

BRIDGING OPPORTUNITIES

MENGHUBUNGKAN KESEMPATAN



BRIDGING OPPORTUNITIES

MENGHUBUNGKAN KESEMPATAN

Pada tahun 2024, perekonomian global mengalami berbagai ketidakpastian dari dampak ketegangan di Timur Tengah yang berasal dari konflik Israel-Palestina serta peperangan Rusia-Ukraina. Hal ini mempengaruhi industri migas terutama dari aspek perdagangan internasional hingga stabilitas harga energi global.

Menjawab tantangan tersebut, Perseroan senantiasa meningkatkan kompetensi serta mempertahankan capaian demi capaian agar konsisten memberikan kontribusi terbaik bagi seluruh Pemangku Kepentingan. Pada tahun 2024, Perseroan hadir memberikan program-program keberlanjutan di berbagai wilayah kerja. Program-program tersebut dirancang untuk memberikan dampak secara berkelanjutan pada Pemangku Kepentingan yang terdiri dari Program Pelatihan dan Sertifikasi Alat Berat, Program Pelatihan *Housekeeping* dan *Food and Beverage Batch II* serta Pelatihan Tata Boga Khusus Disabilitas.

Melalui implementasi program yang didasarkan atas kebermanfaatan, Perseroan berkomitmen untuk menumbuhkan potensi ekonomi dengan memupuk dan menghubungkan kompetensi seluruh Pemangku Kepentingan. Inisiatif tersebut selaras dengan komitmen Perseroan dalam menjalankan komitmen berkelanjutan.

In 2024, the global economy experienced various uncertainties from the impact of tensions in the Middle East stemming from the Israeli-Palestinian conflict and the Russia-Ukraine war. This affected the oil and gas industry, especially from the aspect of international trade to the stability of global energy prices.

In response to these challenges, the Company continues to improve competence and maintain a consistent record of success to provide the optimal contribution to all Stakeholders. In 2024, the Company was present to provide sustainability programmes in various working areas. These programmes were designed to have a sustainable impact on Stakeholders, consisting of the Heavy Equipment Training and Certification Programme, Batch II Housekeeping and Food and Beverage Training Programme and Food Service Training for People with Disability.

Through the implementation of programmes that are based on benefits, the Company is committed to fostering economic potential by nurturing and connecting the competencies of all Stakeholders. These initiatives are in line with the Company's commitment to sustainability.



DAFTAR ISI

TABLE OF CONTENT

PENJELASAN TEMA THEME DESCRIPTION

Penjelasan Tema <i>Theme Description</i>	3	Tentang Laporan Keberlanjutan <i>About the Sustainability Report</i>	15
Daftar Isi <i>Table of Contents</i>	4	Sambutan Direktur Utama <i>Greetings from The President Director</i>	32
Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan 2024 <i>2024 Sustainability Performance Highlights</i>	8	Digitalisasi Financial Report <i>Financial Report Digitalisation</i>	41

PROFIL PERSEROAN COMPANY PROFILE

Identitas Perseroan <i>Corporate Identity</i>	46	Informasi Tentang Pekerja <i>Information About Employees</i>	59
Roadmap Pemegang Saham Perseroan <i>Roadmap of Company Shareholder</i>	47	Wilayah Operasi <i>Operating Area</i>	63
Visi dan Misi <i>Vision & Mission</i>	49	Rantai Pasokan <i>Supply Chain</i>	66
Tata Nilai Perseroan <i>Company Core Values</i>	50	Perubahan Signifikan Pada Organisasi dan Rantai Pasokan <i>Significant Changes in Organisation and Supply Chain</i>	68
Struktur Pemegang Saham <i>Shareholder Structure</i>	52	Pendekatan atau Prinsip Pencegahan <i>Approach or Principle on Prevention</i>	70
Struktur Organisasi <i>Organisation Structure</i>	54	Penghargaan dan Sertifikasi <i>Award and Certification</i>	71
Kegiatan Usaha <i>Business Activities</i>	56	Keanggotaan Dalam Asosiasi <i>Membership in Associations</i>	75
Skala Perseroan <i>Company Scale</i>	58		

MENERAPKAN TATA KELOLA PERSEROAN IMPLEMENTING CORPORATE GOVERNANCE

Menerapkan Tata Kelola Perseroan <i>Implementing Corporate Governance</i>	80	Delegasi Wewenang <i>Delegation of Authority</i>	101
Dasar Hukum Penerapan GCG <i>Legal Basis for GCG Implementation</i>	81	Kebijakan Keberlanjutan <i>Sustainability Policy</i>	102
Struktur Tata Kelola <i>Governance Structure</i>	82	Penilaian Penerapan GCG <i>Review on GCG Implementation</i>	105
Proses Pemilihan Badan Tata Kelola <i>Selection Process of Governance Body</i>	90	Kode Etik Perseroan <i>Company's Code of Ethics</i>	112
Kebijakan dan Penetapan Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi <i>Policy and Determination of Remuneration of The Board of Commissioners and Directors</i>	91	Manajemen Risiko <i>Risk Management</i>	125
Struktur Remunerasi <i>Remuneration Structure</i>	93	Sistem Pelaporan Pelanggaran <i>Whistleblowing System</i>	138
Pengungkapan Hubungan Afiliasi <i>Disclosure of Affiliate Relationship</i>	97	Pemenuhan Hak dan Pelibatan Pemangku Kepentingan <i>Fulfillment of Rights and Stakeholders Involvement</i>	143
Evaluasi dan Program Pengembangan Direksi dan Komisaris <i>Evaluation & Development Programme for Directors and Commissioners</i>	99	Membangun Budaya Keberlanjutan <i>Building a Culture of Sustainability</i>	147

MEWUJUDKAN KINERJA EKONOMI BERDASARKAN ASPEK KEBERLANJUTAN REALISING ECONOMIC PERFORMANCE BASED ON SUSTAINABILITY ASPECTS

Mewujudkan Kinerja Ekonomi Berdasarkan Aspek Keberlanjutan <i>Realising Economic Performance Based On Sustainability Aspects</i>	154	Bantuan Finansial dari Pemerintah <i>Financial Assistance from Government</i>	159
Distribusi Nilai Ekonomi <i>Distribution of Economic Value</i>	156	Kontribusi Kepada Negara <i>Contribution to The State</i>	160
Implikasi Finansial Serta Risiko dan Peluang Lain dari Perubahan Iklim <i>Financial Implications and Other Risks & Opportunities of Climate Change</i>	158	Rantai Pasokan dan Penggunaan Input Lokal <i>Supply Chain And Use of Local Resources</i>	161

PENGELOLAAN KINERJA SDM **HR PERFORMANCE MANAGEMENT**

Pengelolaan Kinerja SDM <i>HR Performance Management</i>	178	Sistem Penilaian Kinerja <i>Performance Rating System</i>	196
Dasar Hukum Pengelolaan Sumber Daya Manusia <i>Legal Basis of Human Resources Management</i>	179	Sistem Remunerasi Pekerja <i>Employee Remuneration System</i>	197
Kerangka Kerja Pengelolaan SDM <i>HR Management Framework</i>	180	Cuti Melahirkan <i>Maternity Leave</i>	200
Rekrutmen dan Turnover Pekerja <i>Worker Recruitment and Turnover</i>	183	Program Pensiun <i>Retirement Programme</i>	201
Keberagaman dan Kesetaraan <i>Diversity and Equality</i>	187	Hubungan Industrial <i>Industrial Relations</i>	202
Program Pelatihan dan Pengembangan Pekerja <i>Employee Training and Development Programme</i>	192	Transformasi Digital Pengelolaan Sumber Daya Manusia <i>Digital Transformation in Human Resources Management</i>	203

MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA **MAINTAINING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja <i>Maintaining Occupational Health and Safety</i>	206	Pengelolaan Keamanan Lingkungan Kerja <i>Security Management in Work Environment</i>	221
Pendekatan Manajemen Dalam Pengelolaan HSSE <i>Management Approach in Managing HSSE</i>	207	Kinerja HSSE <i>HSSE Performance</i>	222
Pengelolaan Kualitas Lingkungan Kerja <i>Quality Management in Work Environment</i>	211	Pengembangan Kompetensi Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Lingkungan Kerja <i>Competency Development for Health, Safety and Security in The Work Environment</i>	223
Pengelolaan Kesehatan Lingkungan Kerja <i>Health Management in Work Environment</i>	213	TJSL Perseroan Terkait Tanggung Jawab terhadap Pelanggan <i>Corporate Social Responsibility Regarding Responsibility to Customers</i>	225
Pengelolaan Keselamatan Lingkungan Kerja <i>Safety Management in Work Environment</i>	216		

KONTRIBUSI NYATA TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT CONCRETE CONTRIBUTION TO COMMUNITY WELFARE

Kontribusi Nyata Terhadap Kesejahteraan Masyarakat <i>Concrete Contribution to Community Welfare</i>	232	Pelibatan Masyarakat Lokal <i>Local Community Engagement</i>	241
Kebijakan TJSL Perseroan <i>Company's CSR Policy</i>	235	Program Tanggung Jawab Sosial Kepada Masyarakat dan Lingkungan <i>Corporate Social Responsibility Programme to The Community and Environment</i>	242
Rencana Strategis TJSL Jangka Panjang <i>Long Term CSR Strategic Plan</i>	238		

MENJAGA KELESTARIAN ALAM DAN LINGKUNGAN HIDUP UNTUK MASA DEPAN CONSERVING NATURE AND THE ENVIRONMENT FOR THE FUTURE

Menjaga Kelestarian Alam dan Lingkungan Hidup Untuk Masa Depan <i>Conserving Nature and The Environment For The Future</i>	248	Strategi Pengelolaan Dampak Terhadap Lingkungan <i>Impact Management Strategy Towards the Environment</i>	252
Kontribusi Bagi Kelestarian Lingkungan <i>Contribution to Environmental Sustainability</i>	249	Pengelolaan Energi <i>Energy Management</i>	253
Pendekatan Manajemen Dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup <i>Management Approach in Environmental Management</i>	250	Pengelolaan Air <i>Water Management</i>	256
		Pengelolaan Limbah Secara Bertanggung Jawab <i>Responsible Waste Management</i>	259
		Pengelolaan Emisi <i>Emission Management</i>	263

LAMPIRAN ATTACHMENTS

Laporan Kesesuaian dengan Standar GRI <i>Statement of GRI Standards in Accordance Check</i>	270	Indeks POJK No.51/2017 <i>POJK No.51/2017 Index</i>	298
Indeks International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) <i>International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) Index</i>	295	Lembar Umpan Balik <i>Feedback Page</i>	303

JEJAK LANGKAH PERSEROAN DALAM KEBERLANJUTAN

THE COMPANY'S SUSTAINABILITY FOOTPRINT

Ikhtisar dalam Laporan Keberlanjutan ini merupakan rangkuman strategis yang menghadirkan gambaran menyeluruh tentang kinerja, komitmen, dan pencapaian Perseroan dalam mendukung prinsip keberlanjutan. Bab ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang ringkas dan jelas kepada Pemangku Kepentingan mengenai bagaimana Perseroan berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan, sosial, dan tata kelola yang baik. Melalui ikhtisar ini, Perseroan menunjukkan transparansi dalam upaya menjaga kepercayaan, merangkul kolaborasi, serta menciptakan nilai yang bermakna untuk masa depan yang lebih baik. Ini adalah pijakan pertama menuju eksplorasi yang lebih mendalam atas capaian keberlanjutan Perseroan sepanjang tahun.

The highlights in this Sustainability Report are strategic summaries that present a comprehensive overview of the Company's performance, commitments and achievements in support of sustainability. This chapter is designed to provide Stakeholders with a concise and clear understanding of how the Company contributes to environmental, social and good governance sustainability. Through these highlights, the Company demonstrates transparency in its efforts to maintain trust, embrace collaboration, and create meaningful value for a better future. This is the first step towards a deeper exploration of the Company's sustainability achievements throughout the year.



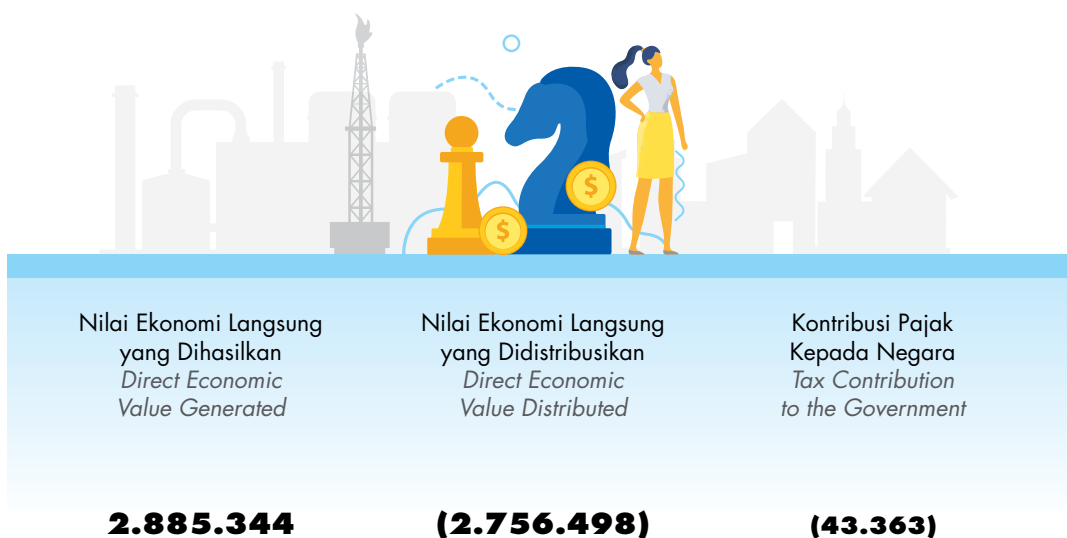
IKHTISAR KINERJA EKONOMI 2024

2024 ECONOMIC PERFORMANCE HIGHLIGHTS



KINERJA EKONOMI ECONOMIC PERFORMANCE

dalam jutaan Rupiah | in million Rupiah



NILAI PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMASOK LOKAL DAN NON-LOKAL

VALUE OF PROCUREMENT OF GOODS AND SERVICES FROM LOCAL AND NON-LOCAL SUPPLIERS [GRI 204-1][SEOJK B.1.E]

Jenis Pengadaan Type of Procurement	Nilai Pengadaan (dalam Jutaan Rupiah) Procurement Value (in Million Rupiah)	Persentase Percentage
Pengadaan Barang & Jasa Pemasok Lokal Procurement of Goods & Services from Local Suppliers	1.322.899	91%
Pengadaan Barang & Jasa Pemasok Non-Lokal Procurement of Goods & Services from Non-Local Suppliers	129.888	9%



RASIO GAJI PEKERJA ENTRY LEVEL DIBANDINGKAN UPAH MINIMUM PROVINSI

RATIO OF ENTRY LEVEL EMPLOYEE SALARY TO PROVINCIAL MINIMUM WAGE [SEOJK F.20]

No.	Wilayah Kerja <i>Working Area</i>	Upah Pekerja Entry Level (dalam Rp) <i>Entry Level Employee Wages (in Rupiah)</i>	Upah Minimum Provinsi (dalam Rp) <i>Provincial Minimum Wage (in Rupiah)</i>	Rasio Gaji Pekerja Entry Level Dibandingkan Upah Minimum Provinsi <i>Ratio of Entry Level Employee Salary to Provincial Minimum Wage`</i>
1.	DKI Jakarta	5.067.381	5.067.381	1,0
2.	Kalimantan Timur <i>East Kalimantan</i>	3.360.858	3.360.858	1,0
3.	Kalimantan Utara <i>North Kalimantan</i>	3.361.653	3.361.653	1,0
4.	Jawa Timur <i>East Java</i>	2.165.244	2.165.244	1,0
5.	Jawa Barat <i>West Java</i>	2.057.495	2.057.495	1,0
6.	Riau	3.294.625	3.294.625	1,0
7.	Jambi	3.037.121	3.037.121	1,0
8.	NAD	3.545.000	3.545.000	1,0
9.	Sumatra Selatan <i>South Sumatra</i>	3.460.672	3.460.672	1,0
10.	Banten	2.727.812	2.727.812	1,0
11.	Sumatra Barat <i>West Sumatra</i>	2.811.449	2.811.449	1,0



KINERJA SOSIAL

SOCIAL PERFORMANCE

[SEOJK B.3]



Realisasi Biaya TJSL CSR Cost Realisation	Turnover Pekerja Employee Turnover	Rasio Gaji Pegawai Level Terendah dengan UMP Ratio of Entry Level Wage to Provincial Minimum Wage	Rata-Rata Jam Pelatihan per Pekerja Average Training Hours per Employee
Rp986.332.476	22%	1,0	14,7

KINERJA LINGKUNGAN

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

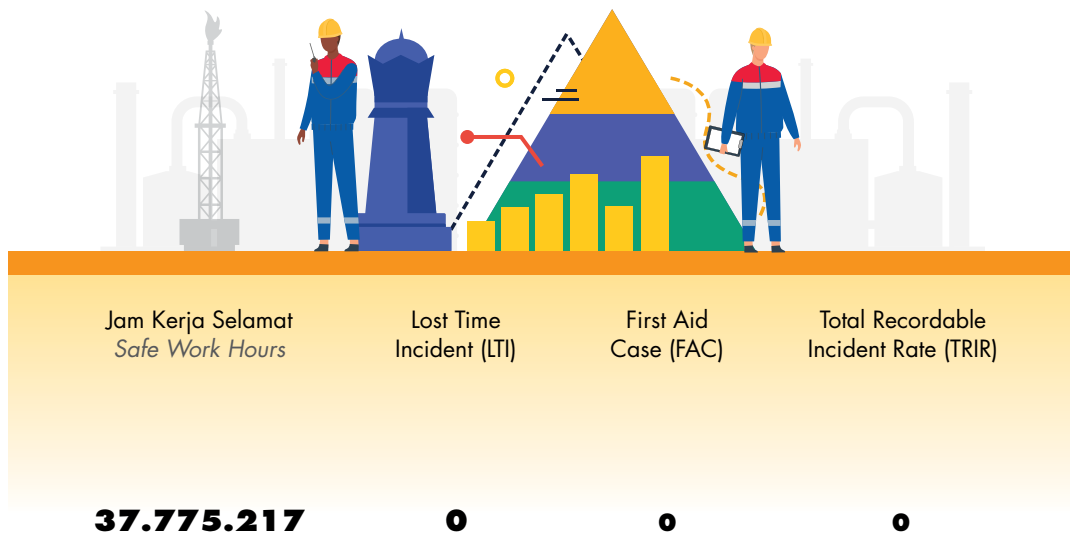
[SEOJK B.2.A, B.2.B, B.2.C]

	2023	2024
Pengurangan Emisi <i>Emission Reduction</i>	15,81 ton CO ₂ eq <i>tonnes CO₂eq</i>	49,47 ton CO ₂ eq <i>tonnes CO₂eq</i>
Jumlah Konsumsi Energi Listrik <i>Total Electric Energy Consumption</i>	133,52 kWh	653.811.130,11 kWh
Penggunaan Air <i>Water Consumption</i>	19,9 megaliter <i>megalitres</i>	2,7 megaliter <i>megalitres</i>
Pengurangan Limbah B3 <i>Reduction of Hazardous Waste</i>	18,28 ton <i>tonnes</i>	0 ton <i>tonnes</i>
Pengurangan Limbah Non-B3 <i>Reduction of Non-Hazardous Waste</i>		
Organik <i>Organic</i>	39,91 ton <i>tonnes</i>	1,28 ton <i>tonnes</i>
Non-Organik <i>Non-Organic</i>	32,95 ton <i>tonnes</i>	3,2 ton <i>tonnes</i>

KINERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PERFORMANCE

[SEOJK F.21]



TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN

ABOUT THE SUSTAINABILITY REPORT

[2-2, 2-3, 2-4]

STANDAR DAN PERIODE PELAPORAN

PT Patra Drilling Contractor (selanjutnya disebut sebagai “Perseroan”) senantiasa berkomitmen untuk menjaga aspek keberlanjutan Perseroan yang dibuktikan dengan penerbitan Laporan Keberlanjutan. Laporan Keberlanjutan tahun 2024 ini merupakan Laporan Keberlanjutan keenam yang konsisten diterbitkan sejak tahun 2019. Laporan Keberlanjutan terakhir yang Perseroan rilis adalah Laporan Keberlanjutan Tahun 2023 yang terbit pada 5 April 2024. [2-3]

Melalui Laporan Keberlanjutan tahun 2024 ini manajemen memaparkan kondisi faktual dari sisi ekonomi, sosial dan lingkungan yang terjadi selama periode 1 tahun yakni sejak 1 Januari 2024 hingga 31 Desember 2024. Perseroan tidak memiliki anak perusahaan ataupun entitas bisnis lain yang terpisah dari Perseroan sehingga pemaparan kondisi faktual hanya mencakup kondisi dan kinerja dari PT Patra Drilling Contractor selama periode pelaporan. [2-2, 2-3]

Untuk membantu Pemangku Kepentingan melakukan analisis tren kinerja Perseroan, data kuantitatif dalam laporan ini disajikan dengan menggunakan prinsip daya banding (*comparability*), minimal dua tahun berturut turut. Sementara itu, untuk memenuhi prinsip validitas, apabila terdapat penyajian kembali informasi yang diberikan pada laporan sebelumnya, yang diakibatkan oleh perubahan metode pengukuran, ditandai dengan *disajikan kembali. [2-4]

Penyusunan Laporan Keberlanjutan ini mengacu pada Pedoman Pelaporan Keberlanjutan (*Sustainability Reporting Guidelines*) yang dirilis oleh Global Reporting Initiatives (GRI) dengan tingkat kesesuaian opsi “in accordance”.

REPORTING STANDARDS AND PERIOD

PT Patra Drilling Contractor (hereinafter referred to as ‘the Company’) is always committed to maintaining the sustainability aspects of the company as evidenced by the publication of the Sustainability Report. This 2024 Sustainability Report is the sixth Sustainability Report that has been consistently published since 2019. The last Sustainability Report that the Company released was the 2023 Sustainability Report published on 5 April 2024. [2-3]

Through this 2024 Sustainability Report, the management presents factual conditions from the economic, social and environmental sides that occurred during the 1-year period from 1 January 2024 to 31 December 2024. The Company does not have subsidiaries or other business entities that are separate from the Company so that the presentation of factual conditions only covers the conditions and performance of PT Patra Drilling Contractor during the reporting period. [2-2, 2-3]

*To assist Stakeholders in analysing the Company's performance trends, quantitative data in this report is presented using the principle of comparability, at least for two consecutive years. Meanwhile, to fulfil the principle of validity, where there is a restatement of information provided in the previous report, resulting from a change in measurement method, it is marked with *restated. [2-4]*

The compilation of this Sustainability Report refers to the Sustainability Reporting Guidelines released by the Global Reporting Initiatives (GRI) with the ‘in accordance’ conformity option.

Selain itu, untuk sebagai wujud komitmen Perseroan terhadap nilai-nilai keberlanjutan bisnis yang terus ditekankan oleh Pemerintah Indonesia, Laporan Keberlanjutan ini juga didasari oleh Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 51/POJK.III/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik. Sehingga, dalam penyusunan Laporan Keberlanjutan ini mengacu pada Surat Edaran OJK (SEOJK) No. 16/SEOJK.04/2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. Sejak periode 2024, PDC juga telah mengacu standar penulisan laporan keberlanjutan untuk industri migas internasional yang disusun oleh International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA).

Untuk memudahkan Pemangku Kepentingan dalam mengidentifikasi indikator GRI, SEOJK dan IPIECA, pernyataan GRI, SEOJK dan IPIECA yang digunakan, ditunjukkan dengan tanda khusus pada setiap penjelasan relevan dengan huruf berwarna oranye dalam tanda kurung. Data lengkap mengenai penggunaan indikator Standar GRI, SEOJK dan IPIECA disajikan dalam sebuah tabel yang dapat ditemukan pada bab "Lampiran".

In addition, as a manifestation of the Company's commitment to the values of business sustainability that continue to be emphasised by the Government of Indonesia, this Sustainability Report is also based on the Financial Services Authority Regulation (POJK) No. 51/POJK.III/2017 concerning the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers and Public Companies. Thus, the preparation of this Sustainability Report refers to OJK Circular Letter (SEOJK) No. 16/SEOJK.04/2021 concerning the Form and Content of Annual Reports of Issuers or Public Companies. Since the 2024 period, PDC has also referred to the sustainability reporting standards for the international oil and gas industry developed by the International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA).

To facilitate Stakeholders in identifying GRI, SEOJK and IPIECA indicators, the GRI, SEOJK and IPIECA statements used are indicated with a special mark on each relevant explanation with orange-coloured letters in brackets. Complete data on the use of GRI, SEOJK and IPIECA Standard indicators is presented in a table that can be found in the Attachments chapter.

PRINSIP-PRINSIP PENETAPAN KONTEN LAPORAN

PRINCIPLES IN DETERMINING REPORT CONTENT

Dalam menetapkan konten Laporan Keberlanjutan, Perseroan menerapkan 4 (empat) prinsip utama penetapan konten laporan sesuai pedoman Standar GRI, yaitu:

1. Pelibatan Pemangku Kepentingan

Melibatkan Pemangku Kepentingan dalam menentukan aspek material yang diungkapkan pada Laporan Keberlanjutan.

2. Konteks keberlanjutan

Mengungkapkan kinerja yang relevan dalam konteks keberlanjutan meliputi aspek ekonomi, sosial dan lingkungan.

3. Materialitas

Mengungkapkan aspek-aspek yang merefleksikan dampak ekonomi, sosial dan lingkungan dari setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh para Pemangku Kepentingan.

4. Kelengkapan

Mencakup seluruh aspek-aspek keberlanjutan secara material dan relevan yang akan membantu para Pemangku Kepentingan dalam mengevaluasi kinerja keberlanjutan Perseroan.

In determining the content of the Sustainability Report, the Company applies four main principles for determining report content according to the GRI Standard guidelines, namely:

1. Stakeholder Involvement

Involve Stakeholders to determine the material aspects disclosed in the Sustainability Report.

2. Context of Sustainability

Disclose relevant performance in the context of sustainability including economic, social, and environmental aspects.

3. Materiality

Disclose aspects that reflect the economic, social, and environmental impacts of every decision made by Stakeholders.

4. Completeness

Covers all material and relevant aspects of sustainability that will assist Stakeholders in evaluating the Company's sustainability performance.

PRINSIP-PRINSIP PENENTUAN KUALITAS LAPORAN

PRINCIPLES IN DETERMINING REPORT QUALITY

Untuk menghasilkan kualitas laporan yang baik, Perseroan mengadopsi 8 (delapan) prinsip penentuan kualitas laporan yang direkomendasikan GRI, meliputi:

1. Akurat

Informasi yang dilaporkan benar dan rinci untuk memungkinkan penilaian dampak Perseroan.

2. Seimbang

Informasi dilaporkan dengan cara yang tidak bias dan memberikan representasi yang adil tentang dampak negatif dan positif Perseroan.

3. Kejelasan

Perseroan harus menyajikan informasi dengan cara yang dapat diakses dan dimengerti.

4. Komparabilitas

Perseroan harus memilih, menyusun, dan melaporkan informasi secara konsisten untuk memungkinkan analisis perubahan dampak Perseroan dari waktu ke waktu dan hubungannya terhadap perusahaan lain.

5. Kelengkapan

Perseroan harus memberikan informasi yang cukup untuk memungkinkan penilaian dampak Perseroan selama periode pelaporan.

6. Konteks Keberlanjutan

Perseroan harus melaporkan informasi tentang dampaknya dalam konteks pembangunan berkelanjutan yang lebih luas.

7. Ketepatan Waktu

Perseroan harus melaporkan informasi secara teratur dan sesuai dengan jadwal bagi pengguna informasi untuk membuat keputusan.

8. Verifiabilitas

Perseroan harus mengumpulkan, mencatat, menyusun, dan menganalisis informasi sedemikian rupa sehingga informasi tersebut dapat diperiksa untuk menetapkan kualitasnya.

To produce good quality report, the Company adopts eight principles for determining report quality recommended by the GRI, which are:

1. Accuracy

The reported information is correct and sufficiently detailed to allow an assessment of the Company's impacts.

2. Balance

The information is reported in an unbiased way and provide a fair representation of the company's negative and positive impacts.

3. Clarity

The Company shall present information in a way that is accessible and understandable.

4. 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 companies.

5. Completeness

The Company shall provide sufficient information to enable an assessment of the Company's impacts during the reporting period.

6. Sustainability context

The Company shall report information about its impacts in the wider context of sustainable development.

7. Timeliness

The Company shall report information on a regular schedule and make it available in time for information users to make decisions.

8. Verifiability

The Company shall gather, record, compile, and analyse information in such a way that the information can be examined to establish its quality.

PROSES PENENTUAN KONTEN LAPORAN

PROCESS OF DETERMINING REPORT CONTENT

[3-1]

Dalam menentukan isi dan konten laporan, Perseroan menggunakan 4 (empat) tahapan pelaporan yang merujuk pada Standar GRI, yaitu:

1. Memahami konteks Perseroan 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.

In determining the content of the report, the Company uses four reporting stages that refer to GRI Standard, which are:

- 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. Prioritise the most significant impacts for reporting and test 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

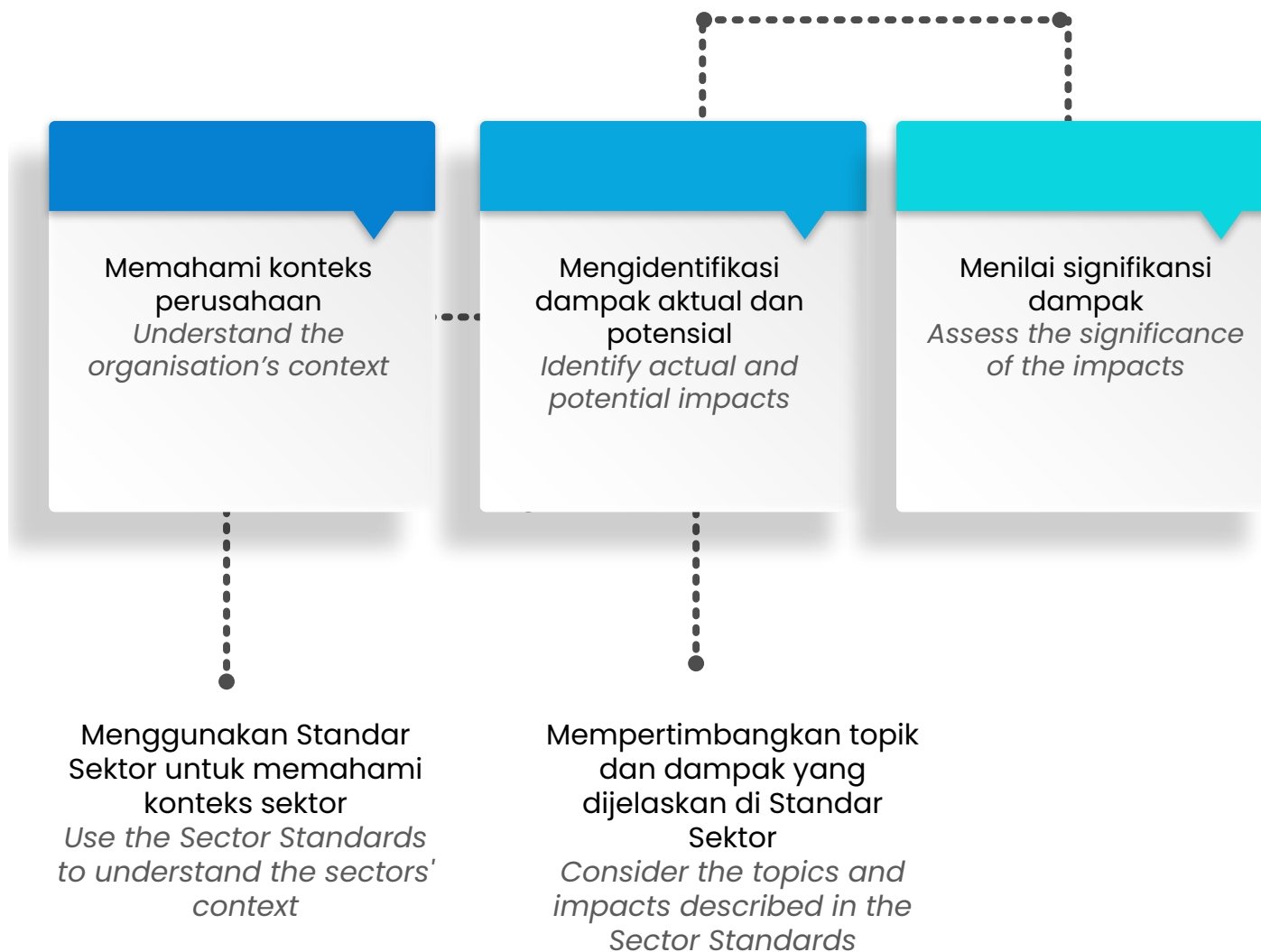
[3-1]

Mengidentifikasi dan Menilai Dampak secara Berkelanjutan

Identify and Assess Impacts on an Ongoing Basis

Melibatkan pemangku kepentingan dan ahli yang relevan

Engage with relevant stakeholders and experts



Menentukan Topik Material untuk Pelaporan

Determine Material Topics for Reporting

Menguji topik material
dengan ahli dan
pengguna informasi
*Test the material topics with
experts and information
users*

Memprioritaskan
dampak yang paling
signifikan untuk
dilaporkan
*Prioritise the most
significant impacts for
reporting*

Menguji topik material terhadap
topik di Standar Sektor
*Test the material topics against
the topics in the Sector Standards*

**MATERIAL
TOPICS**



DAFTAR TOPIK MATERIAL DAN BATASAN TOPIK

LIST OF MATERIAL TOPICS AND TOPIC BOUNDARIES

[3-2, 3-3, 2-14][GOV-1][GOV-2]

Dalam Laporan Keberlanjutan ini, topik material yang disajikan merupakan topik-topik yang telah diprioritaskan oleh Perseroan untuk dicantumkan di dalam laporan yang mencakup 3 (tiga) dimensi yaitu dampak ekonomi, sosial dan lingkungan.

In this sustainability report, the material topics presented are topics that have been prioritised by the Company to be included in the report which covers three aspects, namely economic, social and environmental impacts.

Topik material diidentifikasi berdasarkan isu-isu yang berpengaruh signifikan bagi Perseroan dan Pemangku Kepentingan yang disusun bersama-sama oleh tim penyusun Laporan Keberlanjutan PT Patra Drilling Contractor yang dibentuk melalui Surat Perintah No. Prin-002/PDC0000/2025-S8 dan menunjuk Pjs. Corporate Secretary sebagai penanggung jawab Laporan Keberlanjutan. Tim penyusun menentukan topik material dan batasannya melalui analisis keberlanjutan dan diskusi bersama Pemangku Kepentingan untuk memastikan relevansi dan berdampak signifikan terhadap Perseroan maupun Pemangku Kepentingan.

Material topics are identified based on issues that significantly impact the Company and the Stakeholders, drafted by the PT Patra Drilling Contractor Sustainability Report preparation team, which was formed through Order Letter No. Prin-002/PDC0000/2025-S8 and appointed Acting Corporate Secretary as the person in charge of the Sustainability Report. The preparation team determines material topics and topic boundaries through sustainability analysis as well as discussions with Stakeholders to ensure relevance and significant impact on the Company and the Stakeholders.

Proses selanjutnya, Direksi dan Komisaris melakukan peninjauan dan persetujuan terhadap topik-topik material terpilih guna memastikan cakupan topik material yang relevan dengan aktivitas Perseroan dan sebagai bentuk tanggung jawab dari badan tata kelola tertinggi dalam transparansi dan validitas informasi yang disampaikan.

In the following process, the BOD and BOC conducted a review and approved the selected material topics in order to ensure the material topics covered are relevant to Company's activities and as a form of responsibility from the highest governance body in the transparency and validity of the information submitted.

Pada pelaporan tahun 2024, tidak ada perubahan topik material dari laporan tahun sebelumnya. [2-14, 3-2][GOV-1, GOV-2]

In the 2024 report, there were no material topic changes from the previous year's report. [2-14, 3-2][GOV-1, GOV-2]

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi tersebut, didapatkan aspek-aspek material dan objek pelaporan sebagai berikut:

Based on the results of the analysis and discussion, the following material aspects and reporting objects were obtained:



ASPEK-ASPEK MATERIAL

MATERIAL ASPECTS

No.	Aspek <i>Aspect</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Justifikasi Penentuan Topik <i>Rationale in Determining Topic</i>	Batasan <i>Boundary</i>	
				Di Dalam Perseroan <i>Within the Company</i>	Di Luar Perseroan <i>Outside the Company</i>
1.	Kinerja Ekonomi <i>Economic Performance</i>	201-1 201-2 201-3 201-4	Berdampak signifikan bagi Pemangku Kepentingan <i>Significantly impacting Stakeholders</i>	√	
2.	Keberadaan Pasar <i>Market Existence</i>	202-1 202-2	Berdampak signifikan bagi pekerja <i>Significantly impacting employees</i>	√	
3.	Praktik Pengadaan <i>Procurement Practice</i>	204-1	Berdampak signifikan bagi Pemangku Kepentingan <i>Significantly impacting Stakeholders</i>	√	√
4.	Energi <i>Energy</i>	302-1 302-2 302-3 302-4 302-5	Berdampak signifikan bagi keberlanjutan lingkungan <i>Significantly impacting environmental sustainability</i>	√	√
5.	Air dan Efluen <i>Water and Effluent</i>	303-1 303-2 303-3 303-4 303-5	Berdampak signifikan bagi keberlanjutan lingkungan <i>Significantly impacting environmental sustainability</i>	√	√
6.	Emisi <i>Emission</i>	305-1 305-2	Berdampak signifikan bagi keberlanjutan lingkungan <i>Significantly impacting environmental sustainability</i>	√	√
7.	Limbah <i>Waste</i>	306-1 306-2 306-3 306-4 306-5	Berdampak signifikan bagi keberlanjutan lingkungan <i>Significantly impacting environmental sustainability</i>	√	√
8.	Kepegawaian <i>Employment</i>	401-1 401-2 401-3	Berdampak signifikan bagi pekerja <i>Significantly impacting employees</i>	√	



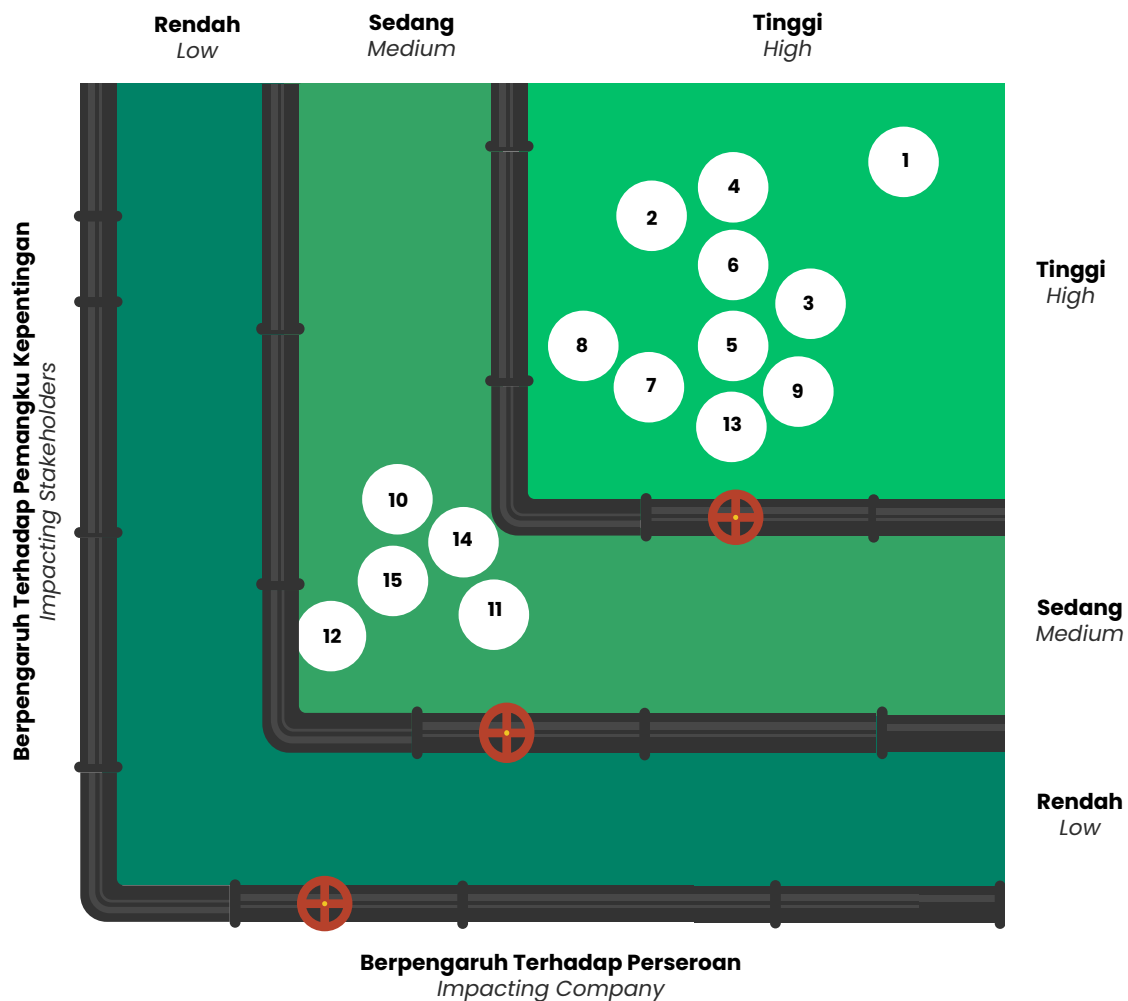
No.	Aspek <i>Aspect</i>	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Justifikasi Penentuan Topik <i>Rationale in Determining Topic</i>	Batasan <i>Boundary</i>	
				Di Dalam Perseroan <i>Within the Company</i>	Di Luar Perseroan <i>Outside the Company</i>
9.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja <i>Occupational Safety and Health</i>	403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8 403-9 403-10	Berdampak signifikan bagi pekerja <i>Significantly impacting employees</i>	√	
10.	Pelatihan dan Pengembangan Pegawai <i>Employee Training and Development</i>	404-1 404-2 404-3	Berdampak signifikan bagi masyarakat <i>Significantly impacting community</i>	√	
11.	Keberagaman dan Kesenjangan <i>Diversity and Equal Opportunity</i>	405-1 405-2	Berdampak signifikan bagi pekerja <i>Significantly impacting employees</i>	√	
12.	Masyarakat Lokal <i>Local Community</i>	413-1 413-2	Berdampak signifikan bagi masyarakat <i>Significantly impacting community</i>		√
13.	Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan <i>Customer Health and Safety</i>	416-1 416-2	Berdampak signifikan bagi pelanggan <i>Significantly impacting customer</i>	√	√
14.	Pemasaran dan Pelabelan <i>Marketing and Labelling</i>	417-1	Berdampak signifikan bagi pelanggan <i>Significantly impacting customer</i>	√	√
15.	Privasi Pelanggan <i>Customer Privacy</i>	418-1	Berdampak signifikan bagi pelanggan <i>Significantly impacting customer</i>	√	√

Aspek-aspek material yang telah ditetapkan kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga tingkatan materialitas yakni rendah (*low*), sedang (*medium*), dan tinggi (*high*). Klasifikasi ini didasarkan pada tingkat relevansi dengan kegiatan bisnis Perseroan serta signifikansi dampak bagi Pemangku Kepentingan.

Material aspects identified are then classified into three levels of materiality, namely low, medium, and high. This classification is based on the level of relevance to the Company's business activities as well as the impact significance for Stakeholders.



GRAFIK MATERIALITAS MATERIALITY GRAPH [3-2]



KEANDALAN LAPORAN

REPORT RELIABILITY

[2-5][SEOJK G.1]

Berdasarkan rekomendasi dari GRI, Perseroan perlu melakukan proses verifikasi kepada pihak *external assurance* yang berasal dari pihak ketiga yang independen untuk memastikan kualitas dan keandalan informasi yang disampaikan pada Laporan Keberlanjutan. Namun, pada Laporan Keberlanjutan tahun 2024 ini, Perseroan tidak melakukan proses *external assurance* oleh pihak eksternal. Namun untuk memastikan kesesuaian konten laporan dengan standar GRI, Perseroan menunjuk National Center for Corporate Reporting (NCCR) untuk melakukan proses *accordance check*.

Based on the recommendations of GRI, the Company needs to conduct an external assurance verification process from an independent third party to ensure the quality and reliability of the information submitted in the Sustainability Report. However, in this 2024 Sustainability Report, the Company did not conduct an external assurance process by an external party. However, to ensure the conformity of the report content with the GRI standards, the Company appointed the National Centre for Corporate Reporting (NCCR) to conduct a accordance check process.

KONTRIBUSI PERSEROAN TERHADAP TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

THE COMPANY'S CONTRIBUTION TO SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Dalam menjalankan aktivitas usaha, Perseroan selalu memastikan keberlanjutan usaha Perseroan dapat memberikan dampak positif yang seluas-luasnya bagi masyarakat maupun lingkungan. Hal tersebut dituangkan melalui berbagai program tanggung jawab sosial dan lingkungan yang selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang merupakan agenda global tahun 2030 dan menjadi *blueprint* dalam mencapai pembangunan masa depan yang berkelanjutan.

Perseroan berupaya untuk memberikan kontribusi secara nyata dalam menjawab tantangan dan isu yang menjadi fokus utama dalam SDGs seperti kemiskinan, kesehatan, pendidikan, kesetaraan gender, perubahan iklim, kerusakan lingkungan, hak asasi manusia, perdamaian dan keadilan sosial.

In carrying out business activities, the Company always ensures that the Company's business sustainability can provide the widest possible positive impact on society and the environment. This is manifested through various social and environmental responsibility programs that are aligned with the Sustainable Development Goals (SDGs), which are the global agenda for 2030 and a blueprint for achieving sustainable future development.

The Company endeavours to make a real contribution in responding to challenges and issues that becomes the SDGs primary focus, such as poverty, health, education, gender equality, climate change, environmental degradation, human rights, peace and social justice.



FOKUS TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN PERSEROAN
COMPANY SDGs FOCUS

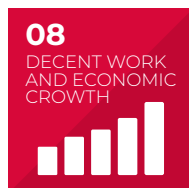


Sosial
Social



Ekonomi
Economic

Lingkungan
Environment



RELEVANSI SDGs DENGAN AKTIVITAS PERSEROAN

RELEVANCE OF SDGs WITH COMPANY ACTIVITIES

Perseroan selalu mengupayakan aktivitas yang dilakukan dapat berkontribusi dalam mendukung tercapainya tujuan pembangunan berkelanjutan. Berikut disampaikan relevansi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dengan aktivitas yang dilakukan oleh Perseroan:

The Company always strives to ensure the activities carried out will contribute to supporting the achievement of sustainable development goals. The following conveys the relevance of Sustainable Development Goals to the activities carried out by the Company:



RELEVANSI SDGS DENGAN AKTIVITAS PERSEROAN

RELEVANCE OF SDGS WITH COMPANY ACTIVITIES

SDGs	Kontribusi Perseroan <i>Company's Contribution</i>	Relevansi Standar GRI <i>Relevant GRI Standard</i>	Halaman <i>Page</i>
Tanpa Kemiskinan <i>No Poverty</i>	Menyediakan lapangan kerja, upah yang layak, memberdayakan perekonomian dan potensi masyarakat. <i>Provide job opportunities, decent wage, empower the economy and community potential.</i>	GRI 201-1 GRI 202-1 GRI 413-1	156, 197, 233
Tanpa Kelaparan <i>No Hunger</i>	Menyediakan lapangan kerja, upah yang layak, mendistribusikan nilai ekonomi yang dihasilkan kepada masyarakat. <i>Provide job opportunities, decent wage, distribute the resulting economic value to society.</i>	GRI 201-1 GRI 202-1 GRI 413-1	156, 197, 233
Kehidupan Sehat dan Sejahtera <i>Good Health and Well-Being</i>	Mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. <i>Creating a work environment that is safe and healthy.</i>	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9 GRI 403-10 GRI 413-1	206-229, 233, 263



SDGs	Kontribusi Perseroan <i>Company's Contribution</i>	Relevansi Standar GRI <i>Relevant GRI Standard</i>	Halaman <i>Page</i>
Pendidikan Berkualitas <i>Quality Education</i>	Meningkatkan kompetensi pekerja dan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendidikan. <i>Providing competency development for employee.</i>	GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 413-1	192-193, 233
Kesetaraan Gender <i>Gender Equality</i>	Memberikan kesempatan yang sama bagi setiap gender untuk berkontribusi dalam pekerjaannya. <i>Provide equal opportunities for each gender to contribute to their work.</i>	GRI 405-1 GRI 401-1	59-62, 88-89, 187-191
Energi Bersih dan Terjangkau <i>Affordable and Clean Energy</i>	Menyediakan jasa untuk sektor energi terbarukan yaitu di sektor energi <i>geothermal</i> . <i>Provide services for the renewable energy sector, namely in the geothermal energy sector.</i>	GRI 2-6 GRI 305-1 GRI 305-2	56-57, 263
Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi <i>Decent Work and Economic Growth</i>	Memberikan kesempatan kerja, memastikan pertumbuhan kinerja ekonomi dan melibatkan masyarakat dalam aktivitas bisnis Perseroan. <i>Provide job opportunities, ensure growth in economic performance, and involve the community in the Company's business activities.</i>	GRI 201-1 GRI 202-1 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 405-2	156, 183, 197-199
Produksi dan Konsumsi yang Bertanggung Jawab <i>Responsible Consumption and Production</i>	Memastikan pola produksi dan konsumsi yang berkelanjutan <i>Ensure sustainable consumption and production patterns</i>	GRI 416-1 GRI 416-2 GRI 417-1 GRI 418-1	225-229
Penanganan Perubahan Iklim <i>Climate Action</i>	Menggunakan sumber energi secara bijak dan berkontribusi dalam membangun ekosistem energi ramah lingkungan. <i>Use energy sources wisely and contribute to build an environmentally friendly energy ecosystem.</i>	GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 302-5	253-255
Ekosistem Daratan <i>Life on Land</i>	Meminimalkan dampak negatif yang berasal dari aktivitas Perseroan melalui pengelolaan limbah secara berkelanjutan. <i>Minimising negative impacts that arise from the Company's activities through sustainable waste management.</i>	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	259-262
Kemitraan untuk Mencapai Tujuan <i>Partnerships for the Goals</i>	Membangun kerja sama dengan berbagai perusahaan di bidang yang relevan maupun dengan masyarakat. <i>Build cooperation with various companies in relevant sector and with the community.</i>	GRI 204-1	10, 161-174

KONTAK PERSEROAN

COMPANY CONTACT

[2-3] [SEOJK C.2, G.3]

Untuk meningkatkan kualitas laporan yang disampaikan, manajemen sangat terbuka dan berharap pembaca dapat menyampaikan umpan balik terhadap Laporan Keberlanjutan tahun 2024 untuk perbaikan kualitas Laporan Keberlanjutan periode selanjutnya. Selama 2024, Perseroan tidak menerima umpan balik atas laporan tahun sebelumnya sehingga tidak ada tindak lanjut atas umpan balik yang dilakukan. Saran dan umpan balik dapat disampaikan melalui Formulir Tanggapan yang terdapat di bagian akhir Laporan ini atau dengan menghubungi:

Kantor Pusat

PT Patra Drilling Contractor
Jl Matraman Raya No 87,
Matraman, Jakarta Timur
13140-Indonesia
Telepon: +62 21 8067 0970
Situs Web: www.pertamina-pdc.com
Surel: Info@pertamina-pdc.com

To improve the quality of report presented, the management is open to and welcome readers who wish to provide feedback on 2024 Sustainability Report for quality improvement on subsequent Sustainability Report. Throughout 2024, the Company did not receive any feedback on the previous year's report so there was no follow-up on any feedback. Suggestions and feedback can be submitted through the Feedback Sheet made available at the end of this Report or by contacting:

Head Office

PT Patra Drilling Contractor
Jln. Matraman Raya No 87
Matraman, Jakarta Timur,
13140-Indonesia
Telephone: +62 21 8067 0970
Website: www.pertamina-pdc.com
E-mail: info@pertamina-pdc.com



SAMBUTAN DIREKTUR UTAMA

GREETINGS FROM THE PRESIDENT DIRECTOR

[2-22][SEOJK D.1, D.1.A, D.1.B, D.1.C]



Faried Iskandar Dozyn

Direktur Utama

President Director

PEMEGANG SAHAM DAN PEMANGKU KEPENTINGAN YANG TERHORMAT,

Puji dan syukur terpanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas kehendak-Nya, PT Patra Drilling Contractor dapat menyajikan Laporan Keberlanjutan tahun 2024 kepada seluruh pemangku kepentingan. Laporan ini menggambarkan pencapaian dalam bidang ekonomi, ketenagakerjaan, lingkungan, dan aspek sosial masyarakat sebagai bagian dari upaya Perseroan untuk menjunjung transparansi dan menjalin hubungan yang positif dengan semua pihak yang terkait.

ESTEEMED SHAREHOLDERS AND STAKEHOLDERS,

Praise and gratitude to God Almighty for His will, PT Patra Drilling Contractor is able to present the 2024 Sustainability Report to all stakeholders. This report describes the achievements in the economic, labour, environmental, and social aspects of the community as part of the Company's efforts to uphold transparency and establish positive relationships with all parties concerned.

KONDISI MAKROEKONOMI

Sepanjang tahun 2024, perekonomian global masih dibayangi oleh berbagai tantangan yang bersifat kompleks. Ketegangan geopolitik terus berlangsung di sejumlah kawasan, khususnya konflik antara Rusia dan Ukraina yang belum menunjukkan prospek penyelesaian, serta eskalasi krisis Israel-Palestina di Timur Tengah. Di kawasan Eropa, aktivitas perdagangan internasional masih mengalami kelesuan, sementara di Asia, sektor perdagangan barang mulai menunjukkan tanda-tanda pemulihan. Berdasarkan Global Trade Outlook yang dirilis oleh WTO pada Oktober 2024, pertumbuhan perdagangan global diperkirakan mencapai 2,7%.

Selain itu, perkembangan ekonomi dunia juga dipengaruhi oleh memanasnya hubungan dagang antara Amerika Serikat dan Tiongkok, yang semakin menguat seiring penerapan kebijakan ekonomi baru oleh Presiden terpilih Amerika Serikat. Mengacu pada laporan World Economic Outlook 2024 dari International Monetary Fund (IMF), pertumbuhan ekonomi global diproyeksikan berada di angka 3,2%. Meskipun menunjukkan kestabilan, angka ini belum mencerminkan potensi pertumbuhan maksimal.

Di tengah kondisi global yang tidak menentu, perekonomian Indonesia mencatat perlambatan ringan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), laju pertumbuhan ekonomi nasional sepanjang 2024 mencapai 5,03%, sedikit menurun dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya sebesar 5,05%. Namun, jika dilihat berdasarkan kinerja triwulanan, terdapat perbaikan pada kuartal IV 2024, di mana Produk Domestik Bruto (PDB) tumbuh sebesar 5,02% secara tahunan (yoy), meningkat dibanding kuartal III yang sebesar 4,95% (yoy).

MACROECONOMIC CONDITION

Throughout 2024, the global economy remains plagued by complex challenges. Geopolitical tensions continue to persist in a number of regions, particularly the conflict between Russia and Ukraine which has not shown any prospect of resolution, as well as the escalation of the Israeli-Palestinian crisis in the Middle East. In Europe, international trade activity remains sluggish, while in Asia, the goods trade sector is beginning to show signs of recovery. Based on the Global Trade Outlook released by the WTO in October 2024, global trade growth is estimated to reach 2.7%.

In addition, the development of the world economy is also influenced by the heated trade relations between the United States and China, which are getting stronger as the President-elect of the United States implements new economic policies. Referring to the World Economic Outlook 2024 report from the International Monetary Fund (IMF), global economic growth is projected to be at 3.2%. While this figure shows stability, it does not reflect the maximum growth potential.

Amid uncertain global conditions, the Indonesian economy recorded a mild slowdown. Based on data from the Central Statistics Agency (BPS), the national economic growth rate throughout 2024 reached 5.03%, a slight decline compared to the previous year's achievement of 5.05%. However, when viewed based on quarterly performance, there was an improvement in the fourth quarter of 2024, where Gross Domestic Product (GDP) grew by 5.02% on an annual basis (yoy), an increase compared to the third quarter of 4.95% (yoy).

Secara keseluruhan, bauran kebijakan ekonomi yang ditempuh oleh Pemerintah dan Bank Indonesia dinilai efektif dalam menjaga inflasi tetap dalam batas sasaran. Tingkat inflasi tahun 2024 tercatat sebesar 1,57% (yoy), masih berada dalam rentang target $2,5\% \pm 1\%$. Angka ini juga mencerminkan penurunan signifikan dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 2,61% (yoy), serta menjadi tingkat inflasi terendah dalam dua puluh tahun terakhir.

Sepanjang tahun 2024, harga minyak mentah dunia mengalami volatilitas yang cukup tajam. Harga Brent, yang menjadi indikator utama pasar global, sempat menembus angka di atas USD90 per barel pada pertengahan tahun. Kenaikan ini didorong oleh meningkatnya ketegangan geopolitik di kawasan Timur Tengah serta kebijakan pengurangan produksi yang diterapkan oleh OPEC+. Namun demikian, memasuki kuartal IV, harga minyak mengalami koreksi dan bergerak di kisaran USD75 hingga USD80 per barel, seiring meningkatnya kekhawatiran terhadap perlambatan ekonomi global dan bertambahnya pasokan dari negara-negara non-OPEC. Mengacu pada laporan International Energy Agency (IEA), rata-rata harga minyak Brent sepanjang tahun 2024 tercatat sebesar USD82 per barel.

Produksi minyak global pada tahun tersebut mencapai rata-rata 101 juta barel per hari, meningkat sekitar 1,5% dibandingkan tahun sebelumnya, berdasarkan OPEC Oil Market Report. Pertumbuhan ini sebagian besar ditopang oleh peningkatan produksi dari Amerika Serikat dan Brasil, yang mampu mengimbangi pemangkasan produksi dari negara-negara OPEC+. Di sisi lain, permintaan global terhadap minyak juga mengalami peningkatan, dengan konsumsi rata-rata mencapai 100,5 juta barel per hari atau naik 1,2% dibandingkan tahun 2023. Kenaikan konsumsi ini didominasi oleh wilayah Asia, terutama Tiongkok dan India, seiring dengan berlanjutnya pemulihan ekonomi pasca-pandemi dan peningkatan aktivitas industri.

