN) is PHI's effort in boosting the domestic economy through the use of domestic goods/ services and human resources. TKDN targets in PHI are based on the road map in Minister of Energy and Mineral Resources Regulation No. 13 of 2015.

The prioritisation of domestic goods and services programme is carried out through the prioritisation of goods and services in accordance with the Domestic Product Appreciation (APDN) guidelines, the provision of TKDN preferences, and the assessment of local manufacturers. The total TKDN commitment based on contracts signed during 2024 is 57%. Meanwhile, the realisation of TKDN achievement on the procurement of PHI and its Subsidiaries contracts based on verification results by independent surveyors during 2024 is 72.57%.

CAPAIAN DAN PENGHARGAAN

1. Penghematan Biaya

Pada tahun 2024, PHI dan Anak Perusahaan telah melakukan penghematan pada pelaksanaan proses pengadaan barang dan jasa melalui proses pelelangan yang kompetitif dan negosiasi harga penawaran. Penghematan biaya didapatkan dari selisih nilai kontrak dengan Harga Perkiraan Sendiri/Owner Estimate. Secara kumulatif dari bulan Januari–Desember 2024, penghematan biaya yang diperoleh mencapai USD196,69 juta.

ACHIEVEMENTS AND AWARDS

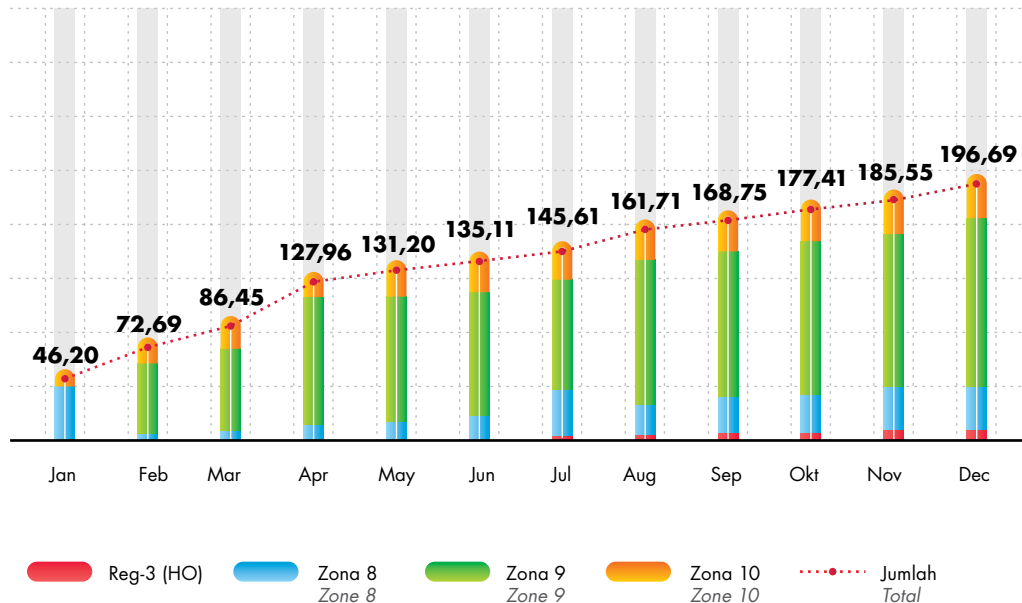
1. Cost Saving

In 2024, PHI and its Subsidiaries has made savings during the implementation of the procurement process of goods and services through the competitive tender process and price offering negotiation. Cost saving was obtained from the difference between contract value with Owner Estimate. In cumulative from January to December 2024, the cost saving was obtained as of USD196.69 million.



KUMULATIF COST SAVING PHI PERIODE JANUARI-DESEMBER 2024 PHI CUMULATIVE COST SAVINGS FOR THE PERIOD OF JANUARY-DECEMBER 2024

dalam juta USD | in million USD



2. Kontrak Sinergi dengan Anak Perusahaan Pertamina

Dalam rangka sinergi dengan Anak Perusahaan maupun afiliasi Pertamina, PHI dan Anak Perusahaan telah melakukan kontrak sinergi dengan capaian sinergi sebesar USD192,97 juta melalui proses tender dengan tahapan sebagaimana diatur di dalam pedoman pengadaan yang berlaku. Nilai sinergi tersebut mencapai 394% dari target sinergi incorporasi Regional 3 sebesar USD49 juta.

2. Synergy Contract with Pertamina Affiliates

In order to synergy with Pertamina Subsidiaries or affiliates, PHI and its Subsidiaries have developed synergised contract with the synergy achievement of USD192.97 million over the tender process as regulated in the applicable procurement guidelines. This synergy achievement reached 394% beyond the synergy incorporation target of Regional 3 as of USD49 million.



CAPAIAN SINERGI DENGAN ANAK PERUSAHAAN PERTAMINA

SYNERGY ACHIEVEMENT WITH PERTAMINA SUBSIDIARIES

Perusahaan Afiliasi Pertamina <i>Pertamina's Affiliated Company Contract</i>	Jumlah Kontrak <i>Amount Contract</i>	Nilai Kontrak (USD) <i>Contract Value (USD)</i>
PT Elnusa Fabrikasi Kontruksi	1	532.409,80
PT Elnusa Petrofin	5	3.292.907,20
PT Elnusa Tbk	12	148.872.093,00
PT Elnusa Trans Samudera	3	3.040.749,02
PT Pertamina Port and Logistics	1	288.609,54
Konsorsium PT Elnusa Tbk – PT M-I Indonesia	4	18.602.364,20
PT Patra Drilling Contractor	2	933.255,09
PT Sigma Cipta Utama	3	4.430.136,68
PT Pertamina Bina Medika IHC	1	1.530.316,15
PT Pertamina Marine Engineering	1	2.715.977,10
PT Pertamina Drilling Service	1	4.950.892,93
PT Patra Jasa	2	1.958.510,25
PT Patra Trans Continental	1	1.819.508,05
Total	37	192.967.729,01

3. Realisasi Pengembangan UMKM

Realisasi pembelian yang dilakukan PHI dan Anak Perusahaan melalui platform PADI UMKM (Pasar Digital Usaha Mikro, Kecil, Menengah) pada tahun 2024 adalah sebanyak 1.166 transaksi dengan nilai pembelian sebesar Rp66.489.520.000.

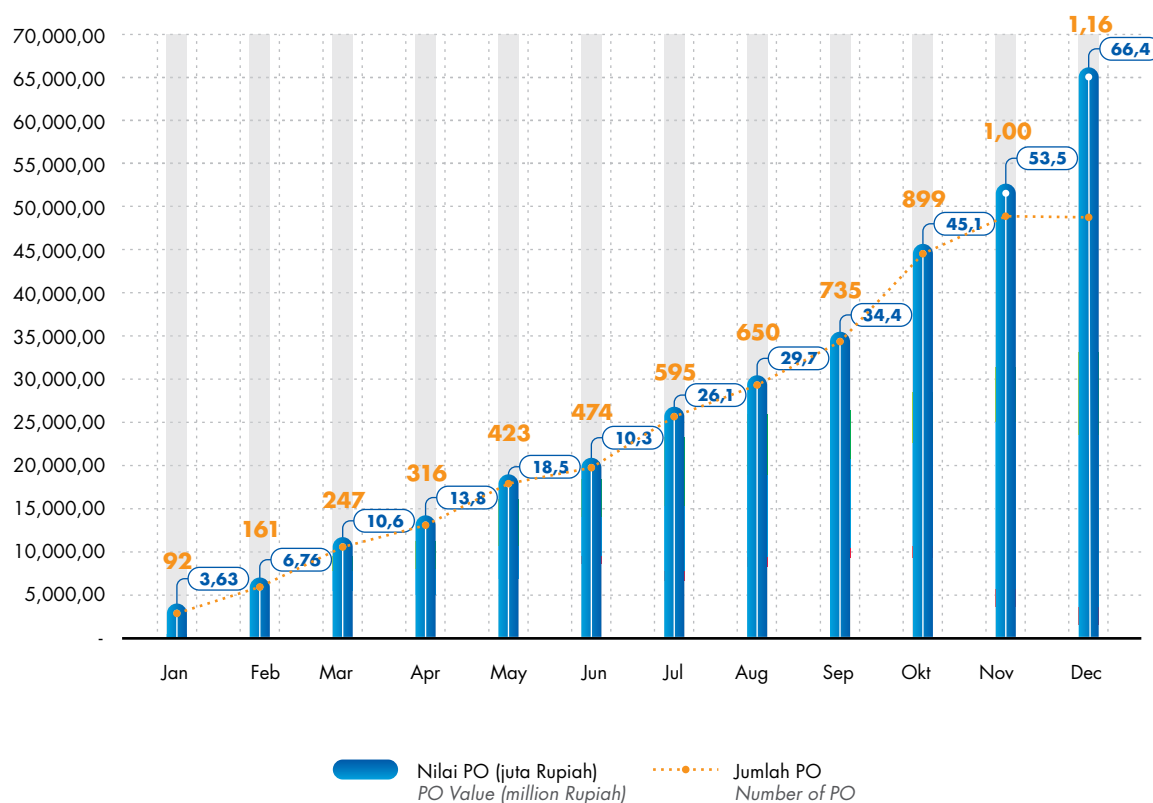
3. Realisation of MSME Development

The realisation of purchases made by PHI and its Subsidiaries through the PADI UMKM platform (Digital Market for Micro, Small, Medium Enterprises) in 2024 is 1,166 transactions with a purchase value of Rp66,489,520,000.



TRANSAKSI PADA PADI UMKM (PASAR DIGITAL USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH)

TRANSACTION ON PADI UMKM (DIGITAL MARKET OF MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES)



4. Pencapaian Kontrak 2024

Secara kumulatif sejak Januari sampai bulan Desember 2024, jumlah PO & Kontrak Pengadaan sesuai rencana pengadaan di PHI dan Anak Perusahaan mencapai 951 Kontrak/PO dan mencapai USD1.725,90 juta sebagaimana ilustrasi tabel di bawah ini:

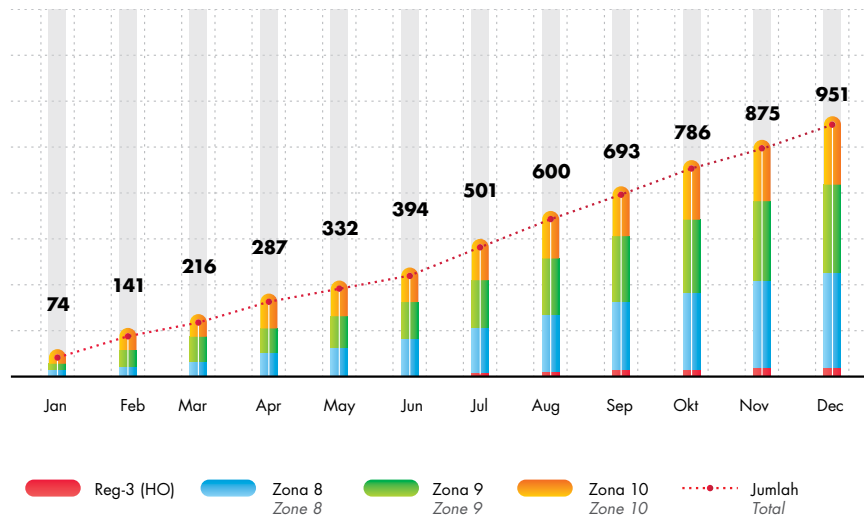
4. Contract Achievement in 2024

Cumulatively, from January to December 2024, the number of POs & Procurement Contracts according to the procurement plan at PHI and Subsidiaries reached 951 Contracts/POs and reached USD1,725.90 million as illustrated in the table below:



KUMULATIF JUMLAH PO DAN KONTRAK REGIONAL 3

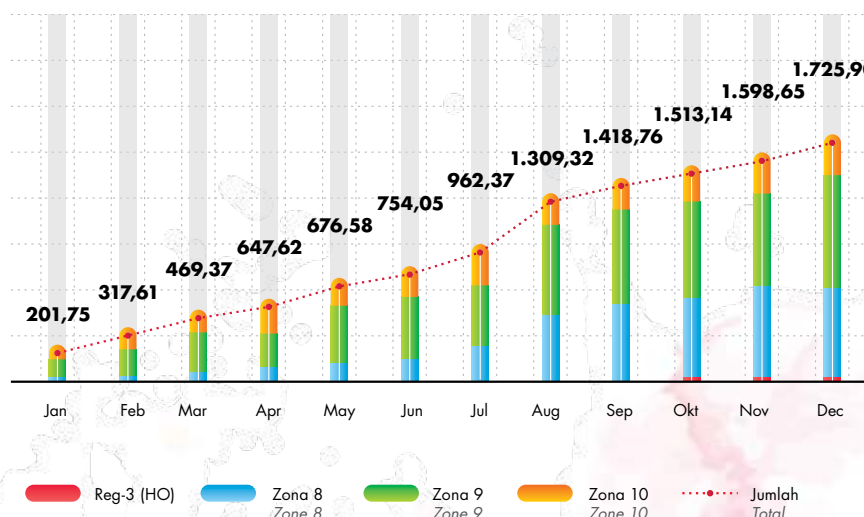
CUMULATIVE NUMBER OF PO AND CONTRACTS OF REGIONAL 3



KUMULATIF NILAI KONTRAK REGIONAL 3

CUMULATIVE CONTRACT VALUE OF REGIONAL 3

dalam juta USD | in million USD



5. Cost Optimization Pemanfaatan Material Persediaan Eks-Terminasi 2024

PHI mendorong pemanfaatan material persediaan eks-terminasi kepada seluruh Anak Perusahaan Subholding Upstream sebagai upaya penurunan stok dan optimalisasi biaya.

Pada tahun 2024, PHI menetapkan penurunan stok eks-terminasi sebesar USD58,56 juta dari *end year balance* 2023. PHI telah berhasil memanfaatkan material persediaan eks-terminasi sebesar USD70,80 juta atau 120,91% terhadap target. Pemanfaatan dilakukan melalui pemakaian internal, transfer material ke KKKS lain dan penghapusan aset yang tidak terpakai atas stok eks-terminasi dari PHM, PHSS, dan PHKT. PHI mencatat total nilai sisa material persediaan eks-terminasi sampai akhir tahun 2024 sebesar USD164,76 juta.

5. Cost Optimisation for Utilisation of Terminated Inventory Materials 2024

PHI encourages the utilisation of terminated inventory materials to all Subholding Upstream's Subsidiaries as an effort to reduce stock and optimise costs.

In 2024, PHI set a reduction in terminated inventory of USD58.56 million from the 2023 end year balance. PHI has successfully utilised terminated inventory materials of USD70.80 million or 120.91% of the target. Utilisation was carried out through internal use, transfer of materials to other PSCs and write-off of unused assets on terminated stocks from PHM, PHSS, and PHKT. PHI recorded a total residual value of terminated inventory materials until the end of 2024 of USD164.76 million.



MATERIAL EKS-TERMINASI PER 31 DESEMBER 2024

TERMINATED MATERIALS AS OF 31 DECEMBER 2024

dalam juta USD | in million USD

Perusahaan Company	Material Eks-Terminasi Terminated Material	Persediaan 2023 2023 Inventory	Persediaan 2024 2024 Inventory
PHM	Ex Total	154,33	131,46
PHSS	Ex Vico	22,11	14,16
PHKT	Ex Cico	24,26	19,26
TOTAL		200,69	164,76



PEMANFAATAN MATERIAL EKS-TERMINASI 2024

UTILISATION OF TERMINATED MATERIALS IN 2024

dalam juta USD | in million USD

Perusahaan <i>Company</i>	Persediaan Material Eks- Terminasi Desember 2023 <i>Terminated Materials Inventory December 2023</i>	YTD Desember 2024 Persediaan Material Eks Terminasi YTD <i>December 2024 Terminated Materials Inventory</i>	Target 2024 Material Eks Terminasi <i>2024 Target of Terminated Materials</i>	YTD Desember 2024 Realisasi Pemanfaatan Material Eks Terminasi <i>YTD December 2024 Realisation of Utilisation of Terminated Materials</i>	FUPP Submitted SKKM	Persentase Realisasi Pemanfaatan Material Eks Terminasi <i>Realisation Percentage of Utilisation of Terminated Materials</i>
PHM	154,33	131,46	44,88	22,86	31,72	121,61%
PHSS	22,11	14,16	7,24	7,95	0,71	119,48%
PHKT	24,26	19,14	6,43	5,12	2,44	117,67%
Total	200,69	164,76	58,56	35,93	24,87	120,91%



KETENAGAKERJAAN

EMPLOYMENT

PENDEKATAN DAN PEDOMAN ASPEK KETENAGAKERJAAN

[3-3 KEPEGAWAIAN]

Sebagai Perusahaan Terafiliasi PT Pertamina (Persero) yang bergerak pada sektor hulu pengelolaan migas, PHI dan Anak Perusahaan menjalankan aktivitas operasi yang berkaitan erat dengan teknologi dan risiko yang tinggi. Oleh karena itu, Manajemen dituntut untuk berfokus pada keselamatan proses, keselamatan dan kesehatan pekerja, keamanan aset, kelestarian lingkungan, dan keandalan serta efisiensi operasi Perusahaan.

Tanggung jawab PHI dalam bidang ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja melingkupi aspek manusia, lingkungan, sarana, dan fasilitas Perusahaan. Pelaksanaan tanggung jawab dalam bidang K3LL juga senantiasa memperhatikan lingkungan sekitar, peraturan setempat, perundangan, dan ekspektasi Pemangku Kepentingan yang turut terdampak oleh kegiatan usaha Perusahaan.

Pada tahun 2023 telah dilaksanakan Persiapan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) melalui proses diskusi pokok-pokok bahasan menuju PKB PHI sebagai bagian dari upaya Perusahaan dalam menjaga *industrial peace*. Dalam waktu tersebut, PHI juga berupaya menjaga harmonisasi hubungan antara Perusahaan dan Pekerja dengan adanya Peraturan Perusahaan yang di dalamnya mencakup seluruh ketentuan mengenai hak dan kewajiban Pekerja dan Perusahaan, termasuk aspek pembinaan dan pengembangan karir, fasilitas dan kesejahteraan, perlindungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta aspek-aspek hubungan industrial lainnya. [2-30, 3-3 Kepegawaian, SOC-6]

LABOUR ASPECTS APPROACH AND GUIDELINES [3-3 EMPLOYMENT]

As an Affiliated Company of PT Pertamina (Persero) engaged in the upstream oil and gas management sector, PHI and its Subsidiaries carry out operating activities that are closely related to technology and high risk. Therefore, Management is required to focus on process safety, worker safety and health, asset security, environmental sustainability, and the reliability and efficiency of the Company's operations.

PHI's responsibilities in the field of labour and occupational safety and health cover the aspects of people, environment, facilities, and facilities of the Company. The implementation of responsibilities in the field of K3LL also always takes into account the surrounding environment, local regulations, legislation, and the expectations of Stakeholders who are also affected by the Company's business activities.

In 2023, the Preparation of Collective Bargaining Agreement (PKB) negotiations has been carried out through the process of discussing the main points towards the PKB of PHI as part of the Company's efforts to maintain industrial peace. During this time, PHI also sought to maintain harmonious relations between the Company and Employees with the existence of Company Regulations which included all provisions regarding the rights and obligations of Employees and the Company, including aspects of career guidance and development, facilities and welfare, protection, occupational safety and health, and other aspects of industrial relations. [2-30, 3-3 Employment, SOC-6]

Selain itu, seluruh Anak Perusahaan, pekerja, dan mitra kerja yang berada di bawah naungan PHI bertanggung jawab dalam melaksanakan dan menaati komitmen yang tertera dalam pedoman K3LL tersebut. Sebagai salah satu bentuk perwujudan komitmen ini, topik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah tertuang dalam perjanjian kerja yang diatur secara terpisah. Sementara itu, persyaratan kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan serta program HSSE Plan untuk setiap kontraktor telah disertakan dalam kontrak dan perjanjian kerja. **[2-30]**

Moreover, all Subsidiaries, employees, and business partners under PHI are responsible for implementing and complying with the commitments contained in the K3LL guidelines. As one form of this commitment, Occupational Health and Safety (OHS) topic has been stated in a separate work agreement. Meanwhile, health, safety, and environmental requirements as well as the HSSE Plan programme for each contractor have been included in contracts and work agreements.

[2-30]

STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

[3-3 KEPEGAWAIAN]

PHI memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh dan dapat diandalkan dalam sektor minyak dan gas bumi yang merupakan aset paling penting sekaligus kunci dalam perencanaan strategi bisnis Perusahaan. Untuk itu, strategi pengelolaan SDM yang sesuai dengan arah kebijakan dari Subholding Upstream serta terintegrasi dengan strategi bisnis Perusahaan sangat penting dalam rangka menjaga keberlangsungan bisnis PHI dan relevansinya dengan perkembangan bisnis di Indonesia. Tujuan utama pengelolaan SDM tersebut adalah Perusahaan mampu mengembangkan dan mengalokasikan sumber daya yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dan mendorong inovasi berdasarkan pada budaya organisasi yang positif sebagai bentuk peran aktif PHI dalam mencapai Rencana Strategis Indonesia Oil & Gas (IOG) 4.0 untuk mencapai target produksi minyak 1 juta BOPD (*barrel of oil per day*) dan produksi gas 12 BSCFD (*billion standard cubic feet per day*) pada tahun 2030.

Keberadaan SDM turut menjadi penentu dan penggerak utama perkembangan perusahaan, sebab SDM dapat mendukung pencapaian target dan tujuan bisnis. Oleh karena itu, PHI secara terus menerus dan berkelanjutan menjalankan sistem pengelolaan SDM yang terintegrasi.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY

[3-3 EMPLOYMENT]

PHI has strong and reliable Human Resources (HR) in the oil and gas sector which is the most important asset as well as the key in planning the Company's business strategy. For this reason, HR management strategy that is in accordance with the policy direction of the Subholding Upstream and integrated with the Company's business strategy is very important in order to maintain the sustainability of PHI's business and its relevance to business development in Indonesia. The main objective of HR management is that the Company is able to develop and allocate resources that can provide competitive advantage and encourage innovation based on a positive organisational culture as a form of PHI's active role in achieving the Indonesia Oil & Gas (IOG) 4.0 Strategic Plan to reach the oil production target of 1 million BOPD (barrels of oil per day) and gas production of 12 BSCFD (billion standard cubic feet per day) by 2030.

The existence of HR also determines and drives the main development of the company, because HR can support the achievement of business targets and goals. Therefore, PHI continuously and sustainably runs an integrated HR management system.

Dalam mencapai Visi dan Misi serta untuk mencapai tujuan Perusahaan, berdasarkan Surat Edaran No 7/MBU/07/2020 Kementerian BUMN tentang AKHLAK sebagai nilai-nilai utama (Core Value) sumber daya manusia BUMN dan Surat Keputusan Direktur Utama PT Pertamina (Persero) No. Kpts-33/C00000/2020-S0 tanggal 8 September 2020, setiap Perwira harus mengimplementasikan dan menginternalisasi Nilai-Nilai Utama (Core Values) secara sungguh-sungguh dan konsisten. Perusahaan menerapkan tata nilai AKHLAK: Amanah–Kompeten–Harmonis–Loyal–Adaptif–Kolaboratif dengan 18 perilaku utama. Implementasi AKHLAK di PHI semakin baik dengan dukungan *Agent of Change* (AOC) yang bertugas pada setiap Fungsi yang relevan. Keberadaan AOC ini juga membantu rata-rata penilaian asesmen LCV AKHLAK 2024 di Fungsi dengan hasil level *Engagement* dan *Commitment*.

Selain itu, PHI sangat berkomitmen dalam menghargai keberagaman seluruh karyawan dengan memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk mengembangkan diri dan karir mereka. Hal ini mencakup pemberian remunerasi dan apresiasi yang sepenuhnya didasarkan pada kemampuan dan kompetensi karyawan, serta hasil kinerja yang telah dicapai. Semua ini dilakukan tanpa memandang jenis kelamin, suku, agama, golongan, maupun ras, yang sejalan dengan pedoman Perusahaan.

Komitmen dalam menghargai kesetaraan gender juga ditunjukkan Perusahaan. Saat ini, terdapat 139 pekerja wanita atau 32,71% dari keseluruhan karyawan di PHI yang tersebar di seluruh fungsi. Selain itu, keseluruhan populasi jabatan Manajerial yang terisi saat ini juga terdapat 12,28% populasi pekerja wanita. **[SEOJK F.18, SOC-5]**

Inisiatif strategi pengelolaan SDM di tahun 2024 berdasarkan rencana kerja dan/atau inisiatif strategis yang disusun dan ditetapkan Subholding Upstream mengacu kepada *Talent Management System* yang berlaku di Pertamina Group mulai dari *Talent Sourcing*, *Talent Acquisition*, *Talent Classification & Review*, *Talent Development*, *Talent Mobility & Talent Retention*. Terdapat 6 (enam) strategi prioritas yang sejalan dengan program kerja SDM Holding dan menjadi inisiatif strategis di lingkungan Subholding Upstream, meliputi *Organization Effectiveness*, *Talent Development & Readiness*, *Global Remuneration (International Aspect)*, *Strengthening RWP & HSSE Culture*, *Strengthening ESG HC Related Aspect*, *HC Digitalization*. Daftar inisiatif strategis dalam pengelolaan SDM di tahun 2024 dapat tergambar melalui skema berikut.

In achieving the Vision and Mission as well as the Company's goals, based on Circular Letter No. 7/MBU/07/2020 of the Ministry of SOEs regarding AKHLAK as the main values (CORE Value) of SOE human resources and Decree of the President Director of PT Pertamina (Persero) No. Kpts-33/C00000/2020-S0 dated 8 September 2020, every Employee must implement and internalise the Core Values seriously and consistently. The Company applies AKHLAK value system: Trustworthy-Competent-Harmonious-Loyal-Adaptive-Collaborative with 18 key behaviours. The implementation of AKHLAK at PHI improved better with the support of the Agent of Change (AOC) in charge of each relevant function. The existence of this AOC also helps the average assessment of the LCV AKHLAK 2024 function at the Engagement and Commitment level.

In addition, PHI is strongly committed to valuing the diversity of all employees by providing equal opportunities for each individual to develop themselves and their careers. This includes the provision of remuneration and appreciation that is fully based on the capabilities and competencies of employees, as well as the performance results that have been achieved. All of this is done without regard to gender, ethnicity, religion, class or race, which is in line with the Company's guidelines.

*Commitment in respecting gender equality is also shown by the Company. Currently, there are 139 female workers or 32.71% of all employees at PHI spread across all functions. In addition, the overall population of filled Managerial positions currently also contains 12.28% of the female worker population. **[SEOJK F.18, SOC-5]***

HR management strategy initiatives in 2024 based on the work plan and/or strategic initiatives prepared and determined by the Upstream Subholding refer to the Talent Management System applicable in Pertamina Group starting from Talent Sourcing, Talent Acquisition, Talent Classification & Review, Talent Development, Talent Mobility & Talent Retention. There are 6 (six) priority strategies that are in line with the Holding HR work program and become strategic initiatives in the Upstream Subholding environment, including Organization Effectiveness, Talent Development & Readiness, Global Remuneration (International Aspect), Strengthening RWP & HSSE Culture, Strengthening ESG HC Related Aspect, HC Digitalisation. The list of strategic initiatives in HR management in 2024 can be illustrated through the following scheme.



INISIATIF STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA 2024

STRATEGIC INITIATIVES FOR HUMAN RESOURCES IN 2024

ARAH STRATEGIS HULU UPSTREAM STRATEGIC DIRECTION

INISIATIF STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA 2024 HUMAN CAPITAL STRATEGIC INITIATIVES 2024

#1

ORGANISASI & TATA KELOLA ORGANISATION & GOVERNANCE

#2

MANAJEMEN SDM PEOPLE MANAGEMENT

Keamanan Energi
Energy Security

Mempertahankan
Baseline
Maintain Baseline

Pertumbuhan
Produksi
*Production
Growth*

Transisi Energi
Energy Transition

Transisi Gas
Gas Transition

Bisnis Baru &
Penguatan Faktor
Pendukung
*New Business &
Strengthening
Enablers*

Daya Saing
Competitiveness

Nilai Tambah &
Bisnis Baru
*Value Added &
New Business
Regional 4*

1. Evaluasi
Organisasi
(Subholding &
Regional)
*Organisation
Evaluation
(Subholding &
Regional)*

2. Organisasi
Proyek SHU
*SHU Project
Organisation*

4. Memperkuat
ESG dalam
Aspek SDM
*Strengthening
ESG in HC-
Related Aspect*

5. Tinjauan
Gerbang
Proyek dalam
Standardisasi
Aspek SDM
*Project Gate
Review in
HC Aspect
Standardisation*

3. Analisis
Beban Kerja
*Workload
Analysis*

6. Tinjauan Remunerasi
Global
*Global Remuneration
Review*

7. Komersialisasi
Produk Paten dari
Pengetahuan SHU
*Commercialisation of
Patent Products from
SHU Knowledge*

8. Paparan Bakat
Global (Global
Talent Exposure/
GTE)
*Global Talent
Exposure (GTE)*

9. Akademi Hulu
*Upstream
Academy*

10. Bakat menjadi
Nilai yang
Diperluas
*Talent to Value
Extended*

11. Pengembangan
Kelompok
Keahlian Baru &
Lintas Keahlian
*New & Cross
Skill Group
Development*

12. Kesiapan
Tenaga Kerja
& Portofolio
Pertumbuhan
*Manpower
Readiness &
Growth Portfolio*

13. Jalur
Perencanaan
Suksesi
*Succession
Planning Pipeline*

14. Program
Pengembangan
Kepemimpinan
*Leadership
Development
Programmes*

3
BUDAYA PERUSAHAAN
CORPORATE CULTURE

4
DIGITALISASI SDM & ANALISIS
DIGITALISED HC & ANALYTICS

16. Memperkuat Program Internalisasi Budaya ke dalam Bisnis/ Operasi
Strengthening Culture Internalisation Programmes into Business/ Operations

17. Budaya RWP & K3LL
RWP & HSSE Culture

15. Program-program Hubungan Karyawan-Industri
Employee-Industrial Relation Programmes

18. Implementasi & Peningkatan Sistem SDM Terintegrasi
Implementation & Enhanced HC Integrated Systems

19. Sistem Manajemen Pengetahuan & Pembelajaran Portal yang Disempurnakan
Enhanced Portal Knowledge & Learning Management System

1. 80% Memaksimalkan Bisnis Warisan
1. Peningkatan produksi hulu
2. Optimasi aset kilang & petrokimia
3. Transformasi bisnis retail
4. Ekspansi infrastruktur hilir

1. 80% Maximising Legacy Business
1. Increasing upstream production
2. Refinery & petrochemical asset optimisation
3. Retail business transformation
4. Downstream infrastructure expansion

2. 20% Membangun Bisnis Rendah Karbon
1. Pengembangan Biofuel
2. Peningkatan produksi dan penjualan petrokimia
3. Pengembangan geothermal
4. Bisnis rendah karbon

2. 20% Building Low Carbon Business
1. Biofuel development
2. Increased production and sales of petrochemicals
3. Geothermal development
4. Low-carbon business

EVALUASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

[3-3 KEPEGAWAIAN]

Evaluasi dari strategi pengelolaan SDM di tahun 2024 meliputi beberapa aktivitas dan hambatan (*obstacles*) sebagaimana rincian di bawah ini.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT EVALUATION

[3-3 EMPLOYMENT]

The evaluation of the HR strategy in 2024 includes several activities and obstacles as detailed below.



EVALUASI STRATEGI PENGELOLAAN SDM TAHUN 2024

EVALUATION OF HR MANAGEMENT STRATEGY IN 2024

No	Kegiatan <i>Activity</i>	Deskripsi <i>Description</i>	Hambatan <i>Obstacles</i>
1.	Optimization organization design & effectiveness	- Evaluasi implementasi organisasi sejak 1 Agustus 2022. - Kebutuhan analisa <i>manpower</i> untuk mendukung organisasi (WLA). - Kelengkapan dan finalisasi Proses Bisnis, RASCI, <i>Job Description</i> masih berjalan.	- Jumlah <i>manpower</i> dinilai belum mencukupi untuk mendukung target operasi. - WLA belum dilakukan secara menyeluruh yang memerlukan koordinasi dengan berbagai Pemangku Kepentingan. - Perubahan Proses Bisnis, RASCI, <i>Job Description</i> sebagai dampak dari perubahan organisasi.
		<i>Evaluation of organisational implementation from 1 August 2022.</i> <i>Needs analysis of manpower to support the organisation (WLA).</i> <i>Completion and finalisation of Business Process, RASCI, Job Description is still ongoing.</i>	<i>The number of manpower is considered insufficient to support the operation target.</i> <i>WLA has not been conducted thoroughly which requires coordination with various Stakeholders.</i> <i>Changes in Business Process, RASCI, Job Description as a result of organisational changes.</i>
2.	Pemenuhan kebutuhan <i>Manpower Fulfilment of manpower needs</i>	- Pengisian jumlah formasi <i>vacant</i> yang makin bertambah, antara lain karena <i>resignation, retirement, meninggal/PHK/IMPTU</i>, serta penambahan posisi baru dalam penyempurnaan organisasi 1 Agustus 2022. - Mekanisme pengisian posisi terutama di posisi Manajerial dan di atasnya.	<i>Slot hiring</i> terbatas dan faktor yang tidak dapat dikendalikan (<i>resignation, IMPTU, meninggal, dan PHK</i>). - Pengisian posisi <i>vacant</i> melalui mekanisme tertentu (<i>UP & succession plan</i>) yang memerlukan waktu.
		<i>Filling the increasing number of vacant formations, among others due to resignation, retirement, death/layoff/retirement, as well as the addition of new positions in the 1 August 2022 organisational improvement.</i> <i>Mechanisms for filling positions, especially in Managerial positions and above.</i>	<i>Limited hiring slots and uncontrollable factors (resignation, IMPTU, death, and layoffs).</i> <i>Filling vacant positions through certain mechanisms (UP & succession plan) that require time.</i>

No	Kegiatan <i>Activity</i>	Deskripsi <i>Description</i>	Hambatan <i>Obstacles</i>
3.	Pengelolaan Tenaga Alih Daya (TAD) <i>Outsourcing Management (TAD)</i>	Diperlukan adanya harmonisasi pengelolaan dan remunerasi TAD. <i>Harmonisation of TAD management and remuneration is required.</i>	1. Belum adanya harmonisasi atau pedoman pengelolaan TAD di lingkungan Subholding Upstream yang dapat dijadikan rujukan. 2. Perbedaan nomenklatur posisi TAD pada setiap WK yang belum terstandarisasi. 1. <i>There is no harmonisation or TAD management guidelines within the Subholding Upstream that can be used as a reference.</i> 2. <i>Differences in the nomenclature of TAD positions in each WK that have not been standardised.</i>

KOMPOSISI SUMBER DAYA MANUSIA [2-7]

Terdapat 3 (tiga) tipe pekerja berdasarkan kontrak kerja, yakni pekerja tetap, pekerja kontrak atau Pekerja Waktu Tertentu (PWT), dan pekerja *outsourcing* atau Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP). Selain itu, PHI Group juga mengadaptasi mekanisme *Shared Service Organisation* (SSO) dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Jumlah pekerja PHI pada 31 Desember 2024 tercatat 419 orang yang terdiri dari Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT) sebanyak 414 orang (99%) dan Pekerja Waktu Tertentu (PWT) sebanyak 5 orang (1%).

Selain itu, untuk mendukung kegiatan operasional dan penguatan organisasi, PHI mempekerjakan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) sebanyak 304 orang atau 42,05% dari keseluruhan jumlah pekerja sebanyak 723 orang.

Berikut adalah rincian demografis pekerja di tahun 2023 dan 2024 yang dijabarkan dalam tabel-tabel berikut:

HUMAN RESOURCE COMPOSITION [2-7]

There are 3 (three) types of workers based on employment contracts, namely permanent employees, contract employees or Specified Time Workers (PWT), and outsourced employees or Manpower Contracts (TKJP). In addition, PHI Group also adapts the Shared Service Organisation (SSO) mechanism in the management of Human Resources.

The number of PHI workers as of 31 December 2024 was recorded at 419 people consisting of 414 Permanent Employees (PWTT) (99%) and 5 Contract Employees (PWT) (1%).

In addition, to support operational activities and organisational strengthening, PHI employs Manpower Contracts (TKJP) as many as 304 people or 42.05% of the total number of workers of 723 people.

The following is a demographic breakdown of workers in 2023 and 2024 as outlined in the following tables:



KOMPOSISI SDM PHI BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN COMPOSITION OF PHI HUMAN RESOURCES BY EMPLOYMENT STATUS [2-7, 2-8]

dalam orang | in person

Status Kepegawaian Employment Status	Jumlah Pekerja Total Employee	
	2024	2023
Pekerja Tetap (PWTT) Permanent Employees (PWTT)	414	418
Pekerja Kontrak (PWT) Contract Employees (PWT)	5	4
Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) Manpower Contracts (TKJP)	304	284
Total	723	706



KOMPOSISI SDM PHI BERDASARKAN FUNGSI, STATUS KEPEGAWAIAN, DAN GENDER DI 2023

COMPOSITION OF PHI'S HR BASED ON FUNCTION, EMPLOYMENT STATUS, AND GENDER IN 2023

dalam orang | in personnel

Fungsi Function	Formasi Organisasi Organisational Formation	PWTT		PWT		TKJP		Total
		Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	
Direktur Utama President Director	2	1	0	0	0	0	1	2
Audit Executive	13	5	4	0	0	1	1	11
Business Support	1	0	1	0	0	0	1	2
Commercial	20	7	9	0	0	2	4	22
Development & Drilling	47	32	12	0	0	5	5	54
Exploration	41	35	5	0	0	0	3	43
Finance	77	35	31	0	0	25	33	124
HSSE	29	18	8	0	0	4	5	35
Human Capital	49	17	22	0	0	13	37	89
Information Technology	39	25	3	0	0	23	5	56
Legal Counsel	28	12	6	1	1	6	4	30
Production & Operations	45	37	2	0	0	3	5	47
Relations	30	15	10	1	1	43	20	90
SCM & Asset Management Regional	59	27	21	0	0	14	14	76
Strategic Planning	20	10	8	0	0	0	7	25
Subtotal		276	142	2	2	139	145	
Total	500	418		4		284		706



KOMPOSISI SDM PHI BERDASARKAN FUNGSI, STATUS KEPEGAWAIAN, DAN GENDER DI 2024

COMPOSITION OF PHI'S HR BASED ON FUNCTION, EMPLOYMENT STATUS, AND GENDER IN
2024

dalam orang | in personnel

Fungsi Function	Formasi Organisasi Organisational Formation	PWTT		PWT		TKJP		Total
		Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	
Direktur Utama President Director	2	1	1	0	0	0	1	3
Audit Executive	13	4	4	0	0	1	1	10
Business Support	1	0	1	0	0	0	1	2
Commercial	20	7	10	0	0	3	3	23
Development & Drilling	47	34	11	0	0	5	7	57
Exploration	41	33	4	0	0	0	2	39
Finance	77	34	30	0	1	26	36	127
HSSE	29	15	9	0	0	4	5	33
Human Capital	47	17	21	0	0	12	41	91
Information Technology	39	24	3	0	0	23	5	55
Legal Counsel	28	11	7	1	0	3	6	28
Production & Operations	45	40	2	0	0	4	5	51
Relations	30	17	8	2	1	46	26	100
SCM & Asset Management Regional	59	29	20	0	0	14	17	80
Strategic Planning	20	12	5	0	0	0	7	24
Subtotal		278	136	3	2	141	163	
Total	498	414		5		304		723



KOMPOSISI SDM PHI BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN, UMUR, DAN GENDER DI 2023

COMPOSITION OF PHI'S HR BASED ON EMPLOYMENT STATUS, AGE, AND GENDER IN 2023

dalam orang | in personnel

Usia (Tahun) Age (Years Old)	PWTT		PWT		TKJP	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female
21-30	8	3	1	2	15	8
31-35	28	20	0	0	43	61
36-40	71	47	0	0	16	25
41-45	62	28	1	0	23	27
46-50	69	25	0	0	27	12
>50	38	19	0	0	15	12
Subtotal	276	142	2	2	139	145
Total	418		4		284	



KOMPOSISI SDM PHI BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN, UMUR, DAN GENDER DI 2024

COMPOSITION OF PHI'S HR BASED ON EMPLOYMENT STATUS, AGE, AND GENDER IN 2024

dalam orang | in personnel

Usia (Tahun) Age (Years Old)	PWTT		PWT		TKJP	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female
21-30	9	3	1	2	33	67
31-35	23	17	1	0	26	33
36-40	65	39	0	0	19	22
41-45	65	34	1	0	27	23
46-50	69	23	0	0	20	11
>50	47	20	0	0	16	7
Subtotal	278	136	3	2	141	163
Total	414		5		304	



KOMPOSISI SDM PHI BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN GENDER DI 2023

COMPOSITION OF PHI'S HR BASED ON EMPLOYMENT STATUS, EDUCATION, AND GENDER IN 2023

dalam orang | in personnel

Usia (Tahun) Age (Years Old)	PWTT		PWT		TKJP	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female
Di bawah SMA Below High School	0	0	0	0	0	1
SMA High School	1	3	0	0	6	15
Diploma III Diploma III	5	10	0	0	1	3
Diploma IV Diploma IV	1	0	0	0	107	109
Sarjana Undergraduate Degree	163	99	1	2	8	9
Magister Graduate Degree	106	30	1	0	17	8
Subtotal	276	142	2	2	139	145
Total	418		4		284	



KOMPOSISI SDM PHI BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN GENDER DI 2024

COMPOSITION OF PHI'S HR BASED ON EMPLOYMENT STATUS, EDUCATION, AND GENDER IN 2024

dalam orang | in personnel

Usia (Tahun) Age (Years Old)	PWTT		PWT		TKJP	
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female
SMA High School	1	2	0	0	14	6
Diploma I & II	0	0	0	0	0	1
Diploma III Diploma III	4	10	0	0	7	16
Diploma IV Diploma IV	1	0	0	0	1	3
Sarjana Undergraduate Degree	163	92	2	2	112	125
Magister Graduate Degree	108	32	1	0	7	12
S3-Pasca/Doktor Doctoral Degree	1	0	0	0	0	0
Subtotal	278	136	3	2	141	163
Total	414		5		304	

REKRUTMEN DAN TINGKAT PERPUTARAN PEKERJA

PHI melaksanakan rekrutmen dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Perusahaan berkomitmen untuk tidak mempekerjakan pegawai di bawah umur maupun menggunakan sistem tenaga kerja paksa. [SEOJK F.19]

Di tahun 2024, selain memenuhi kebutuhan tenaga kerja melalui perpindahan internal, proses rekrutmen eksternal juga dilakukan bersama dengan Subholding Upstream untuk BPS dan juga Experience Hire.