Pada tingkat domestik, sektor minyak dan gas (migas) menunjukkan tren investasi yang positif. Sepanjang tahun 2024, realisasi investasi di sektor migas mencapai USD17,5 miliar, meningkat dari capaian tahun sebelumnya sebesar USD14,9 miliar. Sektor ini juga menjadi kontributor terbesar dalam total investasi sektor Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), yang mencapai USD32,3 miliar, lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2023 yang sebesar USD29,9 miliar. Dari keseluruhan nilai tersebut, sektor migas memberikan kontribusi sebesar 54,1%.

Overall, the economic policy mix pursued by the Government and Bank Indonesia is considered effective in keeping inflation within target limits. The inflation rate in 2024 was recorded at 1.57% (yoy), still within the target range of $2.5\% \pm 1\%$. This figure also reflects a significant decline compared to the previous year which amounted to 2.61% (yoy), and became the lowest inflation rate in the last twenty years.

Throughout 2024, world crude oil prices experienced sharp volatility. The price of Brent, a key indicator of the global market, briefly surpassed USD90 per barrel in the middle of the year. This increase was driven by rising geopolitical tensions in the Middle East region as well as the production cut policy implemented by OPEC+. However, entering the fourth quarter, oil prices experienced a correction and moved in the range of USD75 to USD80 per barrel, as concerns about the global economic slowdown and increasing supply from non-OPEC countries increased. Referring to the International Energy Agency (IEA) report, the average Brent oil price throughout 2024 was recorded at USD82 per barrel.

Global oil production in that year averaged 101 million barrels per day, an increase of around 1.5% compared to the previous year, according to the OPEC Oil Market Report. This growth was largely supported by increased production from the United States and Brazil, which was able to offset production cuts from OPEC+ countries. On the other hand, global demand for oil has also increased, with average consumption reaching 100.5 million barrels per day, up 1.2% compared to 2023. This increase in consumption is dominated by the Asian region, especially China and India, as the post-pandemic economic recovery continues and industrial activity increases.

At the domestic level, the oil and gas sector shows a positive investment trend. Throughout 2024, investment realisation in the oil and gas sector reached USD17.5 billion, an increase from the previous year's achievement of USD14.9 billion. This sector is also the largest contributor to the total investment in the Energy and Mineral Resources (ESDM) sector, which reached USD32.3 billion, higher than in 2023 at USD29.9 billion. Of the total value, the oil and gas sector contributed 54.1%.

Sementara itu, pemanfaatan gas bumi dalam negeri pada tahun 2024 mencapai 5.786 billion *British thermal unit per day* (BBTUD). Dari total tersebut, sebanyak 3.881 BBTUD atau sekitar 67% digunakan untuk memenuhi kebutuhan domestik, sementara sisanya sebesar 1.905 BBTUD atau 33% dialokasikan untuk ekspor. Pemanfaatan gas bumi di dalam negeri didominasi oleh sektor industri dengan konsumsi sebesar 1.473 BBTUD, diikuti oleh sektor ketenagalistrikan sebesar 707 BBTUD, kebutuhan LNG domestik sebesar 695 BBTUD, serta sektor pupuk yang menyerap sekitar 690 BBTUD.

Pemerintah terus memperkuat tata kelola subsektor migas guna memastikan keberlanjutan pemanfaatan sumber daya alam di tengah dinamika transisi energi global. Pengembangan jaringan pipa transmisi gas bumi di wilayah Jawa dan Sumatra serta optimalisasi pemanfaatan LNG di kawasan timur menjadi langkah strategis dalam meningkatkan akses energi yang merata dan terjangkau, sejalan dengan prinsip 4A (*Availability, Accessibility, Affordability, Acceptability*). Seiring dengan itu, pemerintah mendorong percepatan pengembangan teknologi *Carbon Capture Storage* (CCS) dan *Carbon Capture, Utilization and Storage* (CCUS) untuk mendukung upaya penurunan emisi di sektor hulu migas, sebagai bagian dari kontribusi menuju target Net Zero Emission 2060.

Meanwhile, domestic natural gas utilisation in 2024 reached 5,786 billion British thermal units per day (BBTUD). Of this total, 3,881 BBTUD or around 67% is used to meet domestic needs, while the remaining 1,905 BBTUD or 33% is allocated for export. Domestic natural gas utilisation is dominated by the industrial sector with consumption of 1,473 BBTUD, followed by the power sector with 707 BBTUD, domestic LNG demand of 695 BBTUD, and the fertiliser sector which absorbs around 690 BBTUD.

The government continues to strengthen the governance of the oil and gas subsector to ensure the sustainability of natural resource utilisation amid the dynamics of the global energy transition. The development of natural gas transmission pipelines in Java and Sumatra and optimisation of LNG utilisation in the eastern region are strategic steps in improving equitable and affordable energy access, in line with the 4A principles (*Availability, Accessibility, Affordability, Acceptability*). Along with that, the government encourages the accelerated development of *Carbon Capture Storage* (CCS) and *Carbon Capture, Utilisation and Storage* (CCUS) technologies to support efforts to reduce emissions in the upstream oil and gas sector, as part of the contribution towards the 2060 Net Zero Emission target.

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN

Sepanjang tahun 2024, Perseroan mengimplementasikan strategi yang berfokus pada empat pilar utama, yakni: peningkatan kapabilitas dan optimalisasi penciptaan nilai (*Sharpen Capabilities & Optimize Value Creation*), kepuasan pelanggan serta pertumbuhan bisnis berkelanjutan (*Customer Satisfaction and Sustainable Business Growth*), keunggulan operasional (*Focus on Operational Excellence*), serta penguatan dukungan finansial dan bisnis (*Enhanced Financial and Business Support*). Seluruh inisiatif strategis tersebut dijalankan dengan mengedepankan prinsip-prinsip *Environment, Social and Governance* (ESG), *Health, Safety & Environment* (HSE), tata kelola perusahaan yang baik (GCG), serta pengelolaan risiko yang terstruktur.

SUSTAINABLE ECONOMIC PERFORMANCE

Throughout 2024, the Company is implementing a strategy that focuses on four main pillars: *Sharpen Capabilities and Optimise Value Creation, Customer Satisfaction and Sustainable Business Growth, Focus on Operational Excellence, and Enhanced Financial and Business Support*. All of these strategic initiatives are carried out by prioritising the principles of *Environment, Social and Governance* (ESG), occupational safety and environment (HSE), good corporate governance (GCG), and structured risk management.

Dalam rangka mendukung pencapaian kinerja yang unggul, Perseroan juga memfokuskan perhatian pada penguatan sektor rantai pasok dan logistik (SCM), agar lebih responsif dan fleksibel terhadap dinamika bisnis. Seluruh strategi tersebut disusun agar terintegrasi serta adaptif terhadap perkembangan teknologi, sehingga mampu mendorong pencapaian target dan aspirasi jangka panjang, sekaligus memberikan nilai tambah optimal bagi pelanggan maupun seluruh pemangku kepentingan.

Implementasi strategi tersebut tercermin dari capaian di lini usaha PDC. Unit bisnis Outsourcing Management berhasil membukukan pendapatan sebesar Rp1.575,03 miliar atau mencapai 116,95% dari target RKAP sebesar Rp1.346,75 miliar, dengan selisih realisasi sebesar Rp228,29 miliar di atas target. Sementara itu, lini Food and Lodging Services PDC mencatatkan pendapatan senilai Rp412,34 miliar atau setara dengan 124,66% dari target RKAP yang ditetapkan sebesar Rp330,76 miliar. Capaian ini juga menunjukkan pertumbuhan sebesar 5,22% atau meningkat Rp20,43 miliar dibandingkan dengan realisasi tahun 2023 sebesar Rp391,90 miliar.

Adapun lini bisnis Transport and Logistic PDC turut mencatatkan kinerja yang menggembirakan dengan pendapatan sebesar Rp413,75 miliar, mencapai 136,90% dari target RKAP sebesar Rp302,23 miliar. Dibandingkan dengan kinerja tahun sebelumnya sebesar Rp399,75 miliar, terdapat peningkatan sebesar Rp14 miliar atau tumbuh 3,50%.

Selanjutnya, masih pada pencapaian kinerja keuangan, Perseroan mencatatkan pertumbuhan positif di beberapa indikator utama sepanjang tahun 2024. Laba usaha tercatat sebesar Rp128,85 miliar, meningkat 13,38% dibandingkan capaian tahun sebelumnya sebesar Rp113,64 miliar. Total aset Perseroan juga mengalami kenaikan menjadi Rp1.729 miliar, atau tumbuh 2,73% dibandingkan dengan posisi tahun 2023 yang sebesar Rp1.683 miliar. Sementara itu, ekuitas Perseroan pada tahun 2024 tercatat sebesar Rp763,93 miliar, meningkat sebesar 18,17% dibandingkan dengan tahun 2023 yang mencapai Rp646,45 miliar. EBITDA Perseroan juga menunjukkan tren positif dengan realisasi sebesar Rp214,98 miliar, atau tumbuh 6,59% dibandingkan capaian tahun 2023 sebesar Rp201,70 miliar. Peningkatan EBITDA ini utamanya didorong oleh pertumbuhan laba usaha serta efisiensi biaya di beberapa business stream PDC.

In order to support the achievement of superior performance, the Company also focuses on strengthening the supply chain and logistics (SCM) sector, to be more responsive and flexible to business dynamics. The entire strategy is designed to be integrated and adaptive to technological developments, so as to encourage the achievement of long-term targets and aspirations, while providing optimal added value for customers and all stakeholders.

The implementation of the strategy is reflected in the achievements in the PDC business line. The Outsourcing Management business unit managed to book revenue of Rp1,575.03 billion or reached 116.95% of the RKAP target of Rp1,346.75 billion, with a realisation difference of Rp228.29 billion above the target. Meanwhile, PDC's Food and Lodging Services line recorded revenue of Rp412.34 billion, equivalent to 124.66% of the RKAP target of Rp330.76 billion. This achievement also showed a growth of 5.22% or an increase of Rp20.43 billion compared to the realisation in 2023 of Rp391.90 billion.

PDC's Transport and Logistics business line also recorded an encouraging performance with revenue of Rp413.75 billion, reaching 136.90% of the RKAP target of Rp302.23 billion. Compared to the previous year's performance of Rp399.75 billion, there was an increase of Rp14 billion or grew 3.50%.

Furthermore, still on the achievement of financial performance, the Company recorded positive growth in several key indicators throughout 2024. Operating profit was recorded at Rp128.85 billion, an increase of 13.38% compared to the previous year's achievement of Rp113.64 billion. The Company's total assets also increased to Rp1,729 billion, or grew 2.73% compared to the position in 2023 of Rp1,683 billion. Meanwhile, the Company's equity in 2024 was recorded at Rp763.93 billion, an increase of 18.17% compared to 2023 which reached Rp646.45 billion. The Company's EBITDA also showed a positive trend with a realisation of Rp214.98 billion, or grew 6.59% compared to the 2023 achievement of Rp201.70 billion. The increase in EBITDA was mainly driven by operating profit growth and cost efficiency in several PDC business streams.

Perseroan berkomitmen untuk terus memberikan manfaat melalui nilai ekonomi yang telah dihasilkan. Total realisasi Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) tahun 2024 adalah sebesar Rp986 juta, lebih tinggi daripada tahun sebelumnya sebesar Rp821 juta. Dalam operasionalnya, Perseroan juga memastikan untuk memprioritaskan penggunaan pemasok lokal. Sepanjang tahun 2024, rantai pasok terdiri dari komponen dalam negeri sebesar 90% sedangkan komponen dari luar negeri hanya sebesar 10%. Selain itu, Perseroan juga membangun kerja sama dengan 10 (sepuluh) pemasok yang merupakan perusahaan BUMN dan anak perusahaan BUMN.

The Company is committed to continue providing benefits through the economic value that has been generated. The total realisation of Corporate Social Responsibility (CSR) in 2024 was Rp986 million, higher than the previous year's Rp821 million. In its operations, the Company also ensures to prioritise the use of local suppliers. Throughout 2024, the supply chain consists of 90% domestic components while only 10% foreign components. In addition, the Company also builds cooperation with ten suppliers who are state-owned companies and subsidiaries of state-owned companies.

KINERJA SOSIAL

Keberhasilan yang dicapai Perseroan sepanjang tahun 2024 merupakan hasil dari sinergi dan kolaborasi yang solid dengan seluruh Pemangku Kepentingan, baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Di lingkup internal, kontribusi aktif dari jajaran manajemen dan seluruh pekerja lintas fungsi menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung pencapaian kinerja. Sementara itu, dari sisi eksternal, dukungan yang diberikan oleh pemerintah, regulator, mitra usaha, pemasok, serta berbagai lembaga, termasuk masyarakat sekitar sebagai penerima manfaat program tanggung jawab sosial Perseroan, turut memberikan nilai tambah bagi keberlanjutan usaha.

Perseroan senantiasa berkomitmen untuk menjaga dan meningkatkan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna menciptakan lingkungan kerja yang aman sekaligus mendorong produktivitas seluruh pekerja. Sepanjang tahun 2024, kinerja HSSE berhasil mempertahankan hasil yang positif, tercermin dari pencapaian *Total Recordable Incident Rate* (TRIR) sebesar 0,00, capaian yang sama dengan tahun 2023. Selain itu, jumlah *Safe Man Hours* juga mengalami peningkatan signifikan, dari 31.396.773 jam pada tahun 2023 menjadi 37.775.217 jam pada tahun 2024.

Selain itu, untuk memastikan Perseroan dapat memberikan jasa yang terbaik kepada pelanggan serta terus melaju di tengah persaingan usaha yang semakin ketat, Perseroan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sesuai dengan hasil evaluasi kompetensi pekerja dan berdasarkan kebutuhan dari setiap unit kerja. Sepanjang tahun 2024, Perseroan melaksanakan 136 program pelatihan dan pengembangan yang terdiri dari 118 pelatihan non-sertifikasi dan 18 pelatihan sertifikasi dengan rata-rata jam pelatihan adalah 14,7 jam.

SOCIAL PERFORMANCE

The success achieved by the Company throughout 2024 was the result of solid synergy and collaboration with all Stakeholders, both from internal and external environments. Internally, the active contribution of the management and all cross-functional employees was one of the main factors in supporting performance achievement. Meanwhile, from the external side, the support provided by the government, regulators, business partners, suppliers, and various institutions, including the surrounding community as beneficiaries of the Company's social responsibility programme, also provides added value for business sustainability.

The Company is always committed to maintaining and improving Occupational Safety and Health (OHS) aspects to create a safe working environment while encouraging the productivity of all workers. Throughout 2024, HSSE performance managed to maintain positive results, reflected in the achievement of a Total Recordable Incident Rate (TRIR) of 0.00, the same achievement as in 2023. In addition, the number of Safe Man Hours also increased significantly, from 31,396,773 hours in 2023 to 37,775,217 hours in 2024.

In addition, to ensure that the Company can provide the best services to customers and continue to advance in the midst of increasingly fierce business competition, the Company conducts training and development programmes in accordance with the results of employee competency evaluation and based on the needs of each work unit. During the year, the Company conducted 136 training and development programmes consisting of 118 non-certification trainings and 18 certification trainings with an average training hour of 14.7 hours.

Perkembangan kesejahteraan masyarakat sekitar merupakan perhatian utama Perseroan dalam menerapkan bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Realisasi program TJSL terbagi ke dalam TJSL program dan non-program. TJSL terprogram yang telah direalisasikan senilai Rp632 juta dan program TJSL non-program realisasinya mencapai Rp354 juta. TJSL terprogram terdiri atas Program Pelatihan dan Sertifikasi Alat Berat, Program Pelatihan Housekeeping dan Food and Beverage Batch II dan Pelatihan Tata Boga Khusus Disabilitas. Sedangkan untuk TJSL non-program terdiri dari Program Idul Adha 2024 di Area Project dan Head Office, Bantuan Bencana Lahar Dingin Gunung Marapi, Kolaborasi Program Zero Stunting dengan Hidrolisat Protein Ikan bersama dinas KPKP dan Pembagian Perangkat Laptop, Printer dan proyektor bekas pakai ke beberapa Madrasah.

The development of the surrounding community's welfare is the Company's main concern in implementing a responsible and sustainable business. The realisation of CSR programs is divided into programmatic and non-programmatic CSR. The realised programmed CSR programmes amounted to Rp632 million and the realised non-programmed CSR programmes reached Rp354 million. The programmed CSR consists of the Heavy Equipment Training and Certification Programme, the Housekeeping and Food and Beverage Batch II Training Programme and Food Service Training for People with Disabilities. Meanwhile, the non-programmed CSR consisted of the Eid al-Adha 2024 Programme in the Project Area and Head Office, Mount Marapi Cold Lava Disaster Relief, Collaboration of the Zero Stunting Programme with Fish Protein Hydrolysate with the KPKP department and Distribution of used Laptops, Printers and projector devices to several Madrasahs.

KINERJA LINGKUNGAN

Dalam menjalankan program TJSL, Perseroan menetapkan kebijakan TJSL sebagai acuan utama dalam pelaksanaan seluruh program kerja di wilayah operasional. Melalui kebijakan tersebut, Perseroan memastikan implementasi program TJSL dapat berjalan secara tepat sasaran serta selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pelaksanaannya, Perseroan berkomitmen untuk membangun hubungan yang harmonis sekaligus menciptakan dampak positif yang optimal bagi masyarakat dan lingkungan di sekitar wilayah operasional. Selain itu, Perseroan juga terus memperkuat sinergi dan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, antara lain Pemerintah Daerah, Institusi Pemerintah, serta komunitas masyarakat, guna menciptakan hubungan yang saling mendukung dalam mendukung kelangsungan kegiatan usaha Perseroan.

Pelaksanaan bisnis yang bertanggung jawab terutama dalam memperhatikan dampak lingkungan adalah salah satu komitmen Perseroan dalam melaksanakan TJSL. Pada tahun 2024, PDC berhasil meningkatkan pengurangan emisi menjadi 49,47 ton CO₂eq, lebih tinggi 33,66 ton CO₂eq atau 212,90% dari tahun 2023 sebesar 15,81 ton CO₂eq. Sementara itu, pada aspek penggunaan air, PDC berhasil menggunakan air secara efektif. Pada tahun 2024, jumlah penggunaan air mencapai 2,7 megaliter, lebih rendah daripada tahun 2023 yang mencapai 19,9 megaliter. Sementara itu, penggunaan energi Perseroan secara keseluruhan mencapai 2.371.431,70 GigaJoule, lebih tinggi daripada tahun sebelumnya yang mencapai 140.583 GigaJoule.

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

In implementing CSR programmes, the Company establishes a CSR policy as the main reference in the implementation of all work programmes in operational areas. Through this policy, the Company ensures that the implementation of the CSR programme can run on target and in line with the prevailing laws and regulations.

In its implementation, the Company is committed to building harmonious relationships while creating an optimal positive impact on the community and environment around the operational area. In addition, the Company also continues to strengthen synergy and collaboration with various stakeholders, including the Local Government, Government Institutions, and the community, in order to create a mutually supportive relationship in supporting the continuity of the Company's business activities.

The implementation of responsible business, especially in considering environmental impacts, is one of the Company's commitments in implementing CSR. In 2024, PDC succeeded in increasing emission reduction to 49.47 tonnes CO₂eq, higher by 33.66 tonnes CO₂eq or 212.90% from 2023 of 15.81 tonnes CO₂eq. Meanwhile, in terms of water use, the PDC managed to use water effectively. In 2024, the amount of water used reached 2.7 megalitres, lower than in 2023 which reached 19.9 megalitres. Meanwhile, the Company's overall energy use reached 2,371,431.70 GigaJoules, higher than the previous year's 140,583 GigaJoules.

PELUANG DAN PROSPEK USAHA

Prospek Perseroan terbilang cukup menjanjikan di tengah munculnya peluang proyek-proyek migas potensial. Sebanyak 15 proyek hulu migas direncanakan akan mulai beroperasi (on-stream) pada tahun 2025, dengan total nilai investasi mencapai Rp13,6 triliun. Kehadiran proyek-proyek tersebut menjadi landasan optimisme bagi perkembangan industri migas nasional di tahun 2025. Proyek-proyek ini meliputi kegiatan pengembangan lapangan gas dan minyak yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, di antaranya Blok Masela, Blok Rokan, serta proyek gas di Kalimantan Timur. Melalui tambahan investasi ini, diharapkan kapasitas produksi migas nasional dapat meningkat guna memenuhi kebutuhan pasar domestik maupun ekspor. Secara keseluruhan, ke-15 proyek hulu migas tersebut berpotensi untuk menambah dan menjaga kapasitas fasilitas produksi migas nasional sebesar 191.458 BOEPD, yang terdiri atas produksi minyak sebesar 57.576 BOPD dan produksi gas sebesar 749,7 juta standar kaki kubik per hari (MMSCFD).

Kajian terbaru menunjukkan bahwa risiko transisi iklim semakin mempengaruhi kehidupan manusia dan aktivitas bisnis secara keseluruhan. Suhu rata-rata Indonesia meningkat sekitar 0,03 °C per tahun menurut Climate Change Knowledge Portal, memperkuat urgensi mitigasi iklim dan pengembangan energi terbarukan. Berdasarkan Global Risk Report World Economic Forum, 74% portofolio perbankan terpapar risiko transisi iklim tersebut. Pemerintah telah mengeluarkan Perpres No. 112/2022 tentang Pengaturan Percepatan Pengembangan Pembangkit Listrik dari Sumber Energi Terbarukan dan Perpres No. 14/2024 tentang Carbon Capture Storage sebagai kerangka hukum untuk teknologi penangkapan dan penyimpanan karbon di sektor hulu migas, serta PP No. 33/2023 untuk konservasi energi, mendukung pengurangan emisi menuju Net Zero Emission 2060. Dalam konteks tersebut, migas, khususnya gas alam, diposisikan sebagai energi transisi yang tetap strategis, didorong untuk dikembangkan dengan dukungan CCS/CCUS guna menekan emisi, menjaga keandalan energi nasional, dan membuka peluang investasi di teknologi rendah karbon.

BUSINESS OPPORTUNITIES AND PROSPECTS

The Company's prospects are promising amid emerging opportunities for potential oil and gas projects. A total of 15 upstream oil and gas projects are planned to come on-stream by 2025, with a total investment value of Rp13.6 trillion. The presence of these projects is a basis for optimism for the development of the national oil and gas industry in 2025. These projects include gas and oil field development activities spread across various parts of Indonesia, including the Masela Block, Rokan Block, and gas projects in East Kalimantan. Through this additional investment, it is expected that the national oil and gas production capacity can increase to meet the needs of the domestic and export markets. Overall, the 15 upstream oil and gas projects have the potential to increase and maintain the capacity of national oil and gas production facilities by 191,458 BOEPD, consisting of oil production of 57,576 BOPD and gas production of 749.7 million standard cubic feet per day (MMSCFD).

Recent studies show that the risks of climate transition are increasingly affecting human life and business activities as a whole. Indonesia's average temperature is increasing by about 0.03°C per year according to the Climate Change Knowledge Portal, reinforcing the urgency of climate mitigation and renewable energy development. According to the World Economic Forum's Global Risk Report, 74% of banking portfolios are exposed to such climate transition risks. The government has issued Presidential Regulation No. 112/2022 on Arrangements for Accelerating the Development of Power Plants from Renewable Energy Sources and Presidential Regulation No. 14/2024 on Carbon Capture Storage as a legal framework for carbon capture and storage technology in the upstream oil and gas sector, as well as Government Regulation No. 33/2023 for energy conservation, supporting emission reduction towards Net Zero Emission 2060. In this context, oil and gas, especially natural gas, is positioned as a transitional energy that remains strategic, encouraged to be developed with CCS/CCUS support to reduce emissions, maintain national energy reliability, and open investment opportunities in low-carbon technology.

Sementara itu, dari aspek perekonomian, prospek usaha dapat dilihat dari variabel asumsi makroekonomi di tahun 2025 yang dijadikan acuan penyusunan RKAP 2025. Pada tahun 2025, pertumbuhan ekonomi Indonesia diperkirakan akan berada dalam kisaran sebesar 5,2%. Tingkat inflasi juga diproyeksikan sebesar 2,5%. Sementara itu, SBN dengan tenor 10 tahun memiliki tingkat bunga yang diperkirakan sebesar 7,1% dengan kurs Rupiah terhadap Dolar Amerika Serikat berada pada angka Rp16.100 dan harga minyak mentah Indonesia diperkirakan mencapai USD82 per barel. *Lifting* minyak ditaksir mencapai 600 ribu BOEPD, sedangkan *lifting* gas diperkirakan mencapai 1,005 juta BOEPD. Berdasarkan asumsi tersebut, proyeksi Perseroan dalam RKAP 2025 untuk pendapatan usaha adalah sebesar Rp3,4 triliun atau meningkat 19% dari realisasi 2024 yang mencapai Rp2,8 triliun. Laba usaha diproyeksikan sebesar Rp196 miliar, meningkat 10% dari realisasi 2024 yang mencapai Rp178 miliar.

Meanwhile, from an economic aspect, business prospects can be seen from the variable macroeconomic assumptions in 2025 that are used as a reference for the preparation of the 2025 RKAP. In 2025, Indonesia's economic growth is expected to be in the range of 5.2%. The inflation rate is also projected at 2.5%. Meanwhile, the 10-year SBN has an interest rate estimated at 7.1% with the Rupiah exchange rate against the US Dollar at Rp16,100 and the Indonesian crude oil price estimated at USD82 per barrel. Oil lifting is estimated at 600 thousand BOEPD, while gas lifting is estimated at 1.005 million BOEPD. Based on these assumptions, the Company's projection in the 2025 RKAP for operating revenue is Rp3.4 trillion, an increase of 19% from the 2024 realisation of Rp2.8 trillion. Operating profit is projected at Rp196 billion, a 10% increase from the 2024 realisation of Rp178 billion.

APRESIASI

Sebagai akhir, kami ingin memberikan penghargaan kepada semua Perwira PT Patra Drilling Contractor yang telah menunjukkan dedikasi dan komitmen luar biasa sepanjang tahun 2024. Kepada semua Pemangku Kepentingan, kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan kepercayaan yang telah memperkuat ikatan kita. Dengan kolaborasi yang kokoh, kami yakin akan terus meraih kesuksesan bersama di masa mendatang. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan kami menuju masa depan yang lebih baik.

APPRECIATION

Finally, we would like to recognise all PT Patra Drilling Contractor Officers who have shown outstanding dedication and commitment throughout 2024. To all Stakeholders, we would like to thank you for your co-operation and trust that has strengthened our bond. With strong collaboration, we are confident that we will continue to achieve success together in the future. Thank you for being part of our journey towards a better future.

Jakarta, 3 Juni 2025
Jakarta, 3 June 2025



Faried Iskandar Dozyn
Direktur Utama
President Director

DIGITALISASI FINANCIAL REPORT

FINANCIAL REPORT DIGITALISATION

APLIKASI SPA (APLIKASI SPT PAJAK)

SPA APPLICATION (TAX RETURN APPLICATION)

INISIATIF DAN PERENCANAAN

INITIATIVE AND PLANNING

Masalah utama yang dihadapi Perseroan sebelumnya adalah keterlambatan, kesalahan pengiriman dan kerusakan dokumen bukti potong PPh 21 para pekerja. Melalui aplikasi SPA yang digagas oleh Fungsi ICT Perseroan yang bekerja sama dengan Fungsi Treasury, dapat meningkatkan efektivitas pendistribusian bukti potong pajak penghasilan (PPh) pasal 21 para pekerja. Aplikasi ini pertama kali diluncurkan pada 1 Oktober 2022 berdasarkan surat keputusan nomor C-011/PDC2100/2022-S9. Pada saat pertama diluncurkan, aplikasi SPA ditargetkan kepada pekerja yang berada di Kantor Pusat (Head Office). Harapan ke depan, aplikasi ini dapat digunakan untuk seluruh pekerja Perseroan.

The main problems faced by the Company in the past were delays, delivery errors and damage to workers' proof of income tax article 21. Through the SPA application initiated by the Company ICT Function in collaboration with the Treasury Function, it can increase the effectiveness of the distribution of income tax withholding slip (PPh) article 21 of the workers. This application was first launched on 1 October 2022 based on decision letter number C-011/PDC2100/2022-S9. When first launched, the SPA application was targeted at workers in the Head Office. The hope is that in the future, this application can be used for all Company workers.

STRUKTUR ORGANISASI

ORGANISATION STRUCTURE

Aplikasi SPA dibangun oleh Fungsi ICT bekerja sama dengan Fungsi Treasury Tax. Pada saat pertama kali diluncurkan, pengoperasiannya dilakukan oleh Fungsi ICT. Ke depan, aplikasi SPA diharapkan akan dioperasikan sepenuhnya oleh Fungsi Treasury.

The SPA application was developed by the ICT Function in collaboration with the Treasury Tax Function. When it was first launched, its operation was carried out by the ICT Function. In the future, the SPA application is expected to be fully operated by the Treasury Function.

REALISASI DAN EVALUASI

Penggunaan aplikasi SPA menjadi solusi efektif karena mampu meningkatkan distribusi bukti potong hingga 100%, dari sebelumnya hanya 45%. Selain mendukung digitalisasi, aplikasi ini juga menghilangkan biaya administrasi seperti pembelian ATK, print-out dokumen, biaya pengiriman dan sebagainya sebesar Rp76.776.713. Capaian lainnya adalah penyederhanaan proses penanganan standar bukti PPh 21 dari 5 (lima) menjadi 3 (tiga) tahapan secara real-time. Dampaknya, kepercayaan diri pekerja dalam pelaporan SPT Tahunan meningkat karena dapat meminimalisir terkena sanksi pajak. Hal ini tercermin dari hasil survei kepuasan dengan skor 4,5 dari 5 pada skala likert. Ke depan, aplikasi ini masih dapat dikembangkan dengan penambahan fitur sesuai perkembangan regulasi dan teknologi.

Aspek Keberlanjutan (ESG)

- *Environmental (E)*: Mengurangi penggunaan kertas karena SPT masa dapat diunduh secara daring, tidak perlu *print-out*.
- *Social (S)*: Memudahkan pengguna dengan akses data secara mandiri dan *real-time*.
- *Government (G)*: Mendukung penyampaian pelaporan SPT Tahunan sehingga menghindari keterlambatan dan sanksi pajak.

APLIKASI TANYA BUTED (TANYA BUKTI TRANSFER DAN DETAIL)

INISIATIF DAN PERENCANAAN

Dalam menjalankan bisnis, Perseroan melakukan banyak transaksi pembayaran kepada pihak ketiga, yang mana pada tahun 2023 menghasilkan 2.493 permintaan bukti transfer dan detail pembayaran. Proses *manual print-out* slip transfer melalui bank, dianggap tidak efektif karena memerlukan biaya Rp2.493.000 per tahun dengan waktu yang diperlukan 1–2 jam untuk pendistribusiannya. Melalui aplikasi TANYA BUTED yang diinisiasi oleh Fungsi Treasury dapat meningkatkan efektivitas pendistribusian bukti transfer pembayaran kepada pihak ketiga/mitra kerja/vendor. Aplikasi ini pertama kali diluncurkan pada 3 Juni 2024 berdasarkan surat keputusan nomor C-006/PDC2100/2024-S9 Penggunaan Aplikasi TANYA BUTED.

REALISATION AND EVALUATION

The use of the SPA application is an effective solution because it is able to increase the distribution of proof of deduction to 100%, from previously only 45%. In addition to supporting digitalisation, this application also eliminates administrative costs such as the purchase of stationery, document print-outs, shipping costs and so on amounting to Rp76,776,713. Another achievement is the simplification of the standard handling process of proof of Income Tax 21 from five to three stages in real-time. As a result, workers' confidence in reporting their annual income tax return has increased because they can minimise tax penalties. This is reflected in the satisfaction survey results with a score of 4.5 out of 5 on a Likert scale. In the future, this application can still be developed by adding features according to the development of regulations and technology.

Sustainability Aspects (ESG)

- *Environmental (E)*: Reduced paper usage as tax returns can be downloaded online, no need for print-outs.
- *Social (S)*: Facilitate users with independent and real-time data access.
- *Government (G)*: Supports the submission of Annual Tax Return reporting to avoid delays and tax penalties.

TANYA BUTED APPLICATION (ASK FOR PROOF OF TRANSFER AND DETAILS)

INITIATIVE AND PLANNING

In conducting business, the Company conducts many payment transactions to third parties, which in 2023 resulted in 2,493 requests for proof of transfer and payment details. The manual process of printing out transfer slips through the bank is considered ineffective because it costs Rp2,493,000 per year and takes 1-2 hours to distribute. Through the TANYA BUTED application initiated by the Treasury Function, it can increase the effectiveness of the distribution of proof of payment transfers to third parties/work partners/vendors. This application was first launched on 3 June 2024 based on decision letter number C-006/PDC2100/2024-S9 Use of TANYA BUTED Application.

STRUKTUR ORGANISASI

Aplikasi TANYA BUTED dibangun oleh Fungsi ICT bekerja sama dengan Fungsi Treasury. Pada saat pertama kali diluncurkan, pengoperasiannya dilakukan oleh Fungsi Treasury. Ke depan, aplikasi TANYA BUTED diharapkan akan dioperasikan sepenuhnya oleh Fungsi Treasury.

ORGANISATION STRUCTURE

The TANYA BUTED application was developed by the ICT Function in collaboration with the Treasury Function. When it was first launched, its operation was carried out by the Treasury Function. In the future, TANYA BUTED application is expected to be fully operated by the Treasury Function.

REALISASI DAN EVALUASI

Aplikasi TANYA BUTED menjadi solusi efisien yang memungkinkan pengunduhan data bukti transfer bagi pihak ketiga secara langsung hanya dalam waktu sekitar 3 menit tanpa biaya cetak. Aplikasi ini mendapat respons positif dari para Pemangku Kepentingan, dibuktikan dengan skor kepuasan 4,5 dari 5 pada skala likert.

REALISATION AND EVALUATION

The TANYA BUTED application is an efficient solution that allows the download of proof of transfer data for third parties directly in just about 3 minutes without printing costs. The application received positive response from Stakeholders, evidenced by a satisfaction score of 4.5 out of 5 on a Likert scale.

Aspek Keberlanjutan (ESG)

- *Environmental (E)*: Mengurangi penggunaan kertas melalui pengalihan bukti transfer yang sebelumnya memerlukan *print-out* menjadi dapat diunduh secara *online*.
- *Social (S)*: Memudahkan pengguna dengan akses data secara mandiri dan *real-time*.

Sustainability Aspects (ESG)

- *Environmental (E)*: Reducing the use of paper through the transfer of proof of transfer that previously required a *print-out* to be downloaded online.
- *Social (S)*: Facilitating users with independent and *real-time* data access.



PROFIL PERSEROAN

COMPANY PROFILE



IDENTITAS PERSEROAN

CORPORATE IDENTITY

[2-1] [SEOJK C.2]

Nama Perusahaan

PT Patra Drilling Contractor

Jenis Perusahaan

Perseroan Terbatas

Status Perusahaan

Anak Perusahaan dari PT Pertamina Drilling Services Indonesia (PDSI), berdiri pada 11 September 1981.

Dasar Hukum Pendirian

Akta No. 70 tanggal 11 September 1981, Notaris J. Nimrod Siregar, Pengesahan Menteri Kehakiman tanggal 17 Juni 1983, No. C2-4524-HT.01.01.TH83.

Modal Dasar per 31 Desember 2024

Rp15.750.000.000 (lima belas miliar tujuh ratus lima puluh juta Rupiah), terbagi atas 2.500 (dua ribu lima ratus) lembar saham, masing-masing saham bernilai Rp6.300.000 (enam juta tiga ratus ribu Rupiah). Seluruh modal dasar itu telah ditempatkan dan disetor sepenuhnya.

Kepemilikan Saham

PT Pertamina Drilling Services Indonesia sebesar 99,96%, PT Pertamina Hulu Energi 0,04%.

Jenis Usaha

Jasa penunjang industri minyak, gas dan energi lainnya.

Jumlah Pekerja

194 orang

Alamat Kantor Pusat

PT Patra Drilling Contractor
 Jl Matraman Raya No 87,
 Matraman, Jakarta Timur
 13140-Indonesia
 Telepon: +62 21 8067 0970
 Situs Web: www.pertamina-pdc.com
 Surel: Info@pertamina-pdc.com

Company Name

PT Patra Drilling Contractor

Company Type

Limited Liability Company

Company Status

Subsidiary of PT Pertamina Drilling Services Indonesia (PDSI), established on 11 September 1981

Legal Basis of Establishment

Deed No. 70 dated 11 September 1981, Notary J. Nimrod Siregar, Ratification by Minister of Justice on 17 June 1983, No. C2-4524-HT.01.01.TH83.

Authorised Capital as of 31 December 2024

Rp15,750,000,000 (fifteen billion seven hundred fifty million Rupiah), divided into 2,500 (two thousand five hundred) shares, each share valued at Rp6,300,000 (six million three hundred thousand Rupiah). All authorised capital has been placed and fully paid.

Share Ownership

PT Pertamina Drilling Services Indonesia owns 99.96%, PT Pertamina Hulu Energi owns 0.04%.

Type of Business

Supporting services for the oil, gas and other energy industries.

Number of Employees

194 employees

Head Office Address

PT Patra Drilling Contractor
 Jl Matraman Raya No 87,
 Matraman, Jakarta Timur
 13140-Indonesia
 Telepon: +62 21 8067 0970
 Situs Web: www.pertamina-pdc.com
 Surel: Info@pertamina-pdc.com

ROADMAP PEMEGANG SAHAM PERSEROAN

ROADMAP OF COMPANY SHAREHOLDERS

1981

Perseroan adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang komposisi kepemilikan sahamnya adalah PT Usayana 75% dan Amerasian Offshore Drilling Limited 25%. Pada tanggal 28 Maret 2000 sebanyak 624 lembar saham milik Amerasian Offshore Drilling Limited di Perseroan dibeli oleh PT Usayana sehingga kepemilikan saham menjadi PT Usayana 99,96% (2.499 lembar saham) dan Amerasian Offshore Drilling Limited 0,04% (1 lembar saham).

The Company was a foreign investment company (PMA) whose shareholding composition was PT Usayana 75% and Amerasian Offshore Drilling Limited 25%. On 28 March 2000, 624 shares owned by Amerasian Offshore Drilling Limited in the Company were purchased by PT Usayana so that PT Usayana owned 99.96% (2,499 shares) and Amerasian Offshore Drilling Limited owned 0.04% (1 share).

2012

Pada 8 Oktober 2012, 1 lembar saham milik Amerasian Offshore Drilling Limited dibeli oleh Zambesi Investments Limited (ZIL) sehingga komposisi kepemilikan saham di Perseroan menjadi PT Usayana 99,96% (2.499 lembar saham) dan Zambesi Investments Limited 0,04% (1 lembar saham).

On 8 October 2012, 1 share owned by Amerasian Offshore Drilling Limited was purchased by Zambesi Investments Limited (ZIL) so that the composition of share ownership in the Company became PT Usayana 99.96% (2,499 shares) and Zambesi Investments Limited 0.04% (1 share).

2013

Pada 9 Januari 2013, 2.499 lembar saham milik PT Usayana di Perseroan dibeli oleh PDSI, sehingga pemegang saham Perseroan saat ini adalah PDSI dengan kepemilikan saham sebesar 99,96% (USD24.990.000 modal disetor) dan ZIL dengan kepemilikan saham sebesar 0.04% (USD10.000 modal disetor).

On 9 January 2013, 2,499 shares owned by PT Usayana in the Company were purchased by PDSI, so that shareholders of the Company became PDSI with 99.96% share ownership (USD24,990,000 paid-in capital) and ZIL with 0.04% share ownership (USD10,000 paid-in capital).

2015

Berdasarkan Akta Notaris Marianne Vincentia Hamdani, SH No. 8 tanggal 7 Desember 2015 telah berlangsung transfer saham dari ZIL kepada PT Pertamina Hulu Energi (PHE) dan perubahan status Perseroan dari PMA menjadi PMDN. Hal tersebut telah disahkan oleh Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-AH.01.03-0000462 tanggal 5 Januari 2016 dan disetujui oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) melalui surat persetujuan No. 14/1/IP/PMDN/2016 tanggal 26 Januari 2016.

Based on the Deed of Notary Marianne Vincentia Hamdani, SH No. 8 dated 7 December 2015, there were a transfer of shares from ZIL to PT Pertamina Hulu Energi (PHE) and a change in the status of the Company from foreign investment company to national company. This has been ratified by the Decree of the Minister of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia No. AHUAH. 01.03-0000462 dated 5 January 2016 and approved by the Indonesia Investment Coordinating Board (BKPM) through approval letter No. 14/1/IP/PMDN/2016 dated 26 January 2016.

2024

Hingga Desember 2024, Perseroan telah melayani industri minyak dan gas di Indonesia selama lebih dari 43 tahun, dimulai dari jasa pengeboran lepas pantai, kemudian dilanjutkan dengan jasa dukungan operasi kegiatan migas. Sejak berdiri Perseroan tidak pernah berganti nama dan sampai 31 Desember 2024, Perseroan tidak memiliki entitas anak perusahaan.

As of December 2024, the Company has served the oil and gas industry in Indonesia for more than 43 years, began with offshore drilling services, then proceeded with support service for oil and gas activities. Since its founding the Company has never changed its name and until 31 December 2024, the Company has no subsidiary entities.



VISI DAN MISI

VISION AND MISSION

[2-1] [SEOJK C.1]

VISI PERSEROAN

COMPANY VISION

Menjadi salah satu perusahaan penyedia jasa penunjang terbaik dalam industri energi di Indonesia.

To be one of the best services support provider in Indonesia energy industry.

MISI PERSEROAN

COMPANY MISSION

Menyediakan pelayanan terbaik kepada pelanggan dengan standar HSSE dan keunggulan operasional kelas dunia, untuk mencapai kepuasan Pelanggan, Pemegang Saham dan Pekerja.

Providing the best support for customers by delivering world-class HSSE and operational excellence standard to achieve Customer, Shareholder and Employee satisfactions.

Visi dan Misi Perseroan disetujui oleh Direksi yang menjabat pada tahun 2020 dan belum terjadi perubahan pada tahun 2024.

The Company's Vision and Mission were approved by the incumbent Board of Directors in 2020 and have not changed by 2024.

TATA NILAI PERSEROAN

COMPANY CORE VALUES

[2-1]

Seiring dengan implementasi kebijakan sinergi di antara Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Kementerian BUMN mewajibkan implementasi Nilai-Nilai Utama Sumber Daya Manusia BUMN (AKHLAK Culture Journey) bagi seluruh BUMN maupun anak usahanya. Nilai-Nilai Utama ini menjadi pemandu arah bagi seluruh insan Perseroan dalam bersikap dan berperilaku ketika menjalankan tugasnya, sekaligus sebagai identitas dan perekat budaya kerja bagi seluruh BUMN di Indonesia. Penjelasan dari nilai-nilai utama "AKHLAK" tersebut sebagai berikut:

1. Amanah

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

Panduan perilaku:

- Memenuhi janji dan komitmen
- Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan
- Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika

2. Kompeten

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

Panduan perilaku:

- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
- Membantu orang lain belajar
- Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik

3. Harmonis

Saling peduli dan menghargai perbedaan. Panduan perilaku:

- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
- Suka menolong orang lain
- Membangun lingkungan kerja yang kondusif

4. Loyal

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Panduan perilaku:

- 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

Along with the implementation of the synergy policy among State-Owned Enterprises (SOEs), the Ministry of SOEs requires the implementation of the AKHLAK as a Core Values for all SOEs and their subsidiaries. This Core Values guides the direction of all the Company's people in behaving and conducting their duties, as well as serves as a bond and unifier for all SOEs in Indonesia. The explanation of the main values of "AKHLAK" are as follows:

1. Trustworthy

Upholding the trust given. Behavioural guidelines:

- Fulfil promises and commitments
- Responsible for duties, decisions, and actions performed
- Hold fast to moral and ethical values

2. Competent

Continuously learning and developing capabilities.

Behavioural guidelines:

- Improve one's competence to meet the ever-changing challenges
- Help others learn
- Complete tasks with the utmost quality

3. Harmonious

Mutual care and respect for diversity. Behavioural guidelines:

- Respect everyone regardless of their background
- Keen on helping others
- Building a conducive work environment

4. Loyal

Dedicated and prioritising the interests of the nation and state. Behavioural guidelines:

- Maintain the good name of fellow employees, SOE leaders, and the state
- Willing to make sacrifices to achieve greater goals
- Obey the leadership as long as it does not conflict with the law and ethics

5. Adaptif

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Panduan perilaku:

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

6. Kolaboratif

Membangun kerjasama yang sinergis. Panduan perilaku:

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

5). Adaptive

Continuously innovate and be enthusiastic in driving or facing change. Behavioural guidelines:

- Adjust quickly to be better*
- Continuously make improvements following technological developments*
- Be proactive*

6. Collaborative

Building synergistic cooperation. Behavioural guidelines:

- Provide opportunities for various parties to contribute*
- Open in working together to produce added value*
- Mobilise the utilisation of various resources for common goals*



STRUKTUR PEMEGANG SAHAM

SHAREHOLDER STRUCTURE

[2-1] [SEOJK C.3.C]

Struktur Pemegang Saham Perseroan per 31 Desember 2024 adalah sebagai berikut:

The Company's Shareholder structure as of 31 December 2024 was as follows:



Berdasarkan Akta Notaris Marianne SH, MH No. 8 tanggal 7 Desember 2015 SK Menteri Hukum & HAM No. AHU-AH.01.03-0000462 tanggal 5 Januari 2016, Pemegang Saham pengendali Perseroan adalah PT Pertamina Drilling Services Indonesia dengan komposisi struktur kepemilikan saham sebagai berikut:

Based on the Notarial Deed of Marianne SH, MH No. 8 dated 7 December 2015 Decree of the Minister of Law & Human Rights No. AHU-AH.01.03-0000462 dated 5 January 2016, the controlling Shareholder of the Company is PT Pertamina Drilling Services Indonesia with the composition of the shareholding structure as follows:



KOMPOSISI STRUKTUR KEPEMILIKAN SAHAM
COMPOSITION OF SHAREHOLDER STRUCTURE

Uraian Description	Jumlah Lembar Saham Number of Shares	Dalam % In %	Nilai (Rp) Value (Rp)
PT Pertamina Drilling Services Indonesia	2.499	99,96	15.743.700.000
PT Pertamina Hulu Energi	1	0,04	6.300.000
Jumlah Total	2.500	100	15.750.000.000



STRUKTUR ORGANISASI

ORGANISATIONAL STRUCTURE

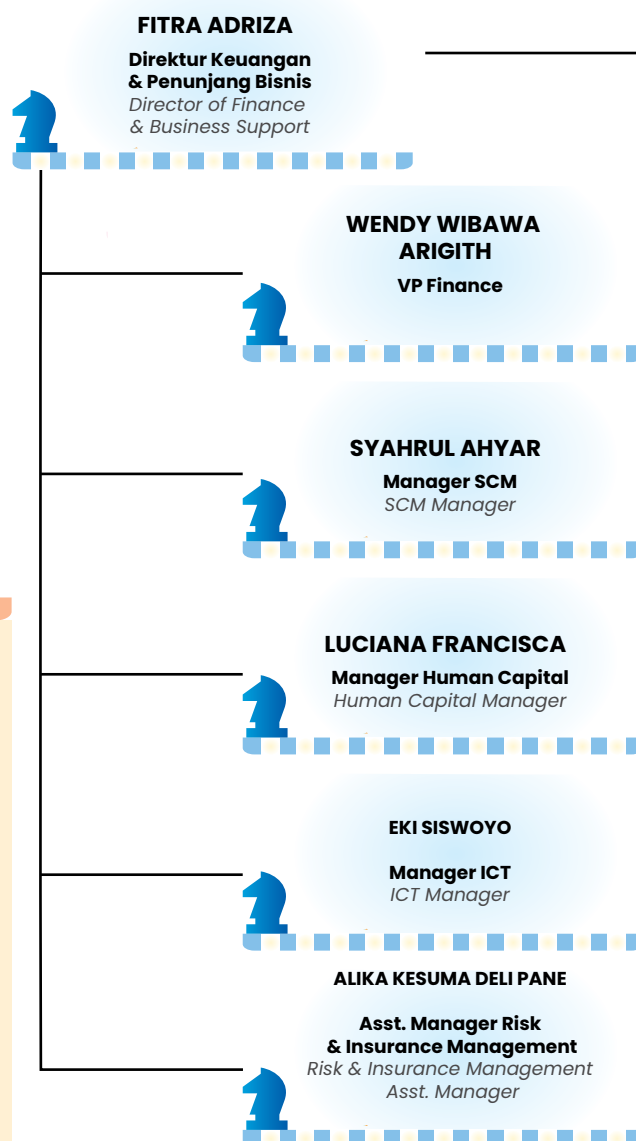
Struktur organisasi Perseroan ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT Patra Drilling Contractor No. Kpts-009/ PDC0000/2023-S0 tanggal 24 Oktober 2023 tentang Struktur Organisasi PT Patra Drilling Contractor (PDC).

The Company's organisational structure was decided based on the Decree of the President Director of PT Patra Drilling Contractor No. Kpts-009/ PDC0000/2023-S0 dated 24 October 2023 concerning the Organisational Structure of PT Patra Drilling Contractor (PDC).



BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PATRA DRILLING CONTRACTOR

ORGANISATIONAL STRUCTURE CHART OF PATRA DRILLING CONTRACTOR



Catatan:

Struktur Organisasi PT PDC Referensi:

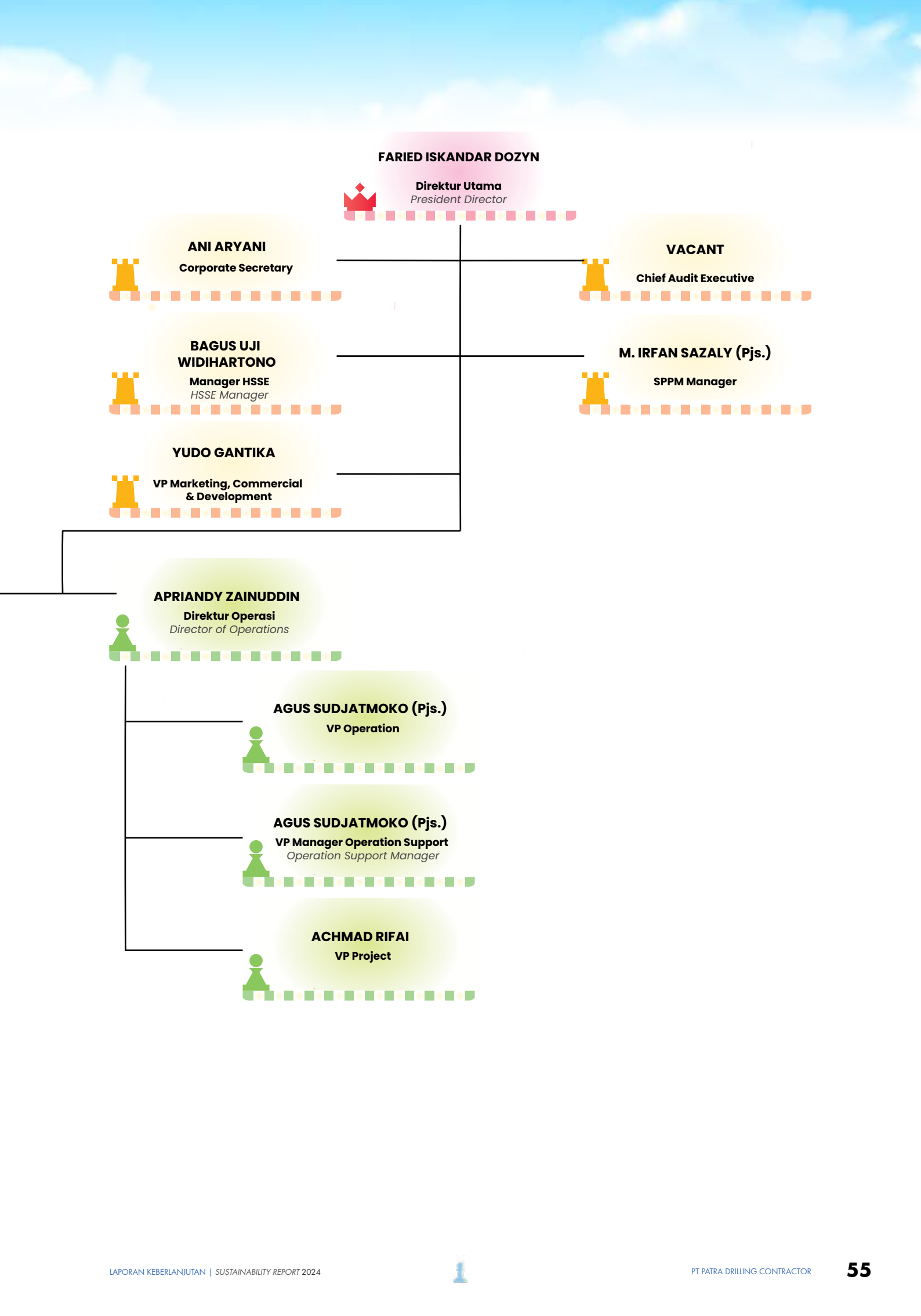
SHU: No.078/PHE50000/2023-S8 Tanggal 24 Agustus 2023
PDSi: No.Kpts-017/DSI0000/2023-S0 Tanggal 29 September 2023
PDC: No. Kpts-009/PDC0000/2023-S0 Tanggal 24 Oktober 2023

Notes:

PT PDC Organisation Structure Reference:

SHU: No.078/PHE50000/2023-S8 Dated 24 August 2023
PDSi: No.Kpts-017/DSI0000/2023-S0 Dated 29 September 2023
PDC: No. Kpts-009/PDC0000/2023-S0 Dated 24 October 2023





KEGIATAN USAHA

BUSINESS ACTIVITIES

[2-6] [SEOJK, C.4, F.26]

Perseroan menjalankan bisnis di bidang jasa penunjang, baik untuk sektor energi maupun sektor lainnya. Sebagai anak perusahaan PDSI, Perseroan akan diarahkan sebagai entitas penunjang sekaligus motor bagi PDSI untuk mewujudkan strategi dan program portofolio bisnis yang telah ditetapkan. Melalui portofolio bisnis yang dimiliki, Perseroan berupaya menjangkau pasar seluas-luasnya baik untuk di lingkungan Pertamina Group maupun di luar Pertamina Group. Pada tahun 2024, lini bisnis yang dijalankan Perseroan terdiri atas:

- Engineering, Procurement, Construction
- Operation & Maintenance Services
- Outsourcing Management
- Food & Lodging Services
- Transport & Logistic
- General Trading & Services

The Company operates in the field of support services, catering to both the energy sector and other industries. As a subsidiary of PDSI, the Company is positioned as a supporting entity as well as a driving force for PDSI in realising its established business strategy and portfolio programmes. Through its business portfolio, the Company strives to expand its market reach as widely as possible, both within the Pertamina Group and beyond. In 2024, the Company's business lines consist of:

- Engineering Procurement Construction
- Operation & Maintenance Services
- Outsourcing Management
- Food & Lodging Services
- Transport & Logistic
- General Trading & Services



LINI BISNIS DAN AKTIVITAS BISNIS TAHUN 2024

BUSINESS LINES AND BUSINESS ACTIVITIES IN 2024

Lini Bisnis <i>Business Lines</i>	Aktivitas Bisnis <i>Business Activities</i>
Engineering Procurement, Construction (EPC)	Engineering, Procurement, Construction (EPC) merupakan bisnis unggulan Perseroan. Unit bisnis ini khususnya EPC Pipeline termasuk penggunaan teknologi Horizontal Directional Drilling (HDD) sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan di dalam kelompok usaha PT Pertamina (Persero). <i>Engineering, Procurement, and Construction (EPC) is one of the Company's flagship business lines. This business unit, particularly EPC Pipeline services including the use of Horizontal Directional Drilling (HDD) technology, is highly sought after by companies within the PT Pertamina (Persero) Group.</i>
Operation and Maintenance Services	Pada 2021, Perseroan mulai menggarap bisnis jasa Operation & Maintenance untuk fasilitas produksi minyak dan gas di Indonesia. <i>In 2021, the Company began to develop its operation & maintenance services business for oil and gas production facilities in Indonesia</i>



Lini Bisnis <i>Business Lines</i>	Aktivitas Bisnis <i>Business Activities</i>
Outsourcing Management	Perseroan menjalankan usaha Outsourcing Management yaitu jasa untuk menyediakan dan mengelola manpower serta jasa Service Contract atau kebutuhan technical expert guna memenuhi kebutuhan baik di offshore, onshore dan office. <i>The Company engages in Outsourcing Management services, which include the provision and management of manpower, as well as Service Contract services or the provision of Technical Experts, to meet operational needs in Offshore, Onshore, and Office environments.</i>
Food & Lodging Services	Perseroan menyediakan jasa Food & Lodging Services, termasuk pelayanan housekeeping dan laundry. Jasa ini terutama ditujukan untuk melayani pekerja lapangan migas dan panas bumi baik di offshore maupun onshore. <i>The Company provides food & lodging services, including housekeeping and laundry services. These services are primarily intended to support oil & gas and geothermal field workers, both in Offshore and Onshore locations.</i>
Transport & Logistic	Untuk mendukung Transport Logistic Warehouse operasional rig di lapangan migas, Perseroan menyediakan usaha penyewaan Heavy Transport Equipment, Light Vehicle serta penyediaan Open Yard dan Building. <i>To support Transport, Logistics, and Warehouse operations for rig activities in oil and gas fields, the Company provides rental services for Heavy Transport Equipment and Light Vehicles, as well as the provision of Open Yard and Building facilities.</i>
General Trading & Services	Kegiatan usaha General Trading & Services yang dijalankan oleh Perseroan untuk menyediakan material-material yang dibutuhkan dalam usaha minyak gas dan bumi, Chemical Services, dan Marine Services (Penyewaan Oil Boom untuk penanggulangan Tumpahan Minyak) serta ICT Business Solution. [B.1.d, F.26] <i>The Company's General Trading & Services business activities include the provision of materials required for oil and gas operations, Chemical Services, Marine Services (including the rental of Oil Booms for oil spill response), as well as ICT Business Solutions. [B.1.d, F.26]</i>

SKALA PERSEROAN

COMPANY SCALE



SKALA PERSEROAN

COMPANY SCALE

Uraian <i>Description</i>	Satuan <i>Unit</i>	Tahun Laporan <i>Reporting Year</i>	
		2024	2023
Jumlah Kontrak <i>Number of Contracts</i>	Kontrak <i>Contract</i>	168	113
Jumlah Pekerja <i>Number of Employees</i>	Orang <i>Person</i>	194	221
Jumlah Pendapatan Usaha <i>Total Revenue</i>	Rp Miliar <i>Rp Billion</i>	2.885	3.304
Laba Tahun Berjalan <i>Profit for the Year</i>	Rp Miliar <i>Rp Billion</i>	128	113
Jumlah Aset <i>Total Assets</i>	Rp Miliar <i>Rp Billion</i>	1.729	1.683
Jumlah Liabilitas <i>Total Liabilities</i>	Rp Miliar <i>Rp Billion</i>	965	1.036
Jumlah Ekuitas <i>Total Equity</i>	Rp Miliar <i>Rp Billion</i>	764	646



INFORMASI TENTANG PEKERJA

INFORMATION ABOUT EMPLOYEES

[2-7, 2-8, 405-1][SEOJK C.3.B, F.19, SOC-5]

Terdapat 3 (tiga) tipe pekerja berdasarkan kontrak kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan pekerja proyek (pekerja bukan karyawan).

There are three types of workers based on their employment contracts, namely Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), contract workers or Indefinite-Term Employment Agreements (PKWTT), and project workers (non-employee workers).

Berdasarkan metodologi headcount, jumlah pekerja pada 31 Desember 2024 tercatat 194 orang yang terdiri dari PKWT sebanyak 175 orang (90,20%) dan PKWTT sebanyak 19 orang (9,80%). Pekerja dengan status PKWT dan PKWTT disebut juga sebagai pekerja Head Office. [2-7, 2-8]

Based on calculation using headcount methodology, as of 31 December 2024, the total number of employees was 194, comprising 175 PKWT employees (90.20%) and 19 PKWTT employees (9.80%). Employees with PKWT and PKWTT status are also referred to as Head Office employees. [2-7, 2-8]

Selain itu, untuk mendukung kegiatan operasional dan penguatan organisasi, Perseroan mempekerjakan pekerja proyek (pekerja bukan karyawan) sebanyak 8.754 orang atau 97,83% dari keseluruhan jumlah pekerja sebanyak 8.948 orang termasuk PKWT dan PKWTT.

Additionally, to support operational activities and organisational strengthening, PDC employs project workers (non-employee workers) numbering 8,754 people, or 97.83% of the total workforce of 8,948 people, including PKWT and PKWTT.

Pada tahun 2023, total jumlah pekerja Perseroan adalah 9.371 orang. Fluktuasi jumlah pekerja terjadi seiring dengan jumlah kontrak dan jenis proyek yang dikerjakan. Berikut adalah rincian demografis pekerja di tahun 2023 dan 2024 yang dijabarkan dalam tabel-tabel berikut: [2-7][2-8]

In 2023, the total number of employees of the Company was 9,371 people. Fluctuations in the number of employees occur in line with the number of contracts and types of projects undertaken. The following are the demographic details of workers in 2023 and 2024, as outlined in the tables below: [2-7][2-8]



KOMPOSISI PEKERJA BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

COMPOSITION EMPLOYEES BY AGE GROUP

[2-7, 2-8, 405-1, SOC-5]

Status Kepegawaian <i>Employment Status</i>	2024				2023			
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%
PKWT <i>Fixed Term Employees</i>	123	52	175	1,95	147	55	202	2,1
PKWTT <i>Indefinite Term Employees</i>	15	4	19	0,22	14	5	19	0,2
Pekerja Proyek (Pekerja Bukan Karyawan) <i>Site Employees</i>	8.094	660	8.754	97,83	8.284	866	9.150	97,7
Total	8.232	716	8.948	100	8.445	926	9.371	100





KOMPOSISI PEKERJA HEAD OFFICE BERDASARKAN JABATAN DAN JENIS KELAMIN

COMPOSITION OF HEAD OFFICE EMPLOYEES BY POSITION AND GENDER

[2-7, 405-1][SEOJK C.3.B, SOC-5]

Jabatan <i>Position</i>	2024				2023			
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%
Vice President	4	0	4	2,06	4	0	4	1,81
Advisor	2	0	2	1,03				
Manajer <i>Manager</i>	9	2	11	5,67	8	3	11	4,98
Asisten Manajer <i>Manager Assistant</i>	29	2	31	15,97	24	2	26	11,76
Supervisor	8	0	8	4,13	15	7	22	9,95
Staf <i>Staff</i>	86	52	138	71,14	110	48	158	71,50
Total	138	56	194	100	161	60	221	100

Keterangan:

Komposisi pekerja dari pekerja proyek tidak dapat disajikan karena keterbatasan data.

Note:

The composition of site employees cannot be presented due to data limitations.



KOMPOSISI PEKERJA HEAD OFFICE BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

COMPOSITION OF HEAD OFFICE EMPLOYEES BY EDUCATION LEVEL

[2-7, 405-1, SOC-5]

Jenjang Pendidikan <i>Education Level</i>	2024				2023			
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%
Strata 2 (S2) <i>Master's Degree</i>	14	3	17	8,76	18	5	23	10,4
Strata 1 (S1) <i>Undergraduate Degree</i>	96	44	140	72,16	106	43	149	67,4
Diploma 3 <i>Diploma 3</i>	16	5	21	10,82	19	8	27	12,2
Diploma 1 <i>Diploma 1</i>	1	1	2	1,03	1	1	2	0,9
SLTA <i>High School</i>	10	3	13	6,71	16	3	19	8,6
SLTP <i>Junior High School</i>	1	0	1	0,52	1	0	1	0,5
Total	138	56	194	100	161	60	221	100





KOMPOSISI PEKERJA PROYEK BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN
COMPOSITION OF SITE EMPLOYEES BY EDUCATION LEVEL
[2-7, 405-1, SOC-5]

Jenjang Pendidikan <i>Education Level</i>	2024				2023			
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%
Strata 3 (S3) <i>Doctoral Degree</i>	1	0	1	0,01	2	0	2	0,02
Strata 2 (S2) <i>Master's Degree</i>	76	20	96	1,09	115	33	148	1,62
Strata 1 (S1) <i>Undergraduate Degree</i>	1.759	427	2.186	24,97	2.021	581	2.602	28,44
Diploma 3 <i>Diploma 3</i>	636	56	692	7,90	714	83	797	8,71
Diploma 2 <i>Diploma 2</i>	5	1	6	0,06	6	1	7	0,08
Diploma 1 <i>Diploma 1</i>	34	2	36	0,42	41	2	43	0,47
SLTA <i>High School</i>	5.357	145	5.502	62,86	5.092	140	5.232	57,18
SLTP <i>Junior High School</i>	195	9	204	2,34	242	20	262	2,86
SD <i>Elementary School</i>	31	0	31	0,35	51	6	57	0,62
Total	8.094	660	8.754	100	8.284	866	9.150	100



KOMPOSISI PEKERJA HEAD OFFICE BERDASARKAN RENTANG USIA
COMPOSITION OF HEAD OFFICE EMPLOYEES BY AGE GROUP
[2-7, 405-1, SOC-5]

Kelompok Usia <i>Age Group</i>	2024				2023			
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%
< 30	26	33	59	30,41	32	35	67	30,31
30-50	95	21	116	59,79	108	23	131	59,28
>50	17	2	19	9,80	21	2	23	10,41
Total	138	56	194	100	161	60	221	100





KOMPOSISI PEKERJA PROYEK BERDASARKAN RENTANG USIA

COMPOSITION OF SITE EMPLOYEES BY AGE GROUP
[2-7, 405-1, SOC-5]

Kelompok Usia <i>Age Group</i>	2024				2023			
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	%
≤20	179	16	195	2,23	173	19	192	2,10
21-30	2.446	400	2.846	32,54	2.244	487	2.731	29,85
31-40	2.514	158	2.672	30,55	2.685	231	2.916	31,87
41-50	2.150	65	2.215	25,33	2.342	99	2.441	26,68
>50	805	21	826	9,45	840	30	870	9,51
Total	8.094	660	8.754	100	8.284	866	9.150	100



WILAYAH OPERASI

OPERATING AREA

[SEOJK C.3.D]

Sebagai perusahaan pendukung bisnis migas, kegiatan operasi Perseroan tersebar di berbagai lokasi di Indonesia, berdasarkan wilayah kerja dimana proyek klien berada. Pada tahun 2024, seluruh lokasi proyek berada di dalam negeri. Penyebaran lokasi proyek dapat dilihat pada peta di bawah ini:

As an oil and gas business support company, the Company's operations are spread across various locations in Indonesia, based on the working areas where client projects are located. By 2024, all project locations are within the country. The distribution of project locations can be seen in the map below:



	: Food & Lodging Service
	: Outsourcing Management
	: EPC
	: Transport & Logistic
	: Operation & Maintenance Services
	: General Trading & Services



	: Food & Lodging Service
	: Outsourcing Management
	: EPC
	: Transport & Logistic



	: EPC
	: Outsourcing Management
	: Transport & Logistic



	: EPC
	: Transport & Logistic

RANTAI PASOKAN

SUPPLY CHAIN

[2-6]

Dalam menjalankan operasional bisnisnya, Perseroan akan membutuhkan pasokan barang dan jasa yang berasal dari pihak ketiga di luar Perseroan. Oleh karena itu, Perseroan perlu memiliki rantai pasokan yang efisien dengan melibatkan penyedia barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagai sebuah Perseroan yang berada pada lingkungan BUMN, pengadaan barang dan jasa di Perseroan mengacu pada regulasi yang berlaku antara lain Peraturan Menteri (Permen) BUMN RI No. PER- 07/ MBU/04/2021 tentang Perubahan Kedua Atas Permen BUMN No. PER-03/MBU/08/2017 tentang Pedoman Kerja Sama BUMN.

Untuk memastikan ketersediaan barang dan jasa, Perseroan menjalin kerja sama dengan berbagai penyedia barang dan jasa. Sebagai bentuk komitmen Perseroan untuk mendorong perekonomian nasional, Perseroan memastikan penggunaan pemasok dari dalam negeri dan pemasok lokal di wilayah operasi Perseroan. Selain itu, Perseroan juga mendukung sinergi BUMN dengan melakukan kerja sama dengan berbagai BUMN untuk menjadi pemasok barang dan jasa bagi kebutuhan Perseroan.

Secara umum, kinerja pengadaan barang dan jasa di Perseroan adalah sebagai berikut:

In carrying out its business operations, the Company will require the supply of goods and services from third parties outside the Company. Therefore, the Company needs to have an efficient supply chain by involving goods and services providers to fulfil these needs. As a Company in the SOE environment, the procurement of goods and services in the Company refers to the applicable regulations, including the Regulation of the Minister (Permen) of SOE No. PER- 07/MBU/04/2021 concerning the Second Amendment to the Regulation of the Minister of SOE No. PER-03/MBU/08/2017 concerning Guidelines for SOE Cooperation.

To ensure the availability of goods and services, the Company cooperates with various providers of goods and services. As a form of the Company's commitment to encourage the national economy, the Company ensures the inclusion of domestic suppliers and local suppliers in the Company's operational areas. In addition, the Company also supports the synergy of SOEs by collaborating with various SOEs to become suppliers of goods and services for the Company's needs.

In general, the performance of goods and services procurement in the Company is as follows:



KINERJA PENGADAAN BARANG DAN JASA

GOODS AND SERVICES PROCUREMENT PERFORMANCE

Uraian <i>Description</i>	2024	2023
	(dalam jutaan Rupiah kecuali dinyatakan lain) <i>(in million Rupiah unless stated otherwise)</i>	
Nilai Pengadaan Barang <i>Value of Goods Procurement</i>	315.613	251.778
Nilai Pengadaan Jasa <i>Value of Service Procurement</i>	1.159.987	1.205.755
Nilai Pengadaan Pemasok Dalam Negeri <i>Value of Domestic Supplier Procurement</i>	1.452.787	1.393.657
Nilai Pengadaan Pemasok Luar Negeri <i>Value of Foreign Supplier Procurement</i>	22.813	USD4.315.905 KURS RKAP 2023 (14.800) RKAP RATE 2023
Nilai Pengadaan Pemasok Lokal <i>Value of Local Supplier Procurement</i>	1.322.899	1.288.664
Nilai Pengadaan Pemasok BUMN <i>Value of SOE Supplier Procurement</i>	150.391	104.993



PERUBAHAN SIGNIFIKAN PADA ORGANISASI DAN RANTAI PASOKAN

SIGNIFICANT CHANGES IN ORGANISATION AND SUPPLY CHAIN

[2-6][SEOJK C.6]

Sepanjang tahun 2024, rantai pasokan Perseroan tidak mengalami perubahan. Sementara itu, terjadi perubahan komposisi Dewan Komisaris dan Direksi. Berikut adalah deskripsi dari perubahan tersebut:

Throughout 2024, the Company's supply chain remained unchanged. Meanwhile, there were changes in the composition of the BOC and BOD. The following is a description of these changes:

PERUBAHAN KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS

Sepanjang tahun 2024, terdapat perubahan komposisi Dewan Komisaris sebanyak 3 (tiga) kali. Pertama, melalui Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler tanggal 09 Januari 2024 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Komisaris serta Perubahan Ketentuan Pada Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler PT PDC tanggal 23 September 2022:

- Memberhentikan dengan hormat Sdr. Adhi Brahmantya sebagai Komisaris Utama Perseroan.
- Mengangkat Sdr. Novy Hendri sebagai Komisaris Utama Perseroan
- Mengangkat Sdr. Edo Mahendra sebagai Komisaris Perseroan.

Kedua, melalui Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler tanggal 28 Maret 2024 tentang Pengangkatan Direktur Keuangan dan Pemberhentian Anggota Komisaris Perseroan:

- Memberhentikan dengan hormat Sdri. Desiantien dari jabatan Komisaris Perseroan.

Ketiga, melalui Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler tanggal 13 November 2024 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris Perseroan:

- Mengangkat Sdr. Indra Yurana Sugiarto sebagai Komisaris Independen Perseroan berlaku efektif terhitung mulai tanggal 08 November 2024.

CHANGES IN BOARD OF COMMISSIONERS COMPOSITION

Throughout 2024, there were three changes in the composition of the BOC. The first change took place through the Circular Resolution of the Shareholders dated 9 January 2024 concerning the Dismissal and Appointment of Members of the BOC, as well as Amendments to the Provisions of the Circular Resolution of the Shareholders of PT PDC dated 23 September 2022:

- *Respectfully dismissed Mr Adhi Brahmantya from his position as President Commissioner of the Company.*
- *Appointed Mr Novy Hendri as President Commissioner of the Company.*
- *Appointed Mr Edo Mahendra as Commissioner of the Company.*

The second change was made through the Circular Resolution of the Shareholders dated 28 March 2024 concerning the Appointment of the Finance Director and the Dismissal of a Member of the BOC:

- *Respectfully dismissed Ms Desiantien from her position as Commissioner of the Company.*

The third change was made through the Circular Resolution of the Shareholders dated 13 November 2024 concerning the Appointment and Dismissal of Members of the Company's Board of Commissioners:

- *Appointed Mr Indra Yurana Sugiarto as Independent Commissioner of the Company, effective as of 8 November 2024.*

- Memberhentikan dengan hormat Sdr. Suyus Windayana sebagai Komisaris Perseroan berlaku efektif mulai tanggal 08 November 2024.

Dengan demikian, susunan Dewan Komisaris PT Patra Drilling Contractor sampai berakhirnya Tahun Buku pada 31 Desember 2024 adalah:

Komisaris Utama	: Novy Hendri
Komisaris	: Muhanto Hatta
Komisaris	: Edo Mahendra
Komisaris Independen	: Indra Yurana Sugiarto

Sehubungan dengan perubahan komposisi Dewan Komisaris Perseroan sepanjang tahun 2024, maka susunan Komite Audit dan Komite GCGI pun mengalami perubahan. Keterangan lebih lanjut tentang Komite dijelaskan dalam buku Laporan Tahunan.

- Respectfully dismissed Mr. Suyus Windayana from his position as Commissioner of the Company, effective as of 8 November 2024.

Accordingly, the composition of the Board of Commissioners of PT Patra Drilling Contractor as of the end of the Financial Year on 31 December 2024 is as follows:

President Commissioner	: Novy Hendri
Commissioner	: Muhanto Hatta
Commissioner	: Edo Mahendra
Independent Commissioner	: Indra Yurana Sugiarto

Due to changes in the composition of the Company's Board of Commissioners during the year, the composition of the Audit Committee and GCGI Committee has also changed. Further details on the Committees are provided in Annual Report.

PERUBAHAN KOMPOSISI DIREKSI

Pada tahun 2024, terjadi perubahan komposisi Direksi PT PDC. Berdasarkan Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler tentang Pemberhentian Direktur Keuangan tanggal 17 Januari 2024, melalui Keputusan tersebut Pemegang Saham memberhentikan dengan hormat Sdr. Stanley Iriawan sebagai Direktur Keuangan Perseroan. Kemudian, berdasarkan Keputusan Pemegang Saham Sirkuler tentang Pengangkatan Direktur Keuangan dan Pemberhentian Anggota Komisaris Perseroan tanggal 28 Maret 2024. Melalui Keputusan ini, Pemegang Saham mengangkat Sdr. Fitra Adriza sebagai Direktur Keuangan Perseroan.

Dengan demikian susunan Direksi PT PDC hingga laporan ini terbit adalah sebagai berikut:

- Direktur Utama: Faried Iskandar Dozyn
- Direktur Operasi dan Marketing: Apriandy Zainuddin
- Direktur Keuangan: Fitra Adriza

CHANGES IN BOARD OF DIRECTORS COMPOSITION

In 2024, there were changes in the composition of the Board of Directors of PT PDC. Based on the Circular Shareholders' Resolution on the Dismissal of the Finance Director dated 17 January 2024, through which the Shareholders respectfully dismissed Mr. Stanley Iriawan as the Company's Finance Director. Furthermore, based on the Circular Shareholders' Resolution on the Appointment of Finance Director and Dismissal of Commissioner of the Company dated 28 March 2024. Through this Resolution, the Shareholders appointed Mr. Fitra Adriza as the Company's Finance Director.

Thus, the composition of the Board of Directors of PT PDC until this report is published is as follows:

- President Director: Faried Iskandar Dozyn
- Director of Operations and Marketing: Apriandy Zainuddin
- Director of Finance: Fitra Adriza

PENDEKATAN ATAU PRINSIP PENCEGAHAN *APPROACH OR PRINCIPLE ON PREVENTION*

Dalam menjalankan aktivitas bisnis, Perseroan menyadari bahwa selalu ada ancaman dan risiko yang dihadapi baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, Perseroan menerapkan prinsip pencegahan melalui manajemen risiko yang terukur dan disusun dengan prinsip kehati-hatian di seluruh lini bisnis Perseroan. Fungsi manajemen risiko di Perseroan dikelola secara terfokus oleh divisi Manajemen Risiko untuk memastikan seluruh risiko yang dihadapi dapat diawasi dan dilakukan pencegahan. Uraian detail mengenai prinsip pencegahan akan disampaikan pada subbab Manajemen Risiko pada bab Tata Kelola Perseroan di buku Laporan Tahunan.

In carrying out business activities, the Company realises that there are always threats and risks faced both directly and indirectly. For this reason, the Company applies the principle of prevention through risk management that is measurable and measured and structured with prudent principles in all lines of business of the Company. The risk management function in the Company is managed in a focused manner by Risk Management division to ensure that all risks faced can be monitored and prevented. A detailed description of the prevention principle will be presented in the Risk Management subchapter in the Corporate Governance chapter in Annual Report book.



PENGHARGAAN DAN SERTIFIKASI

AWARDS AND CERTIFICATES



PENGHARGAAN AWARDS

No.	Nama Penghargaan <i>Award Title</i>	Penyelenggara <i>Organiser</i>	Tanggal <i>Date</i>
1.	Best Health Performance (Medium Risk Contract) dalam HSSE Forum Mitra Kerja & Pembukaan Bulan K3 2024 Regional 3 <i>Best Health Performance (Medium Risk Contract) in HSSE Partner Forum & Opening of K3 Month 2024 Regional 3</i>	PT Pertamina Hulu Indonesia	17 Januari 2024 <i>17 January 2024</i>
2.	Juara 1 Basket Tim A PT PDC dan Juara 2 Basket Tim B PT PDC Pada Pertandingan 3X3 Basketball Shared Service Center (SSC) <i>1st place for PT PDC Team A Basketball and 2nd place for PT PDC Team B Basketball in the Shared Service Centre (SSC) 3X3 Basketball Game</i>	Shared Service Center (SSC) PT Pertamina (Persero)	23 Januari 2024 <i>23 January 2024</i>
3.	Silver Winner Sektor Anak Usaha BUMN Kategori Kanal Digital, Sub Kategori Aplikasi "AR Tracking" pada PR Indonesia Awards (PRIA) 2024 <i>Silver Winner in the SOE Subsidiary Sector in the Digital Channel Category, "AR Tracking" Application Sub Category at the PR Indonesia Awards (PRIA) 2024</i>	PR Indonesia	07 Maret 2024 <i>07 March 2024</i>
4.	Silver Winner Sektor Anak Usaha BUMN Kategori Kanal Digital, Sub Kategori Aplikasi "RAMONES" pada PR Indonesia Awards (PRIA) 2024 <i>Silver Winner of SOE Subsidiary Sector Digital Channel Category, Application Sub Category "RAMONES" at PR Indonesia Awards (PRIA) 2024</i>	PR Indonesia	07 Maret 2024 <i>07 March 2024</i>



No.	Nama Penghargaan <i>Award Title</i>	Penyelenggara <i>Organiser</i>	Tanggal <i>Date</i>
5.	Penghargaan “4 Star (Gold)” sebagai Perusahaan yang telah memenuhi kriteria berbudaya K3 pada WSO Indonesia-Pakistan Safety Culture Award (WISCA-WIPSCA) Tahun 2024 <i>“4 Star (Gold)” award as a company that has fulfilled the criteria for K3 culture at the WSO Indonesia-Pakistan Safety Culture Award (WISCA-WIPSCA) in 2024</i>	World Safety Organization (WSO) Indonesia - Pakistan	30 April 2024 <i>30 April 2024</i>
6.	Penghargaan kepada PT Patra Drilling Contractor Sebagai Pemenang TOP CSR Awards 2024 #Star 4 <i>Award to PT Patra Drilling Contractor as the winner of TOP CSR Awards 2024 #Star 4</i>	TOP Business	29 Mei 2024 <i>29 May 2024</i>
7.	Penghargaan kepada Faried Iskandar Dozyn Direktur Utama PT Patra Drilling Contractor Kategori TOP Leader on CSR Commitment 2024 <i>Award to Faried Iskandar Dozyn President Director of PT Patra Drilling Contractor Category TOP Leader on CSR Commitment 2024</i>	TOP Business	29 Mei 2024 <i>29 May 2024</i>
8.	Sertifikat Kontraktor diberikan kepada PT Patra Drilling Contractor sebagai Kontraktor dengan Implementasi HSSE Terbaik 1 Tahun 2024 dalam Forum Komunikasi HSSE Kontraktor PHE OSES <i>Contractor Certificate awarded to PT Patra Drilling Contractor as Contractor with Best HSSE Implementation 1 Year 2024 in PHE OSES Contractor HSSE Communication Forum</i>	PT PHE OSES	07 Agustus 2024 <i>07 August 2024</i>
9.	Penghargaan kepada KSO PT Patra Drilling Contractor dan PT Moment Construction Energy atas pencapaian 5.000.000 Safe Man Hours dari 06 Februari 2020 – 15 Agustus 2024 Pada Project EPC Lawe Lawe Facilities RDMP RU V Balikpapan <i>Award to KSO PT Patra Drilling Contractor and PT Moment Construction Energy for achieving 5,000,000 Safe Man Hours from 06 February 2020 - 15 August 2024 on the EPC Lawe Lawe Facilities RDMP RU V Balikpapan Project.</i>	Kilang Pertamina Balikpapan	15 Agustus 2024 <i>15 August 2024</i>
10.	Penghargaan PT Patra Drilling Contractor TOP GRC Awards 2024 #Star 4 <i>PT Patra Drilling Contractor Awards TOP GRC Awards 2024 #Star 4</i>	TopBusiness	11 September 2024 <i>11 September 2024</i>

No.	Nama Penghargaan <i>Award Title</i>	Penyelenggara <i>Organiser</i>	Tanggal <i>Date</i>
11.	Penghargaan kepada Faried Iskandar Dozyn Direktur Utama PT Patra Drilling Contractor sebagai The Most Committed GRC Leader 2024 <i>Award to Faried Iskandar Dozyn President Director of PT Patra Drilling Contractor as The Most Committed GRC Leader 2024</i>	TopBusiness	11 September 2024 <i>11 September 2024</i>
12.	Special Appreciation of Top GRC Awards 2024 on Anti Bribery Management System kepada PT Patra Drilling Contractor <i>Special Appreciation Top GRC Awards 2024 for Anti-bribery Management System to PT Patra Drilling Contractor</i>	TopBusiness	11 September 2024 <i>11 September 2024</i>
13.	Penghargaan kepada PT Patra Drilling Contractor atas keberhasilan meraih Best HSSE CSMS Improvement Kategori Kontrak Risiko Menengah dalam Forum Keselamatan Mitra Kerja <i>Award to PT Patra Drilling Contractor for achieving Best HSSE CSMS Improvement in the Medium Risk Contract Category at the Work Partner Safety Forum.</i>	PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 10	20 September 2024 <i>20 September 2024</i>
14.	"Silver Rank" pada Asian Sustainability Reporting Rating 2024 <i>"Silver Rank" in the Asian Sustainability Reporting Rating 2024</i>	National Center for Corporate Reporting (NCCR)	21 November 2024 <i>21 November 2024</i>
15.	Penghargaan pada PT Patra Drilling Contractor atas kontribusi dan dukungan dalam menyelesaikan proyek dengan selamat dan mencapai target untuk proyek-proyek FE General Projects pada Tahun 2024 <i>Award to PT Patra Drilling Contractor for their contribution and support in safely completing the project and achieving the target for FE General Projects in 2024.</i>	PT Pertamina Hulu Rokan	12 Desember 2024 <i>12 December 2024</i>
16.	Penghargaan kepada PT Patra Drilling Contractor atas partisipasinya dalam membayar Pajak Barang dan Jasa Tertentu (PBJT) Makanan dan/atau Minuman di Kabupaten Kutai Kartanegara <i>Award to PT Patra Drilling Contractor for its participation in paying the Goods and Services Tax (PBJT) on Food and/or Beverages in Kutai Kartanegara Regency.</i>	Kabupaten Kutai Kartanegara <i>Government Regency of Kutai Kartanegara</i>	13 Desember 2024 <i>13 December 2024</i>



SERTIFIKAT
CERTIFICATES

No.	Nomor Sertifikat <i>Certificate Number</i>	Badan Sertifikasi <i>Certification Agency</i>	Masa Berlaku <i>Validity Period</i>
1.	ISO 9001:2015	AQC Middle East LLC.	18 Desember 2025 <i>18 December 2025</i>
2.	ISO 14001:2015	AQC Middle East LLC.	19 Desember 2025 <i>19 December 2025</i>
3.	ISO 45001:2018	AQC Middle East LLC.	20 Desember 2025 <i>20 December 2025</i>
4.	ISO 22000:2018	AQC Middle East LLC.	21 Desember 2025 <i>21 December 2025</i>
5	ISO 21500:2021	CBQA Global	10 Juni 2027 <i>10 June 2027</i>
6.	ISO 37001:2016	TUVNORD	24 Maret 2027 <i>24 March 2027</i>



KEANGGOTAAN DALAM ASOSIASI

MEMBERSHIP IN ASSOCIATIONS

[2-28] [SEOJK C.5]



KEANGGOTAAN PERSEROAN DALAM ASOSIASI

COMPANY MEMBERSHIP IN ASSOCIATIONS

No.	Nama Organisasi <i>Organisation Name</i>	Deskripsi <i>Description</i>	Keanggotaan <i>Membership</i>
1.	Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia (GAPENSI) <i>Indonesian National Contractors Association</i>	Keanggotaan pada asosiasi ini terus diperpanjang. <i>Membership in the association was continually updated.</i>	Anggota <i>Member</i>
2.	Perkumpulan Penyelenggara Jasaboga Indonesia (PPJI) <i>Indonesian Food Service Providers Association</i>	Perseroan terdaftar sebagai anggota Perkumpulan Penyelenggara Jasaboga Indonesia. <i>The Company is registered as a member of the Association of Indonesian Food Service Providers.</i>	Anggota <i>Member</i>
3.	Persatuan Pengusaha Pelayaran Niaga Nasional Indonesia (INSA) <i>Indonesian National Shipowners Association</i>	Perseroan terdaftar sebagai anggota asosiasi ini sejak tahun 1991. <i>The Company has been registered as a member of this association since 1991.</i>	Anggota <i>Member</i>



No.	Nama Organisasi <i>Organisation Name</i>	Deskripsi <i>Description</i>	Keanggotaan <i>Membership</i>
4.	Kamar Dagang dan Industri (KADIN) <i>Chamber of Commerce and Industry</i>	Perseroan terdaftar sebagai anggota KADIN DKI Jakarta. <i>The Company is registered as a member of KADIN of DKI Jakarta.</i>	Anggota <i>Member</i>
5.	Gabungan Perusahaan Nasional Rancangbangun Indonesia (GAPENRI) <i>Indonesian National Design Company Association (GAPENRI).</i>	Perseroan terdaftar sebagai anggota Gabungan Perusahaan Nasional Rancangbangun Indonesia (GAPENRI). <i>The Company is registered as a member of Indonesian National Design Company Association (GAPENRI).</i>	Anggota <i>Member</i>
6.	Gabungan Tenaga Ahli dan Terampil Konstruksi Indonesia <i>Indonesian Construction Expert and Skilled Association.</i>	Perseroan terdaftar sebagai anggota Gabungan Tenaga Ahli dan Terampil Konstruksi Indonesia. <i>The Company is registered as a member of Indonesian Construction Expert and Skilled Association.</i>	Anggota <i>Member</i>







MENERAPKAN TATA KELOLA PERSEROAN

*IMPLEMENTING
CORPORATE
GOVERNANCE*

MENERAPKAN TATA KELOLA PERSEROAN

IMPLEMENTING CORPORATE GOVERNANCE

Pencapaian yang telah diraih Perseroan sepanjang tahun 2024 merupakan suatu prestasi yang dihasilkan dari penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) yang menjadi salah satu komitmen Perseroan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Penerapan GCG di Perseroan tidak hanya sekedar memenuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku semata, melainkan ditanamkan menjadi prinsip dan kunci dalam meningkatkan kinerja, daya saing dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang. Komitmen tersebut dibuktikan dengan membentuk Champion GCG yang terdiri dari para Perwira PDC lintas fungsi melalui SK Dirut No. 15/PDC1000/2019-S0 tanggal 9 Desember 2019.

Implementasi GCG di Perseroan dilakukan melalui kebijakan dan internalisasi budaya perusahaan sebagai wujud keteladanan atas prinsip-prinsip GCG yang mendasari proses dan mekanisme pengelolaan Perseroan. Pada praktiknya, Perseroan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta *best practices* yang ada.

Pada 2024, Perseroan telah melakukan penilaian Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) untuk Tahun Buku 2024. Penilaian Penerapan GCG dilakukan melalui metode *External Assessment* yang dilakukan oleh Konsultan Eksternal yaitu PT Kharisma Integrasi Manajemen (KIM Consult) sebagai Asesor Independen untuk melakukan penilaian Penerapan GCG. Dari penilaian tersebut, Perseroan mendapatkan skor 82,78 dengan klasifikasi kualitas penerapan GCG "Baik".

The Company's achievements throughout 2024 are a result of the implementation of good corporate governance which has become one of the Company's commitments in carrying out its business activities. The implementation of GCG in the Company is not only to fulfil the prevailing rules and regulations, but is embedded as a principle and key to the Company's business activities, competitiveness and business sustainability in the long term. This commitment is evidenced by establishing a GCG Champion consisting of cross-functional PDC Officers through President Director Decree No. 15/PDC1000/2019-S0 dated 9 December 2019.

GCG implementation in the Company is carried out through policies and internalisation of corporate culture as a form of exemplary GCG principles that underlie the processes and mechanisms of company management. In practice, the Company refers to the prevailing laws and regulations and existing best practices.

In 2024, the Company conducted an assessment of the implementation of Good Corporate Governance (GCG) for the 2024 Financial Year. The GCG Implementation Assessment was conducted using the External Assessment method by an External Consultant, PT Kharisma Integrasi Manajemen (KIM Consult), acting as an Independent Assessor to evaluate the implementation of GCG. From this assessment, the Company achieved a score of 82.78, classified as 'Good' in terms of GCG implementation quality.

DASAR HUKUM PENERAPAN GCG

LEGAL BASIS OF GCG IMPLEMENTATION

Dasar hukum penerapan GCG di Perseroan mengacu pada ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- UU No. 19 Tahun 2003 mengenai Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
- UU No. 40 Tahun 2007 mengenai Perseroan Terbatas,
- PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) pada BUMN
- Peraturan Menteri Negara (Permen) BUMN No. PER-01/MBU/2012 tanggal 6 Juli 2012 mengenai Perubahan atas Permen BUMN No. PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) pada BUMN.
- Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor Per-1/MBU/03/2023 Tahun 2023 tanggal 03 Maret 2023 tentang Penugasan Khusus dan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
- Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor Per-2/MBU/03/2023 Tahun 2023 tanggal 03 Maret 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 tanggal 20 Maret 2023 Tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara

The legal basis of GCG implementation in the Company refers to the following regulations:

- *Law No. 19 of 2003 on State-Owned Enterprises (BUMN)*
- *Law No. 40 of 2007 on Limited Liability Companies*
- *PER-01/MBU/2011 dated 1 August 2011 regarding the Implementation of Good Corporate Governance (GCG) in State-Owned Enterprises*
- *Minister of State-Owned Enterprises Regulation (Permen BUMN) No. PER-01/MBU/2012 dated 6 July 2012 regarding Amendments to Permen BUMN No. PER-01/MBU/2011 dated 1 August 2011 on the Implementation of Good Corporate Governance (GCG) in State-Owned Enterprises*
- *Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. Per-1/MBU/03/2023 of 3 March 2023 regarding Special Assignments and the Social and Environmental Responsibility Programme of State-Owned Enterprises*
- *Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. Per-2/MBU/03/2023 of 3 March 2023 regarding the Guidelines for Governance and Significant Corporate Activities of State-Owned Enterprises*
- *Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. Per-3/MBU/03/2023 of 20 March 2023 regarding the Organ and Human Resources of State-Owned Enterprises*

STRUKTUR TATA KELOLA

GOVERNANCE STRUCTURE

[2-9, 2-11, 2-12] [SEOJK E.1] [405-1] [GOV-1, GOV-2, CCE-1]

Struktur tata kelola Perseroan merujuk pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT). Secara garis besar, struktur tata kelola perusahaan tercermin pada organ utama Perseroan yang terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi.

Secara prinsip, Rapat Umum Pemegang Saham merupakan pemegang kekuasaan tertinggi di Perseroan. Namun pada praktik pengelolaan Perseroan, badan tata kelola tertinggi terdiri dari 2 (dua) tingkatan yaitu Dewan Direksi sebagai dewan eksekutif yang diketuai oleh Direktur Utama dan Dewan Komisaris sebagai dewan pengawas yang diketuai oleh Komisaris Utama. Berdasarkan peran tersebut, terdapat batasan secara jelas yang dituangkan melalui Board Manual yang mengatur mengenai tanggung jawab dan kewenangan antara Direksi dan Komisaris sehingga dapat menghindari konflik kepentingan. [2-11]

Pada aspek keberlanjutan, isu sosial dan lingkungan dihimpun oleh Corporate Secretary melalui tim TJSL dan fungsi terkait lainnya berdasarkan informasi dari masing-masing Pemangku Kepentingan. Sehingga keterwakilan Pemangku Kepentingan, termasuk kelompok sosial yang ada di wilayah operasional diwadahi oleh tim TJSL di bawah Corporate Secretary. Dewan Direksi dan Dewan Komisaris bersama Corporate Secretary melakukan diskusi setiap tahun untuk membahas mengenai isu-isu terkini terkait aspek ekonomi, sosial dan lingkungan untuk menetapkan arahan dan prioritas program TJSL. Selain itu, Dewan Direksi juga terlibat dalam pembahasan aspek keberlanjutan melalui management meeting yang dilakukan setiap bulan. Selain organ utama, Perseroan juga memiliki organ pendukung yang berfungsi mengoptimalkan tugas dan tanggung jawab organ utama serta membantu Dewan Komisaris dalam mengawasi aspek tata kelola, kinerja perusahaan dan aspek keberlanjutan. [2-9, 2-12][CCE-1]

Dewan Komisaris memiliki organ pendukung yaitu Komite Audit; Komite Risiko, Nominasi dan Remunerasi (RNR) serta Komite GCG & Investasi. [2-12][SEOJK E.1]

The Company's governance structure refers to Law No. 40 Year 2007 on Limited Liability Companies. In general, the corporate governance structure is reflected in the main organs of the company which consist of the General Meeting of Shareholders (GMS), the BOC and the BOD.

In principle, the General Meeting of Shareholders is the highest authority in the Company. However, in the practice of managing the Company, the highest governance body consists of two levels, namely the BOD as the executive board chaired by the President Director and the BOC as the supervisory board chaired by the President Commissioner. Based on these roles, there are clear boundaries as outlined in the Board Manual which regulates the responsibilities and authorities between the BOD and the BOC so as to avoid conflicts of interest. [2-11]

On the sustainability aspect, social and environmental issues are compiled by the Corporate Secretary through the CSR team and other related functions based on information from each Stakeholder. Thus, representation of Stakeholders, including social groups in the operational area, is accommodated by the CSR team under the Corporate Secretary. The BOD, BOC and the Corporate Secretary hold yearly discussion to examine latest issues related to economic, social and environmental aspects to determine the direction and priority of the CSR programs. Additionally, the BOD is also involved in discussion about sustainability aspects through management meetings that are held monthly. In addition to the main organs, the Company also has supporting organs which functions to optimise the duties and responsibilities of the main organs and assist the BOC in overseeing aspects of governance, corporate performance and sustainability aspects. [2-9, 2-12] [CCE-1]

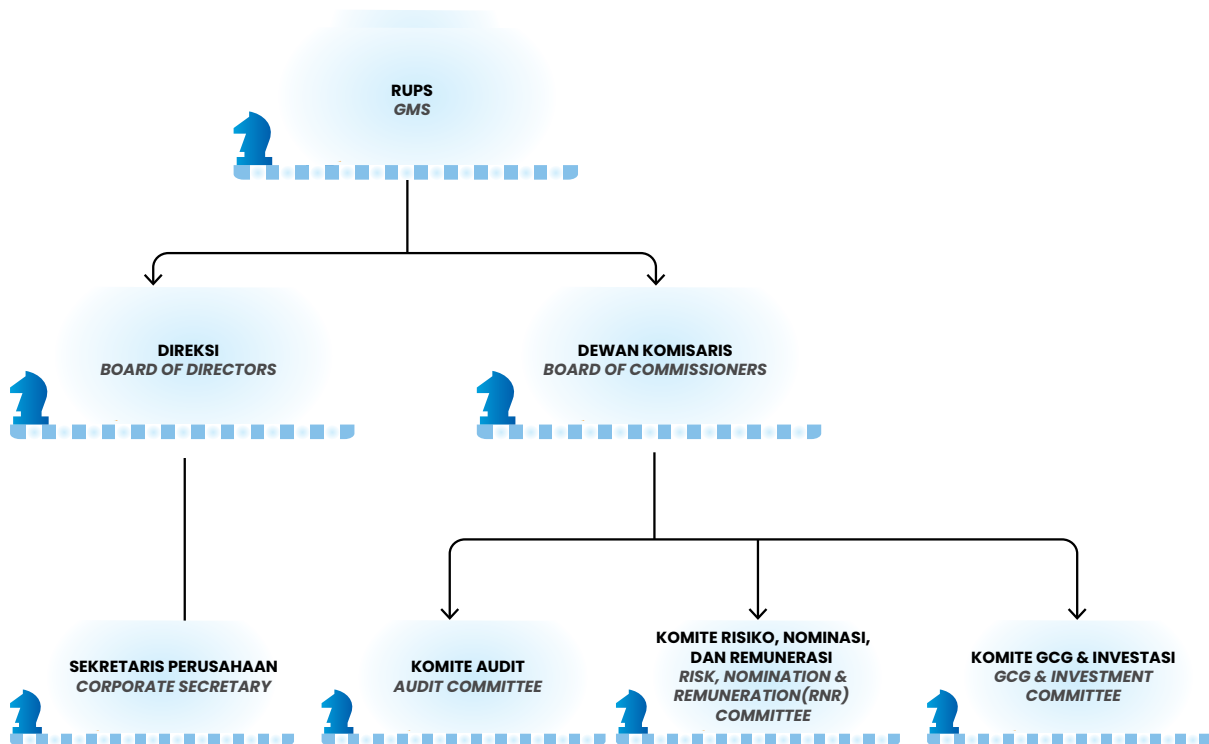
The BOC has supporting organs Audit Committee; Risk, Nomination and Remuneration (RNR) Committee and GCG & Investment Committee. [2-12] [SEOJK E.1]

Sementara Direksi dibantu oleh Sekretaris Perusahaan untuk menunjang tugas-tugas yang bersifat administratif. Struktur tata kelola yang berlaku di Perseroan disajikan dalam bagan sebagai berikut:

Meanwhile, the BOD is assisted by the Corporate Secretary to support administrative tasks. The governance structure applicable in the Company is presented in the following chart:



TATA KELOLA PERUSAHAAN GOVERNANCE STRUCTURE



RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM [2-9]

Rapat Umum Pemegang Saham merupakan pemegang kekuasaan tertinggi di Perseroan Terbatas sebagai wadah strategis yang kewenangannya tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris.

GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS [2-9]

The General Meeting of Shareholders is the highest power holder in a Limited Liability Company as a strategic forum whose authority is not given to the BOD or BOC.

DEWAN KOMISARIS [2-9]

Dewan Komisaris merupakan organ Perseroan yang bertugas menjalankan fungsi pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar Perseroan serta memberikan masukan kepada Direksi, guna memastikan terlaksananya tata kelola perusahaan yang baik dengan mempertimbangkan aspek-aspek berkelanjutan. Penjelasan terkait komite di bawah Dewan Komisaris terdapat dalam buku Laporan Tahunan yang menjadi satu kesatuan dengan Laporan Keberlanjutan ini.

BOARD OF COMMISSIONERS [2-9]

The BOC is the Company organ in charge of carrying out general and/or particular oversee function according to Company's Articles of Association as well as providing input to the BOD, to ensure the implementation of good corporate governance while considering on aspects of sustainability. Descriptions of the committees under the Board of Commissioners are contained in the Annual Report book which is an integral part of this Sustainability Report.

DIREKSI [2-9]

Direksi merupakan organ tata kelola perusahaan yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab penuh atas pengelolaan Perseroan serta pengambilan keputusan sesuai tugas dan kewenangannya untuk mencapai tujuan dan kepentingan Perseroan.

BOARD OF DIRECTORS [2-9]

The BOD is an organ of corporate governance that has full authority and responsibility for the management of the Company and decision-making in accordance with its duties and authority to achieve the objectives and interests of the Company.



KEGIATAN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS PADA TAHUN 2024

ACTIVITIES OF THE BOARD OF DIRECTORS AND BOARD OF COMMISSIONERS IN 2024

[2-9][GOV-1]

No.	Kegiatan <i>Activity</i>	Uraian <i>Description</i>
1.	Evaluasi Kinerja <i>Performance Evaluation</i>	14 rapat bulanan BOC 13 rapat bulanan BOC & BOD rekomendasi BOC ke BOD (5 surat & laporan MWT) <i>14 monthly BOC meetings 13 monthly BOC & BOD meetings BOC recommendations to BOD (5 letters & MWT report)</i>
2.	Pengawasan Lapangan <i>Field Monitoring</i>	Mei: MWT PDC Tower Oktober: MWT FLS & HTE Muara Badak <i>May: MWT PDC Tower October: MWT FLS & HTE Muara Badak Kalimantan Timur</i>
3.	Rapat Fungsi <i>Function Meeting</i>	Business Development Corporate Secretary EPCI Finance & Business Support Human Capital Information, Communication & Technology Internal Audit Legal Compliance Operation Supply Chain Management Procurement Risk Management SCM & Procurement IT
4.	Pra RUPS & RUPS <i>Pre GMS & GMS</i>	Pra RUPS 28 Mei 2024 RUPS 30 Mei 2024 <i>Pre-GMS 28 May 2024 GMS 30 May 2024</i>



No.	Kegiatan Activity	Uraian Description
5.	Kegiatan Dewan Komisaris Lainnya Other Board of Commissioners Activities	Audit External SMAP Compliance Talkshow Compliance Preventive Program PT PDC Kick Off Meeting Program Kerja 2024 PDSI Kickoff Meeting General Audit Meeting dengan Dewan Komisaris PT PDSI "Legal Preventive Program (LPP)" Talkshow Refreshment ISO SMAP Pelatihan Komisaris Profesional - Seri 15 Peserta Talkshow Lainnya Town Hall Meeting 2024 Audit External SMAP Compliance Talkshow Compliance Preventive Program PT PDC 2024 PDSI Work Programme Kick Off Meeting General Audit Kick Off Meeting Meeting with PT PDSI Board of Commissioners "Legal Preventive Program (LPP)" Talkshow Refreshment ISO SMAP Professional Commissioner Training - Series 15 Other Talkshow Participant 2024 Town Hall Meeting
6.	Pengembangan Kompetensi Competency Development	ISO 37001 ABMS Lead Auditor ISO 37301 Lead Implementer CMS ISO 31000 Lead Risk Manager Pelatihan Komisaris Profesional Professional Commissioner Training



SUSUNAN DEWAN KOMISARIS PERSEROAN
COMPOSITION OF THE COMPANY'S BOARD OF COMMISSIONERS
[2-9] [GOV-2]

Nama Name	Jabatan Position	Jenis Kelamin Gender	Periode Jabatan Term of Office
Novy Hendri	Komisaris Utama President Commissioner	Laki-Laki Male	9 Januari 2024 – saat ini 9 January 2024 - present
Muhanto Hatta	Komisaris Commissioner	Laki-Laki Male	23 September 2022 - saat ini 23 September 2022 - present
Edo Mahendra	Komisaris Commissioner	Laki-Laki Male	9 Januari 2024 – saat ini 9 January 2024 – present
Indra Yurana Sugiarto	Komisaris Independen Independent Commissioner	Laki-Laki Male	13 November 2024 – saat ini 13 November 2024 – present



Nama <i>Name</i>	Jabatan <i>Position</i>	Jenis Kelamin <i>Gender</i>	Periode Jabatan <i>Term of Office</i>
Adhi Brahmantya	Komisaris Utama <i>President Commissioner</i>	Laki-Laki <i>Male</i>	23 September 2022 - 8 Januari 2024 <i>23 September 2022 - 8 January 2024</i>
Desiantien	Komisaris <i>Commissioner</i>	Perempuan <i>Female</i>	23 September 2022 – 27 Maret 2024 <i>23 September 2022 - 27 March 2024</i>
Suyus Windayana	Komisaris <i>Commissioner</i>	Laki-Laki <i>Male</i>	16 Desember 2022 – 12 November 2024 <i>16 December 2022 - 12 November 2024</i>



SUSUNAN DIREKSI PERSEROAN
COMPOSITION OF THE COMPANY'S BOARD OF DIRECTORS
[2-9][GOV-2]

Nama <i>Name</i>	Jabatan <i>Position</i>	Jenis Kelamin <i>Gender</i>	Periode Jabatan <i>Term of Office</i>
Faried Iskandar Dozyn	Direktur Utama <i>President Director</i>	Laki-Laki <i>Male</i>	13 September 2022 – saat ini <i>13 September 2022 – present</i>
Apriandy Zainuddin	Direktur Operasi dan Marketing <i>Operations and Marketing Director</i>	Laki-Laki <i>Male</i>	11 Agustus 2022 – saat ini <i>11 August 2022 – present</i>
Fitra Adriza	Direktur Keuangan <i>Finance Director</i>	Laki-Laki <i>Male</i>	28 Maret 2024 – saat ini <i>28 March 2024 - present</i>
Stanley Iriawan	Direktur Keuangan <i>Finance Director</i>	Laki-Laki <i>Male</i>	26 Juni 2023 – 16 Januari 2024 <i>26 June 2023 - 16 January 2024</i>





KEBERAGAMAN DEWAN KOMISARIS

DIVERSITY OF THE BOARD OF COMMISSIONERS

[405-1]

Dewan Komisaris Board of Commissioners	Tingkat Pendidikan Terakhir Last Educational Level			Pengalaman Kerja Work Experience		Usia Age		Jenis Kelamin Gender	
	S1	S2	S3	<20	>20	<50	>50	Laki-laki Male	Perempuan Female
Novy Hendri		√			√		√	√	
Muhanto Hatta	√				√		√	√	
Edo Mahendra			√	√		√		√	
Indra Yurana Sugiarto		√			√		√	√	
Adhi Brahmantya		√			√		√	√	
Desiantien		√			√		√		√
Suyus Windayana			√		√		√	√	

- Novy Hendri diangkat sebagai Komisaris Utama terhitung mulai tanggal 9 Januari 2024 sampai saat ini.
- Muhanto Hatta diangkat sebagai Komisaris terhitung mulai tanggal 23 September 2022 sampai saat ini.
- Edo Mahendra diangkat sebagai Komisaris terhitung mulai tanggal 9 Januari 2024 sampai saat ini.
- Indra Yurana Sugiarto diangkat sebagai Komisaris Independen terhitung mulai tanggal 13 November 2024 sampai saat ini.
- Adhi Brahmantya diangkat sebagai Komisaris Utama terhitung mulai tanggal 23 September 2022 dan berakhir pada 8 Januari 2024.
- Desiantien diangkat sebagai Komisaris terhitung mulai tanggal 23 September 2022 dan berakhir pada 27 Maret 2024.
- Suyus Windayana diangkat sebagai Komisaris terhitung mulai tanggal 16 Desember 2022 dan berakhir pada 12 November 2024.

- Novy Hendri was appointed as President Commissioner effective from 9 January 2024 and continues to serve in this role.
- Muhanto Hatta was appointed as Commissioner effective from 23 September 2022 and continues to serve in this role.
- Edo Mahendra was appointed as Commissioner effective from 9 January 2024 and continues to serve in this role.
- Indra Yurana Sugiarto was appointed as Independent Commissioner effective from 13 November 2024 and continues to serve in this role.
- Adhi Brahmantya was appointed as President Commissioner effective from 23 September 2022 and served until 8 January 2024.
- Desiantien was appointed as Commissioner effective from 23 September 2022 and served until 27 March 2024.
- Suyus Windayana was appointed as Commissioner effective from 16 December 2022 and served until 12 November 2024.





KEBERAGAMAN DIREKSI

DIVERSITY OF THE BOARD OF DIRECTORS

[405-1]

Dewan Direksi <i>Board of Directors</i>	Tingkat Pendidikan Terakhir <i>Last Educational Level</i>			Pengalaman Kerja <i>Work Experience</i>		Usia <i>Age</i>		Jenis Kelamin <i>Gender</i>	
	S1	S2	S3	<20	>20	<50	>50	Laki- laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>
Faried Iskandar Dozyn	√				√		√	√	
Apriandy Zainuddin	√				√	√		√	
Fitra Adriza	√				√	√		√	
Stanley Iriawan	√				√		√	√	

- Faried Iskandar Dozyn diangkat sebagai Direktur Utama pada tanggal 13 September 2022 sampai saat ini.
- Apriandy Zainuddin diangkat sebagai Direktur Operasi dan Marketing terhitung mulai tanggal 11 Agustus 2022 sampai saat ini.
- Fitra Adriza diangkat sebagai Direktur Keuangan pada tanggal 28 Maret 2024.
- Stanley Iriawan diangkat sebagai Direktur Keuangan pada tanggal 26 Juni 2023 dan berakhir pada tanggal 16 Januari 2024.

- Faried Iskandar Dozyn was appointed as President Director on 13 September 2022 and continues to serve in this role.
- Apriandy Zainuddin was appointed as Director of Operations and Marketing effective from 11 August 2022 and continues to serve in this role.
- Fitra Adriza was appointed as Director of Finance on 28 March 2024.
- Stanley Iriawan was appointed as Director of Finance on 26 June 2023 and served until 16 January 2024.



PROSES PEMILIHAN BADAN TATA KELOLA

SELECTION PROCESS OF GOVERNANCE BODY

[2-10] [GOV-1]

Direksi dan Komisaris diangkat oleh Pemegang Saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham berdasarkan rekomendasi dari Komite Risiko, Remunerasi dan Nominasi (RNR). Pemilihan Direksi dan Komisaris didasarkan pada berbagai persyaratan yang mencakup persyaratan formal, persyaratan materiil dan persyaratan khusus. Sebelum dilakukan pengangkatan, calon Direksi dan Komisaris terlebih dahulu melakukan proses penilaian kemampuan dan kepatutan (*fit and proper test*) oleh pemegang saham. Selanjutnya, calon Direksi dan Komisaris yang dinyatakan lolos penilaian kemampuan dan kepatutan kemudian wajib menandatangani kontrak manajemen sebelum ditetapkan sebagai Direktur dan Komisaris.

BOD and BOC are appointed by the Shareholders through the General Meeting of Shareholders based on recommendations from the Risk, Remuneration and Nomination (RNR) Committee. The selection of BOD and BOC is based on various requirements which include formal requirements, material requirements and special requirements. Prior to appointment, candidates for the BOD and BOC are subject to a fit and proper test by the shareholders. Furthermore, candidates for BOD and BOC who pass the fit and proper test are then required to sign a management contract before being appointed as BOD and BOC.



KEBIJAKAN DAN PENETAPAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

POLICY AND DETERMINATION OF REMUNERATION OF THE BOARD OF COMMISSIONERS AND DIRECTORS

[2-19, 2-20]

Penetapan remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi di Perseroan telah diatur dalam Kebijakan Tata Kelola Perusahaan yang berlaku di Perseroan. Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi ditetapkan melalui RUPS yang mengacu pada: **[2-19]**

1. Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan Tahun Buku 2023 PT Patra Drilling Contractor tanggal 30 Mei 2024 dengan salah satu Keputusan bahwa "Usulan dan Penetapan Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris Tahun Buku 2024 akan ditentukan kemudian dan akan dilaksanakan dalam RUPS terpisah secara sirkuler",
2. Risalah Rapat Direksi PT Pertamina Drilling Services Indonesia No. 012/DSI000/2024-S0 tanggal 24 Oktober 2024 perihal Usulan Penghargaan atas Kinerja (Tantiem/Apresiasi) Tahun Buku 2023 dan Remunerasi Tahun Buku 2024 untuk Direksi dan Dewan Komisaris PT Patra Drilling Contractor (PT PDC).

Penetapan besaran remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi ditetapkan berdasarkan formula yang telah ditetapkan dan diputuskan melalui Keputusan Pemegang Saham setelah sebelumnya telah dilakukan kajian secara mendalam oleh Dewan Komisaris dan Pemegang Saham. **[2-19]**

Remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi mempertimbangkan berbagai faktor berikut:

1. Skala dan tingkat kompleksitas usaha, Kinerja Perseroan,
2. Pencapaian KPI Dewan Komisaris dan Direksi,
3. Kondisi makro ekonomi,
4. Peraturan Perundang-undangan dan Kebijakan Tata Kelola Anak Perusahaan PT Pertamina (Persero),
5. Benchmark dari industri sejenis.