EMPLOYEE RECRUITMENT AND TURNOVER RATE

PHI carries out recruitment to fulfil its need for employees. In addition, according to the labour regulations, the Company is committed to not employing underage employees, nor using the forced labour system. [SEOJK F.19]

In 2024, in addition to meeting labour needs through internal displacement, external recruitment processes are also carried out in conjunction with Upstream Subholding for BPS and also Experience Hire.

Dalam pemenuhan kebutuhan organisasi pada jabatan organik dilakukan dengan mengoptimalkan mekanisme mutasi/pengugasan pekerja maupun metode perbantuan atau Shared Service Organization (SSO) di lingkungan PHI Group. Metode ini merupakan bagian dari proses pengembangan pekerja agar mendapat eksposur di tempat lain. Selain itu, PHI juga melakukan optimasi pekerja dari wilayah kerja eks-terminasi yang penempatannya disesuaikan dengan profil dan kebutuhan organisasi di Pertamina Group. Seluruh proses tersebut dilakukan sesuai regulasi maupun Tata Kerja Organisasi yang berlaku di Perusahaan untuk memastikan pemenuhan standar yang telah ditetapkan.

Sepanjang tahun 2024, tercatat kurang dari 1% populasi pekerja yang memutuskan untuk berhenti bekerja karena mengundurkan diri atas permintaan sendiri di PHI. Hal ini menunjukkan peningkatan *level engagement* pekerja PHI dibandingkan tahun sebelumnya. Di luar itu, perputaran pekerja terjadi karena alasan seperti purna karya maupun perpindahan penugasan yang menjadi bagian pembinaan pekerja. Perputaran pekerja dalam rangka pembinaan ini dilakukan baik di internal PHI maupun dalam lingkup PT Pertamina (Persero), Anak Perusahaan, dan afiliasinya. PHI memberikan Penghargaan atas Pengabdian (PAP) untuk pekerja yang melaksanakan tugasnya dengan baik hingga usia purnakarya (56 tahun) sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan. **[3-3 Kepegawaian, 401-1]**

Sementara itu, tingkat perputaran SDM pada tahun 2024 dihitung dengan rumus sebagai berikut:

In the fulfilment of organic positions needed within the organisation is carried out by optimising employee mutation/assignment as well as assistance method or Shared Service Organisation (SSO) in PHI Group. These methods are part of the employee development process so that they gain exposure in other workplaces. Moreover, PHI optimises employees from ex-termination working area whose assignments are adjusted with the organisational profile and requirements in Pertamina Group. All of the abovementioned processes are carried out according to the applicable regulations and Organisation Work Procedure in the Company to ensure the fulfilment of the established standards.

*Throughout 2024, less than 1% of the labour population decided to stop working due to resignation at their request in PHI. It shows an increase in the level of engagement of PHI workers compared to the previous year. Apart from that, employee turnover occurs due to the reasons of retirement and job transfers that are part of employee coaching. Employee turnover in the context of employee coaching is carried out both internally in PHI and within the scope of PT Pertamina (Persero), its Subsidiaries and affiliates. PHI provides Awards for Service (PAP) for employees who perform their duties well until retirement age (56 years) as stipulated in the Company's Regulations. **[3-3 Employment, 401-1]***

Meanwhile, the HR turnover rate in 2024 is calculated based on the following formula:

$$\frac{\text{Jumlah Personel Keluar dari Perusahaan}}{\text{Number of Personnel No Longer Working at the Company}} \times 100\%$$

$$\frac{\text{Jumlah SDM di Awal Tahun} + \text{Jumlah SDM di Akhir Tahun}}{2}$$

(Number of HR at the Beginning of the Year + Number of HR at the End of the Year)/2

Berdasarkan formula tersebut, rasio perputaran SDM di PHI dan Anak Perusahaan adalah sebagai berikut:

Based on that formula, the HR turnover rate in PHI and Subsidiaries is as follows:



TINGKAT PERPUTARAN SDM TAHUN 2024

HR TURNOVER RATE IN 2024

Perusahaan <i>Company</i>	Personel Keluar dari Perusahaan <i>Personnel No Longer Working at the Company</i>	SDM Awal Tahun 2024 <i>HR in the Beginning of 2024 *)</i>	SDM Akhir Tahun 2024 <i>HR at the End of 2024 *)</i>	Rasio Perputaran SDM <i>HR Turnover Rate</i>
PHI	60	420	419	14,30%
PHM	42	1.063	1.061	3,95%
PHSS	7	125	119	5,74%
PHKT	7	241	238	2,92%

Keterangan:

- *) Periode data dari 1 Januari 2024 hingga 31 Desember 2024 mencakup pekerja PWTT dan PWT. PHI dan AP PHI menjadi bagian dalam Subholding Upstream Pertamina Regional 3 sejak April 2021.
- **) Personel keluar dari Perusahaan termasuk pekerja yang mengundurkan diri, pensiun, dan mutasi keluar Organisasi Regional 3.

Information:

- *) Data period from 1 January 2024 to 31 December 2024 includes PWTT and PWT employees. PHI and PHI's Subsidiaries have been part of the Pertamina Regional 3 Upstream Subholding since April 2021.
- **) Personnel who are no longer working at the Company include employees who have resigned, retired, or been transferred out of Regional Organisation 3.

Rincian jumlah pekerja baru, pekerja keluar, dan tingkat perputaran pekerja PHI dijelaskan pada tabel-tabel berikut:

The details on the number of new employees, employees who no longer work, and turnover rates at are as follows:



TINGKAT PERPUTARAN PEKERJA PHI TAHUN 2024

EMPLOYEES TURNOVER RATE IN PHI IN 2024

[401-1]

dalam orang | in personnel

Kelompok Usia (Tahun) Age Group (Years Old)	Pekerja Baru New Employees		Pekerja Keluar No Longer Working		Jumlah Pekerja Total Employee		Rasio Perputaran Pekerja Employee Turnover Ratio		
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Total
<30	2	1	1	0	7	4	15,38%	0,00%	9,52%
30-50	18	12	29	16	227	114	13,03%	14,04%	13,37%
>50	5	0	12	2	47	20	23,76%	9,09%	19,31%
Total	25	13	42	18	281	138	15,03%	12,86%	14,30%

Keterangan:

*) Tidak termasuk mutasi antar organisasi di lingkup Regional 3.

Information:

*) Excludes transfers between organisations within the scope of Regional 3.

KEBIJAKAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN

[3-3 PELATIHAN DAN PENDIDIKAN, SOC-7]

Dalam mendukung pencapaian sasaran bisnis Perusahaan, PHI sebagai perusahaan yang mengedepankan SDM, selalu berupaya meningkatkan keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia. Fungsi HC PHI melaksanakan berbagai program pengembangan kompetensi karyawan, di antaranya melalui penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi wajib, coaching, mentoring dan juga penugasan dalam project/task force bagi pekerja sebagai sarana pengayaan dan penguatan sumber daya manusia dalam rangka membentuk pemimpin dan pekerja kelas dunia untuk mendukung pencapaian sasaran dan pengembangan bisnis.

TRAINING AND EDUCATION POLICY [3-3 TRAINING AND EDUCATION, SOC-7]

To support achievement of the Company's business objectives, PHI as a company that prioritises human resources always endeavour to improve the skills and competence of human resources. HC function of PHI carries out various employee competency development programmes through the implementation of training, mandatory certification, coaching, mentoring and also assignments in project/task forces for workers aiming to enrich and strengthen human resource readiness in order to create world-class leaders and workers in supporting the achievement of business goals and development.

Pada tahun 2024, PHI menyelenggarakan program MAST3R (*Mentoring and Area Skill Transfer for Effective Acceleration*) yang merupakan proyek lintas fungsi bisnis operasi di bawah panduan pemilik proyek (*Champion*) melalui program *mentoring* untuk *transfer knowledge* dari Mentor kepada Mentee terpilih yang mencakup level:

1. Junior Engineer/Analyst/Officer
2. Engineer/Analyst/Officer

Dalam program ini, para peserta diberikan pelatihan dan penguatan kompetensi yang terdiri dari *mentoring skill*, *presentation skill* dan *project management* yang dilanjutkan dengan pengerjaan proyek sekaligus *mentoring*.

Tujuan penyelenggaraan program pelatihan adalah untuk memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan oleh tiap jabatan guna mendukung tercapainya tujuan Perusahaan secara efektif.

Program-program pelatihan dilaksanakan sesuai perencanaan dan diselenggarakan oleh Perusahaan secara *in-house* ataupun kelas umum (*public*), baik secara tatap muka maupun virtual. Pelatihan-pelatihan tersebut dilaksanakan secara selektif merujuk kebutuhan pengembangan kompetensi pekerja berdasarkan *Individual Development Plan* (IDP).

Penyelenggaraan program pelatihan di PHI dibagi menjadi 4 (empat) jenis, antara lain:

1. Program pelatihan wajib (*Mandatory Training Program*) atau pelatihan sertifikasi yang wajib diikuti oleh pekerja dalam rangka memenuhi persyaratan profesi atau jabatan tertentu.
2. Program pelatihan HSSE (*HSSE Training Program*) yaitu pelatihan yang berkaitan dengan pengetahuan HSSE/K3LL (kesehatan, keselamatan, keamanan dan lindungan lingkungan).
3. Program pelatihan teknis (*Technical Training Program*) yaitu pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi di bidang keahlian tertentu.
4. Program pelatihan umum (*General Training Program*) yaitu pelatihan dengan muatan materi bersifat umum atau generik bagi industri dan/atau disiplin ilmu tertentu. [403-5]

Upaya lain untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan menciptakan aset pengetahuan yang memberikan nilai tambah bagi Perusahaan adalah dengan melaksanakan program *knowledge sharing* yang bertujuan mempertahankan *best practices* di masing-masing Anak Perusahaan PHI dan mengusahakan penerapannya di lingkungan yang lebih luas di lingkup PHI Group.

In 2024, PHI organised the MAST3R (*Mentoring and Area Skill Transfer for Effective Acceleration*) programme which is a cross-functional business operations project under the guidance of the project owner (*Champion*) through a *mentoring* programme for *knowledge transfer* from Mentors to selected Mentees covering levels:

1. Junior Engineer/Analyst/Officer
2. Engineer/Analyst/Officer

In this programme, participants are given training and competency strengthening consisting of *mentoring skills*, *presentation skills* and *project management* followed by *project work* as well as *mentoring*.

The purpose of organising the training programme is to fulfil the competencies required by each position to be able to perform its functions effectively in supporting the achievement of the Company's goals.

Training programmes are planned and conducted by the Company in-house or in public classes, both face-to-face and virtual. The trainings are carried out selectively referring to the competency development needs of workers based on the *Individual Development Plan* (IDP).

Training programme implementation in PHI is categorised into four types of programme, namely:

1. *Mandatory Training Program* or certification training programme, which is an obligatory training programme for employees to fulfil certain professional or position requirements.
2. *HSSE Training Program*, which is a training programme related to the knowledge of HSSE/K3LL (health, safety, security and environmental protection).
3. *Technical Training Program*, which is a training programme aimed at improving competence in specific fields of expertise.
4. *General Training Program*, which is a training programme with general or generic material content for certain industries and/or disciplines. [403-5]

Other efforts to improve employee competency and create knowledge assets providing added value to the Company are by conducting *knowledge sharing* programmes, to maintain *best practices* in every PHI Subsidiary and leverage the implementation in a wider environment within the scope of PHI Group.

Selain itu, *knowledge sharing* juga dilakukan untuk menguatkan pengetahuan dari pengalaman-pengalaman atau kisah sukses yang diperoleh, pembelajaran, penyelesaian masalah, maupun *troubleshooting* yang pernah dialami Pekerja di seluruh PHI Group. Program *knowledge sharing* dilakukan secara rutin melalui wadah kegiatan POLS, PUSHKU, dan KOMET WEBINAR setiap minggu melalui tatap muka antara narasumber yang memiliki kompetensi dalam suatu bidang dengan para pekerja di PHI, dan diteruskan secara *live* ke seluruh wilayah kerja PHI Group sehingga dapat diikuti oleh seluruh pekerja. Melalui wadah ini, diharapkan *tacit knowledge* yang dimiliki oleh masing-masing pekerja dapat disebarkan kepada pekerja lain sekaligus mempercepat inkubasi budaya dan penguatan kompetensi profesional di lingkungan PHI Group.

PHI juga berkontribusi dalam mendukung SHU *Chatter Coaching & Mentoring Program* yang bertujuan mengembangkan keterampilan teknis dan *soft skill* pekerja, mendukung proyek inisiatif Perusahaan yang berkontribusi pada pencapaian target HSSE/*Productions/Sustainability*, serta memperkuat kolaborasi dan sinergi melalui proyek lintas fungsi, lintas zona, dan lokasi. Pada tahun 2024, PHI berfokus pada pemenuhan *Mandatory Training Program* dan juga leadership dalam *General Training Program*.

In addition, *knowledge sharing* is also done to strengthen the knowledge or experiences gained from success stories, learning, problem-solving, and troubleshooting experienced by Employees throughout the PHI Group. The *knowledge-sharing* programme has been carried out routinely through the activities of POLS, PUSHKU, and KOMET WEBINAR programme every week in face-to-face meetings between competent speakers in a certain field with PHI employees and continued live throughout PHI Group work areas so it can be followed by all of the employees. Through this forum, the *tacit knowledge* owned by each employee is expected to be disseminated to other employees as well as accelerating cultural incubation and strengthening professional competence within the PHI Group.

PHI also contributes in promoting the SHU *Chatter Coaching & Mentoring Programme* which aims to develop workers' technical and soft skills, support the Company's initiative projects that contribute to the achievement of HSSE/*Productions/Sustainability* targets, as well as strengthen collaboration and synergy through cross-functional, cross-zone and location projects. In 2024, PHI focuses on fulfilling the *Mandatory Training Programme* as well as leadership in the *General Training Programme*.

EVALUASI KEBIJAKAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN [3-3 PELATIHAN DAN PENDIDIKAN]

Dari program pelatihan yang telah dilakukan selama 2024, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi perbaikan untuk penyempurnaan implementasi ke depan. Perbaikan yang menjadi catatan Perusahaan, antara lain, terbatasnya alokasi *budget* pelatihan dibandingkan biaya pelatihan terutama sertifikasi wajib dari fungsi *core* yang seringkali berbiaya cukup tinggi. Antisipasi yang dilakukan adalah menjalankan aktivitas pelaporan realisasi dan sisa *budget* setiap fungsi hingga laporan jumlah *training* yang diikuti oleh setiap pekerja beserta biaya yang telah dipakai, agar setiap fungsi dapat memantau *budget* dan realisasi masing-masing, serta melakukan prioritas pelatihan yang akan dilakukan, contohnya sertifikasi wajib yang merupakan prioritas utama.

TRAINING AND EDUCATION POLICY EVALUATION [3-3 TRAINING AND EDUCATION]

From the training programmes that have been conducted during 2024, there were several things to be improved for future implementation. Among others, the limited budget allocation for training compared to the cost of training, especially mandatory certifications from core functions which costs are often quite high. The anticipation is to carry out reporting activities regarding the realisation and remaining budget of each function to report on the number of trainings attended by each employee along with the costs that have been used, thus each function can monitor their respective budgets and realisations as well as prioritise employee training to be carried out, such as mandatory certification as the top priority.

Selain itu, terdapat keterbatasan pelaksanaan pelatihan yang pada umumnya terjadi karena tidak terpenuhinya kuota minimum yang ditentukan oleh vendor eksternal/*public training*. Hal ini dapat diantisipasi dengan mengadakan pelatihan *joint in-class* bersama Anak Perusahaan di bawah induk PHI merujuk kepada *Individual Development Plan* (IDP). Bergabungnya pekerja dari berbagai perusahaan juga memberi kesempatan diskusi antar pekerja untuk memperluas cakrawala pengetahuan.

In addition, there are limitations to the implementation of training which generally occurs due to the non-fulfilment of the minimum quota determined by external vendors/public training. This can be anticipated by organising joint in-class training with subsidiaries under the parent company PHI referring to the Individual Development Plan (IDP). The joining of workers from various companies also provides an opportunity for discussion between workers to expand knowledge horizons.

PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN [SEOJK F.22, SOC-7]

Berikut rincian jumlah program pelatihan, peserta, dan jam pembelajaran pada tahun 2024:

TRAINING AND EDUCATION IMPLEMENTATION [SEOJK F.22, SOC-7]

The following details the number of training programmes, participants, and learning hours in 2024:



JUMLAH PROGRAM PELATIHAN PER JENIS PROGRAM TOTAL TRAINING PROGRAMMES BY PROGRAMME TYPE [404-2]

No.	Jenis Program <i>Programme Type</i>	Jumlah Program Pelatihan <i>Total Training Programme</i>	
		2024	2023
1.	Mandatory Training Program	15	22
2.	Technical Training Program	105	92
3.	General Training Program	62	44
4.	HSSE Training Program	42	13
Total		224	171



JUMLAH PESERTA PELATIHAN PER JENIS PROGRAM

TOTAL TRAINING PARTICIPANTS BY PROGRAMME TYPE

dalam orang | in personnel

No.	Jenis Program Programme Type	Jumlah Peserta Pelatihan Total Training Participants	
		2024	2023
1.	Mandatory Training Program	58	75
2.	Technical Training Program	418	304
3.	General Training Program	495	377
4.	HSSE Training Program	623	228
Total		1.594	984



JUMLAH PESERTA PELATIHAN PER LEVEL ORGANISASI

TOTAL TRAINING PARTICIPANTS PER ORGANISATIONAL LEVEL

dalam orang | in personnel

Level Organisasi Organisational Level	Jumlah Peserta Pelatihan Total Training Participants	
	2024	2023
L0 (PRL 24 - PRL 26)	3	0
L1 (PRL 22 - PRL 23)	22	9
L2 (PRL 19 - PRL 21)	235	103
L3 (PRL 16 - PRL 18)	833	530
L4 dan lainnya (PRL 15 ke Bawah) L4 and the others (PRL 15 and Below)	501	342
Total	1.594	984



JUMLAH PESERTA COACHING & MENTORING

TOTAL COACHING & MENTORING PARTICIPANTS

dalam orang | in personnel

No.	Jenis Program Programme Type	Jumlah Peserta Total Participants	
		2024	2023
1.	Coaching	4	13
2.	Mentoring	22	16
Total		26	29



TOTAL JAM PEMBELAJARAN PER LEVEL ORGANISASI

TOTAL LEARNING HOURS BY ORGANISATIONAL LEVEL

dalam jam | in hours

Level Organisasi Organisational Level	Total Jam Pembelajaran Total Learning Hours	
	2024	2023
L0 (PRL 24 - PRL 26)	15	452
L1 (PRL 22 - PRL 23)	231	438
L2 (PRL 19 - PRL 21)	5.390	5.113
L3 (PRL 16 - PRL 18)	29.396	31.138
L4 dan lainnya (PRL 15 ke Bawah) L4 and the others (PRL 15 and Below)	15.715	19.276
Total	50.747	56.417



RATA-RATA JAM PEMBELAJARAN PER PEKERJA BERDASARKAN LEVEL ORGANISASI

AVERAGE LEARNING HOURS PER EMPLOYEE BASED ON ORGANISATIONAL LEVEL

[404-1]

dalam jam | in hours

Level Organisasi Organisational Level	Rata-Rata Jam Pembelajaran Per Pekerja Average Learning Hours per Employee	
	2024	2023
L0 (PRL 24 - PRL 26)	7,50	226,00
L1 (PRL 22 - PRL 23)	46,20	87,60
L2 (PRL 19 - PRL 21)	80,45	76,31
L3 (PRL 16 - PRL 18)	121,47	132,50
L4 dan lainnya (PRL 15 ke Bawah) L4 and the others (PRL 15 and Below)	126,73	146,03
Rata-Rata Total Overall Average	115,33	127,93



TOTAL BIAYA PELATIHAN PER JENIS PROGRAM

TOTAL TRAINING FUND PER PROGRAMME TYPE

dalam Rupiah | in Rupiah

No.	Jenis Program Programme Type	Total Biaya Pelatihan Total Training Fund	
		2024	2023
1.	Mandatory Training Program	635.100.000	436.964.949
2.	Technical Training Program	1.011.093.189	807.020.432
3.	General Training Program	855.685.860	518.199.852
4.	HSSE Training Program	315.043.212	171.330.000
Total		2.816.922.262	1.933.515.233

Selain pelatihan di atas, PHI juga memberikan pembekalan kepada pekerja yang akan memasuki masa pensiun melalui program PMPK (Pembekalan Masa Purna Karya). [401-2, 404-2]

In addition to the above training, PHI also provides debriefing to employees who are about to retire through the Retirement Debriefing (PMPK) programme. [401-2, 404-2]

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

PENDEKATAN TERHADAP ASPEK KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

[SEOJK F.21]

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan topik krusial dalam operasional PHI sebagai perusahaan migas, mengingat tingginya risiko yang melekat pada industri ini. Dengan menerapkan standar K3 yang ketat, Perusahaan tidak hanya melindungi karyawan dari potensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga memastikan kelancaran operasional dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan, peralatan, dan prosedur K3 bukan hanya kewajiban, tetapi juga strategi penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Sesuai pedoman K3LL, tanggung jawab PHI dalam bidang ketenagakerjaan serta keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja melingkupi aspek manusia, lingkungan, sarana, dan fasilitas Perusahaan. Pelaksanaan tanggung jawab dalam bidang K3LL juga senantiasa memperhatikan lingkungan sekitar, peraturan setempat, perundangan, dan ekspektasi Pemangku Kepentingan yang turut terdampak oleh kegiatan usaha Perusahaan.

Seluruh Anak Perusahaan, pekerja, dan mitra kerja yang berada di bawah naungan PHI bertanggung jawab dalam melaksanakan dan menaati komitmen yang tertera dalam pedoman K3LL tersebut. Sebagai salah satu bentuk perwujudan komitmen ini, topik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah tertuang dalam perjanjian kerja yang diatur secara terpisah. Sementara itu, persyaratan kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan serta program HSSE Plan untuk setiap kontraktor telah disertakan dalam kontrak dan perjanjian kerja. [SHS-1]

Setiap awal tahun pada peringatan Bulan K3, dilaksanakan penandatanganan bersama komitmen HSSE PHI oleh jajaran Top Management PHI dan para Pimpinan Mitra Kerja.

APPROACH TO OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

[SEOJK F.21]

Occupational Health and Safety (OHS) is a crucial topic in PHI's operations as an oil and gas company, given the high risks inherent in this industry. By implementing strict OHS standards, the Company not only protects employees from potential accidents and occupational diseases, but also ensures smooth operations and business sustainability. Therefore, investment in OHS training, equipment and procedures is not only an obligation, but also a critical strategy to achieve long-term success.

In accordance with K3LL (Safety, Health, Security and Environmental Protection) guidelines, PHI's responsibilities in the areas of labour and occupational safety, health and security cover the Company's people, environment, facilities and facilities. The implementation of responsibilities in the field of K3LL also always takes into account the surrounding environment, local regulations, legislation, and the expectations of Stakeholders who are also affected by the Company's business activities.

All Subsidiaries, employees, and vendors under PHI are responsible for implementing and complying with the commitments stated in the K3LL guidelines. As one of the manifestations of this commitment, the topic of Occupational Safety and Health (OHS) has been stated in the employment agreement which is regulated separately. Meanwhile, health, safety and environmental requirements and HSSE Plan programmes for each contractor have been included in contracts and work agreements. [SHS-1]

At the beginning of each year on the commemoration of HSSE Month, a joint signing of the PHI HSSE commitment is carried out by the Top Management of PHI and the Vendor Leaders.

KOMITMEN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

[3-3 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA]

Untuk mencapai Visi dan Misi Perusahaan, PHI menyatakan komitmennya terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dalam Komitmen Keselamatan, Kesehatan, Keamanan, dan Lindungan Lingkungan (K3LL) yang ditandatangani oleh Direktur Utama pada tanggal 1 Agustus 2023. Kebijakan K3LL memuat komitmen penuh Manajemen untuk: **[403-1, 403-8]**

1. Mematuhi semua Peraturan Perundangan, Standar, Sistem Tata Kerja serta Persyaratan Pemangku Kepentingan, dengan tetap mengedepankan aspek HSSE dalam membuat seluruh keputusan bisnis dan operasional yang mendukung peningkatan produksi serta keberlangsungan bisnis Perusahaan.
2. Mengendalikan risiko aspek HSSE guna menjamin aspek kesehatan dan keselamatan kerja, keselamatan proses, keamanan, lingkungan, aset, dan reputasi Perusahaan.
3. Menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dan profesional dalam pengelolaan aspek HSSE dengan semua Pemangku Kepentingan.
4. Mengintegrasikan strategi dan aktivitas Perusahaan dalam konteks *Environmental Social Governance* (ESG) untuk mencapai *operational excellence* yang berkontribusi terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan *Sustainable Development Goals* (SDGs).

Dalam mewujudkan komitmennya terhadap K3LL, PHI berpedoman pada peraturan dan perundangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
2. Undang-Undang No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.
3. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 4 tahun 2014 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat pada Kegiatan Usaha Hulu Minyak Gas Bumi.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.15/MEN/VII/2005 Tahun 2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Operasi Tertentu.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMITMENT

[3-3 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY]

In pursuing the Company's Vision and Mission, PHI reaffirms its commitment to occupational health and safety in the Occupational Safety, Health, Security, and Environmental Protection Commitment (K3LL) signed by the President Director on 1 August 2023. The K3LL Policy outlines the Management's full commitment to: **[403-1, 403-8]**

1. *Comply with all Laws and Regulations, Standards, Work Systems and Stakeholder Requirements, while prioritising HSSE aspects in making all business and operational decisions that support production improvement and the Company's business continuity.*
2. *Manage the HSSE risks to ensure occupational health and safety, process safety, security, environment, assets and the Company's reputation.*
3. *Establish good and professional relationships and cooperation in managing HSSE aspects with all Stakeholders.*
4. *Integrate the Company's strategies and activities within the context of Environmental Social Governance (ESG) to achieve operational excellence that contributes to the Sustainable Development Goals (SDGs).*

In realising its commitment to K3LL, PHI adhered to the following rules and regulations:

1. *Law No. 1 of 1970 on Occupational Safety.*
2. *Law No. 22 of 2001 on Oil and Gas.*
3. *Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Resolution.*
4. *Law No. 13 of 2013 on Labour (Manpower).*
5. *Minister of Manpower and Transmigration Regulation No. 4 of 2014 on Working Hours and Rest Periods in Upstream Oil and Gas Business Activities.*
6. *Minister of Manpower and Transmigration Regulation No. PER.15/MEN/VII/2005 of 2005 on Working Hours and Rest Periods in the General Mining Business Sector in Certain Operational Areas.*

7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 433/KMK.04/1994 Tahun 1994 tentang Norma Penghitungan Khusus Penghasilan Kena Pajak atas Penghasilan dari Pekerjaan yang Diterima Tenaga Asing yang Bekerja pada Wajib Pajak Badan di Bidang Pengeboran Minyak dan Gas Bumi di Indonesia.
8. Surat Keputusan Badan Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (BPMIGAS) No. KEP-0051/BP00000/2008/S8 tentang Revisi Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kontrak Kerja Sama.
9. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2004 Tentang Pengamanan Obyek Vital Nasional.
10. Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia.
11. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa.
12. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Pemberian Bantuan Pengamanan Pada Objek Vital Nasional dan Objek Tertentu.
13. Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan.
14. Beberapa peraturan Pemerintah lainnya.

Penerapan sistem manajemen K3LL di PHI dipantau oleh organisasi yang disebut dengan Komite HSSE. Komite HSSE merupakan wujud implementasi dari kewajiban Perusahaan untuk membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per/04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja. **[403-4, SHS-2]**

Mengacu pada Pedoman No. A7-005. HI7000.2019-S9 tentang Pengelolaan Aspek HSSE Melalui Komite HSSE di Lingkungan Pertamina Hulu Indonesia, berikut struktur Komite HSSE PHI dan Anak Perusahaan:

7. Decree of the Minister of Manpower No. 433/KMK.04/1994 of 1994 on the Special Calculation Norm for Taxable Income from Employment Received by Foreign Workers Working for Corporate Taxpayers in the Oil and Gas Drilling Sector in Indonesia.
8. Decree of the Implementing Agency for Upstream Oil and Gas Business Activities (BPMIGAS) No. KEP-0051/BP00000/2008/S8 on Revision of the Guidelines for Human Resource Management for Cooperation Contracts.
9. Presidential Decree of the Republic of Indonesia No. 63 of 2004 on the Security of National Vital Objects.
10. Law No. 2 of 2002 on the Indonesian National Police.
11. Regulation of the National Police of the Republic of Indonesia Number 4 of 2020 on Self-Defense Security.
12. Regulation of the National Police of the Republic of Indonesia Number 7 of 2019 on the Second Amendment to Regulation of the Chief of the National Police of the Republic of Indonesia Number 13 of 2017 on Providing Security Assistance to National Vital Objects and Specific Objects.
13. Law No. 17 of 2023 Concerning Health.
14. Several other Government regulations.

The implementation of K3LL in PHI is monitored by an organisation called the HSSE Committee. HSSE Committee is the embodiment of the Company's obligation to establish an Occupational Safety and Health Management Committee (P2K3) according to the Minister of Manpower Regulation No. Per/04/MEN/1987 on the Occupational Safety and Health Development Committee and the Procedures for Appointing Work Safety Experts. **[403-4, SHS-2]**

Referring to Guideline No. A7-005.HI7000.2019-S9, which is the Guidelines for the Management of HSSE Aspects through the HSSE Committee within Pertamina Hulu Indonesia, the following is the structure of the HSSE Committee of PHI and its Subsidiaries:



STRUKTUR KOMITE HSSE

HSSE COMMITTEE STRUCTURE

LEVEL 1

Komite HSSE PHI

PHI HSSE Committee

Ketua: Direktur Utama
Sekretaris: Sr. Manager HSSE
Anggota: VP/Sr. Manager PHI/GM Anak Perusahaan PHI

*Chairperson: President Director
Secretary: Sr. Manager HSSE
Members: VP/Sr. Manager PHI/ GM of PHI Subsidiaries*

LEVEL 2

Komite HSSE

Anak Perusahaan PHI

HSSE Committee of PHI Subsidiaries

Ketua: GM Anak Perusahaan PHI
Sekretaris: Manager HSSE Anak Perusahaan PHI
Anggota: Sr. Manager/Manager Anak Perusahaan PHI

*Chairperson: GM of PHI Subsidiaries
Secretary: Manager HSSE of PHI Subsidiaries
Members: Sr Manager/Manager of PHI Subsidiaries*

LEVEL 3

Komite HSSE Field

Anak Perusahaan PHI

HSSE Field Committee of PHI Subsidiaries

Ketua: Field Manager
Sekretaris: HSSE Staff
Anggota: Section Head/Superintendent

*Chairperson: Field Manager
Secretary: HSSE Staff
Members: Section Head/Superintendent*

Penerapan aspek HSSE di lingkungan PHI akan dipantau dan ditelusuri tindak lanjutnya oleh Komite HSSE dalam rapat Komite HSSE. Sistem manajemen yang diterapkan Komite HSSE diadaptasi dari siklus manajemen *Plan, Do, Check, Action* (PDCA) sehingga sistem ini dapat melalui proses perbaikan secara terus menerus, seperti tertera pada tabel berikut: **[403-1]**

The implementation of HSSE aspects in PHI will be monitored and followed-up by the HSSE Committee in the HSSE Committee meeting. The management system applied by the HSSE Committee is adapted from the *Plan, Do, Check, Action* (PDCA) management cycle so the system could go through a process of continuous improvement, as shown in the following table: **[403-1]**



SISTEM MANAJEMEN KOMITE HSSE BERDASARKAN SIKLUS PDCA

HSSE COMMITTEE MANAGEMENT SYSTEM BASED ON THE PDCA CYCLE

Aspek PDCA <i>PDCA Aspects</i>	Tahapan <i>Stages</i>	Uraian <i>Description</i>
Plan	Perencanaan Komite HSSE <i>HSSE Committee Planning</i>	• Penyusunan Struktur Komite HSSE • Persiapan Rapat Komite HSSE • Persiapan Agenda Rapat • Penyusunan Rencana Tindak Lanjut • <i>Establishment of HSSE Committee Structure</i> • <i>Preparation for HSSE Committee Meeting</i> • <i>Preparation for Meeting Agenda</i> • <i>Development of Follow-up Plans</i>
Do	Rapat Komite HSSE <i>HSSE Committee Meetings</i>	• Pelaksanaan Rapat Komite HSSE • Penyusunan Notulen Rapat • Implementasi Rencana Tindak Lanjut • <i>Conducting HSSE Committee Meeting</i> • <i>Preparing Minutes of Meeting</i> • <i>Implementation of the Follow-up Plans</i>
Check	Tindak Lanjut Hasil Rapat Komite HSSE <i>The Follow-Up to the Results of the HSSE Committee Meeting</i>	• Safety and Security Performance • Audit HSSE • Inspeksi HSSE • Peluang untuk Peningkatan • <i>Safety and Security Performance</i> • <i>HSSE Audit</i> • <i>HSSE Inspection</i> • <i>Opportunities for Improvement</i>
Action	Tinjauan Berkala <i>Periodic Review</i>	• Pemantauan dan Evaluasi Tindak Lanjut dari hasil Komite HSSE • Pemantauan dan Evaluasi Efektivitas Implementasi Sistem Komite HSSE • <i>Monitoring and Evaluating Follow-Up Actions from the HSSE Committee Results</i> • <i>Monitoring and Evaluating the Effectiveness of the HSSE Committee System Implementation</i>

Di tahun 2024, PHI melakukan rapat Komite HSSE sebanyak 2 kali, yakni pada 29 April dan 21 November yang dipimpin langsung oleh Direktur Utama PHI dan dihadiri oleh jajaran manajemen. Pada rapat tersebut disampaikan kinerja dan pencapaian, serta tinjauan program HSSE di tahun 2024. Masing-masing pimpinan Zona dan Fungsi di Regional 3 juga menyampaikan *feedback* dan masukan terkait aspek HSSE di lingkungan regional. **[403-4, SHS-2]**

*In 2024, PHI held two HSSE Committee meetings, on 29 April and 21 November, which were chaired by the President Director of PHI and attended by management. During the meetings, performance and achievements were presented, as well as a review of the HSSE programme in 2024. Each Zone and Function leader in Regional 3 also provided feedback and input related to HSSE aspects in the regional scope. **[403-4, SHS-2]***

MANAJEMEN RISIKO KESELAMATAN PERSONAL DAN KESELAMATAN PROSES **[403-2, SHS-6]**

Kegiatan eksplorasi dan produksi di PHI memiliki berbagai tingkat risiko terhadap keselamatan, kesehatan, keamanan, lingkungan, maupun aset. Setiap kegiatan dan proses operasi yang dilakukan di PHI dan Anak Perusahaannya telah teridentifikasi dalam penilaian risiko dan diperbaharui ketika terjadi perubahan maupun penambahan kegiatan dan proses operasi. Risiko tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam risiko keselamatan personal dan risiko keselamatan proses.

Sebagai upaya pencegahan kecelakaan dan risiko kerja, PHI dan Anak Perusahaan secara konsisten melaksanakan sistem dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), seperti:

1. Prosedur dan Program Sistem Izin Kerja.
2. Prosedur dan Program Pelatihan K3.
3. Program Kampanye *Golden Rules*, CLSR (*Corporate Life Saving Rule*), TEMAN (Tegur Jika Saya Tidak Aman), KARIB (Kajian Risiko Pribadi), & HFIF (*Hand & Finger Injury Free*).
4. Pengembangan dan penerapan *Just & Fair Culture*.
5. Pelaksanaan *full cycle Contractor Safety Management System* (CSMS).

Selain program tersebut, pada tahun 2024 PHI juga telah melaksanakan beberapa inisiatif penguatan keselamatan seperti:

1. Program Verifikasi & Observasi Regional 3 yang dibuat untuk melihat, memotret, mengukur, dan sekaligus memberikan rekomendasi untuk ditindaklanjuti terhadap implementasi CLSR, TEMAN, dan KARIB di tiap lapangan.
2. Kebijakan *Green Helmet* untuk pekerja/mitra kerja untuk memastikan pekerja/mitra kerja pendatang baru telah mengetahui dan memahami dengan baik bahaya dan risiko yang ada di tempat kerjanya, dilakukan *coaching-mentoring* dan pengawasan selama 6 bulan, dan *final assessment* di akhir periode.

PERSONAL SAFETY AND PROCESS SAFETY RISK MANAGEMENT **[403-2, SHS-6]**

Exploration and production activities in PHI have various levels of risk concerning safety, health, security, environment, and assets. Every operational activity and process carried out within PHI and its Subsidiaries have been identified in the risk assessment and updated when there are changes or additions to the operational activities and processes. These risks can be broadly categorised into personal safety risks and process safety risks.

As a mitigation effort to prevent accidents and occupational risks, PHI and its subsidiaries consistently implement Occupational Health and Safety (OHS) systems and programmes, such as:

1. Procedures and Programmes for Work Permit System.
2. Procedure and Programme for OSH Training.
3. Campaign Programme like *Golden Rules*, CLSR (*Corporate Life Saving Rule*), TEMAN (*Reprimand If I'm Not Safe*), KARIB (*Personal Risk Assessment*), & HFIF (*Hand & Finger Injury Free*).
4. Development and implementation of *Just & Fair Culture*.
5. Implementation of a *full cycle Contractor Safety Management System* (CSMS)

In addition to the abovementioned programmes, PHI also implemented several safety reinforcement initiatives in 2024, such as:

1. Verification & Observation Programme for Regional 3, created to observe, capture, measure, and at the same time provide recommendations for follow-up actions on the implementation of CLSR, TEMAN, and KARIB in each field.
2. *Green Helmet* Policy for employees/vendors (partners) to ensure that newcomer employees/vendors are well-informed and understand the hazards and risks in their workplace, including *coaching-mentoring* and supervision for 6 months, and followed by a *final assessment* at the end of the period.

3. Kebijakan *Green Helmet* untuk pekerja/mitra kerja yang terlibat insiden FAC, MTC, RWDC, dan LTI untuk menjadi *Safety Ambassador* dengan cara melakukan *sharing lesson learnt* terkait insiden yang dialami, serta menjalani masa *coaching-mentoring* selama 3 bulan.
4. *Safety Dialog* Direktur Utama PHI dengan para Pimpinan Mitra Kerja.
5. Surat Teguran Direktur Utama PHI terhadap Perusahaan Mitra Kerja yang terlibat *Recordable Incident* dan *Illness Fatality* untuk kemudian dimonitor tindak lanjut perbaikannya.
6. Pelaksanaan Survei Budaya Regional 3 tahun 2023 untuk mengukur *Safety Climate* dan *Safety Culture* tiap Zona.
7. Penerbitan *HSSE Bulletin* setiap bulan yang berisi pesan keselamatan serta implemetasi CLSR yang dilakukan oleh pekerja dan mitra kerja.

Sementara itu, terdapat juga risiko yang termasuk dalam keselamatan proses, misalnya:

1. Kebocoran bahan mudah terbakar (minyak atau gas) dari peralatan proses (pipa, bejana, tangki, dan sebagainya) yang dapat menyebabkan kebakaran dan ledakan.
2. Kebocoran bahan beracun dari peralatan proses yang dapat menyebabkan terpaparnya pekerja terhadap bahan beracun.

Untuk mencegah terjadinya kecelakaan dari berbagai risiko keselamatan proses terutama yang berhubungan dengan kecelakaan besar (MAH), PHI dan Anak Perusahaan telah mengembangkan dan menerapkan berbagai sistem dan program seperti: **[403-3]**

1. Penerapan sistem *Process Safety and Asset Integrity Management* (PSAIM) yang terdiri dari 15 elemen, membuat roadmap di tiap zona, dan memantau pelaksanaannya.
2. Melakukan identifikasi risiko dengan melakukan *process hazard analysis* seperti HAZOP/HAZID, QRA, TRA dan menindaklanjuti rekomendasinya.
3. Melakukan identifikasi bahaya kecelakaan besar dan menerapkan mitigasi yang diperlukan sehingga tercapai ALARP (*As Low As Reasonably Practicable*).
4. Melakukan inspeksi dan perawatan dari peralatan yang termasuk SECE (*Safety & Environment Critical Element*).
5. Melakukan investigasi untuk semua *process safety event* yang terkategori tier 1 dan 2 serta melakukan investigasi untuk *process safety event* tier 3 yang berpotensi eskalasi dan kejadian berulang sebagai bagian perbaikan.
6. Melakukan kampanye, sosialisasi, dan *Upskilling Process Safety* untuk meningkatkan *awareness* dan *alertness* terhadap keselamatan proses di lapangan.

3. *Green Helmet Policy* for employees/vendors (partners) involved in FAC, MTC, RWDC, and LTI incidents to become *Safety Ambassadors* by sharing *lessons learnt* related to the incidents experienced, and undergoing a 3-month *coaching-mentoring* period.
4. *Safety Dialogue* by the President Director of PHI with the Vendor Leaders.
5. *Letter of Reprimand* from the President Director of PHI to Vendor (Partner) Companies involved in *Recordable Incident* and *Illness Fatalities* to be monitored for improvements follow-up.
6. *Implementation of Culture Survey of Regional 3 in 2023* to measure *Safety Climate* and *Safety Culture* for each Zone.
7. *Issuance of HSSE Bulletin* every month containing safety messages and CLSR implementation by employees and vendors.

Meanwhile, there are also risks included in the process safety, for example:

1. Leakage of flammable material (oil or gas) from process equipment (pipes, vessels, tanks, etc.) that can lead to fire and explosion.
2. Leakage of toxic materials from process equipment that can expose employees (workers) to toxic materials.

To prevent accidents from occurring from various process safety risks especially those related to major accidents (MAH), PHI and its Subsidiaries have developed and implemented various systems and programmes such as: **[403-3]**

1. Implementation of *Process Safety and Asset Integrity Management* (PSAIM) system consisting of 15 elements, creating roadmaps for each zone, and monitoring its implementation.
2. Identifying risks by conducting *process hazard analysis* such as HAZOP/HAZID, QRA, TRA and following-up on the recommendations.
3. Identifying major accident hazards and implementing necessary mitigation to achieve ALARP (*As Low As Reasonably Practicable*).
4. Conducting inspection and maintenance of equipment classified as SECE (*Safety & Environment Critical Element*).
5. Conducting investigations for all process safety events categorised as tier 1 and 2 and investigating tier 3 process safety events with potential escalation and recurring incidents as part of the improvement efforts.
6. Conducting *Process Safety* campaigns, socialisation, and *Upskilling Process Safety* to increase *awareness* and *alertness* towards process safety in the field.

STRATEGI DAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

[3-3 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, SHS-2]

Pada tahun 2024, PHI telah menyusun program terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai berikut:

Program Umum HSSE

1. Menerapkan kebijakan dan komitmen HSSE Regional 3.
2. Menerapkan Program *Illness Fatality Prevention* dengan penegakan Program *Fit to Work*, kampanye kesehatan, *Chronic Disease Monitoring* dan pemeriksaan kesehatan harian serta pemeriksaan lingkungan kerja.
3. Mengembangkan budaya dan sistem *just & fair*, menerapkan mekanisme *reward* dan *punishment* HSSE terhadap pekerja maupun Perusahaan Mitra Kerja untuk mendukung peningkatan budaya HSSE di tempat kerja.
4. Melanjutkan program utama pencegahan kecelakaan seperti: *Tegur Jika Saya Tidak Aman (TEMAN)*, *Hand and Finger Injury Free (HFIF)*, *Corporate Life Saving Rule (CLSR)*, dan menerapkan *Process Safety & Asset Integrity Management (PSAIM)*.
5. Memperkuat penerapan *Environmental, Social and Governance (ESG)* di seluruh aspek operasional Perusahaan melalui implementasi sistem manajemen lingkungan yang berkelanjutan dan komitmen yang tertuang di Persetujuan Lingkungan.
6. Menerapkan sistem manajemen pengamanan berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara RI Nomor 7 Tahun 2019, memperkuat koordinasi dan kerja sama dengan TNI-POLRI, serta implementasi teknologi pengamanan di seluruh lapangan untuk mencegah terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat.

HEALTH

1. *Medical Emergency Response Readiness*:
 - a. Pelaksanaan *First Aid Training*, baik *refreshment* maupun Sertifikasi Kemenaker.
 - b. Pengelolaan alat *emergency*, *First Aid Kit* dan Kalibrasi *Medical Equipment*.
 - c. Latihan Tanggap Darurat di lokasi kerja berdasarkan *MERP Level*.
 - d. *Assessment Medical Emergency Response Readiness Assessment Tools (MERRAT)*.
2. *Occupational Health & Industrial Hygiene*:
 - a. *Health Risk Assessment*.
 - b. *Health and Industrial Hygiene Hazard Controlling*.
 - c. *Fit To Work (MCU)*.
 - d. *Health Surveillance (DCU)*.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY STRATEGY AND PROGRAMME

[3-3 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY, SHS-2]

In 2024, PHI has prepared the following work programmes, reflected on the the graph below:

HSSE General Programmes

1. Implementing the HSSE policies and commitments of Regional 3.
2. Implementing the *Illness Fatality Prevention* Program by enforcing the *Fit to Work* Program, health campaigns, *Chronic Disease Monitoring* and daily health checks and honesty in health declarations.
3. Developing a *just & fair* culture and system, implementing HSSE reward and punishment mechanisms for employees and Vendor Companies to support the improvement of HSSE culture in the workplace.
4. Continuing key accident prevention programmes such as: *Correct Me If I Am Not Safe (TEMAN)*, *Hand and Finger Injury Free (HFIF)*, *Corporate Life Saving Rule (CLSR)*, and implementing *Process Safety & Asset Integrity Management (PSAIM)*.
5. Strengthening the implementation of *Environmental, Social and Governance (ESG)* in all aspects of the Company's operations through the implementation of a sustainable environmental management system and commitments outlined in the *Environmental Agreement*.
6. Implementing a security management system based on the Indonesian National Police Regulation Number 7 of 2019, strengthening coordination and cooperation with the TNI-Polri, as well as the implementation of security technology in all fields to prevent security and public order disturbances.

HEALTH

1. *Medical Emergency Response Readiness*:
 - a. *First Aid Training Refreshment and Certification of Ministry of Manpower*.
 - b. Management of emergency equipment, *First Aid Kit* and *Medical Equipment Calibration*.
 - c. *Emergency Response Exercises at the work site based on MERP Level*.
 - d. *Assessment of Medical Emergency Response Readiness Assessment Tools (MERRAT)*.
2. *Occupational Health & Industrial Hygiene*:
 - a. *Health Risk Assessment*.
 - b. *Health and Industrial Hygiene Hazard Controlling*.
 - c. *Fit To Work (MCU)*.
 - d. *Health Surveillance (DCU)*.

- e. Program Pengelolaan Penyakit Menular.
 - f. *Health Impact Assessment*.
 - g. *Health Data Management*.
 - h. *Education/Counseling at the Workplace (Health Promotion, seperti Program Wellness, Donor Darah dan lain-lain).*
 - i. *Referral Case – Health Care Center (Case Management).*
3. *Medical Benefit & Administration Support*
- a. Jaminan Pelayanan Medical Benefit untuk PISA (Pekerja Istri Suami Anak).
 - b. Memperkuat Harmonisasi *Items* dan Sistem *Medical Benefit*.
 - c. Program Promotif & Preventif Layanan *Medical Benefit*.
 - d. Evaluasi Implementasi Harmonisasi Bantuan Fasilitas Kesehatan (BFK).

SAFETY

1. *Robust Safety Campaign* untuk penguatan:
 - a. CLSR – *Company Life Saving Rules*.
 - b. TEMAN – Tegur Jika Saya Tidak Aman.
 - c. KARIB – Kajian Risiko Pribadi.
 - d. HFIF - *Hand and Finger Injury Free*.
2. Penerapan *Just & Fair Culture*.
3. Kontrak Bersama APD Regional 3.
4. CSMS:
 - a. HSSE *Partnership* Mitra Kerja 2024.
 - b. *Upskilling* Auditor CSMS.
 - c. Sosialisasi TKO CSMS dan e-CHSEMS.
 - d. Forum Penghargaan Mitra Kerja 2024.
5. Inisiatif PSAIM (*Process Safety & Asset Integrity Management System*), meliputi:
 - a. Melakukan *Process Hazard Analysis* (PHA) dan identifikasi *Major Accident Hazard* (MAH).
 - b. Identifikasi serta registrasi SECE dalam sistem ERP SAP.
 - c. Program *Upskilling*.
 - d. PSAIM Audit (internal & eksternal).
 - e. Verifikasi lapangan untuk *barrier* yang masuk dalam skenario MAH.
 - f. Tindak lanjut FERRAT.
 - g. Investigasi *Process Safety Event* (PSE) tier 1 & 2 dan PSE tier 3 yang bisa berpotensi eskalasi dan kejadian berulang.
6. EDPP:
 - a. Pengelolaan aspek HSSE *Project*.
 - b. Pengelolaan aspek CSMS *Project*.
 - c. Pengelolaan *Monitoring* KSO.

- e. *Communicable Disease Management Programme*.
 - f. *Health Impact Assessment*.
 - g. *Health Data Management*.
 - h. *Education/Counseling at the Workplace (Health Promotion, such as Program Wellness, Blood Donation and others).*
 - i. *Referral Case – Health Care Center (Case Management).*
3. *Medical Benefit & Administration Support*
- a. *Medical Benefit Service Guarantee for PISA (Worker Wife Husband Child).*
 - b. *Strengthening Harmonisation of Items and Medical Benefit System.*
 - c. *Promotive & Preventive Programmes for Medical Benefit Services.*
 - d. *Evaluation of Harmonisation Implementation of Health Facility Assistance (BFK).*

SAFETY

1. *Robust Safety Campaign* to strengthen:
 - a. CLSR – *Company Life Saving Rules*
 - b. TEMAN – *Correct Me If I am not Safe*
 - c. KARIB – *Personal Risk Assessment*
 - d. HFIF - *Hand and Finger Injury Free*
2. *Implementation of Just & Fair Culture*.
3. *Joint Contract with Regional 3 PPE*.
4. CSMS:
 - a. *HSSE Partnership with Vendors 2024*
 - b. *CSMS Auditor Upskilling*.
 - c. *Socialisation of TKO CSMS and e-CHSEMS*.
 - d. *Vendor Award Forum 2024*.
5. PSAIM (*Process Safety & Asset Integrity Management System*) *Initiatives, including:*
 - a. *Conduct Process Hazard Analysis (PHA) and identify Major Accident Hazard (MAH).*
 - b. *Identification and registration of SECE in SAP ERP system.*
 - c. *Upskilling programme.*
 - d. *PSAIM Audit (internal & external).*
 - e. *Field verification for barriers included in the MAH scenario.*
 - f. *FERRAT follow-up.*
 - g. *Investigation of Process Safety Event (PSE) tier 1 & 2 and PSE tier 3 that could potentially escalate and recur.*
6. EDPP:
 - a. *Management of HSSE Project aspects.*
 - b. *Management of CSMS Project aspects.*
 - c. *Management of KSO Monitoring.*

SECURITY

1. Audit Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) Perpol 7/2019 meliputi:
 - a. Audit Eksternal - BAHARKAM POLRI.
 - b. Audit Internal – SHU Pertamina.
2. Manajemen Risiko keamanan melalui *Security Risk Assessment* – SRA.
3. Kerjasama pengamanan dengan POLRI dan TNI.
4. Program kesadaran dan kepedulian keamanan.
5. *Stakeholders Engagement*.
6. Project ICBS (*Integrated Community Based Security*).

ENVIRONMENT

1. Advokasi penerapan Peraturan Menteri LHK 11 Tahun 2021.
2. *Internal Audit* dan *Surveillance Audit* ISO 14001 Regional 3.
3. PROPER dan PERCA.
4. Tidak ada *Non-Productive Time* (NPT) dalam kegiatan eksplorasi dan eksploitasi terkait izin lingkungan.
5. Mendukung implementasi ESG (*Environmental, Social, and Governance*) di lingkungan Subholding Upstream meliputi:
 - a. Dekarbonisasi.
 - b. *Assessment Water Risk*.
 - c. Pengelolaan emisi termasuk emisi GRK, methane, dan non-GRK.
 - d. *Circular Economy* pengelolaan limbah B3 dan sampah.
 - e. Penurunan intensitas penggunaan air dari *baseline* 2020.
 - f. Konservasi keanekaragaman hayati.

SECURITY

1. *Police Regulation 7/2019 on Security Management System (SMP) Audit* includes:
 - a. *External Audit* - BAHARKAM POLRI.
 - b. *Internal Audit* - SHU Pertamina.
2. *Risk Management Assessment* SRA.
3. *Renewal of Cooperation Agreement* with POLRI and TNI.
4. *Security awareness and care programme*.
5. *Stakeholders Engagement*.
6. ICBS (*Integrated Community Based Security*) Project.

ENVIRONMENT

1. *Advocacy for the implementation of the Minister of Environment and Forestry Regulation 11 of 2021*.
2. *Internal Audit and Surveillance Audit* ISO 14001 Regional 3.
3. PROPER and PERCA.
4. No *Non-Productive Time* (NPT) in *Exploration and Exploitation* activities related to *environmental permits*.
5. *Support the Implementation of ESG (Environmental, Social, and Governance) in the Upstream Subholding environment* including:
 - a. *Decarbonisation*.
 - b. *Water Risk Assessment*.
 - c. *Emissions management* including GHG, methane, and non-GHG emissions.
 - d. *Circular Economy hazardous waste and waste management*.
 - e. *Reduction in water use intensity* from 2020 *baseline*.
 - f. *Biodiversity conservation*.

PENILAIAN SUPREME DAN EVALUASI BUDAYA K3

[3-3 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA]

PHI memiliki pedoman pelaksanaan Sistem Manajemen HSSE Terpadu yang mengintegrasikan beberapa sistem manajemen HSSE lain yang perlu diimplementasikan, seperti sistem manajemen lingkungan, keamanan dan keselamatan.

Sistem Manajemen HSSE Terpadu ini dikenal juga sebagai *Sustainability Pertamina Expectations for HSSE Management Excellence* (SUPREME). SUPREME terdiri dari 8 (delapan) proses, 45 (empat puluh lima) sub-proses dan 190 (seratus sembilan puluh) ekspektasi yang saling terkait.

SUPREME ASSESSMENT AND OHS CULTURE EVALUATION

[3-3 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY]

PHI has guidelines for implementing an Integrated HSSE Management System that integrates various HSSE management systems that need to be implemented such as environment, security and safety.

This Integrated HSSE Management System is also known as *Sustainability Pertamina Expectations for HSSE Management Excellence* (SUPREME). SUPREME consists of eight processes, 45 (forty-five) sub-processes, and 190 (one hundred and ninety) interrelated expectations.

Untuk memastikan bahwa berbagai sistem dan program keselamatan telah berjalan secara efektif, efisien, dan terus menerus ditingkatkan, PHI telah mewajibkan Anak Perusahaan PHI untuk melakukan penilaian tingkat kinerja Sistem Manajemen HSSE melalui penilaian SUPREME.

To ensure that the various safety systems and programmes are operating effectively, efficiently and continuously improving, PHI has required PHI Subsidiaries to assess the performance level of their HSSE Management System through the SUPREME assessment.

Pada tahun 2024, Zona 8 mencapai Hijau Tua untuk hasil penilaian SUPREME dan dilakukan *monitoring* tindak lanjut untuk Zona 10 atas rekomendasi hasil audit SUPREME 2023 dengan gambaran capaian sebagai berikut:

In 2024, Zone 8 achieved Dark Green for SUPREME assessment results and follow-up monitoring was carried out for Zone 10 on recommendations from the 2023 SUPREME audit results with the following overview of achievements:



CAPAIAN PENILAIAN SUPREME TAHUN 2024

SUPREME ASSESSMENT ACHIEVEMENT IN 2024

Anak Perusahaan PHI PHI Subsidiaries	Pencapaian Hasil Tindak Lanjut Rekomendasi SUPREME SUPREME Recommendation Follow-up Result Achievement			
	% Proses % Process	% SPT	% SBT	% Overall FUA 2022
Zona 10 Zone 10	100%	100%	100%	100%

Pada tahun 2024, hasil Survei Budaya untuk semua zona di PHI mencapai skor ≥ 4 , atau berada pada level Proactive. Hasil penilaian menunjukkan *safety leadership* dan nilai-nilai keselamatan sudah menuju peningkatan berkelanjutan, pendekatan *bottom up* mengenai keselamatan sudah terlaksana di kalangan pekerja, dan sudah ada peran serta pekerja pada program HSSE.

By 2024, the Culture Survey results for all zones in PHI will achieve a score ≥ 4 , or be at the Proactive level. The assessment results show that safety leadership and safety values are on the road to continuous improvement, a bottom-up approach to safety has been implemented among workers, and there is worker participation in HSSE programmes.



PENCAPAIAN SURVEI BUDAYA HSSE 2024

ACHIEVEMENT OF THE 2024 HSSE CULTURE SURVEY

Zona Zone	Jumlah Responden (orang) Number of Respondents (person)	Hasil Survei (Skor) Survey Results (Score)
Zona 8 Zone 8	1.054	4,26
Zona 9 Zone 9	868	4,26
Zona 10 Zone 10	956	4,21

PELATIHAN PEKERJA TENTANG KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA [403-5, SHS-1]

Bentuk pengelolaan kompetensi pekerja di bidang HSSE tercermin dalam realisasi pelatihan tahun 2024 sebanyak 21.071 *man-course* di lingkungan PHI. Realisasi ini tidak hanya mencakup pekerja PWTT, namun juga TKJP & *contract service* di Zona 8, 9 dan 10. Pelatihan HSSE yang terlaksana dilakukan berdasarkan *Matrix HSSE Mandatory Training 2024* yang dikeluarkan oleh HSSE Subholding Upstream sebanyak 148 judul, serta pelatihan HSSE yang dijalankan di lingkungan Regional 3. Adapun realisasi pelatihan CBT telah masuk dalam pencatatan realisasi pelatihan, termasuk *e-Learning mandatory Behaviour Based Safety (BBS)* & *Perilaku Hidup Sehat* di tahun 2024.

Program-program kompetensi umum, seperti Induksi HSSE secara konsisten terus dilakukan, termasuk di lingkungan Kantor Pusat PHI untuk memberikan *awareness* terkait aspek HSSE di lingkungan kerja PHI. Sejak tahun 2021-2024, Perusahaan telah melaksanakan sistem manajemen pengamanan bersama MABES POLRI. [SHS-7]

WORKER TRAINING ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY [403-5, SHS-1]

Management of employee competency in the HSSE field is reflected in the realisation of training in 2024 as many as 21,071 *man-courses* in the PHI environment. This realisation not only includes PWTT workers, but also TKJP & *contract services* in Zones 8, 9 and 10. The HSSE training that was carried out was based on the 2024 HSSE Mandatory Training Matrix issued by HSSE Subholding Upstream with 148 titles, as well as HSSE training carried out in the Regional 3 environment. The realisation of CBT training has been included in the record of training realisation, including *e-Learning mandatory Behaviour Based Safety (BBS)* & *Healthy Living Behaviour* in 2024.

General competency programmes, such as HSSE Induction consistently continue to be carried out, including in the PHI Head Office environment to provide awareness related to HSSE aspects in the PHI work environment. Since 2021-2024, the Company has implemented a security management system with MABES POLRI. [SHS-7]



SISTEM MANAJEMEN PENGAMANAN MABES POLRI 2021-2024 SECURITY MANAGEMENT SYSTEM OF THE NATIONAL POLICE HEADQUARTERS IN 2021-2024

No	Audit SMP SMS Audit	Auditor	Lapangan/ Lokasi Field/Location	Waktu Time	Skor Score	Kriteria Pencapaian Achievement Criteria
1.	Eksternal External	Baharkam Mabes Polri	Zona 8 - PHM Zone 8 - PHM	5-7 November 2024 5-7 November 2024	93,58	Gold
2.	Internal Internal	Subholding Upstream	Zona 9 - PHSS Zone 9 - PHSS	19-23 Agustus 2024 19-23 August 2024	91,83	Gold
3.	Internal Internal	Subholding Upstream	Zona 9 - Tanjung Zone 9 - Tanjung	17-20 September 2024 17-20 September 2024	88,55	Gold
4.	Internal Internal	Subholding Upstream	Zona 9 - Sangasanga Zone 9 - Sangasanga	23-26 Juli 2024 23-26 July 2024	87,19	Gold
5.	Internal Internal	Subholding Upstream	Zona 9 - Sangatta Zone 9 - Sangatta	23-27 September 2024 23-27 September 2024	90,37	Gold

No	Audit SMP SMS Audit	Auditor	Lapangan/ Lokasi Field/Location	Waktu Time	Skor Score	Kriteria Pencapaian Achievement Criteria
6.	Internal Internal	Subholding Upstream	Zona 10 - PHKT Zone 10 - PHKT	26-30 Agustus 2024 26-30 August 2024	93,61	Gold
7.	Internal Internal	Subholding Upstream	Zona 10 - Bunyu Zone 10 - Bunyu	20-23 Agustus 2024 20-23 August 2024	91,13	Gold
8.	Internal Internal	Subholding Upstream	Zona 10 - Tarakan Zone 10 - Tarakan	21-25 Oktober 2024 21-25 October 2024	95,96	Gold

Dalam menyelenggarakan pengamanan, seluruh area PHI menerapkan Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) berdasarkan Peraturan Kepolisian (Perpol) No. 7 tahun 2019. Penerapan SMP berdasarkan Perpol ini bertujuan untuk menciptakan suatu sistem pengamanan di area kerja yang melibatkan semua unsur yang ada di Perusahaan, termasuk manajemen, pekerja, dan mitra kerja, untuk menciptakan lingkungan yang aman. Fokus pengamanan yang dilaksanakan berupa kegiatan *pre-emptive* dan *proactive* dengan melakukan identifikasi, analisa, dan mitigasi risiko keamanan, penerapan pengamanan berlapis, baik pengamanan fisik, intelijen, dan pelibatan semua personel dalam melaksanakan pengamanan di area masing-masing.

In organising security, all PHI areas implement a Security Management System (SMP) based on Police Regulation (Perpol) No. 7 of 2019. The implementation of SMP based on this regulation aims to create a security system in the work area that involves all elements in the Company, including management, workers, and vendors, to create a safe environment. The focus of security implemented is in the form of pre-emptive and proactive activities by identifying, analysing, and mitigating security risks, implementing layered security, both physical security, intelligence, and involving all personnel in carrying out security in their respective areas.

Pada tahun 2024, PHI melaksanakan Audit Eksternal dan Internal Sistem Manajemen Pengamanan pada beberapa lokasi di Zona 8, 9 dan 10, yaitu:

1. Audit Internal dilaksanakan oleh Auditor SMP Persero, SHU dan Regional 3 di 7 (tujuh) lokasi, yaitu PHSS, Tanjung, Sangasanga, Sangatta, PHKT, Bunyu, Tarakan.
2. Audit Eksternal dilaksanakan oleh Auditor SMP Baharkam POLRI yaitu PHM.

In 2024, PHI carried out External and Internal Audits of the Security Management System at several locations in Zones 8, 9 and 10, namely:

1. Internal audits are carried out by SMP Persero, SHU and Regional 3 auditors in 7 (seven) locations, namely PHSS, Tanjung, Sangasanga, Sangatta, PHKT, Bunyu, Tarakan.
2. External Audit carried out by the SMP Auditor of Baharkam POLRI, namely PHM.

Sebagai salah satu program penguatan aspek *security*, *Integrated Community Based Security (ICBS)* telah dilaksanakan di tahun 2024. Proyek pengamanan operasi ini berbasis pada pelibatan masyarakat sebagai benteng terluar dari bentuk pengamanan guna kelancaran operasi Perusahaan dengan tujuan mengubah cara pandang masyarakat sebagai potensi masalah menjadi potensi kekuatan agar terwujud kemitraan dengan warga masyarakat dalam rangka memelihara keamanan, ketertiban dan ketenteraman masyarakat secara umum dan secara khusus di wilayah operasional Perusahaan. **[SHS-7]**

*As one of the programmes to strengthen security aspects, Integrated Community Based Security (ICBS) has been implemented in 2024. This operation security project is based on community involvement as the outermost fortress of security for the smooth operation of the Company with the aim of changing the perspective of the community as a potential problem into a potential strength in order to realise partnerships with community members in order to maintain security, order and peace of society in general and specifically in the Company's operational areas. **[SHS-7]***

Terkait dengan *stakeholder engagement* dalam menunjang pengamanan di area operasi Regional 3 Kalimantan, PHI beserta Zona dan Field terus melaksanakan komunikasi dan koordinasi dengan instansi TNI dan Polri. Pelaksanaan PKS (Perjanjian Kerjasama) dengan Polda Kaltim, Polda Kaltara, dan Mabes TNI AL juga Perpanjangan ARS Kodam VI/Mulawarman TNI AD telah dilaksanakan untuk memastikan dukungan pengamanan dari POLRI dan TNI dengan koordinasi dan dukungan dari SKK Migas pusat maupun SKK Migas Kalsul. *Engagement* dengan Kapolda, Ditpamobvit, Pangdam, dan juga Deninteldam dilaksanakan secara berkesinambungan dalam mencegah terjadinya insiden pengamanan dan meningkatkan kinerja pengamanan wilayah operasi PHI. **[SHS-7]**

Salah satu budaya keselamatan mendasar yang melibatkan partisipasi aktif seluruh Perwira di lingkungan operasi PHI adalah budaya observasi dalam mengidentifikasi bahaya dan melakukan intervensi atas dasar kepedulian sesuai Golden Rules Pertamina PIP (Patuh, Intervensi, Peduli). Ada beberapa saluran pelaporan observasi yang dapat diakses dengan mudah oleh para pekerja di wilayah kerja PHI, di antaranya melalui aplikasi TEMAN (TEgur jika saya tidak aMAN), SYNERGI, 2nd Chance, OPSI (Observasi Perilaku Selamat Individu), dan formulir CerMAT (Cara Cerdas Meningkatkan Keselamatan). **[SHS-1]**

Kampanye, sosialisasi, dan *coaching* dilakukan secara terus menerus melalui program *Safety Talk*, *Robust Safety Campaign*, Program Verifikasi Regional 3, Video-Video LFE (*Learning From Event*) dan CLSR (*Company Life Saving Rules*), yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran untuk mengenali dan mengidentifikasi bahaya pekerjaan, mengetahui risikonya, dan melakukan mitigasi terhadap potensi bahaya tersebut sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara aman/selamat. Kemampuan dalam budaya keselamatan menjadi motivator positif untuk memperkuat penerapan TEMAN (TEgur jika saya tidak aMAN) dan SWA (*Stop Work Authority*). Perusahaan memberikan otorisasi untuk menghentikan pekerjaan ke para pekerja jika menemui *unsafe act* atau *unsafe condition* yang bisa membahayakan keselamatan pekerjaan dan mendorong pekerja untuk mengutamakan keselamatan. **[403-4, SHS-1]**

Setiap insiden yang terjadi di lingkungan Subholding Upstream ditentukan berdasarkan tingkat keparahan insiden berdasarkan TKO Subholding Upstream B8-001/PHE04000/2021-S9 Rev.2 Pelaporan & Investigasi Insiden.

*Related to stakeholder engagement in supporting security in the Regional 3 Kalimantan operating area, PHI along with the Zone and Field continue to carry out communication and coordination with TNI and Police agencies. The implementation of PKS (Cooperation Agreement) with Polda Kaltim, Polda Kaltara, and TNI AL Headquarters as well as the ARS Extension of Kodam VI/Mulawarman TNI AD has been implemented to ensure security support from POLRI and TNI with coordination and support from SKK Migas central and SKK Migas Kalsul. Engagement with Kapolda, Ditpamobvit, Pangdam, and also Deninteldam is carried out on an ongoing basis in preventing security incidents and improving the security performance of the PHI operational areas. **[SHS-7]***

*One of the fundamental safety cultures involving the active participation of all Personnel in the operational areas of PHI is a culture of observation in identifying hazards and intervening on a caring basis in accordance with Pertamina PIP Golden Rules (Compliance, Intervention, Care). There are several observation reporting channels that can easily be accessed by workers in the PHI work area, including the application of TEMAN (Correct Me If I Am Not Safe), SYNERGI, 2nd Chance, OPSI (Individual Safe Behaviour Observation), and CerMAT form (Smart Ways to Improve Safety). **[SHS-1]***

*Campaigns, socialisation and coaching are conducted continuously in the field through Safety Talk, Robust Safety Campaign, Regional 3 Verification Program, LFE (Learning From Event) and CLSR (Company Life Saving Rules) videos, aiming to increase knowledge and awareness to recognise and identify work hazards, understand the risks, and mitigate the potential hazards so that work can be carried out safely. This capability is also a positive motivator to reinforce the application of TEMAN (Correct Me If I Am Not Safe) and SWA (Stop Work Authority), where the company gives authorisation to stop work to employees if they encounter an unsafe act or unsafe condition that could endanger the job safety, as well as encourages the employees to priorities safety. **[403-4, SHS-1]***

Every incident occurring within the Upstream Subholding environment has been determined based on the severity level of the incident according to TKO Subholding Upstream B8-001/PHE04000/2021-S9 Rev.2 Incident Reporting & Investigation.





TABEL KEPARAHAN INSIDEN

INCIDENT SEVERITY LEVEL TABLE

KEPARAHAN INSIDEN INCIDENT SEVERITY		KATEGORI INSIDEN INCIDENT CATEGORIES	
Level	Personal Injury/ Illness	Environmental Damage	Property Damage/Loss
5	Fatality	Spill ≥ 15 Barrel atau menimbulkan bencana lingkungan Spill ≥ 15 Barrel or causing environmental disaster	$\geq$ USD 1,000,000
4	Day Away From Work	Spill ≥ 10 - < 15 Barrel atau menimbulkan dampak lingkungan skala besar Spill ≥ 10 - < 15 Barrel or causing large-scale environmental impact	$\geq$ USD 100,000 - $<$ USD 1,000,000
3	Restricted Work Day	Spill ≥ 5 - < 10 Barrel atau menimbulkan dampak lingkungan skala sedang Spill ≥ 5 - < 10 Barrel or causing moderate environmental impact	$\geq$ USD 10,000 - $<$ USD 100,000
2	Medical Treatment	Spill ≥ 1 - < 5 Barrel atau menimbulkan dampak lingkungan skala kecil Spill ≥ 1 - < 5 Barrel or causing small scale environmental impact	$\geq$ USD 1,000 - $<$ USD 10,000
1	First Aid	Spill < 1 Barrel atau menimbulkan dampak lingkungan skala ringan Spill < 1 Barrel or causing minor environmental impact	$>$ USD 0 - $<$ USD 1,000
Near Miss	No Injury/Illness	No Spill	USD 0

KATEGORI INSIDEN INCIDENT CATEGORIES

Process Safety Event	Security Event	Motor Vehicle Crash
LOPC dengan <i>fatality</i> atau <i>spill</i> ≥ 15 Barrel atau <i>Damage</i> ≥ USD 1,000,000	Mengacu ke <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i> , atau menyebabkan terhentinya operasi & bisnis perusahaan	Mengacu ke <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i>
LOPC with <i>fatality</i> or <i>spill</i> ≥ 15 Barrel or <i>Damage</i> ≥ USD 1,000,000	Refers to <i>Personal Injury/Illness and Property Damage/Loss</i> , or causes the Company's operations & business to stop	Refer to <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i>
LOPC dengan <i>fatality</i> atau <i>Spill</i> ≥ 10 - < 15 Barrel atau <i>Damage</i> ≥ USD 100,000 - < USD 1,000,000	Mengacu ke <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i> , atau menimbulkan gangguan operasi skala besar	Mengacu ke <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i>
LOPC with <i>fatality</i> or <i>Spill</i> ≥ 10 - < 15 Barrel or <i>Damage</i> ≥ USD 100,000 - < USD 1,000,000	Refers to <i>Personal Injury/Illness and Property Damage/Loss</i> , or causes large-scale operation disruption	Refer to <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i>
LOPC dengan <i>fatality</i> atau <i>Spill</i> ≥ 5 - < 10 Barrel atau <i>Damage</i> ≥ USD 10,000 - < USD 100,000	Mengacu ke <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i> , atau menimbulkan gangguan operasi skala sedang	Mengacu ke <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i>
LOPC with <i>fatality</i> or <i>Spill</i> ≥ 5 - < 10 Barrel or <i>Damage</i> ≥ USD 10,000 - < USD 100,000	Refers to <i>Personal Injury/Illness and Property Damage/Loss</i> , or causes moderate-scale operation disruption	Refer to <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i>
LOPC dengan <i>fatality</i> atau <i>Spill</i> ≥ 1 - < 5 Barrel atau <i>Damage</i> ≥ USD 1,000 - < USD 10,000	Mengacu ke <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i> , atau menimbulkan gangguan operasi skala kecil	Mengacu ke <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i>
LOPC with <i>fatality</i> or <i>Spill</i> < 1 - < 5 Barrel or <i>Damage</i> ≥ USD 1,000 - < USD 10,000	Refers to <i>Personal Injury/Illness and Property Damage/Loss</i> , or causes small-scale operation disruption	Refer to <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i>
LOPC dengan <i>fatality</i> atau <i>Spill</i> < 1 Barrel atau <i>Damage</i> > USD 0 - < USD 1,000	Mengacu ke <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i> , atau menimbulkan gangguan operasi skala ringan	Mengacu ke <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i>
LOPC with <i>fatality</i> or <i>Spill</i> < 1 Barrel or <i>Damage</i> > USD 0 - < USD 1,000	Refers to <i>Personal Injury/Illness and Property Damage/Loss</i> , or causes minor operating disturbances	Refer to <i>Personal Injury/Illness & Property Damage/Loss</i>
LOPC Tier 3	Kerawanan Vulnerability	No Injury/Illness/Loss



MATRIKS KEWENANGAN DAN PELAKSANAAN INVESTIGASI

MATRIX OF AUTHORITY & INVESTIGATION IMPLEMENTATION

KEWENANGAN & PELAKSANAAN INVESTIGASI INSIDEN AUTHORITY & IMPLEMENTATION OF INCIDENT INVESTIGATIONS	SEVERITY LEVEL	
	Near Miss & 1	2
Penerbitan Surat Perintah <i>Warrant Issuance</i>	Manajer Lini <i>Line Manager</i>	Pimpinan Tertinggi <i>Top Leader</i>
Ketua Tim Investigasi Insiden <i>Incident Investigation Team Leader</i>	Superintendent/Asst. Manager/ Setara <i>Superintendent/Assistant. Manager/ Equivalent</i>	Manager/Setara <i>Manager/Equivalent</i>
Masa Kerja Investigasi Insiden <i>Incident Investigation Working Period</i>	15 hari kalender <i>15 calendar days</i>	30 hari kalender <i>30 calendar days</i>
Presentasi Laporan Investigasi Insiden <i>Incident Investigation Report Presentation</i>	Manajer Lini, Superintendent/Asst. Manager Lokasi <i>Line Manager, Superintendent/Asst. Location Manager</i>	Pemimpin Tertinggi, Manager Terkait, Superintendent/Asst. Manajer Lokasi <i>Top Leader, Related Manager, Superintendent/Asst. Location Manager</i>
Persetujuan Laporan Investigasi Insiden <i>Incident Investigation Report Approval</i>	Manajemen Lini <i>Line Manager</i>	Pimpinan Tertinggi <i>Top Leader</i>

Tugas dan tanggung jawab tim investigasi adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisa secara akurat penyebab langsung dan penyebab dasar dari insiden yang terjadi, serta menemukan area pengendalian untuk tindakan perbaikan berkelanjutan. Tim Investigasi dipilih dari lintas fungsi agar independensi selalu terjaga.

The duties and responsibilities of the investigation team are to accurately identify and analyse the immediate and underlying causes of the incident, as well as to find control areas for continuous improvement actions. The Investigation Team is selected from across functions to always maintain independence.

SEVERITY LEVEL

3

4

5

Direktur Regional/ PDSI/Elnusa/
Badak NGL
*Regional Director/ PDSI/
Elnusa/ Badak NGL*

Direktur Utama PHE
President Director of PHE

Mengikuti Ketentuan Pertamina
(Persero)
*Complying to the provisions of
Pertamina (Persero)*

Sr. Manager/Setara
Sr. Manager/Equivalent

General Manager/VP/Setara
General Manager/VP/Equivalent

Mengikuti Ketentuan Pertamina
(Persero)
*Complying to the provisions of
Pertamina (Persero)*

30 hari kalender
30 calendar days

45 hari kalender
45 calendar days

Mengikuti Ketentuan Pertamina
(Persero)
*Complying to the provisions of
Pertamina (Persero)*

Direktur Regional/PDSI/
Elnusa/Badak NGL, Pimpinan
Tertinggi, Manager Lini Terkait,
Superintendent/Asst. Manajer
Lokasi
*Regional Director/ PDSI/
Elnusa/Badak NGL, Top
Leader, Related Line Manager,
Superintendent/Asst. Location
Manager*

Dewan Direksi PHE, Direktur
Regional/PDSI/Elnusa/Badak
NGL, Pimpinan Tertinggi, Manager
Lini Terkait, Superintendent/Asst.
Manajer Lokasi
*PHE BOD, Regional Director/
PDSI/Elnusa/ Badak NGL, Top
Leader, Related Line Manager,
Superintendent/Asst. Location
Manager*

Mengikuti Ketentuan Pertamina
(Persero)
*Complying to the provisions of
Pertamina (Persero)*

Direktur Regional/ PDSI/Elnusa/
Badak NGL
*Regional Director/ PDSI/
Elnusa/ Badak NGL*

Direktur Utama PHE
President Director of PHE

Mengikuti Ketentuan Pertamina
(Persero)
*Complying to the provisions of
Pertamina (Persero)*

PENCAPAIAN KINERJA K3

[403-9, SHS-3]

Pelaksanaan dari rencana dan program kerja yang telah ditetapkan beserta pencapaian kinerja HSSE tahun 2024 adalah sebagai berikut:

OHS PERFORMANCE ACHIEVEMENT

[403-9, SHS-3]

The implementation of the established plans and work programmes, as well as achievement of HSSE performance in 2024:

No NoA, Zero LTI		
Jam Kerja Selamat <i>Safe Manhours</i>	59,41 juta jam kerja selamat terhitung sejak 5 November 2023	59.41 million safe manhours recorded since 5 November 2023
TRIR	TRIR 0,04, Allowable 0,21, dengan 51,85 juta jam kerja	TRIR 0.04, Allowable 0.21, with 51.85 million man-hours
Management Walkthrough	148 kunjungan dilakukan oleh manajemen PHI sepanjang tahun 2024.	148 visits conducted by PHI management throughout 2024.
Green Helmet	Penerapan Green Helmet untuk SSE dan pekerja yang terlibat insiden.	Green Helmet implementation for SSE and workers involved in incidents.
Kampanye Keselamatan <i>Safety Campaign</i>	Kampanye Keselamatan dilakukan sejak awal tahun: • TEMAN, KARIB, & HFIF • Program Duta TEMAN	Safety Campaign conducted since the beginning of the year: • TEMAN, KARIB, & HFIF • TEMAN Ambassador Programme
Safety Observation & Verification <i>Safety Observation & Verification</i>	Program Safety Observation & Verification untuk implementasi CLSR, TEMAN, & KARIB.	Safety Observation & Verification Programme for CLSR, TEMAN, & KARIB implementation.
Audit	- PSAIM Zona 9 oleh TUV Rheinland dan Audit PSAIM JOB Simenggaris oleh SHU. - Audit SUPREME untuk Zona 8.	- Zone 9 PSAIM Audit by TUV Rheinland and JOB Simenggaris PSAIM Audit by SHU. - SUPREME Audit for Zone 8.
Emergency Exercise	- Emergency Exercise dengan skenario teror bom di kantor Balikpapan Base Office (BBO) PHM pada 9 Desember 2024. - Emergency Exercise termasuk MERP level 3 dengan skenario aspek sabotase security dan fire di PHI Head Office pada 28 November 2024.	- Emergency Exercise with bomb terror scenario at PHM's Balikpapan Base Office (BBO) office on 9 December 2024. - Emergency Exercise including MERP level 3 with sabotage security and fire scenarios at PHI Head Office on 28 November 2024.
Forum HSSE Mitra Kerja <i>HSSE Forum for Vendors</i>	Program HSSE Partnership Mitra Kerja 2024 untuk 14 Perusahaan Mitra Kerja. Forum HSSE Mitra Kerja 2024 dilaksanakan pada bulan Januari 2025 di Jakarta, sebagai wadah komunikasi dan pemberian penghargaan kepada perusahaan & personel Mitra Kerja.	HSSE Partnership 2024 Programme for 14 Vendor Companies. HSSE Forum 2024 was held in January 2025 in Jakarta, as a forum for communication and awarding to companies & personnel of Vendors.