*The determination of remuneration for the BOC and BOD of the Company is regulated in the Corporate Governance Policy applicable to the Company. The remuneration of the BOC and BOD is determined through the GMS with reference to: **[2-19]***

1. *The Resolution of the Annual General Meeting of Shareholders for the 2023 Financial Year of PT Patra Drilling Contractor dated 30 May 2024, with one of the Resolutions stating that 'The proposal and determination of remuneration for the BOD and BOC for the 2024 Financial Year will be determined later and will be implemented in a separate circular GMS,*
2. *Minutes of the BOD Meeting of PT Pertamina Drilling Services Indonesia No. 012/DSI000/2024-S0 dated 24 October 2024 regarding the Proposal for Performance Awards (Tantiem/Appreciation) for the 2023 Financial Year and Remuneration for the 2024 Financial Year for the BOD and BOC of PT Patra Drilling Contractor (PT PDC).*

*The amount of remuneration for the BOC and BOD is determined based on a formula that has been established and decided through a Shareholder Resolution after a thorough review by the BOC and Shareholders. **[2-19]***

Remuneration for the BOC and BOD takes into account the following factors:

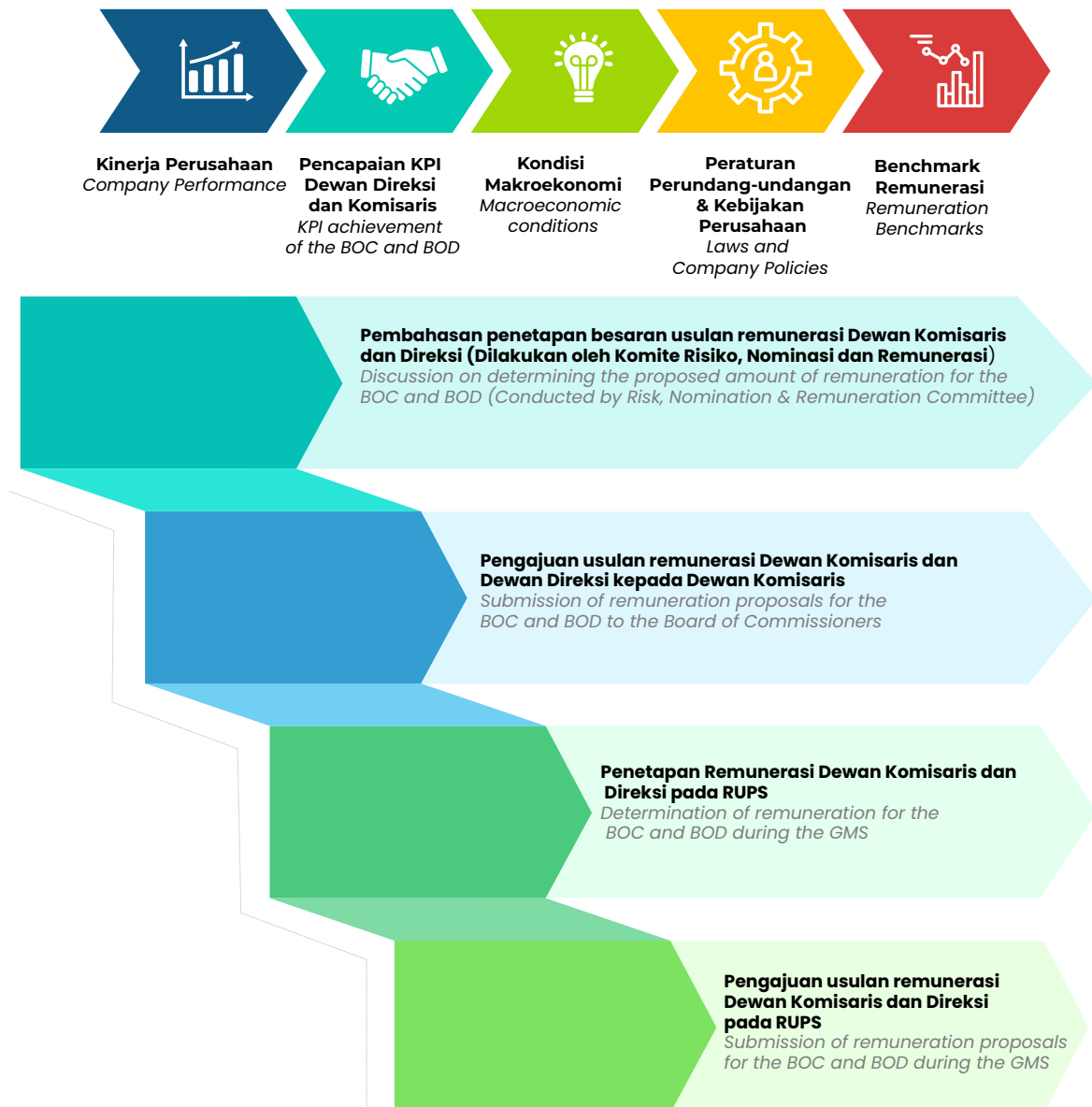
1. *The scale and level of complexity of the business, Company performance,*
2. *Achievement of the BOC and Directors' KPIs,*
3. *Macroeconomic conditions,*
4. *Laws and regulations and governance policies of PT Pertamina (Persero) subsidiaries,*
5. *Benchmarks from similar industries.*

Prosedur penetapan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi dilakukan sesuai bagan berikut: **[2-20]**

*The procedure for determining the remuneration of the BOC and BOD is carried out in accordance with the following chart: **[2-20]***



ANALISIS DAN EVALUASI KINERJA PERFORMANCE ANALYSIS AND EVALUATION



STRUKTUR REMUNERASI

REMUNERATION STRUCTURE

[2-19, 2-21]

STRUKTUR DAN JUMLAH REMUNERASI DEWAN KOMISARIS

Keputusan Pemegang Saham secara Sirkuler tanggal 22 November 2024 tentang penetapan Penghargaan Atas Kinerja Tahunan Tahun Buku 2023 dan Remunerasi Tahun 2024 Anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan, komponen remunerasi Dewan Komisaris meliputi:

STRUCTURE AND AMOUNT OF BOARD OF COMMISSIONERS REMUNERATION

Circular Resolution of Shareholders dated 22 November 2024 concerning the determination of Annual Performance Awards for the 2023 Financial Year and Remuneration for 2024 for Members of BOD and BOC of the Company, the remuneration components for the BOC include:



KOMPONEN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS

COMPONENTS OF BOARD OF COMMISSIONERS REMUNERATION

Uraian Penghasilan <i>Income Description</i>	Keterangan <i>Description</i>
Honorarium	Komisaris Utama = 45% dari gaji Direktur Utama Komisaris = 90% dari honorarium Komisaris Utama <i>President Commissioner = 45% of the President Director's salary</i> <i>Commissioner = 90% of the honorarium of the President Commissioner</i>



Uraian Penghasilan <i>Income Description</i>	Keterangan <i>Description</i>
Tunjangan a. Tunjangan Transportasi b. Tunjangan Hari Raya Keagamaan c. Asuransi Purna Jabatan d. Pajak atas Honorarium	20% dari honorarium masing-masing Anggota Dewan Komisaris. Tunjangan Hari Raya keagamaan dibayarkan sebesar 1 (satu) kali gaji. Honorarium diberikan proporsional sesuai tanggal masuk. Asuransi Purna Jabatan diberikan dengan premi yang ditanggung Perseroan paling banyak (maksimum) 25% dari Honorarium dalam 1 tahun setelah dikurangi iuran BPJS ketenagakerjaan. Pajak atas Honorarium ditanggung oleh dan menjadi beban Perseroan.
<i>Allowances</i> a. <i>Transport Allowance</i> b. <i>Religious Holiday Allowance</i> c. <i>Post-office Insurance</i> d. <i>Tax on Honorarium</i>	20% of the honorarium of each Member of the Board of Commissioners Religious holiday allowances are paid at a rate of one time the salary. Honorarium is paid proportionally according to the date of entry. After Position Insurance is provided with a premium borne by the Company at a maximum of 25% of the Honorarium in 1 year after deducting BPJS employment contributions. Tax on Honorarium is borne by and becomes the burden of the Company.
Fasilitas Facilities	
Kesehatan <i>Health</i>	Diberikan sesuai kemampuan perusahaan. <i>Provided according to the company's ability</i>
Hukum <i>Legal</i>	Diberikan sesuai pada Polis Directors & Officers Liability No. 03240000002421. <i>Provided in accordance with Directors & Officers Liability Policy No. 03240000002421.</i>
Komunikasi <i>Communication</i>	Diberikan sesuai SK PT PDC No. Kpts-011/PDC0000/2023-S0 tentang Ketentuan Standar Pengalokasian, Penggunaan, dan Pembiayaan Sarana dan Fasilitas Teknologi Informasi tanggal 31 Oktober 2023. <i>Provided in accordance with PT PDC Decree No. Kpts-011/PDC0000/2023-S0 concerning Standard Terms of Allocation, Use, and Financing of Information Technology Equipment and Facilities dated 31 October 2023.</i>
Medical Check Up	Pemeriksaan berkala satu tahun sekali dengan provider dalam negeri yang ditunjuk oleh Perseroan. <i>Periodic inspection once a year with an in-country provider appointed by the Company.</i>
BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan didaftarkan keluarga inti dan sesuai perundang-undangan yang berlaku. <i>BPJS Kesehatan is registered by the family and in accordance with applicable regulations.</i>

STRUKTUR DAN JUMLAH REMUNERASI DIREKSI

Keputusan Pemegang Saham secara Sirkuler tanggal 22 November 2024 tentang penetapan Penghargaan Atas Kinerja Tahunan Tahun Buku 2023 dan Remunerasi Tahun 2024 Anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan, komponen remunerasi Direksi meliputi:

STRUCTURE AND AMOUNT OF BOARD OF DIRECTORS' REMUNERATION

Circular Resolution of Shareholders dated 22 November 2024 concerning the determination of Annual Performance Awards for the 2023 Financial Year and Remuneration for 2024 for Members of the BOD and BOC of the Company, the remuneration components for the BOD include:



KOMPONEN REMUNERASI DIREKSI COMPONENTS OF DIRECTORS' REMUNERATION

Uraian Penghasilan <i>Income Description</i>	Keterangan <i>Description</i>
Gaji Direksi <i>Director Salary</i>	Direktur Utama = 100% Direktur = 85% dari Gaji Direktur Utama <i>President Director = 100% Director =85% of President Director Salary</i>
Tunjangan a. Tunjangan Perumahan b. Tunjangan Hari Raya Keagamaan c. Asuransi Purna Jabatan d. Pajak atas Honorarium	Tunjangan Perumahan 25% masing-masing dari Gaji Direksi paling banyak sebesar Rp20.580.000. Tunjangan Hari Raya keagamaan dibayarkan sebesar satu kali Gaji, diberikan proporsional sesuai tanggal masuk. Asuransi Purna Jabatan diberikan dengan premi yang ditanggung Perseroan paling banyak (maksimum) 25% dari Gaji dalam satu tahun setelah dikurangi iuran BPJS ketenagakerjaan. Pajak atas Gaji ditanggung oleh dan menjadi beban Perseroan.
Allowances a. Transport Allowance b. Religious Holiday Allowance c. Post-office Insurance d. Tax on Honorarium	<i>Housing Allowance of 25% each of the Directors' Salary at a maximum of Rp Rp20,580,000.</i> <i>Religious holiday allowances are paid in the amount of one time the salary, given proportionally according to the date of entry.</i> <i>Post-Office Insurance is provided with a premium borne by the Company at a maximum of 25% of the Honorarium in 1 year after deducting BPJS employment contributions.</i> <i>Tax on Honorarium is borne by and becomes the burden of the Company.</i>



Uraian Penghasilan <i>Income Description</i>	Keterangan <i>Description</i>
Fasilitas <i>Facilities</i>	
Kesehatan <i>Health</i>	Diberikan sesuai kemampuan Perseroan. <i>Provided according to the Company's ability</i>
Hukum <i>Legal</i>	Diberikan sesuai pada Polis Directors & Officers Liability No. 0324000000. <i>Provided in accordance with Directors & Officers Liability Policy No. 0324000000.</i>
Komunikasi <i>Communication</i>	Diberikan Sesuai SK PT PDC No. Kpts-011/PDC0000/2023-S0 tentang Ketentuan Standar Pengalokasian, Penggunaan, dan Pembiayaan Sarana dan Fasilitas Teknologi Informasi tanggal 31 Oktober 2023. <i>Provided in accordance with PT PDC Decree No. Kpts-011/PDC0000/2023-S0 concerning Standard Terms of Allocation, Use, and Financing of Information Technology Equipment and Facilities dated 31 October 2023.</i>
Medical Check Up	Pemeriksaan berkala satu tahun sekali dengan provider dalam negeri yang ditunjuk oleh Perseroan. <i>Periodic inspection once a year with an in-country provider appointed by the Company.</i>
BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan didaftarkan keluarga inti dan sesuai perundang-undangan yang berlaku. <i>BPJS Kesehatan is registered by the family and in accordance with applicable legislation.</i>

Untuk alasan kerahasiaan, kami tidak dapat menyajikan rasio kompensasi total tahunan bagi individu dengan bayaran tertinggi terhadap median total kompensasi tahunan untuk seluruh pekerja maupun peningkatan rasio kompensasi tahunan pada periode ini. **[2-21]**

*For confidentiality reasons, we are unable to provide neither the ratio of the annual total compensation for the highest paid individual to the median annual total compensation for all employees nor the increase in the annual compensation ratio for this period. **[2-21]***

PENGUNGKAPAN HUBUNGAN AFILIASI

DISCLOSURE OF AFFILIATE RELATIONSHIP

[2-9, 2-15]

HUBUNGAN AFILIASI ANGGOTA DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Untuk menghindari benturan kepentingan, hubungan afiliasi anggota Dewan Komisaris dan Direksi harus diungkapkan. Hubungan afiliasi baik bersifat keluarga maupun kepengurusan di perusahaan lain, yang menyangkut anggota Dewan Komisaris dan Direksi dengan sesama anggota Dewan Komisaris dan/atau anggota Direksi serta Pemegang Saham selama periode tahun 2024 sebagai berikut: [2-9]

AFFILIATION OF MEMBERS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS AND THE BOARD OF DIRECTORS

To avoid conflicts of interest, the affiliation of members of the BOC and BOD must be disclosed. Affiliate relationships, both familial and organisational in other companies, involving members of the BOC and BOD with fellow members of the BOC and/or members of the BOD and Shareholders during the 2024 period are as follows: [2-9]



HUBUNGAN AFILIASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI TAHUN 2024

AFFILIATE RELATIONS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS IN 2024

Nama Anggota Dewan Komisaris dan Direksi <i>Name of the Member of the Board of Commissioners and Board of Directors</i>	Hubungan Keluarga dengan Organ Perseroan <i>Family Relations with a Company Organ</i>						Hubungan Kepengurusan di Perusahaan Lain <i>Management Relations in Other Corporations</i>					
	Dewan Komisaris <i>Board of Commissioners</i>		Direksi <i>Board of Directors</i>		Pemegang Saham <i>Shareholders</i>		Sebagai Dewan Komisaris <i>As Board of Commissioners</i>		Sebagai Direksi <i>As Board of Directors</i>		Sebagai Pemegang Saham <i>As Shareholders</i>	
	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>
Novy Hendri	-	√	-	√	-	√	-	√		√	-	√
Muhanto Hatta	-	√	-	√	-	√	-	√	√		-	√
Edo Mahendra	-	√	-	√	-	√	-	√		√	-	√
Indra Yurana Sugianto	-	√	-	√	-	√	-	√	√	-	-	√
Adhi Brahmantya	-	√	-	√	-	√	√	-	-	√	-	√
Desiantien	-	√	-	√	-	√	-	√		√	-	√
Suyus Windayana	-	√	-	√	-	√	-	√	√	-	-	√



Nama Anggota Dewan Komisaris dan Direksi <i>Name of the Member of the Board of Commissioners and Board of Directors</i>	Hubungan Keluarga dengan Organ Perseroan <i>Family Relations with a Company Organ</i>						Hubungan Kepengurusan di Perusahaan Lain <i>Management Relations in Other Corporations</i>					
	Dewan Komisaris <i>Board of Commissioners</i>		Direksi <i>Board of Directors</i>		Pemegang Saham <i>Shareholders</i>		Sebagai Dewan Komisaris <i>As Board of Commissioners</i>		Sebagai Direksi <i>As Board of Directors</i>		Sebagai Pemegang Saham <i>As Shareholders</i>	
	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>	Ya <i>Yes</i>	Tidak <i>No</i>
Faried Iskandar Dozyn	-	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-	√
Apriandy Zainuddin	-	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-	√
Fitra Adriza	-	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-	√
Stanley Iriawan	-	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-	√

Catatan:

- Novy Hendri diangkat sebagai Komisaris Utama terhitung mulai tanggal 9 Januari 2024 sampai saat ini.
- Muhanto Hatta diangkat sebagai Komisaris terhitung mulai tanggal 23 September 2022 sampai saat ini.
- Edo Mahendra diangkat sebagai Komisaris terhitung mulai tanggal 9 Januari 2024 sampai saat ini.
- Indra Yurana Sugiarto diangkat sebagai Komisaris Independen terhitung mulai tanggal 13 November 2024 sampai saat ini.
- Adhi Brahmantya diangkat sebagai Komisaris Utama terhitung mulai tanggal 23 September 2022 dan berakhir pada 8 Januari 2024
- Desiantien diangkat sebagai Komisaris terhitung mulai tanggal 23 September 2022 dan berakhir pada 27 Maret 2024.
- Suyus Windayana diangkat sebagai Komisaris terhitung mulai tanggal 16 Desember 2022 dan berakhir pada 12 November 2024.
- Faried Iskandar Dozyn diangkat sebagai Direktur Utama pada tanggal 13 September 2022 sampai saat ini.
- Apriandy Zainuddin diangkat sebagai Direktur Operasi dan Marketing terhitung mulai tanggal 11 Agustus 2022 sampai saat ini.
- Fitra Adriza diangkat sebagai Direktur Keuangan pada tanggal 28 Maret 2024.
- Stanley Iriawan diangkat sebagai Direktur Keuangan pada tanggal 26 Juni 2023 dan berakhir pada tanggal 16 Januari 2024

Notes:

- Novy Hendri was appointed as President Commissioner effective from 9 January 2024 to the present.
- Muhanto Hatta was appointed as Commissioner effective from 23 September 2022 to the present.
- Edo Mahendra was appointed as Commissioner effective from 9 January 2024 to the present.
- Indra Yurana Sugiarto was appointed as Independent Commissioner effective from 13 November 2024 to the present.
- Adhi Brahmantya was appointed as President Commissioner effective from 23 September 2022 and ended on 8 January 2024.
- Desiantien was appointed as Commissioner effective from 23 September 2022 and ended on 27 March 2024.
- Suyus Windayana was appointed as Commissioner effective from 16 December 2022 and ended on 12 November 2024.
- Faried Iskandar Dozyn was appointed as President Director on 13 September 2022 to the present.
- Apriandy Zainuddin was appointed as Director of Operations and Marketing effective from 11 August 2022 to the present.
- Fitra Adriza was appointed as Director of Finance on 28 March 2024.
- Stanley Iriawan was appointed as Director of Finance on 26 June 2023 and ended on 16 January 2024

EVALUASI DAN PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIREKSI DAN KOMISARIS

EVALUATION AND DEVELOPMENT PROGRAM FOR BOARD OF DIRECTORS AND COMMISSIONERS

[2-17, 2-18] [SEOJK E.2]

Setiap tahun, Perseroan melakukan evaluasi kinerja Direksi dan Dewan Komisaris berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dalam Board Manual. Evaluasi kinerja Direksi dilakukan secara kolegal maupun secara individu yang dilakukan oleh Dewan Komisaris dan Pemegang Saham dalam RUPS berdasarkan pencapaian Key Performance Indicator (KPI). [2-18]

Every year, the Company evaluates the performance of the BOD and BOC based on the criteria set out in the Board Manual. The performance evaluation of the BOD is conducted collegially and individually by the BOC and Shareholders in the GMS based on the achievement of Key Performance Indicator (KPI). [2-18]

Sementara evaluasi kinerja Komisaris dilakukan oleh Pemegang Saham berdasarkan kontrak manajemen yang disampaikan kepada Pemegang Saham setiap tahunnya. [2-18]

Meanwhile, the performance evaluation of the BOC is conducted by the Shareholders based on the management contract submitted to the Shareholders annually. [2-18]

Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja Direksi dan Dewan Komisaris, Perseroan memfasilitasi pengembangan kompetensi melalui program pelatihan dan seminar. Selama periode pelaporan, pengembangan kompetensi diikuti oleh Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan dengan durasi selama 1.182 jam. Program pengembangan kompetensi Direksi dan Dewan Komisaris disajikan pada bagan berikut:

To improve the quality of leadership and performance of BOD and BOC, the Company facilitates competency development through training programmes and seminars. During the reporting period, competency development programmes were attended by the Company's BOC and BOD with a duration of 1,182 hours. The competency development programme of the BOD and BOC is presented in the following chart:



PENGEMBANGAN KOMPETENSI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS COMPETENCY DEVELOPMENT

[2-17]

Nama Program Pelatihan Name of Training Programme	Waktu Pelaksanaan Implementation Date	Penyelenggara Organiser	Durasi Program (jam) Programme Duration (hours)	Jumlah Peserta Number of Participants	Biaya (Rp) Cost (Rp)
Oil & Gas Production Facilities Forum 2024	26 Agustus 2024 26 August 2024	IAFFMI	60	2	6.000.000



Nama Program Pelatihan <i>Name of Training Programme</i>	Waktu Pelaksanaan <i>Implementation Date</i>	Penyelenggara <i>Organiser</i>	Durasi Program (jam) <i>Programme Duration (hours)</i>	Jumlah Peserta <i>Number of Participants</i>	Biaya (Rp) <i>Cost (Rp)</i>
Online Course SMAP	29 Agustus 2024 <i>29 August 2024</i>	Corsec PDC	24	3	0
Upskilling GCG	2 September 2024 <i>2 September 2024</i>	Corsec PDC	9	3	0
Mandatory Akhlak Module	11 Oktober 2024 <i>11 October 2024</i>	SHU	39	3	0
Fraud Awareness	11 Oktober 2024 <i>11 October 2024</i>	SHU	24	3	0
Fundamental Behavior Based Safety (BBS)	11 Oktober 2024 <i>11 October 2024</i>	SHU	24	3	0
Perilaku Hidup Sehat <i>Healthy Life Style</i>	11 Oktober 2024 <i>11 October 2024</i>	SHU	45	3	0
Respectful Workplace	11 Oktober 2024 <i>11 October 2024</i>	SHU	24	3	0
HSSE Monthly Meeting	Periode 2024 <i>2024 Period</i>	HSSE PDC	33	11	0
Surat Perintah Penunjukan Agen AoC PDC <i>Letter of Appointment for AoC PDC Agent</i>	Periode 2024 – 2025 <i>2024-2025 Period</i>	HC PDC	300	3	0
Surat Perintah Tim Penyusunan RKAP RJPP PDC <i>Letter of Appointment for the PDC RJPP RKAP Drafting Team</i>	Periode 2024 – 2025 <i>2024-2025 Period</i>	SPPM PDC	300	3	0
Surat Perintah Tim Evaluasi Supreme <i>Letter of Appointment for Supreme Evaluation Team</i>	Periode 2024 – 2025 <i>2024-2025 Period</i>	HSSE PDC	300	3	0

DELEGASI WEWENANG

DELEGATION OF AUTHORITY

[2-13]

Dalam mengelola aspek *Environmental, Social and Governance (ESG)*, Perseroan memastikan pelaksanaan program kerja yang berkelanjutan sehingga dapat memberikan dampak seluas-luasnya bagi aspek masyarakat dan lingkungan. Untuk memastikan pengelolaan ESG yang tepat sasaran, Perseroan melakukan pendelegasian mengenai ESG kepada manajemen senior di Perseroan di antaranya kepada Corporate Secretary dan HSSE Manager.

Corporate Secretary berperan memastikan peran serta Perseroan dalam aspek ESG dengan memastikan berjalannya tata kelola perusahaan yang baik dijalankan secara konsisten melalui berbagai perangkat GCG. Corporate Secretary secara aktif melakukan pengawasan dan menjalankan program kerja penguatan GCG seperti sosialisasi edukasi, *upskilling*, pengawasan WBS dan *self-assessment* GCG. Dalam pengelolaan aspek lingkungan dan sosial, Corporate Secretary secara aktif melaksanakan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) yang didasarkan pada hasil identifikasi dan pemetaan potensi serta kebutuhan di wilayah kerja Perseroan.

Adapun peran dari HSSE Manager dalam aspek ESG adalah dengan melakukan pengawasan dan pengelolaan aspek *environment*. Upaya yang dilakukan diantaranya dengan melakukan *assessment* terhadap kondisi lingkungan kerja, pendataan mengenai limbah, pendataan mengenai penggunaan energi, pendataan dan pengolahan limbah serta mengelola program kerja penghematan energi di seluruh lini bisnis maupun kantor pusat.

Corporate Secretary dan HSSE Manager secara rutin melaporkan isu dan kinerja yang terkait dengan keberlanjutan kepada Dewan Direksi setiap bulan melalui *management meeting*. Selain itu, Corporate Secretary juga melaporkan kegiatan TJSL kepada Dewan Direksi dan Dewan Komisaris setiap tahun untuk dievaluasi kinerja maupun efektivitas dari kegiatan TJSL yang dilakukan.

In managing the Environmental, Social and Governance (ESG) aspects, the Company ensures the implementation of a sustainable work program such that it may impact as wide as possible to the community and environment. To ensure that administration of ESG reached the right target, the Company delegates ESG to senior management in the Company, including the Corporate Secretary and HSSE Manager.

The Corporate Secretary's role is to ensure the Company's participation in the ESG aspect by arranging that good corporate governance is carried out consistently through various GCG instruments. The Corporate Secretary actively oversees and carries out work programs to strengthen GCG such as educational outreach, upskilling, WBS supervision and GCG self-assessment. In managing environmental and social aspects, the Corporate Secretary actively carries out Corporate Social Responsibility (CSR) programmes programs based on the results of identifying, mapping potentials and needs in the Company's work areas.

The role of the HSSE Manager in the ESG aspect is to supervise and manage environmental aspects. Efforts taken include conducting assessments of the condition of work environment, collecting data on waste, collecting data on energy use, collecting data and processing of waste, as well as managing energy saving work programs in all business lines and the head office.

The Corporate Secretary and HSSE Manager regularly submitted reports of sustainability related issues and performance to the BOD monthly through management meetings. Additionally, the Corporate Secretary also reported CSR activities to the BOD and BOC on yearly basis to evaluate the performance and effectiveness of the CSR activities carried out.

KEBIJAKAN KEBERLANJUTAN

SUSTAINABILITY POLICY

[2-23, 2-25, 413-2][GOV-1][SEOJK A.1]

Perseroan telah menyusun rencana jangka panjang yang visioner dan adaptif terhadap dinamika industri minyak dan gas. Rencana ini mencakup strategi ekspansi, inovasi teknologi konstruksi, peningkatan kompetensi SDM, serta diversifikasi layanan untuk mendukung proyek-proyek hulu dan hilir migas. Perencanaan ini disusun berdasarkan analisis menyeluruh terhadap tren energi global, kebutuhan klien, serta perubahan regulasi dan lingkungan bisnis.

The company has developed a visionary and adaptive long-term plan in response to the dynamics of the oil and gas industry. This plan includes expansion strategies, technological innovation in construction, human resource development, and service diversification to support upstream and downstream oil and gas projects. The plan is based on a comprehensive analysis of global energy trends, client needs, and changes in regulations and the business environment.

Dengan landasan kebijakan yang kuat dan arah strategis jangka panjang yang jelas, Perseroan berada dalam posisi yang solid untuk terus tumbuh dan bersaing secara berkelanjutan di sektor penunjang energi minyak dan gas yang menuntut kepatuhan tinggi, efisiensi, dan ketahanan operasional. Dalam menghadapi dinamika industri energi yang terus berkembang, Perseroan menyadari pentingnya penerapan prinsip keberlanjutan yang terintegrasi ke dalam strategi bisnis. Meskipun hingga saat ini Perseroan belum memiliki pedoman kebijakan keberlanjutan yang terdokumentasi secara formal, komitmen terhadap keberlanjutan telah mulai diwujudkan melalui Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) yang dibuat pada tahun 2024 secara visioner dan adaptif sehingga sesuai dengan dinamika dalam industri energi. Rencana ini mencakup strategi bisnis, implementasi HSSE, inovasi teknologi, peningkatan kompetensi SDM, tata kelola, serta diversifikasi layanan untuk mendukung proyek-proyek hulu dan hilir migas. Perencanaan ini disusun berdasarkan analisis menyeluruh terhadap tren energi global, kebutuhan klien, serta perubahan regulasi dan lingkungan bisnis yang telah disusun dan mulai diimplementasikan secara bertahap.

With a strong policy foundation and a clear long-term strategic direction, the company is in a solid position to continue to grow and compete sustainably in the oil and gas energy support sector, which demands high compliance, efficiency, and operational resilience. In facing the ever-evolving dynamics of the energy industry, the company recognises the importance of integrating sustainability principles into its business strategy. Although the company does not yet have formally documented sustainability policy guidelines, its commitment to sustainability has begun to be realised through the Company's Long-Term Plan (RJPP) developed in 2024 in a visionary and adaptive manner to align with the dynamics of the energy industry. This plan encompasses business strategies, HSSE implementation, technological innovation, human resource development, governance, and service diversification to support upstream and downstream oil and gas projects. The planning is based on a comprehensive analysis of global energy trends, client needs, and changes in regulations and the business environment, which have been developed and are being implemented gradually.

RJPP mencakup integrasi prinsip-prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) sebagai dasar dalam menentukan arah pengembangan bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Aspek lingkungan tercermin dalam pengelolaan limbah Organik, Anorganik serta limbah B3 dari unit bisnis *Food Lodging & Services* maupun Gedung Kantor Pusat (Graha PDSI). Selain itu Perseroan juga memiliki program inisiatif ESG (*Environmental Social Governance*) yang berfokus pada *Low Carbon Power* yaitu *Electrical Car for Light Vehicle* dan peralihan lampu TL menjadi LED. Dampak Reduksi Emisi yang dihasilkan dari program tersebut adalah sebesar 49,47 Ton CO₂eq dalam 1 tahun.

Adapun terkait *Green Activities*, Perseroan telah mengupayakan proses bisnis yang ramah lingkungan. Mulai dari kegiatan sederhana *in-office* seperti proses administrasi yang *paperless*, sampai dengan level korporat seperti TJSL bidang lingkungan. Selain itu Perseroan telah mempunyai Program Salam Lima Jari yang merupakan turunan dari PDSI selaku induk Perseroan dan telah di laksanakan dari tahun 2018. Untuk implementasi "Salam Lima Jari" untuk aspek *Environment* dibagi menjadi dua program, yakni *Waste to Added Value*, dan Program Pengelolaan Lingkungan.

Waste to Added Value merupakan upaya Perseroan untuk mengelola sampah domestik organik menjadi pupuk kompos menggunakan sistem composting TAKAKURA di area *rig* pengeboran PDSI yang seluruhnya diberikan kepada penduduk lokal dan Pengelolaan Lingkungan merupakan upaya yang dilakukan Perseroan untuk menangani masalah limbah sampai dengan Analisa Aspek Dampak Lingkungan (ASDAM).

Dari sisi sosial, Perseroan menitikberatkan pada peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan membina hubungan konstruktif dengan komunitas sekitar proyek. Di bidang tata kelola, RJPP mencakup penguatan sistem manajemen risiko, kepatuhan terhadap peraturan industri minyak dan gas, serta peningkatan transparansi dalam pelaporan kinerja.

Penyusunan RJPP ini menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan sistem keberlanjutan yang lebih terstruktur di masa mendatang. Perseroan berkomitmen untuk terus memperkuat fondasi tata kelola keberlanjutan, dengan target menyusun dan mengimplementasikan kebijakan formal ESG dalam waktu dekat, sejalan dengan praktik terbaik industri dan ekspektasi para Pemangku Kepentingan.

RJPP includes the integration of Environmental, Social, and Governance (ESG) principles as the basis for determining the direction of responsible and sustainable business development. Environmental aspects are reflected in the management of organic, inorganic, and hazardous waste from the Food Lodging & Services and Head Office Building (Graha PDSI) business units. Additionally, the Company has an ESG (Environmental, Social, and Governance) initiative programme focused on Low Carbon Power, including Electrical Car for Light Vehicle and the transition from fluorescent lamps to LED lighting. The emission reduction impact generated by this programme amounts to 49.47 tonnes of CO₂eq per year.

With regard to Green Activities, the Company has strived to implement environmentally friendly business processes. These range from simple in-office activities such as paperless administration to corporate-level activities such as TJSL in the environmental sector. In addition, the Company has a Five Finger Greeting Program, which is derived from PDSI as the parent company and has been implemented since 2018. For the implementation of 'Salam Lima Jari' in the environmental aspect, it is divided into two programmes: Waste to Added Value and Environmental Management Programme.

Waste to Added Value is the Company's effort to manage domestic organic waste into compost using the TAKAKURA composting system at PDSI's drilling rig sites, all of which is distributed to local communities. Environmental Management is the Company's effort to address waste issues up to Environmental Impact Analysis (ASDAM).

From a social perspective, the company focuses on improving Occupational Health and Safety (OHS) and fostering constructive relationships with the communities surrounding its projects. In terms of governance, the RJPP includes strengthening risk management systems, compliance with oil and gas industry regulations, and improving transparency in performance reporting.

The RJPP serves as the basis for the development of more structured sustainability policies and systems in the future. The company is committed to continuing to strengthen the foundation of sustainability governance, with the goal of developing and implementing formal ESG policies in the near future, in line with industry best practices and stakeholder expectations.

Dengan rencana strategis yang mencakup aspek ESG, Perseroan berkomitmen untuk tidak hanya mencapai pertumbuhan bisnis, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan, masyarakat, dan tata kelola yang bertanggung jawab.

Komitmen tersebut ditunjukkan melalui berbagai kebijakan, peraturan maupun program kerja yang berorientasi pada aspek ekonomi, sosial dan lingkungan. Sebagai contoh, komitmen Perseroan pada aspek ekonomi yaitu memberikan kontribusi kepada negara melalui pembayaran pajak, memberikan kesempatan dalam proses pengadaan barang dan jasa bagi warga lokal maupun pembukaan lapangan kerja bagi warga lokal. Dari aspek sosial, Perseroan mengimplementasikan program Pelatihan Manajemen dan Penguatan BUMDes Semangat Jaya Makmur. Dari aspek lingkungan, Perseroan mengimplementasikan program TAKAKURA untuk pengolahan limbah terutama limbah organik yang dihasilkan dari operasional unit bisnis. **[2-24]**

Perseroan juga memfasilitasi dalam hal pengaduan terhadap aktivitas operasi yang berpotensi menimbulkan dampak negatif baik dari masyarakat maupun komunitas. Pengaduan tersebut dapat disampaikan kepada penanggung jawab proyek di setiap lokasi maupun dilakukan secara langsung melalui kontak Perseroan baik melalui e-mail, telepon, surat maupun melalui media komunikasi lain yang tersedia. Perseroan senantiasa akan menindaklanjuti setiap pengaduan melalui proses verifikasi serta memberikan tindak lanjut secara langsung di lapangan. Sepanjang periode pelaporan, tidak terdapat pengaduan dari masyarakat mengenai dampak negatif yang berpengaruh dari aktivitas operasional terhadap masyarakat. **[2-25, 413-2]**

With a strategic plan that includes ESG aspects, the company is committed not only to achieving business growth but also to making a positive contribution to the environment, society, and responsible governance.

*This commitment is demonstrated through various policies, regulations and work programmes that focus on economic, social and environmental aspects. For example, the Company's commitment to economic aspects includes contributing to the state through tax payments, providing opportunities in the procurement of goods and services for local residents, and creating job opportunities for local residents. From a social perspective, the Company implements the Semangat Jaya Makmur Management Training and Strengthening Program for Village-Owned Enterprises. From an environmental perspective, the Company implements the TAKAKURA programme for waste management, particularly organic waste generated from business unit operations. **[2-24]***

*The Company also facilitates complaints regarding operational activities that have the potential to cause negative impacts on the community. Complaints can be submitted to the project manager at each location or directly to the Company via e-mail, telephone, letter or other available means of communication. The Company will always follow up on every complaint through a verification process and provide direct follow-up on-site. During the reporting period, there were no complaints from the community regarding negative impacts from operational activities on the community. **[2-25, 413-2]***

PENILAIAN PENERAPAN GCG

REVIEW ON GCG IMPLEMENTATION

Perseroan menjalankan beberapa program kegiatan untuk memantau dan melakukan kajian terhadap pelaksanaan GCG, sebagai bentuk komitmen dalam meningkatkan pelaksanaan prinsip-prinsip GCG. Hal tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan peningkatan kinerja setiap tahun.

The Company conducts several activity programs to monitor and review GCG implementation, as a form of commitment to improve the implementation of GCG principles. This is intended to achieve increased performance every year.

PENGISIAN COMPLIANCE SYSTEM

Pengisian Compliance Online System wajib dilakukan oleh seluruh pekerja Perseroan, termasuk Direksi dan Dewan Komisaris.

Dokumen yang harus diisi mencakup:

- Code of Conduct (COC),
- Conflict of Interest (COI),
- Gratifikasi (penerimaan, pemberian, dan permintaan),
- Keikutsertaan dalam sosialisasi GCG, serta,
- LHKPN bagi para wajib lapor (yaitu pegawai dengan jabatan minimal Asisten Manajer, Manajer, VP, Direksi, dan Komisaris).

Pengisian COC, COI, dan keikutsertaan dalam sosialisasi GCG dilakukan satu kali setiap tahun.

Sementara itu, pengisian laporan gratifikasi dilakukan dua kali dalam setahun, yaitu pada bulan Juni dan Desember, melalui sistem *online* yang tersedia di situs web COMPOLS Holding dan aplikasi COMPOLS GCG Online Perseroan.

Untuk pelaporan LHKPN, sesuai peraturan terbaru dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) terkait e-LHKPN, pengisian dilakukan saat pertama kali menjadi wajib lapor dan kemudian diperbarui setiap tahun serta dilaporkan langsung kepada KPK.

Sepanjang tahun 2024, Perseroan telah menyelenggarakan sosialisasi GCG secara langsung kepada 17 (tujuh belas) fungsi/divisi di lingkungan Perseroan.

COMPLIANCE SYSTEM COMPLETION

Compliance Online System completion is mandatory for all Company employees, including the BOD and BOC.

The documents that must be completed include:

- Code of Conduct (COC),
- Conflict of Interest (COI),
- Gratuities (receipt, giving, and solicitation),
- Participation in GCG socialisation, and,
- LHKPN for those required to report (i.e. employees with positions of Assistant Manager, Manager, VP, Director, and Commissioner or above).

The completion of COC, COI, and participation in GCG socialisation is conducted once a year.

Meanwhile, the completion of gratuity reports is conducted twice a year, in June and December, through the online system available on the COMPOLS Holding website and the COMPOLS GCG Online Perseroan application.

For LHKPN reporting, in accordance with the latest regulations from the Corruption Eradication Commission (KPK) regarding e-LHKPN, the submission is made upon first becoming a reporting entity and then updated annually, with the report submitted directly to the KPK.

Throughout 2024, the Company has conducted GCG socialisation directly to seventeen functions/divisions within the Company.

GRATIFIKASI

Sebagai bentuk penerapan salah satu tata nilai AKHLAK, yaitu Amanah, seluruh pekerja Perseroan dilarang menerima gratifikasi, sesuai Pedoman Gratifikasi, Penolakan, dan Penerimaan Hadiah/Cendera Mata, Hiburan (*Entertainment*) No. A-001/DSIO100/2014-SO.

Setiap pekerja wajib untuk mengisi laporan ada/tidaknya penerimaan, permintaan, dan pemberian gratifikasi secara *online* melalui situs web COMPOLS Holding dan aplikasi COMPOLS GCG *online* Perseroan dengan periode pelaporan sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun. Sepanjang tahun 2024, tidak ada laporan penerimaan, permintaan, dan pemberian gratifikasi di Perseroan.

Sesuai dengan pedoman COC dan pedoman COI terkait pernyataan Kode Etik dan benturan kepentingan, seluruh pekerja Perseroan wajib membuat pernyataan atas penerapan COC dan COI setiap 1 (satu) tahun sekali yang dilaksanakan secara *online* melalui situs web Compliance Online System Holding PT Pertamina (Persero) maupun melalui situs web Compliance Online System Holding Perseroan.

LHKPN

Sesuai Surat Keputusan Direktur Utama PDC dengan No Kpts. 006/PDC0000/2021-SO tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), telah ditetapkan bahwa seluruh insan Perseroan wajib melaporkan LHKPN.

Sesuai SK tersebut, penyampaian LHKPN bagi pekerja dengan jabatan Asisten Manajer/setara ke atas dilakukan secara elektronik di website yang disediakan oleh KPK.

PENYEBARAN INFORMASI GCG

Untuk menjamin pelaksanaan pengisian Compliance Online System dapat berjalan maksimal, program pemantauan dan pengingat selalu dilakukan setiap bulan melalui *broadcast*. Hasil pengisian tersebut diumumkan setiap bulan.

GRATIFICATION

In implementing one of AKHLAK's values, namely Trustworthy (Amanah), all Company employees are prohibited from receiving gratuities, according to the Guideline of Gratification, Rejection, and Acceptance of Gifts/Souvenirs, Entertainment No. A-001/DSIO100/2014-SO.

Each employee is required to fill out a report on the presence / absence of receipt, request and provision of gratuities online through the COMPOLS Holding website and the Company's online COMPOLS GCG application with a reporting period of two times a year. Throughout 2024, there were no reports of acceptance, request and provision of gratuities in the Company.

In accordance with the COC guidelines and COI guidelines related to statements about the Code of Ethics and conflicts of interest, all employees of the Company are required to make a statement on the implementation of COC and COI every one year which is carried out online through the PT Pertamina (Persero) Holding Compliance Online System website and through the Company's Holding Compliance Online System website.

LHKPN

According to the Decree of President Director PDC No Kpts. 006/PDC0000/2021-SO concerning the Mandatory Reporting of State Official Wealth Report (LHKPN), it was stipulated that every Company personnels are obligated to report LHKPN.

In accordance with the decree, LHKPN report for employee in position of Assistant Manager/equivalent level upwards is submitted electronically on the website provided by the KPK.

GCG INFORMATION DISSEMINATION

To ensure that the implementation of the Compliance Online System can run optimally, a monitoring and reminder programme is always carried out every month through broadcasts. The results of the filling are announced every month.

SISTEM MONITORING MONITORING SYSTEM

Untuk membantu pelaksanaan *monitoring* terhadap penerapan GCG, pada tahun 2024 Perseroan telah mengembangkan sistem *monitoring* melalui *dashboard* GCG online yang terintegrasi dengan pemantauan pengisian laporan Gratifikasi, COC, dan COI bagi pekerja yang tidak dapat mengakses Compliance Online System Holding PT Pertamina (Persero).

MONITORING SYSTEM

To assist in monitoring the implementation of GCG, in 2024 the Company has developed a monitoring system through an online GCG dashboard that is integrated with monitoring the filling of Gratification, COC, and COI reports for workers who cannot access the Compliance Online System Holding PT Pertamina (Persero).

PENILAIAN GCG

Penilaian GCG dilakukan setiap tahun secara bergantian baik oleh eksternal dan/atau oleh internal (*self-assessment*). Penilaian GCG ini dilakukan untuk mengukur pelaksanaan GCG di Perseroan secara keseluruhan yang dijabarkan ke dalam 6 (enam) aspek, yaitu:

- Aspek Komitmen terhadap Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik.
- Aspek Pemegang Saham dan RUPS/Pemilik Modal.
- Aspek Dewan Komisaris.
- Aspek Direksi,
- Aspek Pengungkapan dan Keterbukaan Informasi.
- Aspek Faktor Lainnya.

Pada 2024 Perseroan telah melakukan evaluasi asesmen GCG terhadap hasil penilaian dan tindak lanjut atas rekomendasi perbaikan GCG oleh BPKP untuk tahun buku 2021 dan 2022 dengan hasil sebagai berikut:

GCG ASSESSMENT

GCG assessment is conducted every every year by external party and/or internally (self-assessment). The GCG assessment is carried out to measure GCG overall implementation in the Company that is articulated into six aspects, which covers:

- *Aspect of Commitment Towards the Implementation of Good Corporate Governance,*
- *Aspect of Shareholders and GMS/Capital Owners,*
- *Aspect of Board of Commissioners,*
- *Aspect of Board of Directors,*
- *Aspect of Disclosure and Information Transparency,*
- *Aspect of Other Factors.*

In 2024, the Company has evaluated the GCG assessment of the assessment results and follow-up on GCG improvement recommendations by BPKP for the 2021 and 2022 financial years with the following results:



RINGKASAN HASIL PENILAIAN DAN TINDAK LANJUT ATAS REKOMENDASI PERBAIKAN GCG OLEH BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) UNTUK TAHUN BUKU 2021 DAN 2022

SUMMARY OF ASSESSMENT RESULTS AND FOLLOW-UP ACTIONS ON GCG IMPROVEMENT RECOMMENDATIONS BY THE FINANCIAL AND DEVELOPMENT SUPERVISORY AGENCY (BPKP) FOR FISCAL YEARS 2021 AND 2022

No.	Aspek Rekomendasi <i>Recommendation Aspect</i>	AOI/Rekomendasi BPKP Hasil Self-Assessment Tahun 2021 dan 2022 <i>AOI/Recommendations of BPKP Self-Assessment Results in 2021 and 2022</i>	Jumlah Rekomendasi Yang Sudah Ditindaklanjuti <i>Number of recommendations followed up</i>	Jumlah Rekomendasi Yang Belum Ditindaklanjuti <i>Number of Recommendations Not Followed Up</i>
1.	Aspek I Komitmen Terhadap Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Secara Berkelanjutan <i>Aspect I Commitment to the Sustainable Implementation of Good Corporate Governance</i>	10	10	0
2.	Aspek II Pemegang Saham <i>Aspect II Shareholder</i>	17	17	0
3.	Aspek III Dewan Komisaris <i>Aspect III Board of Commissioners</i>	25	23	2
4.	Aspek IV Direksi <i>Aspect IV Board of Directors</i>	41	35	6
5.	Aspek V Pengungkapan Informasi dan Transparansi <i>Aspect V Information Disclosure and Transparency</i>	8	8	0
Total Rekomendasi <i>Recommendation Total</i>		101	93	8



Tim Evaluator Internal telah melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait dan laporan hasil evaluasi telah diterbitkan pada tanggal 5 April 2024.

Dari 101 usulan rekomendasi hasil asesmen penerapan GCG tahun 2021 dan 2022 yang menjadi temuan oleh asesor BPKP, sebanyak 93 (sembilan puluh tiga) usulan rekomendasi atau sekitar 92% telah ditindaklanjuti oleh Organ Perseroan dari masing-masing aspek yang ada. Dengan demikian masih terdapat 8 (delapan) usulan yang masih dalam progress tindak lanjut dengan target pemenuhan penyelesaian di tahun 2024. Sebagian besar aspek yang mendapatkan catatan rekomendasi perbaikan dari Asesor BPKP untuk penilaian tahun 2021 dan tahun 2022 adalah Aspek Dewan Komisaris, yaitu sebanyak 25 (dua puluh lima) usulan rekomendasi dan sampai dengan laporan tahunan ini terbit telah ditindaklanjuti sebanyak 23 (dua puluh tiga) rekomendasi. Terdapat 2 (dua) rekomendasi yang belum dapat dilaksanakan/ditindaklanjuti karena terkait dengan pelaksanaan RUPS dan RJPP yang baru akan dilaksanakan di tahun 2024 dan 2025.

Beberapa temuan/rekomendasi lainnya belum dilakukan tindak lanjut dan perbaikan misalnya terkait dengan Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP), Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP), penggunaan *e-procurement* dalam proses pengadaan, penetapan KPI kepada seluruh pekerja, penyusunan pedoman pengendalian internal dan *updating* sistem informasi dalam *website*.

The Internal Evaluation Team has coordinated with the relevant work units and the evaluation report was published on 5 April 2024.

Of the 101 proposed recommendations from the assessment of GCG implementation in 2021 and 2022 which became findings by the BPKP assessor, 93 (ninety-three) proposed recommendations or around 92% have been followed up by the Company Organ from each aspect. Thus, there are still 8 (eight) proposals that are still in progress of follow-up with a target completion in 2024. Most of the aspects that received improvement recommendations from the BPKP Assessor for the 2021 and 2022 assessments are the Board of Commissioners Aspect, namely 25 (twenty five) proposed recommendations and up to the publication of this annual report, 23 (twenty three) recommendations have been followed up. There are 2 (two) recommendations that cannot be implemented / followed up because they are related to the implementation of the GMS and RJPP which will only be implemented in 2024 and 2025.

*Several other findings/recommendations have not been followed up and improved, for example related to the ratification of the Company's Work Plan and Budget (RKAP), the Company's Long Term Plan (RJPP), the use of *e-procurement* in the procurement process, the determination of KPIs for all employees, the preparation of internal control guidelines and updating information systems on the website.*

PENILAIAN PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TAHUN BUKU 2024

Berdasarkan rekomendasi Dewan Komisaris, Perseroan telah melakukan penilaian Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) untuk Tahun Buku 2024. Penilaian Penerapan GCG dilakukan melalui metode *External Assessment* yang dilakukan oleh Konsultan Eksternal yaitu PT Kharisma Integrasi Manajemen (KIM Consult) sebagai Asesor Independen untuk melakukan penilaian Penerapan GCG.

ASSESSMENT OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE IMPLEMENTATION FOR FINANCIAL YEAR 2024

Based on the recommendation of the BOC, the Company has assessed the Implementation of *Good Corporate Governance* (GCG) for the Financial Year 2024. The GCG Implementation Assessment is carried out through the *External Assessment* method carried out by an External Consultant, namely PT Kharisma Integrasi Manajemen (KIM Consult) as an Independent Assessor to assess GCG Implementation.



HASIL PENILAIAN EKSTERNAL ATAS PENERAPAN TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK TAHUN 2024

RESULTS OF EXTERNAL ASSESSMENT ON THE IMPLEMENTATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE IN 2024

No.	Aspek Governance <i>Governance Aspects</i>	Bobot Weight	Capaian Achievement			%	Penjelasan Description
			2022	2023	2024		
1.	Komitmen terhadap Penerapan Tata Kelola secara Berkelanjutan <i>Commitment to the Sustainable Implementation of Good Corporate Governance</i>	7,00	5,491	Tindak Lanjut Area of Improvement (AOI) Hasil External Assessment Tahun Buku 2022 <i>Follow-up of Area of Improvement (AOI) of External Assessment Result for Fiscal Year 2022</i>	6,34	90,58	Sangat Baik <i>Very Good</i>
2.	Pemegang Saham dan RUPS <i>Shareholders and GMS</i>	9,00	6,755		7,90	87,82	Sangat Baik <i>Very Good</i>
3.	Dewan Komisaris <i>Board of Commissioners</i>	35,00	21,541		30,16	86,17	Sangat Baik <i>Very Good</i>
4.	Direksi <i>Board of Directors</i>	35,00	26,435		30,58	87,37	Sangat Baik <i>Very Good</i>
5.	Pengungkapan Informasi dan Transparansi <i>Information Disclosure and Transparency</i>	9,00	7,183		7,80	86,64	Sangat Baik <i>Very Good</i>
6.	Aspek Lainnya <i>Other Aspect</i>	5,00	0,000		0,00	0,00	
Total		100	67,406		82,78		Baik Good

Keterangan: Description:

- 2023 – Tindak Lanjut AOI External Assessment
2023 – Follow-up of External Assessment AOI
- 2022 & 2024 – External Assessment



REKOMENDASI HASIL ASESMEN GCG

Dari hasil penilaian penerapan GCG di Perseroan terdapat 76 (tujuh puluh enam) rekomendasi atau *area of Improvement* yang meliputi:

1. 5 (lima) rekomendasi untuk Komitmen terhadap penerapan tata kelola secara berkelanjutan;
2. 7 (tujuh) rekomendasi untuk aspek Pemegang Saham dan RUPS;
3. 21 (dua puluh satu) rekomendasi untuk aspek Dewan Komisaris;
4. 37 (tiga puluh tujuh) rekomendasi untuk aspek Direksi;
5. 6 (enam) rekomendasi untuk pengungkapan informasi dan transparansi.

GCG ASSESSMENT RESULT RECOMMENDATIONS

From the assessment of GCG implementation in the Company, there are seventy-six recommendations or areas of improvement which include:

1. *Five recommendations for Commitment to the implementation of governance on an ongoing basis;*
2. *Seven recommendations for aspects of Shareholders and GMS;*
3. *Twenty-one recommendations for the Board of Commissioners aspect;*
4. *Thirty-seven recommendations for the Board of Directors aspect;*
5. *Six recommendations for information disclosure and transparency.*



KODE ETIK PERSEROAN

COMPANY'S CODE OF ETHICS

[2-23]

LANDASAN PENERAPAN

Perseroan secara konsisten menerapkan praktik bisnis yang beretika, dalam menjalankan bisnis. Prinsip dasar ini menjadi landasan bagi budaya kerja dari Dewan Komisaris, Direksi, dan Karyawan yang telah didokumentasikan dalam Kode Etik Perseroan.

Pedoman Kode Etik berlaku pada seluruh sistem dan struktur Perseroan dari level operasional, yaitu karyawan, hingga level manajerial, yaitu Dewan Komisaris, Direksi, dan Manajemen. Penerapan Kode Etik diharapkan mampu menghasilkan pribadi SDM berkarakter kuat, mampu membawa perubahan bagi kemajuan Perseroan.

Dewan Komisaris dan Direksi telah mengesahkan dan menandatangani Kode Etik Perseroan. Selanjutnya guna memenuhi Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*) yang telah diberlakukan melalui Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis tanggal 1 Februari 2021, setiap 1 (satu) tahun sekali, anggota Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh pekerja wajib menandatangani pernyataan patuh dan paham terhadap Kode Etik atau *Code of Conduct*.

KODE ETIK

Kode Etik Perseroan terdiri atas dua bagian utama yakni Standar Etika Usaha dan Standar Etika Perilaku. Keduanya mencerminkan Tata Nilai Perseroan.

Sedangkan Tata Nilai Perseroan berupa Penetapan Nilai-nilai Utama (*Core Values*) SDM BUMN sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan, telah ditetapkan sejak 1 Desember 2020, berdasarkan SK Dirut No. Kpts-015/PDC0000/2020-SO. Nilai-nilai perilaku utama Perseroan tersebut dirumuskan dengan satu kata, yaitu "AKHLAK".

BASIS OF IMPLEMENTATION

The Company consistently implements ethical business practices in conducting business. This basic principle serves as the basis for work culture to the BOC, BOD and Employees and was documented into the Company's Code of Ethics.

The Code of Ethics Guidelines applies to all systems and structures of the Company from the operational level, which is employee, to the managerial level, which is the BOC, the BOD, and Management. The implementation of the Code of Ethics is expected to create human resources with the mentality that can bring change for the improvement of the Company.

The BOC and BOD have ratified and signed the Company's Code of Conduct. Furthermore, in order to comply with the Code of Conduct that has been enacted through the Code of Conduct and Business Ethics dated 1 February 2021, every one year, members of the BOC, BOD, and all employees are required to sign a statement of compliance and understanding of the Code of Conduct.

CODE OF ETHICS

The Company's Code of Ethics consists of two main parts, namely Ethical Business Standard and Ethical Behavior Standard. Both reflect the Company's Values.

Meanwhile, the Company's Value System consists of the Establishment of Core Values for SOE Human Resources as an identity and bond for a work culture that supports continuous performance improvement, had been established on 1 December 2020, based on the Decree of the President Director No. Kpts-015/PDC0000/2020-SO. The main behavioral values of the Company were formulated in one word, namely "AKHLAK".

TATA NILAI PERSEROAN

Nilai-nilai perilaku utama Perseroan terdiri atas 6 (enam) karakter, yaitu: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Enam karakter tersebut dibuat akronimnya menjadi "AKHLAK". Penjelasan dari nilai-nilai utama "AKHLAK" tersebut dapat dilihat di subbab "Tata Nilai Perseroan".

STANDAR ETIKA USAHA

ETIKA PERSEROAN DENGAN PEKERJA

Perseroan menilai, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan Perseroan. Oleh karena itu, setiap pekerja dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif dengan meningkatkan produksi dan produktivitas kerja melalui hubungan yang dinamis, harmonis, selaras, serasi, dan seimbang antara Perseroan dan pekerja. Di sisi lain, Perseroan memperlakukan pekerja secara setara dan tidak membedakan suku, agama dan ras dalam segala aspek. Dalam melaksanakan etika ini, Perseroan:

- Dalam hal kesejahteraan pekerja, kompetisi yang sehat, serta penyediaan sarana dan prasarana kerja, Perseroan merujuk kepada Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Melaksanakan Peraturan Perusahaan secara konsisten.
- Memastikan setiap pekerja telah memiliki buku Peraturan Perusahaan.
- Menyediakan penasihat hukum kepada pekerja dalam setiap tahapan proses hukum yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya di Perseroan yang bukan merupakan pengaduan Perseroan.
- Melindungi hak pekerja untuk memilih atau tidak memilih menjadi anggota Serikat Pekerja.
- Menempatkan Serikat Pekerja sebagai mitra Perseroan dengan mengikutsertakan Serikat Pekerja dan/atau Federasi Serikat Pekerja dalam setiap pengambilan keputusan terkait dengan hubungan industrial.

COMPANY CORE VALUES

The Company's core values consist of six characters, which are: Trustworthy, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative. The six letters are acronymised into "AKHLAK". The explanation about "AKHLAK" core values can be found in "Company Core Values" sub chapter.

ETHICAL BUSINESS STANDARD

COMPANY'S ETHICS WITH EMPLOYEES

The Company considers that employees have vital role and position as executors and objectives of the Company. Therefore, every employee is required to participate and play active roles through increased work production and productivity in dynamic, harmonious, and balanced relationship between the Company and the employee. On the other hand, the Company regards employees equally and does not discriminate against ethnicity, religion and race in every aspect. In carrying out the ethics, the Company:

- *In terms of employee welfare, healthy competition, and the provision of work facilities and infrastructure, the Company refers to the Company Regulations that have been approved by the Ministry of Manpower and Transmigration.*
- *Implements Company Regulations consistently.*
- *Ensures that every employee owns a Company Regulations book.*
- *Provides legal advisors to employee in every stage of legal process related to their duties and responsibilities in the Company, where the Company is not the complainant.*
- *Protects workers' rights in choosing to become a Labour Union member.*
- *Places Labour Union as a partner of the company by involving the Labor Union and/or the Labour Union Federation in every decision-making related to industrial relations.*

ETIKA PERSEROAN DENGAN KONSUMEN

Perseroan mengedepankan kepuasan dan menumbuhkan kepercayaan konsumen dengan:

- Memberikan layanan jasa penunjang kegiatan operasi minyak, gas, panas bumi dan energi lainnya sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.
- Membuka layanan konsumen dan menindaklanjuti keluhan konsumen tanpa melakukan diskriminasi terhadap konsumen.
- Melakukan promosi yang berkesinambungan secara sehat, adil, jujur, tidak menyesatkan, serta diterima oleh norma-norma masyarakat.

COMPANY'S ETHICS WITH CONSUMERS

The Company prioritises consumer satisfaction and fosters trust by:

- *Providing supporting services for oil, gas, geothermal and other energy operations in accordance with established quality standards.*
- *Providing consumer services and following up on consumer complaints without discrimination against any consumers.*
- *Carrying out continuous promotion in a healthy, fair, honest, non-misleading manners accepted by societal norms.*

ETIKA PERSEROAN DENGAN PENYEDIA BARANG DAN JASA

Perseroan menciptakan iklim kompetisi yang adil dan transparan dalam pengadaan barang dan jasa dengan cara:

- Memilih penyedia barang dan jasa berdasarkan kepada kemampuan dan prestasi.
- Melaksanakan pembayaran kepada penyedia barang dan jasa dengan tepat waktu dan tepat jumlah.
- Menjatuhkan sanksi yang tegas terhadap penyedia barang dan jasa yang melakukan pelanggaran.
- Menjaga komunikasi yang baik dengan penyedia barang dan jasa termasuk menindaklanjuti keluhan dan keberatan.
- Memanfaatkan hubungan baik dengan penyedia barang dan jasa sebagai *market intelligence* dan *competitor intelligence*.
- Menerapkan teknologi pengadaan barang dan jasa terkini (misalnya *e-procurement*).

COMPANY ETHICS WITH SUPPLIERS OF GOODS AND SERVICES

The Company creates a climate of fair and transparent competition in procuring of goods and services by design to:

- *Select goods and services providers based on capabilities and achievements.*
- *Pay goods and services providers in timely manner and in correct amount.*
- *Impose strict sanctions on goods and service providers who violate agreement.*
- *Maintain good communication with goods and service providers, including following up on complaints and objections.*
- *Utilise good relations with goods and services providers as market intelligence and competitor intelligence.*
- *Apply the latest technology in goods and services procurement (eg. e-procurement).*

ETIKA PERSEROAN DENGAN MITRA KERJA

Perseroan meningkatkan iklim saling percaya, menghargai, dan memupuk kebersamaan dengan mitra kerja sesuai dengan kaidah-kaidah bisnis yang berlaku dengan cara:

- Membuat perjanjian kerja yang berimbang dan saling menguntungkan dengan mitra kerja dan tidak melanggar aturan dan prosedur.
- Mengutamakan pencapaian hasil optimal sesuai standar yang berlaku dan terbaik.
- Menjalinkan komunikasi intensif dengan mitra kerja untuk mencari cara terbaik meningkatkan kinerja.

COMPANY'S ETHICS WITH BUSINESS PARTNERS

The Company builds the atmosphere of mutual trust, respect, and fosters togetherness with partners in accordance with applicable business principles by setting out to:

- *Draft balanced and mutually beneficial contracts with work partners that does not violate rules and procedures.*
- *Prioritise achievement of optimal results in accordance with applicable and best standards.*
- *Establish intensive communication with partners to find the best solution to improve performance.*

ETIKA PERSEROAN DENGAN KREDITUR/INVESTOR

Perseroan berupaya memberdayakan potensi masyarakat sekitar dan meningkatkan kualitas hidup serta dapat bersinergi dengan program-program pemerintah terkait, melalui program sosial dan kemasyarakatan. Upaya yang ditempuh sebagai berikut:

- Memberikan penjelasan kepada masyarakat tentang program sosial dan kemasyarakatan serta kebijakan-kebijakan yang relevan.
- Memberi peluang dan kesempatan kepada masyarakat untuk mempromosikan produk setempat dalam acara-acara Perseroan.
- Menyalurkan program-program bantuan Perseroan kepada masyarakat secara optimal.
- Melarang pekerja memberikan janji-janji kepada masyarakat di luar kewenangannya.
- Tidak melakukan tindakan-tindakan yang mengarah kepada diskriminasi masyarakat berdasar suku, agama, ras, dan golongan.