Forum Komunikasi Safety <i>Safety Communication Forum</i>	- Safety Dialogue & Breakfast Meeting Dirut PHI dengan Para Pimpinan Mitra Kerja di Balikpapan & Jakarta. - Forum KATEK WAKATEK Regional 3 November 2024.	- Safety Dialogue & Breakfast Meeting of the President Director of PHI with the Vendor Leaders in Balikpapan & Jakarta. - Regional KATEK WAKATEK Forum 3 November 2024.
PROPER	3 PROPER Hijau HIJAU: PT Pertamina Hulu Mahakam, PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur – DOBU, dan PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur – DOBS.	3 Green PROPER GREEN: PT Pertamina Hulu Mahakam, PT Pertamina Hulu East Kalimantan - DOBU, and PT Pertamina Hulu East Kalimantan - DOBS.
Medical Check Up (MCU)	Percepatan <i>Medical Check Up (MCU)</i> bagi seluruh Pekerja PWTT sesuai <i>timeline</i> yang ditentukan serta <i>monitoring</i> tindak lanjut MCU.	Acceleration of <i>Medical Check Up (MCU)</i> for all PWTT Workers according to the specified timeline and monitoring of MCU follow-up.
Fit to Work Assessment	Realisasi <i>Fit to Work Assessment</i> PHI yang dilakukan di Zona 8 berada pada Level 4,0, di atas target 3,0.	Realisation of <i>Fit to Work Assessment</i> PHI conducted in Zone 8 at Level 4.0, above the target of 3.0.
Survei Layanan <i>Service Survey</i>	- Hasil Survei Layanan Kesehatan Regional 3 (<i>Likert Scale</i>) yakni sebesar 4,15 dengan <i>baseline</i> 3,45. - Penilaian Hotel area Kalimantan (Balikpapan, Samarinda, Tarakan) untuk <i>aspek facility, health, security & safety</i>. <i>Health Impact Assessment</i> di Zona 8, 9 dan 10.	- Regional 3 Health Service Survey results (<i>Likert Scale</i>) were 4.15 with a baseline of 3.45. - Kalimantan area hotel assessment (Balikpapan, Samarinda, Tarakan) for <i>facility, health, security & safety aspects</i>. <i>Health Impact Assessment</i> in Zone 8, 9 and 10.

PENCATATAN KECELAKAAN KERJA DAN JAM KERJA SELAMAT [SHS-3]

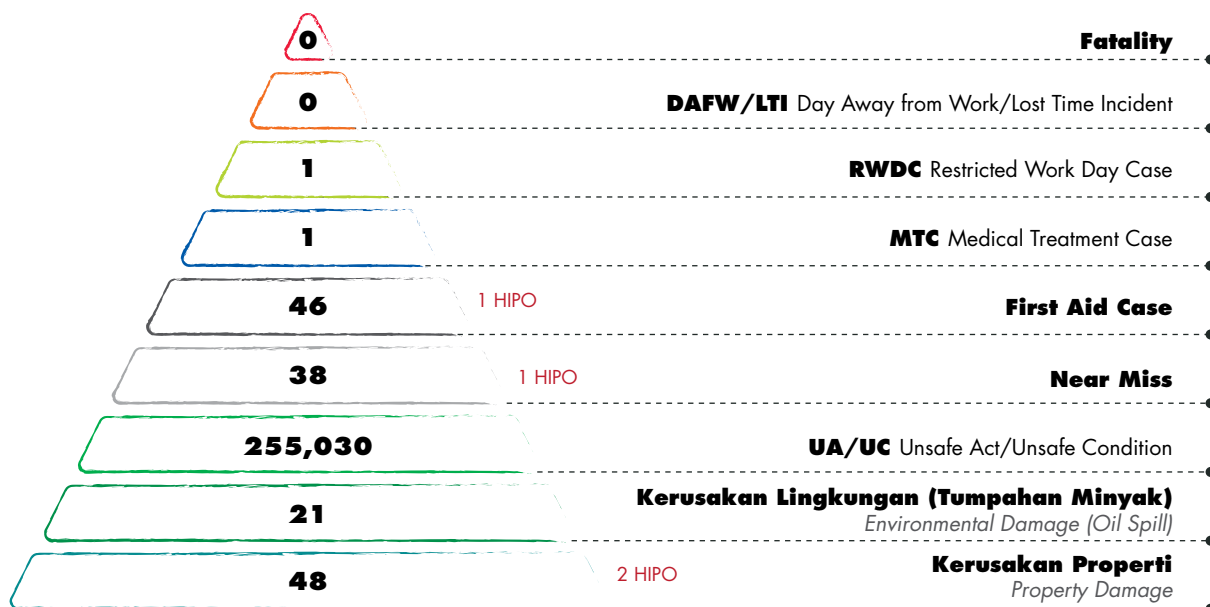
Dalam mencatat dan melaporkan kecelakaan di PHI dan Anak Perusahaan, PHI berpedoman pada TKO Subholding Upstream Nomor B8-001/PHE04000/2021-S9 Rev.2 TKO Pelaporan & Investigasi Insiden. Hasil pencatatan kecelakaan tahun 2024 digambarkan dalam *Incident Triangle* sebagai berikut:

RECORDS OF WORK ACCIDENT AND SAFE MANHOURS [SHS-3]

In recording and reporting accidents at PHI and its Subsidiaries, PHI adheres to the Upstream Subholding TKO Number B8-001/PHE04000/2021-S9 Rev.2 on TKO Incident Reporting & Investigation. The results of accident recording in 2024 are depicted in the Incident Triangle as follows:



INCIDENT TRIANGLE 2024 THE 2024 INCIDENT TRIANGLE



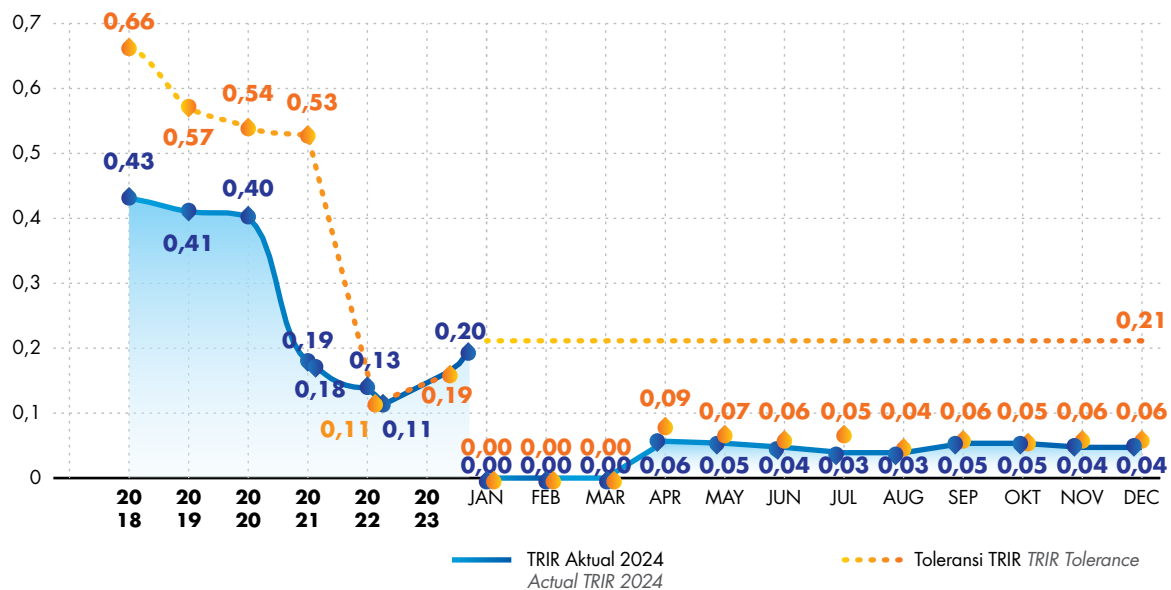
*Note: 1 kejadian masuk dalam kategori HIPO FAC dan PD. HIPO YTD = 3 kejadian HIPO

*Note: 1 event is categorised as HIPO FAC and PD. HIPO YTD = 3 HIPO events



EVOLUSI TRIR PHI TAHUN 2018-2024

PHI'S TRIR EVOLUTION IN 2018-2024



TRIR

Total Recordable Incident Rate

Aktual Actual

Toleransi Tolerance

0,04 **0,21**

Catatan Note

Year-to-Date 31 Desember 2024
dengan 2 kejadian Recordable Accident
Year-to-Date 31 December 2024 with
2 Recordable Accidents



Man Hours Desember 2024
Man Hours December 2024

51.854.826

Safe Man Hours YTD

59.414.332

(Sejak 5 November 2023)
(Since 5 November 2023)



NOA, RECORDABLE ACCIDENT, NON-RECORDABLE INCIDENT, & HIGHLIGHT

NOA, RECORDABLE ACCIDENT, NON-RECORDABLE INCIDENT, & HIGHLIGHT

Number of Major Accident (NoA)

0

Recordable Accident (Fatality, LTI, RWDC, & MTC)

2

Non-Recordable Incident

84

First Aid	46
Near Miss	38
Environmental damage/Oil Spill	21
Property Damage	48
Illness Fatality (Tidak Berhubungan dengan Pekerjaan)	1
Illness Fatality (Non-Work Related)	

Total Safety Input

156

Catatan Insiden Periode Desember 2024
Incident Highlight in December 2024

1 (satu) Non-Work Related Illness Fatality di PHM
One Non-Work Related Illness Fatality in PHM

Berdasarkan *Incident Triangle* tersebut, pada tahun 2024, PHI mengalami 2 (dua) *Recordable Incident* yang terdiri dari 1 (satu) *Restricted Work Day Case*, dan 1 (satu) *Medical Treatment Case*. Dari 2 *Recordable Incident* tersebut, 1 kasus terjadi di PHKT dan 1 kasus lainnya di PHSS. Sementara itu, terdapat 84 *Non-Recordable Incident*, yang terdiri dari 46 *First Aid* dan 38 *Near Miss*.

Insiden yang dimasukkan dalam penghitungan Total *Recordable Incident Rate* (TRIR) adalah *Recordable Incident* atau kasus yang berhubungan dengan pekerjaan dengan tingkat *Medical Treatment Case* ke atas. Seperti disajikan pada *Incident Triangle* di atas, terdapat 2 (dua) kasus yang masuk ke dalam penghitungan TRIR dengan rincian yang telah disebutkan.

Dengan demikian, pencapaian TRIR pada tahun 2024 adalah 0,04, di bawah batas maksimal atau *allowable target* sebesar 0,21. Sementara itu, nilai TRIR untuk masing-masing Anak Perusahaan adalah sebesar 0,00 untuk PHM, 0,09 untuk PHSS, dan 0,13 untuk PHKT.

Selain pencatatan TRIR, PHI juga menghitung *Safe Man-Hours*, yaitu jumlah kumulatif jam kerja karyawan PHI, Anak Perusahaan, dan kontraktor selama tidak terjadi kecelakaan dengan kategori *Lost Time Injury* (LTI) ke atas. Saat terjadi LTI, *Safe Man-Hours* diperbarui kembali menjadi 0 (nol). *Man-Hours* PHI pada tahun 2024 mencapai 51.854.826 jam kerja, sedangkan *Safe Man-Hours* PHI pada tahun 2024 mencapai 59.414.332 jam kerja selamat terhitung sejak 5 November 2023.

Based on the *Incident Triangle*, in 2024, PHI experienced 2 (two) *Recordable Incidents* consisting of 1 (one) *Restricted Work Day Case*, and 1 (one) *Medical Treatment Cases*. From 2 (two) *Recordable Incidents*, 1 (one) case occurred in PHKT and 1 (one) case in PHSS. Meanwhile, there were 84 *Non-Recordable Incidents*, consisting of 46 *First Aids* and 38 *Near Misses*.

The incidents included in the calculation of the Total *Recordable Incident Rate* (TRIR) are *Recordable Incidents* or cases related to works with a *Medical Treatment Case* level and above. As presented in the *Incident Triangle*, there were 2 (two) cases included in the TRIR calculation with the details that have been mentioned.

Therefore, the TRIR achievement in 2024 is 0.04, below the maximum or allowable target of 0.21. Meanwhile, the TRIR value for each Subsidiary is 0.00 for PHM, 0.09 for PHSS, and 0.13 for PHKT.

Aside from recording TRIR, PHI also calculated *Safe Man-Hours* or the cumulative number of working hours of PHI employees, Subsidiaries, and contractors as long as there are no accidents with the *Lost Time Injury* (LTI) category and above. When an LTI occurs, *Safe Man-Hours* are reset to 0 (zero). *Man-Hours* of PHI in 2024 are 51,854,826 man-hours, while the *Safe Man-Hours* of PHI in 2024 is 59,414,332 safe man-hours starting from 5 November 2023.



MAN-HOURS, INJURED PERSON, DAN TRIR 2024

MAN-HOURS, INJURED PERSON, AND TRIR IN 2024

Bulan Month	PHI Kantor Pusat PHI Head Office	PHM**	PHSS**	PHKT**
Januari January	133.408	2.494.092	959.502	669.151
Februari February	116.432	2.351.188	871.494	670.698
Maret March	116.280	2.652.480	955.667	717.490
April April	99.072	2.568.088	907.108	697.182
Mei May	111.600	2.736.153	1.039.845	679.685
Juni June	105.536	2.608.643	978.781	684.039
Juli July	143.608	2.626.905	1.056.867	682.239
Agustus August	137.456	2.570.511	1.146.354	655.872
September September	124.960	2.357.395	1.092.697	657.673
Oktober October	145.728	2.532.920	1.100.878	626.335
November November	128.960	2.475.083	1.013.711	579.445
Desember December	109.480	2.385.190	1.014.974	565.974
Jumlah Total	1.472.520	30.358.648	12.137.875	7.885.783

Keterangan:

*) Nilai batas maksimal atau *allowable target* adalah 0,21.

**) *Head Office* Zona diperhitungkan dalam PHI Group Performance sejak 1 April 2021.

Information:

*) The maximum value or allowable target is 0.21.

**) The Zone's Head Office is taking into account in PHI Group's Performance since 1 April 2021.

Man-Hours per Bulan <i>Monthly Man-Hours</i>	Man-Hours Kumulatif <i>Cumulative Man-Hours</i>	Injured Person	Injured Person Kumulatif <i>Cumulative Injured Person</i>	TRIR*
4.256.153	4.256.153	0	0	0,00
4.009.812	8.265.965	0	0	0,00
4.441.917	12.707.882	0	0	0,00
4.271.450	16.979.332	1	1	0,06
4.567.283	21.546.615	0	1	0,05
4.376.999	25.923.614	0	1	0,04
4.509.619	30.433.232	0	1	0,03
4.510.193	34.943.425	0	1	0,03
4.232.725	39.176.150	1	2	0,05
4.405.861	43.582.010	0	2	0,05
4.197.199	47.779.209	0	2	0,04
4.075.618	51.854.826	0	2	0,04
51.854.826	51.854.826	2	2	0,04



IDENTIFIKASI ANGGOTA TUBUH TERDAMPAK IDENTIFICATION OF IMPACTED BODY PARTS



Tangan dan Jari Hands and Fingers

1 Kasus | Case

Operasi Produksi
Production Operations

Telapak Kaki & Kaki Foot and Legs

1 Kasus | Case

Lainnya: Pemangkasan dahan, ranting pohon
Others: Pruning tree branches, twigs

Dari keseluruhan *personel injury* yang terjadi, jari dan tangan masih merupakan bagian tubuh yang paling rentan mengalami cedera.

Namun demikian, pada tahun 2024, seluruh area operasi di PHI dapat memenuhi dan mencegah terjadinya *Security Incident* di level *Minor*, *Significant* dan *Catastrophic* sesuai KPI yang ditetapkan oleh Persero dan SHU.

From all the personnel injuries that occur, fingers and hands remain the most vulnerable parts of the body to injury.

In 2024, all operational areas at PHI were able meet and prevent the occurrence of Security Incident at the Minor, Significant and Catastrophic levels according to the KPI set by the Persero and SHU.

SECURITY INCIDENT TRIANGLE 2019-2024

SECURITY INCIDENT TRIANGLE IN 2019-2024



Keterangan:

Data 2019-2020 adalah data PHM, PHSS, dan PHKT.
Data 2021-2024 adalah data Regional 3.

Information:

Data from 2019-2020 are the data of PHM, PHSS, and PHKT. Data from 2021-2024 are the data of Regional 3.

Mencermati insiden-insiden yang terjadi di tahun 2024 dan hasil Survei Budaya, maka dilakukan prioritas program untuk tindak lanjut yang dirumuskan sebagai Penguatan *Basic Safety Fundamental Principles*:

1. Meningkatkan dan mempertajam pemahaman risiko pekerjaan (KARIB-Kajian Risiko Pribadi) melalui diskusi dalam kelompok kerja skala kecil (*Daily Tool Box Talk Meeting*), *Pre-Job Safety Meeting*, *Last Minutes Risk Assessment*, *Tail Gate Safety Meeting*, dan lain-lain yang melibatkan peran dan komunikasi pekerja secara pro aktif dan dua arah.
2. Membudayakan pelaporan *Unsafe Act*, *Unsafe Condition* dan *Near-Miss* secara transparan melalui penyampaian secara langsung ke Pengawas dan/atau melalui aplikasi pelaporan yang ada.
3. Memastikan tidak ada konsekuensi negatif terhadap pelapor dan yang dilaporkan. Setiap pekerja/MK yang melakukan *safety observation* dan tindakan intervensi (TEMAN) akan mendapatkan insentif/apresiasi sesuai dengan kebijakan di masing-masing lokasi kerja.
4. Menegaskan secara langsung kepada para pekerja untuk berhenti sejenak dan tidak langsung mencoba menangani permasalahan (*troubleshooting*) sendiri jika pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan rencana atau mengalami masalah (peralatan rusak, prosedur tidak dapat dilakukan, dan lain-lain). Para pekerja wajib untuk segera melaporkan masalah tersebut kepada *supervisor* dan pihak yang berwenang untuk melakukan kajian risiko dan menentukan mitigasinya.

Penguatan *Basic Safety Fundamental Principles* ini terus dilanjutkan dalam program keselamatan yang sudah berjalan dan akan dimasukkan ke dalam rencana program di tahun 2025.

PHI dan Anak Perusahaan juga telah mengembangkan dan menerapkan berbagai sistem serta program pencegahan untuk meminimalkan potensi kecelakaan yang timbul dari berbagai risiko keselamatan proses, khususnya yang berkaitan dengan kejadian besar (*Major Accident Hazards/MAH*). Pencatatan insiden terkait keselamatan proses sepanjang tahun 2024 divisualisasikan dalam *Incident Triangle* sebagai berikut: **[SHS-6]**

Looking at the incidents that occurred in 2024 and the results of the Culture Survey in the same year, priority programmes for follow-up were formulated as Strengthening *Basic Safety Fundamental Principles*:

1. Improving and sharpening the understanding of occupational risks (KARIB-Personal Risk Assessment) through discussions in small-scale work groups (*Daily Tool Box Talk Meeting*), *Pre-Job Safety Meeting*, *Last Minutes Risk Assessment*, *Tail Gate Safety Meeting*, and others involving pro-active and two-way communication roles of worker.
2. Cultivating transparent reporting of *Unsafe Act*, *Unsafe Condition* and *Near-Miss* through direct delivery to the Supervisor and/or through existing reporting applications.
3. Ensuring no negative consequences for reporters and the reported. Every worker/MK who carries out safety observation and intervention actions (TEMAN) will receive incentives/appreciation in accordance with the policies at each work location.
4. Directly emphasising to workers to pause and not immediately try to troubleshoot issues on their own if work implementation is not according to plan or experience problems (equipment breakdown, procedures cannot be carried out, etc.). Workers are required to immediately report the problem to their supervisors and authorities to conduct a risk assessment and determine mitigation measures.

The strengthening of the *Basic Safety Fundamental Principles* is continued in the ongoing safety programme and will be included in the 2025 programme plan.

PHI and its Subsidiaries have also developed and implemented various systems and prevention programs to minimise the potential for accidents arising from various process safety risks, particularly those related to *Major Accident Hazards (MAH)*. The recording of process safety-related incidents throughout 2024 is visualised in the *Incident Triangle* as follows: **[SHS-6]**



INCIDENT TRIANGLE KESELAMATAN PROSES 2024

THE 2024 PROCESS SAFETY INCIDENT TRIANGLE



Pada tahun 2024, insiden keselamatan proses paling banyak didominasi oleh kebocoran *pipeline/flowline/trunkline* yang disebabkan oleh permasalahan integritas peralatan seperti korosi. Investigasi untuk PSE Tier 1 dan 2 telah dilakukan untuk mencari akar masalah. Upaya untuk mencegah kebocoran/*Loss of Primary Containment (LOPC)* dilakukan terutama untuk peralatan *Safety and Environmental Critical Element (SECE)* yang berfungsi sebagai penghalang utama dalam mencegah MAH. PHI senantiasa memastikan bahwa pemeliharaan dan inspeksi dijalankan sesuai jadwal, tindakan perbaikan ditindaklanjuti dan setiap penundaan terhadap pemeliharaan dan inspeksi disertai kajian mendalam.

Audit PSAIMS, inspeksi *safety barrier* dan verifikasi *Bowtie Major Accident Hazard (MAH)* dilakukan secara berkala untuk memastikan pengelolaan keselamatan proses dan integritas aset dijalankan secara penuh sesuai ekspektasi SUPREME dan Pedoman PSAIMS.

In 2024, process safety incidents are most dominated by pipeline/flowline/trunkline leaks caused by equipment integrity issues such as corrosion. Investigations for Tier 1 and 2 PSE have been conducted to find the root cause. Efforts to prevent leakage/Loss of Primary Containment were made especially for Safety and Environmental Critical Element (SECE) equipment which serves as the main barrier in preventing MAH. PHI continues to ensure that maintenance and inspections are carried out as scheduled, corrective actions are followed up and any delays to maintenance and inspections are thoroughly reviewed.

PSAIMS audits, safety barrier inspections and Bowtie Major Accident Hazard (MAH) verifications are conducted periodically to ensure the management of process safety and asset integrity is fully executed as per SUPREME expectations and PSAIMS Guidelines.

LAYANAN KESEHATAN DAN PENGELOLAAN PENYAKIT AKIBAT KERJA [403-10, SHS-3]

Penyelenggaraan layanan kesehatan kerja PHI dilaksanakan secara terpadu yang meliputi upaya kesehatan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif yang hasilnya dilaporkan kepada Pemangku Kepentingan terkait secara berkala. Upaya kesehatan promotif meliputi penyebaran informasi kesehatan kerja kepada seluruh pekerja melalui penyuluhan (*health talk*), *health leaflet* melalui *broadcast email* dan media lainnya serta *wellness* program. Upaya kesehatan preventif berupa pemeriksaan kesehatan (*Medical Check-Up*, *Daily Check Up*) sesuai jadwal yang ditetapkan dan melakukan tindakan lanjut sesuai rekomendasi Dokter Perusahaan, penempatan pekerja sesuai dengan status kondisi kesehatannya (*Fit to Work*).

Upaya kesehatan kuratif dan rehabilitatif berupa layanan pengobatan dan perawatan medis melalui kerja sama dengan Klinik Pratama Elnusa untuk penanganan awal medis sebelum dilakukan *Medical Evacuation* (Medevac) ke Rumah Sakit Rujukan Perusahaan. Perusahaan juga menyediakan layanan medis dengan pihak di luar Perusahaan (*Third Party Administrator*) yang mengacu pada Pedoman Pengelolaan Bantuan Fasilitas Kesehatan Bagi Pekerja dan Keluarga Subholding Upstream (SHU) yang meliputi rawat jalan, rawat inap, perawatan gigi, alat bantu untuk koreksi tajam penglihatan, tindakan medis khusus, infertilitas, kehamilan dan persalinan, serta bantuan kesehatan lainnya. Selain itu, Perusahaan juga melaksanakan Pelatihan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) dan Simulasi Respon Tanggap Darurat Medis yang melibatkan para pekerja. Pelatihan ini diberikan kepada *First Aider* untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman dasar penanganan darurat medis serta penggunaan Alat Kejut Jantung Otomatis (AED). [403-3, 403-6]

PHI menyelenggarakan pengelolaan Penyakit Akibat Kerja (PAK) berupa penentuan diagnosis dan tata laksana penyakit akibat kerja. Diagnosis PAK dilaksanakan dengan pendekatan 7 (tujuh) langkah yang meliputi: penegakan diagnosis klinis, penentuan pajanan yang dialami pekerja di tempat kerja, penentuan hubungan antara pajanan dengan penyakit, penentuan kecukupan pajanan, penentuan faktor individu yang berperan, penentuan faktor lain di luar tempat kerja, dan penentuan diagnosis okupasi. Diagnosis PAK dilakukan untuk menentukan pekerja yang terkena PAK dan jenis PAK-nya.

HEALTH SERVICES AND MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL DISEASE [403-10, SHS-3]

Occupational health services in PHI are implemented comprehensively in an integrated manner, including preventive, promotive, curative, and rehabilitative health measures that are periodically reported to relevant Stakeholders. The promotive health measures include occupational health information dissemination to all employees via counselling (*health talk*), *health leaflet* through email broadcast and other media, as well as a *wellness* programme. Preventive health efforts include health check (*Medical Check-Up*, *Daily Check Up*) according to the set schedule and follow up according to the recommendations of the Company Doctor, placement of workers in accordance with the status of their health conditions (*Fit to Work*).

Curative and rehabilitative health measures include medical treatment and care services in cooperation with Klinik Pratama Elnusa for initial medical treatment before *Medical Evacuation* (Medevac) to the Company's Referral Hospital. The Company also provides medical services with external Third Party Administrators in reference to the Guidelines for the Management of Health Facility Assistance for the Upstream Subholding (SHU) Workers and Families covering outpatient care, inpatient care, dental care, aids for vision correction, special medical treatment, infertility, pregnancy and childbirth, and other health assistance. Moreover, the Company also carries out First Aid Training in Accidents (P3K) and Medical Emergency Response Simulation involving the employees. These training programmes are provided to First Aider to impart basic knowledge and understanding of emergency medical treatment as well as the use of Automated External Defibrillators (AED). [403-3, 403-6]

PHI organises the management of Occupational Diseases (PAK) by determination of diagnosis and occupational disease management. PAK diagnosis is implemented with using the 7-step approach measures, including clinical diagnosis, determination of exposures to the workers' experience in the workplace, the relationship between exposure and disease, exposure adequacy, important individual roles, other factors outside the workplace, and occupational diagnosis. The PAK diagnosis is conducted to determine the employees affected by PAK along with the PAK type they have.

Tata laksana PAK meliputi tata laksana medis dan tata laksana okupasi. Tata laksana medis dilakukan sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan dan standar operasional prosedur. Sementara itu, tata laksana okupasi meliputi pelayanan pencegahan PAK, deteksi dini PAK, pelayanan kelaikan kerja (*Fit to Work*), pelayanan kembali bekerja (*Return to Work*), dan pelayanan penentuan kecacatan.

Upaya penyelenggaraan pelayanan PAK dilaksanakan salah satunya melalui kerja sama dengan *Third Party Administrator* (TPA) pada fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama atau rujukan tingkat lanjutan.

Upaya pencegahan PAK antara lain: melakukan identifikasi potensi bahaya PAK (fisika, kimia, biologi, ergonomi, dan psikososial), promosi kesehatan kerja sesuai dengan hasil identifikasi potensi bahaya yang ada di tempat kerja, melakukan pengendalian potensi bahaya di tempat kerja melalui hierarki pengendalian bahaya (eliminasi, substitusi, kontrol teknik/perancangan, kontrol administratif, dan APD), pemberian informasi mengenai APD yang sesuai dengan potensi bahaya yang ada di tempat kerja, dan cara pemakaian APD yang benar.

Deteksi dini PAK dilakukan dengan pemeriksaan kesehatan prakerja, pemeriksaan kesehatan berkala, pemeriksaan kesehatan khusus, pengawasan kesehatan pekerja, dan pengawasan lingkungan kerja kemudian data pengawasan kesehatan pekerja dihubungkan dengan data pengawasan lingkungan kerja untuk menganalisis keterkaitan antara penyakit dengan potensi bahaya yang ada di tempat kerja. **[403-10]**

PAK management includes medical and occupational management. Medical management is conducted adhering to professional standards, service standards, and standard operating procedures. Meanwhile, occupational management includes PAK preventive services, early PAK detection, Fit to Work service, Return to Work service, and disability determination service.

Efforts to provide PAK services are implemented in cooperation with Third Party Administrators (TPAs) in first-level healthcare facilities or advanced referral facilities.

Preventive PAK efforts, among others, are identification of potential PAK hazards (physical, chemical, biological, ergonomic, and psychosocial), promoting occupational health following the results of potential workplace hazards, controlling potential workplace hazard control hierarchy (elimination, substitution, technical/engineering control, administrative control, and PPE), providing information on suitable PPE according to the potential hazards present in the workplace, and information on proper use of PPE.

*Early PAK detection is conducted through pre-employment health checks, periodic health check-ups, specific health check-ups, employee health monitoring, and workplace monitoring. Subsequently, the employee health monitoring data is connected (linked) with the workplace monitoring data to analyse the relationship between the disease and potential hazards present in the workplace. **[403-10]***

HARMONI UNTUK LINGKUNGAN LESTARI DAN MASYARAKAT MANDIRI

Harmony for Sustainable Environment and Empowered Community

PHI secara konsisten mengintegrasikan strategi dan aktivitas dengan prinsip *Environmental Social Governance (ESG)* untuk mencapai perpaduan yang seimbang antara kelestarian lingkungan, manfaat ekonomis, dan pemberdayaan masyarakat yang berkontribusi pada *Sustainable Development Goals (SDGs)*.

PHI consistently integrates strategies and activities with Environmental Social Governance (ESG) principles to achieve a balanced combination of environmental sustainability, economic benefits, and community empowerment that contributes to the Sustainable Development Goals (SDGs).



TANGGUNG JAWAB LINGKUNGAN

ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY

PENDEKATAN TERHADAP ASPEK LINGKUNGAN

Penerapan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan merupakan bentuk pertanggungjawaban PHI akan keberadaannya kepada seluruh Pemangku Kepentingan. Pendekatan ini menandakan bahwa tanggung jawab PHI sebenarnya tidak hanya dari sudut pandang sosial saja, tetapi juga mencakup aspek ekonomi dan lingkungan hidup. PHI menganggap hal ini sebagai wujud dari *sustainable development*.

Dilihat dari sudut pandang ekonomi, PHI memiliki tanggung jawab terhadap kinerja yang tumbuh secara sehat dan berkelanjutan. Dari sudut pandang sosial, PHI memiliki tanggung jawab untuk mendukung Pemerintah Indonesia dan PT Pertamina (Persero) sebagai Pemegang Saham Pengendali dalam memberdayakan masyarakat Indonesia. Dari sudut pandang lingkungan hidup, PHI bertanggung jawab untuk memelihara lingkungan hidup dengan beroperasi secara aman dan memperhatikan lingkungan.

Komitmen PHI dalam mempertanggungjawabkan keberadaannya direalisasikan dengan menerapkan prinsip HSSE Excellence dan aspek 3P (*People, Planet, Profit*) dalam setiap kegiatan bisnis, dengan cara meningkatkan program peningkatan berkelanjutan. Ketiga hal ini merupakan landasan dari segala bentuk tanggung jawab sosial PHI, yakni perpaduan yang seimbang antara kelestarian lingkungan, manfaat ekonomis, dan pemberdayaan manusia.

APPROACH TO ENVIRONMENTAL ASPECTS

Social and Environmental Responsibility implementation in PHI represents the Company's accountability for its existence to all Stakeholders. The approach signifies that the responsibility is not only about social aspects but also covers economic and environmental aspects. PHI considers this as a manifestation of sustainable development.

From an economic perspective, PHI is responsible to achieve a healthy and sustainable growth performance. From a social perspective, PHI has a responsibility to support the Indonesian Government and PT Pertamina (Persero) as the Controlling Shareholder in empowering the Indonesian society. From an environmental perspective, PHI is responsible for protecting the environment by operating safely and paying attention to the environment.

PHI's commitment to being accountable for its existence is realised by implementing HSSE Excellence principles and 3P aspects (People, Planet, Profit) in every business activity, by increasing the continuous improvement programme. These three elements form the basis of all forms of PHI's social responsibility, representing a balanced combinations of environmental sustainability, economic benefits, and human empowerment.

TANGGUNG JAWAB LINGKUNGAN [SEOJK A.1]

PHI menyadari akan pentingnya perhatian terhadap keberlanjutan lingkungan dalam proses usahanya, baik dalam hal pengelolaan limbah, penggunaan bahan baku, maupun konsumsi air dan energi.

ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY [SEOJK A.1]

PHI is aware of the importance of environmental sustainability in its business processes, including waste management, the use of raw materials, as well as water and energy consumption.

Sebagai perusahaan yang kegiatan operasinya berkaitan dengan eksplorasi dan eksploitasi migas di laut maupun di daratan dan berpotensi untuk menimbulkan dampak lingkungan di seluruh siklus bisnis, risiko utama lingkungan dari kegiatan migas PHI adalah adanya pencemaran pada lingkungan sehingga memengaruhi kualitas udara, air, serta tanah yang pada akhirnya akan berdampak pula pada kehidupan manusia.

Salah satu perwujudan tanggung jawab PHI dan Anak Perusahaan dalam kegiatan bisnisnya adalah perolehan 3 (tiga) *rating* Hijau di lapangan Anak Perusahaan PHI pada PROPER tahun 2024 dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK).

PROPER Emas menandakan bahwa Perusahaan telah terbukti dan berhasil dalam upaya berkelanjutan di bidang lingkungan. PROPER Hijau menandakan Anak Perusahaan PHI tidak hanya taat, tetapi melebihi ketaatan terhadap peraturan perundangan baik melalui penerapan Sistem Manajemen Lingkungan, efisiensi energi, pengurangan dan pemanfaatan limbah B3, penerapan prinsip 3R (*reduce, reuse, recycle*) pada limbah padat non-B3, pengurangan pencemaran udara dan emisi gas rumah kaca, efisiensi air dan penurunan beban pencemaran air, perlindungan keanekaragaman hayati, serta pemberdayaan masyarakat.

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN LINGKUNGAN

[3-3 LIMBAH, EMISI, ENERGI, AIR DAN EFLUEN]

Komitmen PHI dan Anak Perusahaan terhadap lingkungan hidup tertuang dalam Komitmen Keselamatan, Kesehatan, Keamanan, dan Lindungan Lingkungan (K3LL). PHI dan Anak Perusahaan berfokus pada kelestarian lingkungan dengan selalu mematuhi peraturan, memberi laporan, dan melakukan intervensi terhadap tindakan serta kondisi yang tidak aman dalam aspek lingkungan. Dalam pelaksanaannya, PHI dan Anak Perusahaan menaati peraturan dan perundangan yang berlaku serta mengelola risiko serendah mungkin sampai pada tahap yang paling aman sesuai dengan kaidah keselamatan proses.

As a company whose operations are related to oil and gas exploration and exploitation, both offshore and onshore, thus have the potential to cause environmental impacts throughout the business cycle. The main environmental risk from PHI's oil and gas activities is pollution and environmental pollution that affects air, water, as well as soil quality, which will ultimately have an impact on human life.

One of the manifestations of PHI and its Subsidiaries' responsibility in its business activities is the acquisition of 3 (three) Green ratings at PHI Subsidiaries' fields in PROPER in 2024 from the Ministry of Environment and Forestry (KLHK).

PROPER Gold rating indicates that the Company has proven and been successful in its sustainable efforts in the environmental sector. PROPER GREEN rating signifies that the PHI's Subsidiaries has not only been compliant with but also exceeded the laws and regulations by applying the Environmental Management System, energy efficiency, reduction and utilisation of toxic and hazardous waste, application of the 3R principle (reduce, reuse, recycle) for non-hazardous solid waste, reduction of air pollution and greenhouse gas emissions, water efficiency and at the same time reduction of water pollution load, protection of biodiversity, and community empowerment.

ENVIRONMENTAL COMMITMENTS AND POLICIES

[3-3 WASTE, EMISSION, ENERGY, WATER AND EFFLUENTS]

Commitments of PHI and its Subsidiaries to the environment are stated in the Commitment of Safety, Health, Security, and Environmental Protection (K3LL). PHI and its Subsidiaries focus on environmental sustainability by always complying with regulations, reporting, and intervening in unsafe actions and conditions concerning the environmental aspects. During the implementation, PHI and its Subsidiaries comply with the applicable laws and regulations and manage the lowest possible risk to the safest level based on the principles of process safety.

Komitmen dan strategi PHI dan Anak Perusahaan dalam menjalankan kewajiban pengelolaan lingkungan diwujudkan dalam Sistem Manajemen Lingkungan yang bertujuan untuk mengelola semua persyaratan operasi (*Licenses to Operate*) terkait lingkungan mulai dari mendapatkan perizinan lingkungan hingga pelaksanaan program-program perlindungan lingkungan dengan mengacu pada kebijakan dan peraturan lingkungan hidup yang berlaku. Kebijakan tersebut antara lain:

- Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Undang-Undang No. 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah.
- Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2023 tentang Konservasi Energi.
- Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko.
- Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Sampah Spesifik.
- Peraturan Pemerintah No. 81 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. 11 Tahun 2021 tentang Baku Mutu Emisi Mesin dengan Pembakaran Dalam.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. 4 Tahun 2021 tentang Daftar Usaha dan/atau Kegiatan yang Wajib Memiliki Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup, Upaya Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Upaya Pemantauan Lingkungan Hidup atau Surat Pernyataan Kesanggupan Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan Hidup.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. 1 Tahun 2021 tentang Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 19 tahun 2010 tentang Baku Mutu Air Limbah bagi Usaha dan/atau Kegiatan Minyak dan Gas serta Panas Bumi.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 13 Tahun 2009 tentang Baku Mutu Emisi Usaha dan/atau Kegiatan Minyak dan Gas Bumi.
- Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 17 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengelolaan Gas Suar Pada Kegiatan Usaha Minyak dan Gas Bumi.
- Peraturan Daerah Kalimantan Timur No. 02 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Kualitas Air dan Pengendalian Pencemaran Air.

The commitments and strategies of PHI and its Subsidiaries in carrying out environmental management obligations are embodied in the Environmental Management System aiming to manage all operating requirements (Licences to Operate) related to the environment, from obtaining environmental permits to implementing environmental protection programmes by referring to the applicable environmental policies and regulations. These policies include:

- *Law No. 32 of 2009 on Environmental Protection and Management.*
- *Law No. 18 of 2008 on Waste Management.*
- *Government Regulation No. 33 of 2023 on Energy Conservation.*
- *Government Regulation No. 22 of 2021 on the Environmental Management and Protection.*
- *Government Regulation No. 5 of 2021 on Risk-Based Business Licensing.*
- *Government Regulation No. 27 of 2020 on Management of Specific Waste.*
- *Government Regulation No. 81 of 2012 on Management of Household Waste and Similar Waste Management.*
- *Minister of Environment and Forestry Regulation No. 11 of 2021 on Emission Quality Standards for Internal Combustion Engines.*
- *Minister of Environment and Forestry Regulation No. 4 of 2021 on the List of Businesses and/or Activities Required to Have an Environmental Impact Analysis, Environmental Management and Monitoring Efforts or a Statement of Environmental Management and Monitoring.*
- *Minister of Environment and Forestry Regulation No. 1 of 2021 on the Company Performance Rating Assessment Programme in Environmental Management.*
- *Minister of Environment Regulation No. 19 of 2010 on Wastewater Quality Standard for Oil, Gas, and Geothermal Business and/or Activity.*
- *Minister of Environment Regulation No. 13 of 2009 on Emission Quality Standard for Oil and Gas Business and/or Activity.*
- *Minister of Energy and Mineral Resources Regulation No. 17 of 2021 on Gas Flare Management in Oil and Gas Business Activity.*
- *East Kalimantan Regional Regulation No. 02 of 2011 on Management of Water Quality and Water Pollution Control.*

- Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. SK.734/MENLHK/SETJEN/PLA.4/7/2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor SK.1300/MENLHK/SETJEN/PLA.4/12/2021 tentang Kelayakan Lingkungan Hidup Kegiatan Pengembangan Lapangan Minyak dan Gas Bumi di Wilayah Kontrak Mahakam, South Mahakam dan Balikpapan Base, Provinsi Kalimantan Timur oleh PT. Pertamina Hulu Mahakam.
- Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. SK.1044/MENLHK/SETJEN/PLA.4/9/2022 tentang Kelayakan Lingkungan Hidup Rencana Kegiatan Pengembangan Lapangan Minyak dan Gas Badak, Semberah, Nilam-Lampake, dan Mutiara-Beras-Pemaguan Wilayah Kerja Sanga Sanga, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur oleh PT. Pertamina Hulu Sanga Sanga.
- Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. SK.879/MENLHK/SETJEN/PLA.4/8/2022 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor SK.378/MENLHK/SETJEN/PLA.4/7/2021 tentang Kelayakan Lingkungan Hidup Kegiatan Pengembangan Lapangan-Lapangan Migas Blok East Kalimantan pada Daerah Operasi Bagian Utara di Perairan Selat Makassar, Provinsi Kalimantan Timur oleh PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT).
- Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. SK.294/MENLHK/SETJEN/PLA.4/4/2022 tentang Kelayakan Lingkungan Hidup Kegiatan Pengembangan Lapangan Minyak dan Gas Bumi Daerah Operasi Bagian Selatan, WK East Kalimantan di Kabupaten Penajam Paser Utara dan Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur oleh PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur.

PHI telah memiliki sertifikasi Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015 sejak 16 September 2022 yang berlaku selama 3 tahun. Pada tahun 2024 telah dilakukan Audit *Surveillance* oleh PT Sucofindo dan PHI berhasil mempertahankan sertifikasi tersebut.