COMPANY'S ETHICS WITH CREDITOR/INVESTOR

The Company seeks to empower the potential of the surrounding community, improve the quality of life and to synergise with related government programmes, through social and community programs. Efforts taken are as follows:

- *Provide explanations to the public about social and community programs as well as relevant policies.*
- *Provide opportunities for the community to promote local products at Company events.*
- *Distribute the Company's assistance programs to the community optimally.*
- *Prohibit employees from making promises to the public outside their authority.*
- *Refrain from action that leads to public discrimination based on tribe, religion, race and groups.*

ETIKA PERSEROAN DENGAN MASYARAKAT

Perseroan berupaya memberdayakan potensi masyarakat sekitar dan meningkatkan kualitas hidup serta dapat bersinergi dengan program-program pemerintah terkait, melalui program sosial dan kemasyarakatan. Upaya yang ditempuh sebagai berikut:

- Memberikan penjelasan kepada masyarakat tentang program sosial dan kemasyarakatan serta kebijakan-kebijakan yang relevan.
- Memberi peluang dan kesempatan kepada masyarakat untuk mempromosikan produk setempat dalam acara-acara Perseroan.
- Menyalurkan program-program bantuan Perseroan kepada masyarakat secara optimal.
- Melarang pekerja memberikan janji-janji kepada masyarakat di luar kewenangannya.
- Tidak melakukan tindakan-tindakan yang mengarah kepada diskriminasi masyarakat berdasar suku, agama, ras, dan golongan.

COMPANY'S ETHICS WITH SOCIETY

The Company seeks to empower the potential of the surrounding community, improve the quality of life and to synergise with related government programmes, through social and community programs. Efforts taken are as follows:

- *Provide explanations to the public about social and community programs as well as relevant policies.*
- *Provide opportunities for the community to promote local products at Company events.*
- *Distribute the Company's assistance programs to the community optimally.*
- *Prohibit employees from making promises to the public outside their authority.*
- *Refrain from action that leads to public discrimination based on tribe, religion, race and groups.*

ETIKA PERSEROAN DENGAN MEDIA MASSA

Media massa merupakan mitra sekaligus alat promosi bagi Perseroan untuk membangun citra yang baik. Langkah yang ditempuh:

- Membangun hubungan baik, menjalin komunikasi, dan memberikan informasi yang relevan serta berimbang kepada media massa.
- Menerima dan menindaklanjuti kritik-kritik membangun yang disampaikan melalui media massa, namun tetap memperhatikan aspek risiko dan biaya.
- Mengundang media massa untuk membuat publikasi berita yang berimbang tentang Perseroan.

COMPANY'S ETHICS WITH MASS MEDIA

Mass media is a partner as well as a promotional instrument for the Company in building a positive image. Steps taken include:

- *Build good relations, establish communication, and provide relevant and balanced information to the mass media.*
- *Receive and follow up on constructive criticism delivered through the mass media, while paying attention to the aspects of risk and costs.*
- *Invite the mass media to publish balanced news about the Company.*

ETIKA PERSEROAN DENGAN ORGANISASI PROFESI

Perseroan menjalin kerja sama yang baik dan berkelanjutan dengan organisasi profesi untuk memperoleh informasi perkembangan bisnis, mendapatkan peluang bisnis, dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan:

- Menerapkan standar-standar yang ditetapkan organisasi profesi.
- Memberikan perlakuan yang setara terhadap organisasi profesi.

COMPANY'S ETHICS WITH PROFESSIONAL ASSOCIATION

The Company maintains good and sustainable cooperation with professional associations to obtain information on business developments, gain business opportunities, and resolve occurring problems by doing the following:

- *Implement standards set by professional associations.*
- *Treat equally to the professional associations.*

STANDAR ETIKA PERILAKU

Etika kerja antar-sesama insan Perseroan berlandaskan pada sikap-sikap sebagai berikut:

- Bekerja profesional dan sadar biaya untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- Jujur, sopan, dan tertib.
- Saling menghargai, terbuka menerima kritik dan saran, serta menyelesaikan masalah dengan musyawarah mufakat.
- Saling membantu, memotivasi, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.
- Mengomunikasikan setiap ide baru dan saling mentransfer pengetahuan dan kemampuan.
- Mengambil inisiatif dan mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan tugas.
- Berani mendiskusikan kebijakan yang kurang tepat untuk melakukan koreksi yang konstruktif secara santun.
- Menghargai perbedaan gender, suku, agama, ras, dan antar-golongan.

ETHICAL BEHAVIOR STANDARD

The work ethic among the Company's personnel is based on the following attitudes:

- *Professionalism and cost consciousness to produce optimal performance.*
- *Honest, polite, and orderly.*
- *Respect each other, be open to criticism and suggestions, and resolve problems by consensus.*
- *Mutual help, motivate and work together in completing tasks.*
- *Communicate new ideas and mutually transfer knowledge and skills.*
- *Take initiative and develop competency in carrying out tasks.*
- *Brave in discussing inaccurate policies to offer constructive corrections politely.*
- *Respect the differences of gender, ethnicity, religion, race and groups.*

MENJAGA KERAHASIAAN DATA DAN INFORMASI PERSEROAN

Insan Perseroan memanfaatkan data dan informasi Perseroan untuk meningkatkan nilai tambah Perseroan dan pengambilan keputusan dengan cara:

- Memanfaatkan sistem keamanan data yang memadai.
- Senantiasa menyampaikan informasi yang relevan dan proporsional kepada Pemangku Kepentingan dengan tetap mempertimbangkan ke pentingan Perseroan.
- Tidak pernah memberikan data dan informasi kepada pihak lain yang tidak berkepentingan baik selama bekerja maupun setelah berhenti bekerja.
- Pada saat berhenti bekerja, insan Perseroan menyerahkan semua data yang berhubungan dengan Perseroan.
- Menjaga kerahasiaan informasi tentang konsumen.

MAINTAIN COMPANY'S DATA AND INFORMATION CONFIDENTIALITY

Company personnel utilise company's data and information to increase Company's added value and decision making by:

- Utilise an adequate data security system.
- Always give relevant and proportionate information to Stakeholders while weighing in interests of the Company.
- Never disclose data and information to other unauthorised parties during tenure as well after resignation.
- Upon resignation, personnel hands over all Company's related data.
- Maintain confidentiality of consumer information.

MENJAGA HARTA PERSEROAN

Insan Perseroan menggunakan harta Perseroan secara optimal dengan cara:

- Bertanggung jawab atas pengelolaan harta Perseroan dan menghindari penggunaannya di luar kepentingan Perseroan.
- Mengamankan harta Perseroan dari kerusakan dan kehilangan.
- Melakukan penghematan pemakaian energi.

SAFEGUARD COMPANY ASSETS

Company personnel optimally use the Company's assets in the manner of:

- Responsible for managing the Company's assets and prevent their use outside the interests of the Company.
- Secure the Company's assets from damage and loss.
- Saving energy consumption.

MENJAGA HEALTH, SAFETY, SECURITY AND ENVIRONMENT (HSSE)

Setiap insan Perseroan menjadikan sistem HSSE sebagai bagian dari budaya kerja untuk menciptakan suasana kerja yang tertib, aman, andal, nyaman, dan berwawasan lingkungan dengan cara:

- Menguasai dan memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja serta menerapkan sistem keamanan dan HSSE di lingkungan kerja secara konsisten.
- Tanggap terhadap keadaan darurat yang disebabkan oleh gangguan keamanan, kecelakaan, pencemaran, dan bencana alam.

MAINTAINING HEALTH, SAFETY, SECURITY AND ENVIRONMENT (HSSE)

Every personnel of the Company makes the HSSE system part of the work culture to create an orderly, safe, reliable, comfortable, and environmentally safe work atmosphere through the following way:

- Master and understand work environment situation and conditions as well as consistently implement security and HSSE systems in the work environment.
- Respond to emergencies caused by security disturbances, accidents, pollution, and natural disasters.

MENCATAT DATA DAN PELAPORAN

Pengelolaan data dilaksanakan insan Perseroan secara rapi, tertib, teliti, akurat, dan tepat waktu dengan cara:

- Mencatat data dan menyusun laporan berdasarkan sumber yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan.
- Membuat laporan secara singkat, jelas, tepat, dan komunikatif untuk dipergunakan dalam pengambilan keputusan sekaligus sebagai umpan balik guna perbaikan kinerja.
- Tidak menyembunyikan data dan laporan yang seharusnya disampaikan.

MENGHINDARI BENTURAN KEPENTINGAN DAN PENYALAHGUNAAN JABATAN

Insan Perseroan menghindari kondisi, situasi, ataupun kesan adanya benturan kepentingan dan penyalahgunaan jabatan dengan cara:

- Mematuhi peraturan, sistem, dan prosedur yang ditetapkan.
- Tidak memiliki saham/kepemilikan dalam badan usaha yang menjadi mitra atau pesaing perusahaan termasuk suami/istri dan anak.
- Tidak memiliki usaha yang berhubungan langsung dengan aktivitas perusahaan, termasuk suami/istri dan anak.
- Tidak merangkap jabatan dan pekerjaan di perusahaan lain termasuk anak perusahaan yang dapat mengakibatkan pengambilan keputusan menjadi tidak objektif.
- Tidak memberikan atau menerima pinjaman dari penyedia barang/jasa dan konsumen.

MENERIMA HADIAH/ CENDERA MATA/ GRATIFIKASI DAN ENTERTAINMENT

Insan Perseroan menolak pemberian menerima hadiah/ cendera mata/gratifikasi dalam bentuk apapun yang berhubungan dengan jabatan dan pekerjaannya, kecuali:

- Menerima *entertainment* dalam bentuk jamuan makan yang wajar.
- Menerima benda-benda promosi yang mencantumkan logo/nama perusahaan pemberi.

DATA RECORDING AND REPORTING

Data management is carried out by Company personnel in a neat, orderly, thorough, accurate and timely manner by:

- *Record data and prepare reports based on correct and accountable sources.*
- *Create brief, clear, precise and communicative reports to be used in decision making as well as feedback to improve performance.*
- *Not omitting any data and reports that should be submitted.*

AVOID CONFLICT OF INTEREST AND ABUSE OF POSITION

Company personnel avoid conditions, situations, or the appearance of a conflict of interest and abuse of position by:

- *Compliance with established regulations, systems, and procedures.*
- *Not owning shares/ownership in a business entity that owned by a partner or competitor, including by husband/wife and children.*
- *Not owning a business that is directly related to company activities, including by husband/wife and children.*
- *Not holding another positions and jobs in other companies including subsidiaries which may result in inobjective decision making.*
- *Not providing or receiving loans from goods/ service providers and consumers.*

RECEIVE GIFTS/ SOUVENIRS/ GRATIFICATIONS AND ENTERTAINMENT

Company personnel refuse to receive gifts/ souvenirs/ gratification in any form related to their position and work, except for:

- *Entertainment in the form of a reasonable banquet.*
- *Promotional items bearing the logo/name of the benefactor company.*

MEMBERI HADIAH/ CENDERA MATA/ GRATIFIKASI DAN ENTERTAINMENT

Insan Perseroan dapat memberikan hadiah/cenderamata dan *entertainment* kepada pihak lain dengan syarat:

- Menunjang kepentingan Perseroan.
- Tidak dimaksudkan untuk menyuap.
- Telah dianggarkan oleh Perseroan.
- Apabila hadiah/cendera mata berupa benda maka harus mencantumkan logo/nama Patra Drilling Contractor.

GIVE GIFTS/SOUVENIRS/ GRATIFICATIONS AND ENTERTAINMENT

Company personnel may provide gifts/souvenirs and entertainment to other parties with the following conditions:

- Support the Company's interests.
- Not intended as bribe.
- Has been budgeted by the Company.
- If the gift/souvenir is in the form of an object, it must bear the Patra Drilling Contractor's logo/name.

PENYALAHGUNAAN NARKOTIKA DAN OBAT TERLARANG (NARKOBA), SERTA MINUMAN KERAS (MIRAS) DAN JUDI

Insan Perseroan bebas dari segala bentuk penyalahgunaan narkoba, mengonsumsi minuman keras, dan berjudi.

ABUSE OF NARCOTICS, ILLEGAL DRUGS, ALCOHOL, AND GAMBLING

Company personnel are free from all forms of abuse of drug, alcohol, and gambling.

AKTIVITAS POLITIK

Insan Perseroan bersikap netral dan menjaga jarak terhadap semua partai politik dengan cara:

- Tidak menggunakan fasilitas Perseroan untuk kepentingan golongan/partai politik tertentu.
- Tidak merangkap jabatan sebagai pengurus partai politik dan/atau anggota legislatif.
- Tidak membawa, memperlihatkan, memasang, serta mengedarkan simbol, gambar, dan ornamen partai politik di lingkungan Perseroan.

POLITICAL ACTIVITY

The Company's personnel are neutral and dissassociate from all political parties by:

- Not using the Company's facilities for the benefit of certain groups/political parties.
- Not hold concurrent positions as an administrator of any political party and/or a member of the legislature.
- Not bring, show, install, and distribute political party symbols, pictures, and ornaments within the Company.

PENYEBARAN KODE ETIK

Organisasi

1. Dewan Komisaris bertanggung jawab atas dipatuhinya Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*) di lingkungan Perseroan, dibantu oleh Komite di bawahnya.
2. Direksi bertanggung jawab atas penerapan Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*) di lingkungan Perseroan, dibantu oleh Sekretaris Perusahaan dan Internal Audit.
3. Vice President, Manager, dan pejabat setingkat Manager bertanggung jawab atas penerapan Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*) di lingkungan unit kerjanya masing-masing.
4. Direksi menunjuk Chief Compliance Officer beserta perangkatnya (yang akan diatur secara tersendiri) yang bertanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran terhadap pelaksanaan Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*).
5. Setiap insan PDC menerima satu salinan Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*) dan menandatangani formulir pernyataan bahwa yang bersangkutan telah menerima, memahami, dan setuju untuk mematuhi Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*) yang didokumentasikan oleh Fungsi Human Capital (HC) atau Fungsi yang ditunjuk.
6. Formulir pernyataan harus diperbarui dan ditandatangani kembali setiap tahun oleh setiap insan PDC.

PENERAPAN DAN PENEGAKAN KODE ETIK PERSEROAN

- Dewan Komisaris bertanggung jawab atas dipatuhinya Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*, COC) di lingkungan Perseroan, dibantu oleh Komite GCG.
- Direksi bertanggung jawab atas penerapan Etika Usaha dan Tata Perilaku (COC) di lingkungan Perseroan, dibantu oleh Sekretaris Perusahaan.
- Para Manajer, dan pejabat setingkat manajer bertanggung jawab atas penerapan Etika Usaha dan Tata Perilaku (COC) di lingkungan unit kerjanya masing-masing.
- Direksi menunjuk Compliance Officer beserta perangkatnya (yang akan diatur secara tersendiri) yang bertanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran terhadap pelaksanaan Etika Usaha dan Tata Perilaku (COC).

DISSEMINATION OF THE CODE OF ETHICS

Organisation

1. The BOC is responsible for compliance with Business Ethics and Code of Conduct within the Company, assisted by the Committee.
2. The BOD is responsible for the implementation of Business Ethics and Code of Conduct within the Company, assisted by the Corporate Secretary and Internal Audit.
3. The Chief of Internal Audit, Vice President, Manager, and Manager-level officials are responsible for Code of Conduct implementation within their respective working unit.
4. The BOD appoints a Chief Compliance Officer along with the team (to be stated separately) who are responsible for reporting violations to the Code of Conduct implementation.
5. Every PDC employee receives a copy of the Code of Conduct and signs a statement form which acknowledges that he/she has received, understood, and agree to obey the Code of Conduct documented by Human Capital (HC) or any appointed Function.
6. The signed statement form must be renewed and returned every year by every PDC employee.

IMPLEMENTATION AND ENFORCEMENT OF THE COMPANY'S CODE OF ETHICS

- The BOC has full responsibility on the compliance of Business Ethics and Code of Conduct (COC) in the Company's environment, with the help from GCG Committee.
- The BOD is responsible for the implementation of Business Ethics and COC in the Company's environment, with assistance from the Corporate Secretary.
- Managers, and executives at manager level are responsible for the implementation of Business Ethics and COC in their respective work units.
- The BOD appoints a Compliance Officer and instruments (that will be regulated separately) to be responsible for reporting violations on Business Ethics and COC.



- Setiap insan Perseroan menerima satu salinan Etika Usaha dan Tata Perilaku (COC) dan menandatangani formulir pernyataan bahwa yang bersangkutan telah menerima, memahami, dan setuju untuk mematuhi Etika Usaha dan Tata Perilaku (COC) yang didokumentasikan oleh fungsi SDM atau fungsi yang ditunjuk.
- Formulir pernyataan harus diperbarui dan ditandatangani kembali setiap tahun oleh setiap insan Perseroan.

- Every personnel in the Company receives one copy of Business Ethics and COC, then signs a statement form that the personnel has accepted, understood, and agreed to comply with the Business Ethics and COC. These are documented by the HR or appointed function.
- Statement form is renewed and signed annually by every personnel of the Company.

PENEGAKAN ETIKA USAHA DAN TATA PERILAKU (CODE OF CONDUCT)

- Setiap insan Perseroan wajib melaporkan setiap fakta penyimpangan Etika Usaha dan Tata Perilaku (COC) kepada *Chief Compliance Officer* dan identitas Pelapor dilindungi.
- *Compliance Officer* menindaklanjuti setiap laporan dan menyampaikan hasil kajiannya kepada Direksi atau Komisaris sesuai dengan lingkup tanggung jawabnya.
- Direksi dan Dewan Komisaris memutuskan pemberian tindakan pembinaan, sanksi disiplin dan/atau tindakan perbaikan serta pencegahan yang harus dilaksanakan oleh atasan langsung di lingkungan masing-masing. Bentuk sanksi yang diberikan akan diatur secara tersendiri.
- Insan Perseroan yang melakukan penyimpangan Etika Usaha dan Tata Perilaku (COC) memiliki hak untuk didengar penjelasannya di hadapan atasan langsung sebelum pemberian tindakan pembinaan atau hukuman disiplin.
- Pelaksanaan tindakan pembinaan, hukuman disiplin, dan/atau tindakan perbaikan serta pencegahan dilakukan oleh atasan langsung.
- Jajaran Direksi dan Manajer diwajibkan untuk mengisi GCG Online setiap bulan, termasuk pelaporan gratifikasi, Conflict of Interest, Code of Conduct, Code of Corporate Governance, dan LHKPN.
- Jajaran Dewan Komisaris, Direksi, *Vice President*, Komite Audit, dan Manajer wajib menandatangani Pakta Integritas saat bergabung dengan Perseroan.

ENFORCEMENT OF BUSINESS ETHICS AND CODE OF CONDUCT

- Every personnel of the Company must report every violation of Business Ethics and COC to the Chief Compliance Officer, and the Informer's identity shall be protected.
- Compliance Officer shall follow up each report and present the result to the BOD or BOC in accordance with their responsibility scope.
- The BOD and BOC decide on disciplinary action, sanction and/or corrective action as well as prevention that must be carried out by the direct superior on each unit. The sanction administered will be regulated separately.
- Company personnel who violate Business Ethics and COC has the right to a hearing in the presence of direct superior before being subjected to disciplinary action or sanction.
- Disciplinary action, sanction, corrective and/or preventive action is carried out by direct superior.
- BOD and Managers are obligated to fill Online GCG every month, including the reports of gratification, Conflict of Interest, Code of Conduct, Code of Corporate Governance, and LHKPN.
- BOC, BOD, Vice President, Audit Committee, and Managers are obligated to sign Integrity Pact upon joining the Company.

PELANGGARAN KODE ETIK

Setiap pelanggaran Kode Etik akan mendapatkan sanksi. Bentuk sanksinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perseroan. Berdasarkan Peraturan Perusahaan, tindakan disiplin kepada pekerja dapat berupa teguran lisan, surat peringatan, pencabutan fasilitas, penundaan kenaikan golongan upah, penurunan golongan upah, pemindahan (mutasi dan demosi), pembayaran ganti rugi, atau pemutusan hubungan kerja sesuai dengan tingkatan kesalahan yang diperbuat.

Berdasarkan laporan dari Internal Audit (IA), pada tahun 2024, terdapat 2 (dua) pelanggaran etik yang ditangani tim Internal Audit yang mana keseluruhannya telah dikenai sanksi.

VIOLATION OF CODE OF ETHICS

Any violation of the Code of Ethics is subjected to sanctions. Form of sanction is in accordance with the provisions in the Company. Based on the Company's Collective Labor Agreement (PKB), disciplinary action towards workers can be in the form of verbal warning, warning letter, facility revocation, postponement of remuneration increase, remuneration group decline, transfer (reposition and demotion), compensation payment, or termination, in accordance with the level of violation that made.

Based on Internal Audit report, in 2024, there were two ethical violations handled by the Internal Audit team, all of which have been sanctioned.





MANAJEMEN RISIKO

RISK MANAGEMENT

Perseroan telah menerapkan kebijakan di bidang Manajemen Risiko sebagai bagian dari upaya mencapai visi "Menjadi salah satu perusahaan penyedia jasa penunjang terbaik dalam industri energi di Indonesia". Kebijakan ini dimaksudkan untuk mengantisipasi potensi terjadinya risiko dalam kegiatan usaha Perseroan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Kebijakan ini juga selaras dengan prinsip-prinsip komersial yang kuat dalam rangka mendukung ketahanan & kemandirian energi nasional.

The Company has implemented a Risk Management policy as part of the effort to achieve the vision of "Becoming one of the best supporting service providers in the energy industry in Indonesia". This policy is intended to anticipate potential risks in the Company's business activities in carrying out its operational activities. This policy is also in line with strong commercial principles in order to support national energy security & independence.

Perseroan menyadari bahwa dalam mencapai tujuan, faktor ketidakpastian dapat memberikan dampak positif berupa peluang, maupun dampak negatif berupa ancaman. Oleh karena itu, Perseroan secara konsisten menerapkan Manajemen Risiko dalam setiap aktivitas usaha termasuk pada aktivitas operasional dan non-operasional. Penerapan Manajemen Risiko juga menjadi kepedulian setiap tingkat/level organisasi di Perseroan.

The Company realises that in achieving its goals, uncertainty factors can have a positive impact in the form of opportunities, as well as a negative impact in the form of threats. Therefore, the Company consistently implements Risk Management in every business activity including operational and non-operational activities. The implementation of Risk Management is also a concern of every level of organisation in the Company.

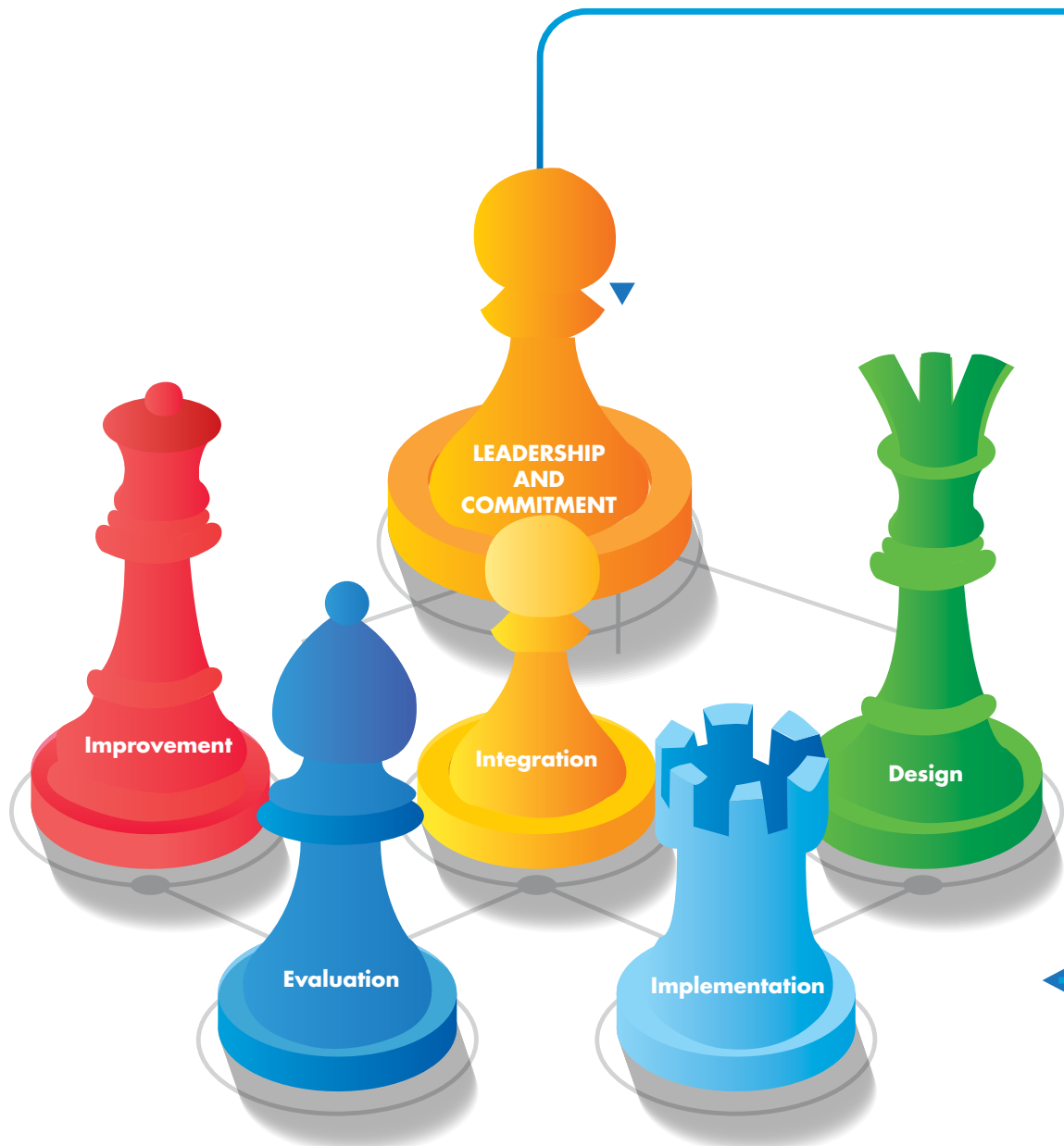
Perseroan mengadopsi prinsip dan kerangka kerja pengelolaan risiko berbasis ISO 31000 tahun 2018 yang dituangkan dalam Pedoman Manajemen Risiko No. A-009/PDC0000/2022-S9 Rev-1 yang mencakup 8 (delapan) prinsip manajemen risiko, 5 (lima) elemen kerangka kerja, serta 6 (enam) tahap proses pengelolaan risiko.

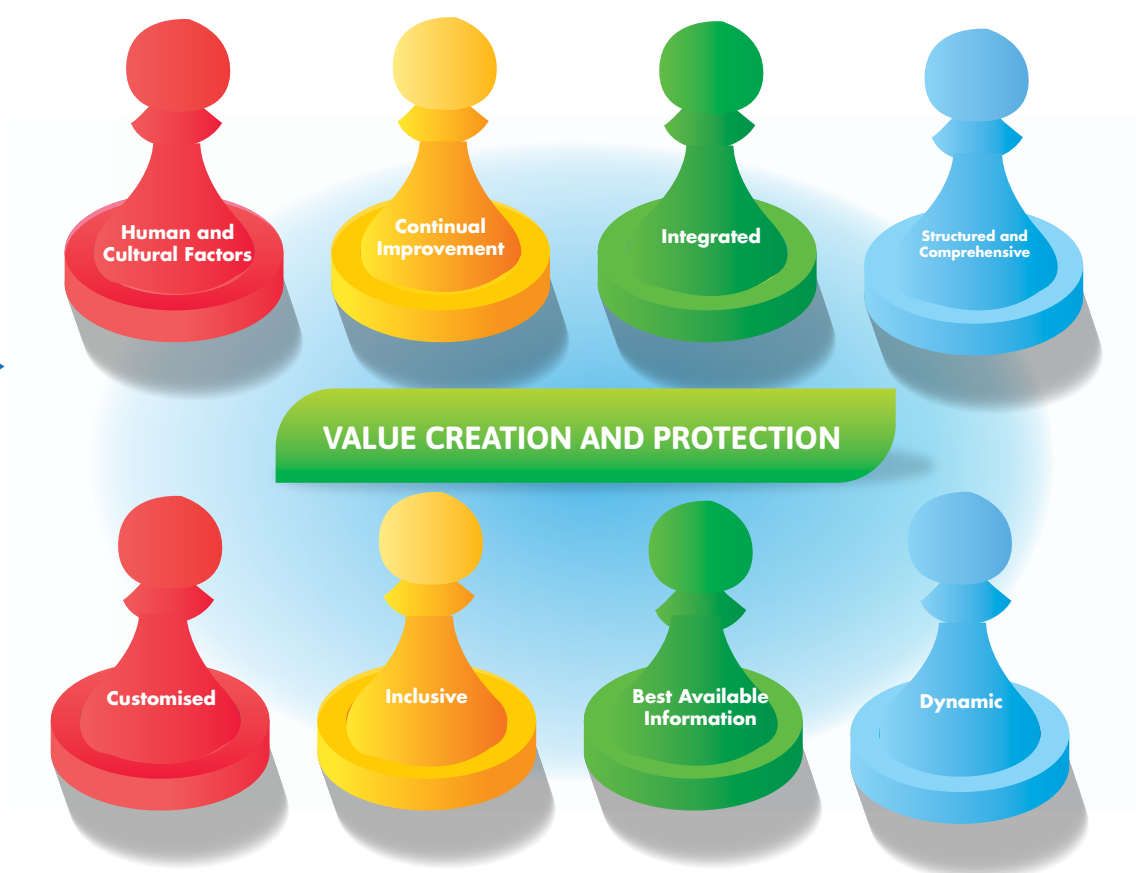
The Company adopts the principles and framework of risk management based on ISO 31000 2018 as outlined in Risk Management Guidelines No. A-009/PDC0000/2022-S9 Rev-1 which includes eight risk management principles, five framework elements, and six stages of risk management process.



PRINSIP DAN KERANGKA PENGELOLAAN RISIKO BERBASIS ISO 31000:2018

PRINCIPLES AND FRAMEWORK OF RISK MANAGEMENT BASED ON ISO 31000:2018





DASAR HUKUM PELAKSANAAN MANAJEMEN RISIKO

Dalam melaksanakan kebijakan di bidang manajemen risiko, Perseroan mengacu pada peraturan dan perundang-undangan berikut:

1. Permen BUMN No. PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Permen BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan GCG pada BUMN.
2. Surat Keputusan Direktur Utama Pertamina (Persero) No. Kpts-05/C00000/2020-S0 perihal Pemberlakuan Pedoman Manajemen Risiko tanggal 28 Februari 2020.
3. Pedoman Manajemen Risiko Pertamina (Persero) No. A4-001-H30000-2021-S9 Revisi ke-0 Tanggal 26 Juli 2021 dan/atau perubahannya.
4. Pedoman Manajemen Risiko PT Pertamina Hulu Energi No. A12-001-PHE41000-2022-S9 Revisi ke 0 tanggal 28 April 2022.
5. Pedoman Manajemen Risiko PT Pertamina Drilling Services Indonesia No. A-010/DSI3000/2023-S9 Revisi Ke-1 tanggal 29 September 2023.
6. Pedoman Manajemen Risiko PT Patra Drilling Contractor No. A-009/PDC0000/2022-S9 Revisi Ke-1 tanggal 15 September 2022.
7. Anggaran Dasar PT Patra Drilling Contractor Akta No. 23 tanggal 23 April 2014, dibuat di hadapan Notaris Marianne Vincentia Hamdani, SH dan terakhir diubah dengan Akta No. 10 tanggal 18 November 2020 dibuat Notaris Marianne Vincentia Hamdani, SH.

TUGAS DAN FUNGSI PELAKSANA MANAJEMEN RISIKO

Pelaksanaan proses manajemen risiko Perseroan dilakukan oleh Fungsi Manajemen Risiko dan berkoordinasi dengan Risk Owner sebagai penerapan konsep *Three Lines of Defense*. Fungsi ini berdiri sendiri dan independen dari fungsi-fungsi yang lain, serta berada di dalam Fungsi Risk & Insurance Management yang berada di bawah kendali Direktur Keuangan dan Penunjang Bisnis. Melalui pembagian pengelolaan manajemen risiko ini, proses manajemen risiko diharapkan dapat berjalan secara lebih efektif. Dalam melaksanakan tugasnya, Fungsi Manajemen Risiko sebagai lini kedua berkewajiban untuk:

LEGAL BASIS OF RISK MANAGEMENT IMPLEMENTATION

The implementation of policies in the Company risk management refers to the following laws and regulations:

1. Regulation of Minister of SOE No. PER-09/MBU/2012 concerning Amendments to the Regulation of Minister of SOE No. PER-01/MBU/2012 concerning the Implementation of GCG in SOE.
2. Decree of President Director of Pertamina (Persero) No. Kpts-05/C00000/2020-S0 regarding the Enforcement of Risk Management Guidelines on 28 February 2020.
3. Pertamina (Persero) Risk Management Guidelines No. A4-001-H30000-2021-S9 Revision-0 dated 26 Juli 2021 and/or its amendment.
4. PT Pertamina Hulu Energi Risk Management Manual No. A12-001-PHE41000-2022-S9 Revision 0 dated 28 April 2022.
5. PT Pertamina Drilling Services Indonesia Risk Management Guidelines No. A-010/DSI3000/2023-S9 1st Revision dated 29 September 2023.
6. PT Patra Drilling Contractor Risk Management Guidelines No. A-009/PDC0000/2022-S9 1st Revision dated 15 September 2022.
7. Articles of Association of PT Patra Drilling Contractor Deed No. 23 dated 23 April 2014, made before Notary Marianne Vincentia Hamdani, SH and last amended by Deed No. 10 dated 18 November 2020 made before Notary Marianne Vincentia Hamdani, SH.

DUTIES AND FUNCTIONS OF RISK MANAGEMENT IMPLEMENTER

The implementation of Company's risk management process is carried out by the Risk Management Function in coordination with the Risk Owner which aligned with the Three Lines of Defense concept. This function is independent from other functions, and is within the Risk & Insurance Management Function which is under the control of the Director of Finance and Business Support. Through this division of risk management, the risk management process is expected to run more effectively. In carrying out its duties, the Risk Management Function as the second line is obliged to:

1. Memastikan bahwa kebijakan manajemen risiko diterapkan di semua tingkat organisasi Perseroan,
2. Menyediakan Sistem Tata Kerja (STK) meliputi pedoman yang relevan untuk penerapan dan pelaksanaan evaluasi sistem Manajemen Risiko, dan
3. Secara berkala melakukan koordinasi, sosialisasi, serta pembekalan Kebijakan Manajemen Risiko kepada Risk Owner.

Setiap fungsi memiliki tanggung jawab untuk mengelola risiko masing-masing, yang pengelolaannya dilakukan oleh Risk Owner. Risk Owner sebagai lini pertama memiliki tanggung jawab untuk:

- Menerapkan manajemen risiko di fungsinya terkait dengan aktivitas dan transaksi usaha yang menjadi tanggung jawabnya, serta mendokumentasikannya.
- Menyusun Risk Register setiap fungsi. Risk Register dibuat secara periodik sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam setahun, dan dapat diperbarui jika ada isu-isu baru terkait risiko yang teridentifikasi, untuk selanjutnya diintegrasikan di tingkat Perseroan, dan ditandatangani oleh pimpinan tertinggi Perseroan.
- Membuat Risk Profile Perseroan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam setahun.

1. Ensure that risk management policies are implemented at all levels of the Company's organisation,
2. Provide a Work Procedure System (Sistem Tata Kerja, STK) that includes relevant guidelines to implement and evaluate Risk Management system, and
3. Regularly conduct coordination, dissemination, and briefings of Risk Management Policies to Risk Owners.

Each function has the responsibility to manage their respective risks, which are managed by Risk Owners. Thus, Risk Owners as the first line have responsibility to:

- Implement risk management in their functions related to business activities and transactions for which they are entrusted for, along with the documentation.
- Draft Risk Register for each function. Risk Register is prepared periodically, minimum once a year, and is updated when new issues related to identified risks comes up, which will be aggregated at the Company level, and signed by the top management of the Company.
- Make a company Risk Profile at least once a year.

EVALUASI IMPLEMENTASI MANAJEMEN RISIKO

Dalam mengimplementasikan manajemen risiko, Perseroan tidak hanya melibatkan seluruh pekerja yang terkait, melainkan juga melibatkan Dewan Komisaris dan Komite Risiko serta Dewan Direksi. Tanggung jawab Dewan Komisaris dan Komite Risiko terhadap manajemen risiko sebagai berikut:

- Memantau risiko-risiko penting yang dihadapi Perseroan dan memberi saran mengenai perumusan kebijakan di bidang manajemen risiko.
- Melakukan pengawasan penerapan manajemen risiko dan memberikan arahan kepada Direksi.
- Memastikan bahwa penyusunan RJPP dan RKAP telah memperhatikan aspek manajemen risiko.
- Melakukan kajian berkala atas efektivitas sistem manajemen risiko dan melaporkannya kepada Pemegang Saham/RUPS.

EVALUATION OF RISK MANAGEMENT IMPLEMENTATION

In implementing risk management, the Company not only involves all relevant employees, but also involves the BOC and Risk Committee as well as the BOD. The responsibilities of the BOC and Risk Committee towards risk management are as follows:

- Monitor important risks faced by the Company and provides advice on risk management policy formulation.
- Conduct supervision to the implementation of risk management and provide direction to the BOD.
- Ensure that the preparation of RJPP and RKAP has taken into account risk management aspects.
- Conduct periodic reviews on effectiveness of the risk management system and report it to Shareholders/GMS.

Sedangkan tanggung jawab Direksi terhadap manajemen risiko adalah sebagai berikut:

- Menjalankan proses manajemen risiko di seluruh fungsi.
- Melaporkan kepada Dewan Komisaris tentang risiko-risiko yang dihadapi dan ditangani
- Menyempurnakan sistem manajemen risiko.

Program pengembangan sumber daya manusia (SDM) manajemen risiko disesuaikan dengan kebutuhan Perseroan dan dilakukan secara berkesinambungan sehingga Fungsi Manajemen Risiko diharapkan mampu memfasilitasi pengelolaan risiko secara optimal. Pengembangan SDM manajemen risiko dilakukan oleh manajemen Perseroan dengan cara mendorong setiap anggota tim untuk memiliki Sertifikat Manajemen Risiko bertaraf nasional maupun internasional.

IMPLEMENTASI MANAJEMEN RISIKO

Fungsi Manajemen Risiko telah didukung oleh 2 (dua) tenaga profesional yang bersertifikat *Certified Risk Professional* (CRP) yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan direncanakan akan terus bertambah pada periode selanjutnya dalam lingkup Perseroan. Aktivitas Unit Manajemen Risiko yaitu:

- Mengidentifikasi risiko Perseroan,
- Menganalisis profil risiko,
- Menentukan *Top Risk*,
- Mengevaluasi rencana mitigasi dalam mengurangi dampak/probabilitas risiko,
- Memantau pelaksanaan rencana mitigasi,
- Melaporkan hasil pelaksanaan rencana mitigasi kepada Direksi dan Dewan Komisaris serta melaporkan secara berkala setiap bulan kepada Divisi Manajemen Risiko PT PDSI (sebagai induk Perseroan).

Identifikasi risiko dimulai dari *risk register* yang disusun berdasarkan KPI dari masing-masing Direksi, VP, dan Manajer. Fungsi Manajemen Risiko menentukan *Top Risk* Perseroan. Pemilihan *Top Risk* dimulai dari identifikasi risiko-risiko yang berdampak kuantitatif dan kualitatif. Metodologi pemilihan risiko-risiko tersebut adalah sebagai berikut:

- Risiko berdampak kuantitatif, yaitu risiko-risiko yang memiliki dampak inheren kuantitatif di atas *threshold* dan *Risk Priority Number* (RPN) ≥ 16 .

The BOD responsibilities towards risk management are as follows:

- *Carry out risk management processes in all functions.*
- *Report to BOC concerning the risks faced and handled.*
- *Improve the risk management system ensure that.*

The HR development programme of risk management was carried out continuously and tailored to Company's requirement such that the Risk Management Function was capable to optimally facilitate risk management. HR development of risk management staff was carried out by the Company's management by encouraging each team member to have Risk Management Certificate with national and international standards.

RISK MANAGEMENT IMPLEMENTATION

The Risk Management Function was supported by two employees with Certified Risk Professionals (CRP) issued by the National Professional Certification Board (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, BNSP) and is planned to continue to grow in the next period within the scope of the Company. The activities of Risk Management Unit are:

- *Identify company risks,*
- *Analyse risk profiles,*
- *Determine Top Risk,*
- *Evaluate the mitigation plan in reducing the impact/risk probability,*
- *Monitor implementation of the mitigation plan*
- *Report the implementation results of the mitigation plan to the BOD and the BOC as well as to the Risk Management Division of PT PDSI (as the parent company) on monthly basis.*

Risk identification starts from the risk register that is compiled based on the KPIs of each Director, VP, and Manager. The Risk Management function determines the Company's Top Risk. Top Risk selection begins with the identification of risks that have quantitative and qualitative impacts. The methodology for selecting these risks is as follows:

- *Quantitative impact risks, namely risks that have a quantitative inherent impact above the threshold and Risk Priority Number (RPN) ≥ 16 .*

- Risiko berdampak kualitatif, yaitu risiko-risiko yang memiliki dampak kualitatif dengan nilai $RPN \geq 16$ dan dampak minimal sebesar 3 (tiga) (moderat). Hal ini diperoleh dengan mengevaluasi pengaruhnya terhadap pencapaian sasaran strategis, HSSE, keuangan, reputasi Perseroan, dan compliance.

Setelah risiko dari dampak kualitatif dan kuantitatif dapat diidentifikasi, dilakukan konsolidasi dengan mengidentifikasi hubungan dan keterkaitan antara risiko-risiko tersebut. Penyusunan *Top Risk* akan dikonsolidasi di PDSI sebagai induk Perseroan.

Pada tahun 2023 PDC telah melakukan *risk assessment* untuk tahun 2024, yang menghasilkan identifikasi sebanyak 55 *risk event* dengan 6 *top risk* yang tercatat sebagai prioritas utama. Berdasarkan hasil *assessment* tersebut, penanganan risiko yang terdiri dari *all-risk treatment* yang akan dilaksanakan sebanyak 405 kali dan *top risk treatment* dilaksanakan sebanyak 125 kali. PDC telah mengimplementasikan penggunaan dokumen *risk register* sebagai dasar untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi bulanan terhadap pengelolaan risiko Perseroan.

Pada Dokumen *risk register* PDC mengidentifikasi 55 *risk event* dengan 6 *top risk* di dalamnya. Sebagai bagian dari strategi manajemen risiko yang menyeluruh, Perseroan telah menyusun program mitigasi risiko yang mencakup 405 implementasi *all-risk treatment*, serta 125 *treatment* yang ditujukan untuk *top risk*. Berikut merupakan keseluruhan rencana mitigasi risiko yang telah dirumuskan;

- Triwulan 1: 64 rencana mitigasi dan terealisasi 64 *evidence*.
- Triwulan 2: 120 rencana mitigasi dan telah terealisasi 120 *evidence*.
- Triwulan 3: 94 rencana mitigasi dan telah terealisasi 94 *evidence*.
- Triwulan 4: 121 rencana mitigasi dan telah terealisasi 121 *evidence*.

Berdasarkan pelaporan realisasi mitigasi risiko yang telah dilaksanakan, tercatat sebanyak 405 implementasi *All-risk* yang telah berhasil dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dengan pencapaian menunjukkan keberhasilan rata-rata 100% untuk *All-risk* dan *Top Risk*. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen Perseroan dalam menjalankan manajemen risiko yang efektif dan berkelanjutan serta berhasil menurunkan tingkat risiko yang ada.

- *Qualitative impact risks, namely risks that have a qualitative impact with an RPN value ≥ 16 and a minimum impact of three (moderate). This is obtained by evaluating the effect on the achievement of strategic goals, HSSE, finance, the Company's reputation, and compliance.*

Once the risks from qualitative and quantitative impacts have been identified, consolidation is done by identifying the relationships and interrelationships between the risks. Top risks will be consolidated at PDSI as the parent company.

In 2023 PDC conducted a risk assessment for 2024, which resulted in the identification of 55 risk events with 6 top risks listed as top priorities. Based on the assessment, risk treatments consisting of all-risk treatments will be implemented 405 times and top risk treatments will be implemented 125 times. PDC has implemented the use of risk register documents as the basis for conducting monthly monitoring and evaluation of the Company's risk management.

The PDC risk register document identified 55 risk events with 6 top risks. As part of its overall risk management strategy, the Company has developed a risk mitigation programme that includes 405 all-risk treatment implementations, as well as 125 treatments aimed at top risks. The following is the overall risk mitigation plan that has been formulated;

- *Quarter 1: 64 mitigation plans and 64 evidence realised.*
- *Quarter 2: 120 mitigation plans and 120 evidence realised.*
- *Quarter 3: 94 mitigation plans and 94 evidence realised.*
- *Quarter 4: 121 mitigation plans and 121 evidence realised.*

Based on the reporting of the realisation of risk mitigation that has been carried out, there are 405 All-risk implementations that have been successfully carried out in accordance with the predetermined plan with the achievement showing an average success of 100% for All-risk and Top Risk. This can be interpreted that the Company's commitment in carrying out effective and sustainable risk management and successfully reducing the existing risk level.



PROFIL RISIKO

RISK PROFILE

No	Keterangan <i>Description</i>	Penjelasan <i>Explanation</i>
1	Total Risiko <i>Total Risk</i>	55
	Qualitative	39
	Quantitative	16
2	Total Top Risk <i>Total Top Risk</i>	6
	Qualitative	2
	Quantitative	4
3	Risk Limit/ Expected Residual Risk Consol	Rp6.855.205.638
4	Total Nilai Dampak Inhern <i>Total Inherent Impact Value</i>	Rp56.621.455.450
5	Total Dampak Residual <i>Total Residual Impact</i>	Rp18.363.162.850
6	Total Inherent Risk Exposure (IRE)	Rp33.527.105.900
7	Total Residual Risk Exposure (RRE)	Rp5.430.997.650
8	Threshold	Rp2.095.444.119
9	Total Biaya Mitigasi <i>Total Mitigation Cost</i>	-
10	Kurs 2024 <i>2024 Rate</i>	Rp14.705
11	Selisih Risk Limit dengan RRE <i>Risk Limit Difference with RRE</i>	Rp1.424.207.988





TOP RISK TERIDENTIFIKASI DAN RENCANA MITIGASINYA

IDENTIFIED TOP RISKS AND THE MITIGATION PLANS [F.28]

No.	Kejadian Risiko <i>Risk Events</i>	Penyebab Risiko <i>Causes of Risk</i>	Rencana Mitigasi <i>Mitigation Plan</i>
1.	Target <i>collection period</i> 100 hari tidak tercapai <i>The target collection period of 100 days was not achieved.</i>	1. Terlambatnya pemenuhan syarat-syarat penagihan. 2. Terbatasnya waktu penerimaan dokumen penagihan oleh <i>customer</i>. 3. Lambatnya <i>collecting dokumen</i> oleh <i>user</i> yang berkaitan dengan <i>customer</i>. 4. Belum selesainya kontrak pekerjaan setelah diterbitkannya SP3MK dan/atau adanya addendum pekerjaan dimana pekerjaan sudah direalisasikan. 5. Adanya dokumen long <i>outstanding</i> yang tidak terkelola dengan proper. 6. Kurangnya personel dalam melakukan <i>collecting dokumen</i> pendukung penagihan. 7. Sistem penagihan yang kurang sesuai. 8. Kurangnya komunikasi dengan pihak <i>customer</i>.	1. Rekonsiliasi piutang <i>billed</i> dan <i>unbilled</i> 2. Melakukan percepatan penerimaan dokumen pendukung penagihan 3. <i>Monitoring</i> dan percepatan penerbitan dokumen kontrak 4. <i>Monitoring collection period</i> dan dokumen long outstanding 5. Evaluasi kebutuhan SDM dalam mengelola tagihan 6. Simplikasi proses bisnis 7. Melakukan <i>Service Quality Management (SQM)</i> dengan <i>customer</i>
		1. <i>The late fulfilment of collection requirements.</i> 2. <i>Limited time to receive billing documents by the customer.</i> 3. <i>Slow collection of documents by users related to customers.</i> 4. <i>Non-completion of work contract after the issuance of SP3MK and/or addendum of work where the work has been realised.</i> 5. <i>The existence of long outstanding documents that are not properly managed.</i> 6. <i>Lack of personnel in collecting supporting documents for billing.</i> 7. <i>Inappropriate billing system.</i> 8. <i>Lack of communication with the customer.</i>	1. <i>Reconciliation of billed and unbilled receivables.</i> 2. <i>Accelerate the receipt of supporting billing documents.</i> 3. <i>Monitoring and accelerating the issuance of contract documents.</i> 4. <i>Monitoring collection period and long outstanding documents.</i> 5. <i>Evaluation of HR needs in managing bills.</i> 6. <i>Simplification of business processes.</i> 7. <i>Conduct Service Quality Management (SQM) with customers.</i>



No.	Kejadian Risiko <i>Risk Events</i>	Penyebab Risiko <i>Causes of Risk</i>	Rencana Mitigasi <i>Mitigation Plan</i>
2.	Target laba EPCI tidak tercapai <i>EPCI's profit target was not achieved</i>	1. Tidak didapatkannya <i>potential</i> pekerjaan baru. 2. Keterlambatan pembayaran kepada pihak ketiga yang mengakibatkan tertundanya pekerjaan. 3. Timbulnya biaya perbaikan yang besar pada masa retensi. 4. Over biaya <i>project</i> EPCI.	1. Mendapatkan pekerjaan <i>potential</i> secara DA 2. Menyiapkan dokumen <i>tender</i> yang memadai 3. Percepatan proses pembayaran
		1. <i>No potential new projects were secured.</i> 2. <i>Delays in payments to third parties resulted in work being postponed.</i> 3. <i>Significant repair costs arose during the retention period.</i> 4. <i>Cost overruns in the EPCI project.</i>	1. <i>Securing potential projects through DA.</i> 2. <i>Preparing adequate tender documents.</i> 3. <i>Accelerating the payment process.</i>
3.	Tidak tercapainya target laba FLS <i>FLS's profit target was not achieved</i>	1. Tidak tercapainya target <i>cost efficiency program</i> 47.5% (<i>raw food vs revenue</i>). 2. Tidak didapatkannya <i>potential</i> pekerjaan / tidak adanya lanjutan pekerjaan dari kontrak sebelumnya. 3. Beberapa tender/DA yang tidak sesuai dengan target <i>profit</i> PDC. 4. Adanya biaya tahun sebelumnya yang timbul ditahun 2024.	1. Meminta RFQ dan melakukan <i>review</i> kewajaran. 2. Menghitung perhitungan laba/ rugi. 3. Pengawasan harian & bulanan <i>cost vs revenue</i>. 4. Berkoordinasi dengan PDSI untuk pekerjaan habis nilai dan keberlangsungan pekerjaan tersebut. 5. Memastikan pekerjaan baru secar PL sesuai dengan target. 6. Membuat laporan <i>project closing</i> dan <i>accrual</i> biaya tahun 2023.
		1. <i>The target cost efficiency programme of 47.5% (raw food vs. revenue) was not achieved.</i> 2. <i>No potential projects were secured, and there were no follow-up projects from previous contracts.</i> 3. <i>Several tenders/DA did not meet PDC's target profit.</i> 4. <i>Costs from the previous year emerged in 2024.</i>	1. <i>Requesting RFQs and conducting a reasonableness review.</i> 2. <i>Calculating profit and loss.</i> 3. <i>Monitoring daily and monthly cost vs. revenue.</i> 4. <i>Coordinating with PDSI for completed-value projects and their continuity.</i> 5. <i>Ensuring new projects under PL align with targets.</i> 6. <i>Preparing project closing reports and cost accruals for 2023.</i>

No.	Kejadian Risiko <i>Risk Events</i>	Penyebab Risiko <i>Causes of Risk</i>	Rencana Mitigasi <i>Mitigation Plan</i>
4.	Tidak tercapainya target lama SBU Heavy Transport Equipment (HTE). <i>The target duration for SBU Heavy Transport Equipment (HTE) was not achieved.</i>	Kerusakan unit yang membutuhkan perbaikan yang cukup lama. Habisnya masa berlaku surat-surat perizinan beroperasi alat berat yang mengakibatkan berhentinya beroperasi. Tidak adanya perpanjangan pekerjaan dari PDSI untuk wilayah SBS, Kalimantan dan mobilisasi antar pulau. Rendahnya penyerapan kontrak pekerjaan <i>existing</i> alat berat untuk sistem <i>oncall</i> basis. <i>Unit breakdowns that require lengthy repairs. Expiration of heavy equipment operating licences resulting in cessation of operations. No extension of work from PDSI for SBS, Kalimantan and inter-island mobilisation. Low absorption of existing heavy equipment contracts for oncall basis system.</i>	Memastikan unit diasuransikan. Membuat LTC untuk pengadaan sparepart/perbaikan alat berat. <i>Monitoring</i> surat kendaraan. Mengevaluasi dan menegosiasi seluruh pekerjaan <i>oncall</i> dengan produktivitas rendah. <i>Ensure the unit is insured. Make LTC for procurement of spare parts/repair of heavy equipment. Monitoring vehicle letter. Evaluating and negotiating all oncall work with low productivity.</i>

No.	Kejadian Risiko <i>Risk Events</i>	Penyebab Risiko <i>Causes of Risk</i>	Rencana Mitigasi <i>Mitigation Plan</i>
5.	Terjadinya kecelakaan kerja pada saat kegiatan operasional Perusahaan. <i>The occurrence of work accidents during the Company's operational activities.</i>	Kurangnya pemahaman pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kegagalan dari equipment yang digunakan. Kelalaian pelaksanaan STK. Lemahnya pengawasan supervisor. Perilaku kerja yang tidak aman. Personel tidak memenuhi persyaratan kompetensi sesuai ketentuan. Implementasi izin kerja yang belum konsisten. Kondisi pekerja yang tidak Fit to Work. Belum adanya petunjuk pelaksanaan yang baku atas implementasinya proses bisnis. STK yang tidak sesuai dengan proses bisnis. <i>Lack of worker understanding of the work being done. Failure of the equipment used. Negligence in the implementation of STK. Weak supervision of supervisors. Unsafe work behaviour. Personnel do not fulfil competency requirements as required. Inconsistent implementation of work permits. Workers who are not fit to work. The absence of standardised implementation guidelines for the implementation of business processes. STK that is not in accordance with the business process.</i>	Monitoring pelaksanaan training sesuai matrix training HSSE. Inspeksi peralatan secara berkala. Preventive maintenance terhadap peralatan. Monitoring tindak lanjut MWT. Upskilling HSSE & HSE campaign. Meningkatkan evaluasi pemenuhan kompetensi personal. Evaluasi terhadap izin kerja (SIKA & JSA). Monitoring serta follow up hasil MCU & DCU. Melakukan mapping, monitoring dan evaluasi terhadap STK. <i>Monitoring the implementation of training in accordance with the HSSE training matrix. Periodic inspection of equipment. Preventive maintenance of equipment. MWT follow-up monitoring. HSSE upskilling & HSE campaign. Improve evaluation of personal competency fulfilment. Evaluation of work permit (SIKA & JSA). Monitoring and follow-up of MCU & DCU results. Mapping, monitoring and evaluation of STK.</i>
6.	Kendala dalam pelaksanaan pekerjaan karena tidak dipenuhinya perizinan dan formalitas. <i>Constraints in the implementation of work due to non-fulfilment of permits and formalities.</i>	Tidak dipenuhinya persyaratan perizinan untuk operasional pekerjaan dan perizinan korporasi. Tidak terawasinya masa berlakunya perizinan sebagai dasar untuk melaksanakan pekerjaan. Terlambatnya update terhadap perubahan peraturan perundang-undangan atau peraturan baru. <i>Non-fulfilment of licensing requirements for work operations and corporate licences. Not monitoring the validity period of licences as the basis for carrying out work. Late updates to changes in legislation or new regulations.</i>	Monitoring surat dan status perizinan pekerjaan dan/atau perubahannya. Evaluasi secara berkala atas peraturan terbaru. <i>Monitoring of letters and status of occupational licences and/or amendments. Periodic evaluation of the latest regulations.</i>

PERNYATAAN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS ATAS KECUKUPAN SISTEM MANAJEMEN RISIKO

Berdasarkan evaluasi terhadap implementasi sistem manajemen risiko Perseroan yang dilaksanakan melalui serangkaian rapat dan mekanisme evaluasi lainnya, Dewan Komisaris dan Direksi menilai bahwa sistem evaluasi manajemen risiko telah berjalan dengan cukup efektif, meskipun beberapa aspek, salah satunya adalah budaya sadar risiko (*risk awareness*) masih memerlukan pengawasan berkelanjutan dari pihak manajemen. Hal ini memberikan tingkat kepastian yang memadai bahwa risiko-risiko Perseroan senantiasa dipantau dan dikelola secara sistematis untuk mendukung pencapaian tujuan bisnis.

BOARD OF DIRECTORS AND BOARD OF COMMISSIONERS STATEMENT ON THE ADEQUACY OF RISK MANAGEMENT SYSTEM

Based on the evaluation of the implementation of the Company's risk management system carried out through a series of meetings and other evaluation mechanisms, the BOC and BOD assess that the risk management evaluation system has been running quite effectively, although some aspects, one of which is the risk awareness culture, still require continuous supervision from the management. This provides an adequate level of assurance that the Company's risks are monitored and managed systematically to support the achievement of business objectives.



SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN WHISTLEBLOWING SYSTEM

[2-15, 2-16, 2-25, 2-26][SOC-6]

Perseroan menerapkan sistem pelaporan pelanggaran yang ditujukan kepada segenap Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan, sebagai upaya penerapan tata kelola perusahaan pada setiap aktivitas Perseroan dan pada setiap tingkatan organisasi. Sistem tersebut sekaligus sebagai upaya pencegahan praktik bisnis yang tidak etis, perbuatan *fraud*, dan pelanggaran hukum.

The Company implements a violation reporting system aimed at all Shareholders and Stakeholders, as an effort to implement corporate governance in every Company's activity and at every organisation level. The system is also an effort to prevent unethical business practices, fraud, and violations of the law.

Berkaitan dengan laporan pelanggaran, manajemen telah mengembangkan *Whistleblowing System* (WBS), yaitu mekanisme pengaduan mengenai perilaku melawan hukum dan perbuatan tidak etis yang dilaporkan secara rahasia, anonim, dan mandiri. Sistem ini digunakan untuk mengoptimalkan peran insan Perseroan dan mitra kerja dalam mengungkapkan pelanggaran yang terjadi di lingkungan Perseroan.

With regard to reports of violations, management has developed a Whistleblowing System (WBS), which is a complaint mechanism of unlawful and unethical behaviour that are reported confidentially, anonymously and independently. This system optimises the role of the Company's personnel and work partners in disclosing violations that occur within the Company's environment.