- *Minister of Environment and Forestry Decree No. SK.734/MENLHK/SETJEN/PLA.4/7/2023 on Amendments to the Minister of Environment and Forestry Decree Number SK.1300/MENLHK/SETJEN/PLA.4/12/2021 on Environmental Feasibility of Oil and Gas Field Development Activities Earth in the Mahakam Contract Area, South Mahakam and Balikpapan Base, East Kalimantan Province by PT. Pertamina Hulu Mahakam.*
- *Minister of Environment and Forestry Decree No. SK.1044/MENLHK/SETJEN/PLA.4/9/2022 on Environmental Feasibility of Activity Plans for the Development of the Badak, Semberah, Nilam-Lampake, and Mutiara-Beras-Pemaguan Oil and Gas Field Development Activities in the Sanga Sanga Working Area, Kutai Kartanegara Regency, Province East Kalimantan by PT. Pertamina Hulu Sanga Sanga.*
- *Minister of Environment and Forestry Decree No. SK.879/MENLHK/SETJEN/PLA.4/8/2022 on Amendments to the Decree of the Minister of Environment and Forestry Number SK.378/MENLHK/SETJEN/PLA.4/7/2021 concerning Environmental Feasibility of Oil and Gas Field Development Activities East Kalimantan Block in the Northern Operation Area in the Makassar Strait, East Kalimantan Province by PT. Pertamina Hulu East Kalimantan (PHKT).*
- *Minister of Environment and Forestry Decree No. SK.294/MENLHK/SETJEN/PLA.4/4/2022 on Environmental Feasibility of Oil and Gas Field Development Activities in the Southern Operation Area, East Kalimantan Working Area in North Penajam Paser Regency and Balikpapan City, East Kalimantan Province by PT. Pertamina Hulu, East Kalimantan.*

PHI has held an ISO 14001:2015 Environmental Management System certification since 16 September 2022 valid for 3 years. In 2024, a Surveillance Audit was carried out by PT Sucofindo and PHI successfully maintained the certification.

DAMPAK, RISIKO, DAN RUANG LINGKUP TANGGUNG JAWAB LINGKUNGAN [3-3 LIMBAH, EMISI, ENERGI, AIR DAN EFLUEN, SEOJK F.23]

Operasi eksplorasi dan eksploitasi migas di laut maupun di daratan berpotensi untuk menimbulkan dampak lingkungan di seluruh siklus bisnis. Risiko utama lingkungan dari kegiatan migas adalah timbunan cemaran pada lingkungan sehingga mempengaruhi kualitas udara, air, dan tanah yang pada akhirnya akan berdampak pula pada kehidupan manusia.

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, kesadaran masyarakat tentang perlindungan dan pelestarian lingkungan juga turut meningkat. Standar lingkungan hidup di tingkat lokal maupun global pun semakin ketat. Dengan kondisi ini, industri migas harus beradaptasi dengan tuntutan masyarakat melalui upaya-upaya beroperasi yang lebih bersih, lebih efisien, dan sejalan dengan tata kelola lingkungan.

Oleh karena itu, PHI dan Anak Perusahaan melakukan pengelolaan aspek lingkungan hidup dalam proses dan aktivitas PHI dan Anak Perusahaan sendiri maupun mitra pemasok dan kontraktor yang bekerja di wilayah operasi. Ruang lingkup pengelolaan lingkungan PHI dan Anak Perusahaan disesuaikan dengan batasan izin lingkungan yang dimiliki dan pada inisiatif tertentu dapat diperluas sesuai dengan keperluannya.

Pada periode pelaporan, Perusahaan belum mengklasifikasikan biaya lingkungan hidup yang dikeluarkan masing-masing Lapangan maupun Anak Perusahaan dalam mencegah dan mengelola dampak lingkungan. **[SEOJK F.4]**

IMPACTS, RISKS, AND SCOPE OF ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY [3-3 WASTE, EMISSIONS, ENERGY, WATER AND EFFLUENTS, SEOJK F.23]

Oil and gas exploration and exploitation both offshore and onshore have the potential to cause environmental impacts throughout the entire business cycles. The main environmental risk from oil and gas activities is the generation of pollutants in the environment affecting the quality of air, water, and soil that will ultimately have an impact on human life.

Along with the advancement of science and technology, public awareness of environmental protection and preservation has also increased. Environmental standards at both the local and global levels are increasingly stricter. Under this condition, the oil and gas industry must adapt to the social or community demands by operating in a cleaner, more efficient way that is in line with environmental governance.

Therefore, PHI and its Subsidiaries carry out an environmental aspect management in their processes and activities, its as well as those of suppliers and contractor partners working in their operational areas. The scope of environmental management of PHI and its Subsidiaries is adjusted to the limits of environmental permits in hand and on certain initiatives, it can be expanded as needed.

*During the reporting period, the Company has not classified the environmental costs incurred by each Field and Subsidiary in preventing and managing environmental impacts. **[SEOJK F.4]***

PENGELOLAAN LIMBAH

STRATEGI PENGELOLAAN LIMBAH [3-3 LIMBAH]

Dalam upaya menjaga kelestarian lingkungan hidup, komitmen PHI terhadap pencegahan pencemaran lingkungan dan pengelolaan limbah tertuang dalam kebijakan K3LL yang bertujuan untuk mencegah pencemaran dengan menghindari, mengurangi, atau mengendalikan limbah berbahaya, tumpahan minyak, dan emisi gas serta meningkatkan mutu efluen air limbah. Limbah yang dihasilkan dari kegiatan produksi dan penunjang terdiri dari limbah Bahan Berbahaya Beracun (B3), baik yang berbentuk padat maupun cairan, serta limbah padat non-B3.

Program pengurangan limbah B3 yang telah dilakukan tahun 2024 di antaranya: **[SEOJK B.2.c, ENV-7]**

1. PHM: Pengurangan timbulan limbah residu proses produksi melalui optimasi pengendapan lumpur di *Well Service Boat* – program UBoS (*Utility Boat Service*).
2. PHM dan PHSS: Pengurangan limbah bekas kemasan B3 (B104d) melalui pengambilan kembali kemasan oleh vendor penyedia material B3.
3. PHM: Optimalisasi *maintenance* untuk mengurangi timbulan limbah kain majun bekas (B110d).
4. PHSS: Pengurangan limbah baterai melalui program Instalasi *Self-Exciting Flame Proof Alternator* untuk menaikan *lifetime* baterai *compressor*.
5. PHSS: Pengurangan limbah bekas bahan kimia melalui optimalisasi penggunaan masa pakai TEG (*Triethylene Glycol*) dengan menggunakan metode injeksi.
6. PHSS: Pengurangan limbah B3 *drilling cutting* dan lumpur *Synthetic Oil Base Mud* (SOBM) dengan substitusi penggunaan lumpur SOBM menjadi *Water Base Mud* (WBM).
7. PHSS: Pengurangan limbah minyak dan filter di *system engine* dan kompresor dengan mengganti jenis *lube oil* ke Pertamina NG *Lube Long Life*.
8. PHKT: Pengurangan limbah drum metal bekas melalui inovasi manajemen perhitungan dosis bahan kimia menggunakan aplikasi DCIM (*Daily Chemical Injection Monitoring*) Robot yang dapat meningkatkan efisiensi injeksi dosis bahan kimia produksi.
9. PHKT: Pengurangan limbah *oil sludge* melalui optimasi *Recovery Oil* dengan metode FOSPOR.
10. PHKT: Pengurangan limbah *oil sludge* melalui program inovasi POS SATPAM (Program Pengambilan *Oil Sludge* Tank Sisi Atas dengan Pompa).

WASTE MANAGEMENT

WASTE MANAGEMENT STRATEGY [3-3 WASTE]

In an effort to maintain environmental sustainability, PHI's commitment to the prevention of environmental pollution and waste management is reflected in the K3LL policy, aiming to prevent pollution by avoiding, reducing, or controlling hazardous waste, oil spills, and gas emissions as well as improving the quality of effluent wastewater. Waste generated from production and supporting activities consist of both toxic and hazardous waste (B3), both solid and liquid, as well as solid non-hazardous waste (non-B3).

The B3 waste reduction programmes carried out in 2024 include: **[SEOJK B.2.c, ENV-7]**

1. PHM: Reduction of residual waste from the production process through optimising sludge sedimentation in the *Well Service Boat* - UBoS (*Utility Boat Service*) programme.
2. PHM and PHSS: Reduction of used B3 packaging waste (B104d) through returning the packaging by vendors providing B3 materials.
3. PHM: Optimisation of maintenance to reduce used fabric waste/cleaning rags (B110d).
4. PHSS: Battery waste reduction through the *Self-Exciting Flame Proof Alternator Installation* programme to increase the lifetime of compressor batteries.
5. PHSS: Reduction of used chemical waste through Optimising the Life Span of TEG (*Triethylene Glycol*) using the Injection Method.
6. PHSS: Reduction of B3 drilling cutting waste and *Synthetic Oil Base Mud* (SOBM) by substituting SOBM with *Water Base Mud* (WBM).
7. PHSS: Reduction of waste oil and filters in engine and compressor systems by changing the type of lube oil to Pertamina NG *Lube Long Life*.
8. PHKT: Reduction of used metal drum waste through innovation in chemical dosage calculation management using DCIM (*Daily Chemical Injection Monitoring*) Robot application that can improve the efficiency of production chemical dosage injection.
9. PHKT: Reduction of oil sludge waste through optimising *Oil Recovery* using the FOSPOR method.
10. PHKT: Reduction of oil sludge waste through the POS SATPAM (*Top Side Tank Oil Sludge Retrieval Programme with Pump*) innovation programme.

Adapun program pengurangan limbah non-B3 yang telah dilakukan tahun 2024 di antaranya: **[SEOJK B.2.c, ENV-7]**

1. PHM: Pengurangan sampah kertas dengan program Digitalisasi Pelaporan Online.
2. PHSS: Pengurangan limbah filter udara melalui program Optimalisasi Filter Kompresor Berdasarkan Waktu Running Hours Menjadi Berdasarkan Kondisi Aktual Filter.
3. PHKT: Pengurangan limbah botol plastik melalui program PLATINUM (Penggantian Botol Minum menjadi Tumbler).

Sesuai dengan fokus ESG Pertamina Subholding Upstream dalam mereduksi *environmental footprint*, PHI memprioritaskan pendekatan ekonomi sirkular dalam pengelolaan timbulan limbahnya. Program ekonomi sirkular untuk limbah B3 dilakukan melalui kerjasama dengan pihak ketiga berizin untuk mengurangi *landfill* limbah B3 dengan cara pemanfaatan kembali dan *recovery*, di antaranya: **[306-1, SEOJK F.26, ENV-7]**

1. PHM dan PHKT: Pemanfaatan limbah serbuk bor SOBM menjadi bahan baku material semen.
2. PHSS: Pemanfaatan limbah serbuk bor SOBM dan residu dasar tangki menjadi bahan baku material batako.

Adapun program sirkular limbah non-B3 dilakukan melalui program berikut: **[306-1, SEOJK F.26, ENV-7]**

1. PHM: Pemanfaatan limbah tekstil (*coverall*) menjadi sepatu *casual* atau Ubuki (Untuk Bumi Kita).
2. PHM: Daur ulang sampah plastik, kaleng, kertas, dan kardus bekerjasama dengan pihak ketiga.
3. PHM: Pemanfaatan sampah dapur untuk pakan ternak lele sebagai bagian dari program pemberdayaan masyarakat.
4. PHSS: Pemanfaatan limbah tali kapal dan botol plastik bekas menjadi *eco-furniture*.
5. PHSS: Pemanfaatan limbah palet kayu menjadi *safety barrier*.
6. PHSS: Pemanfaatan kertas bekas menggunakan kertas bolak-balik.
7. PHKT: Pemanfaatan limbah minyak jelantah sebagai bahan bakar melalui program U-GREEN (*Used Cooking Oil Recycling for Environmental and Energy Needs*).
8. PHKT: Pemanfaatan limbah pipa PVC, kaca akrilik, kayu, kardus, selang, hingga komponen kabel bekas elektronik menjadi maket melalui program MATERIAL (Maket Transformasi Residu Material).
9. PHKT: Pemanfaatan plastik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) menjadi krayon ramah lingkungan.

The non-B3 waste reduction programmes implemented in 2024 include: **[SEOJK B.2.c, ENV-7]**

1. PHM: Paper waste reduction with Online Reporting Digitisation programme.
2. PHSS: Reduction of air filter waste through the Compressor Filter Optimisation program based on Running Hours to Based on Actual Filter Condition.
3. PHKT: Reduction of plastic bottle waste through the PLATINUM programme (Replacement of Drinking Bottles into Tumblers).

In line with Pertamina Subholding Upstream's ESG focus in reducing its environmental footprint, PHI prioritises a circular economy approach in waste management managing its waste generation. The circular economy programme for B3 waste is carried out in collaboration with licensed third parties to reduce landfills B3 waste by reuse and recovery, including: **[306-1, SEOJK F.26, ENV-7]**

1. PHM and PHKT: Utilisation of SOBM drill cuttings waste as raw material for cement materials.
2. PHSS: Utilisation of waste SOBM drill cuttings and tank bottom residue as raw material for concrete blocks.

The circular programme for non-B3 waste includes: **[306-1, SEOJK F.26, ENV-7]**

1. PHM: Utilisation of textile waste; (*coveralls*) into "Ubuki (For Our Earth)" Casual Shoes.
2. PHM: Recycling of plastic, cans, paper, and cardboard waste in collaboration with third parties.
3. PHM: Utilisation of kitchen waste to feed catfish as part of the community empowerment programme.
4. PHSS: Utilisation of waste ship rope and used plastic bottles into *eco-furniture*.
5. PHSS: Utilisation of waste wooden pallets into safety barrier.
6. PHSS: Utilisation of waste paper using alternating paper.
7. PHKT: Utilisation of used cooking oil waste as fuel through the U-GREEN (*Used Cooking Oil Recycling for Environmental and Energy Needs*) programme.
8. PHKT: Utilisation of waste PVC pipes, acrylic glass, wood, cardboard, hoses, and used electronic cable components into mockups through the MATERIAL programme (*Material Residue Transformation Mockups*).
9. PHKT: Utilisation of bottled drinking water (AMDK) plastic into eco-friendly crayons.

EVALUASI PENGELOLAAN LIMBAH [3-3 LIMBAH]

PHI melalui Anak Perusahaannya telah melakukan program ekonomi sirkular untuk limbah B3 dan limbah non-B3 melalui kerjasama dengan pihak ketiga berizin untuk mengurangi timbunan di *landfill* dengan cara pemanfaatan kembali dan *recovery*.

Program ekonomi sirkular limbah B3 yang telah dilakukan oleh seluruh wilayah kerja di PHI, yaitu program pemanfaatan limbah serbuk bor SOBM menjadi bahan baku material semen dan batako.

Adapun program pengurangan limbah B3 yang memiliki realisasi relatif besar pada tahun 2024 dan berpotensi dapat diimplementasikan di wilayah kerja lainnya, yaitu program pengurangan limbah *oil sludge* melalui optimasi *recovery oil* dengan metode FOSPOR. Melalui program ini, PHKT DOBU berinovasi membuat alat hisap minyak yang berfungsi untuk mengambil minyak yang telah terkumpul (FOSPOR) pada *Dam Oil Collector*. Dengan inovasi alat tersebut, minyak pada permukaan *slurry pit* dapat mengumpulkan dan menghisap minyak secara efisien dengan efektivitas *recovery oil* hingga 32%.

Di sisi lain, program ekonomi sirkular limbah non-B3 yang telah dilakukan di seluruh wilayah kerja di PHI, di antaranya program pemanfaatan atau daur ulang sampah anorganik seperti plastik, kertas, dan kardus.

Adapun program pengurangan limbah non-B3 yang memiliki realisasi relatif besar pada tahun 2024 dan berpotensi dapat diimplementasikan di wilayah kerja lainnya, yaitu program Optimalisasi Filter Kompresor Berdasarkan Waktu *Running Hours* Menjadi Berdasarkan Kondisi Aktual Filter sehingga dapat memperpanjang masa pakai filter dan mengurangi limbah filter bekas.

EVALUATION OF WASTE MANAGEMENT [3-3 WASTE]

PHI through its Subsidiaries has conducted a circular economy programme for hazardous and non-hazardous waste through cooperation with licensed third parties to reduce landfill generation through reuse and recovery.

The B3 waste circular economy programme that has been carried out by all working areas in PHI, namely the SOBM drill powder waste utilisation programme into raw materials for cement and bricks.

The hazardous waste reduction programme, that has a relatively large realisation in 2024 and has the potential to be implemented in other working areas, is the oil sludge waste reduction programme through optimising oil recovery with the FOSPOR method. Through this programme, PHKT DOBU innovated to make an oil suction device that functions to take the oil that has been collected (FOSPOR) in the Dam Oil Collector. With this innovative tool, oil on the surface of the slurry pit can collect and suck oil efficiently with the effectiveness of oil recovery up to 32%.

On the other hand, the circular economy programme for non-B3 waste that has been carried out in all working areas in PHI includes a programme to utilise or recycle inorganic waste such as plastic, paper and cardboard.

The non-B3 waste reduction programme that has a relatively large realisation in 2024 and has the potential to be implemented in other work areas, namely the Compressor Filter Optimisation program based on Running Hours to Based on the Actual Condition of the Filter so as to extend the filter life and reduce used filter waste.

KINERJA PENGELOLAAN LIMBAH

Penerapan sistem manajemen lingkungan yang ketat melalui berbagai inisiatif program pengurangan maupun pengelolaan limbah dilaksanakan untuk mewujudkan kinerja operasional yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Efektivitas upaya yang telah dilaksanakan tercermin dalam pencapaian pengelolaan limbah di tahun 2024. Sepanjang tahun pelaporan, Perusahaan tidak menerima laporan terjadinya tumpahan atau kebocoran limbah, baik limbah B3 maupun non-B3 di wilayah operasional Perusahaan yang berdampak signifikan. **[SEOJK F.15, ENV-6]**

Adapun total pengelolaan limbah yang dihasilkan PHI disajikan dalam tabel berikut:

WASTE MANAGEMENT PERFORMANCE

The implementation of a rigorous environmental management system through various waste reduction and management programme initiatives was implemented to achieve responsible and sustainable operational performance. The effectiveness of the efforts that have been implemented is reflected in the achievement of waste management in 2024. Throughout the reporting year, the Company did not receive any reports of spills or leaks of waste, both hazardous and non-B3 waste in the Company's operational areas that had a significant impact. **[SEOJK F.15, ENV-6]**

The total waste management generated by PHI is presented in the following table:



TOTAL LIMBAH YANG DITANGANI

TOTAL WASTE HANDLED

[306-2, 306-3, 306-5, SEOJK F.13, ENV-7]

dalam ton | in tonnes

Sumber Source	Timbulan Limbah B3 B3 Waste Generation	Timbulan Limbah Non-B3 Non-B3 Waste Generation	Total Limbah Total Waste	Ekonomi Sirkular Circular Economy	Persentase Ekonomi Sirkular Circular Economy Percentage
PHM	22.533,66	2.544,01	25.077,67	23.200,73	92,52%
PHSS	27.361,15	276,63	27.637,78	27.202,33	98,42%
PHKT	1.733,72	328,00	2.061,72	702,69	34,08%
Total	51.628,53	3.148,64	54.777,17	51.105,75	93,30%



PENANGANAN LIMBAH B3 TAHUN 2024

TOXIC AND HAZARDOUS WASTE HANDLING IN 2024

[306-2, 306-3, 306-5, SEOJK F.13, F.14, ENV-7]

dalam ton | in tonnes

No.	Jenis Limbah Type of Waste	Jumlah Weight	Metode Pengelolaan Handling Method
1.	Aki/baterai bekas (A102d) Used batteries (A102d)	18,49	Landfill/recycle
2.	Limbah dari laboratorium yang mengandung B3 (A106d) Waste from laboratories containing hazardous substances (A106d)	10,75	Energy Recovery

No.	Jenis Limbah <i>Type of Waste</i>	Jumlah <i>Weight</i>	Metode Pengelolaan <i>Handling Method</i>
3.	Limbah terkontaminasi B3 (A108d) <i>Hazardous contaminated waste (A108d)</i>	84,13	Energy Recovery
4.	Used Freon/halan (A111d) <i>Used Freon (A111d)</i>	0,00	Landfill/recycle
5.	Residu dasar tangki minyak bumi (A330-1) <i>Petroleum tank bottom residue (A330-1)</i>	2.418,38	Energy Recovery
6.	Residu proses produksi (A330-2) <i>Production process residue (A330-2)</i>	1.775,28	Recovery material/energy recovery
7.	Limbah klinis memiliki karakteristik infeksius (A337-1) <i>Clinical waste with infectious characteristics (A337-1)</i>	0,73	Landfill/recycle
8.	Bahan kimia kedaluwarsa (A338-1) <i>Expired chemicals (A338-1)</i>	143,06	Landfill/recycle
9.	Glasswool (B102d)	0,07	Landfill/recycle
10.	Kemasan bekas B3 (B104d) <i>Used hazardous waste packaging (B104d)</i>	36,06	Landfill/recycle
11.	Minyak pelumas bekas antara lain minyak pelumas bekas hidrolik, mesin, gear, lubrikasi, insulasi, heat transmission, grit chambers, separator dan/atau campurannya (B105d) <i>Used lubricating oils include used lubricating oils for hydraulic, engine, gear, lubrication, insulation, heat transmission, grit chambers, separators and/or their mixtures (B105d)</i>	76,84	Energy Recovery
12.	Limbah elektronik termasuk cathode ray tube (CRT), lampu TL, printed circuit board (PCB), dan kawat logam (B107d) <i>Electronic waste including cathode ray tubes (CRTs), light bulbs, printed circuit boards (PCBs), and metal wires (B107d)</i>	6,66	Landfill/recycle
13.	Kain majun bekas (used rags) dan yang sejenis (B110d) <i>Used rags and similar items (B110d)</i>	34,62	Landfill/recycle
14.	Limbah lumpur bor berbahan dasar oil base dan/atau synthetic oil (B330-1) <i>Waste drilling mud based on oil base and/or synthetic oil (B330-1)</i>	1.540,58	Energy Recovery
15.	Limbah serbuk bor berbahan dasar oil base dan/atau synthetic oil (B330-2) <i>Waste drill cuttings made from oil base and/or synthetic oil (B330-2)</i>	44.787,00	Alternative raw material
16.	SBM Dumping (B330-2)	679,88	Alternative raw material
17.	Absorben dan/atau filter bekas (B330-4) <i>Used absorbents and/or filters (B330-4)</i>	11,81	Landfill/recycle
18.	Toner bekas (B353-1) <i>Used toner (B353-1)</i>	0,17	Landfill/recycle
19.	Material insulasi yang mengandung asbestos (B354-4) <i>Insulation materials containing asbestos (B354-4)</i>	4,01	Landfill



PENANGANAN LIMBAH NON-B3 TAHUN 2024

NON-B3 WASTE HANDLING IN 2024

[306-2, 306-3, 306-5, SEOJK F.13, F.14, ENV-7]

dalam ton | in tonnes

No.	Jenis Limbah <i>Type of Waste</i>	Jumlah <i>Weight</i>	Metode Pengelolaan <i>Handling Method</i>
1.	Limbah organik <i>Organic Waste</i>	2.614,89	Kompos/incinerator <i>Compost/incinerator</i>
2.	Limbah anorganik <i>Inorganic Waste</i>	419,29	Recycle
3.	Limbah scrap metal <i>Scrap Metal Waste</i>	71,91	Alternative raw material
4.	Limbah non-B3 lainnya <i>Other non-B3 waste</i>	42,56	Sisa disimpan di TPS Limbah Non-B3 <i>Remainders are stored in the Non-Hazardous Waste Temporary Storage Facility (TPS)</i>
Total		3.148,64	

PENGELOLAAN EMISI

STRATEGI PENGELOLAAN EMISI

[3-3 EMISI]

Kegiatan operasional yang dilakukan oleh PHI menimbulkan emisi gas rumah kaca (GRK) dan emisi konvensional ke atmosfer. Emisi yang timbul sebagian besar berasal dari penggunaan energi dalam kegiatan ekstraksi dan suar bakar pada proses produksi hidrokarbon. PHI berupaya untuk terus meminimalkan dan mengendalikan tingkat emisi GRK dan emisi konvensional ke atmosfer, sejalan dengan peraturan Pemerintah terkait serta perwujudan kepedulian PHI terhadap fenomena pemanasan global, yang antara lain disebabkan oleh emisi pada skala industrial.

PHI menganggap bahwa kinerja pengurangan emisi tak hanya penting dalam menjaga lingkungan alam dan citra Perusahaan, tetapi juga untuk menjalankan kegiatan usahanya secara lebih efisien dan mencapai margin usaha yang lebih tinggi. PHI dan Anak Perusahaan memiliki sejumlah program dan inisiatif yang secara khusus digunakan untuk memantau, mengelola, dan menurunkan jumlah emisi secara berkelanjutan. Keberhasilan program tersebut diukur dari jumlah penurunan emisi yang berhasil diraih melalui penerapan setiap program tersebut.

EMISSION MANAGEMENT

EMISSIONS MANAGEMENT STRATEGY

[3-3 EMISSIONS]

PHI's operational activities generate greenhouse gas (GHG) emissions and conventional emissions into the atmosphere. These emissions are mostly from the energy use of extraction activities and flaring in the hydrocarbon production process. PHI strives to continuously minimise and control its GHG emission levels and conventional emissions to the atmosphere, in line with the relevant Government regulations, at the same time indicate PHI's concerns and commitment to the global warming phenomenon caused by industrial-scale emissions.

PHI considers that emission reduction performance is not only crucial in protecting the environment and Company's reputation, but also in running its business activities more efficiently, achieving higher business margins. PHI and its Subsidiaries have several programmes and initiatives specifically designed to monitor, manage, and sustainably reduce the amount of emissions. The success of the programmes is measured by the amount of emissions reduction achieved through the implementation of each programme.

Pengurangan emisi melalui dekarbonisasi menjadi salah satu KPI Perusahaan dimana target dekarbonisasi sebesar 118,50 kiloton CO₂eq. Melalui POS (*Project One Sheet*), program pengelolaan lingkungan Anak Perusahaan PHI tahun 2024 telah menghasilkan pengurangan emisi GRK sebesar 153,62 kiloton CO₂eq (129% dari target). **[3-3 Emisi, 305-5]**

*Reducing emissions through decarbonisation is one of the Company's KPI with a decarbonisation target of 118,50 kilotons of CO₂eq. Through POS (Project One Sheet), the PHI Subsidiary environmental management programme in 2024 has resulted a reduction in GHG emissions of 153.62 kilotonnes of CO₂eq (129% of the target). **[3-3 Emission, 305-5]***

EVALUASI PENGELOLAAN EMISI **[3-3 EMISI]**

Program reduksi emisi yang telah dilakukan oleh PHI selama tahun 2024 telah mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun program yang memiliki realisasi paling besar adalah program Penggunaan Biosolar Sebagai Bahan Bakar untuk *Marine Fleet* di PHM yaitu program penggantian penggunaan bahan bakar diesel menjadi bahan bakar ramah lingkungan (biosolar B30) pada operasi *Marine Fleet*.

Pada tahun 2024, seluruh wilayah kerja di PHI telah mengimplementasikan program penggantian menuju penggunaan bahan bakar ramah lingkungan, yakni B35 atau B40 dan telah berkontribusi sebesar 38,19% dari total realisasi reduksi emisi. **[SEOJK F.5]**

EVALUATION OF EMISSION **MANAGEMENT [3-3 EMISSIONS]**

Emission reduction programmes carried out by PHI during 2024 have achieved the set targets. The programme with the highest realisation is the Use of Biodiesel as Fuel for Marine Fleet programme at PHM, which is a programme to replace the use of diesel fuel with environmentally friendly fuel (biodiesel B30) in Marine Fleet operations.

*By 2024, all working areas in PHI have implemented the replacement programme towards the use of environmentally friendly fuels, namely B35 or B40 and have contributed 38.19% of the total emission reduction realisation. **[SEOJK F.5]***

KINERJA PENGELOLAAN EMISI

Berdasarkan hasil evaluasi, Perusahaan telah menjalankan program pengendalian emisi secara efektif dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi serta pencapaian target pengurangan emisi Perusahaan. Berikut rincian program dekarbonasi yang telah dilaksanakan dan perhitungan emisi GRK PHI di tahun 2024: **[305-5, SEOJK B.2.b, F.12, F.26, CCE-3, CCE-4]**

EMISSIONS MANAGEMENT PERFORMANCE

Based on the evaluation results, the Company has effectively implemented the emission control programme and ensured compliance with regulations and achievement of the Company's emission reduction targets. The following are details of the decarbonisation programme that has been implemented and the calculation of PHI's GHG emissions in 2024: **[305-5, SEOJK B.2.b, F.12, F.26, CCE-3, CCE-4]**



PROGRAM DEKARBONISASI TAHUN 2024

DECARBONISATION PROGRAMME IN 2024

dalam ton CO₂eq | in ton CO₂eq

No.	Nama Proyek Project Name	Zona Zone	Target Reduksi Reduction Target	Realisasi Reduksi Emisi Emission Reduction Realisation
1.	Penghematan penggunaan bahan bakar gas pada unit GTS-Dx <i>Fuel gas savings on GTS-Dx units</i>	Zone 8/Field SPU	3.747,00	3.774,21
2.	Optimalisasi sistem pembakaran gas pada unit Flare CPU-1 <i>Optimisation of gas combustion system at the Flare unit CPU-1</i>	Zone 8/Field CPU	5.294,40	6.185,87
3.	Penghematan penggunaan bahan bakar gas pada unit GTS-Lx <i>Fuel gas savings on GTS-Lx units</i>	Zone 8/Field NPU	3.747,00	3.780,66
4.	Penghematan penggunaan bahan bakar gas pada unit GTS-Ax <i>Savings in fuel gas usage on GTS-Ax units</i>	Zone 8/Field SPU	3.747,00	3.774,21
5.	Inovasi "DNA Pro" di Lapangan Senipah <i>Innovation of "DNA Pro" in Senipah Field</i>	Zone 8/Field SPS	23.003,76	33.406,65
6.	Penggunaan Biosolar B30 Sebagai Bahan Bakar untuk Marine Fleet <i>Use of B30 Biodiesel as Fuel for Marine Fleet</i>	Zone 8	45.661,90	64.543,99
7.	Inovasi MAXIDRILL dan Aktivitas Offline (MAXIDROFF) untuk Mempercepat Waktu Pemboran Di Lapangan Tunu <i>MAXIDRILL Innovation and Offline Activity (MAXIDROFF) to Accelerate Drilling Time in Tunu Field</i>	Zone 8/Field NPU	822,69	843,78

No.	Nama Proyek <i>Project Name</i>	Zona <i>Zone</i>	Target Reduksi <i>Reduction Target</i>	Realisasi Reduksi Emisi <i>Emission Reduction Realisation</i>
8.	Inovasi Teknologi SMP (Swamp Monopod Platform) Wellhead Platform Untuk Satu Sumur Baru di Lapangan Tunu <i>Innovation of SMP (Swamp Monopod Platform) Wellhead Platform Technology for One New Well in Tunu Field</i>	Zone 8/Field NPU	97,38	53,82
9.	Pergantian Source Power Supply Pamaguan <i>Replacement of power supply source Pamaguan</i>	PHSS	487,37	487,37
10.	Pergantian source power supply MMS - Mutiara <i>Replacement of power supply source MMS - Mutiara</i>	PHSS	180,51	180,51
11.	Penggunaan Bahan Bakar Ramah Lingkungan PHSS <i>Use of Eco-friendly Fuel by PHSS</i> [SEOJK F.5]	PHSS	1.359,23	1.725,86
12.	HIPERMART (High Performance Water Based Mud)	PHSS	1.486,96	1.486,96
13.	Methane Leaking Checking	PHSS	341,00	341,00
14.	Optimisasi SME pada Bangunan/ Gedung, Gas Engine dan Gas Turbin Area Zona 10 <i>SME Optimisation of Building, Gas Engine and Gas Turbine in Zone Area 10</i>	PHKT	1.732,07	2.610,70
15.	Penggantian air dryer tipe heater dengan refrigerated air dryer DOBS & DOBU <i>Replacement of heater type air dryer with refrigerated air dryer in DOBS & DOBU</i>	PHKT	1.220,09	1.594,04
16.	Konversi bahan bakar diesel solar ke B30 <i>Conversion of diesel fuel to B30</i>	PHKT	21.942,85	18.711,27
17.	MONSTERPI (Monitoring System Energy Performance Indicator)	PHKT	1.549,65	3.181,55
18.	Optimasi bahan bakar minyak kapal PHKT <i>Optimisation of Ship Oil Fuel in PHKT</i>	PHKT	2.203,34	6.933,13
Total			153.615,57	



EMISI GAS RUMAH KACA (SCOPE 1 & 2)
GREENHOUSE GAS EMISSIONS (SCOPES 1 & 2)
[305-1, 305-2, ENV-5]

		Sumber Emisi <i>Emissions Source</i>	Parameter <i>Parameter</i>	2023	2023	Dasar Penghitungan dan Referensi Faktor Emisi <i>Basis of Calculation and Emissions Factor Reference</i>
Scope 1	Pembakaran Dalam dan Luar <i>Internal and External Combustion</i>		CO ₂ (ton (tonnes)	1.300.119,18	1.433.281,50	Pertamina Standard Penghitungan Beban Emisi <i>Pertamina Standard Emission Load Calculation</i>
			CH ₄ (ton CO ₂ eq) (tonnes CO ₂ eq)	872,49	466,97	
			N ₂ O (ton CO ₂ eq) (tonnes CO ₂ eq)	1.043,32	811,14	
	Suar Bakar <i>Flares</i>		CO ₂ (ton (tonnes)	212.537,21	242.745,87	
			CH ₄ (ton CO ₂ eq) (tonnes CO ₂ eq)	32.011,74	643,19	
			N ₂ O (ton CO ₂ eq) (tonnes CO ₂ eq)	844,84	29.392,23	
	Sumber Fugitive <i>Fugitive Sources</i>		CH ₄ (ton CO ₂ eq) (tonnes CO ₂ eq)	146.099,75	124.763,76	
	Tangki Timbun <i>Storage Tank</i>		CH ₄ (ton CO ₂ eq) (tonnes CO ₂ eq)	1,68	1,94	
	Loading & Unloading		CH ₄ (ton CO ₂ eq) (tonnes CO ₂ eq)	901,60	879,82	
	Total			1.694.494,28	1.884.191,34	
Scope 2	Emisi GRK Tidak Langsung dari Energi Eksternal <i>Indirect GHG Emissions from Externally-Sourced Energy</i>		CO ₂ (ton CO ₂ eq) (tonnes CO ₂ eq)	31.220,99	18.163,31	Pertamina Standard Penghitungan Beban Emisi <i>Pertamina Standard Emission Load Calculation</i>
			CH ₄ (ton CO ₂ eq) (tonnes CO ₂ eq)			
			N ₂ O (ton CO ₂ eq) (tonnes CO ₂ eq)			

Seluruh energi yang dibutuhkan untuk kegiatan operasional utama PHI dipasok secara internal melalui pembakaran bahan bakar. Sehingga PHI tidak memerlukan pembelian energi dari pihak luar untuk memasok kebutuhan operasional produksi minyak dan gas bumi.

Setiap kegiatan baik operasional ataupun kegiatan non-operasional yang menggunakan energi listrik dari pihak ketiga, dibebankan emisi tidak langsung. Hal ini diatur baik dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 12 Tahun 2012 tentang Pedoman Penghitungan Beban Emisi Kegiatan Industri Minyak dan Gas Bumi, API Compendium terkait GHG *Calculation Methodology*, maupun dengan aturan batasan emisi yang diatur dalam Pertamina Standard Perhitungan Beban Emisi Revisi 0. **[3-3 Emission]**

Total emisi GRK PHI selama tiga tahun terakhir (2022 hingga 2024) menunjukkan kondisi yang cenderung stabil.

Intensitas Emisi GRK PHI pada tahun 2024 tercatat sebesar 0,029 ton CO₂eq/BOE. Nilai ini diperoleh dari perbandingan total emisi GRK tahun 2024, sebesar 1.725.715,27 ton CO₂eq, dengan total volume produksi di tahun 2024 sebanyak 57.650.518,55 BOE. Rasio ini mengalami penurunan dibandingkan intensitas emisi GRK di 2023 sebesar 0,035 ton CO₂eq/BOE dikarenakan penurunan laju produksi. Untuk mempertahankan penurunan emisi, PHI melakukan implementasi program-program sebagai upaya pengurangan emisi GRK di tahun-tahun selanjutnya. **[305-4, SEOJK F.11, CCE-4]**

All energy needed for PHI's main operational activities is supplied internally through fuel combustion. Therefore, PHI does not need to purchase energy from outside parties to meet its operational needs for oil and gas production.

*Every activity, both operational and non-operational using electrical energy from a third party are charged with indirect emission. This is regulated in the Regulation of the Minister of Environment No. 12 of 2021 regarding Guidelines for Calculating Emission Loads of Oil and Gas Industry Activities, API Compendium related to GCG Calculation Methodology, and emission limit regulated in Pertamina Standard for Emission Load Calculation Revision 0. **[3-3 Emission]***

The total PHI GHG emissions for the last three years (2022 to 2024) show a tendency to be stable.

*PHI GHG Emission Intensity in 2024 was recorded at 0.029 tonnes of CO₂eq/BOE. The value was obtained by comparing the total GHG emissions in 2024 at 1,725,715.27 tonnes of CO₂eq with the total production volume in 2024 amounting to 57,650,518.55 BOE. The ratio decreased compared to that in 2023 at 0.035 tonnes of CO₂eq/BOE due to a decrease in production rate. To maintain emission reduction, PHI continues to implement various programmes as an effort to reduce GHG emissions in the following years. **[305-4, SEOJK F.11, CCE-4]***

KINERJA LINGKUNGAN TERKAIT ENERGI DAN AIR

Bentuk tanggung jawab utama PHI dan Anak Perusahaan terhadap lingkungan adalah penggunaan sumber daya alam yang efisien serta memperhatikan kelestarian lingkungan. Telah dilakukan upaya-upaya efisiensi penggunaan energi dan air serta sejalan dengan komitmen *Pertamina Sustainability Policy* untuk melindungi dan melestarikan lingkungan, air, sumber daya alam lainnya, dan energi melalui pengelolaan lingkungan.

Efisiensi energi dan konservasi air merupakan bagian dari program HSSE *Focus ESG Initiatives* terkait Dekarbonisasi dan *Reducing Environmental Footprint/Impact* yang menjadi KPI Perusahaan pada tahun 2024. **[SEOJK F.26]**

STRATEGI PENGELOLAAN AIR [3-3 AIR DAN EFFLUEN]

Kebutuhan air di industri migas tidak hanya digunakan untuk proses produksi, tetapi juga untuk kebutuhan fasilitas pendukung lainnya, seperti kebutuhan domestik, maupun pencucian alat-alat produksi. Oleh karena itu, PHI menggunakan sumber daya ini dengan bijaksana dan turut serta dalam upaya konservasi air. Komitmen terhadap pengurangan pemakaian air telah tertuang dalam kebijakan K3LL PHI, dengan tujuan untuk mendorong konservasi sumber daya, konservasi keanekaragaman hayati, inisiatif pengurangan suar bakar, penghematan energi, teknologi bersih, serta pengurangan kerusakan atau kehilangan secara umum.

Dalam menjalankan komitmen efisiensi dan konservasi air, PHI telah menetapkan beberapa program, antara lain: **[3-3 Air dan Efluen, SEOJK F.26]**

1. PHM: Inovasi Optimasi Konsumsi Air untuk Proses Pengeboran.
2. PHSS: Aplikasi *Restriction Orifice* pada *Water Well* (AROWW) dan *Reuse Air Sewage* dan Drainase sebagai *Water Supply Fire System*.
3. PHKT: *Rain Water Harvesting* di MOB Terminal Lawe-Lawe.

Untuk mendukung komitmen konservasi air, di setiap lapangan terdapat sistem pengelolaan air bersih atau *Water Treatment Plant*. PHI juga memantau kualitas air bersih yang dihasilkan setiap tiga bulan sekali dan memantau kualitas air buangan satu bulan sekali. Parameter yang digunakan untuk menentukan kualitas air limbah domestik yang dihasilkan telah sesuai dengan izin pembuangan air limbah yang valid. **[303-1, 303-2]**

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE RELATED TO ENERGY AND WATER

PHI and its Subsidiaries' primary responsibility for the environment is the efficient use of natural resources and paying attention to environmental sustainability. Efforts for efficient use of energy and water have been carried out in accordance with the commitment of Pertamina Sustainability Policy to protect and conserve the environment, water, other natural resources, and energy through environmental management.

*Energy efficiency and water conservation are part of the HSSE Focus ESG Initiatives related to Decarbonisation and Reducing Environmental Footprint/Impact which becomes the Company's KPI by 2024. **[SEOJK F.26]***

WATER MANAGEMENT [3-3 WATER AND EFFLUENTS]

Water in the oil and gas industry is not only used for the production process, but also other supporting facilities, such as domestic needs, as well as washing production equipment. Therefore, PHI uses this resource wisely and participates in water conservation efforts. Commitment to the reduction of water usage is enshrined in PHI's K3LL policy, with the aim of promoting resource conservation, biodiversity conservation, flare reduction initiatives, energy saving, clean technology, and general reduction of damage or loss.

*In carrying out its commitment to water efficiency and conservation, PHI has established several programmes, including: **[3-3 Water and Effluents, SEOJK F.26]***

1. PHM: *Innovation for Optimising Water Consumption for the Drilling Process.*
2. PHSS: *Application of Orifice Restriction in Water Well (AROWW) and Reuse of Sewage and Drainage Water as Fire System Water Supply.*
3. PHKT: *Rain Water Harvesting at MOB Lawe-Lawe Terminal.*

*To support the commitment of water conservation, there is a clean water management system or *Water Treatment Plant* on every site. PHI also monitors the quality of clean water produced every three months and monitors the quality of wastewater once a month. The parameters used to determine the quality of domestic wastewater produced comply with the valid wastewater disposal permit. **[303-1, 303-2]***

Selain program konservasi air yang dilakukan di lapangan PHI, Anak Perusahaan PHI melaksanakan kegiatan konservasi air di masyarakat melalui program *Water Supply System (WSS) Saliki*. *Water Supply System (WSS)* adalah program penyediaan sarana air bersih masyarakat yang dikembangkan menjadi penyedia produk air minum di Desa Saliki, Kecamatan Muara Badak. Tujuan program WSS Saliki adalah meningkatkan jumlah masyarakat yang memiliki akses air bersih untuk air minum maupun sanitasi, menciptakan perilaku hidup bersih dan sehat untuk masyarakat luas, serta meningkatkan kapasitas kelembagaan lokal dalam pengelolaan layanan prima penyediaan air bersih untuk air minum maupun sanitasi. Manfaat dari program *Water Supply System* adalah terwujudnya akses terhadap fasilitas air bersih dan air minum yang terintegrasi untuk melayani kebutuhan sehari-hari masyarakat secara mandiri. **[303-1, SEOJK F.23]**

Sumber utama air yang digunakan untuk kegiatan operasional PHI di sepanjang tahun 2024 merupakan air tanah, serta sumber lainnya yaitu air permukaan. PHI tidak mengambil air dari wilayah yang mengalami stres air. Air tersebut digunakan sebagai air baku untuk kegiatan operasi dan fasilitas pendukung Perusahaan. **[303-5, SEOJK F.8]**

Hasil konservasi air di tahun 2024 sebesar 118.609,02 m³ atau 118 megaliter. Program inovasi konservasi air di beberapa lapangan PHI pada tahun 2024, di antaranya: **[3-3 Air dan Efluen, SEOJK F.26]**

1. *Reuse Air Sewage dan Drainase sebagai Water Supply Fire System*. Program ini merupakan program yang memanfaatkan air dari *sewage treatment plant (STP)* untuk *fire system* meliputi penggunaan air untuk kejadian kebakaran (*emergency*) serta tes mingguan perlengkapan *fire system*. Kebutuhan air untuk *fire system* sebelumnya ditunjang dari *water well* sehingga program ini telah mengurangi penggunaan air dari *water well* secara signifikan.
2. Aplikasi *Restriction Orifice* pada *Water Well (AROWW)* melalui penggunaan plat RO berbahan *stainless steel* dengan diameter 1,25 inci sehingga debit aliran air dan tekanan menjadi menurun serta dapat menstabilkan aliran pada pipa.

In addition to the water conservation programme carried out at PHI's fields, the Subsidiaries of PHI carry out water conservation activities in the community through the Saliki Water Supply System (WSS) Programme. The Water Supply System (WSS) is a community clean water supply programme developed into drinking water product provider in Saliki Village, Muara Badak District. The objectives of the Saliki WSS programme are to increase the number of people who can have access to clean water for both drinking water and sanitation, to create clean and healthy living behaviours for the wider community, and to increase the capacity of local institutions in the management of excellent water supply services for both drinking water and sanitation. The benefit of the Water Supply System programme is the realisation of the community's need to access the integrated clean water and drinking water facilities to serve the community's daily needs independently. [303-1, SEOJK F.23]

The primary water source for PHI operational activity throughout 2024 is groundwater and other sources, that is surface water. PHI does not extract water from water-stressed areas. This water is used as raw water for the company's operational activities and its supporting facilities. [303-5, SEOJK F.8]

The result of water conservation in 2024 was 118,609.02 m³ or 118 megalitres. The water conservation programme in 2024 in several PHI fields, include: [3-3 Water and Effluents, SEOJK F.26]

1. *Reuse of Sewage and Drainage Water as Water Supply for Fire System*. This programme is a programme that utilises water from the *sewage treatment plant (STP)* for the fire system including the use of water for fire incidents (*emergency*) as well as weekly tests of fire system equipment. The water needs for the fire system was previously supported from the *water well* so this programme has significantly reduced the use of water from the *water well*.
2. *Application of Restriction Orifice on Water Well (AROWW)* through the use of a *stainless-steel RO plate* with a diameter of 1.25 inches that will reduce the *water flow rate* and *pressure* and can stabilise the flow in the pipe.

EVALUASI PENGELOLAAN AIR [3-3 AIR DAN EFLUEN]

Program reduksi penggunaan air telah dilakukan di seluruh wilayah kerja PHI. Terdapat 4 (empat) program yang telah berjalan dan mencapai target program tahun 2024.

Adapun program yang memiliki realisasi relatif tinggi dan berpotensi dapat diimplementasikan di wilayah kerja lainnya, yaitu program Aplikasi *Restriction Orifice* pada *Water Well* (AROWW) di PHSS yang merupakan pemasangan plat RO pada saluran keluar pompa *Water Well*, sehingga debit yang disalurkan ke water treatment menurun dan dapat mengefisienkan penggunaan air tanah.

PHI melalui program *holding* telah melakukan evaluasi risiko kondisi air tanah melalui aplikasi Pertamina *Water Risk Tools* (PWRT). Hasil evaluasi *baseline* menunjukkan bahwa wilayah kerja PHI termasuk kondisi *non stress area*. Di sisi lain, hasil evaluasi program PHI untuk lapangan PHM, PHSS, PHKT dalam hal ini belum memiliki program resirkulasi air (*availability*) dan program kerjasama dengan pemangku kepentingan (*quality*).

KINERJA PENGELOLAAN PENGELOLAAN AIR

Sebagai salah satu KPI utama Perusahaan, program pengelolaan air dilakukan di lapangan PHI, Anak Perusahaan PHI maupun di masyarakat. Program reduksi air di Anak Perusahaan PHI telah berhasil memberikan pencapaian yang baik dalam aspek pengelolaan air.

Berikut adalah total penggunaan air dan program reduksi penggunaan air berdasarkan wilayah Anak Perusahaan:



PROGRAM REDUKSI PENGGUNAAN AIR REDUCTION PROGRAMME IN WATER USAGE

dalam m³/tahun | in m³/year

Lokasi <i>Location</i>	Program Inisiatif <i>Initiative Programme</i>	Reduksi <i>Reduction</i>
PHM	Inovasi Optimasi Konsumsi Air untuk Proses Pengeboran <i>Innovation in Water Consumption Optimisation for Drilling Process</i>	63.286,96
PHSS	Aplikasi <i>Restriction Orifice</i> pada <i>Water Well</i> (AROWW) <i>Application of Restriction Restriction on Water Well (AROWW)</i>	43.687,00
PHSS	Reuse Air Sewage dan Drainase sebagai Water Supply Fire System <i>Reuse Sewage and Drainage Water as Water Supply Fire System</i>	11.071,90
PHKT	Rain Water Harvesting MOB Terminal Lawe-Lawe	563,16

WATER MANAGEMENT EVALUATION [3-3 WATER AND EFFLUENTS]

Water use reduction programmes have been carried out in all PHI working areas. There are 4 (four) programmes that have been running and achieved the 2024 programme target.

The programme with relatively high realisation and potential for replication in other working areas is the *Restriction Orifice Application on Water Wells (AROWW)* programme in PHSS. This involves the installation of RO plates on the outlet channel of *Water Well* pumps, thereby reducing the flow rate delivered to the water treatment unit and enabling more efficient use of groundwater.

Through its holding programme, PHI has conducted a groundwater risk assessment using the Pertamina *Water Risk Tools* (PWRT) application. The baseline evaluation results indicate that PHI's working areas fall under the non-stress area category. On the other hand, the evaluation of PHI's programmes in the PHM, PHSS, and PHKT fields show that they currently do not have water recirculation programme (*availability*) nor cooperation programme with stakeholders (*quality*).

WATER MANAGEMENT PERFORMANCE

As one of the Company's main KPIs, water management programmes are carried out at the PHI site, PHI Subsidiaries and in the community. The water reduction programmes at PHI Subsidiaries has successfully provided good achievements in terms of water management.

The following is the total water usage and water usage reduction programmes based on Subsidiaries' regions:



TOTAL PENGGUNAAN AIR BERDASARKAN SUMBER TAHUN 2024

TOTAL OF WATER USAGE BY SOURCE IN 2024

[303-5, ENV-1]

dalam m³ | in m³

Anak Perusahaan Subsidiary	Air Permukaan Water Surface	Air Tanah Groundwater	Air Laut Seawater	Air dari Pihak Ketiga Water from Third Party	Total Penggunaan Total Usage
PHM	106.737,42	5.001.305,53	17.252,15	40,00	5.125.335,10
PHSS	208.023,09	403.754,00	0	0	611.777,09
PHKT	0	137.873,94	0	0	137.873,94
Total	314.760,51	5.542.933,47	17.252,15	40,00	5.874.946,13



TOTAL PENGGUNAAN AIR BERDASARKAN KEGIATAN TAHUN 2024

TOTAL OF WATER USAGE BY ACTIVITY IN 2024

[303-5, ENV-1]

dalam m³ | in m³

Anak Perusahaan Subsidiary	Pemboran Drilling	Operasi Produksi Production Operations	Domestik (Kantor dan Perumahan) Domestic (Office and Residential)	Total Penggunaan Total Usage
PHM	31.429,13	12.965,30	63.961,41	108.355,84
PHSS	111.581,50	59.301,01	39.534,00	210.416,51
PHKT	0,00	4.136,22	23.438,57	27.574,79
Total	143.010,63	76.402,53	126.933,98	346.347,14



TOTAL PEMBUANGAN AIR BERDASARKAN BADAN AIR PENERIMA TAHUN 2024

TOTAL WATER DISCHARGE BY RECEIVING WATER BODY IN 2024

[303-5, ENV-1]

dalam m³ | in m³

Anak Perusahaan Subsidiary	Air Permukaan Water Surface	Air Tanah Groundwater	Air Laut Sea Water	Total Pembuangan Total Discharge
PHM	461.066,40	4.805.573,00	4.805.573,00	10.072.212,40
PHSS	1.190.726,39	304.918,99	304.918,99	1.800.564,37
PHKT	130.923,81	110.299,15	0,00	241.222,96
Total	1.782.716,60	5.220.791,14	5.110.491,99	12.113.999,73

Terdapat 2 (dua) jenis kategori air limbah di PHI, yakni Air Limbah Produksi dan Air Limbah Fasilitas Penunjang. Setelah digunakan dalam proses produksi dan kegiatan lainnya, air dikembalikan ke badan air setelah melalui sejumlah proses dan dipastikan memenuhi baku mutu sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur No. 2 tahun 2011 sebelum dibuang ke badan air penerima. Badan air penerima untuk air limbah yang dihasilkan di lapangan-lapangan PHI, di antaranya adalah air laut Selat Makassar dan area pesisir Santan Terminal, sesuai dengan kajian dampak lingkungan yang sudah disetujui oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Volume air buangan diukur setiap saat dengan menggunakan flowmeter di titik-titik pengawasan air limbah. [303-2]

There are two types of wastewater categories in PHI, namely Production Wastewater and Supporting Facilities Wastewater. After being used in production processes and other activities, the water is returned to the water body through various processes to ensure it meets quality standards based on the Regional Regulations of East Kalimantan Province No. 2 of 2011 before being discharged into the receiving waterbody. The receiving waterbodies for wastewater from PHI sites are Makassar Strait seawater and Santan Terminal coastal area, adhering to the environmental impact studies approved by the Ministry of Environment and Forestry. The volume of discharged wastewater is regularly measured using flowmeters at the wastewater control points. [303-2]



TOTAL AIR LIMBAH YANG DIHASILKAN

TOTAL WASTEWATER GENERATED

[303-4, ENV-2]

dalam m³ | in m³

Anak Perusahaan Subsidiary	Air Limbah Domestik Domestic Waste Water	Air Limbah Drainase Drainage Waste Water	Air Terproduksi Generated Water	Total Pembuangan Total Discharge
PHM	5.016.979,26	271.339,71	10.625.029,25	15.913.348,22
PHSS	512.942,02	982.703,80	882.342,47	2.377.988,29
PHKT	110.299,15	54.774,28	6.524.710,23	6.689.783,66
Total	5.640.220,43	1.308.817,79	18.032.081,95	24.981.120,17

STRATEGI PENGELOLAAN ENERGI [3-3 ENERGY]

Selain air, energi memegang peranan penting pada kinerja operasional PHI. Pengelolaan energi di wilayah operasi PHI dan Anak Perusahaan dilakukan sesuai dengan kebijakan yang diterapkan Pemerintah dalam meningkatkan efisiensi energi.

Upaya penghematan energi diwujudkan dengan mengatasi masalah perubahan peraturan energi dan membangun sistem manajemen energi yang diharapkan mampu mencapai target pengurangan konsumsi energi setiap tahunnya. Dalam melaksanakan pengelolaan energi, PHI dan Anak Perusahaan memiliki tim pengelola energi yang terdiri atas Manajer Energi dan Auditor Energi yang telah tersertifikasi. Sementara itu, pengelolaan energi di lapangan dilaksanakan di bawah tanggung jawab bagian operasi masing-masing lapangan.

Beberapa program dan inisiatif PHI dalam rangka mengurangi emisi gas rumah kaca dari konsumsi energi di tahun 2024 disajikan pada tabel di bawah ini:
[3-3 Energi, 302-4, SEOJK F.7, F.26, CCE-6]

ENERGY MANAGEMENT [3-3 ENERGY]

Besides water, energy is also important for PHI in performing its operational activities. Energy management in PHI and its Subsidiaries operational areas is carried out in line with the policies implemented by the Government to increase energy efficiency.

Energy saving efforts are implemented by PHI's action to overcome problems related to energy regulations changes, and establish an energy management system expected to achieve the annual energy consumption reduction target. In carrying out energy management, PHI and its Subsidiaries have an energy management team consisting of certified Energy Managers and Energy Auditors. Meanwhile, energy management in the fields is the responsibility of each field's operational division.

Several programmes and initiatives implemented by PHI to reduce greenhouse gas emission from energy consumption in 2024 are presented in the following table: **[3-3 Energy, 302-4, SEOJK F.7, F.26, CCE-6]**



INISIATIF PROGRAM EFISIENSI ENERGI PROGRAMME INITIATIVE FOR ENERGY EFFICIENCIES

dalam MWH/tahun | in MWh/year

No	Wilayah Kerja Working Area	Nama Program Programme Name	Reduksi Reduction
1.	PHM/Field SPU	Penghematan penggunaan bahan bakar gas pada unit GTS-Dx Saving gas fuel consumption in GTS-Dx unit	19.456,81
2.	PHM/Field NPU	Penghematan penggunaan bahan bakar gas pada unit GTS-Lx Saving gas fuel consumption in GTS-Lx units	19.844,52
3.	PHM/Field SPU	Penghematan penggunaan bahan bakar gas pada unit GTS-Ax Saving gas fuel consumption in GTS-Ax units	19.456,81
4.	PHM/Field SPS	Inovasi "DNA Pro" di Lapangan Senipah Innovation of "DNA Pro" in Senipah Field	187.097,54
5.	PHM/Field NPU	Inovasi MAXIDRILL dan Aktivitas Offline (MAXIDROFF) untuk Mempercepat Waktu Pemboran Di Lapangan Tunu MAXIDRILL Innovation and Offline Activity (MAXIDROFF) to Accelerate Drilling Time in Tunu Field	5.044,20
6.	PHM/Field NPU	Inovasi Teknologi SMP (Swamp Monopod Platform) Wellhead Platform Untuk Satu Sumur Baru di Lapangan Tunu Innovation of SMP (Swamp Monopod Platform) Wellhead Platform Technology for One New Well in Tunu Field	339,63

No	Wilayah Kerja <i>Working Area</i>	Nama Program <i>Programme Name</i>	Reduksi <i>Reduction</i>
7.	PHSS	Pergantian source power supply Pamaguan <i>Replacement of power supply source in Pamaguan</i>	1.922,18
8.	PHSS	Pergantian source power supply MMS - Mutiara <i>Replacement of power supply source in MMS - Mutiara</i>	711,92
9.	PHSS	Penggunaan Bahan Bakar Ramah Lingkungan PHSS <i>Use of Eco-Fuel by PHSS</i> [SEOJK F.5]	6.930,29
10.	PHSS	HIPERMART (<i>High Performance Water Based Mud</i>)	9.448,50
11.	PHSS	<i>Methane Leaking Checking</i>	0,00
12.	PHKT	Optimisasi SME pada Bangunan/Gedung, Gas Engine dan Gas Turbin Area Zona 10 <i>Optimisation of SME Building, Gas Engine and Gas Turbine in Zone 10 Area</i>	38,93
13.	PHKT DOBU & DOBS	Penggantian air dryer tipe heater dengan refrigerated air dryer DOBS & DOBU <i>Replacement of air dryer heater type with refrigerated air dryer in DOBS & DOBU</i>	1.648,84
14.	PHKT	Konversi bahan bakar diesel solar ke B30 <i>Conversion of diesel fuel to B30</i>	74.847,04
15.	PHKT	MONSTERAPI (<i>Monitoring System Energy Performance Indicator</i>)	9,61
16.	PHKT	Optimasi Bahan Bakar Minyak Kapal PHKT <i>Optimisation of Ship Oil Fuel in PHKT</i>	707,33
Total			347.504,16

EVALUASI PENGELOLAAN ENERGI **[3-3 ENERGY]**

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap pengelolaan energi di Perusahaan selama tahun 2024, terdapat beberapa pencapaian dan area yang perlu ditingkatkan, di antaranya:

1. Konsumsi Energi dan Efisiensi

Selama periode pelaporan ini, total konsumsi energi tercatat sebesar 21.344.660,77 GJ dengan efisiensi penggunaan energi meningkat sebesar 16,31% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini didukung oleh implementasi beberapa inisiatif efisiensi energi, seperti Inovasi "DNA Pro" di Lapangan Senipah yang merupakan metode terintegrasi di fasilitas permukaan untuk mengendalikan dinamika proses. Dengan diimplementasikannya metode DNA PRO, fuel gas konsumsi dapat dikurangi dengan mempercepat waktu *starting* di FG Kompresor.

ENERGY MANAGEMENT EVALUATION **[3-3 ENERGY]**

Based on the evaluation results of energy management in the Company during 2024, there are several achievements and areas that need to be improved, including:

1. Energy Consumption and Efficiency

During this reporting period, total energy consumption was recorded at 21,344,660.77 GJ with energy use efficiency increasing by 16.31% compared to the previous year. This was supported by the implementation of several energy efficiency initiatives, such as the "DNA Pro" Innovation at Senipah Field which is an integrated method at surface facilities to control process dynamics. With the implementation of the DNA PRO method, fuel gas consumption can be reduced by accelerating the starting time at the FG Compressor.

2. Implementasi Program Pengelolaan Energi

Perusahaan telah melaksanakan berbagai program pengelolaan energi, termasuk:

- Optimasi Operasional: Penerapan teknologi pemantauan energi secara *real-time* yang memungkinkan deteksi dini pemborosan energi.
- Penggunaan Energi Terbarukan: Implementasi sumber energi alternatif seperti penggunaan bahan bakar ramah lingkungan yaitu B35 dan B40.
- Kesadaran dan Pelatihan Karyawan: Program pelatihan dan kampanye internal untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam penggunaan energi yang efisien.

3. Kepatuhan Terhadap Regulasi dan Standar Energi

Evaluasi juga menunjukkan bahwa Perusahaan telah memenuhi standar dan regulasi terkait energi yang ditetapkan oleh Sucofindo International Certification Services termasuk penerapan ISO 50001 dalam sistem manajemen energi.

4. Tantangan dan Area Perbaikan

Beberapa tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan energi meliputi:

- Ketergantungan pada energi fosil yang masih tinggi di beberapa unit operasional.
- Keterbatasan investasi pada teknologi energi baru yang lebih efisien.
- Perluasan integrasi sistem digital dalam pemantauan konsumsi energi.

Sebagai tindak lanjut, Perusahaan berencana untuk meningkatkan investasi dalam energi terbarukan, memperkuat kebijakan efisiensi energi, serta mengembangkan *roadmap* jangka panjang untuk dekarbonisasi operasional.

Secara keseluruhan, pengelolaan energi Perusahaan menunjukkan tren positif dengan berbagai inisiatif yang telah dilakukan. Ke depan, Perusahaan akan terus berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi energi, mengurangi jejak karbon, dan menerapkan praktik terbaik dalam pengelolaan energi yang berkelanjutan.

2. Implementation of Energy Management Programmes

The Company has implemented various energy management programmes, including:

- Operational Optimisation: Implementation of real-time energy monitoring technology that enables early detection of energy wastage.
- Use of Renewable Energy: Implementation of alternative energy sources, such as the use of environmentally friendly fuels, namely B35 and B40.
- Employee Awareness and Training: Training programmes and internal campaigns to raise employee awareness on efficient energy use.

3. Compliance with Energy Regulations and Standards

The evaluation also shows that the Company has complied with energy-related standards and regulations set by Sucofindo International Certification Services including the implementation of ISO 50001 in energy management system.

4. Challenges and Areas of Improvement

Some of the challenges faced in energy management include:

- High dependence on fossil fuels in some operational units.
- Limited investment in new, more efficient energy technologies.
- Expansion of digital system integration in energy consumption monitoring.

As a follow-up, the Company plans to increase investment in renewable energy, strengthen energy efficiency policies, and develop a long-term roadmap for operational decarbonisation.

Overall, the Company's energy management shows a positive trend with the various initiatives that have been implemented. Going forward, the Company will continue to be committed to improving energy efficiency, reducing its carbon footprint, and implementing best practices in sustainable energy management.

KINERJA PENGELOLAAN ENERGI

Upaya pengelolaan energi secara efisien membawa PHI mencatatkan total energi yang digunakan selama tahun pelaporan 2024 sebesar 21.344.660,77 GJ. Penggunaan konsumsi energi di tahun 2024 tercatat lebih rendah dibandingkan tahun 2023, karena mulai dijalankannya Inisiatif Program Efisiensi Energi. Pada tahun 2024, PHI telah menggunakan energi dari sumber daya terbarukan sebesar 3.810.636,38 GJ untuk fasilitas sumur dan kantor Anak Perusahaan. **[302-1, SEOJK F.6, F.7, CCE-6]**

ENERGY MANAGEMENT PERFORMANCE

Efforts to manage energy efficiently led PHI to record total energy used during the 2024 reporting year of 21,344,660.77 GJ. The use of energy consumption in 2024 was recorded lower than in 2023, due to the implementation of the Energy Efficiency Programme Initiative. In 2024, PHI has used energy from renewable resources of 3,810,636.38 GJ for well facilities and Subsidiaries' offices. **[302-1, SEOJK F.6, F.7, CCE-6]**



PENGUNAAN ENERGI TAHUN 2024

ENERGY USAGE IN 2024

[302-1, SEOJK B.2.A, CCE-6]

dalam dalam gigajoule (GJ) | in gigajoule

Keterangan <i>Description</i>	2024	Metode Pengukuran <i>Measurement Method</i>
PHM	11.545.524,83	Flowmeter
PHSS	5.179.957,43	Flowmeter
PHKT	4.619.178,51	Flowmeter
Total Pemakaian Energi PHI PHI Total Energy Usage	21.344.660,77	

PENCAPAIAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN

Dalam rangka menjaga keberlanjutan perlindungan lingkungan, PHI melaksanakan penilaian atas pengelolaan lingkungan yang telah diterapkannya secara berkala. Hasil dan rekomendasi atas penilaian-penilaian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi setiap pekerja untuk terus membangun kepedulian terhadap kelestarian lingkungan. Pada tahun 2024, komitmen ini ditunjukkan melalui pencapaian sertifikasi ISO 14001 Sistem Manajemen Lingkungan PT Pertamina Hulu Indonesia yang berlaku hingga 15 September 2025, Penghargaan Subroto, dan Penghargaan Efisiensi Energi Nasional (PEEN) dari ESDM, pencapaian PROPER, dan ISO 50001 Manajemen Energi PT Pertamina Hulu Mahakam yang berlaku hingga 11 November 2026. **[SEOJK F.16]**

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT ACHIEVEMENT

In order to maintain the sustainability of environmental protection, PHI carries out periodic assessments of the environmental management it has implemented. The results and recommendations of the assessments carried out are expected to provide motivation for each worker to continue to build concern for environmental sustainability. In 2024, this commitment is demonstrated through the achievement of PT Pertamina Hulu Indonesia's ISO 14001 Environmental Management System certification valid until 15 September 2025, the Subroto Award, and the National Energy Efficiency Award (PEEN) from ESDM, PROPER achievement, and PT Pertamina Hulu Mahakam's ISO 50001 Energy Management valid until 11 November 2026. **[SEOJK F.16]**

PENCAPAIAN PROPER

PROPER adalah Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam pengelolaan lingkungan yang dikembangkan oleh KLHK sejak tahun 1995 untuk mendorong perusahaan-perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan lingkungannya. Dari penilaian PROPER, Perusahaan memperoleh reputasi sesuai usaha pengelolaan lingkungannya, dengan tingkat penilaian warna Hitam, Merah, Biru, Hijau, dan Emas.

PROPER Hitam menunjukkan tidak adanya upaya pengelolaan lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan pelaku usaha, sedangkan PROPER Merah menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan upaya pengelolaan lingkungan, tetapi dalam praktiknya terdapat ketidaktaatan atau ketidaksesuaian dengan peraturan yang berlaku. PROPER Biru menunjukkan bahwa perusahaan melakukan upaya pengelolaan lingkungan yang disyaratkan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, PROPER Hijau dan Emas menunjukkan upaya perusahaan dalam melakukan pengelolaan lingkungan lebih dari yang disyaratkan dalam peraturan (*beyond compliance*) melalui pelaksanaan sistem pengelolaan lingkungan, pemanfaatan sumber daya secara efisien, serta pelaksanaan tanggung jawab sosial dengan baik.

Pada tahun 2024, PHI berhasil meraih penghargaan PROPER *rating* tertinggi melalui berbagai upaya yang telah dilaksanakan, yaitu 3 (tiga) *rating* Hijau yang didapatkan oleh PT Pertamina Hulu Mahakam, PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur – DOBU, dan PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur – DOBS.

Selain itu, sebagai bentuk komitmen PHI terhadap pelestarian keanekaragaman hayati, PHI melakukan perpanjangan MoU dengan Borneo Orangutan Survival Foundation (BOSF) pada bulan Mei 2024 hingga Desember 2024 untuk mengadopsi 3 orang utan yang memiliki potensi untuk dilepasliarkan. **[SEOJK B.2.d, F.9, F.10, ENV-3]**

Pencapaian tersebut menandakan bahwa PHI telah memenuhi semua aturan lingkungan hidup, melakukan program-program yang melebihi ketaatan yang ada, dan melakukan upaya-upaya pengembangan masyarakat secara berkesinambungan.

PROPER ACHIEVEMENT

PROPER is a Programme for Company Performance Rating Assessment in environmental management developed by the Ministry of Environment and Forestry (KLHK) since 1995 to encourage companies in improving their environmental management. From the PROPER assessment, the company will gain a reputation based on its environmental management efforts, with colour assessment levels ranging from Black, Red, Blue, Green, to Gold.

PROPER Black indicates the absence of environmental management efforts by the company engaged in the business activities, while Red PROPER indicates that the company has carried out efforts to manage the environment, but the practices, are not compliant or consistent with the applicable regulations. PROPER Blue indicates that the company has made efforts to manage the environment as required by the prevailing applicable laws and regulations. Meanwhile, PROPER Green and Gold signifies that the company exceeds the regulatory requirements in its environmental management efforts, they are beyond compliance through the implementation of environmental management systems, efficiently utilising resources, and effectively carrying out social responsibility.

In 2024 PHI managed to achieve the highest PROPER rating award through various efforts that have been implemented, namely 3 (three) Green ratings obtained by PT Pertamina Hulu Mahakam, PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur - DOBU, and PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur - DOBS.

In addition, as commitment to preserving biodiversity conservation, PHI extended the MoU with the Borneo Orangutan Survival Foundation (BOSF) in May 2024 to December 2024 to adopt 3 orangutans that have the potential to be released into the wild. **[SEOJK B.2.d, F.9, F.10, ENV-3]**

The achievement signifies that PHI has met all environmental regulations, conducted programmes that go beyond compliance, and made continuous community development efforts.

PENGELOLAAN DAMPAK PERUBAHAN IKLIM

CLIMATE CHANGE IMPACT MANAGEMENT

IMPLIKASI PERUBAHAN IKLIM

Terkait perubahan iklim, PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI) sejalan dengan kebijakan Pertamina (Persero) dalam mendukung kebijakan Pemerintah Indonesia untuk mencapai target penurunan emisi gas rumah kaca (GRK) dan *Net Zero Emission* (NZE). Respons Pertamina (Persero) dalam mendukung kebijakan Pemerintah untuk mencapai ketahanan iklim dilakukan dengan menargetkan reduksi emisi GRK, mengembangkan energi terbarukan, serta menerapkan produksi bersih dan ramah lingkungan.

Dalam upaya selaras dengan kebijakan tersebut, PHI melalui program reduksi emisi pada tahun 2024 telah mengalokasikan biaya investasi sekitar USD45.506,11 ribu untuk menyukseskan transisi energi dalam mengelola perubahan iklim. PHI berkomitmen dalam mempertahankan hingga menambah program reduksi emisi dalam rangka berkontribusi dalam mengatasi perubahan iklim dan mengurangi jejak lingkungan.

TATA KELOLA PENGELOLAAN PERUBAHAN IKLIM [CCE-1]

Pengelolaan perubahan iklim termasuk dalam Fokus Keberlanjutan Pertamina (Persero) yang diturunkan ke Anak Perusahaan, termasuk PT Pertamina Hulu Indonesia. Hal ini menjadi tugas dan tanggung jawab Sr Manager HSSE PHI sesuai Indikator Kinerja Utama (KPI).

Pengelolaan perubahan iklim menjadi salah satu fokus utama yang masuk ke dalam Indikator Kinerja Utama (KPI) Aspek HSSE 2024 PHI. Adapun hal tersebut tercantum pada usulan Reduksi Emisi CO₂e dan *Environmental Excellence*.

IMPLICATIONS OF CLIMATE CHANGE

Regarding climate change, PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI) is aligned with Pertamina (Persero)'s policy in supporting the Indonesian Government's policy to achieve the Greenhouse Gas (GHG) emission reduction targets and Net Zero Emission (NZE). Response from Pertamina (Persero) in supporting the Government's policy to achieve climate resilience is carried out by targeting GHG emission reduction, developing renewable energy, and implementing clean and environmentally friendly production.

In an effort to align with the policy, PHI through the emission reduction programme in 2024 has allocated an investment costs of around USD45,506.11 thousand to successfully achieve the energy transition in managing climate change. PHI committed to maintaining and increasing its emission reduction programme in order to contribute to addressing climate change and reducing its environmental footprint.

CLIMATE CHANGE MANAGEMENT GOVERNANCE [CCE-1]

Climate change management is included in the Sustainability Focus of Pertamina (Persero) which is passed down to its Subsidiaries, including PT Pertamina Hulu Indonesia. This is the duty and responsibility of the Sr Manager HSSE PHI according to the Key Performance Indicators (KPI).

Climate change management is one of the main focuses included in the HSSE Aspect 2024 PHI Key Performance Indicators (KPI). This is stated in the proposed CO₂e Emissions Reduction and Environmental Excellence.

Pada tahun 2024, capaian reduksi emisi PHI sebesar 153.615,57 ton CO₂e atau mencapai 110% dari target yang ditetapkan. Pencapaian *Environmental Excellence* terbagi menjadi capaian PROPER, PERCA, dan ESG Charter *Environment*. PHI memperoleh 3 (tiga) *rating* Hijau di lapangan Anak Perusahaan PHI pada PROPER tahun 2024 dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK).

Pencapaian ESG Charter *Environment* terbagi menjadi aspek *Biodiversity*, *Water & Waste*, dan *Emission Management*. Pada tahun 2024, status capaian Biodiversity Action Plan mencapai 110% menunjukkan PHI telah memiliki laporan BAP dengan *roadmap* pencapaian *Net Positive Impact* dan telah divalidasi Subholding Upstream Pertamina (SHU). Di sisi lain, capaian intensitas pengurangan konsumsi air sebesar 24,12%, persentase *circular economy* limbah B3 dan limbah non-B3 sebesar 84,70%, dan pencapaian *Emission Management* yaitu ketepatan pelaporan beban emisi GRK tercatat sebesar 108,5%.

In 2024, the emission reduction achievement of PHI was 153,615.57 tonnes CO₂e or 110% of the set target. *Environmental Excellence* achievement is divided into PROPER, PERCA, and ESG Charter *Environment* achievements. PHI obtained 3 (three) Green ratings in the field of PHI Subsidiaries in PROPER assessment in 2024 from the Ministry of Environment and Forestry (KLHK).

ESG Charter *Environment* achievement is divided into Biodiversity, Water & Waste, and Emission Management aspects. In 2024, the Biodiversity Action Plan achievement status reached 110%, indicating that PHI has a BAP report with a roadmap for achieving *Net Positive Impact* and has been validated by Pertamina Upstream Subholding (SHU). On the other hand, the achievement of water consumption reduction intensity was 24.12%, the percentage of circular economy of B3 waste and non-B3 waste was 84.70%, and the achievement of Emission Management, namely the accuracy of reporting GHG emission burden, was recorded at 108.5%.

RISIKO DAN MITIGASI PERUBAHAN IKLIM [CCE-2]

Perusahaan mengintegrasikan pengelolaan risiko dan peluang yang terkait dengan perubahan iklim ke dalam kegiatan yang sedang berlangsung. Risiko dan peluang ini diidentifikasi serta dikategorikan secara sistematis dalam *Risk Intelligence Map* dan Pedoman Manajemen Risiko Perusahaan. Pengelolaan risiko dan peluang terkait iklim, bersama dengan isu terkait ESG juga diselaraskan dengan kerangka kerja ISO 31000:2018, sebagai upaya dalam mewujudkan TPB/SDGs yang selaras dengan strategi dan rencana kerja Pertamina (Persero) secara menyeluruh.

PHI melalui ESG *Target & Commitment* Pertamina Hulu Energi berkomitmen mengatasi perubahan iklim dan mengurangi jejak lingkungan, di antaranya emisi GRK *net-zero* (scope 1 & 2) pada tahun 2060, melalui penurunan sebesar 32% emisi GRK (scope 1&2) pada tahun 2030 (vs BAU), *Zero Routine Flaring* pada tahun 2030, dan pengungkapan data emisi GHG scope 1, 2 & 3 atau setara dengan penurunan 3,82 kiloton CO₂e pada tahun 2030.

CLIMATE CHANGE RISK AND MITIGATION [CCE-2]

The Company integrates the management of risks and opportunities related to climate change into its ongoing activities. These risks and opportunities are systematically identified and categorised in the Company's *Risk Intelligence Map* and Risk Management Guidelines. The management of climate-related risks and opportunities, along with ESG-related issues, is also aligned with the ISO 31000:2018 framework, in an effort to achieve the SDGs that are in line with Pertamina's (Persero) overall strategies and work plans.

PHI through the ESG *Target & Commitment* of Pertamina Hulu Energi is committed to addressing climate change and reducing its environmental footprint, including *net-zero* GHG emissions (scope 1 & 2) by 2060, through a 32% reduction in GHG emissions (scope 1&2) by 2030 (vs BAU), *Zero Routine Flaring* by 2030, and disclosure of GHG emissions data scope 1, 2 & 3 or equivalent to a reduction of 3.82 kiloton CO₂e by 2030.

PELUANG PENGELOLAAN TERKAIT PERUBAHAN IKLIM [CCE.2]

Peluang pengelolaan perubahan iklim yang dilakukan oleh PHI tercantum pada Indikator Kinerja Utama (KPI) Aspek HSSE 2025 Regional 3, pada poin Reduksi Emisi CO₂e dan ESG Charter Environment (Emission, Waste & Water, dan Biodiversity Management).

PHI telah melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap implementasi program inisiatif reduksi emisi, pengurangan konsumsi air, pengurangan limbah B3 dan limbah non-B3. Program yang dinilai telah mencapai target pada tahun 2024 akan diteruskan pada tahun 2025. Adapun beberapa program baru yang berpotensi dapat berkontribusi dalam pengelolaan perubahan iklim yakni program reduksi emisi, termasuk:

1. Operasi Terminal Loading Area Senipah Tanpa TEG.
2. Inovasi IMPACT untuk Meningkatkan Efisiensi Durasi Pemboran Sumur-Sumur di Lapangan Delta Mahakam.
3. Integrasi Nilam Sat 6 ke Sat 5.
4. Penggantian 2 Unit Intertank Pump 600 GPM di PPP Manunggul Field Tanjung.
5. FSA Anggana dan Sangasanga.
6. Penggunaan Bahan Bakar Ramah Lingkungan EP Sangatta.
7. Pemasangan Electric Motor Starter pada Compressor Sepingga.
8. Pengurangan Penggunaan Boat pada kegiatan operasional PHKT.
9. Pengurangan Frekuensi Lifting di Loading Terminal Bunyu.

OPPORTUNITIES RELATED TO CLIMATE CHANGE MANAGEMENT [CCE.2]

The climate change management opportunities carried out by PHI are listed in the HSSE Aspect 2025 Regional 3 Key Performance Indicators (KPI), under the point of CO₂e Emission Reduction and ESG Charter Environment (Emission, Waste & Water, and Biodiversity Management).

PHI has monitored and evaluated the implementation of emission reduction initiatives, water consumption reduction, and hazardous and non-hazardous (non-B3) waste reduction programmes. Programmes that are deemed to have achieved their targets in 2024 will be continued in 2025. Several new programmes with the potential to contribute to climate change management include emission reduction initiatives, include:

1. *Operation of Senipah Terminal Loading Area without TEG.*
2. *IMPACT Innovation to Increase the Efficiency of Well Drilling Duration in the Mahakam Delta Field.*
3. *Integration of Nilam Sat 6 to Sat 5.*
4. *Replacement of 2 Units of 600 GPM Intertank Pump at PPP Manunggul Field Tanjung.*
5. *FSA of Anggana and Sangasanga.*
6. *Use of Environmentally Friendly Fuel at EP Sangatta.*
7. *Installation of Electric Motor Starter on Sepingga Compressor.*
8. *Reduction of Boat Usage in PHKT operational activities.*
9. *Reduction of Lifting Frequency at Bunyu Loading Terminal.*



TANGGUNG JAWAB SOSIAL KEMASYARAKATAN

SOCIAL RESPONSIBILITY

[SEOJK F..25]

PENDEKATAN TERHADAP ASPEK TANGGUNG JAWAB SOSIAL KEMASYARAKATAN

Perusahaan menjalankan program-program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) sebagai wujud komitmen dalam mengelola dampak kegiatan operasi dan bisnis, serta mendorong pengembangan dan kemandirian masyarakat sehingga berkontribusi terhadap pembangunan yang berkelanjutan dan penguatan reputasi Perusahaan. **[3-3 Dampak Ekonomi Tidak Langsung]**

Sebagai korporasi berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan merupakan afiliasi PT Pertamina (Persero), Perusahaan menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik/*Good Corporate Governance* (GCG) sesuai dengan visinya untuk "Menjadi Perusahaan Minyak dan Gas Bumi Kelas Dunia". Perusahaan senantiasa menjalankan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam program-program TJSL yang berlandaskan etika moral yang tinggi, tata nilai Perusahaan, kepatuhan terhadap hukum dan perundangan yang berlaku, serta kesadaran atas adanya tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Untuk dapat menjalankan program TJSL yang efektif dan tepat sasaran, Perusahaan perlu menjalin hubungan dan membangun komunikasi yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan, internal maupun eksternal. Dukungan para pemangku kepentingan akan menjadi izin sosial (*social license*) yang merupakan faktor penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan operasi Perusahaan.

Perusahaan ingin tumbuh dan berkembang bersama masyarakat sekitar, di antaranya dengan cara memahami adat istiadat, budaya, maupun pandangan mereka terhadap Perusahaan. Di sisi lain, Perusahaan juga memberikan edukasi terkait kegiatan operasi Perusahaan. **[3-3 Hak-Hak Masyarakat Adat, SOC-10]**

APPROACH TO SOCIAL COMMUNITY RESPONSIBILITY ASPECTS

*The Company implements Social and Environmental Responsibility (TJSL) programmes as a commitment in managing the impact of its operations and business activities, as well as encouraging community development and self-reliance contributing to sustainable development and strengthen the Company's reputation. **[3-3 Indirect Economic Impact]***

As a Limited Liability Company (PT) and an affiliate of PT Pertamina (Persero), the Company implements Good Corporate Governance (GCG) in accordance with its vision to "Become a World Class Oil and Gas Company". The Company consistently carries out policies and decision-making in its TJSL programmes based on high ethical standards, corporate values, compliance with applicable laws and regulations, and awareness of social and environmental responsibility.

To be able to carry out an effective and targeted TJSL programme, the Company needs to establish relationships and good communication with all relevant stakeholders, both internal and external. Stakeholder support will serve as a social licence, which is essential for the sustainability and success of the Company's operations.

*The Company aims to grow and develop together with the surrounding community, including by understanding their customs, culture, and perspectives on the Company. On the other hand, the Company also provides education related to the Company's operations. **[3-3 Rights of Indigenous Peoples, SOC-10]***

Dalam perencanaan program TJSL, Perusahaan melakukan pemetaan sosial untuk memahami dan mendapatkan gambaran utuh kondisi sosial masyarakat sekitar. Langkah strategis ini sangat penting karena setiap kelompok masyarakat memiliki kondisi sosial, kebutuhan, dan masalah yang berbeda-beda. Pemetaan sosial ini juga mencakup pemetaan pemangku kepentingan yang merupakan bagian penting dalam pengelolaan komunikasi dan koordinasi Perusahaan untuk mendapatkan dukungan masyarakat di sekitar wilayah operasi. **[3-3 Hak-Hak Masyarakat Adat, SOC-10]**

Pemetaan sosial ini turut mendukung penerapan Sistem Manajemen Lingkungan untuk mengelola semua persyaratan operasi. Upaya yang telah ditempuh Perusahaan terbukti efektif dengan tidak adanya pelanggaran terhadap hak-hak adat dari masyarakat setempat. **[411-1]**

STRUKTUR ORGANISASI TANGGUNG JAWAB SOSIAL

[2-9]

Secara umum, fungsi yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan program TJSL adalah Fungsi Communication, Relations, and CID (CRC) yang dipimpin oleh Manager CRC dan bertanggung jawab langsung kepada Senior Manager Relations.