[2-16]

[2-16]

PRINSIP DASAR SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN

BASIC PRINCIPLES OF WHISTLEBLOWING SYSTEM

Perseroan telah menyediakan satu aplikasi untuk menerima laporan pelanggaran. Mereka yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan tidak etis maupun pelanggaran yang terjadi di lingkungan Perseroan, dapat menggunakan aplikasi tersebut.

The Company has provided an application to receive reports of violations. Those who have information and want to report an unethical act or violation that occurs within the Company, can use the application.

Pelapor tidak perlu khawatir akan terungkap, jati dirinya karena Perseroan merahasiakan identitas diri Pelapor sebagai *whistleblower*. Perseroan menghargai informasi yang dilaporkan dan fokus pada materi informasi yang dilaporkan.

The whistleblower does not need to worry about revealing his/her identity because the Company keeps the whistleblower's identity confidential. The Company respects the information reported and focuses on the material information reported.

Tujuan

Penerapan WBS menjadi acuan dalam tata cara pengelolaan penanganan pengaduan/penyingkapan bagi Dewan Komisaris, Direksi, pekerja, serta Pemangku Kepentingan Perseroan. WBS juga digunakan agar setiap laporan yang dikirimkan terjaga kerahasiaannya, serta kasus yang dilaporkan dapat dipertanggungjawabkan dan dapat ditindaklanjuti.

Objective

The implementation of WBS is a standard procedure in managing complaints/disclosures for the BOC, BOD, employees, and Stakeholders of the Company. The WBS is also employed to keep every report sent confidential, and cases reported can be accounted for and followed up.

Ruang Lingkup

Pelanggaran yang dapat dilaporkan meliputi korupsi, suap, benturan kepentingan, pencurian, kecurangan, pelanggaran peraturan/hukum, namun tidak termasuk permasalahan yang terkait dengan HSSE, HR, dan fasilitas Perseroan. Sedangkan sistem pelaporan pelanggaran yang dibangun, berlaku bagi seluruh insan Perseroan dan seluruh Pemangku Kepentingan.

Struktur Pengelola Sistem Pelaporan Pelanggaran

Direktur Utama bertindak sebagai pejabat yang bertanggung jawab atas efektivitas rancangan, pelaksanaan, dan pemeliharaan penyelenggaraan WBS secara keseluruhan. Ia juga berkewajiban menetapkan arahan dan melakukan tindakan-tindakan untuk menjamin bahwa seluruh aktivitas penyelenggaraan WBS berjalan dengan baik.

Dewan Komisaris bertindak sebagai penanggung jawab dalam melakukan pengawasan atas kecukupan dan efektivitas pelaksanaan WBS di Perseroan. Sedangkan pemantauan pelaksanaan WBS dapat diserahkan kepada Komite Audit.

Setelah ada laporan pelanggaran melalui WBS, dibentuklah Tim Investigasi yang bertugas menemukan bukti-bukti terkait dengan pelanggaran yang dilakukan oleh terlapor.

Sedangkan Pengelola WBS merupakan fungsi atau unit yang dibentuk dan ditetapkan Direksi untuk menyelenggarakan dan mengelola jalur komunikasi bagi pelapor untuk melaporkan indikasi awal, melakukan klarifikasi awal, dan melakukan investigasi atas laporan pelanggaran.

Pengelola WBS harus independen dari operasi Perseroan sehari-hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi Perseroan.

Pelapor adalah insan mitra kerja Perseroan dan seluruh Pemangku Kepentingan yang melaporkan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh insan Perseroan dan/atau mitra Perseroan.

Terlapor adalah insan Perseroan dan/atau mitra Perseroan yang diduga telah melakukan pelanggaran.

Scope

Violations that can be reported include corruption, bribery, conflict of interest, theft, fraud, violations of regulations/laws, but does not include issues related to HSSE, HR and Company facilities. Meanwhile, the whistleblowing system was built applicable to all Company personnel and all Stakeholders.

Management Structure of Whistleblowing System

The President Director acts as the official who is responsible for the effectiveness of WBS design, implementation and maintenance. She/he is obligated to set direction and take actions to ensure all WBS implementation activities run well.

The BOC is in charge of supervising the adequacy and effectiveness of WBS implementation in the Company. While monitoring the implementation of the WBS is handed over to the Audit Committee.

If any report of violation came through the WBS, an Investigation Team will be formed and tasked to find evidence of the violations committed by the reported party.

The WBS Manager is a function or unit that is formed and determined by the BOD to organise and manage communication lines for whistleblower to report initial indications, carry out initial clarifications, and conduct investigations of reported violations.

The WBS manager must be independent from the Company's daily operations and have access to the top management of the Company.

Whistleblower is the Company's partners and all Stakeholders who report violations committed by the Company's employees and/or partners.

The reported party is a member of the Company and/or the partner of the Company who is suspected of having committed a violation.

MEKANISME SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN

Mekanisme penyaluran pengaduan penyimpangan oleh pelapor dilakukan melalui jalur formal yaitu melalui atasan langsung, direktorat, dan fungsi terkait. Akan tetapi kalau pelapor memandang sarana pengaduan tersebut tidak efektif atau ada keraguan maka Pelapor dapat menyalurkan pengaduan secara langsung. **[2-26]**

Pelapor membuat pengaduan/penyingkapan dan mengirimkannya kepada Pengelola WBS melalui sarana/media sebagai berikut:

Telepon: +62 21 8067 0970
Surel: info@pertamina-pdc.com
Alamat: Jl Matraman Raya No 87
Matraman, Jakarta Timur 13140 Indonesia.

Pelapor juga dapat menyampaikan kepada WBS Pertamina Clean melalui saluran sebagai berikut:

Nomor telepon: +62 21 3815909, 3815910, 3815911
SMS dan WhatsApp: 08118615000
Faksimili: +62 21 3815912
Surel: pertaminaclean@tipoffs.com.sg
Kirim Surat:
Attn: Tip-offs Anonymous Pertamina Clean P.O. Box 2600 JKP10026

Pengelola WBS menerima pengaduan/penyingkapan tersebut, selanjutnya mencatat, dan menuangkan ke dalam format standar yang menghasilkan:

- Laporan penerimaan kontak sesuai kategori lingkup pengaduan/penyingkapan.
- Laporan penyingkapan.

Langkah berikutnya adalah, Tim Investigasi melakukan penelaahan awal/klarifikasi terhadap pengaduan/penyingkapan tersebut dan membuat resume atas kasus itu, kemudian mempresentasikan kepada Kepala SPI dan Direktur Utama atau Direktur yang ditunjuk oleh Direktur Utama.

MECHANISM OF WHISTLEBLOWING SYSTEM

*The mechanism for submitting complaints of violation by a whistleblower is carried out through formal channels, namely through direct superiors, directorates, and related functions. However, if the whistleblower finds the complaint medium as ineffective or doubtful then she/he may submit the report directly. **[2-26]***

The whistleblower files a complaint/disclosure and sends it to the WBS Manager through the following channel/media:

Telephone: +62 21 8067 0970 E-mail: info@pertamina-pdc.com Alamanda Tower, 9th-10th Fl Jln. TB Simatupang Kav 23-24 Cilandak Barat, Jakarta Selatan, 12430 Indonesia.

Whistleblower may also file to WBS Pertamina Clean through the following channels:

*Telephone: +62 21 3815909, 3815910, 3815911
SMS and WhatsApp: 08118615000 Facsimile: +62 21 3815912 Email: pertaminaclean@tipoffs.com.sg
Mail:
Attn: Tip-offs Anonymous Pertamina Clean P.O. Box 2600 JKP10026*

WBS Manager accepts the complaint/disclosure, records, and puts it into standard format that produces:

- *Report of contact acceptance according to the category of complaint/disclosure.*
- *Report of disclosure.*

Subsequently, Investigation Team conducts preliminary study/clarification on the complaint/ disclosure, make summary of the said case, then present it to the Head of Internal Supervisory Unit and President Director or Director appointed by the President Director.

PENANGANAN PELAPORAN PELANGGARAN

[2-25, 2-26][SOC-6]

Direktur Utama (atau Direktur yang ditunjuk oleh Direktur Utama) memutuskan langkah selanjutnya berdasarkan hasil presentasi dari resume laporan pelanggaran yang dibuat oleh Tim Investigasi dengan hasil keputusan antara lain:

- Dihentikan, jika tidak memenuhi persyaratan indikasi awal.
- Bekerja sama dengan pihak sekuriti sesuai dengan substansi pengaduan/penyingkapan.

Kalau indikasi awal menunjukkan kasus itu memenuhi syarat untuk dilanjutkan maka Tim Investigasi melakukan penyelidikan dan memaparkan hasil kepada Direktur Utama (atau Direktur yang ditunjuk oleh Direktur Utama). Berdasarkan hasil presentasi tersebut, mereka dapat memutuskan:

- Laporan pengaduan ditutup jika tidak terbukti.
- Memberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku, jika terbukti dan terkait dengan tindakan administratif.
- Meneruskan tindak pidana tersebut kepada penyidik untuk proses lebih lanjut, jika terbukti dan terkait dengan tindak pidana umum atau korupsi. Dalam hal ini, tim melakukan koordinasi dengan pihak Legal guna memastikan adanya bukti permulaan yang cukup. Jika bukti-bukti dinilai cukup, maka tim akan membuat rekomendasi kepada Direktur Utama untuk persetujuan. (Catatan: semua proses tersebut di atas dibuatkan Berita Acara).

Perlindungan bagi Pelapor

Perseroan wajib menjaga kerahasiaan pelapor dengan menjunjung tinggi prinsip *confidentiality*, yaitu:

- Dalam melakukan proses tindak lanjut atas setiap pengaduan wajib mengedepankan asas praduga tidak bersalah, dan profesionalisme.
- Identitas pelapor dijamin kerahasiaannya oleh Perseroan.
- Perseroan menjamin perlindungan terhadap pelapor dari segala bentuk ancaman, intimidasi, hukuman, ataupun tindakan tidak menyenangkan dari pihak manapun.
- Perlindungan ini juga berlaku bagi pekerja yang melaksanakan investigasi maupun pihak-pihak yang memberikan informasi terkait dengan pengaduan.
- Pihak yang melanggar prinsip kerahasiaan tersebut akan diberikan sanksi yang berat sesuai ketentuan yang berlaku di Perseroan.

HANDLING REPORTS OF VIOLATION

[2-25, 2-26][SOC-6]

The President Director (or the Director appointed by the President Director) decides the next steps based on the summarised presentation of the violation reports drafted by the Investigation Team, with the following decisions:

- *Dismissed, if it does not meet the requirements of initial indication.*
- *Cooperate with security in accordance with the substance of the complaint/disclosure.*

If initial indications show that the case meets the requirements to proceed, the Investigation Team will conduct an investigation and present the results to the President Director (or a Director appointed by the President Director). Based on the results of the presentation, they may decide that:

- *The complaint report is closed if it is not proven.*
- *Give sanction in accordance with prevailing regulations, if proven and correlated to administrative actions.*
- *Forward the criminal offense to the investigator for further process, if proven and correlated to general crime or corruption. In this case, team coordinates with legal party to ensure sufficient preliminary evidence. If evidence is deemed sufficient, the team may propose recommendation to the President Director for approval. (Note: all of the process above is drafted into Report).*

Protection for the Whistleblower

The Company is obliged to maintain the principle of confidentiality about the informer, such that:

- *In following up complaint process, the Company is obligated to put forward confidentiality principle, presumption of innocence, and professionalism.*
- *Whistleblower's identity is guaranteed confidentiality by the Company.*
- *Company guarantees protection for the whistleblower from any form of threat, intimidation, punishment, or unpleasant action from any party.*
- *This protection also applies to the employee performing the investigation as well as parties who give information about the complaint.*
- *Parties who violate the confidentiality principle will be given severe sanctions in accordance with the provisions in the Company.*

Pihak yang Mengelola

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

- Dewan Komisaris, jika pihak terlapor adalah Direksi
- Direktur Utama, jika pihak terlapor adalah Dewan Komisaris, Kepala SPI dan Tim Investigasi.
- Tim investigasi, jika terlapor adalah karyawan lain selain yg sudah disebutkan di atas.

Sanksi/Tindakan Disiplin bagi Pelanggar

Bentuk sanksi kepada Terlapor yang terbukti bersalah diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perseroan. Berdasarkan Peraturan Perusahaan, tindakan disiplin kepada Pekerja dapat berupa teguran lisan, surat peringatan, pencabutan fasilitas, penundaan kenaikan golongan upah, penurunan golongan upah, pemindahan (mutasi dan demosi), pembayaran ganti rugi, atau pemutusan hubungan kerja sesuai dengan tingkatan kesalahan yang diperbuat.

Managing Party

The parties who have the authority to follow up on complaints/disclosure reports based on the Reported party's category are:

- Board of Commissioners, if the reported party is the
- Board of Directors. President Director, if the reported party is the Board of Commissioners, Head of Internal Audit, and Investigation Team.
- Investigation team, if the reported person is an employee other than those mentioned above.

Sanction/Disciplinary Act for the Offender

If the Reported Party is proven guilty, there will be sanctioned in accordance with the prevailing regulations in the Company. Based on Corporate Regulation, disciplinary action towards employees may be dealt in the form of verbal warning, warning letter, facility revocation, delayed of wage increase, wage decline, transfer (mutation and demotion), compensation payment, or work termination, in accordance with the degree of violation made.

JUMLAH PENGADUAN

Berdasarkan informasi dari Internal Audit PT Pertamina Drilling Services Indonesia bahwa sepanjang tahun 2024 terdapat 5 (lima) pengaduan melalui WBS terkait PDC.

NUMBER OF COMPLAINTS

Based on information from the Internal Audit of PT Pertamina Drilling Services Indonesia that throughout 2024 there were five complaints through WBS related to PDC.

SOSIALISASI WHISTLEBLOWING SYSTEM

Sosialisasi WBS dilakukan dengan menyampaikan surat elektronik secara berkala kepada seluruh insan Perseroan.

DISSEMINATION OF THE WHISTLEBLOWING SYSTEM

Dissemination about WBS is carried out by sending periodic e-mails to all Company personnel.

PEMENUHAN HAK DAN PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN

FULFILLMENT OF RIGHTS AND STAKEHOLDERS' INVOLVEMENT

[2-29][SEOJK E.4]

Dalam menjalankan bisnisnya, Perseroan menjalin kerja sama dan kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan baik dari internal maupun eksternal. Kedudukan Pemangku Kepentingan bagi Perseroan sangatlah penting mengingat peran dan kontribusi masing-masing yang sangat berdampak pada kelangsungan bisnis dan pencapaian target Perseroan.

Untuk itu, Perseroan berupaya untuk membangun hubungan yang baik secara berkelanjutan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak dalam jangka panjang. Upaya tersebut dilakukan melalui berbagai kegiatan yang berbeda-beda, bergantung pada tujuan kegiatan dan pemangku kepentingan yang terlibat.

Untuk membangun hubungan dengan pemangku kepentingan yang relevan, Perseroan melakukan identifikasi pemangku kepentingan dengan merujuk pada AA1000 Stakeholder Engagement Standard versi 2015, yang membagi proses identifikasi dan interaksi ke dalam lima atribut, yakni:

1. *Dependency* – Pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memiliki ketergantungan terhadap aktivitas Perseroan atau sebaliknya;
2. *Responsibility* – Pihak terkait yang mana Perseroan memiliki tanggung jawab secara legal, komersial dan/atau etika;
3. *Tension* – Pihak yang membutuhkan perhatian dari Perseroan terkait isu ekonomi, sosial dan lingkungan;
4. *Influence* – Pihak yang memiliki pengaruh terhadap Perseroan atau strategi dan kebijakan pemangku kepentingan lain; dan
5. *Diverse Perspectives* – Pihak yang memiliki pandangan berbeda yang dapat mempengaruhi situasi dan mendorong adanya aksi yang tidak ada sebelumnya.

In carrying out its business, the Company establishes cooperation and partnerships with various internal and external stakeholders. The position of stakeholders for the Company is very important considering their respective roles and contributions which greatly impact on business continuity and the achievement of the Company's targets.

Hence, the Company strives to build good relationships on an ongoing basis so that it can have a positive impact on both parties in the long term. These efforts are carried out through a variety of different activities, depending on the purpose of the activity and the stakeholders involved.

To build relationships with relevant stakeholders, the Company conducts stakeholder identification by referring to the AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015 version, which divides the identification and interaction process into five attributes, namely:

1. *Dependency* – Parties who directly or indirectly depends on Company's activities or vice versa;
2. *Responsibility* – Related parties for whom the Company has legal, commercial and/or ethical responsibilities;
3. *Tension* – Parties that require attention from the company regarding economic, social and environmental issues;
4. *Influence* – Parties who have influence on the Company or other stakeholders' strategies and policies; and
5. *Diverse Perspectives* – Parties with different perspectives that may influence a situation and encourage actions that were absent before.

Hasil identifikasi yang dilakukan akan menghasilkan pemetaan daftar Pemangku Kepentingan yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan Perseroan. Pemangku kepentingan yang teridentifikasi di antaranya yaitu pemegang saham, pemerintah, pemasok, pelanggan, pekerja dan masyarakat. Uraian secara lengkap mengenai pelibatan pemangku kepentingan disampaikan pada tabel sebagai berikut:

The identification carried out will result in the mapping of list of Stakeholders who directly or indirectly related to the Company. Identified stakeholders include shareholders, government, suppliers, customers, employees and the community. A complete description of stakeholder engagement is presented in the following table:



PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN

STAKEHOLDER INVOLVEMENT

[2-29]

Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders</i>	Topik Diskusi <i>Topic of Discussion</i>	Metode Pelibatan <i>Method of Involvement</i>	Frekuensi <i>Frequency</i>
Pemegang Saham <i>Shareholders</i>	- Kinerja perusahaan - Implementasi Tata Kelola Perusahaan - Keberlanjutan perusahaan <i>Company performance</i> <i>Implementation of Corporate Governance</i> <i>Corporate sustainability</i>	- Rapat Umum Pemegang Saham - Penerbitan Laporan Keuangan Tahunan - Penerbitan Laporan Tahunan - Penerbitan Laporan Keberlanjutan <i>General Meeting of Shareholders</i> <i>Publishing of Annual Financial Reports</i> <i>Publishing of Annual Report</i> <i>Publishing of Sustainability Reports</i>	- Tahunan - Tahunan - Tahunan - Tahunan <i>Annual</i> <i>Annual</i> <i>Annual</i> <i>Annual</i>
Pemerintah <i>Government</i>	- Pemenuhan regulasi dan perundang-undangan yang berlaku - Penyampaian informasi yang transparan - Upaya menjalin hubungan yang harmonis - Memberikan kontribusi kepada negara <i>Compliance with applicable laws and regulations</i> <i>Transparent disclosure of information</i> <i>Efforts to establish harmonious relationships</i> <i>Contribute to the country</i>	- Pengajuan dan pembaharuan perizinan terkait aktivitas usaha - Penyajian informasi secara teratur melalui berbagai media - Mengadakan pertemuan rutin - Pembayaran pajak <i>Submission and renewal of licenses related to business activities</i> <i>Regular information updates through various media</i> <i>Hold regular meetings</i> <i>Payment of taxes</i>	- Sesuai kebutuhan berdasarkan regulasi - Sesuai kebutuhan - Sesuai kebutuhan - Sesuai kebutuhan <i>As required based on regulations</i> <i>As required</i> <i>As required</i> <i>As required</i>



Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders</i>	Topik Diskusi <i>Topic of Discussion</i>	Metode Pelibatan <i>Method of Involvement</i>	Frekuensi <i>Frequency</i>
Mitra Kerja <i>Business Partners</i>	• Memberikan keterbukaan informasi • Tidak ada diskriminasi • Pemenuhan hak dan kewajiban sesuai kontrak • Kerja sama yang berkesinambungan • <i>Provide information disclosure</i> • <i>No discrimination</i> • <i>Fulfilment of rights and obligations according to contracts</i> • <i>Continuous cooperation</i>	• <i>Pre-bid meeting</i> • <i>Proses bidding</i> • <i>Negosiasi</i> • <i>Pertemuan berkala (Vendor Day)</i> • <i>Pre-bid meeting</i> • <i>Bidding process</i> • <i>Negotiation</i> • <i>Regular meetings (Vendor Day)</i>	• Sesuai kebutuhan • Sesuai kebutuhan • Sesuai kebutuhan • Sesuai kebutuhan • <i>As required</i> • <i>As required</i> • <i>As required</i> • <i>As required</i>
Pelanggan <i>Customer</i>	• Memberikan keterbukaan informasi • Menjaga mutu dan kualitas pekerjaan • Pelaksanaan <i>Quality Assurance</i> • Implementasi sistem HSSE secara komprehensif • Melakukan <i>monitoring</i> pekerjaan secara teratur • <i>Provide information disclosure</i> • <i>Maintain the quality and quality of work</i> • <i>Implementation of Quality Assurance</i> • <i>Implementation of a comprehensive HSSE system</i> • <i>Monitor work regularly</i>	• <i>Survei kepuasan pelanggan</i> • <i>Pertemuan rutin</i> • <i>Komunikasi melalui berbagai media komunikasi</i> • <i>Customer satisfaction survey</i> • <i>Regular meetings</i> • <i>Communication through various communication media</i>	• 1 kali/tahun • Sesuai kebutuhan • Sesuai kebutuhan • <i>1 time/year</i> • <i>As required</i> • <i>As required</i>

Pemangku Kepentingan <i>Stakeholders</i>	Topik Diskusi <i>Topic of Discussion</i>	Metode Pelibatan <i>Method of Involvement</i>	Frekuensi <i>Frequency</i>
Pekerja <i>Employee</i>	• Kesejahteraan pekerja • Keselamatan dan Kesehatan Kerja • Produktivitas kerja • Pelatihan dan pengembangan • Jenjang karir • Tidak ada diskriminasi • <i>Employee welfare</i> • <i>Occupational Health and Safety</i> • <i>Work productivity</i> • <i>Training and development</i> • <i>Career path</i> • <i>No discrimination</i>	• Pengembangan dan evaluasi struktur remunerasi • Implementasi program K3 • Penilaian kinerja pekerja • Pelatihan dan pengembangan kompetensi • Pengembangan <i>talent pool</i> dan jenjang karir • Rekrutmen secara terbuka • <i>Development and evaluation of the remuneration structure</i> • <i>OHS programme implementation</i> • <i>Employee performance appraisal</i> • <i>Competency training and development</i> • <i>Development of talent pool and career path</i> • <i>Open recruitment</i>	• 1 kali/tahun • Setiap waktu • 2 kali/tahun • Sesuai kebutuhan • Tahunan • Sesuai kebutuhan • <i>1 time/year</i> • <i>Anytime</i> • <i>2 times/year</i> • <i>As required</i> • <i>Annual</i> • <i>As required</i>
Masyarakat <i>Community</i>	• Kesempatan kerja • Kesejahteraan dan kesehatan masyarakat • Pemerataan ekonomi • <i>Employment opportunity</i> • <i>Public welfare and health</i> • <i>Economic equity</i>	• Pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja lokal • Pelaksanaan program TJSL • Pelibatan pada proses pengadaan • <i>Implementation of local workforce recruitment</i> • <i>Implementation of CSR programme</i> • <i>Involvement in the procurement process</i>	• Sesuai kebutuhan • Sesuai rencana • Sesuai kebutuhan • <i>As required</i> • <i>As planned</i> • <i>As required</i>

MEMBANGUN BUDAYA KEBERLANJUTAN

BUILDING A CULTURE OF SUSTAINABILITY

[SEOJK F.1]

Perseroan berkomitmen membangun budaya keberlanjutan dengan memperhatikan beberapa aspek Pemangku Kepentingan mulai dari karyawan, pelanggan dan mitra kerja melalui berbagai strategi dan praktik-praktik berkelanjutan.

Perseroan berkomitmen untuk memenuhi aspek Keselamatan Kerja, Kesehatan, dan Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja guna mendukung peningkatan produktivitas kerja. Program TJSI terkait Keselamatan Kerja, Kesehatan, dan Ketenagakerjaan yang dijalankan Perseroan mengacu pada implementasi program "Salam Lima Jari" khususnya bidang *security operation*, *HSSE commitment*, dan *behaviour-based safety*.

Komitmen Perseroan terkait dengan praktik-praktik operasi yang berkelanjutan bertujuan untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan para mitra kerja. Komitmen tersebut berlandaskan prinsip-prinsip Tata Kelola yang Baik dan penerapan Etika Usaha dan Tata Perilaku (*Code of Conduct*). Komitmen diharapkan menghasilkan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan. Landasan-landasan tersebut diterapkan di dalam kebijakan-kebijakan sebagai berikut:

1. *Code of Corporate Governance (COCG)*,
2. Pedoman Etika dan Perilaku Bisnis (*Code of Conduct, COC*),
3. Pedoman Benturan Kepentingan (*COI*),
4. Pedoman Gratifikasi, Penolakan dan Penerimaan Hadiah/Cendera Mata, Hiburan (*Entertainment*),
5. Pedoman Penyampaian LHKPN,
6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB),
7. Kebijakan CSR,
8. Kebijakan HSSE,
9. Pedoman Manajemen Risiko,
10. Pedoman Whistleblowing System (WBS),
11. Pedoman Pengadaan Barang/Jasa,
12. Pedoman Kemitraan,
13. TKO Penyelesaian Masalah Akibat Samping Perseroan,
14. TKO Pedoman Penentuan Kerja Sama Bisnis,
15. TKO Penetapan Calon Mitra Bisnis.

The Company is committed to building a culture of sustainability by taking into account several aspects of Stakeholders ranging from employees, customers and partners through various strategies and sustainable practices.

The Company is committed to fulfilling aspects of Occupational Safety, Health, and Labour for all workers to support increased work productivity. The CSR program related to Occupational Safety, Health, and Employment run by the Company refers to the implementation of the 'Salam Lima Jari' program, especially in the fields of security operation, HSSE commitment, and behaviour-based safety.

The Company's commitment to sustainable operating practices aims to build mutually beneficial relationships with partners. These commitments are based on the principles of Good Governance and the implementation of Business Ethics and Code of Conduct. The commitment is expected to generate added value for all stakeholders. These foundations are implemented in the following policies:

1. *Code of Corporate Governance (COCG)*,
2. *Code of Business Ethics and Conduct (COC)*,
3. *Conflict of Interest (COI) Guidelines*,
4. *Guidelines on Gratification, Rejection and Acceptance of Gifts / Souvenirs, Entertainment*,
5. *Guidelines for Submission of LHKPN*,
6. *Collective Labour Agreement (CLA)*,
7. *CSR Policy*,
8. *HSSE policy*,
9. *Risk Management Guidelines*,
10. *Whistleblowing System (WBS) Guidelines*,
11. *Goods/Services Procurement Guidelines*,
12. *Partnership Guidelines*,
13. *Work Procedure on Company Side Effect Problem Resolution*,
14. *Work Procedure Guidelines for Determination of Business Cooperation*,
15. *Work Procedure Determination of Prospective Business Partners.*

Dengan kebijakan Perseroan di atas, seluruh aspek yang memengaruhi bisnis Perseroan, baik dari internal maupun eksternal, diharapkan berperan aktif meningkatkan produksi dan produktivitas kerja serta menjalankan operasi yang adil.

Penjelasan mengenai 3 (tiga) TKO yang menjadi landasan pelaksanaan operasi yang adil adalah sebagai berikut:

TKO Penyelesaian Masalah Akibat Samping Perseroan

TKO ini diterbitkan oleh Corporate Secretary, dengan No. CORSEC.TKO.01, pada 1 April 2019. Tujuan penerbitan TKO tersebut adalah sebagai berikut:

- Memberikan bantuan dan koordinasi kepada perwakilan Humas Perseroan, untuk menyelesaikan satu masalah yang timbul sebagai akibat samping dari aktivitas Perseroan.
- Mengantisipasi agar masyarakat tidak melakukan tindakan anarki yang akan merugikan negara, Perseroan dan masyarakat itu sendiri serta merusak citra dan reputasi Perseroan.
- Mengatur mekanisme rencana penyelesaian masalah antara Perseroan dengan pihak-pihak yang terkena dampak, khususnya masyarakat, pemerintah daerah dan aparat terkait, agar permasalahan dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, efektif, efisien dan dapat dipertanggungjawabkan.
- Menjabarkan tugas dan wewenang fungsi terkait dan merencanakan tindak lanjut, serta langkah-langkah koordinasi yang terpadu.
- Mempersiapkan Perseroan agar memiliki kerangka aturan dan acuan dalam melakukan kegiatan internal/sendiri dan kerja sama bisnis dengan pihak lain.

TKO Pedoman Penentuan Kerja Sama Bisnis.

TKO ini dikeluarkan oleh Fungsi Marketing & Business Development, dengan No. A-005/PDCOOOO/2020-S9, berlaku terhitung mulai tanggal 21 Desember 2020. Dasar pemikirannya adalah, dalam melaksanakan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) maupun Rencana Tahunan (RT), Perseroan perlu bekerja sama dengan mitra yang mempunyai sumber daya yang diperlukan.

Dengan bermitra Perseroan dapat menciptakan ruang pasar baru dan meningkatkan kompetensi. Untuk itu diperlukan satu bentuk kerja sama yang adil, saling menguntungkan kedua belah pihak, dan jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak. Karena itu diperlukan suatu acuan yang baku sehingga memudahkan dalam pelaksanaan dan pengendaliannya, maka disusunlah TKO ini.

With the Company's policy above, all aspects that affect the Company's business, both internally and externally, are expected to play an active role in increasing production and work productivity and carrying out fair operations.

An explanation of the three Organisational Work Procedures that form the basis for the implementation of fair operations is as follows:

TKO Settlement of Company Side Effect Issues

This TKO was issued by the Corporate Secretary, with No. CORSEC.TKO.01, on 1 April 2019. The purpose of issuing the TKO is as follows:

- *Provide assistance and coordination to the Company's Public Relations representative, to resolve a problem arising as a side effect of the Company's activities.*
- *Anticipate that the community will not commit acts of anarchy that will harm the country, the Company and the community itself as well as damage the Company's image and reputation.*
- *Set up a problem-solving plan mechanism between the company and the affected parties, especially the community, local government and related officials, so that problems can be resolved appropriately, quickly, effectively, efficiently and accountably.*
- *Define the duties and authorities of related functions and plan follow-up, as well as integrated coordination measures.*
- *Prepare the Company to have a framework of rules and references in conducting internal/independent activities and business cooperation with other parties.*

Organisational Work Guidelines for Determining Business Cooperation.

This Organisational Work Guidelines was issued by the Marketing & Business Development Function, with No. A-005/PDCOOOO/2020-S9, effective as of 21 December 2020. The rationale is that, in implementing the Company's Long Term Plan (RJPP) and Annual Plan (RT), the Company needs to cooperate with partners who have the necessary resources.

By partnering, the Company can create new market space and increase competence. For this reason, a form of cooperation that is fair, mutually beneficial to both parties, and clear on the rights and obligations of each party is required. Therefore, a standardised reference is needed to facilitate the implementation and control, and this Organisational Work Procedure has been prepared.

Adapun ruang lingkupnya, pedoman ini mengatur keseluruhan bentuk-bentuk kerja sama bisnis terkait dengan proyek-proyek yang dikelola oleh Fungsi Marketing kecuali pembentukan *joint venture*.

TKO Penetapan Calon Mitra Bisnis

TKO ini juga dikeluarkan Fungsi Marketing & Business Development dengan No. B-003/ PDC1000/2020-S9. TKO ini mulai berlaku pada 18 Januari 2021.

Ruang lingkup TKO ini mengatur aktivitas yang terkait dengan penetapan calon mitra atas jenis jasa yang tidak dimiliki maupun yang dimiliki oleh Perseroan. Penetapan calon mitra bisnis meliputi mekanisme pemetaan calon mitra bisnis, verifikasi serta seleksi calon mitra bisnis hingga diperoleh *database* kemitraan yang kemudian dapat digunakan sebagai referensi lanjutan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Perseroan berkomitmen untuk memberi perhatian penuh terhadap produk dan layanan yang optimal sehingga tercipta kepuasan dan kepercayaan dari pelanggan. Dalam mewujudkan komitmen tersebut, Perseroan telah menerbitkan panduan TKO tentang Customer Relationship Management pada 13 November 2020, No. B-001/PDC1000/2020-S9.

TKO ini menjelaskan proses penanganan keluhan dan masukan dari pelanggan, sehingga keluhan dan masukan tersebut dapat ditangani secara sistematis. Dengan demikian diharapkan kepuasan pelanggan meningkat. Langkah ini juga menjadi bagian dari upaya membangun loyalitas pelanggan pada Perseroan.

TKO ini mencakup dan mengatur batas kerja organisasi *marketing Customer Relationship Management (CRM)* untuk mengatasi permasalahan-permasalahan berupa keluhan pelanggan yang meliputi:

1. Penerimaan keluhan, saran dan juga masukan baik di kantor maupun lapangan, sebagai akibat tidak sesuai standar pekerjaan, pelayanan dan peralatan yang disediakan oleh Perseroan, dengan persyaratan pelanggan sesuai kontrak.
2. Melakukan koordinasi dengan fungsi terkait untuk mencari jalan keluar dan akar masalah dari keluhan pelanggan yang telah diterima Perseroan.
3. Menyampaikan tanggapan secara efektif kepada pelanggan dan memperbarui *database CRM* agar jalan keluar dan akar masalah yang berasal dari segala macam keluhan maupun masukan tercatat dengan baik.

As for its scope, this guideline regulates all forms of business cooperation related to projects managed by the Marketing Function except the formation of joint ventures.

TKO for Determination of Prospective Business Partners

This Organisational Work Procedure is also issued by the Marketing & Business Development Function with No. B-003/PDC1000/2020-S9. This TKO came into effect on 18 January 2021.

The scope of this Organisational Work Procedure regulates activities related to the determination of prospective partners for services that are not owned or owned by the Company. The determination of prospective business partners includes the mechanism of mapping prospective business partners, verification and selection of prospective business partners until a partnership database is obtained which can then be used as a further reference.

As a Company engaged in services, the Company is committed to giving full attention to optimal products and services so as to create satisfaction and trust from customers. In realising this commitment, the Company has issued an Organisation Work Procedure (TKO) guideline on Customer Relationship Management on 13 November 2020, No. B-001/PDC1000/2020-S9.

This TKO explains the process of handling complaints and feedback from customers, so that complaints and feedback can be handled systematically. Thus, it is expected that customer satisfaction will increase. This step is also part of the effort to build customer loyalty to the Company.

This Organisational Work Procedure covers and regulates the work boundaries of the Customer Relationship Management (CRM) marketing organisation to address issues such as customer complaints which include:

1. *Receiving complaints, suggestions and also feedback both in the office and field, as a result of non-compliance of the standard of work, services and equipment provided by the Company, with customer requirements according to the contract.*
2. *Coordinating with related functions to find solutions and root causes of customer complaints that have been received by the Company.*
3. *Deliver effective responses to customers and update the CRM database so that the solutions and root causes of all kinds of complaints and feedbacks are well recorded.*

Keluhan-keluhan pelanggan akibat ketidakpuasan terhadap kinerja lini bisnis Perseroan dapat disampaikan melalui 6 (enam) *tools* yang dimiliki oleh sub departemen CRM, yaitu:

1. Surat teguran resmi,
2. Form *Customer Feedback Survey*,
3. Melalui surat elektronik,
4. Melalui SMS/ponsel,
5. *Customer visit*,
6. Penyampaian langsung.

Selain panduan berdasar TKO Customer Relationship Management, Perseroan juga menggunakan ISO 9001:2015 untuk terus menyediakan jasa yang memenuhi standar pelanggan maupun peraturan. Dengan pendekatan berorientasi proses pada ISO 9001:2015, Perseroan mendokumentasikan serta mengkaji struktur, kewajiban, dan prosedur yang dibutuhkan untuk mencapai manajemen kualitas yang efektif.

Customer complaints due to dissatisfaction with the performance of the Company's business lines can be submitted through six tools owned by the CRM sub-department, namely:

1. *Official warning letter,*
2. *Customer feedback survey form,*
3. *By electronic mail,*
4. *Via SMS/mobile phone,*
5. *Customer visit,*
6. *Direct delivery.*

In addition to guidance based on Organisational Work Procedure Customer Relationship Management, the Company also uses ISO 9001:2015 to continue providing services that meet customer and regulatory standards. With the process-oriented approach of ISO 9001:2015, the Company documents and reviews the structures, obligations, and procedures needed to achieve effective quality management.







MEWUJUDKAN KINERJA EKONOMI BERDASARKAN ASPEK KEBERLANJUTAN

*REALISING ECONOMIC PERFORMANCE
BASED ON SUSTAINABILITY ASPECTS*

MEWUJUDKAN KINERJA EKONOMI BERDASARKAN ASPEK KEBERLANJUTAN

REALISING ECONOMIC PERFORMANCE BASED ON SUSTAINABILITY ASPECTS

Pertumbuhan kinerja ekonomi bukan hanya dirasakan oleh Pemangku Kepentingan internal semata melainkan perlu juga dirasakan oleh Pemangku Kepentingan eksternal sebagai mitra Perseroan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya.

Dalam konteks keberlanjutan, kinerja ekonomi sebuah perusahaan memiliki kaitan erat dengan Pemangku Kepentingan yang beragam. Dari sudut pandang Pemegang Saham, kinerja ekonomi yang kuat mencerminkan keberhasilan operasional Perusahaan, menyediakan dasar yang stabil untuk pengembangan jangka panjang, serta memberikan keuntungan finansial yang berkelanjutan. Namun demikian, pentingnya kinerja ekonomi juga mencakup keterlibatan dan pengaruh Perseroan terhadap lingkungan dan masyarakat. **[3-3 Kinerja Ekonomi]**

Melalui praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan, Perseroan dapat menciptakan dampak positif pada lingkungan. Selain itu, kinerja ekonomi yang solid memungkinkan Perseroan untuk menyediakan lapangan kerja yang stabil dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat setempat melalui program maupun inisiatif TJSL. Dengan demikian, keterkaitan antara kinerja ekonomi, Pemangku Kepentingan, lingkungan, dan masyarakat secara keseluruhan menegaskan komitmen Perseroan terhadap prinsip-prinsip keberlanjutan sebagai inti dari operasionalnya. Perseroan belum melakukan investasi atau pembiayaan untuk lingkungan hidup dikarenakan Perseroan tidak mengelola secara langsung wilayah kerja migas yang mana dimiliki oleh customer, sehingga Perseroan belum memiliki target dan kinerja keuangan berkelanjutan. **[F.3, F.4][3-3 Kinerja Ekonomi]**

Growth in economic performance has not been perceived by internal Stakeholders only but also need to be recognized by external Stakeholders who are partners of the Company in carrying out the business activities.

*In the context of sustainability, a company's economic performance is closely linked to a wide range of Stakeholders. From a Shareholder perspective, strong economic performance reflects the Company's operational success, provides a stable basis for long-term development, and delivers sustainable financial returns. However, the importance of economic performance also includes the Company's involvement and influence on the environment and society. **[3-3 Economic Performance]***

*Through responsible and sustainable business practices, the Company can create a positive impact on the environment. In addition, solid economic performance enables the Company to provide stable employment and contribute to the well-being of local communities through CSR programmes and initiatives. Thus, the interconnectedness of economic performance, Stakeholders, the environment, and society as a whole confirms the Company's commitment to the principles of sustainability at the core of its operations. The Company has not invested or financed for the environment because the Company does not directly manage oil and gas working areas which are owned by customers, therefore the Company does not have sustainable financial targets and performance. **[F.3, F.4][3-3 Economic Performance]***

Program Supply Chain Financing (SCF) merupakan inisiatif strategis yang bertujuan mengoptimalkan manajemen likuiditas dan memperkuat kemitraan dengan vendor melalui skema pembiayaan dari perbankan sebagai alternatif pendanaan modal kerja selain pinjaman konvensional. Implementasi SCF memberikan berbagai manfaat, seperti peningkatan arus kas dan likuiditas, fleksibilitas pembayaran, pengurangan risiko keterlambatan pembayaran, serta kelancaran operasional dan rantai pasok. Pada tahun 2024, sejumlah vendor telah berpartisipasi dalam program ini, dengan total transaksi mencapai Rp36,69 miliar dan efisiensi biaya bunga sebesar Rp606,08 juta berdasarkan asumsi rata-rata collection period selama 90 hari. Keikutsertaan vendor dalam program ini diproyeksikan akan terus meningkat seiring dengan bertambahnya manfaat yang dirasakan, menjadikan SCF tidak hanya memberikan efisiensi jangka pendek, tetapi juga membangun pondasi bisnis yang sehat dan berkelanjutan untuk mendukung pertumbuhan Perseroan dalam jangka panjang. **[3-3 Kinerja Ekonomi]**

Strategi penempatan deposito dan Special Giro Rate (SGR) menjadi bagian dari kebijakan keuangan perusahaan yang bertujuan mengelola dana cadangan secara produktif sekaligus menciptakan nilai jangka panjang. Sepanjang tahun 2024, PDC berhasil mencatatkan pendapatan bunga sebesar Rp9,48 miliar dan USD26.158,90, meningkat signifikan sebesar 256% dibandingkan tahun sebelumnya, dengan rata-rata suku bunga antara 5% hingga 7%. Peningkatan ini didukung oleh pemilihan tenor dan mitra perbankan yang optimal. Pendapatan dari deposito tidak hanya memperkuat arus kas operasional dan membantu menekan biaya pembiayaan eksternal, tetapi juga memberikan ruang strategis dalam pengelolaan kewajiban dan risiko keuangan. Selain berkontribusi terhadap efisiensi biaya, strategi ini juga berfungsi sebagai instrumen lindung nilai terhadap volatilitas kebutuhan likuiditas jangka pendek, sehingga Perseroan mampu menjaga stabilitas keuangan, meningkatkan fleksibilitas kas, dan memperkuat ketahanan finansial jangka panjang. **[3-3 Kinerja Ekonomi]**

Pada tahun 2024, nilai ekonomi yang dihasilkan oleh Perseroan sebesar Rp2,88 triliun dengan nilai total ekonomi didistribusikan mencapai Rp2,75 triliun. Realisasi TJSL Perseroan mencapai Rp986 juta, yang terdiri dari TJSL terprogram sebesar Rp632 juta dan TJSL non program sebesar Rp354 juta.

*The Supply Chain Financing (SCF) programme is a strategic initiative aimed at optimising liquidity management and strengthening partnerships with vendors through a banking financing scheme as an alternative to conventional working capital loans. The implementation of SCF provides various benefits, such as improved cash flow and liquidity, payment flexibility, reduced risk of late payments, and smooth operations and supply chains. In 2024, a number of vendors have participated in this programme, with total transactions reaching Rp36.69 billion and interest cost savings of Rp606.08 million based on an average collection period of 90 days. Vendor participation in this programme is projected to continue increasing as the benefits become more evident, making SCF not only provide short-term efficiency but also build a healthy and sustainable business foundation to support long-term company growth. **[3-3 Economic Performance]***

*The deposit placement strategy and Special Giro Rate (SGR) are part of the company's financial policy aimed at managing reserve funds productively while creating long-term value. Throughout 2024, PDC successfully recorded interest income of Rp9.48 billion and USD26,158.90, a significant increase of 256% compared to the previous year, with an average interest rate of between 5% and 7%. This increase was supported by the selection of optimal tenors and banking partners. Income from deposits not only strengthens operational cash flow and helps reduce external financing costs but also provides strategic room in managing financial obligations and risks. In addition to contributing to cost efficiency, this strategy also serves as a hedging instrument against short-term liquidity volatility, enabling the company to maintain financial stability, enhance cash flexibility, and strengthen long-term financial resilience. **[3-3 Economic Performance]***

In 2024, the economic value generated by the Company amounted to Rp2.88 trillion, with a total distributed economic value of Rp2.75 trillion. The Company's CSR realisation reached Rp986 million, consisting of Rp632 million in programmed CSR and Rp354 million in non-programmed CSR.

DISTRIBUSI NILAI EKONOMI

DISTRIBUTION OF ECONOMIC VALUE

[201-1] [SEOJK D.1.B, F.3]

Perseroan tidak hanya mementingkan kepentingan internal untuk mencapai kinerja yang optimal namun juga berupaya untuk memberikan kontribusi yang maksimal dan berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan yang terdiri dari pemerintah, pemegang saham, pekerja, masyarakat, pelanggan dan pemasok. Perseroan melakukan pemetaan terhadap nilai ekonomi yang diukur melalui nilai ekonomi langsung yang dihasilkan, nilai ekonomi yang didistribusikan dan nilai ekonomi yang ditahan. Nilai ekonomi langsung merupakan sejumlah pendapatan yang dihasilkan dari aktivitas operasional Perseroan. Sedangkan nilai ekonomi yang didistribusikan merupakan sejumlah pengeluaran Perseroan yang didistribusikan kepada para pemangku kepentingan Perseroan. Sementara nilai ekonomi yang ditahan adalah selisih antara nilai ekonomi yang dihasilkan dengan nilai ekonomi yang didistribusikan, yang digunakan untuk melakukan pengembangan bisnis Perseroan. Perhitungan nilai ekonomi Perseroan dirincikan pada table berikut:

The Company is not only concerned with internal interests to achieve optimal performance but also strives to make maximum and sustainable contributions to stakeholders consisting of the government, shareholders, workers, communities, customers and suppliers. The Company mapped the economic value measured through direct economic value generated, economic value distributed and economic value retained. Direct economic value is the amount of revenue generated from the Company's operational activities. While the distributed economic value is the amount of the Company's expenditure distributed to the Company's stakeholders. Meanwhile, retained economic value is the difference between the economic value generated and the economic value distributed, which is used to develop the Company's business. The calculation of the Company's economic value is detailed in the following table:



NILAI EKONOMI LANGSUNG YANG DIHASILKAN & DIDISTRIBUSIKAN

DIRECT ECONOMIC VALUE GENERATED & DISTRIBUTED

Nilai Ekonomi <i>Economic Value</i>	Jumlah (Juta Rupiah) <i>Total (Million Rupiah)</i>	
	2024	2023
Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan <i>Direct Economic Value Generated</i>		
Pendapatan Usaha <i>Revenue</i>	2.884.910	3.304.372
Pendapatan Bunga <i>Interest</i>	9.481	2.653
Pendapatan Selisih Kurs <i>Foreign Exchange Income</i>	(9.047)	(2.155)
Penghasilan Lain-Lain <i>Other Income</i>	-	-

Nilai Ekonomi <i>Economic Value</i>	Jumlah (Juta Rupiah) <i>Total (Million Rupiah)</i>	
	2024	2023
Jumlah Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan <i>Direct Economic Value Generated</i>	2.885.344	3.304.870
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan <i>Economic Value Distributed</i>		
Beban Pokok Pendapatan <i>Cost of Revenue</i>	(2.583.258)	(3.032.657)
Beban Usaha <i>Operating Cost</i>	(123.858)	(111.994)
Beban Keuangan <i>Finance Charges</i>	(7.321)	(3.217)
Beban Lainnya <i>Other Cost</i>	1.302	(3.147)
Pengeluaran untuk Pemerintah (Pajak) <i>Expense for the State (Tax)</i>	(43.363)	(40.217)
Jumlah Nilai Ekonomi yang Didistribusikan <i>Total of Distributed Economic Value</i>	(2.756.498)	(3.191.232)
Nilai Ekonomi Langsung yang Ditahan <i>Economic Value Retained</i>	128.846	113.638

IMPLIKASI FINANSIAL SERTA RISIKO DAN PELUANG LAIN DARI PERUBAHAN IKLIM

FINANCIAL IMPLICATIONS AND OTHER RISKS AND OPPORTUNITIES OF CLIMATE CHANGE

[201-2][CCE-2]

Perubahan iklim menjadi salah satu tantangan nyata yang dihadapi oleh seluruh masyarakat di berbagai belahan dunia termasuk di Indonesia. Perseroan menyadari bahwa perubahan iklim juga memiliki potensi dampak signifikan bagi kelangsungan bisnis Perseroan dalam jangka panjang.

Perseroan memberikan perhatian lebih pada topik ini terutama pada upaya untuk mengurangi eksposur risiko terhadap kinerja Perseroan. Risiko potensial yang teridentifikasi berpengaruh signifikan bagi operasional Perseroan salah satunya adalah cuaca ekstrem. Perseroan telah berupaya untuk meminimalisir dampak risiko ini dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia dan mengedepankan faktor kesehatan serta keselamatan kerja bagi seluruh pemangku kepentingan Perseroan.

Namun demikian, Perseroan memastikan tidak terdapat implikasi langsung dari perubahan iklim tersebut secara finansial. Sedangkan di sisi lain, Perseroan melihat peluang dari perubahan iklim ini dengan memperluas layanan Perseroan pada sektor energi baru terbarukan.

Climate change is one of the real challenges faced by all communities in various parts of the world, including in Indonesia. The Company realises that climate change also has the potential to have a significant impact on the Company's business continuity in the long term.

The Company pays more attention to this topic, especially on efforts to reduce risk exposure to the Company's performance. One of the potential risks identified as having a significant impact on the Company's operations is extreme weather. The Company has endeavoured to minimise the impact of this risk by optimising available resources and prioritising occupational health and safety factors for all Company stakeholders.

However, the Company has yet to ascertain the direct financial implications of climate change. On the other hand, the Company sees opportunities from climate change by expanding the Company's services in the renewable energy sector.

BANTUAN FINANSIAL DARI PEMERINTAH

FINANCIAL ASSISTANCE FROM GOVERNMENT

[201-4]

Hingga akhir tahun pelaporan, Perseroan tidak menerima bantuan finansial dari Pemerintah baik berupa pemberian subsidi, hibah, pembebasan pajak maupun insentif finansial lainnya.

As of the end of the reporting year, the Company did not receive financial assistance from the Government in the form of subsidies, grants, tax exemptions or other financial incentives.



KONTRIBUSI KEPADA NEGARA

CONTRIBUTION TO THE STATE

Perseroan selalu berkomitmen untuk mematuhi kewajiban untuk memberikan kontribusi ekonomi kepada negara dengan mematuhi peraturan perpajakan yang berlaku. Upaya ini merupakan wujud kepatuhan dan transparansi Perseroan kepada pemerintah dalam menjalankan aktivitas bisnis.

The Company is always committed to abide by the duty to contribute to the economy by complying with applicable tax regulations. The endeavor is a fulfillment to Company's compliance and transparency with the Government in carrying out business activities.

Pada tahun 2024, Perseroan memberikan kontribusi kepada negara melalui pajak sebesar Rp122 miliar atau menurun 30% dibandingkan tahun sebelumnya sebesar Rp175 miliar.

In 2024, the Company contributed to the state through taxes of Rp122 billion, a decrease of 30% compared to the previous year of Rp175 billion.



PAJAK YANG DIBAYARKAN PADA TAHUN 2024

TAXES PAID IN 2024

Jenis Pajak <i>Tax Category</i>	Jumlah (dalam Rupiah) <i>Total (in Rupiah)</i>
PPH 15	22.246.350
PPH 21	101.684.803.827
PPH 23	9.233.557.937
PPH 25	-
PPH 4(2)	7.110.762.891
Pph Badan Tahunan <i>Annual Corporate Income Tax</i>	4.626.969.971
Grand Total	122.678.340.976,00

RANTAI PASOKAN DAN PENGUNAAN INPUT LOKAL

SUPPLY CHAIN AND USE OF LOCAL INPUT

[204-1][SOC-2]

Dalam menjalankan aktivitas operasional, Perseroan tidak terlepas dari kebutuhan terhadap material, peralatan dan jasa penunjang baik untuk kebutuhan di kantor pusat maupun di wilayah operasional proyek. Untuk memastikan pemenuhan kebutuhan pengadaan barang dan jasa, proses ini menjadi salah satu kunci penting bagi Perseroan karena termasuk dalam proses *supply chain management* yang berperan penting dalam kelancaran aktivitas operasional dari awal hingga akhir. **[3-3 Praktik Pengadaan]**

Pada prosesnya, Perseroan selalu memastikan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa yang adil, objektif dan transparan untuk memastikan terpilihnya pemasok dengan standar kualitas yang baik dengan harga yang wajar. Perseroan juga berupaya memastikan kualitas kinerja pemasok dengan melaksanakan proses evaluasi dan penilaian kinerja pemasok setiap selesainya pekerjaan sehingga menjadi bahan evaluasi untuk proses pengadaan barang dan jasa selanjutnya. **[3-3 Praktik Pengadaan]**

Pengadaan barang dan jasa mengacu pada ketentuan yang ditetapkan Direktur Utama No.A-010/PDC0000/2022-S9 tentang Pengadaan Barang/Jasa Perusahaan, yang berlaku terhitung mulai tanggal 29 Juli 2022.

Latar belakang keluarnya pedoman ini, karena Perseroan sebagai badan usaha perlu melakukan pengadaan barang/jasa secara cepat, fleksibel, efisien, dan efektif sehingga tidak kehilangan momentum bisnis yang dapat menghilangkan kesempatan memperoleh keuntungan.

In carrying out operational activities, the Company is inseparable from the need for materials, equipment and supporting services both for needs at the head office and in project operational areas. To ensure the fulfilment of the procurement needs of goods and services, this process is one of the important keys for the Company because it is included in the supply chain management process which plays an important role in the smooth running of operational activities from start to finish.

[3-3 Procurement Practice]

In the process, the Company always ensures the implementation of fair, objective and transparent procurement of goods and services to ensure the selection of suppliers with good quality standards at reasonable prices. The Company also endeavours to ensure the quality of supplier performance by carrying out an evaluation and assessment process of supplier performance at the completion of each job so that it becomes an evaluation material for the next procurement process. **[3-3 Procurement Practice]**

Goods and services procurement refers to the provisions set by the President Director No. A-010/PDC0000/2022-S9 concerning Company Procurement of Goods/Services, effective as of 29 July 2022.

The circumstance to the guideline issuance is that the Company as a business entity requires goods/ services quick, flexible, efficient and effective procurement to stay in business momentum and avoid losses.

Pemberlakuan pedoman ini bertujuan menyamakan pola pikir dan pengertian, serta merupakan pelaksanaan teknis dan administrasi yang jelas, sehingga memudahkan bagi para perencana, pelaksana, serta pengawas dalam proses pengadaan barang/jasa, sesuai dengan fungsi, tugas, hak dan kewajiban serta peran masing-masing. Tujuannya untuk:

- Memperoleh barang/jasa yang dibutuhkan dalam jumlah, kualitas, harga, waktu dan tempat yang tepat, secara efektif dan efisien dengan persyaratan dan kondisi kontrak yang jelas serta dapat dipertanggungjawabkan.
- Mendukung menciptakan nilai tambah bagi Perseroan.
- Menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan.
- Meningkatkan kemandirian, tanggung jawab dan profesionalisme.
- Mengupayakan penggunaan produksi dalam negeri.

Penyusunan pedoman ini merujuk pada UU No. 5 Tahun 1999 tentang Persaingan Usaha, UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan Anggaran Dasar Perseroan beserta perubahan yang telah mendapatkan pengesahan dan persetujuan dari Menteri Hukum dan HAM. **[SOC-2]**

Adapun penggolongan (kualifikasi dan klasifikasi) penyedia barang/jasa, berdasarkan batas nilai paket tender sesuai golongan usaha adalah sebagai berikut:

- Usaha menengah dapat mengikuti Paket Tender dengan nilai lebih dari Rp2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta Rupiah) sampai dengan Rp10.000.000.000 (sepuluh miliar Rupiah); dan
- Usaha besar dapat mengikuti Paket Tender dengan nilai lebih dari Rp10.000.000.000 (sepuluh miliar Rupiah).

Ketentuan kualifikasi dan batasan nilai pengadaan tidak berlaku bagi perusahaan asing atau dari manufaktur/pabrik/agen/distributor dalam maupun luar negeri.

Metode pengadaan barang pada dasarnya dilaksanakan secara kompetitif dan terbuka dengan mengikutsertakan calon penyedia barang/jasa yang memenuhi syarat berdasarkan kemampuan dan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Pemilihan penyedia barang/jasa dapat menggunakan metode sebagai berikut:

The guidelines implementation is aimed at unifying mindsets and understanding, as well as laying clear technical and administrative executions, to ease planners, executors, and supervisors in the goods/services procurement process, in accordance with their respective functions, duties, rights, obligations and roles. The goal is to:

- *Obtain goods/services required in precise amount, quality, price, time, and location, effectively and efficiently with clear and accountable contract provisions.*
- *Support added-value creation for the Company.*
- *Simplify and accelerate decision-making process.*
- *Improve independence, responsibility, and professionalism.*
- *Strive for domestic components utilisation.*

*The preparation of these guidelines refers to Law No. 5 of 1999 concerning Business Competition, Law no. 40 of 2007 concerning Limited Liability Company, the Company's Articles of Association, and approved and ratified amendments by the Minister of Law and Human Rights. **[SOC-2]***

The classification (qualification and classification) of goods/services providers, based on the value limit of the tender package according to the business category are as follows:

- *Medium businesses may participate in Tender Packages with value between Rp2,500,000,000 (two billion five hundred million Rupiah) and Rp10,000,000,000 (ten billion Rupiah); and*
- *Large businesses may participate in Tender Packages with value upwards of Rp10,000,000,000 (ten billion Rupiah).*

Stipulation on qualification and procurement value limits does not apply to foreign companies, or domestic and foreign manufacturer/factory/ agent/ distributor.