Implementasi kegiatan TJSL Perusahaan dikoordinasikan oleh perwakilan Fungsi CRC dengan penanggung jawab kegiatan sebagai berikut:

1. PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM)
Head of Communication, Relations, & CID of Zone 8
2. PT Pertamina Hulu Sanga Sanga (PHSS)
Head of Communication, Relations, & CID of Zone 9
3. PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT)
Head of Communication, Relations, & CID of Zone 10

Perusahaan senantiasa bersinergi dengan Pemerintah, Pemegang Saham, dan para Pemangku Kepentingan untuk meningkatkan kualitas program TJSL dengan fokus utama di bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan lingkungan.

*In planning the TJSL programme, the Company conducts social mapping to understand and obtain a full picture of the social conditions of the surrounding community. This strategic step is very important because each community group has different social conditions, needs and problems. This social mapping also includes stakeholder mapping, which is an important part of the Company's communication and coordination management to gain community support around the operational area. **[3-3 Rights of Indigenous Peoples, SOC-10]***

*This social mapping also supports the implementation of the Environmental Management System to manage all operating requirements. The Company's efforts have proven effective with no violation of the customary rights of local communities. **[411-1]***

SOCIAL RESPONSIBILITY ORGANISATION STRUCTURE

[2-9]

In general, the function responsible for implementing TJSL programmes is the Communication, Relations, and CID (CRC) Function led by CRC Manager, which reports directly to the Senior Manager of Relations.

The implementation of PHI TJSL activities in the field is coordinated by each representative of CRC Function with the ones responsible are as follows:

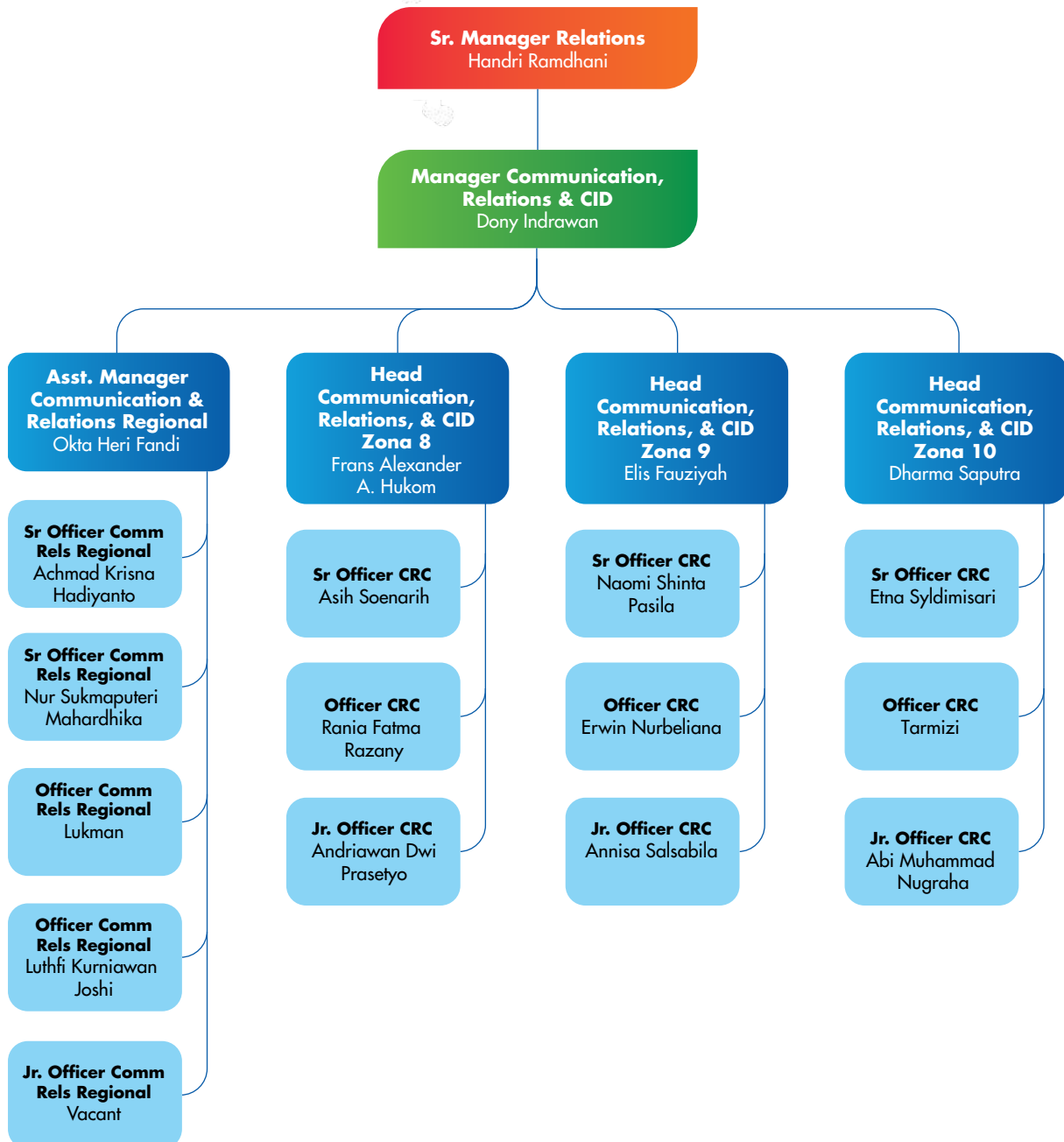
1. PT Pertamina Hulu Mahakam (PHM)
Head of Communication, Relations, & CID of Zone 8
2. PT Pertamina Hulu Sanga Sanga (PHSS)
Head of Communication, Relations, & CID of Zone 9
3. PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur (PHKT)
Head of Communication, Relations, & CID of Zone 10

The Company continuously synergises with the government, Shareholders, and Stakeholders to improve the quality of TJSL with the main focus on the fields of education, health, economy, and environment.

STRUKTUR ORGANISASI COMMUNICATION RELATION & CID

ORGANISATIONAL STRUCTURE OF COMMUNICATION RELATION & CID

[2-9]



Keterangan:
Struktur organisasi per tanggal 31 Desember 2024.

Note:
The organisational structure as of 31 December 2024.

STRATEGI PROGRAM TANGGUNG JAWAB SOSIAL

[3-3 MASYARAKAT LOKAL]

Program-program TJSL senantiasa dilaksanakan secara bertanggung jawab dari sisi ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Berdasarkan hasil studi pemetaan sosial masyarakat di sekitar wilayah operasi, PHI dan Anak Perusahaan kemudian menyusun program, target, dan rencana pelaksanaan inisiatif TJSL.

Dalam menyusun program-program TJSL, PHI dan Anak Perusahaan merujuk pada kebijakan di dalam Pedoman Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan No. A14-004/PHI01100/2021-S9, yaitu:

1. Kebutuhan Masyarakat

Program disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat berdasarkan hasil studi pemetaan sosial sehingga tepat sasaran, sesuai dengan sumber daya yang tersedia, dan dapat memberikan manfaat yang lebih luas.

2. Inovatif dan Spesifik

Program disesuaikan dengan isu sosial yang spesifik dan dilakukan dengan pendekatan yang inovatif.

3. Potensial

Program yang secara potensial dapat terus dijalankan dalam jangka panjang dan dapat mendukung penanganan isu-isu sosial yang terjadi.

4. Strategis

Program secara strategis ditujukan untuk mengantisipasi masalah sosial dan mempertegas pencapaian tujuan, selain sebagai bentuk kepatuhan Perusahaan.

5. Kemitraan

Perencanaan program yang tertata dan pelaksanaannya dapat bermitra dengan pihak yang berkompeten di bidangnya seperti pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), organisasi non-pemerintah, masyarakat, dan perguruan tinggi.

Berdasarkan kriteria di atas, PHI memiliki empat bidang utama, yaitu, pendidikan, kesehatan, ekonomi dan lingkungan, serta dua bidang tambahan, yaitu bantuan bencana alam & studi.

SOCIAL RESPONSIBILITY PROGRAMME STRATEGIES

[3-3 LOCAL COMMUNITIES]

TJSL programmes are always implemented responsibly in economic, social and environmental aspect. Based on the results of a social mapping study of communities around the area of operations, PHI and its Subsidiaries then develop programmes, targets and implementation plans for TJSL initiatives.

In developing TJSL programmes, PHI and its Subsidiaries refer to the policies in the Guidelines for the Implementation of Social and Environmental Responsibility No. A14-004/PHI01100/2021-S9, namely:

1. Community Needs

Programmes are tailored to the needs of the community based on the results of social mapping studies hence it will be well-targeted, in line with available resources and can provide wider benefits.

2. Innovative and Specific

Programmes implemented are tailored to specific social issues and carried out innovatively.

3. Potential

Programmes are designed to potentially be sustainable in the long term and can address social issues that occur.

4. Strategic

Programmes are strategically implemented aiming at anticipating social problems, and underline the objectives achievement, ensuring the company's compliance.

5. Partnership

Organised programmes planning and implementation can be carried out in partnership with competent parties, such as the government, LSM, NGO, communities, and universities.

Based on these criteria, PHI has four main areas of focus, namely, education, health, economy and environment, as well as two additional fields, namely natural disaster relief & research.

EVALUASI PROGRAM TANGGUNG JAWAB SOSIAL

[3-3 MASYARAKAT LOKAL]

Perusahaan meyakini bahwa keberadaan program-program TJSL telah memberikan berbagai dampak positif bagi masyarakat, seperti: **[203-2, SEOJK B.3, SOC-9]**

1. Berkontribusi terhadap pembangunan sosial ekonomi di masyarakat.
2. Penciptaan lapangan kerja.
3. Peningkatan kesejahteraan masyarakat.
4. Berkembangnya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).
5. Kelestarian lingkungan.

Dalam pelaksanaan program-program TJSL tahun 2024, Perusahaan menghadapi sejumlah tantangan yang dapat menjadi ruang pembelajaran (*Room for Improvement*) untuk menyusun rencana kerja dan anggaran program TJSL tahun berikutnya, antara lain:

1. Kebijakan penyesuaian anggaran di tahun berjalan sehingga perlu dilakukan pengaturan ulang pada beberapa program.
2. Isu lingkungan yang terjadi di lokasi program TJSL dilaksanakan.

REALISASI KEGIATAN DAN ANGGARAN

Berikut adalah realisasi kegiatan dan anggaran program TJSL tahun 2024 di masing-masing Anak Perusahaan PHI: **[203-1, 413-1, SOC-9]**

SOCIAL RESPONSIBILITY PROGRAMME EVALUATION

[3-3 LOCAL COMMUNITIES]

*The Company believes that PHI's TJSL programmes have had various positive impacts on the community, such as: **[203-2, SEOJK B.3, SOC-9]***

1. *Contributing to socio-economic development in the community.*
2. *Job creation.*
3. *Improvement of community welfare.*
4. *Development of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs).*
5. *Environmental sustainability.*

In implementing the 2024 TJSL programmes, the Company experienced several obstacles that could become lesson learned (Room for Improvement) to prepare the work plan and budget for the TJSL programme for the following year, including:

1. *Budget adjustment policy in the current year so that it is necessary to rearrange some programmes.*
2. *Environmental issues that occurred at the location where the TJSL programme was implemented.*

ACTIVITIES AND BUDGET REALISATION

*The following are the realisation of the 2024 TJSL programmes and activities budgets for each Subsidiary: **[203-1, 413-1, SOC-9]***

PT PERTAMINA HULU MAHAKAM (PHM)

Pada tahun 2024, PHM telah melaksanakan 28 program TJSL (97%) menggunakan sumber anggaran WP&B/RKAP dengan total realisasi sebesar Rp18.962.691.229 (95%). Keseluruhan pelaksanaan program TJSL telah memberikan manfaat bagi ±3.500 penerima manfaat langsung/beneficiary. **[SOC-13]**

Berikut penjabaran mengenai program unggulan dari PHM:

Sekolah Negeri Terapung

Program Sekolah Negeri Terapung merupakan program *re-branding* dari Sekolah Rawa Hutan yang berlokasi di Desa Tani Baru, Desa Sepatin, Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara. Program ini merupakan program peningkatan kualitas akses dan fasilitas pendidikan, pengembangan *edupreneurship*, peningkatan kesadaran anak pesisir terkait pentingnya pengetahuan dan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, hingga peningkatan kesadaran tentang pentingnya pelestarian lingkungan termasuk pengembangan energi baru dan terbarukan (EBT) di Desa Tani Baru, sekitar 61 km dari pusat kota Kecamatan Anggana dengan waktu tempuh sekitar 3,5 jam perjalanan dari daratan.

Lokasi program berada pada daerah rawa dengan hewan liar seperti buaya dan hanya bisa dijangkau dengan kapal kecil. Inovasi sosial yang telah dilakukan Perusahaan melalui program ini bertujuan meningkatkan jumlah siswa yang berhasil melanjutkan ke jenjang SMA dan perguruan tinggi. Hingga saat ini, tercatat lebih dari 100 siswa telah berhasil melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi dan mendapatkan beasiswa Bidikmisi/KIP+.

PT PERTAMINA HULU MAHAKAM (PHM)

In 2024, PHM has implemented 28 TJSL programmes (97%) funded by WP&B/RKAP budget, with a total budget realisation of Rp18,962,691,229 (95%). The overall implementation of the TJSL programme has directly benefited ±3,500 beneficiaries. **[SOC-13]**

The following is a description of PHM's flagship programme:

Floating Public School (Sekolah Negeri Terapung)

Sekolah Negeri Terapung is a *re-branding* programme of Sekolah Rawa Hutan, located in Tani Baru Village, Sepatin Village, Anggana District, Kutai Kartanegara Regency. This programme is a programme to improve the quality of educational access and facilities, develop *edupreneurship*, increase awareness of children regarding in coastal area about the importance of knowledge and continuing education to a higher level, to increase awareness about the importance of environmental conservation including the development of new and renewable energy (EBT) in Tani Baru Village, which is about 61 km from the city centre of Anggana District with a travel time of about 3.5 hours from the mainland.

The programme location is in a swampy area with wild animals, such as crocodiles, and can only be reached by small boat. The social innovation that the Company has done through this programme aims to increase the number of students who successfully continue to high school and college level. To the date, more than 100 students have successfully continued to college and received Bidikmisi/KIP+ scholarships.

SUSTAINABILITY COMPASS PROGRAM SEKOLAH NEGERI TERAPUNG

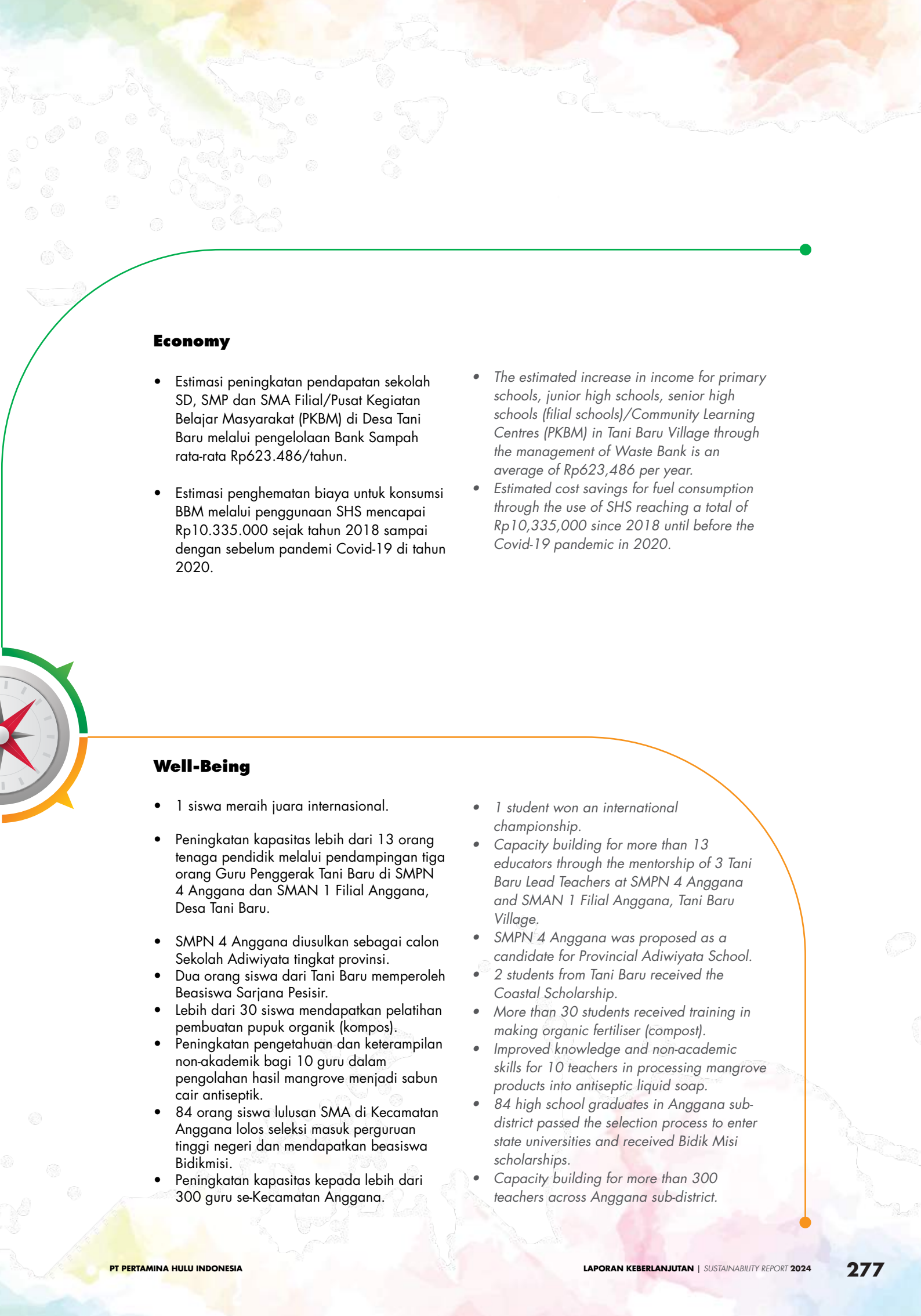
SUSTAINABILITY COMPASS OF FLOATING PUBLIC SCHOOL (SEKOLAH NEGERI TERAPUNG) PROGRAMME

Nature

- Penurunan emisi CO₂ dari pemanfaatan energi surya terbarukan rata-rata 1,46 kg CO₂/tahun dan paling banyak mencapai 2,19 kg CO₂/tahun.
- Potensi reduksi emisi 2.860 kg CO₂/tahun dari PLTS berkapasitas keluaran (*output*) energi 3.043 kWh/tahun.
- Pengurangan volume sampah melalui pengelolaan unit Bank Sampah di sekolah rata-rata sebanyak 24.939,45 kg/tahun dan paling banyak mencapai 47.136,60 kg/tahun.
- 1.034 kg CH₄ penurunan emisi gas methane atas sampah yang dibakar.
- Penghematan air melalui pemanfaatan IPAL mencapai total 82.680 liter/tahun.
- Reduction of CO₂ emission from renewable solar energy utilisation averaged to 1.46 kg CO₂/year, with a maximum of 2.19 kg CO₂/year.
- Potential emission reduction of 2,860 kg CO₂/year from a Solar Power Plant with an energy output capacity of 3,043 kWh/year.
- Reduction in Waste volume through the management of Waste Bank units in schools averaged 24,939.45 kg/year, reaching a maximum of 47,136.60 kg/year.
- 1.034 kg CH₄ reduction in methane gas emission from burning waste.
- Water savings through the use of WWTP reaching a total of 82,680 litres/year.

Society

- Terbentuk satu unit bank sampah di lingkungan sekolah.
- Terbentuknya organisasi Relawan Lingkungan (Reling) dari inisiatif SMAN 1 Filial Anggana Desa Tani Baru pada Februari 2020.
- Sinergi pengelolaan dan pemanfaatan satu unit Kapal Air Sekolah dengan BUMDesa Tani Baru.
- Establishment of 1 unit of waste bank in the school environment.
- Establishment of an Environmental Volunteer Organisation (Reling) from the initiative of SMAN 1 Filial Anggana Tani Baru Village in February 2020.
- Synergy of management and utilisation of 1 unit of School Water Vessel with BUMDesa Tani Baru.



Economy

- Estimasi peningkatan pendapatan sekolah SD, SMP dan SMA Filial/Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Desa Tani Baru melalui pengelolaan Bank Sampah rata-rata Rp623.486/tahun.
- Estimasi penghematan biaya untuk konsumsi BBM melalui penggunaan SHS mencapai Rp10.335.000 sejak tahun 2018 sampai dengan sebelum pandemi Covid-19 di tahun 2020.
- *The estimated increase in income for primary schools, junior high schools, senior high schools (filial schools)/Community Learning Centres (PKBM) in Tani Baru Village through the management of Waste Bank is an average of Rp623,486 per year.*
- *Estimated cost savings for fuel consumption through the use of SHS reaching a total of Rp10,335,000 since 2018 until before the Covid-19 pandemic in 2020.*

Well-Being

- 1 siswa meraih juara internasional.
- Peningkatan kapasitas lebih dari 13 orang tenaga pendidik melalui pendampingan tiga orang Guru Penggerak Tani Baru di SMPN 4 Anggana dan SMAN 1 Filial Anggana, Desa Tani Baru.
- SMPN 4 Anggana diusulkan sebagai calon Sekolah Adiwiyata tingkat provinsi.
- Dua orang siswa dari Tani Baru memperoleh Beasiswa Sarjana Pesisir.
- Lebih dari 30 siswa mendapatkan pelatihan pembuatan pupuk organik (kompos).
- Peningkatan pengetahuan dan keterampilan non-akademik bagi 10 guru dalam pengolahan hasil mangrove menjadi sabun cair antiseptik.
- 84 orang siswa lulusan SMA di Kecamatan Anggana lolos seleksi masuk perguruan tinggi negeri dan mendapatkan beasiswa Bidikmisi.
- Peningkatan kapasitas kepada lebih dari 300 guru se-Kecamatan Anggana.
- *1 student won an international championship.*
- *Capacity building for more than 13 educators through the mentorship of 3 Tani Baru Lead Teachers at SMPN 4 Anggana and SMAN 1 Filial Anggana, Tani Baru Village.*
- *SMPN 4 Anggana was proposed as a candidate for Provincial Adiwiyata School.*
- *2 students from Tani Baru received the Coastal Scholarship.*
- *More than 30 students received training in making organic fertiliser (compost).*
- *Improved knowledge and non-academic skills for 10 teachers in processing mangrove products into antiseptic liquid soap.*
- *84 high school graduates in Anggana sub-district passed the selection process to enter state universities and received Bidik Misi scholarships.*
- *Capacity building for more than 300 teachers across Anggana sub-district.*

Berbagi Energi Baru Terbarukan (BEST)

Program ini bertujuan untuk optimalisasi pemanfaatan sumber energi terbarukan (matahari) bagi kebutuhan dasar masyarakat pesisir. Program ini berlokasi di Desa Tani Baru Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara. Pada tahun 2024, fokus inovasi sosial program ini berupa pengembangan usaha berbasis EBT yang dikelola oleh BUMDes Tani Baru. Inovasi tersebut berupa Gardu Tenaga Surya dengan tujuan agar masyarakat memiliki akses lebih dekat untuk meningkatkan dan/atau beralih menggunakan EBT di rumah.

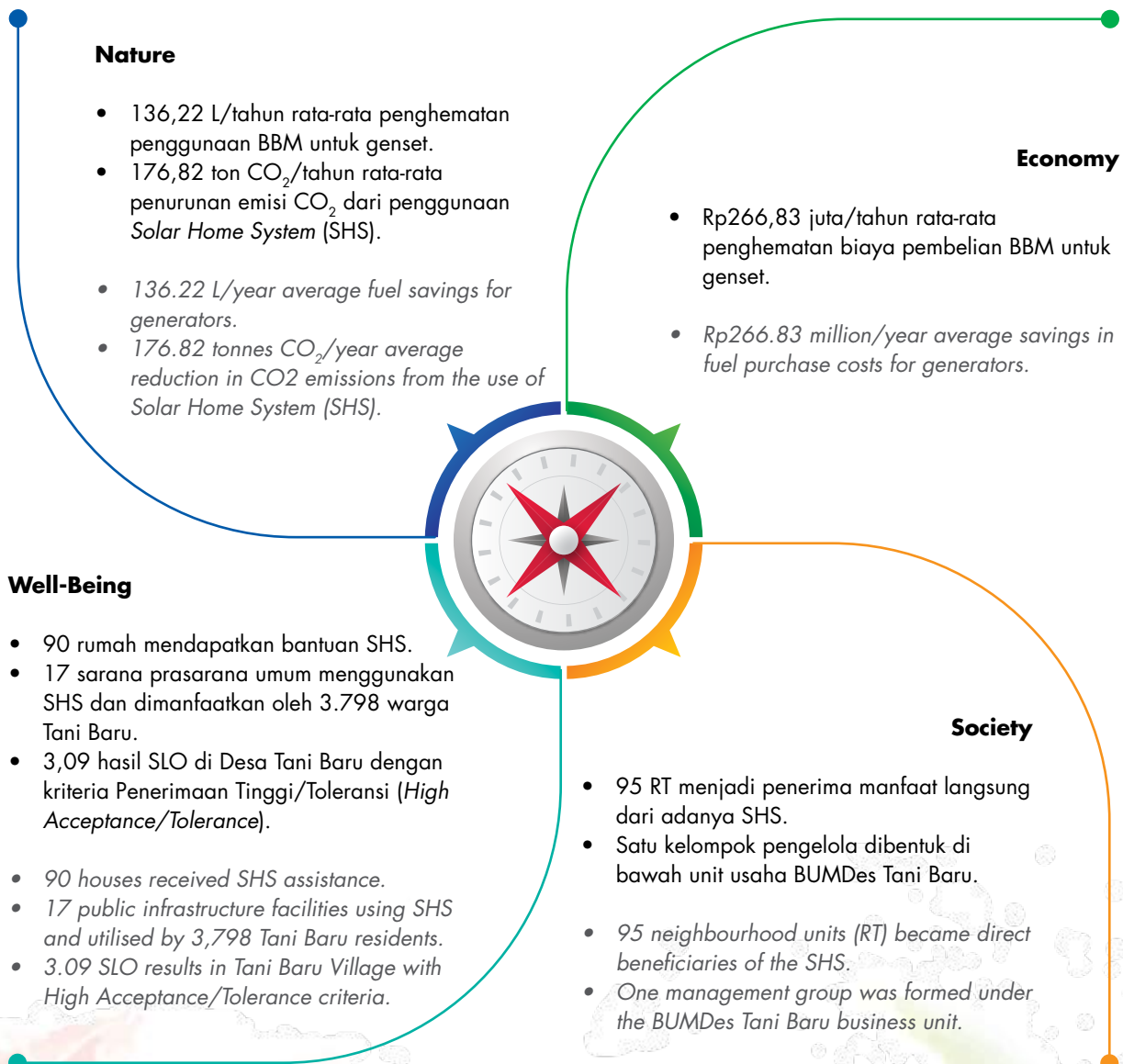
Sharing New Renewable Energy (BEST)

This programme aims to optimise the use of renewable energy sources (solar) for the basic needs of coastal communities. This programme is located in Tani Baru Village, Anggana District, Kutai Kartanegara Regency. In 2024, the focus of this programme's social innovation is the development of renewable energy-based businesses managed by BUMDes Tani Baru. The innovation is in the form of a Solar Power Substation with the aim that the community has closer access to improve and/or switch to using EBT at home.



SUSTAINABILITY COMPASS PROGRAM BERBAGI ENERGI BARU TERBARUKAN (BEST)

SUSTAINABILITY COMPASS OF SHARING NEW RENEWABLE ENERGY (BEST) PROGRAMME



Rincian anggaran dan realisasi biaya kegiatan sosial kemasyarakatan di PHM adalah sebagai berikut:

The description, budget and cost realisation of community social activities at PHM are as follows:



ANGGARAN DAN REALISASI PROGRAM SOSIAL KEMASYARAKATAN PHM TAHUN 2024 (WP&B)

BUDGET AND REALISATION OF PHM SOCIAL AND COMMUNITY PROGRAMMES IN 2024 (WP&B)

dalam Rupiah | in Rupiah

Fokus Program <i>Programme Focus</i>	Anggaran <i>Budget</i>	Realisasi <i>Realisation</i>
Pendidikan <i>Education</i>	7.069.204.085	7.069.204.085
Ekonomi <i>Economy</i>	2.237.456.754	2.237.456.754
Kesehatan <i>Health</i>	734.700.900	734.700.900
Infrastruktur <i>Infrastructure</i>	2.792.038.902	2.792.038.902
Lingkungan <i>Environment</i>	3.189.093.324	3.189.093.324
Studi <i>Study</i>	2.844.077.264	2.844.077.264
Bencana Alam <i>Natural Disaster</i>	997.071.891	96.120.000
Total	19.863.643.120	18.962.691.229

PT PERTAMINA HULU SANGA SANGA (PHSS)

Pada tahun 2024, PHSS telah melaksanakan 24 program TJSL (97%) menggunakan sumber anggaran WP&B/RKAP, dengan total realisasi anggaran yaitu Rp10.913.014.527 (99%). Keseluruhan pelaksanaan program TJSL telah memberikan manfaat kepada ±2.800 penerima manfaat langsung/beneficiary. **[SOC-13]**

Berikut penjabaran mengenai program unggulan dari PHSS:

Bala Nipa

Program ini merupakan program bidang lingkungan berupa daur ulang limbah tali sehingga dapat mengurangi limbah tali kapal dan menciptakan peluang ekonomi baru yang berlokasi di Desa Badak Baru, Muara Badak. Selain mengolah limbah tali bekas kapal, program ini juga berkontribusi mengatasi isu sosial terkait kurangnya kesempatan kerja yang mengutamakan *gender mainstreaming*. Di tahun 2024, program ini menghadirkan inovasi dalam bentuk mesin pemintal tali BaroTech yang dapat membantu mempercepat dan menghemat waktu dalam proses produksi.

PT PERTAMINA HULU SANGA SANGA (PHSS)

In 2024, PHSS has carried out 24 TJSL programmes (97%) using WP&B/RKAP sources with a total budget realisation of Rp10,913,014,527 (99%). The overall implementation of the TJSL programme has benefited ±2,800 beneficiaries. **[SOC-13]**

The following is a description of the PHSS' flagship programme:

Bala Nipa

This programme is an environmental programme in the form of recycling rope waste to reduce ship rope waste and create new economic opportunities located in Badak Baru Village, Muara Badak. In addition to processing used rope waste, this programme also contributes to addressing social issues related to the lack of employment opportunities that prioritise gender mainstreaming. In 2024, the programme presents innovations in the form of BaroTech rope spinning machines that can help speed up and save time in the production process.



SUSTAINABILITY COMPASS PROGRAM BALANIPA

SUSTAINABILITY COMPASS OF BALANIPA PROGRAMME

Nature

- Mengelola daur ulang limbah tali kapal sebanyak 1.000 kg/bulan.
- Memberikan manfaat untuk kelestarian ekosistem laut.
- Pengambilan limbah tali di pelabuhan Kecamatan Muara Badak dan Bontang.
- *Manages the recycle of 1,000 kg/month of ship rope waste.*
- *Provides benefits for the preservation of marine ecosystems.*
- *Collects the rope waste from the harbours at Muara Badak and Bontang sub-districts.*

Economy

- Menambah penghasilan penerima manfaat sebesar Rp3.000.000-Rp4.000.000/bulan.
- Pemasaran produk hingga ke luar pulau.
- *Increase beneficiaries' income by Rp3,000,000-Rp4,000,000/month.*
- *Product marketing to outside the island.*

Well-Being

- Akses untuk memperoleh mata pencaharian.
- Perempuan dapat ikut serta dalam kegiatan ekonomi.
- Perempuan memiliki kekuasaan untuk memiliki pendapatannya sendiri.
- Peningkatan perekonomian dan kesejahteraan keluarga.
- *Access to livelihoods.*
- *Women can participate in economic activities.*
- *Women have the power to own their own income.*
- *Improved family economy and welfare.*

Society

- Terbentuknya program pemberdayaan ekonomi yang menerapkan kesetaraan gender.
- Menjadi percontohan kegiatan yang menerapkan kesetaraan gender dalam sumber daya ekonomi.
- *The establishment of an economic empowerment programme that applies gender equality.*
- *Becomes a pilot activity that applies gender equality in economic resources.*

Pengembangan Ekonomi Kreatif, UMKM dan Dukungan Budaya (UMKM Kompetitif)

Pengembangan ekonomi masyarakat yang berfokus dalam membangun rantai nilai produksi yang berkelanjutan dan memberdayakan, mulai dari penyediaan bahan baku sampai dengan pengelolaan limbah yang mengedepankan prinsip ekonomi sirkuler. Penerima manfaat program ini adalah ibu-ibu rumah tangga, pemuda, kelompok rentan penerima Program Keluarga Harapan (PKH), dan anak-anak stunting yang berlokasi di Muara Jawa Pesisir, Kabupaten Kutai Kartanegara.

Inovasi sosial program ini di tahun 2024, yaitu pemberdayaan kelompok yang berfokus pada:

- Pengembangan bisnis yang berkelanjutan melalui pembentukan koperasi usaha yang memfasilitasi anggota berupa alat produksi, peningkatan kapasitas, modal, sertifikasi usaha, dan pemasaran.
- Pengembangan ekonomi sirkuler dengan menghubungkan kegiatan produksi UMKM dengan pertanian organik, bank sampah, dan budidaya maggot, serta penggunaan teknologi tepat guna yang ramah lingkungan.
- Mendorong keterlibatan kelompok dalam penanganan masalah sosial, seperti stunting.

Creative Economy Development, MSMEs and Cultural Support (Competitive MSMEs)

A community economic development that focuses on building a sustainable and empowering production value chain, starting from the provision of raw materials to waste management that prioritises the principles of circular economy. The beneficiaries of this programme are housewives, youth, vulnerable groups receiving the Family Hope Programme (PKH), and children with stunting located in Muara Jawa Pesisir, Kutai Kartanegara Regency.

The programme's social innovation in 2024 is group empowerment that focuses on:

- *Sustainable business development through the establishment of business cooperatives that facilitate members with production tools, capacity building, capital, business certification, and marketing.*
- *Circular economy development by linking MSMEs production activities with organic farming, waste banks, and maggot cultivation, as well as the use of environmentally friendly appropriate technology.*
- *Encouraging group involvement in addressing social issues, such as stunting.*



SUSTAINABILITY COMPASS PROGRAM PENGEMBANGAN EKONOMI KREATIF, UMKM DAN DUKUNGAN BUDAYA (UMKM KOMPETITIF)

SUSTAINABILITY COMPASS OF CREATIVE ECONOMY DEVELOPMENT, MSMEs AND CULTURAL SUPPORT (COMPETITIVE MSMEs) PROGRAMME

Nature

- 1.800 m² lahan yang dikelola Kelompok Wanita Tani (KWT).
- 25 kg pemanfaatan limbah jamu menjadi pupuk kompos dan pupuk organik cair per bulan.
- 20 kg sampah non-organik dikelola melalui bank sampah.
- 50 kg sampah organik disalurkan kepada pengelola sampah setiap malam.
- Pemasangan 22 biopori untuk kompos.
- 1,800 m² of land managed by Women Farmers Group (KWT).
- 25 kg of herbal waste utilised as compost and liquid organic fertiliser per month.
- 20 kg of non-organic waste managed through the waste bank.
- 50 kg of organic waste is channelled to waste managers every night.
- Installation of 22 biopores for compost.

Economy

- Rata-rata pendapatan anggota kelompok UMKM sebesar Rp2.917.666 per bulan.
- Rata-rata pendapatan anggota kelompok KWT sebesar Rp250.000 per bulan.
- Pendapatan anggota pengelola sampah Rp2.200.000 per bulan.
- The average income of MSMEs group members is Rp2,917,666 per month.
- The average income of KWT group members is Rp250,000 per month.
- Income of waste management members is Rp2,200,000 per month.

Well-Being

- 4 orang anggota kelompok UMKM terentaskan dari kemiskinan.
- 4 orang mendapat akses pekerjaan sebagai asisten produksi di kelompok UMKM.
- 25 ibu rumah tangga memiliki kemampuan bertani.
- ±100 siswa memperoleh pengetahuan dan keterampilan bertani dan kewirausahaan.
- 20 anak mendapatkan Pemberian Makanan Tambahan (PMT) untuk peningkatan gizi.
- 4 MSME group members were lifted out of poverty.
- 4 people got access to jobs as production assistants in the MSME group.
- 25 housewives gained farming skills.
- ±100 students gained knowledge and skills in farming and entrepreneurship.
- 20 children received Supplementary Feeding (PMT) to improve nutrition.

Society

- 3 sekolah menjadikan KWT dan UMKM Kompetitif sebagai tempat pembelajaran di luar kelas.
- 59 orang penerima manfaat langsung.
- Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 80,07% dengan kategori Baik.
- 3 schools used KWT and Competitive MSMEs a place for learning outside the classroom.
- 59 direct beneficiaries.
- Community Satisfaction Index (SMI) of 80.07% with Good category.

Berikut rincian realisasi kegiatan sosial kemasyarakatan di PHSS pada tahun 2024:

The following are the details of the realisation of community social activities in PHSS in 2024:



REALISASI KEGIATAN SOSIAL KEMASYARAKATAN PHSS TAHUN 2024 (WP&B)

REALISATION OF SOCIAL AND COMMUNITY ACTIVITIES OF PHSS IN 2024 (WP&B)

dalam Rupiah | in Rupiah

Fokus Program <i>Programme Focus</i>	Anggaran <i>Budget</i>	Realisasi <i>Realisation</i>
Pendidikan <i>Education</i>	3.306.230.125	3.306.230.125
Kesehatan <i>Health</i>	1.378.664.281	1.378.664.281
Ekonomi <i>Economy</i>	1.810.511.434	1.810.511.434
Infrastruktur <i>Infrastructure</i>	875.725.000	875.725.000
Lingkungan <i>Environment</i>	1.961.096.325	1.961.096.325
Bencana Alam <i>Natural Disaster</i>	144.019.127	102.432.077
Studi <i>Study</i>	1.478.355.285	1.478.355.285
Total	10.954.601.577	10.913.014.527

PT PERTAMINA HULU KALIMANTAN TIMUR (PHKT)

Pada tahun 2024, PHKT telah melaksanakan 22 program TJSL (97%) menggunakan sumber anggaran WP&B/RKAP, dengan total realisasi anggaran yaitu Rp6.570.664.211 (99%). Keseluruhan pelaksanaan program TJSL telah memberikan manfaat kepada ±1.400 penerima manfaat langsung/beneficiary. **[SOC-13]**

Berikut penjabaran program unggulan dari PHKT:

SEMUR CENDAWAN (Semai Jamur dengan Cerdas dan Berwawasan Pangan)

PHKT Daerah Operasi Bagian Selatan (PHKT DOBS) memiliki salah satu program TJSL unggulan yaitu Program Intensifikasi Lahan Pekarangan dengan Budidaya Jamur Tiram dan Pertanian Hortikultura yang berlokasi di Kelurahan Waru, Kecamatan Waru, Kabupaten Penajam Paser Utara. Pada tahun 2024, inovasi yang dihadirkan dalam program ini, yaitu:

- Model Bisnis Inti Plusma yang memberikan nilai plus bagi masyarakat dengan meningkatkan produksi dengan membuka jejaring kemitraan.
- *Learning Center* budidaya jamur tiram yang pertama dan satu-satunya di Kabupaten PPU untuk memberikan pemberdayaan pada masyarakat di wilayah-wilayah lain.
- Inovasi alat SEMENJANA (Sterilisasi Media Jamur dalam Bejana) dan BUMANTARA (Pengabut Rumah Cendawan dengan Terencana) untuk meningkatkan produktivitas jamur tiram.

PT PERTAMINA HULU KALIMANTAN TIMUR (PHKT)

In 2024, PHKT implemented 22 TJSL programmes (97%) using funding from WP&B/RKAP with a total budget realisation of Rp6,570,664,211 (99%). The overall implementation of the TJSL programme has provided benefits to ±1,400 beneficiaries. **[SOC-13]**

The following is a description of PHKT's flagship programme:

SEMUR CENDAWAN (Seeding Mushrooms with Smart and Food Minded)

PHKT Daerah Operasi Bagian Selatan (PHKT DOBS) has one of the flagship TJSL programmes, namely the Yard Land Intensification Programme with Oyster Mushroom Cultivation and Horticultural Agriculture located in Waru Village, Waru District, Penajam Paser Utara Regency. In 2024, the innovations presented in this programme, namely:

- Inti Plusma Business Model that provides added value to the community by increasing production by opening a partnership network.
- The first and only oyster mushroom cultivation Learning Centre in PPU Regency to provide empowerment to communities in other areas.
- Innovation of SEMENJANA (Sterilisation of Mushroom Media in Vessels) and BUMANTARA (Planned Fogging of Mushroom Houses) tools to increase oyster mushroom productivity.