Procurement method is carried out in a competitive and transparent manner by involving prospective providers who meet the requirements based on the expected abilities and performance. Selection of providers of goods/services follows the method below:



METODE PEMILIHAN PENYEDIA BARANG/JASA TENDER TERBATAS

LIMITED TENDER GOODS AND SERVICES PROCUREMENT METHOD

Metode <i>Method</i>	Batasan Nilai <i>Limit of Value</i>	Pelaksana <i>Executor</i>
- Pemilihan Penyedia Barang/Jasa dilakukan dengan mengundang Penyedia Barang/Jasa yang terdapat dalam Daftar Penyedia Terintegrasi (DPT) yang Approved Manufacture List (AML), dan/atau sumber lain yang dapat dipertanggungjawabkan yang diketahui memenuhi kompetensi dan HSE nya sesuai dengan yang dibutuhkan Perusahaan. <i>Selection of Goods/Services Providers is carried out by inviting Goods/Services Providers contained in the Integrated Provider List (DPT), Approved Manufacture List (AML), and/or other sources that can be accounted for which are known to fulfil their competence and HSE in accordance with what is needed by the Company.</i>	- Tanpa Batasan Nilai <i>No Limit of Value</i>	- Tim Pengadaan Barang dan Jasa <i>Goods and Services Procurement Team</i>
- Tender terbatas yang mensyaratkan Penyedia Barang/Jasa dengan Golongan Usaha Kecil dapat hanya mengundang Calon Penyedia Barang/Jasa yang memenuhi kualifikasi umum dan berdomisili di sekitar lokasi pelaksanaan Pekerjaan <i>Limited tenders that require Goods/Services Providers with a Small Business Group may only invite prospective Goods/Services Providers who meet the general qualifications and are domiciled in the vicinity of the location of the Work.</i>	- Tanpa Batasan Nilai <i>No Limit of Value</i>	- Tim Pengadaan Barang dan Jasa <i>Goods and Services Procurement Team</i>





METODE PEMILIHAN PENYEDIA BARANG/JASA TENDER TERBUKA

OPEN TENDER GOODS AND SERVICES PROCUREMENT METHOD

Metode <i>Method</i>	Batasan Nilai <i>Limit of Value</i>	Pelaksana <i>Executor</i>
- Tender Terbuka dapat dilakukan untuk Pengadaan Barang/Jasa konstruksi yang bersifat kompleks yaitu yang memiliki teknologi tinggi dan/atau risiko tinggi terhadap kegagalan pekerjaan dan/atau belum diketahui secara umum agen/perwakilan principal yang ada di Indonesia. <i>Open Tender can be carried out for the procurement of complex construction goods/services, namely those that have high technology and/or high risk of job failure and/or the principal's agent/representative in Indonesia is not generally known.</i>	- Pengadaan Pekerjaan Konstruksi Terintegrasi dengan nilai paling sedikit sebesar Rp100.000.000.000 (Seratus Miliar Rupiah) <i>Integrated Construction Work Procurement with a minimum value of Rp100,000,000,000 (One Hundred Billion Rupiah)</i>	- Tim Pengadaan Barang dan Jasa <i>Goods and Services Procurement Team</i>
- Tender terbuka dapat diikuti oleh Penyedia Barang/jasa baik yang telah termasuk dalam Daftar Penyedia Teregistrasi (DPT) maupun yang belum termasuk dalam Daftar Penyedia Teregistrasi (DPT). Kepada Calon Peserta Pemilihan yang belum termasuk dalam Daftar Penyedia Teregistrasi (DPT) harus dilaksanakan penilaian kualifikasi umum terlebih dahulu. <i>Open tenders can be followed by both Goods/Services Providers who have been included in the List of Registered Providers (DPT) and those who have not been included in the List of Registered Providers (DPT). Candidates who have not been included in the List of Registered Providers (DPT) must first carry out a general qualification assessment.</i>	- Pengadaan Pekerjaan Konstruksi Terintegrasi dengan nilai paling sedikit sebesar Rp100.000.000.000 (Seratus Miliar Rupiah) <i>Integrated Construction Work Procurement with a minimum value of Rp100,000,000,000 (One Hundred Billion Rupiah)</i>	- Tim Pengadaan Barang dan Jasa <i>Goods and Services Procurement Team</i>



METODE PEMILIHAN PENYEDIA BARANG/JASA NON-TENDER

NON-TENDER GOODS AND SERVICES PROCUREMENT METHOD

Metode <i>Method</i>	Batasan Nilai <i>Limit of Value</i>	Pelaksana <i>Executor</i>
• Penunjukan Langsung dilakukan dengan mengundang satu calon penyedia barang/jasa yang memenuhi persyaratan kualifikasi umum serta berdomisili di sekitar lokasi pelaksanaan pekerjaan atau Kantor Pusat Perseroan. • <i>Direct Appointment is carried out by inviting one prospective goods / services provider who meets the general qualification requirements and is domiciled in the vicinity of the location of the work or the Company's Head Office.</i>	• Tanpa Batasan Nilai • <i>No Limit of Value</i>	• Tim Pengadaan Barang dan Jasa • <i>Goods and Services Procurement Team</i>



Metode <i>Method</i>	Batasan Nilai <i>Limit of Value</i>	Pelaksana <i>Executor</i>
• Penunjukkan langsung dapat dilakukan Justifikasi dari FPP dan disetujui oleh pejabat berwenang maupun tanpa justifikasi dengan melihat kondisi – kondisi tertentu. • <i>Direct appointment can be done with justification from the FPP and approved by the authorised official or without justification by looking at certain conditions.</i>	• Tanpa Batasan Nilai • <i>No Limit of Value</i>	• Tim Pengadaan Barang dan Jasa • <i>Goods and Services Procurement Team</i>
• Kemitraan Strategis/ <i>Strategic Alliance</i> dilakukan untuk memanfaatkan potensi teknis, manajemen, finansial, keahlian, pengalaman dan sumber daya lainnya dari para pihak yang disinergikan untuk mencapai hasil yang paling optimal dalam hal pelaksanaan suatu pekerjaan, pengembangan yang meliputi namun tidak terbatas pada jenis barang/peralatan/teknologi/metodologi/sumber daya, untuk menjaga kepastian pasokan (<i>security of supply</i>), kelancaran operasional, peningkatan produktivitas, standar mutu tinggi, efisiensi dan penekanan biaya, dengan karakteristik sebagai berikut: a. Mempunyai komitmen dan objektif bersama. b. Dilandasi dengan kepercayaan, keterbukaan, dan saling menguntungkan (<i>win-win</i>). c. Kerjasama yang erat dan interaktif dengan mengintegrasikan proses dan aktivitas utama. d. Saling memberikan manfaat sumber daya seperti teknologi, keahlian, dan proses.	• Tanpa Batasan Nilai • <i>No Limit of Value</i>	• Tim Pengadaan Barang dan Jasa • <i>Goods and Services Procurement Team</i>
e. Pembagian risiko dan keuntungan (<i>risk & benefit</i>) f. Perbaikan kinerja yang berkesinambungan (<i>continuous improvement</i>). g. Efisien dan efektif dalam desain konsep dan penerapannya.		
• <i>Strategic Partnership/Strategic Alliance is carried out to utilise the technical, management, financial, expertise, experience and other resources of the synergised parties to achieve the most optimal results in terms of the implementation of a work, the development of which includes but is not limited to the type of goods/equipment/technology/methodology/resources, to maintain security of supply, smooth operations, increased productivity, high quality standards, efficiency and cost reduction, with the following characteristics:</i> a. <i>Have a shared commitment and objective.</i> b. <i>Based on trust, openness, and mutual benefit (win-win).</i> c. <i>Close and interactive co-operation by integrating key processes and activities.</i> d. <i>Mutual benefit of resources such as technology, expertise, and processes.</i> e. <i>Sharing of risks and benefits.</i> f. <i>Continuous improvement of performance.</i>		
<i>Efficient and effective in concept design and implementation.</i>		
• E-Purchasing merupakan mekanisme pemenuhan kebutuhan Barang/Jasa melalui sistem <i>Catalogue</i> yang terdiri dari OA <i>Catalogue</i> dan E-<i>Catalogue</i>. • <i>E-Purchasing is a mechanism for fulfilling the needs of Goods / Services through a Catalogue system consisting of OA Catalogue and E-Catalogue</i>	• Tanpa Batasan Nilai • <i>No Limit of Value</i>	• Tim Pengadaan Barang dan Jasa • <i>Goods and Services Procurement Team</i>



METODE PEMILIHAN PENYEDIA BARANG/JASA PENGADAAN LANGSUNG

DIRECT PROCUREMENT OF GOODS AND SERVICES METHOD

Metode <i>Method</i>	Batasan Nilai <i>Limit of Value</i>	Pelaksana <i>Executor</i>
- Buyer Purchase merupakan metode pemenuhan kebutuhan Barang/Jasa yang berdasarkan pertimbangan lingkup pekerjaan, tata waktu, sifat dan lokasi dirasa lebih efektif dan efisien dibandingkan apabila dilaksanakan melalui metode yang lain dan Buyer Purchase adalah pembelian langsung Barang/Jasa (antara lain melalui toko, supermarket, bengkel, <i>online buying</i>, <i>website</i> belanja melalui internet, perseorangan, home industry, dan lain – lain dengan nilai pembelian berdasarkan harga pasar. - Pembayaran dapat dilaksanakan melalui sistem panjar kerja/ <i>Procurement Card/credit card</i> kepada penyedia Barang/Jasa lain dan/atau pembayaran atas tagihan Penyedia Barang/jasa.	Buyer Purchase dapat dilaksanakan sampai dengan nilai Rp100.000.000 (Seratus Juta Rupiah) per paket pengadaan diluar pajak. Jika diatas Rp100.000.000, maka tetap dapat dilakukan dengan persetujuan Direktur Utama Perseroan.	Tim Pembelian Langsung PT Patra Drilling Contractor berdasarkan Surat Perintah 015/ PDC0000/2024-S8
<i>Buyer Purchase is a method of fulfilling the needs of Goods/Services which based on considerations of the scope of work, timing, nature and location are considered more effective and efficient than if carried out through other methods and buyer purchase is a direct purchase of Goods/Services (among others through shops, upermaket, workshops, online buying, shopping websites via the internet, individuals, home industry, and others with a purchase value based on market prices.</i> <i>Payment can be made through a payment system / Procurement Card / credit card to other Goods / Services providers and / or payment of bills for Goods / Services Providers.</i>	<i>Buyer Purchases can be made up to a value of Rp100,000,000 (one hundred million rupiah) per procurement package, excluding tax. If the value exceeds Rp100,000,000, the purchase can still be made with the approval of the Company's President Director.</i>	<i>PT Patra Drilling Contractor Direct Purchasing Team based on Order Letter 015/ PDC0000/2024-S8</i>



Metode <i>Method</i>	Batasan Nilai <i>Limit of Value</i>	Pelaksana <i>Executor</i>
• <i>User Purchase</i> adalah proses pembelian langsung Barang/Jasa oleh Fungsi Peminta Pengadaan (FPP)/ <i>User</i> dengan kriteria sebagai berikut: • Pengadaan barang /jasa dengan spesifikasi yang jelas dan diketahui umum serta bersifat <i>published rate</i> antara lain namun tidak terbatas pada; Pengiriman dokumen melalui Jasa Pos, pengujian di laboratorium, pembayaran <i>general good/services</i> seperti listrik, telepon dan air, dan sebagainya. • Pengadaan jasa <i>event organiser</i> • Pembayaran kegiatan <i>User Purchase</i> dapat dilaksanakan melalui pembayaran tunai, <i>cash card</i> dan/atau pembayaran atas tagihan penyedia barang/ jasa. • <i>User Purchase is the process of direct purchase of Goods/Services by the Procurement Requesting Function (FPP)/User with the following criteria:</i> • <i>Procurement of goods/services with clear and publicly known specifications and published rates, including but not limited to; Delivery of documents through Postal Services, laboratory testing, payment of general good/services such as electricity, telephone and water, and so on.</i> • <i>Procurement of event organiser services</i> • <i>Payment for User Purchase activities can be carried out through cash payments, cash cards and / or payment of goods / service provider bills.</i>		• <i>User Purchase</i> tidak melewati SCM, melainkan dilakukan oleh pihak user • <i>User Purchases are not processed through SCM, but are carried out by the user.</i>

Seiring dengan perkembangan bisnis Perseroan, sepanjang tahun 2024, Perseroan mencatatkan nilai pengadaan barang dan jasa senilai Rp1,4 triliun dengan proporsi pengadaan barang sebesar 22% atau senilai Rp315 miliar dan pengadaan jasa sebesar 78% atau senilai Rp1,1 triliun.

Along with the development of the Company's business, throughout 2024, the Company recorded a procurement value of goods and services worth Rp1.4 trillion with a proportion of procurement of goods of 22% or Rp315 billion and procurement of services of 78% or Rp1.1 trillion.



NILAI PENGADAAN BARANG DAN JASA VALUE OF GOODS AND SERVICES PROCUREMENT

dalam jutaan Rupiah | in million Rupiah

Jenis Pengadaan <i>Type of Procurement</i>	Nilai Pengadaan <i>Procurement Value</i>
Pengadaan Barang <i>Procurement of Goods</i>	315.613
Pengadaan Jasa <i>Procurement of Services</i>	1.159.987
Total Pengadaan <i>Total Procurement</i>	1.475.600



Sejalan dengan meningkatnya nilai pengadaan barang dan jasa, Perseroan turut berupaya mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dan mendukung upaya implementasi TKDN secara optimal dengan memprioritaskan penggunaan barang dan jasa yang berasal dari pemasok di dalam negeri, baik untuk pengadaan barang maupun jasa. Sepanjang tahun 2024, pengadaan barang dan jasa yang berasal dari pemasok dalam negeri mencapai 98% atau senilai Rp1,4 triliun sementara pengadaan barang impor hanya sebesar 2% atau senilai Rp22 miliar.

In line with the increasing value of goods and services procurement, the Company strives to support national economic growth and optimise the implementation of TKDN by prioritising the use of goods and services from domestic suppliers, both for goods and services procurement. Throughout 2024, procurement of goods and services from domestic suppliers reached 98% or Rp1.4 trillion, while procurement of imported goods was only 2% or Rp22 billion.



NILAI PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMASOK DALAM NEGERI DAN LUAR NEGERI
VALUE OF PROCUREMENT OF GOODS AND SERVICES FROM DOMESTIC AND FOREIGN SUPPLIERS [204-1]

Jenis Pengadaan <i>Type of Procurement</i>	Nilai Pengadaan (dalam Jutaan Rupiah) <i>Procurement Value (in Million Rupiah)</i>	Persentase <i>Percentage</i>
Pengadaan Barang & Jasa Pemasok Dalam Negeri <i>Procurement of Goods & Services from Domestic Suppliers</i>	1.452.787	98%
Pengadaan Barang & Jasa Pemasok Luar Negeri <i>Procurement of Goods & Services from Foreign Suppliers</i>	22.813	2%

Perseroan berkomitmen untuk mendorong perekonomian daerah dengan memberikan kesempatan kepada pemasok lokal yang berdomisili di wilayah operasi Perseroan. Upaya ini dilakukan dengan memprioritaskan pengadaan barang dan jasa dalam skala lokal untuk barang dan jasa yang bersifat penunjang seperti penyediaan hunian, penyewaan kendaraan dan pengadaan bahan baku makanan. Proses pengadaan barang dan jasa dari vendor lokal dilakukan melalui metode pemilihan langsung dengan tetap memperhatikan spesifikasi sesuai dengan standar industri yang berlaku yang mengacu pada Pedoman Pengadaan Barang/Jasa di Perseroan No. A-010/PDC0000/2022-S9.

The Company is committed to boosting the regional economy by providing opportunities to local suppliers domiciled in the Company's operational areas. This is done by prioritising the procurement of goods and services on a local scale for supporting goods and services such as the provision of housing, vehicle rental and procurement of food raw materials. The process of procuring goods and services from local vendors is carried out through the direct selection method while still paying attention to specifications in accordance with applicable industry standards that refer to the Company's Goods/Services Procurement Guidelines No. A-010/PDC0000/2022-S9.





NILAI PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMASOK LOKAL DAN NON-LOKAL

VALUE OF PROCUREMENT OF GOODS AND SERVICES FROM LOCAL AND NON-LOCAL SUPPLIERS

[204-1]

Jenis Pengadaan <i>Type of Procurement</i>	Nilai Pengadaan (dalam Jutaan Rupiah) <i>Procurement Value (in Million Rupiah)</i>	Persentase <i>Percentage</i>
Pengadaan Barang & Jasa Pemasok Lokal <i>Procurement of Goods & Services from Local Suppliers</i>	1.322.899	91%
Pengadaan Barang & Jasa Pemasok Non-Lokal <i>Procurement of Goods & Services from Non-Local Suppliers</i>	129.888	9%

Sebagai bentuk komitmen Perseroan dalam mendukung sinergi BUMN, Perseroan berupaya untuk mendorong pengadaan barang dan jasa yang berasal dari Perusahaan BUMN maupun anak perusahaannya. Sepanjang tahun 2024, Perseroan membangun kerja sama dengan 10 (sepuluh) pemasok yang merupakan perusahaan BUMN dan anak perusahaan BUMN dengan rincian sebagai berikut:

As a form of the Company's commitment to support the synergy of SOEs, the Company endeavours to encourage the procurement of goods and services from SOEs and their subsidiaries. Throughout 2023, the Company built cooperation with nine suppliers who are state-owned companies and subsidiaries of state-owned companies with the following details:



PENGADAAN BARANG DAN JASA TAHUN 2024

PROCUREMENT OF GOODS AND SERVICES IN 2024

Vendor <i>Vendor</i>	Jenis Pengadaan <i>Procurement Type</i>	Nilai Pengadaan <i>Procurement Value</i>
PT Pertamina Lubricants	Pengadaan Material untuk Penyediaan Chemical Demulsifier & Corrosion Inhibitor di PT Kilang Pertamina International. <i>Procurement of Materials for the Provision of Chemical Demulsifiers & Corrosion Inhibitors at PT Kilang Pertamina International.</i>	Rp626.160.000
PT Pertamina Lubricants	Jasa Pengadaan Foam Concentrate dan Oil Spill. <i>Foam Concentrate and Oil Spill Procurement Services.</i>	Rp15.329.350.000
PT Pertamina Training and Consulting	Jasa Pengamanan di PT Patra Drilling Contractor Tahun 2024 – 2026. <i>Security Services at PT Patra Drilling Contractor for 2024–2026.</i>	Rp15.708.688.930



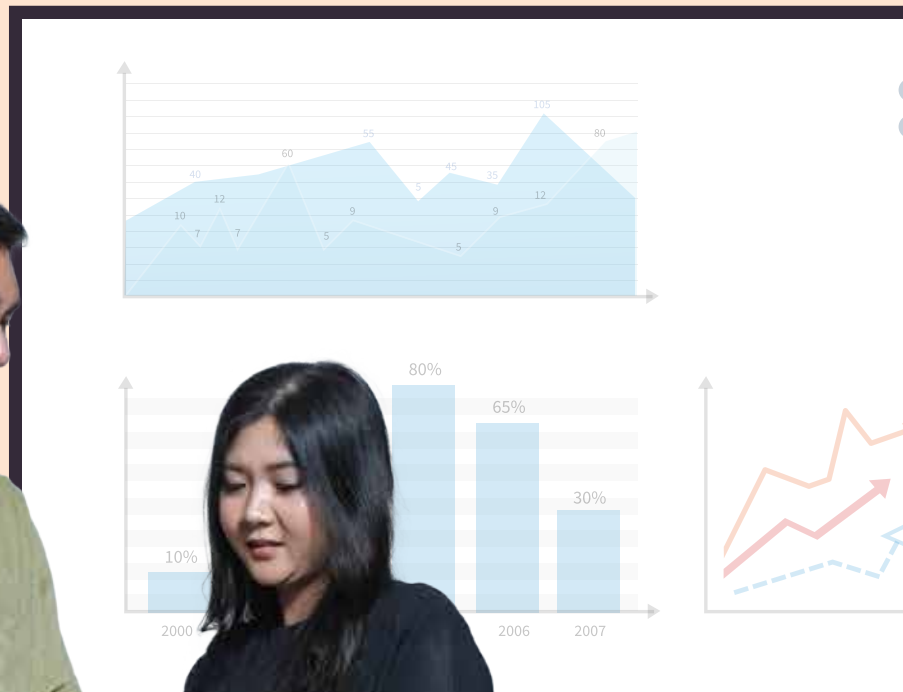
Vendor <i>Vendor</i>	Jenis Pengadaan <i>Procurement Type</i>	Nilai Pengadaan <i>Procurement Value</i>
PT Pertamina Training and Consulting	Jasa Pengamanan Yard Duri PDC di Wilayah Kerja Rokan Februari 2024. <i>Security Services for the Duri PDC Yard in the Rokan Working Area February 2024.</i>	Rp3.510.600.269
PT Pertamina Retail	Jasa Top Up RFID periode Januari - Maret 2024. <i>RFID Top Up Services for January - March 2024.</i>	Rp60.000.000
PT Pertamina Bina Medika IHC	Pengadaan Jasa Tenaga Medis, Paramedik, Obat-Obatan dan Sewa Alat Kesehatan. <i>Procurement of Medical Services, Paramedics, Medicines and Rental of Medical Equipment.</i>	Rp703.880.000
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Premi Asuransi Oil Boom 2024 PT Patra Drilling Contractor. <i>Oil Boom Insurance Premium 2024 PT Patra Drilling Contractor.</i>	Rp202.100.590
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Premi Asuransi 19 Prime Mover & 2 Dump Truck 2024 PT Patra Drilling Contractor. <i>Insurance Premium for 19 Prime Movers & 2 Dump Trucks 2024 PT Patra Drilling Contractor.</i>	Rp304.722.535
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Asuransi 2024 Unit Crane Kato PD-CR #07 PT Patra Drilling Contractor. <i>2024 Insurance for Kato PD-CR #07 Crane Unit PT Patra Drilling Contractor.</i>	Rp33.940.625
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Asuransi 2024 Unit Wheelloader PD-WL #11 PT Patra Drilling Contractor. <i>2024 Insurance for PD-WL #11 Wheelloader Unit PT Patra Drilling Contractor.</i>	Rp11.239.700
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Asuransi 2024 Vacuum Truck PD-VT #02 & PD-VT #01 PT Patra Drilling Contractor. <i>2024 Insurance Vacuum Truck PD-VT #02 & PD-VT #01 PT Patra Drilling Contractor.</i>	Rp20.575.000
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Jasa Asuransi Unit KRP 2024. <i>KRP Unit Insurance Services 2024.</i>	Rp178.717.019
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Permohonan Asuransi Terrorism & Sabotage PDC Tower. <i>PDC Tower Terrorism & Sabotage Insurance Application.</i>	Rp7.500.000
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Permohonan Asuransi Terrorism & Sabotage PDC Tower. <i>PDC Tower Terrorism & Sabotage Insurance Application.</i>	Rp3.838.650

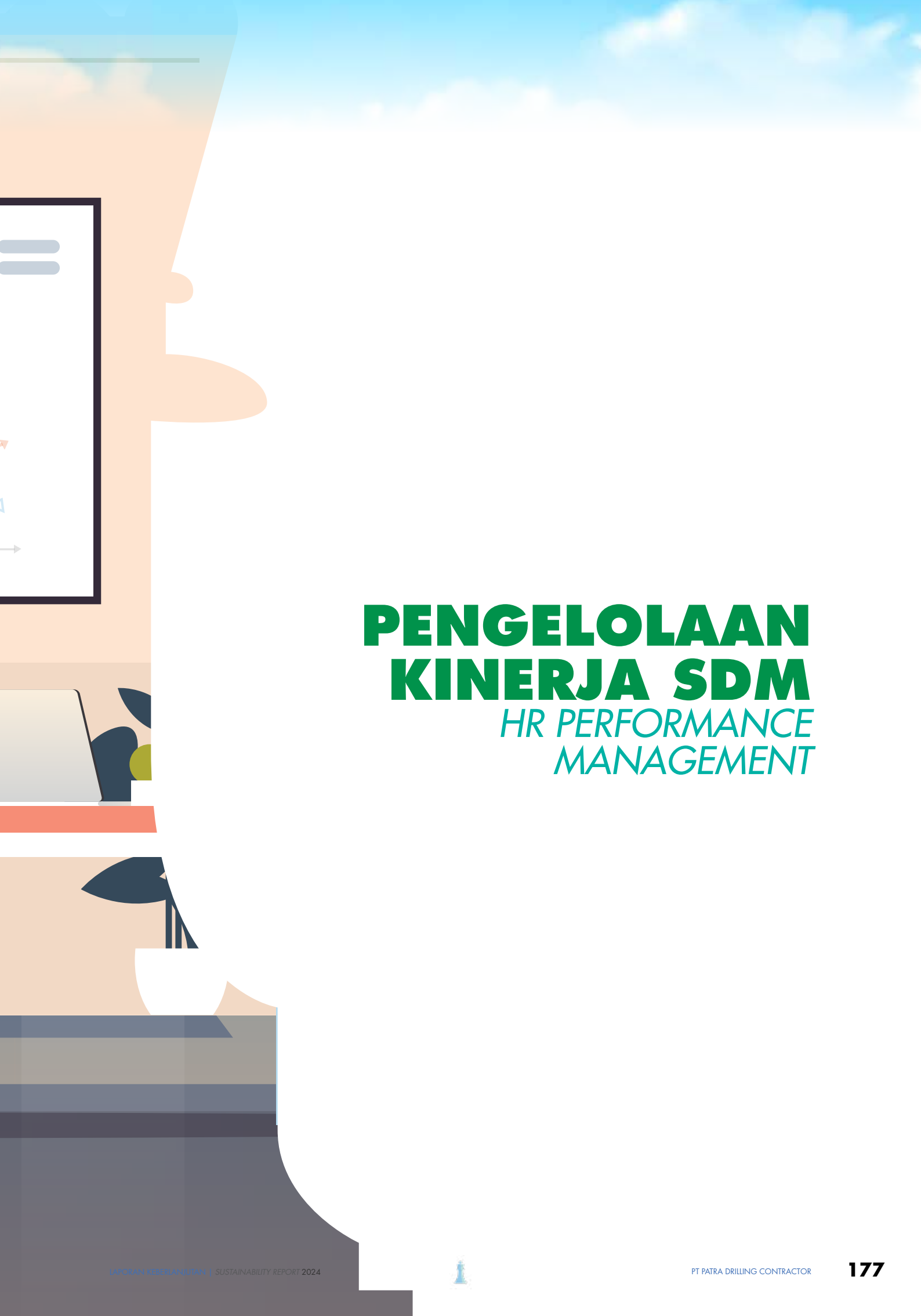
Vendor <i>Vendor</i>	Jenis Pengadaan <i>Procurement Type</i>	Nilai Pengadaan <i>Procurement Value</i>
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Permohonan Asuransi Terrorism & Sabotage PDC Tower. <i>PDC Tower Terrorism & Sabotage Insurance Application.</i>	Rp11.587.950
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Jasa Asuransi 2 (dua) Unit Ionic 2023. <i>Insurance Services for two Ionic Units in 2023.</i>	Rp24.603.881
PT Asuransi Tugu Pratama Indonesia	Jasa Asuransi Oil Boom. <i>Oil Boom Insurance Services.</i>	Rp35.250.000
PT Perta Life Insurance	Pengadaan Jasa Asuransi dalam Program Mandiri Asuransi Pesangon Sejahtera sebagai santunan untuk Tenaga Alih Daya 2024 Project PT Pertamina International Shipping. <i>Procurement of Insurance Services in the Mandiri Asuransi Pesangon Sejahtera Program as compensation for Outsourced Workers 2024 Project PT Pertamina International Shipping.</i>	Rp2.799.577.932
PT Perta Life Insurance	Jasa Penyediaan Layanan Kesehatan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) PT Patra Drilling Contractor untuk Project PHKT – PNM Periode 2024. <i>Healthcare Services for Support Staff (TKJP) PT Patra Drilling Contractor for the PHKT – PNM Project for the 2024 Period.</i>	Rp445.431.455
PT Elnusa Petrofin	Jasa Pengangkutan Chemical. <i>Chemical Transportation Services.</i>	Rp98.500.000
PT Krakatau Pipe Industries	Jasa Pekerjaan Uji Laboratorium Pre-Production Test (PPT) HDPU. <i>Pre-Production Test (PPT) Laboratory Testing Services for HDPU.</i>	Rp100.495.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI#38.2/D1000-E (56) dari Lokasi M#954 ke Lokasi M#938 PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Mutiara. <i>Moving Rig PDSI#38.2/D1000-E (56) from Location M#954 to Location M#938 PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Mutiara.</i>	Rp255.200.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI#10.2/D700-M dari Lokasi LSE-P1606 ke NNY-1601 Sanga Sanga Kalimantan Timur. <i>Moving Rig PDSI#10.2/D700-M from Location LSE-P1606 to NNY-1601 Sanga Sanga, East Kalimantan.</i>	Rp928.750.909
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI#22.2/OW700-M (740) dari Lokasi NKL-P2303 (Anggana) ke Lokasi LSE-P1079 Sanga Sanga. <i>Moving Rig PDSI#22.2/OW700-M (740) from Location NKL-P2303 (Anggana) to Location LSE-P1079 Sanga Sanga.</i>	Rp2.658.875.000

Vendor <i>Vendor</i>	Jenis Pengadaan <i>Procurement Type</i>	Nilai Pengadaan <i>Procurement Value</i>
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI#10.2/D700M dari Lokasi ANG-P1651 (ANG-1157) Anggana ke Lokasi LSE-P1606 Sanga Sanga Kalimantan Timur. <i>Moving Rig PDSI#10.2/D700M from Location ANG-P1651 (ANG-1157) Anggana to Location LSE-P1606 Sanga Sanga East Kalimantan.</i>	Rp474.575.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Jasa Sewa Alat Berat untuk Moving Rig PDSI#32.2/N80UE-E (UY3) dari Lokasi SBR-38B(SEM-8020) ke Lokasi SBR-39B Samberah. <i>Heavy Equipment Rental Services for Moving Rig PDSI#32.2/N80UE-E (UY3) from Location SBR-38B(SEM-8020) to Location SBR-39B Samberah.</i>	Rp163.000.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI#21.2/OW700M lokasi STE-07 ke lokasi STE-20 Wilayah Sangatta Kalimantan Timur. <i>Moving Rig PDSI#21.2/OW700M from location STE-07 to location STE-20 in the Sangatta area of East Kalimantan.</i>	Rp1.196.000.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI#21.2/OW700-M (739), dari lokasi SBR-C9 Samberah ke lokasi STW-35 Sangatta. <i>Moving Rig PDSI#21.2/OW700-M (739), from location SBR-C9 Samberah to location STW-35 Sangatta.</i>	Rp4.486.315.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI #23.1/CWKT210- dari Sumur BN-068 ke Sumur NK-041 Sumatera Selatan. <i>Moving Rig PDSI #23.1/CWKT210- from Well BN-068 to Well NK-041 South Sumatra.</i>	Rp333.567.500
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI 38.2/D1000-E dari Lokasi MUT-TH4 (MUT-340) ke LokasiMUT-TH7 (MUT-341). <i>Moving Rig PDSI 38.2/D1000-E from Location MUT-TH4 (MUT-340) to Location MUT-TH7 (MUT-341).</i>	Rp130.000.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI 38.2/D1000-E dari Lokasi MUT-TH7 (MUT-341) ke Lokasi MUT-986OS. <i>Moving Rig PDSI 38.2/D1000-E from Location MUT-TH7 (MUT-341) to Location MUT-986OS.</i>	Rp967.285.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI 38.2D1000-E dari Lokasi MUT-986 (MUT-344) ke Lokasi MUT-FW3 Mutiara Muara Badak Kalimantan. <i>Moving Rig PDSI 38.2D1000-E from Location MUT-986 (MUT-344) to Location MUT-FW3 Mutiara Muara Badak Kalimantan.</i>	Rp1.670.000.000

Vendor <i>Vendor</i>	Jenis Pengadaan <i>Procurement Type</i>	Nilai Pengadaan <i>Procurement Value</i>
PT Krakatau Jasa Logistik	Jasa Moving Rig PDSI #18.2/LTO650-M akan moving dari Lokasi BN-OS2 Field Ramba ke Lokasi MJ-A17 Field Ramba Sumatera Selatan. <i>PDSI #18.2/LTO650-M Moving Rig Services will be moving from BN-OS2 Field Ramba Location to MJ-A17 Field Ramba Location in South Sumatra.</i>	Rp1.729.300.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Jasa Moving Rig PDSI#44.1/PD350-M Lokasi Yard PDSI Jambi, ke Lokasi PHR Zona IV Field Pendopo Sumur BKB-166 Benakat Barat. <i>Moving Rig Services PDSI#44.1/PD350-M Location: PDSI Yard, Jambi, to Location: PHR Zone IV Field Pendopo Well BKB-166 Benakat Barat.</i>	Rp806.300.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Jasa Moving Rig PDSI 38.2/D1000-E dari Lokasi MUT-FW03(MUT-346) ke Lokasi MUT-306 Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. <i>Moving Rig PDSI 38.2/D1000-E from Location MUT-FW03(MUT-346) to Location MUT-306 Kutai Kartanegara Regency, East Kalimantan.</i>	Rp1.670.000.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Jasa Moving Rig PDSI#21.2/OW700-M (739) dari Lokasi SBR-C9 Semberah ke Lokasi STW-35 Sangatta. <i>Moving Rig PDSI#21.2/OW700-M (739) from SBR-C9 Semberah Location to STW-35 Sangatta Location.</i>	Rp4.486.315.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Jasa Sewa Crane Crawler, Jasa Moving Rig PDSI #21.2/OW700-M dari Lokasi SBR-C9 Sembera ke Lokasi STW-35 Sangatta Pertamina EP Sanga Sanga. <i>Crawler Crane Rental Services, Moving Rig PDSI #21.2/OW700-M from SBR-C9 Sembera Location to STW-35 Sangatta Pertamina EP Sanga Sanga Location.</i>	Rp469.800.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI 38.2/D1000-E dari Lokasi MUT-FW5 (MUT-350) ke Lokasi MUT-FW4 Field PHSS Mutara Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. <i>Moving Rig PDSI 38.2/D1000-E from Location MUT-FW5 (MUT-350) to Location MUT-FW4 Field PHSS Mutara Kutai Kartanegara East Kalimantan.</i>	Rp1.390.000.000
PT Krakatau Jasa Logistik	Moving Rig PDSI #20.2/EMSCOD2-M dari lokasi KRG-PH ke lokasi KRG-PA5 Karang Prabumulih. <i>Moving Rig PDSI #20.2/EMSCOD2-M from KRG-PH location to KRG-PA5 Karang Prabumulih location.</i>	Rp422.270.000







PENGELOLAAN KINERJA SDM

*HR PERFORMANCE
MANAGEMENT*

PENGLOLAAN KINERJA SDM

HR PERFORMANCE MANAGEMENT

Pekerja merupakan salah satu aset strategis bagi Perseroan yang memegang peranan kunci sebagai penggerak roda Perseroan, mendorong penciptaan nilai bagi Perseroan sekaligus sebagai garda terdepan dalam menciptakan kepuasan konsumen. Pekerja Perseroan merupakan insan-insan terpilih dengan kompetensi yang mumpuni di setiap bidangnya dengan loyalitas dan semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan peran yang sangat penting tersebut, Perseroan memandang bahwa perlunya pengelolaan SDM yang mampu mencetak kualitas individu terbaik yang memiliki kapabilitas mumpuni untuk dapat bersaing di tengah persaingan bisnis yang semakin tinggi. Pengelolaan SDM di Perseroan dilakukan secara terarah selaras dengan perkembangan bisnis dalam jangka panjang untuk mengakomodir kebutuhan bisnis yang terus berkembang. Perseroan memiliki rencana strategis pengelolaan SDM dan sistem pengelolaan SDM yang terus dievaluasi setiap tahun untuk mengakomodir dinamika yang terjadi dalam jangka pendek sehingga strategi pengelolaan SDM akan relevan dengan berbagai perubahan yang terjadi secara cepat.

Pada tahun 2024, Perseroan mencatatkan tingkat *turnover* pekerja 22%, lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 7,31%. Rata-rata jam pelatihan per pekerja mencapai 14,7 jam, lebih rendah dari tahun sebelumnya yang mencapai 17,8 jam. Rasio gaji pegawai *level* terendah dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) mencapai 1,0.

Employees are one of the strategic assets for the Company which plays a key role as the driving force for the company, driving the value creation for the company as well as being at the forefront in creating customer satisfaction. The Company's employees are selected individuals with qualified competencies in each field, having high loyalty and enthusiasm in carrying out their work.

With this very important role, the Company realises the need for HR management that has the capacity of producing the best quality individuals, who have qualified capabilities to compete in the midst of increasingly fierce business competition. HR management in the Company is carried out in a certain direction, in line with long term business development to accommodate growing business needs. The Company has a strategic plan for HR management that continues to be evaluated every year to accommodate the short term dynamics that occur so that the HR management strategy will be relevant to rapid various changes that occur.

In 2024, the Company recorded an employee turnover rate of 22%, higher than the previous year's 7.31%. Average training hours per worker reached 14.7 hours, lower than the previous year's 17.8 hours. The ratio of the lowest level employee's salary to the Provincial Minimum Wage (UMP) reached 1.0.

DASAR HUKUM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

LEGAL BASIS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Kebijakan dan sistem pengelolaan SDM di Perseroan mengacu pada visi, misi, tujuan dan strategi bisnis Perseroan sehingga terciptanya keselarasan antara kondisi saat ini dengan kebutuhan jangka panjang. Kebijakan pengelolaan SDM juga berpedoman pada regulasi pemerintah dan kebijakan dari perusahaan induk yaitu PT Pertamina (Persero), sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
5. Pedoman Pengelolaan Strategis Sumber Daya Manusia PT Pertamina (Persero) No. A-005/K10000/2012-S0
6. Pedoman Pengelolaan Operasional Sumber Daya Manusia PT Pertamina (Persero) No. A-006/K10000/2012-S0
7. Pedoman Corporation Management PT Pertamina (Persero) No. A-007/K10000/2012-S0
8. Peraturan Perusahaan PT Patra Drilling Contractor Bidang Sumber Daya Manusia.

HR management policies and systems in the Company refer to the Company's vision, mission, goals and business strategy such that there is alignment established between current situation and long-term requirement. HR management policies are also based on government regulations and the policies of the holding company, PT Pertamina (Persero), as follows:

1. *Law of the Republic of Indonesia No. 1 of 1970 concerning Work Safety*
2. *Law of the Republic of Indonesia No. 13 of 2003 concerning Labour*
3. *Law of the Republic of Indonesia No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes*
4. *Regulation of the Minister of Manpower & Transmigration No. 19 of 2012 concerning Requirements for Handing Over of Work Implementation to Other Companies*
5. *Guidelines for the Human Resources Strategic Management of PT Pertamina (Persero) No. A-005/K10000/2012-S0*
6. *PT Pertamina (Persero) Human Resources Operational Management Guidelines No. A-006/K10000/2012-S0*
7. *PT Pertamina (Persero) Corporation Management Guidelines No. A-007/K10000/2012-S0*
8. *PT Patra Drilling Contractor Company Regulations in the Human Resources Sector.*

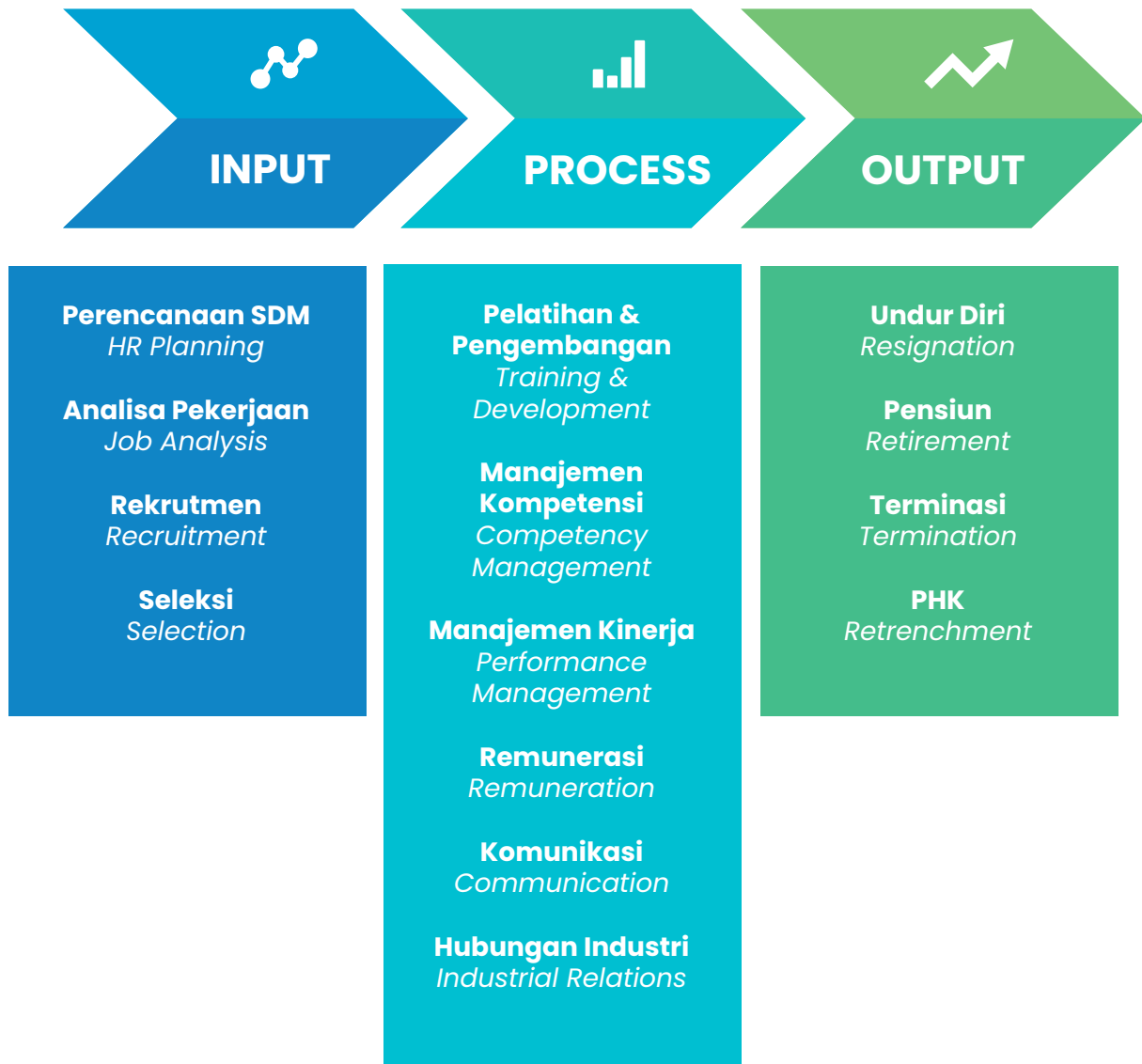
KERANGKA KERJA PENGLOLAAN SDM

HR MANAGEMENT FRAMEWORK



PROSES REKRUTMEN SAMPAI PENSIUN

HIRE TO RETIRE PROCESS



Sistem pengelolaan SDM di Perseroan mengacu pada kerangka kerja *hire-to-retain* yang mencakup keseluruhan elemen penting dalam pengelolaan SDM. Melalui kerangka kerja tersebut, Perseroan memiliki program dan rencana kerja yang terarah di setiap elemennya. Berdasarkan kerangka kerja tersebut, pengelolaan SDM di Perseroan terdiri dari 3 (tiga) tahapan utama berikut:

Input

Pada tahapan ini, Perseroan melakukan proses pemenuhan kebutuhan SDM secara selektif untuk menghasilkan talenta-talenta terbaik yang bergabung bersama Perseroan. Proses ini diawali dengan perencanaan tenaga kerja untuk mengakomodir kebutuhan SDM secara tepat dari setiap divisi di Perseroan. Selanjutnya, Perseroan melakukan recruitment & selection secara terbuka yang mengacu pada TKO No. B-078/PDC0000/2022-S9 tentang Proses Pelaksanaan Rekrutmen Reguler dan Non Reguler. tentang Pelaksanaan Rekrutmen. Pada pelaksanaannya, Perseroan melakukan perekrutan secara terbuka dan transparan baik untuk pekerja entry level maupun professional hire.

Process

Pada tahapan ini, Perseroan akan membentuk talenta-talenta terbaik melalui berbagai proses pengembangan sehingga kapabilitas SDM Perseroan dapat terus bersaing dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berkembang dengan cepat. Perseroan juga memastikan bahwa pekerja memiliki kemampuan bersaing di tengah perkembangan bisnis yang sangat dinamis sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi Perseroan. Perseroan melakukan pengembangan dan pengelolaan SDM melalui 6 (enam) elemen yaitu:

1. Training & Development

Pengembangan pekerja sesuai dengan kebutuhan dari setiap fungsi kerja melalui pelatihan dan pengembangan secara tepat sasaran.

2. Competency Management

Penetapan dan pengelolaan kompetensi pekerja sesuai dengan kebutuhan bisnis terkini dan relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan di setiap bidangnya.

3. Performance Management

Penilaian kinerja pekerja yang mengacu pada Peraturan Perusahaan Bidang Sumber Daya Manusia, TKO No. B-004/PDC0000/2020-S9 tentang Penilaian Kinerja dengan KPI dan TKO No. B-003/PDC0000/2020-S9 tentang Penilaian Kinerja Pekerja.

The HR management system in the Company refers to the hire-to-retain framework which covers all the important elements in HR management. Through this framework, the Company has programs and work plans that are directed at each of its elements. Based on this framework, HR management in the Company consists of the following three main stages:

Input

At this phase, the Company carries out the process of fulfilling HR requirement selectively to produce the best talents to join the Company. This process begins with manpower planning to accommodate HR demands appropriately from each division in the Company. Furthermore, the Company conducts open recruitment & selection which refers to TKO No. B-078/PDC0000/2022-S9 concerning Regular and Non-Regular Recruitment Process. Concerning Recruitment Implementation. In practice, the Company conducts recruitment in an open and transparent manner for both entry level workers and professional hires.

Process

At this stage, the Company forms the best talents through various development processes so that the Company's HR capabilities may stay competitive, with continuously fast paced knowledge developments. The company also ensures that workers have the ability to compete amidst very dynamic business developments such that they can provide added value to the Company. The Company develops and manages human resources through six elements, namely:

1. Training & Development

Employee development in accord to the demands of each work function through targeted training and development.

2. Competency Management

Establishment and management of employee competencies in accordance with the latest business requirements and relevant to developing knowledge in each field.

3. Performance Management

Employee performance appraisal refers to Company Regulations in Human Resources, TKO No. B-004/PDC0000/2020-S9 concerning Performance Assessment with KPI and TKO No. B-003/PDC0000/2020-S9 concerning Employee Performance Assessment.

4. Remuneration

Pengelolaan remunerasi yang ideal dan kompetitif untuk memastikan kesejahteraan dan memotivasi pekerja yang mengacu pada Peraturan Perusahaan Bidang Sumber Daya Manusia.

5. Communication

Menciptakan pola dan sistem komunikasi yang jelas di seluruh lini organisasi baik secara horizontal antar pekerja maupun secara vertikal antara pekerja dengan atasannya sehingga seluruh aspirasi pekerja dapat tersampaikan dengan sebaik-baiknya.

7. Industrial Relation

Membangun suatu sistem hubungan antara para pemangku kepentingan yang terdiri dari pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah dengan tujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis.

Output

Pada tahap akhir, pengelolaan SDM akan menghasilkan output dari serangkaian proses yang telah dilakukan. Tahapan ini dapat diartikan sebagai akhir dari pekerja menyandang status sebagai pekerja Perseroan. Terdapat 4 (empat) elemen pada tahap output ini yaitu *resignation*, *retirement*, *termination* dan *retrenchment*. Pada tahapan akhir ini, Perseroan mengacu pada kebijakan dan sistem yang telah disepakati sehingga dapat saling menguntungkan baik dari sisi pekerja maupun Perseroan.

4. Remuneration

Management of ideal and competitive remuneration to ensure welfare and motivate workers refers to Company Regulations in Human Resources.

5. Communications

Create clear communication patterns and systems across all lines of the organization both horizontally between employees and vertically between employees and their superiors such that all employees' aspirations can be conveyed as well as possible.

7. Industrial Relations

Build a system of relationship between stakeholders consisting of employers, workers/ employees, and the government with the objective of creating harmonious relations.

Output

In the final stage, HR management produces output from a series of processes that have been carried out. This stage can be interpreted as the end journey of the Company's employee status holder. There are four categories in output stage, which are resignation, retirement, termination and retrenchment. For the final stage, the Company refers to the policies and systems that have been agreed upon such that it can be mutually beneficial from both the employees and the Company.



REKRUTMEN DAN TURNOVER PEKERJA

WORKER RECRUITMENT AND TURNOVER

[401-1][F.19][SOC-15]

Pertumbuhan kinerja dan dinamika bisnis yang berkembang dengan cepat mendorong kebutuhan terhadap talenta-talenta terbaik untuk mampu menciptakan nilai dan mencapai visi, misi serta tujuan Perseroan. Kebutuhan terhadap talenta berkualitas di seluruh divisi dilakukan melalui proses perencanaan kebutuhan SDM dan kemudian dipenuhi melalui proses *recruitment & selection*. Pada pelaksanaannya, Perseroan mengacu pada Peraturan Perusahaan Bidang Sumber Daya Manusia dan TKO No. B-078/PDC0000/2022-S9 tentang Proses Pelaksanaan Rekrutmen Reguler & Non Reguler. **[3-3 Ketenagakerjaan]**

Perseroan berkomitmen memberikan peluang dan kesempatan kerja yang seluas-luasnya demi mendorong pemerataan ekonomi secara nasional. Untuk itu, proses *recruitment & selection* dilakukan secara terbuka, transparan dan tanpa diskriminasi. Pelaksanaan *recruitment & selection* dilakukan melalui 2 (dua) jalur yaitu rekrutmen internal yang berasal dari induk Perseroan yaitu PT Pertamina Drilling Services Indonesia (PDSI) dan rekrutmen eksternal melalui pembukaan lowongan kerja bagi pelamar umum baik untuk *fresh graduate* maupun profesional. **[3-3 Ketenagakerjaan][SOC-15]**

Untuk mendapatkan talenta terbaik sesuai kebutuhan, Perseroan telah menetapkan kriteria rekrutmen sesuai *job description* dan *job specification* yang diharapkan oleh user sesuai posisi dan kompetensi yang dibutuhkan. Informasi mengenai proses rekrutmen ini disosialisasikan melalui platform rekrutmen internal maupun eksternal. **[3-3 Ketenagakerjaan]**

Dalam pelaksanaan rekrutmen, Perseroan berkomitmen untuk patuh terhadap Peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan terutama pada pasal 68 mengenai usia minimum untuk calon pekerja yang diperbolehkan untuk bekerja. Berdasarkan peraturan tersebut, Perseroan menetapkan batas usia minimum 18 tahun bagi calon pekerja maupun mitra kerja yang bekerja sama dengan Perseroan. Dengan demikian, selama tahun 2024 tidak terdapat insiden pekerja di bawah umur yang dipekerjakan oleh Perseroan maupun oleh mitra kerja yang bekerja sama dengan Perseroan.

*Growth performance and rapidly developing business dynamics drive the need for the best talents who are able to create value and achieve the Company's vision, mission and goals. The requirement for quality talent in all divisions is carried out through the planning process of HR demand, then it is accomplished through the recruitment & selection process. In its implementation, the Company refers to Company Regulations for Human Resources and Organisational Work Procedure No. B-006/PDC0000/2020-S9 concerning the Recruitment of Company Employees. **[3-3 Employment]***

*The Company is committed to provide the widest possible work opportunities in order to encourage national economic equality. For this reason, the recruitment & selection processes are carried out in an open, transparent and non-discriminatory manner. Recruitment & selection is carried out through two channels, namely internal recruitment from the parent company, PT Pertamina Drilling Services Indonesia (PDSI), and external recruitment through opening of job vacancies for general applicants, both fresh graduates and professionals. **[3-3 Employment][SOC-15]***

*To get the best talent according to demands, the Company sets recruitment criteria according to the job description and job specifications expected by users according to the position and competence required. Information regarding the recruitment process is broadcasted through internal and external recruitment platforms. **[3-3 Employment]***

In the implementation of recruitment, the Company is committed to complying with Law No. 13 of 2023 concerning Labour, especially in article 68 regarding the minimum age for prospective workers who are allowed to work. Based on this regulation, the Company sets a minimum age limit of 18 years for prospective workers and work partners who cooperate with the Company. Thus, during 2024 there were no incidents of underage workers employed by the Company or by partners working with the Company.

Dalam operasionalnya, Perseroan berkomitmen untuk melaksanakan praktik hubungan industrial dengan pekerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Selama 2024, tidak terdapat praktik tenaga kerja paksa dan pekerja anak. **[F.19]**

*In its operations, the Company is committed to implementing industrial relations practices with workers in accordance with applicable labour regulations. During 2024, there were no forced labour and child labour practices. **[F.19]***

Perseroan menyadari bahwa terdapat dinamika yang terjadi di sisi pekerja sehingga menyebabkan terjadinya turnover selama tahun 2024. Perseroan berupaya untuk menjaga tingkat turnover pada level minimum dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kesempatan berkembang bagi seluruh pekerja yang pada akhirnya mampu menciptakan loyalitas dari seluruh pekerja.

The Company realises that there may exist dynamics that occur on the employee side, thus causing turnover in 2024. The Company strives to maintain the turnover rate at a minimum level by creating a conducive work environment and providing development opportunities for all employees, which in turn is able to create loyalty from all employees.



RINCIAN TURNOVER PEKERJA TAHUN 2024

SUMMARY OF EMPLOYEE TURNOVER IN 2024
[401-1]

dalam orang | in personnel

Deskripsi <i>Description</i>	Jumlah Karyawan Masuk <i>Number of Employees Hired</i>		Jumlah Karyawan Keluar <i>Number of Employees Left</i>	
	2024	2023	2024	2023
Usia <i>Age</i>				
<30	3	4	9	1
30-50	7	11	21	12
>50	1	1	8	3
Jenis Kelamin <i>Gender</i>				
Laki-Laki <i>Male</i>	9	7	32	13
Perempuan/ <i>Female</i>	2	9	6	3

Sepanjang tahun 2024, Perseroan merekrut total 11 pekerja baru. Selain itu, tercatat terjadi turnover pekerja sebanyak 38 orang dengan rincian sebagai berikut: **[401-1]**

*Throughout 2024, the Company recruited a total of 11 new employees. In addition, there were 38 employee turnovers, with the following details: **[401-1]***





TURNOVER PEKERJA BERDASARKAN PENYEBAB TAHUN 2024
EMPLOYEE TURNOVER BY CAUSES IN 2024

dalam orang | in personnel

Deskripsi Description	Jumlah Total
Mutasi ke Pertamina Group Lainnya Transfer to Other Pertamina Group	4
Mengundurkan Diri Resigned	6
Pensiun Retired	1
Meninggal Dunia Passed Away	1
Kontrak Kerja Berakhir Employment Contract Ends	26
Jumlah Total	38



TURNOVER PEKERJA BERDASARKAN USIA TAHUN 2024
EMPLOYEE TURNOVER BY AGE IN 2024

dalam orang | in personnel

Deskripsi Description	<30 tahun <30 years old	30-50 tahun 30-50 years old	>50 tahun >50 years old
Mutasi ke Pertamina Group Lainnya Transfer to Other Pertamina Group	0	4	0
Mengundurkan Diri Resigned	2	3	1
Pensiun Retired	0	0	1
Meninggal Dunia Passed Away	0	1	0
Kontrak Kerja Berakhir Employment Contract Ends	4	16	6
Jumlah Total	6	24	8



Berdasarkan jumlah pekerja yang masuk dan meninggalkan Perseroan sesuai data tersebut, maka Perseroan dapat menghitung tingkat perputaran pekerja atau *turnover* selama tahun 2024. Perseroan mendefinisikan *turnover* pekerja sebagai tingkat intensitas pekerja untuk meninggalkan Perseroan dengan berbagai alasan atas keinginan sendiri. Dengan demikian, pekerja yang meninggalkan Perseroan karena alasan pensiun alami atau meninggal dunia tidak dihitung ke dalam perhitungan *turnover* pekerja.

Based on the number of employees entering and leaving the Company as conveyed by the data, the Company can calculate the employee turnover rate during 2024. The Company defines employee turnover as the rate of intensity of employee leaving the Company for various reasons at their own will. Thus, employee who leave the Company due to retirement or death are not calculated in the employee turnover calculation.

Untuk menghitung tingkat *turnover* pekerja, Perseroan menggunakan formula sebagai berikut:

To calculate the employee turnover rate, the Company uses the following formula:

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Jumlah Pekerja Keluar}}{(\text{Jumlah Pekerja Awal Tahun} + \text{Jumlah Pekerja Akhir Tahun})/2} \times 100\%$$

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Number of Employees Leaving}}{(\text{Total Employees at Beginning of Year} + \text{Total Employees at End of Year})/2} \times 100\%$$

Berdasarkan formula tersebut, maka tingkat turnover pekerja adalah sebagai berikut: **[401-1]**

Based on this formula, the employee turnover rate is as follows: **[401-1]**



TINGKAT PERPUTARAN PEKERJA PDC TAHUN 2024

EMPLOYEES TURNOVER RATE IN PDC IN 2024

[401-1]

dalam orang | in personnel

Kelompok Usia (Tahun) Age Group (Years Old)	Pekerja Baru New Employee		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	7	2	26	33	0,06	0,01	0,07
30-50	6	1	17	4	95	21	0,03	0,02	0,05
>50	1	0	8	0	17	2	0,1	-	0,1
Total	9	2	32	6	138	56	0,19	0,03	0,22



KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN

DIVERSITY AND EQUALITY

[405-1][SEOJK F.18][SOC-5]

Perseroan mendukung penuh program pemerataan ekonomi dan kesetaraan dalam hak mendapatkan pekerjaan bagi setiap orang. Oleh karena itu, Perseroan membuka peluang dan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi seluruh pihak secara adil dan transparan tanpa adanya pembatasan ataupun diskriminasi dari sisi jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, kondisi fisik, suku dan ras maupun berbagai indikator keberagaman lainnya. Pengangkatan calon pekerja murni didasarkan atas hasil seleksi dan evaluasi pada masa percobaan dan orientasi pekerja. Namun dikarenakan aktivitas operasional Perseroan sangat mengandalkan fisik, komposisi SDM perseroan didominasi oleh laki-laki.

[3-3 Keanekaragaman dan Kesempatan Setara]

Berdasarkan perhitungan dengan metodologi *headcount*, per 31 Desember 2024, Perseroan memiliki 8.948 orang pekerja yang terdiri dari 194 orang pekerja di *Head Office* dan 8.754 orang pekerja Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP). Untuk pekerja *Head Office*, pekerja laki-laki tercatat sebanyak 138 orang dan perempuan sebanyak 56 orang. Sementara untuk pekerja Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) tercatat pekerja laki-laki sebanyak 8.094 orang dan pekerja perempuan sebanyak 660 orang.

Secara lebih rinci, jumlah pekerja Perseroan per 31 Desember 2024 adalah sebagai berikut: **[405-1][SOC-5]**

The Company fully supports the programme of economic equality and equality in the right to employment for everyone. Therefore, the Company opens the widest possible job opportunities for all parties in a fair and transparent manner without any restrictions or discrimination in terms of gender, educational background, age, physical condition, ethnicity and race as well as various other diversity indicators. The appointment of prospective employees is purely based on the results of selection and evaluation during the probationary period and employee orientation. However, because the Company's operational activities rely heavily on physicality, the composition of the Company's human resources is dominated by men. **[3-3 Diversity and Equal Opportunity]**

Based on the calculation using headcount methodology, as of 31 December 2023, the Company has 8,948 employees, consisting of 194 employees at the Head Office and 8,754 Support Services Employees (TKJP). For Head Office employees, there are 138 male employees and 56 female employees. Meanwhile, for Support Services Labour (TKJP) employees, there are 8,094 male employees and 660 female employees.