SUSTAINABILITY COMPASS PROGRAM SEMUR CENDAWAN (SEMAI JAMUR DENGAN CERDAS DAN BERWAWASAN PANGAN)

SUSTAINABILITY COMPASS OF SEMUR CENDAWAN (SEEDING MUSHROOMS WITH SMART AND FOOD MINDED) PROGRAMME

Nature

- Pemanfaatan 240 ton/tahun limbah serbuk kayu.
- SEMENJANA mengurangi emisi karbon sebesar 11.572 ton CO₂eq/tahun.
- 36 ton/tahun limbah baglog menjadi pupuk.
- *Utilisation of 240 tonnes/year of sawdust waste.*
- *SEMENJANA reduce carbon emissions by 11,572 tonnes CO₂eq/year.*
- *36 tonnes/year of baglog waste into fertiliser.*

Economy

- Peningkatan pendapatan anggota sebesar Rp1.343.750/bulan.
- Efisiensi biaya produksi sebesar 42% (bibit mandiri dan efisiensi gas LPG).
- Semenjana meningkatkan 73,47% produksi baglog sebesar 120.000 baglog/tahun.
- *Increased member income by Rp1,343,750/month.*
- *42% production cost efficiency (independent seedlings and LPG gas efficiency).*
- *73.47% increase in baglog production by 120,000 baglogs/year.*

Well-Being

- Model Bisnis Inti Plusma terdiri dari 1 Mitra Inti yang memiliki 3 Kelompok Mitra Plusma.
- 3 orang lansia tergabung dalam KWT Dahlia.
- 1 *Learning Center* dengan total 188 pengunjung.
- *The Plusma Core Business Model consists of 1 Core Partner who has 3 Plusma Partner Groups.*
- *3 elderly people are members of KWT Dahlia.*
- *1 Learning Centre with a total of 188 visitors.*

Society

- Diversifikasi pendapatan bagi KWT.
- 60 penerima manfaat langsung & 218 Penerima manfaat tidak langsung.
- KWT Dahlia & Kelompok Bintang Jamur menjadi *trainer* budidaya jamur.
- Mendorong terciptanya Pasar & Komoditas Penyangga Baru Ketahanan Pangan.
- *Income diversification for KWT.*
- *60 direct beneficiaries & 218 indirect beneficiaries.*
- *KWT Dahlia & Bintang Jamur Group became trainers of mushroom cultivation.*
- *Encouraging the creation of new markets & commodities for food security.*

Pengembangan Kapak Prabu (Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru)

Program Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru (Kapak Prabu) merupakan program pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk mengedukasi petani kopi Liberika dan peternak satwa musang Luwak. Melalui program ini, taraf perekonomian anggota kelompok tani Kampung Kopi Luwak meningkat melalui tiga fondasi dasar, yakni budidaya tanaman kopi liberika, pemeliharaan satwa musang luwak, dan eduwisata kampung kopi luwak yang terletak di Desa Prangat Baru, Kecamatan Marangkayu, Kabupaten Kutai Kartanegara.

Pada tahun 2024, inovasi sosial program ini berupa pengembangan kelompok tani lain agar satu atap untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, terdapat upaya pengembangan tempat untuk pusat kegiatan yang akan menjadi sumber pendapatan baru di sektor pertanian dan perkebunan di Kalimantan Timur. Desa Prangat Baru juga telah menjadi salah satu Desa Energi Berdikari (DEB) yang memanfaatkan PLTS sebagai salah satu sumber energi listrik untuk peralatan *roasting* kopi.

Development of Kapak Prabu (Luwak Coffee Village, Prangat Baru)

The Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru (Kapak Prabu) programme is a community empowerment programme that aims to educate Liberika coffee farmers and Luwak civet breeders. Through this programme, the economic level of the members of the Kampung Kopi Luwak farmer group increases through three basic foundations, namely the cultivation of Liberika coffee plants, the care of civet animals, and the civet coffee village edu-tourism located in Prangat Baru Village, Marangkayu District, Kutai Kartanegara Regency.

In 2024, the programme's social innovation is to develop other farmer groups under one roof to improve community welfare. In addition, there are efforts to develop a place for an activity centre that will become a new source of income in the agricultural and plantation sectors in East Kalimantan. Prangat Baru Village has also become one of the Berdikari Energy Villages (DEB), utilising solar power as one of the sources of electrical energy for coffee roasting equipment.



SUSTAINABILITY COMPASS PROGRAM PENGEMBANGAN KAPAK PRABU (KAMPUNG KOPI LUWAK DESA PRANGAT BARU)

SUSTAINABILITY COMPASS OF KAPAK PRABU (LUWAK COFFEE VILLAGE, PRANGAT BARU) DEVELOPMENT PROGRAMME

Nature

- Pengolahan sampah organik sisa makanan di Terminal Santan dengan metode komposting sebesar 10,55 ton.
- 5.070 tanaman kopi Liberika menyumbang penyerapan 125 ton gas karbondioksida dan melepaskan 80 ton gas oksigen dalam kurun waktu 1 tahun terakhir.
- *Processing 10.55 tonnes of organic food waste at Terminal Santan using the composting method.*
- *5,070 Liberica coffee plants contributed to absorbing 125 tonnes of carbon dioxide gas and releasing 80 tonnes of oxygen gas in the past 1 year.*

Economy

- Omzet penjualan produk kopi Luwak mencapai Rp80.000.000/tahun.
- Kelompok tani memiliki sumber pendapatan baru sebesar Rp200.000 per 100 gram kopi.
- Penghematan pembelian pupuk untuk tanaman kopi Liberika sebesar Rp22.218.750 per tahun.
- Terdapat kerja sama antara Kelompok Tani Kampung Kopi Luwak dengan asosiasi hotel di Kabupaten Kutai Kartanegara.
- *Turnover of Luwak coffee products reached Rp80,000,000/year.*
- *The farmer group has a new source of income of Rp200,000 per 100 grams of coffee.*
- *Savings in fertiliser purchases for Liberica coffee plants amounted to Rp22,218,750 per year.*
- *There is collaboration between Kampung Kopi Luwak Farmer Group and the hotel association in Kutai Kartanegara Regency.*



Well-Being

- Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kelompok tani dalam budidaya dan pengolahan kopi Liberika.
- Pemangkasan rantai penjualan produk kopi langsung ke konsumen tanpa adanya intervensi tengkulak.
- 34 orang memiliki keterampilan dalam pembuatan produk kopi.
- Terciptanya lapangan usaha baru.
- Program menjadi solusi bagi kelompok rentan.
- *Improved farmer group knowledge and skills in Liberica coffee cultivation and processing.*
- *Cutting the sales chain of coffee products directly to consumers without the intervention of middlemen.*
- *34 people have skills in making coffee products.*
- *Creation of new business opportunities.*
- *The programme is a solution for vulnerable groups.*

Society

- Terbentuknya Kelompok Tani Kampung Kopi Luwak Desa Prangat Baru yang beranggotakan 34 petani karet yang terkena dampak turunnya harga karet.
- Terbentuknya kelompok catering yang beranggotakan 15 orang yang terdiri dari ibu-ibu PKK dan ibu rumah tangga Desa Prangat Baru.
- Adanya perubahan perilaku ke arah yang lebih positif dan menumbuhkan jiwa wirausaha.
- Peningkatan produktivitas dan pola pikir masyarakat.
- *Establishment of Kampung Kopi Luwak Farmer Group in Prangat Baru Village with 34 rubber farmers affected by the decline in rubber prices.*
- *Establishment of a catering group consisting of 15 people from PKK women and housewives in Prangat Baru Village.*
- *There is a change in behaviour towards a more positive direction and fosters an entrepreneurial spirit.*
- *Increased productivity and community mindset.*

Rincian realisasi kegiatan sosial kemasyarakatan di PHKT pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Details of the realisation of community social activities in PHKT in 2024 are as follows:



REALISASI KEGIATAN SOSIAL KEMASYARAKATAN PHKT TAHUN 2024 (WP&B/RKAP)

REALISATION OF SOCIAL AND COMMUNITY ACTIVITIES OF PHKT IN 2024 (WP&B/RKAP)

dalam Rupiah | in Rupiah

Fokus Program <i>Programme Focus</i>	Anggaran <i>Budget</i>	Realisasi <i>Realisation</i>
Pendidikan <i>Education</i>	2.147.097.499	2.147.097.499
Ekonomi <i>Economy</i>	738.550.343	738.550.343
Kesehatan <i>Health</i>	425.429.411	425.429.411
Infrastruktur <i>Infrastructure</i>	719.160.924	719.160.924
Lingkungan <i>Environment</i>	801.171.736	801.171.736
Studi <i>Study</i>	1.711.655.198	1.711.655.198
Bencana Alam <i>Natural Disaster</i>	80.114.100	27.559.100
Total	6.623.179.211	6.570.664.211

LAMPIRAN

APPENDIX



INDEKS ISI GRI

GRI CONTENT INDEX

Penyataan Penggunaan <i>Statement of use</i>	PHI telah melaporkan informasi terkutip dalam indeks isi GRI untuk periode pelaporan 1 Januari - 31 Desember 2024 dengan mengacu pada Standar GRI. <i>PHI has reported the information cited in this GRI content index for the period 1 January - 31 December 2024 with reference to the GRI Standards.</i>
GRI 1 yang digunakan <i>GRI 1 used</i>	GRI 1: Landasan 2021 <i>GRI 1: Foundation 2021</i>

Standar GRI <i>GRI Standard</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Judul Pengungkapan <i>Disclosure Title</i>	Halaman <i>Page(s)</i>	Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>
GRI 2: Pengungkapan Umum 2021 <i>GRI 2: General Disclosures 2021</i>				
Organisasi dan Praktik Pelaporan <i>The Organisation and its Reporting Practices</i>				
2-1	Rincian Organisasi <i>Organisational details</i>		56-57	
2-2	Entitas yang termasuk dalam laporan keberlanjutan organisasi <i>Entities included in the organisation's sustainability reporting</i>		23	
2-3	Periode pelaporan, frekuensi dan kontak <i>Reporting period, frequency and contact point</i>		23	
2-4	Penyajian kembali informasi <i>Restatements of information</i>		23	
2-5	Penjamin eksternal <i>External assurance</i>		7	

Standar GRI <i>GRI Standard</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Judul Pengungkapan <i>Disclosure Title</i>	Halaman <i>Page(s)</i>	Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>
Aktivitas dan Pekerja <i>Activities and workers</i>				
2-6	Aktivitas, rantai pasokan dan hubungan bisnis lainnya <i>Activities, value chain and other business relationships</i>		6, 68-74	
2-7	Kepegawaian <i>Employees</i>		190-195	
2-8	Pekerja yang bukan pegawai <i>Workers who are not employees</i>		190	
Tata Kelola <i>Governance</i>				
2-9	Struktur tata kelola dan komposisi <i>Governance structure and composition</i>		84-87, 271-278	
2-10	Pencalonan dan pemilihan badan tata kelola tertinggi <i>Nomination and selection of the highest governance body</i>		88, 99	
2-11	Ketua badan tata kelola tertinggi <i>Chair of the highest governance body</i>		105, 93	
2-12	Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi pengelolaan dampak <i>Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts</i>		90-93, 94-96, 101-105	
2-13	Pendelegasian tanggung jawab untuk mengelola dampak <i>Delegation of responsibility for managing impacts</i>		90-93, 101-105	
2-14	Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan <i>Role of the highest governance body in sustainability reporting</i>		90-93, 101-105	
2-15	Konflik kepentingan <i>Conflicts of interest</i>		108-110	
2-16	Mengomunikasikan hal-hal kritis <i>Communication of critical concerns</i>		134, 145	
2-17	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi <i>Collective knowledge of the highest governance body</i>		97, 106	
2-18	Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi <i>Evaluation of the performance of the highest governance body</i>		98-99, 106	
2-19	Kebijakan remunerasi <i>Remuneration policies</i>		111-117	
2-20	Proses penetapan remunerasi <i>Process to determine remuneration</i>		111-117	

Standar GRI <i>GRI Standard</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Judul Pengungkapan <i>Disclosure Title</i>	Halaman <i>Page(s)</i>	Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>
2-21	Rasio kompensasi total tahunan <i>Annual total compensation ratio</i>		111-117	
Strategi, Kebijakan dan Praktik <i>Strategy, Policies and Practices</i>				
2-22	Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan <i>Statement on sustainable development strategy</i>		21, 26-34	
2-23	Komitmen kebijakan <i>Policy commitments</i>		136-149	
2-24	Menanamkan komitmen kebijakan <i>Embedding policy commitments</i>		137-144	
2-25	Proses untuk memulihkan dampak negatif <i>Processes to remediate negative impacts</i>		118-135	
2-26	Mekanisme untuk mencari nasihat dan menyampaikan kekhawatiran <i>Mechanisms for seeking advice and raising concerns</i>		150-153	
2-27	Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan <i>Compliance with laws and regulations</i>		154-159	
2-28	Keanggotaan dalam asosiasi <i>Membership associations</i>		57	
Keterlibatan Pemangku Kepentingan <i>Stakeholder Engagement</i>				
2-29	Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan <i>Approach to stakeholder engagement</i>		9-19	
2-30	Perjanjian perundingan bersama <i>Collective bargaining agreements</i>		183	
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>				
3-1	Proses penentuan topik material <i>Process to determine material topics</i>		20	
3-2	Daftar topik material <i>List of material topics</i>		21	

Standar GRI <i>GRI Standard</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Judul Pengungkapan <i>Disclosure Title</i>	Halaman <i>Page(s)</i>	Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>
Ekonomi <i>Economic</i>				
Kinerja Ekonomi <i>Economic Performance</i>				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	162-163	
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016 <i>GRI 201: Economic Performance 2016</i>	201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan <i>Direct economic value generated and distributed</i>	164-165	
Dampak Ekonomi Tidak Langsung <i>Indirect Economic Impacts</i>				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	270	
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016 <i>GRI 203: Indirect Economic Impact 2016</i>	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan <i>Infrastructure investments and services supported</i>	274-289	
	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan <i>Significant indirect economic impacts</i>	274	
Praktik Pengadaan <i>Procurement Practices</i>				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	166-174	
GRI 204: Praktik Pengadaan 2016 <i>GRI 204: Procurement Practices 2016</i>	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal <i>Proportion of spending on local suppliers</i>	168, 175	

Standar GRI <i>GRI Standard</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Judul Pengungkapan <i>Disclosure Title</i>	Halaman <i>Page(s)</i>	Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>
Lingkungan <i>Environmental</i>				
Energi <i>Energy</i>				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	241-244, 261-262	
GRI 302: Energi 2016 <i>GRI 302: Energy 2016</i>	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi <i>Energy consumption within the organisation</i>	264	
	302-4	Pengurangan konsumsi energi <i>Reduction of energy consumption</i>	261-262	
Air dan Efluen <i>Water and Effluents</i>				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	241-244, 256-258	
GRI 303: Air dan Efluen 2018 <i>GRI 303: Water and Effluents 2018</i>	303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama <i>Interactions with water as a shared resource</i>	256, 257	
	303-2	Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air <i>Management of water discharge-related impacts</i>	256, 260	
	303-4	Pembuangan air <i>Water Discharge</i>	260	
	303-5	Konsumsi air <i>Water consumption</i>	257, 259	

Standar GRI <i>GRI Standard</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Judul Pengungkapan <i>Disclosure Title</i>	Halaman <i>Page(s)</i>	Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>
Emisi <i>Emissions</i>				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	241-244, 250-251	
GRI 305: Emisi 2016 <i>GRI 305: Emissions 2016</i>	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung <i>Direct (Scope 1) GHG emissions</i>	254	
	305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung <i>Energy indirect (Scope 2) GHG emissions</i>	254	
	305-4	Intensitas emisi GRK <i>GHG emissions intensity</i>	255	
	305-5	Pengurangan emisi GRK <i>Reduction of GHG emissions</i>	251, 252- 253	
Limbah <i>Waste</i>				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	241-244, 245-247	
GRI 306: Limbah 2020 <i>GRI 306: Waste 2020</i>	306-1	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah <i>Waste generation and significant waste-related impacts</i>	246	
	306-2	Limbah berdasarkan jenis dan metode pembuangan <i>Management of significant waste-related impacts</i>	248-250	
	306-3	Timbunan limbah <i>Waste generated</i>	248-250	
	306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir <i>Waste directed to disposal</i>	248-250	

Standar GRI <i>GRI Standard</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Judul Pengungkapan <i>Disclosure Title</i>	Halaman <i>Page(s)</i>	Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>
Tata Kelola Governance				
Kepegawaian Employment				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	183-189	
	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan <i>New employee hires and employee turnover</i>	196, 198	
GRI 401: Kepegawaian 2016 <i>GRI 401: Employment 2016</i>	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu <i>Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees</i>	204	
Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	205-207, 212-214, 214-215	
	403-1	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja <i>Occupational health and safety management system</i>	209-210	
GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018 <i>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018</i>	403-2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden <i>Hazard identification, risk assessment, and incident investigation</i>	210-211	
	403-3	Layanan kesehatan kerja <i>Occupational health services</i>	236	

Standar GRI <i>GRI Standard</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Judul Pengungkapan <i>Disclosure Title</i>	Halaman <i>Page(s)</i>	Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>
	403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja <i>Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety</i>	207, 210, 218,	
	403-5	Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja <i>Worker training on occupational health and safety</i>	199, 216	
	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja <i>Promotion of worker health</i>	236	
	403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis <i>Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships</i>	151	
	403-8	Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja <i>Workers covered by an occupational health and safety management system</i>	206	
	403-9	Kecelakaan kerja <i>Work-related injuries</i>	224-233	
	403-10	Kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan <i>Work-related ill health</i>	236-237	

Standar GRI <i>GRI Standard</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Judul Pengungkapan <i>Disclosure Title</i>	Halaman <i>Page(s)</i>	Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>
Pelatihan dan Pendidikan <i>Training and Education</i>				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>		
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016 <i>GRI 404: Training and Education 2016</i>	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan <i>Average hours of training per year per employee</i>	204	
	404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan transisi <i>Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs</i>	201, 204	
Sosial <i>Social</i>				
Hak-Hak Masyarakat Adat <i>Rights of Indigenous Peoples</i>				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	270-271	
GRI 411: Hak-Hak Masyarakat Adat 2016 <i>GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016</i>	411-1	Insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat <i>Incidents of violations involving rights of indigenous peoples</i>	271	

Standar GRI <i>GRI Standard</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Judul Pengungkapan <i>Disclosure Title</i>	Halaman <i>Page(s)</i>	Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>
Masyarakat Lokal <i>Local Communities</i>				
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3	Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	273-274	
GRI 413: Masyarakat Lokal 2016 <i>GRI 413: Local Communities 2016</i>	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan <i>Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs</i>	274-289	

TINDAK LANJUT SURAT EDARAN OTORITAS JASA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 16/SEOJK.04/2021

FOLLOW-UP

CIRCULAR LETTER OF THE FINANCIAL SERVICES AUTHORITY OF THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER 16/SEOJK.04/2021

[SEOJK G.4]

Poin Point	Keterangan	Description	A/ NA	Halaman Page(s)
A.1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan	Sustainability Strategy Explanation		
B.1.a	Kuantitas produksi atau jasa yang dijual	The quantity of production or services sold		70
B.1.b	Pendapatan atau penjualan	Revenue or sales		164-165
B.1.c	Laba atau rugi bersih	Net profit or loss		164-165
B.1.d	Penjelasan produk ramah lingkungan	Eco-friendly product		70
B.1.e	Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis keuangan berkelanjutan	Involvement of local parties related to the Sustainable Finance business process.		175
B.2.a	Penggunaan energi, antara lain listrik dan air	Energy usage includes electricity and water		264
B.2.b	Pengurangan emisi yang dihasilkan	Produced emission reduction		252-253
B.2.c	Pengurangan limbah dan efluen	Waste and effluent reduction		245-246
B.2.d	Pelestarian keanekaragaman hayati	Conservation of biodiversity.		265

Poin Point	Keterangan	Description	A/ NA	Halaman Page(s)
B.3	Aspek Sosial, memuat uraian mengenai dampak positif dan negatif dari penerapan keuangan berkelanjutan bagi masyarakat dan lingkungan (termasuk dampak terhadap orang, daerah, dan dana) dan upaya meminimalisir dampak negatif.	<i>Social Aspects, includes a description of the positive and negative impacts of implementing Sustainable Finance on society and the environment (including impacts on people, regions, and funds) and efforts to minimize negative impacts.</i>		274
C.1	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan	<i>Vision, Mission and Sustainability Values</i>		62-65
C.2	Alamat Perusahaan	<i>Company's address</i>		56
C.3	Skala Usaha	<i>Business scale</i>		61
C.4	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan	<i>Products, Services and Business Activities Conducted</i>		68-74
C.5	Keanggotaan pada Asosiasi	<i>Membership of the Association</i>		57
C.6	Perubahan Emiten dan Perusahaan Publik yang Bersifat Signifikan	<i>Significant Changes in Issuers and Public Companies</i>		58-60
D.1.a.1	Nilai keberlanjutan yang dimiliki oleh Emiten dan Perusahaan Publik	<i>Sustainability values owned by Issuer and Public Company</i>		27-28
D.1.a.2	Respon Emiten dan Perusahaan Publik terhadap isu-isu yang terkait Keuangan Berkelanjutan	<i>Response of Issuer and Public Company to issues related to Sustainable Finance</i>		27-28
D.1.a.3	Komitmen pimpinan dalam menerapkan Keuangan Berkelanjutan, memuat penjelasan singkat mengenai komitmen Emiten dan Perusahaan Publik terhadap isu-isu keberlanjutan.	<i>Leadership commitment in implementing Sustainable Finance, contains a brief explanation of the Issuer's and Public Company's commitment to sustainability issues.</i>		28
D.1.a.4	Pencapaian kinerja, memuat penjelasan singkat mengenai capaian kinerja keberlanjutan Emiten dan Perusahaan Publik.	<i>Performance achievement, contains a brief explanation of the achievement of the Issuer's and Public Company's sustainability performance.</i>		28-29

Poin Point	Keterangan	Description	A/ NA	Halaman Page(s)
D.1.a.5	Tantangan dalam menerapkan Keuangan Berkelanjutan, memuat penjelasan singkat mengenai tantangan yang dihadapi oleh Emiten dan Perusahaan Publik dalam menerapkan Keuangan Berkelanjutan untuk mencapai target berikutnya baik target jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.	Challenges in implementing Sustainable Finance, contains a brief explanation of the challenges faced by Issuers and Public Companies in implementing Sustainable Finance to achieve the next targets, both short-term, medium-term and long-term targets.		28
D.1.b.1	Pencapaian kinerja penerapan keberlanjutan (ekonomi, lingkungan hidup, dan sosial) dibandingkan dengan target	Performance achievement of sustainability implementation (economic, environmental, and social) compared to target		28, 29, 32
D.1.b.2	Penjelasan prestasi dan tantangan termasuk peristiwa penting selama periode pelaporan (bagi LJK yang diwajibkan membuat rencana aksi keuangan berkelanjutan).	Explanation of achievements and challenges including important events during the reporting period (for FSIs that are required to make a sustainable finance action plan).		42-43
D.1.c.1	Informasi pengelolaan risiko atas penerapan Keuangan Berkelanjutan terkait aspek ekonomi, lingkungan hidup, dan sosial yang berpotensi mempengaruhi keberlanjutan Emiten dan Perusahaan Publik, memuat penjelasan singkat mengenai kebijakan manajemen risiko keberlanjutan Emiten dan Perusahaan Publik yang memuat risiko yang dihadapi dan bagaimana mitigasi atas risikorisiko tersebut.	Information on risk management on the implementation of Sustainable Finance related to economic, environmental and social aspects that have the potential to affect the sustainability of the Issuer and Public Company, containing a brief explanation of the sustainability risk management policy of the Issuer and Public Company which includes the risks faced and how to mitigate these risks.		29
D.1.c.2	Pemanfaatan peluang dan prospek usaha, memuat penjelasan singkat mengenai peluang dan prospek usaha yang dimiliki oleh Emiten dan Perusahaan Publik dan cara Emiten dan Perusahaan Publik menciptakan peluang serta mengambil peluang dan prospek yang ada.	Utilisation of business opportunities and prospects, contains a brief explanation of the business opportunities and prospects owned by the Issuer and Public Company and how the Issuer and Public Company create opportunities and take opportunities and prospects that exist.		33

Poin Point	Keterangan	Description	A/ NA	Halaman Page(s)
D.1.c.3	Penjelasan situasi eksternal ekonomi, lingkungan hidup, dan sosial yang berpotensi mempengaruhi keberlanjutan Emiten dan Perusahaan Publik, memuat penjelasan singkat mengenai situasi faktor-faktor eksternal dan dampaknya terhadap keberlanjutan Emiten dan Perusahaan Publik.	Explanation of the external economic, environmental and social situation that has the potential to affect the sustainability of the Issuer and Public Company, containing a brief explanation of the situation of external factors and their impact on the sustainability of the Issuer and Public Company.		33, 34
E.1	Penanggung Jawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan	Person in Charge for the Implementation of Sustainable Finance		84-117
E.2	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan	Competency Development Related to Sustainable Finance		97-98, 106
E.3	Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan	Risk Assessment on the Implementation of Sustainable Finance		118-135
E.4	Hubungan Dengan Pemangku Kepentingan	Stakeholder Relations		9-19
E.5	Permasalahan Terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan	Problems with the Implementation of Sustainable Finance		118-135
F.1	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan	Activities to Build a Sustainability Culture		136-149
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		162-165
F.3	Perbandingan target dan kinerja portofolio, target pembiayaan, atau investasi pada instrumen keuangan atau proyek yang sejalan dengan penerapan Keuangan Berkelanjutan.	Comparison of portfolio targets and performance, financing targets, or investments in financial instruments or projects that are in compliance with sustainability		162-165
F.4	Biaya Lingkungan Hidup	Environmental Cost		244
F.5	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan	Environmentally Friendly Materials Utilisation		71, 251, 253, 262
F.6	Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan	Amount and Intensity of Energy Utilised		264

Poin Point	Keterangan	Description	A/ NA	Halaman Page(s)
F.7	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan	Efforts and Achievements of Energy Efficiency and Renewable Energy Utilisation		261-262
F.8	Penggunaan Air	Water Utilisation		257
F.9	Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati	Impact of Operational Areas Near or Located in Conservation Areas or Having Biodiversity		265
F.10	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati	Biodiversity Conservation Effort		265
F.11	Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya	Amount and Intensity of Emissions Produced by Type		255
F.12	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan	Emission Reduction Efforts and Achievements		252-253
F.13	Jumlah Limbah dan Efluen yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis	Amount of Waste and Effluent Produced by Type		248-250
F.14	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen	Waste and Effluent Management Mechanism		248-250
F.15	Tumpahan yang Terjadi (jika ada)	Spills that Occur (if any)		248
F.16	Pengaduan Lingkungan Hidup yang Diterima dan Diselesaikan	Number and Material of Environmental Complaints Received and Resolved.		264
F.17	Komitmen untuk Memberikan Layanan atas Produk	Commitment to Providing Services for Equal Products and/or Services to Consumers		73
F.18	Kesetaraan Kesempatan Bekerja	Equal Employment Opportunity		185
F.19	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa	Child Labor and Forced Labor		195
F.20	Upah Minimum Regional	Regional Minimum Wage		111-117
F.21	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman	Proper and Safe Working Environment		205
F.22	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai	Employee Capabilities Training and Development		201-204
F.23	Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar	Impact of Operations on Surrounding Communities		244, 257
F.24	Pengaduan Masyarakat	Public Complaint		150-159

Poin Point	Keterangan	Description	A/ NA	Halaman Page(s)
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL)	<i>Environmental Social Responsibility Activities (TJSL)</i>		270-289
F.26	Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan Berkelanjutan	<i>Innovation and Development of Sustainable Financial Products/Services</i>		252-253
F.27	Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya bagi Pelanggan	<i>Safety Evaluated Products/ Services for Customers</i>		72
F.28	Dampak Produk/Jasa	<i>Impact of Product/Service</i>		72
F. 29	Jumlah Produk yang Ditarik Kembali	<i>Number of withdrawn products</i>		72
F.30	Survei Kepuasan Pelanggan Terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan	<i>Customer satisfaction survey of sustainable financial/business products and/or services</i>		73-74
G.1	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen	<i>Written Verification from an Independent Party (if any)</i>		7
G.2	Lembar Umpan Balik	<i>Feedback Sheet</i>		312
G.3	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya	<i>Responses to the preceding year's report feedback</i>		23
G.4	Daftar Indeks SEOJK	<i>SEOJK Index List</i>		302-307

INDEKS INTERNATIONAL PETROLEUM INDUSTRY ENVIRONMENTAL CONSERVATION ASSOCIATION (IPIECA)

INTERNATIONAL PETROLEUM INDUSTRY ENVIRONMENTAL CONSERVATION ASSOCIATION (IPIECA) INDEX

Modul <i>Module</i>	Isu <i>Issue</i>	Poin Tujuan Pembangunan Berkelanjutan <i>SGDs Point</i>	Indikator <i>Indicator</i>	Halaman <i>Page</i>
Tata kelola dan etika bisnis <i>Governance and business ethics</i>	Tata kelola dan sistem manajemen <i>Governance and management systems</i>	16 Perdamaian, Keadilan dan Institusi yang Kuat <i>16 Peace, Justice and Strong Institutions</i>	GOV-1: Pendekatan tata kelola <i>GOV-1: Governance approach</i>	90-93, 101-105, 118-135, 136-149
		17 Perdamaian, Keadilan dan Institusi yang Kuat <i>17 Partnership for the Goals</i>	GOV-2: Sistem manajemen <i>GOV-2: Management systems</i>	84
	Etika bisnis dan transparansi <i>Business ethics and transparency</i>	16 Perdamaian, Keadilan dan Institusi yang Kuat <i>16 Peace, Justice and Strong Institutions</i>	GOV-3: Mencegah korupsi <i>GOV-3: Preventing corruption</i>	137-144, 145-149
		16 Perdamaian, Keadilan dan Institusi yang Kuat <i>16 Peace, Justice and Strong Institutions</i>	GOV-4: Transparansi pembayaran kepada pemerintah <i>GOV-4: Transparency of payments to host governments</i>	164-165
Perubahan iklim dan energi <i>Climate change and energy</i>	Strategi dan risiko iklim <i>Climate strategy and risk</i>	13 Penanganan Perubahan Iklim <i>13 Climate Action</i>	CCE-1: Tata kelola dan strategi iklim <i>CCE-1: Climate governance and strategy</i>	266-267
		13 Penanganan Perubahan Iklim <i>13 Climate Action</i>	CCE-2: Risiko dan peluang iklim <i>CCE-2: Climate risk and opportunities</i>	267-268

Modul <i>Module</i>	Isu <i>Issue</i>	Poin Tujuan Pembangunan Berkelanjutan <i>SGDs Point</i>	Indikator <i>Indicator</i>	Halaman <i>Page</i>
	Teknologi <i>Technology</i>	13 Penanganan Perubahan Iklim <i>13 Climate Action</i>	CCE-3: Teknologi rendah karbon <i>CCE-3: Lower-carbon technology</i>	252-253
	Emisi <i>Emissions</i>	12 Konsumsi Dan Produksi Yang Bertanggung Jawab <i>12 Responsible consumption and production</i>	CCE-4: Emisi gas rumah kaca (GRK) <i>CCE-4: Greenhouse gas (GHG) emissions</i>	255
	Penggunaan energi <i>Energy use</i>	13 Penanganan Perubahan Iklim <i>13 Climate Action</i>	CCE-6: Penggunaan energi <i>CCE-6: Energy use</i>	261
Lingkungan <i>Environment</i>	Air <i>Water</i>	6 Air Bersih dan Sanitasi <i>6 Clean Water and Sanitation</i>	ENV-1: Air tawar <i>ENV-1: Freshwater</i>	259, 260
		6 Air Bersih dan Sanitasi <i>6 Clean Water and Sanitation</i>	ENV-2: Pembuangan ke air <i>ENV-2: Discharges to water</i>	260
	Keanekaragaman hayati <i>Biodiversity</i>	15 Kehidupan di Darat <i>15 Life on Land</i>	ENV-3: Kebijakan dan strategi keanekaragaman hayati <i>ENV-3: Biodiversity policy and strategy</i>	265
	Emisi udara <i>Air emissions</i>	12 Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab <i>9 Industri, Inovasi dan Infrastruktur</i> <i>12 Responsible Consumption and Production</i> <i>9 Industry, Innovation, and Infrastructure</i>	ENV-5: Emisi ke udara <i>ENV-5: Emissions to air</i>	254
	Tumpahan <i>Spills</i>	12 Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab <i>12 Responsible Consumption and Production</i>	ENV-6: Tumpahan ke lingkungan <i>ENV-6: Spills to the environment</i>	248
	Manajemen bahan <i>Materials management</i>	12 Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab <i>12 Responsible Consumption and Production</i>	ENV-7: Manajemen bahan <i>ENV-7: Materials management</i>	248-250

Modul <i>Module</i>	Isu <i>Issue</i>	Poin Tujuan Pembangunan Berkelanjutan <i>SGDs Point</i>	Indikator <i>Indicator</i>	Halaman <i>Page</i>
Keselamatan, kesehatan dan keamanan <i>Safety, health and security</i>	Perlindungan tenaga kerja <i>Workforce protection</i>	3 Kesehatan dan Kesejahteraan yang Baik <i>3 Good Health and Well-Being</i>	SHS-1: Keterlibatan keselamatan, kesehatan, dan keamanan <i>SHS-1: Safety, health and security engagement</i>	205, 218
		3 Kesehatan dan Kesejahteraan yang Baik <i>3 Good Health and Well-Being</i>	SHS-2: Kesehatan tenaga kerja <i>SHS-2: Workforce health</i>	207, 210, 212
		3 Kesehatan dan Kesejahteraan yang Baik <i>3 Good Health and Well-Being</i>	SHS-3: Insiden kecelakaan dan penyakit akibat kerja <i>SHS-3: Occupational injury and illness incidents</i>	224-225, 226-235
	Risiko kesehatan, keselamatan, dan lingkungan produk <i>Product health, safety and environmental risk</i>	3 Kesehatan dan Kesejahteraan yang Baik <i>3 Good Health and Well-Being</i>	SHS-5: Pengelolaan produk <i>SHS-5: Product stewardship</i>	72
	Keamanan proses <i>Process safety</i>	3 Kesehatan dan Kesejahteraan yang Baik <i>3 Good Health and Well-Being</i>	SHS-6: Keamanan proses <i>SHS-6: Process safety</i>	210-211, 234-235
	Keamanan <i>Security</i>	3 Kesehatan dan Kesejahteraan yang Baik <i>3 Good Health and Well-Being</i>	SHS-7: Manajemen risiko keamanan <i>SHS-7: Security risk management</i>	216-218
Sosial <i>Social</i>	Manajemen hak asasi manusia <i>Human rights management</i>	8 Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi <i>8 Decent Work and Economic Growth</i>	SOC-2: Pemasok dan hak asasi manusia <i>SOC-2: Suppliers and human rights</i>	167-168
	Praktik ketenagakerjaan <i>Labour practices</i>	5 Kesetaraan Gender <i>5 Gender Equality</i>	SOC-5: Keragaman dan inklusi tenaga kerja <i>SOC-5: Workforce diversity and inclusion</i>	185
		8 Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi <i>8 Decent Work and Economic Growth</i>	SOC-6: Keterlibatan tenaga kerja <i>SOC-6: Workforce engagement</i>	183
		4 Pendidikan Berkualitas <i>4 Equality Education</i>	SOC-7: Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja <i>SOC-7: Workforce training and development</i>	198-207

Modul <i>Module</i>	Isu <i>Issue</i>	Poin Tujuan Pembangunan Berkelanjutan <i>SGDs Point</i>	Indikator <i>Indicator</i>	Halaman <i>Page</i>
		10 Berkurangnya Kesenjangan <i>10 Reduced Inequality</i>	SOC-8: Mekanisme non-retaliasi dan pengaduan tenaga kerja <i>SOC-8: Workforce non-retaliation and grievance mechanism</i>	150-153
Keterlibatan Masyarakat <i>Community engagement</i>		10 Berkurangnya Kesenjangan <i>10 Reduced Inequality</i>	SOC-9: Dampak dan keterlibatan masyarakat setempat <i>SOC-9: Local community impacts and engagement</i>	274
		2 Tanpa Kelaparan <i>2 Zero Hunger</i>	SOC-10: Masyarakat adat <i>SOC-10: Indigenous peoples</i>	270-271
		1 Tanpa Kemiskinan, 2 Tanpa Kelaparan, 10 Berkurangnya Kesenjangan <i>1 No Poverty, 2 Zero Hunger, 10 Reduced Inequality</i>	SOC-13: Investasi sosial <i>SOC-13: Social investment</i>	275, 280, 285
Kandungan lokal <i>Local content</i>		8 Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi <i>8 Decent Work and Economic Growth</i>	SOC-14: Pengadaan lokal dan pengembangan pemasok <i>SOC-14: Local procurement and supplier development</i>	169, 170, 172

LEMBAR UMPAN BALIK

FEEDBACK FORM

[SEOJK G.2]

Laporan Keberlanjutan PHI 2024 memberikan gambaran kinerja keberlanjutan Perusahaan dari aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan bagi Pemangku Kepentingan. Untuk terus meningkatkan kualitas pelaporan keberlanjutan, kami mengharapkan masukan, saran, dan kritik dari pembaca.

The 2024 Sustainability Report of PHI provides the Stakeholders with information about the Company's sustainability performance in the economic, social, and environmental aspects. To continuously improve the quality of the sustainability reporting, we expect inputs, suggestions, and criticism from the readers.

PROFIL

Nama (bila berkenan)
Name (if inclined)

Institusi/Perusahaan
Institution/Company

Surel
E-mail

Telepon/HP
Phone/Mobile

PROFILE

**Golongan Pemangku Kepentingan
(berikan tanda ✓)**

**Category of Stakeholders
(put ✓ in the box)**

☐ Pemerintah Government	☐ Pekerja Employee	☐ Perusahaan Company
☐ Pemegang Saham Shareholders	☐ Penyedia Barang dan Jasa Goods and Services Provider	☐ Masyarakat Sekitar Local Community
☐ Lembaga Pendidikan Educational Institution	☐ Industri Industry	☐ Media Media
☐ Lembaga Swadaya Masyarakat Non-Governmental Organisation	☐ Lain-lain, yaitu: Others, specifically:	

**UMPAN BALIK TENTANG
LAPORAN**

FEEDBACK ON THE REPORT

Mohon pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai.

Please choose the most suitable answer.

1. Laporan ini mudah dimengerti.
This report is easy to understand.

☐ Setuju Agree	☐ Netral Neutral	☐ Tidak Setuju Disagree

2. Laporan ini menarik.
This report is interesting.

☐ Setuju Agree	☐ Netral Neutral	☐ Tidak Setuju Disagree

3. Laporan ini sudah memenuhi kebutuhan informasi Anda.
This report has provided the information you need.

☐ Setuju Agree	☐ Netral Neutral	☐ Tidak Setuju Disagree

4. Laporan ini sudah memberikan informasi terkait aspek material Perusahaan, baik positif maupun negatif.
This report has provided information on the material aspects of the Company, both positive and negative.

☐ Setuju Agree	☐ Netral Neutral	☐ Tidak Setuju Disagree

5. Urutkan topik material di bawah ini sesuai mana yang paling penting bagi Anda (angka 1 untuk aspek paling penting dan 12 untuk aspek yang paling tidak penting).
Write numbers beside the material topics below based on their importance to you (1 for the most important and 12 for the least important).

☐ Kinerja Ekonomi <i>Economic Performance</i>	☐ Limbah <i>Waste</i>
☐ Dampak Ekonomi Tidak Langsung <i>Indirect Economic Impacts</i>	☐ Kepegawaian <i>Employment</i>
☐ Praktik Pengadaan <i>Procurement Practices</i>	☐ Kesehatan dan Keselamatan Kerja <i>Occupational Health and Safety</i>
☐ Energi <i>Energy</i>	☐ Pelatihan dan Pendidikan <i>Training and Education</i>
☐ Air dan Efluen <i>Water and Effluents</i>	☐ Hak-Hak Masyarakat Adat <i>Rights of Indigenous People</i>
☐ Emisi <i>Emission</i>	☐ Masyarakat Lokal <i>Local Communities</i>

6. Mohon berikan masukan, saran, dan komentar Anda atas laporan ini.
Please give your inputs, suggestions, and comments on this report.

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Mohon kirimkan kembali Lembar Umpan Balik ini kepada:
Please send this Feedback Form to:

PT Pertamina Hulu Indonesia

Graha Elnusa Lt. 9 | 9th Floor

Jl. TB Simatupang Kav. 1B

Kelurahan Cilandak Timur, Kecamatan Pasar Minggu

Jakarta Selatan 12560, Indonesia | South Jakarta 12560, Indonesia

Telp. | *Phone:* +6221 5082 9300 ext. 1000

Faks. | *Facsimile:* +6221 788 30904

Surel | *E-mail:* kontak.phi@pertamina.com

Halaman ini sengaja dikosongkan
This page is intentionally left blank



Halaman ini sengaja dikosongkan
This page is intentionally left blank

Halaman ini sengaja dikosongkan
This page is intentionally left blank





Kantor Pusat | Head Office

Graha Elnusa Lantai 9

Jl. TB Simatupang Kav. 1B

Jakarta 12560

Telp | *Phone* : +6221 5082 9300 ext. 1000

Surel | *Email* : Kontak.phi@pertamina.com

www.phi.pertamina.com