In more detail, the number of the Company's employees as of 31 December 2024 is as follows: **[405-1][SOC-5]**



KOMPOSISI PEKERJA MENURUT STATUS PEKERJA

COMPOSITION OF EMPLOYEES BY EMPLOYMENT STATUS

dalam orang | in personnel

Status Pekerja <i>Employment Status</i>	2023	2024
Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) <i>Fixed Term Employees (PKWT)</i>	202	178
Perbantuan dari PDSI <i>Assistance from PDSI</i>	19	16
Jumlah Total	221	194



KOMPOSISI PEKERJA MENURUT JABATAN

COMPOSITION OF EMPLOYEES BY POSITION

dalam orang | in personnel

Jabatan <i>Positions</i>	2023	2024
Vice President	3	4
Advisor	0	2
Manajer <i>Manager</i>	13	11
Asisten Manajer/Head/Project Manager <i>Assistant Manager/Head/Project Manager</i>	22	31
Supervisor	23	8
Staf <i>Staff</i>	160	138
Jumlah Total	221	194





KOMPOSISI PEKERJA MENURUT JENIS KELAMIN

COMPOSITION OF EMPLOYEES BY GENDER

dalam orang | in personnel

Jenis Kelamin <i>Gender</i>	2023	2024
Laki-laki <i>Male</i>	161	138
Perempuan <i>Female</i>	60	56
Jumlah <i>Total</i>	221	194



KOMPOSISI PEKERJA MENURUT KELOMPOK USIA

COMPOSITION OF EMPLOYEES BY AGE GROUP

dalam orang | in personnel

Kelompok Usia <i>Age Group</i>	2023	2024
18-25	9	1
26-30	69	58
31-35	44	45
36-40	37	33
41-56	62	57
Jumlah <i>Total</i>	221	194





KOMPOSISI PEKERJA MENURUT JENJANG PENDIDIKAN

COMPOSITION OF EMPLOYEES BY EDUCATION LEVEL

dalam orang | in personnel

Pendidikan <i>Education Level</i>	2023	2024
Pasca Sarjana <i>Graduate Degree</i>	23	17
Strata 1 <i>Undergraduate Degree</i>	149	140
D4 <i>Diploma 4</i>	0	0
D3 <i>Diploma 3</i>	27	21
D2 <i>Diploma 2</i>	0	0
D1 <i>Diploma 1</i>	2	2
SMA/Sederajat <i>High School/Equivalent</i>	19	13
SMP <i>Junior High School</i>	1	1
Jumlah <i>Total</i>	221	194

KOMPOSISI PEKERJA NON REGULER, TKJP & PEKERJA HARIAN LEPAS

COMPOSITION OF NON-REGULAR WORKERS, TKJP & DAILY CASUAL WORKERS



KOMPOSISI PEKERJA NON REGULER, TKJP & PEKERJA HARIAN LEPAS MENURUT JENIS KELAMIN

COMPOSITION OF NON-REGULAR WORKERS, TKJP & DAILY CASUAL WORKERS BY GENDER

dalam orang | in personnel

Jenis Kelamin <i>Gender</i>	2023	2024
Laki-laki <i>Male</i>	8.284	8.094
Perempuan <i>Female</i>	866	660
Jumlah <i>Total</i>	9.150	8.754





KOMPOSISI PEKERJA NON REGULER, TKJP & PEKERJA HARIAN LEPAS MENURUT KELOMPOK USIA

COMPOSITION OF NON-REGULAR WORKERS, TKJP & DAILY CASUAL WORKERS BY AGE GROUP

dalam orang | in personnel

Kelompok Usia <i>Age Group</i>	2023	2024
≤20	192	230
21-30	2.731	2.856
31-40	2.916	2.703
41-50	2.441	2.168
>50	870	767
Jumlah Total	9.150	8.754



KOMPOSISI PEKERJA NON REGULER, TKJP & PEKERJA HARIAN LEPAS MENURUT JENJANG PENDIDIKAN

COMPOSITION OF NON-REGULAR WORKERS, TKJP & DAILY CASUAL WORKERS BY EDUCATION LEVEL

dalam orang | in personnel

Pendidikan <i>Education</i>	2023	2024
Pasca Sarjana <i>Graduate Degree</i>	150	97
Strata 1 <i>Undergraduate Degree</i>	2.602	2.162
D3 <i>Diploma 3</i>	797	692
D2 <i>Diploma 2</i>	7	6
D1 <i>Diploma 1</i>	43	36
SMA/Sederajat <i>High School/Equivalent</i>	5.232	5.502
SMP <i>Junior High School</i>	262	204
SD <i>Elementary School</i>	57	31
Jumlah Total	9.150	8.754



PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEKERJA

EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT PROGRAMME

[404-1, 404-2][SEOJK F.22][SOC-7]

Di tengah persaingan usaha yang ketat, Perseroan menyadari perlunya peningkatan kompetensi dan kualitas pekerja secara berkelanjutan untuk mampu menghadapi persaingan tersebut. Untuk itu Perseroan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sesuai dengan hasil evaluasi kompetensi pekerja dan berdasarkan kebutuhan dari setiap unit kerja. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di Perseroan dilaksanakan melalui berbagai metode seperti pelatihan, *workshop*, seminar maupun *sharing session* yang secara rutin dilakukan atas inisiatif dari unit kerja. **[3-3 Pelatihan dan Pendidikan]**

*In the midst of intense business competition, the Company realizes the need to improve employees' competence and quality on an ongoing basis to stay competent to face the competition. For this reason, the Company conducts trainings and development programmes in accordance with the results of employee competency evaluations and based on the demands of each work unit. Implementations of trainings and developments in the Company are conducted through various methods such as training, workshops, seminars, and sharing sessions, which are regularly carried out at the work units' initiatives. **[3-3 Training and Education]***

Dalam pelaksanaannya, pelatihan dan pengembangan dilakukan secara internal maupun bekerja sama dengan pihak ketiga sebagai penyedia jasa pelatihan dan pengembangan. Sepanjang tahun 2024, Perseroan melaksanakan 136 program pelatihan dan pengembangan yang terdiri dari 118 pelatihan non-sertifikasi dan 18 pelatihan sertifikasi. **[3-3 Pelatihan dan Pendidikan, 404-1][SOC-7]**

*In its implementation, training and development is conducted internally as well as in collaboration with third parties as training and development service providers. Throughout 2024, the Company conducted 136 training and development programmes consisting of 118 non-certification trainings and 18 certification trainings. **[3-3 Training and Education, 404-1][SOC-7]***



RATA-RATA JAM PELATIHAN PER ORANG BERDASARKAN JENIS KELAMIN

AVERAGE TRAINING HOURS PER PERSON BY GENDER

[404-1][SOC-7]

Berdasarkan Jenis Kelamin <i>Based on Gender</i>	2024		2023	
	Jumlah Pekerja yang Mengikuti Pelatihan ¹ <i>Number of Workers Participated in Training¹</i>	Rata-Rata Jam Pelatihan <i>Average Hours of Training</i>	Jumlah Pekerja yang Mengikuti Pelatihan ¹ <i>Number of Workers Participated in Training¹</i>	Rata-Rata Jam Pelatihan <i>Average Hours of Training</i>
Laki-Laki <i>Male</i>	3.2	15,93	3.457	18,1
Perempuan <i>Female</i>	1.729	12,44	1.430	17,5



- Keterangan:

 - Jumlah pekerja yang mengikuti pelatihan dihitung berdasarkan akumulasi terhadap jumlah peserta pada seluruh program pelatihan dan pengembangan.
- Note:

 - The number of workers participated in training is calculated based on the accumulation of the number of participants in all training and development programmes.



RATA-RATA JAM PELATIHAN PER ORANG BERDASARKAN LEVEL JABATAN

AVERAGE TRAINING HOURS PER PERSON BASED ON POSITION LEVEL

[404-1][SOC-7]

Level Jabatan <i>Position Level</i>	2024			2023		
	Akumulasi Jumlah Peserta <i>Accumulated Number of Participants</i>	Akumulasi Jam Pelatihan <i>Accumulated Training Hours</i>	Rata-rata jam pelatihan perorang <i>Average Training Hours per Person</i>	Akumulasi Jumlah Peserta <i>Accumulated Number of Participants</i>	Akumulasi Jam Pelatihan <i>Accumulated Training Hours</i>	Rata-rata jam pelatihan perorang <i>Average Training Hours per Person</i>
Direksi <i>Board of Directors</i>	39	857	21,97	23	792	34,4
VP	50	2.284	45,68	25	731.5	29,2
Manager	215	6.451	30	208	9.264,5	44,5
Asst. Manager	40	11.339	25,77	377	10.257	27,2
Supervisor	-	-	-	428	9.391	21,94
Staff	4.187	51.766	12,36	3.826	48.327	12,6

Secara rinci, program pelatihan dan pengembangan pekerja yang dilakukan selama tahun 2024 adalah:
[404-2]

In detail, the employee training and development programmes carried out during 2024 were:
[404-2]



PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN NON-SERTIFIKASI NON-CERTIFICATION TRAINING AND DEVELOPMENT PROGRAMME

No.	Nama Program Pelatihan <i>Name of Training Programme</i>	Total Durasi Program (jam) <i>Total Programme Duration (hours)</i>	Jumlah Peserta <i>Number of Participants</i>	Biaya (Rp) <i>Cost (Rp)</i>
1.	AKHLAK Course	254	62	0
2.	Defensive Driving Awareness	64	16	0
3.	Respectful Work Place	128	53	0
4.	Fraud Awareness	1.344	168	0
5.	HSSE Monthly Meeting	3.353	1.115	0
6.	In House Training Defensive Driving Training	108	27	6.000.000
7.	Leader as Coach	120	80	5.200.000
8.	Leadership Supreme	40	2	10.000.000
9.	Upskilling SCM PDC	492	41	12.195.000
10.	Teknik Interview	670	67	112.727.000
11.	Upskilling Good Corporate Governance	87	29	0
12.	Upskilling Admin Secretary	144	9	41.099.220
13.	Workshop Positive Mindset & Negotiation Skill	800	200	110.000.000
14.	Workshop Refreshment Risk Management	240	30	2.000.000





PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTIFIKASI

CERTIFICATION TRAINING AND DEVELOPMENT PROGRAMME

No.	Nama Program Pelatihan <i>Name of Training Programme</i>	Total Durasi Program (jam) <i>Total Programme Duration (hours)</i>	Jumlah Peserta <i>Number of Participants</i>	Biaya (Rp) <i>Cost (Rp)</i>
1.	Basic Sea Survival	500	6	9.000.000
2.	F&B Outlet Manager	150	15	22.500.000
3.	F&B Director	50	5	8.750.000
4.	IMO OPRC Lv. 2	40	2	53.000.000
5.	LNG Markets, Pricing, Trading, Risk Management	568	1	52.000.000
6.	Training Bosiet	60	3	27.600.000
7.	Training Certified Risk Professional	40	1	10.000.000
8.	Training of Trainer	60	2	13.000.000



SISTEM PENILAIAN KINERJA

PERFORMANCE RATING SYSTEM

[404-3]

Untuk mengukur pencapaian kinerja dan kualitas SDM, Perseroan melakukan penilaian kinerja dari setiap individu pekerja. Hasil penilaian tersebut akan digunakan sebagai dasar dalam menentukan strategi pengelolaan SDM dalam jangka panjang serta menjadi basis penentuan dalam menentukan *reward & punishment* secara objektif.

Sistem penilaian kinerja yang dilakukan Perseroan terbagi atas dua sistem penilaian yaitu penilaian kinerja bagi pekerja perbantuan dari induk perusahaan dan penilaian kinerja bagi pekerja organik di luar pekerja perbantuan. Sistem penilaian bagi pekerja perbantuan yang menempati level manajer ke atas dilakukan berdasarkan Sistem *People Review Online* yang dimiliki oleh PT Pertamina (Persero). Sistem penilaian dilakukan sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun, pada saat *Mid Year* dan *End Year*.

Sementara bagi pekerja organik di luar pekerja perbantuan dari induk perusahaan, sistem penilaian kinerja yang digunakan mengacu pada TKO No. B-003/PDC0000/2020-S9 tentang Penilaian Kinerja Pekerja. Proses penilaian kinerja dilakukan dengan menetapkan sasaran kinerja yang dilakukan oleh pekerja bersangkutan (evaluee) dan atasan langsung dari pekerja yang bersangkutan (evaluator). Pada pertengahan tahun, dilakukan *mid-year evaluation* di mana evaluator mengevaluasi progres pencapaian sasaran kinerja evaluatee sesuai sasaran kinerja yang ditetapkan di awal dan memberikan bimbingan terhadap rencana selanjutnya. Pada akhir tahun, dilakukan *end-year evaluation* yang juga merupakan penilaian final atas pencapaian kinerja pekerja selama satu tahun. Pada penilaian final ini, evaluator akan memberikan umpan balik mengenai kinerja pekerja selama satu tahun terakhir dan umpan balik untuk peningkatan kinerja pada tahun selanjutnya.

Pada tahun 2024, sebanyak 100% karyawan Head Office di Perseroan baik laki-laki maupun perempuan telah mengikuti penilaian kinerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. [404-3]

To measure the achievement of performance and quality of human resources, the Company conducts performance appraisals for each individual employee. The results of this assessment will be used as a basis for determining HR management strategies in the long term as well as a basis for determining reward & punishment objectively.

The performance appraisal system carried out by the Company is divided into two appraisal systems, namely performance appraisal for seconded workers from the parent company and performance appraisal for organic workers outside the seconded workers. The appraisal system for support workers who occupy the manager level and above is carried out based on the Online People Review System owned by PT Pertamina (Persero). The appraisal system is carried out twice a year, at Mid Year and End Year.

Meanwhile for organic workers other than assistance workers from the parent company, the performance appraisal system used refers to the Performance Management System according to TKO No. B-003/PDC0000/2020-S9 concerning Employee Performance Assessment. The performance appraisal process is carried out by setting performance targets to be carried out by the concerned employee (evaluee) and the direct supervisor of the employee concerned (evaluator). In the middle of the year, a mid-year evaluation is carried out, in which the evaluator reviews the achievement progress of the evaluatee's performance targets according to the targets set at the beginning, then provides guidance on further plans. At the end of the year, an end-year evaluation is carried out, which is also the final assessment of employee performance achievements for one year. In this final assessment, the evaluator will provide feedback on employee performance over the past year and feedback for performance improvement in the following year.

In 2024, 100% of Head Office employees at the Company, both male and female, have attended performance appraisals according to a predetermined schedule. [404-3]

SISTEM REMUNERASI PEKERJA

EMPLOYEE REMUNERATION SYSTEM

[202-1, 202-2, 401-2, 405-2]

Perseroan berkomitmen memenuhi ketetapan dan kesepakatan bersama sesuai Konvensi 100, International Labor Organization tentang Konvensi Kesetaraan Remunerasi tahun 1951 melalui penerapan sistem remunerasi yang adil dan kompetitif. Sistem remunerasi di Perseroan dibangun secara objektif dan tanpa diskriminasi sesuai dengan level jabatan, kinerja, masa kerja dan hasil penilaian kinerja individu. Sistem remunerasi yang digunakan oleh Perseroan mengacu pada Pertamina Reference Level sehingga dapat menjamin objektivitas dan pemenuhan terhadap standar Upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan pemerintah. **[3-3 Keberadaan Pasar]**

*The Company is committed to fulfil the provisions and mutual agreements in accordance with Convention 100, the International Labor Organization concerning the Equal Remuneration Convention, 1951 through the implementation of a fair and competitive remuneration system. The remuneration system in the Company is built objectively and without discrimination according to position level, performance, years of service and individual performance appraisal results. The remuneration system employed by the Company refers to the Pertamina Reference Level to ensure objectivity and compliance with the Regional Minimum Wage (UMR) standards set by the government. **[3-3 Market Presence]***

Perseroan memiliki banyak area kerja yang tersebar di 8 (delapan) wilayah kerja utama. Hingga periode akhir pelaporan, Perseroan tidak memiliki manajemen senior yang berasal dari area lokal tempat aktivitas operasional Perseroan berjalan. Kebijakan Perseroan menyatakan bahwa karyawan di posisi senior management berasal dari induk perusahaan. Secara umum, sebanyak 100% manajemen senior di Perseroan berstatus Warga Negara Indonesia (WNI). **[3-3 Keberadaan Pasar, 202-2]**

*The Company has numerous work areas spread across eight main work areas. Until the end of the reporting period, the Company did not employ senior management from the local area where the Company's operational activities were carried out. Company policy states that employees in senior management positions to be employed from the parent company. In general, 100% of senior management in the Company are Indonesian citizens (WNI). **[3-3 Market Presence, 202-2]***

Sebagai perusahaan yang memiliki wilayah operasional yang tersebar di berbagai wilayah, Perseroan memastikan bahwa remunerasi yang diberikan memenuhi standar upah minimum provinsi yang ditetapkan di setiap provinsi dengan rincian sebagai berikut: **[202-1]**

*As a company that has operational areas spread across various regions, the Company ensures that the remuneration provided meets the standards of provincial minimum wage set in each province with the following details: **[202-1]***



REMUNERASI PEKERJA BERDASARKAN WILAYAH KERJA

EMPLOYEE REMUNERATION BASED ON WORKING AREA

No.	Wilayah Kerja <i>Working Area</i>	Upah Pekerja Entry Level (dalam Rp) <i>Entry Level Employee Wages (in Rupiah)</i>	Upah Minimum Provinsi (dalam Rp) <i>Provincial Minimum Wage (in Rupiah)</i>	Rasio Gaji Pekerja Entry Level Dibandingkan Upah Minimum Provinsi <i>Ratio of Entry Level Employee Salary to Provincial Minimum Wage</i>
1	DKI Jakarta	5.067.381	5.067.381	1,0
2	Kalimantan Timur <i>East Kalimantan</i>	3.360.858	3.360.858	1,0
3	Kalimantan Utara <i>North Kalimantan</i>	3.361.653	3.361.653	1,0
4	Jawa Timur <i>East Java</i>	2.165.244	2.165.244	1,0
5	Jawa Barat <i>West Java</i>	2.057.495	2.057.495	1,0
6	Riau	3.294.625	3.294.625	1,0
7	Jambi	3.037.121	3.037.121	1,0
8	NAD	3.545.000	3.545.000	1,0
9	Sumatra Selatan <i>South Sumatra</i>	3.460.672	3.460.672	1,0
10	Banten	2.727.812	2.727.812	1,0
11	Sumatra Barat <i>West Sumatra</i>	2.811.449	2.811.449	1,0



RASIO GAJI POKOK DAN TOTAL REMUNERASI BERDASARKAN JENIS KELAMIN

RATIO OF BASIC SALARY AND TOTAL REMUNERATION BASED ON GENDER
[405-2]

Jenis Kelamin <i>Gender</i>	Gaji Pokok <i>Basic Salary</i>	Total Remunerasi <i>Total Remuneration</i>
Laki-Laki <i>Male</i>	8,89	10,66
Perempuan <i>Female</i>	0,11	0,09



Remunerasi yang diberikan kepada pekerja terdiri dari berbagai komponen untuk memberikan benefit yang ideal. Dalam penerapannya, terdapat perbedaan dalam komponen remunerasi yang diberikan kepada pekerja PKWT dan PKWTT. Perbedaan komponen remunerasi untuk pekerja PKWT dan PKWTT disajikan dalam tabel berikut: **[401-2]**

The remuneration given to employees consists of various components to provide ideal benefits. In practice, there are differences in the remuneration components given to permanent and fixed term workers. The differences in remuneration components for permanent and fixed term workers are presented in the following table: **[401-2]**



KOMPONEN REMUNERASI UNTUK PEKERJA PKWT DAN PKWTT

REMUNERATION COMPONENTS FOR PERMANENT AND FIXED TERM WORKERS

No.	Komponen Remunerasi <i>Remuneration Component</i>	PKWT <i>Fixed Term Employee</i>	PKWTT <i>Permanent Employee</i>
1	Upah Tetap <i>Basic Salary</i>	√	√
2	Tunjangan Daerah <i>Region Allowance</i>	√	√
3	Tunjangan Posisi <i>Position Allowance</i>	√	√
4	Tunjangan Fungsional <i>Specialisation Allowance</i>	√	-
5	Tunjangan Proyek <i>Project Allowance</i>	√	-
6	Tunjangan Perjalanan Dinas <i>Business Trip Allowance</i>	√	√
7	Kompensasi PKWT <i>Compensation for Fixed Term Work Agreement</i>	√	-
8	Pesangon <i>Severance Pay</i>	-	√
9	Kompensasi Fasilitas Cuti Tahunan <i>Compasition Annual Leave</i>	-	√
10	Program Pensiun <i>Pension Program</i>	-	√
11	Cuti Tahunan <i>Annual Leave</i>	√	√
12	Cuti Khusus <i>Special Leave</i>	√	√
13	Tunjangan Pajak <i>Tax Allowance</i>	√	√
14	Tunjangan Hari Raya <i>Religious Holiday Allowance</i>	√	√
15	Lembur <i>Overtime</i>	√	-
16	Insentif & Bonus <i>Incentive & Bonus</i>	√	√
17	Asuransi Kesehatan <i>Health Insurance</i>	√	√



CUTI MELAHIRKAN MATERNITY LEAVE

[401-3]

Selain memastikan kesejahteraan pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, Perseroan juga mematuhi peraturan mengenai hak-hak normatif seperti hak cuti melahirkan. Perseroan memberikan hak cuti selama 3 bulan kepada pekerja perempuan yang hendak melahirkan sesuai yang dipersyaratkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan cuti melahirkan tersebut dilakukan pada 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Selain itu, Perseroan juga memberikan cuti kepada pekerja pria yang istrinya hendak melahirkan yakni selama 3 hari kerja. Cuti bagi pekerja pria tersebut dimaksudkan untuk memberikan kesempatan untuk dapat melakukan persiapan dan pendampingan proses kelahiran buah hatinya.

Sepanjang tahun 2024, jumlah pekerja yang memiliki hak cuti melahirkan tercatat sebanyak 57 orang dengan jumlah pekerja yang mengambil hak cuti melahirkan sebanyak 5 (lima) orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 5 (lima) orang atau 100% dari pekerja perempuan yang mengambil hak cuti melahirkan telah kembali bekerja. Sementara itu untuk pekerja pria yang berhak mendapat cuti untuk mendampingi istrinya untuk proses kelahiran yaitu sebanyak 143 orang dengan pekerja pria yang mengambil hak cuti tersebut sebanyak 4 (empat) orang. Seluruh pekerja pria tersebut atau 100% pekerja pria telah kembali bekerja setelah masa cuti tersebut selesai. Pada 2024, pekerja yang mengambil hak cuti melahirkan pada tahun sebelumnya, yaitu 1 pekerja laki-laki dan 4 pekerja perempuan, seluruhnya (100%) masih bekerja di Perseroan. [401-3]

In addition to ensuring employees welfare in accordance with applicable regulations, the Company also complies with regulations concerning normative rights such as rights to maternity leave. The Company gives the rights of 3 months maternity leave to female workers who are going to give birth, as required by the labor law. The implementation of maternity leave is carried out 1.5 months before giving birth and 1.5 months after giving birth. In addition, the Company also allows parental leave for male workers whose wives are going to give birth, which is 3 working days. The leave for male workers is intended to provide an opportunity to prepare and assist the birthing process of their babies.

Throughout 2024, the number of workers who had the right to maternity leave was recorded at 57 people with the number of employees who took maternity leave being five persons. Of this number, five persons or 100% of female employees who took maternity leave have returned to work. Meanwhile, male employees who are entitled to leave to accompany their wives for the birth process are 143 people with four male employees taking the leave. All male employees or 100% of male employees have returned to work after the leave period was completed. In 2024, employees who took maternity leave in the previous year, namely 1 male employee and 4 female employees, all (100%) were still working at the Company. [401-3]

PROGRAM PENSIUN

RETIREMENT PROGRAM

[201-3, 404-2]

Setiap pekerja Perseroan akan memasuki usia purna karya sesuai regulasi yang berlaku yaitu pada usia 56 tahun. Terhadap pekerja yang pensiun, Perseroan memberikan apresiasi terhadap kontribusi dan dedikasi yang telah diberikan selama masa kerjanya. Apresiasi diberikan kepada pekerja dengan masa kerja minimal 15 tahun berupa pemberian Uang Penghargaan Atas Pengabdian (UPAP) yang di dalamnya terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan uang penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan. Sementara bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 15 tahun, apresiasi diberikan dalam bentuk uang pesangon tabel besar dan uang penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan. Pekerja juga berhak mendapatkan upah bulan terakhir, biaya pemulangan pekerja dan keluarga ke tempat asal, pembayaran kompensasi hari-hari istirahat tahunan dan bantuan fasilitas istirahat secara proporsional.

Di samping pemberian uang penghargaan tersebut, Perseroan juga memastikan bahwa seluruh pekerja telah mengikuti program Jaminan Hari Tua (JHT) dari BPJS Ketenagakerjaan sehingga dapat menjadi bekal bagi pekerja saat memasuki usia pensiun. Pembayaran iuran JHT sebesar 5,7% dari gaji pokok ditanggung oleh pekerja sebesar 2% dan sisanya sebesar 3,7% ditanggung oleh Perseroan. Selain program JHT, Perseroan juga memiliki program DPLK yang diberikan kepada pekerja berstatus PWTT yang merupakan perbantuan dari Pertamina Drilling sebanyak 10 orang. Iuran pembayaran DPLK sebesar 10% dari gaji pokok dengan skema pembayaran sebesar 8% ditanggung oleh Perseroan dan 2% ditanggung oleh pekerja.

[201-3]

Selain program yang diberikan pada saat memasuki usia pensiun, Perseroan juga memberikan program sebelum pekerja memasuki masa pensiun. Program tersebut merupakan Program Persiapan Masa Pensiun yang diselenggarakan oleh Pertamina (Persero) dan pelaksanaannya dilakukan melalui induk Perseroan yaitu Pertamina Drilling. Hal ini bertujuan agar para pensiunan dapat melakukan kegiatan produktif setelah masa purna karya. Selama tahun 2024, terdapat 1 (satu) orang pekerja yang memasuki masa purna karya.

[404-2]

Every employee of the Company will enter retirement age according to applicable regulations, at the age of 56 years. For retiring employees, the Company gives appreciation to the contribution and dedication they have given during their tenure. Appreciation is given to employees with a minimum of 15 years of service, in the form of Awarding Fees for Service (Uang Penghargaan Atas Pengabdian, UPAP), which consists of Severance Pay, Tenure Appreciation Pay, as well as compensation for housing, medical treatment, and healthcare. Meanwhile, for employees with less than 15 years of service, appreciation is given based on the existing company's diagram of severance pay and compensation for housing, medical treatment and healthcare. Employees are also entitled to receive the final month's wages, travel expenses to return employees and their families to their place of origin, payment of compensation for annual rest days and proportionate rest facilities assistance.

In addition to giving the awarding fee, the Company also ensures that all workers have participated in Old Age Security (Jaminan Hari Tua/JHT) program from Social Security Administrator for Employment (BPJS Ketenagakerjaan) such that it may serve as provision for workers when they enter retirement age. Payment of JHT premium is 5.7% of the basic salary, in which 2% is borne by workers while the remaining 3.7% is borne by the Company. In addition to the JHT program, the Company also has DPLK program, which is given to fixed term workers whose status are assistance from Pertamina Drilling, totaled at 10 people. The DPLK payment contribution is 10% of the basic salary, with a payment scheme of 8% borne by the Company and 2% borne by the workers. [201-3]

In addition to the programmes provided at retirement age, the Company also provides programmes before workers retire. The programme is a Retirement Preparation Programme organised by Pertamina (Persero) and implemented through the Company's parent company, Pertamina Drilling. It aims to enable retirees to engage in productive activities after retirement. During 2024, there was one employee who entered retirement period. [404-2]

HUBUNGAN INDUSTRIAL

INDUSTRIAL RELATIONS

[2-30]

Hingga periode pelaporan tahun 2024, Perseroan telah memiliki serikat pekerja dan surat keputusan Kepala Suku Disnakertrans Kota Jakarta Timur No. E-0027 tahun 2024 tanggal 03 Mei 2024 terkait pencatatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. Perseroan berkomitmen akan selalu meningkatkan harmonisasi dalam hubungan industrial melalui Peraturan Perusahaan (PP) yang mengatur mengenai hak dan kewajiban dari sisi Perseroan maupun pekerja, syarat kerja dan tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh *Stakeholders* internal.

As of the reporting period for the 2024 fiscal year, the Company has established a labour union and obtained a decision letter from the Head of the Jakarta Timur City Labour and Transmigration Office No. E-0027 of 2024 dated 03 May 2024 regarding the registration of the Bipartite Labour Cooperation Institution (LKS). The Company is committed to continuously improving industrial relations through Company Regulations (PP) that govern the rights and obligations of both the Company and its employees, as well as the working conditions and rules that must be adhered to by all internal stakeholders.



TRANSFORMASI DIGITAL PENGELOLAAN SDM

DIGITAL TRANSFORMATION IN HR MANAGEMENT

Di tengah perkembangan teknologi informasi yang pesat, Perseroan memandang perlunya adopsi teknologi informasi pada proses pengelolaan SDM untuk mendorong efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Untuk itu Perseroan melakukan digitalisasi proses bisnis pengelolaan SDM yang terintegrasi melalui *Human Capital Management System (HCMS)* dan *Human Capital Information System (HCIS)*. Saat ini terdapat 7 (tujuh) proses yang terdigitalisasi meliputi Penggajian, Absensi, Survei *Monitoring Kesehatan*, SPD, Tes Tertulis Online, Slip Gaji dan DRHS Data Diri.

Perseroan terus melakukan pemutakhiran sistem pengelolaan SDM berbasis digital yang dituangkan dalam rencana dan roadmap pengembangan sistem HCIS dan HCMS yang selaras dengan Rencana Jangka Panjang Perseroan.

In the midst of the rapid information technology development, the Company views necessary to adopt information technology for HR management process in the Company, to encourage work effectiveness and efficiency. Thus, the Company conducted digitisation of HR management business processes that were integrated with Human Capital Management System (HCMS) and Human Capital Information System (HCIS). Currently, there were seven digitalised processes covering Payroll, Attendance, Health Monitoring Survey, SPD, Online Written Test, Salary Slip and DRHS Personal Data.

The Company continues to update the digital-based HR management system conveyed in the HCIS and HCMS systems development plan and roadmap, which was aligned with the Company's Long Term Plan.

MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

*Maintaining a Safe and Healthy
Work Environment*



MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

MAINTAINING A SAFE AND HEALTHY WORK ENVIRONMENT

Perseroan meyakini bahwa kualitas lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Lingkungan kerja yang layak dan aman akan memberikan kontribusi yang besar bagi kinerja pekerja baik di kantor pusat maupun pekerja di lapangan yang memiliki tingkat kerawanan yang lebih tinggi. Dengan memastikan lingkungan kerja yang layak dan aman, seluruh pekerja akan dapat bekerja dengan tenang tanpa adanya kekhawatiran terhadap terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti insiden kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. **[3-3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja]**

Mengingat pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang layak dan aman, Perseroan memprioritaskan topik tersebut dengan tujuan utama adalah tercapainya *zero accident*. Perseroan berupaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja karena berpotensi dapat mengurangi produktivitas kerja pekerja dan menimbulkan berbagai kerugian secara moral dan material. **[3-3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja]**

Untuk itu, Perseroan menetapkan langkah nyata dalam melakukan pengelolaan lingkungan kerja melalui program pengelolaan Health, Safety, Security & Environment (HSSE) yang secara khusus dikelola oleh divisi HSSE untuk memastikan implementasi HSSE yang menyeluruh sesuai dengan standar HSSE yang berlaku. **[3-3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja]**

Pada tahun 2024, kinerja HSSE berhasil mempertahankan skor *Total Recordable Incident Rate* (TRIR) yang sama dengan tahun lalu, yakni pada angka 0,00 (nol). *Safe Man Hours* juga mengalami peningkatan signifikan daripada tahun 2023 yang mencapai 31.396.773 menjadi 37.775.217 pada tahun 2024.

The Company believes that the quality of the work environment greatly influences employee performance. A proper and safe work environment will provide a major contribution to the performance of workers both at the head office and in the field, which has a higher level of vulnerability. By ensuring a proper and safe work environment, all workers will be able to work safely without unnecessary worries about unwelcomed events happening, such as incidents of work accidents or work-related illnesses. **[3-3 Occupational Health and Safety]**

Given the importance of creating a decent and safe work environment, the Company prioritizes this topic with the main objective being to achieve zero accidents. The Company seeks to prevent work accidents and work-related illnesses because they have the potential to reduce worker productivity and cause various moral and material losses. **[3-3 Occupational Health and Safety]**

For this reason, the Company has taken concrete steps to manage the work environment through the Health, Safety, Security & Environment (HSSE) management program, which is specifically managed by the HSSE division to ensure the overall HSSE implementation in accordance with the applicable HSSE standards. **[3-3 Occupational Health and Safety]**

In 2024, HSSE performance successfully maintained Total Recordable Incident Rate (TRIR) score equal to last year, which is 0.00 (zero). Safe Man Hours also experienced a significant increase from 31,396,773 in 2023 to 37,775,217 in 2024.

PENDEKATAN MANAJEMEN DALAM PENGELOLAAN HSSE

MANAGEMENT APPROACH IN MANAGING HSSE

[403-1, 403-4, 403-7, 403-8][SHS-1, SHS-6]

Pengelolaan lingkungan kerja dilakukan melalui kebijakan pengelolaan HSSE yang disusun berdasarkan *best practices* yang berlaku di sektor minyak dan gas sesuai standar nasional maupun internasional. Kebijakan HSSE juga mengacu pada sejumlah peraturan perundang-undangan yang relevan terhadap aspek kesehatan dan keselamatan kerja yaitu sebagai berikut: **[403-1]**

1. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang No. 36 Tahun 2019 tentang Kesehatan.
4. Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja.

Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut, Perseroan kemudian menyusun aspek-aspek pengelolaan HSSE yang dituangkan ke dalam kebijakan internal Perseroan meliputi: **[SHS-1]**

1. Kebijakan Health, Safety, Security and Environment (HSSE).
2. Peraturan Perusahaan Bidang Sumber Daya Manusia.
3. Pedoman HSSE Management System (HSSE MS) No.A-007/PDC0000/2024-S9.
4. Pedoman Pengelolaan Contractor Safety Management System (CSMS) No. A-003/PDC0000/2024-S9.

Untuk memastikan implementasi HSSE yang sesuai standar, Perseroan juga memastikan tercapainya sertifikasi standar penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi:

1. ISO 9001:2015 terkait Sistem Manajemen Mutu.
2. ISO 45001:2018 Terkait Occupational Health & Safety Management System.

*Management of the work environment is carried out through HSSE management policies that are prepared based on best practices applicable in the oil and gas sector in accordance with national and international standards. The HSSE policy also refers to a number of laws and regulations relevant to occupational health and safety aspects, as follows: **[403-1]***

1. Law No. 1 Year 1970 on Occupational Safety.
2. Law No. 13 Year 2003 on Labour.
3. Law No. 36 of 2019 on Health.
4. Government Regulation No. 50 of 2012 concerning the Implementation of Occupational Safety & Health Management System.

*Based on these regulations, the Company then compiles aspects of HSSE management which are outlined in the Company's internal policies including: **[SHS-1]***

1. Health, Safety, Security and Environment (HSSE) Policy.
2. Company Regulations on Human Resources.
3. HSSE Management System (HSSE MS) Guidelines No. A-007/PDC0000/2024-S9.
4. Contractor Safety Management System (CSMS) Management Guidelines No. A-003/PDC0000/2024-S9.

To ensure the implementation of HSSE in accordance with the standards, the Company also ensures the achievement of standard certification of the implementation of occupational safety and health management systems which include:

1. ISO 9001:2015 related to Quality Management System.
2. OHSAS 18001:2007 related to Occupational Health and Safety Management System.

3. ISO 14001:2015 terkait pendekatan manajemen untuk Perlindungan Lingkungan.
4. ISO 22000:2005 terkait Keamanan Pangan serta Sertifikat Laik Hygiene, dimiliki oleh proyek Food & Lodging Services yang berbasis dapur permanen.

Pencapaian tersebut menunjukkan komitmen Perseroan dalam rangka melindungi kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja pekerja melalui berbagai program HSSE yang dilakukan secara berkelanjutan di kantor pusat maupun di lapangan. Hal ini turut memastikan bahwa pengelolaan HSSE sesuai dengan standar sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku secara internasional.

Dalam melaksanakan pengelolaan HSSE, Perseroan juga memiliki kerangka kerja mencakup seluruh aspek HSSE. Kerangka kerja yang Perseroan adalah Piramida Kecelakaan yang ditujukan untuk memastikan pengukuran tingkat keselamatan kerja di Perseroan secara komprehensif dan sesuai dengan standar yang berlaku di sektor energi dan jasa penunjangnya. **[SHS-6]**

Melalui kerangka kerja ini, Perseroan dapat mengungkap dan mengidentifikasi berbagai masalah dan faktor yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan demikian, Perseroan dapat menganalisis hubungan sebab akibat yang akan digunakan dalam penyusunan rencana tindakan pencegahan dan kewaspadaan insiden kerja.

Dalam penyusunan rencana tindakan tersebut, Perseroan melibatkan berbagai elemen karyawan untuk memberikan masukan terkait sistem pengelolaan HSSE secara umum. Proses tersebut dilakukan melalui program kerja Toolbox Meeting, General HSE Monthly Meeting, Rapat P2K3 dan Monthly HSSE Meeting. **[403-4]**

P2K3 atau komite HSSE memiliki tugas, tanggung jawab dan kewenangan seperti menyetujui agenda rapat Komite HSSE, memimpin dan memastikan peserta rapat dapat menyampaikan masalahnya dan memberikan masukan, mengambil keputusan dan penyelesaian terhadap permasalahan sesuai topik kebutuhan, menyampaikan masukan dari pesan Komite HSSE lainnya dan memilih poin-poin yang akan dimasukkan dalam Rapat Tindak Lanjut terkait. Pertemuan P2K3 dilakukan setiap 3 (tiga) bulan dengan otoritas pengambilan keputusan tertinggi diemban oleh Direktur Utama. **[403-4]**

3. ISO 14001:2015 related to management approach for Environmental Protection.
4. ISO 22000:2005 related to Food Safety as well as Hygiene Certificate, owned by Food & Lodging Services project based on permanent kitchen.

These achievements demonstrate the Company's commitment to protecting the health, safety and security of workers through various HSSE programmes that are carried out continuously at the head office and in the field. This also ensures that HSSE management is in accordance with internationally accepted occupational safety and health management system standards.

*In implementing HSSE management, the Company also has a framework covering all aspects of HSSE. The Company's framework is the Accident Pyramid, which is intended to ensure the measurement of the level of occupational safety in the Company comprehensively and in accordance with applicable standards in the energy sector and its supporting services. **[SHS-6]***

Through this framework, the Company can uncover and identify various issues and factors related to occupational health and safety. By doing so, the Company can analyse the cause and effect relationships that will be used in the development of action plans for the prevention and alertness of work incidents.

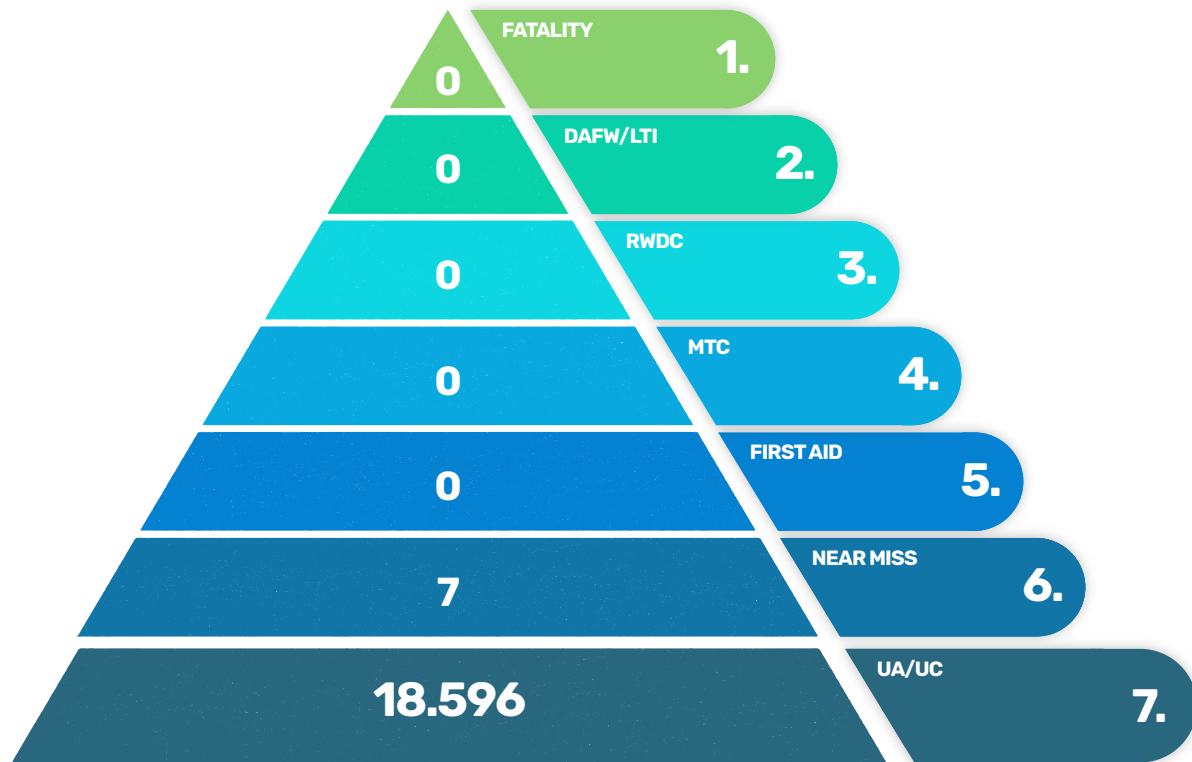
*In preparing the action plan, the Company involves various elements of employees to provide input related to the HSSE management system in general. The process is carried out through the Toolbox Meeting, General HSSE Monthly Meeting, P2K3 Meeting and Monthly HSSE Meeting work programmes. **[403-4]***

*P2K3 or HSSE committee has duties, responsibilities and authorities such as approving the HSSE Committee meeting agenda, leading and ensuring meeting participants can convey their problems and provide input, making decisions and resolving problems according to the topic of need, conveying input from other HSSE Committee messages and selecting points to be included in the related Follow-up Meeting. P2K3 meetings are conducted every three months with the highest decision-making authority held by the President Director. **[403-4]***



PIRAMIDA RECORDABLE INCIDENT

RECORDABLE INCIDENT PYRAMID



$$\text{TRIR} = \frac{(\text{MTC} + \text{RWC} + \text{LTI} + \text{FAT}) \times 1.000.000}{\text{Jumlah Jam Kerja} \mid \text{Number of Working Hours}}$$

$$\text{AFR} = \frac{\text{Jumlah LTA yang tercatat} \mid \text{Total Recordable LTA} \times 1.000.000}{\text{Jumlah Jam Kerja} \mid \text{Total Work Hours}}$$



Implementasi sistem pengelolaan kesehatan dan keselamatan pekerja dilakukan bagi seluruh pekerja Perseroan. Sementara bagi pekerja yang merupakan pekerja dari pihak mitra kerja, Perseroan tidak melakukan pengelolaan dan pengawasan secara langsung terhadap aspek kesehatan dan keselamatan kinerja, melainkan menjadi tanggung jawab dari mitra kerja.

Namun demikian, Perseroan tetap memastikan bahwa mitra kerja memiliki sistem pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan Perseroan untuk menghindari atau meminimalkan terjadinya penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja. Untuk itu, Perseroan mengimplementasikan *Contractor Safety Management System (CSMS)* bagi seluruh rekanan atau mitra kerja yang dilaksanakan dalam proses prakualifikasi, seleksi *monitoring* pekerjaan dan evaluasi mitra kerja.

Perseroan juga senantiasa melakukan sosialisasi Siklus CSMS kepada seluruh mitra kerja untuk memastikan bahwa setiap mitra kerja mendapatkan informasi terkini sehingga memudahkan mitra kerja untuk menyiapkan seluruh perlengkapan dan dokumentasi dalam mengikuti proses pengadaan barang dan jasa. **[403-7, 403-8]**

The implementation of the worker health and safety management system is carried out for all of the Company's workers. As for workers who are workers of the partners, the Company does not directly manage and supervise the health and safety aspects of performance, but is the responsibility of the work partners.

However, the Company still ensures that work partners have an occupational health and safety management system in accordance with the standards set by the Company to avoid or minimise the occurrence of occupational diseases and work accidents. To that end, the Company implements the Contractor Safety Management System (CSMS) for all associates or work partners carried out in the prequalification process, job monitoring selection and evaluation of work partners.

*The Company also continuously disseminates the CSMS policy to all work partners to ensure that each work partner receives the latest information so as to facilitate work partners to prepare all completeness and documentation in participating in the procurement process of goods and services. **[403-7, 403-8]***



PENGELOLAAN KUALITAS LINGKUNGAN KERJA

QUALITY MANAGEMENT IN WORK ENVIRONMENT

[SEOJK F.9, F.10]

Salah satu faktor yang mendorong produktivitas kinerja pekerja adalah kualitas lingkungan kerja yang layak, aman dan nyaman. Meningkatnya kinerja pekerja akan berdampak positif pada meningkatnya kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Untuk memastikan kualitas lingkungan kerja yang baik, Perseroan menjalankan berbagai program pengawasan dan pengelolaan mutu lingkungan yang dilakukan secara rutin dan terjadwal yang meliputi:

One of the factors that encourage worker performance productivity is the quality of a decent, safe and comfortable work environment. Improved worker performance will have a positive impact on improving the quality of services provided to customers. To ensure the quality of a good working environment, the Company runs various environmental quality monitoring and management programmes that are carried out regularly and scheduled which include:



PROGRAM PENGAWASAN DAN PENGELOLAAN MUTU LINGKUNGAN

ENVIRONMENTAL QUALITY MONITORING AND MANAGEMENT PROGRAMME

Program <i>Programme</i>	Frekuensi (dalam 1 tahun) <i>Frequency (in 1 year)</i>
Pengukuran Kualitas Udara Lingkungan Kerja <i>Work Environment Air Quality Measurement</i>	1 kali <i>once</i>
Pengukuran Kebisingan <i>Noise Measurement</i>	1 kali <i>once</i>
Pengukuran Pencahayaan <i>Lighting Measurement</i>	1 kali <i>once</i>
Pengukuran Psikologi <i>Psychology Measurement</i>	1 kali <i>once</i>
Pengukuran Ergonomi <i>Ergonomics Measurement</i>	1 kali <i>once</i>
Pengukuran Kualitas Air Bersih <i>Clean Water Quality Measurement</i>	1 kali <i>once</i>
Pengukuran Kualitas Air Minum <i>Drink Water Quality Measurement</i>	1 kali <i>once</i>



Sementara itu untuk pengelolaan kualitas lingkungan kerja di lokasi proyek dilaksanakan sesuai persyaratan pada kontrak kerja. Secara umum, program kerja kualitas lingkungan kerja yang dilaksanakan di lokasi proyek meliputi:

Meanwhile, the management of work environment quality at the project site is carried out in accordance with the requirements of the work contract. In general, the work programme of work environment quality implemented at the project site includes:



PROGRAM KERJA KUALITAS LINGKUNGAN KERJA DI LOKASI PROYEK *PROJECT SITE WORK ENVIRONMENT QUALITY WORK PROGRAMME*

Program <i>Programme</i>	Frekuensi (dalam 1 tahun) <i>Frequency (in 1 year)</i>
Pengukuran Kebisingan <i>Noise Measurement</i>	1 kali <i>once</i>
Pengukuran Pencahayaan <i>Lighting Measurement</i>	1 kali <i>once</i>
Pengukuran Kualitas Air Minum <i>Drink Water Quality Measurement</i>	1 kali <i>once</i>
Pengukuran Kualitas Udara Ambien <i>Ambient Air Quality Measurement</i>	1 kali <i>once</i>

Sebagai perusahaan jasa pendukung dibidang migas, Perseroan tidak memiliki tanggung jawab pada lingkungan wilayah operasional yang dimiliki oleh klien Perseroan. Walaupun demikian, Perseroan tetap memiliki komitmen untuk melestarikan lingkungan khususnya jika berdekatan dengan daerah konservasi atau memiliki keanekaragaman hayati. Sesuai dengan Kebijakan Kesehatan, Keselamatan, Keamanan Lindung Lingkungan (K3LL) Tahun 2023 Rev.07. Point 2. Menerapkan kemampuan teknis dan kehati-hatian dalam pelaksanaan pekerjaan serta turut melakukan upaya pencegahan kerusakan lingkungan dengan menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan (SML) Sesuai dengan ISO 14001:2015 yang dimiliki PDC.

As a service provider in the oil and gas sector, the Company does not bear responsibility for the environmental conditions of the operational areas owned by its clients. However, the Company remains committed to preserving the environment, particularly in areas adjacent to conservation zones or those with high biodiversity. In accordance with the Health, Safety, Security, and Environmental Protection Policy (K3LL) 2023 Rev.07. Point 2. Applying technical expertise and caution in the execution of work, as well as actively participating in efforts to prevent environmental damage by implementing an Environmental Management System (EMS) in accordance with ISO 14001:2015, which is owned by PDC.



PENGELOLAAN KESEHATAN LINGKUNGAN KERJA

HEALTH MANAGEMENT IN WORK ENVIRONMENT

[403-3, 403-6, 403-10][SHS-2, SHS-3]

Pekerja merupakan salah satu aset yang berharga bagi Perseroan sebagai bagian dari pelaksana bisnis utama. Untuk itu, faktor kesehatan pekerja menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh Perseroan guna memastikan kondisi kesehatan pekerja yang prima sehingga dapat melaksanakan aktivitas pekerjaannya secara optimal. Sebagai wujud dari komitmen tersebut, Perseroan menjalankan berbagai program kerja pada aspek kesehatan lingkungan kerja yang terdiri dari:

Workers are one of the valuable assets for the Company as part of the main business executor. For this reason, the health factor of workers is a matter of great concern to the Company in order to ensure the excellent health condition of workers so that they can carry out their work activities optimally. As a manifestation of this commitment, the Company runs various work programmes on the health aspects of the work environment which consist of:



PROGRAM KERJA PENGELOLAAN KESEHATAN LINGKUNGAN KERJA TAHUN 2024

WORK PROGRAMME FOR OCCUPATIONAL HEALTH MANAGEMENT IN 2024

[SHS-2]

Program Kerja <i>Work Programme</i>	Tindakan <i>Action Plan</i>	Frekuensi <i>Frequency</i>
Monitoring Validasi/Pelaksanaan MCU <i>MCU Validation/Implementation Monitoring</i>	Koordinasi dengan HC, masing-masing proses bisnis dan pekerja <i>Coordination with HC, each business process and workers</i>	Bulanan <i>Monthly</i>
Monitoring Follow-Up Temuan MCU <i>Monitoring Follow-Up of MCU Findings</i>	Koordinasi dengan masing-masing proses bisnis dan pekerja <i>Coordination with each business process and workers</i>	Harian <i>Daily</i>
Pelaksanaan Promosi Kesehatan <i>Implementation of Health Promotion</i>	Pelaksanaan <i>Health Talk</i> di lingkup Head Office dan proyek <i>Implementation of Health Talk within the Head Office and projects</i>	On schedule, 4 (empat) kali dalam setahun <i>On schedule, 4 times per year</i>
Pelaksanaan Promosi Kesehatan <i>Implementation of Health Promotion</i>	<i>Health Broadcast Information</i> via Surel dan Grup Whatsapp <i>Health Broadcast Information via Email and Whatsapp Group</i>	Bulanan <i>Monthly</i>
Pembuatan <i>Health Risk Assessment</i> <i>Making Health Risk Assessment</i>	Penilaian lingkungan kerja, analisis risiko, pembuatan dan sosialisasi <i>Health Risk Assessment</i> <i>Work environment assessment, risk analysis, Health Risk Assessment creation and socialisation</i>	Tahunan <i>Yearly</i>



Program Kerja <i>Work Programme</i>	Tindakan <i>Action Plan</i>	Frekuensi <i>Frequency</i>
Kegiatan Donor Darah <i>Blood Donation Activity</i>	Pendaftaran, skrining, pelaksanaan dan observasi pasca donor darah <i>Registration, screening, implementation and post blood donation observation</i>	Tahunan <i>Yearly</i>
Pembuatan <i>Medical Emergency Response Plan</i> <i>Development of Medical Emergency Response Plan</i>	Pembuatan rencana dan koordinasi dengan tim tanggap darurat gedung <i>Plan development and coordination with building emergency response team</i>	Tahunan <i>Yearly</i>
Pengukuran dan Pemantauan Lingkungan Kerja <i>Work Environment Measurement and Monitoring</i>	Koordinasi dengan HSE Gedung dan pihak ketiga sebagai pelaksana <i>Coordination with Building HSE and third party as implementer</i>	Tahunan <i>Yearly</i>



PENYAKIT AKIBAT KERJA
WORK-RELATED DISEASE
[403-10][SHS-3]

Keterangan <i>Description</i>	Karyawan <i>Employees</i>	Pekerja Lain <i>Other Employees</i>
Jumlah dan tingkat fatalitas sebagai akibat dari penyakit akibat kerja <i>Number and rate of fatalities due to work-related diseases</i>	0	0
Jumlah dan tingkat penyakit akibat kerja yang dapat dicatat <i>Number and rate of recordable work-related diseases</i>	0	0
Jenis-jenis penyakit akibat kerja yang utama <i>Main types of work related diseases</i>	Tidak ada <i>None</i>	Tidak ada <i>None</i>

Melalui berbagai program kerja tersebut, sepanjang tahun 2024, tidak terdapat insiden penyakit akibat kerja baik di lokasi proyek maupun di kantor pusat. Implementasi program kerja yang terarah mampu menekan risiko kemungkinan terjadinya penyakit akibat kerja. **[403-10]**

*Through these work programmes, there were no incidents of occupational diseases at either the project site or head office in 2024. The implementation of targeted work programmes is able to reduce the risk of possible occupational diseases. **[403-10]***

Untuk memastikan kesiapan kondisi fisik pekerja, Perseroan melaksanakan program *Medical Check-Up* (MCU) yang rutin dilakukan untuk memastikan pemenuhan syarat sehat untuk bekerja (*fit to work*). Pelaksanaan *medical check-up* diwajibkan bagi seluruh pekerja yang dilaksanakan setiap tahun sekali. Pada tahun 2024, *medical check-up* dilakukan kepada 7.859 orang dengan rincian sebagai berikut:

To ensure the readiness of workers' physical condition, the Company implements a routine Medical Check-Up (MCU) programme to ensure the fulfilment of fit to work requirements. Medical check-ups are mandatory for all employees and are conducted once a year. In 2024, medical check-ups were conducted for 7,859 people with the following details:





REALISASI MEDICAL CHECK-UP TAHUN 2024

MEDICAL CHECK-UP REALISATION IN 2024

[403-3]

Wilayah <i>Location</i>	Jumlah Pekerja <i>Number of Workers</i>	Pekerja Yang Telah Melaksanakan MCU <i>Workers who Had Undergone MCU</i>	Pekerja dengan Hasil MCU Melewati Batas Waktu (Expired) <i>Workers whose MCU Result Had Expired</i>
Gedung <i>Building</i>	13	13	0
HTE	147	147	0
Marine Services Transport & Logistic	8	8	0
Food & Lodging Services	807	807	4.420
EPCI	52	52	0
Manpower Services	6.620	6.620	0
Kantor Pusat <i>Head Office</i>	212	212	0
Jumlah Total	7.859	7.859	4.420

Berdasarkan Surat Edaran No. 293/S00000/2023/S0 tentang Implementasi No Valid MCU No Entry, dimana surat edaran ini menyatakan bahwa setiap Pekerja di lingkungan Pertamina harus sudah melakukan MCU, masih berlaku atau valid, dan melakukan follow-up MCU sebelum masuk lokasi kerja. Hal ini juga sudah diterapkan di Perseroan bahwa setiap pekerja yang bekerja di Perseroan masih valid/berlaku hasil MCU-nya.

Berdasarkan surat edaran No. E-04/C00000/2023-S8 tentang penetapan berakhirnya status pandemi *Coronavirus Disease 2019*, dimana surat edaran terkait penanganan COVID-19 di lingkungan PT Pertamina (Persero) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku serta penugasan Crisis Management Team (CMT) COVID-19, Business Support Team (BST) COVID-19, Incident Management Team (IMT) COVID-19 di lingkungan Holding, Sub Holding maupun Anak Perusahaan Terafiliasi Pertamina dinyatakan selesai.

Based on Circular Letter No. 293/S00000/2023/S0 regarding the Implementation of No Valid MCU No Entry, which states that every employee within Pertamina must have undergone an MCU, which is still valid, and must undergo a follow-up MCU before entering the work site. This policy has also been implemented within the Company, ensuring that all employees working at the Company have valid/current MCU results.

Pursuant to Circular Letter No. E-04/C00000/2023-S8 regarding the termination of the COVID-19 pandemic status, whereby the circular letter related to COVID-19 management within PT Pertamina (Persero) is revoked and declared invalid, and the assignment of the COVID-19 Crisis Management Team (CMT), COVID-19 Business Support Team (BST), and COVID-19 Incident Management Team (IMT) within the Holding Company, Sub-Holding Company, and Affiliated Subsidiaries of Pertamina is declared concluded.



PENGELOLAAN KESELAMATAN LINGKUNGAN KERJA

SAFETY MANAGEMENT IN WORK ENVIRONMENT

[403-2][SHS-1]

Dalam menjalankan aktivitas pekerjaan terutama di lapangan, faktor keselamatan kerja menjadi faktor mutlak yang harus diutamakan untuk memastikan tidak terjadinya insiden dan kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja. Perseroan melakukan pemetaan terhadap risiko terjadinya kecelakaan kerja dalam seluruh aktivitas di lokasi proyek maupun di kantor pusat. Proses identifikasi bahaya dan penilaian risiko terkait pekerjaan dikontrol melalui *Risk Register* yang disampaikan/dilaporkan hingga Subholding Upstream setiap 3 (tiga) bulan, sesuai dengan TKO No. B-055/PDC0000/2021-S9 tentang Risk Register.

Pelaksanaan identifikasi bahaya dilakukan oleh Fungsi HSSE yang pada pelaksanaannya di lapangan dilakukan oleh personel yang memiliki kompetensi atau tersertifikasi terkait K3, baik itu Ahli K3 Umum atau Ahli K3 Migas dan juga Paramedik.

Disamping itu, pekerja juga dapat menyampaikan laporan bahaya terkait pekerjaan dan situasi berbahaya lainnya secara tertulis melalui Form PEKA baik secara daring ataupun *hardcopy* yang ada di lapangan sesuai dengan TKO No. B-026/PDC0000/2021-S9 tentang Observasi Keselamatan Kerja. Perseroan juga mendorong *awareness* untuk menghindari situasi kerja yang dianggap bahaya dengan diberikan sosialisasi kebijakan K3LL kepada setiap pekerja baru saat *induction*, sehingga setiap pekerja maupun Perseroan memiliki standar yang sama terhadap situasi yang berbahaya pada pekerjaannya.

Apabila terdapat insiden pekerjaan, Perseroan melakukan investigasi sesuai dengan tingkatan insiden yang terjadi dengan mengacu pada TKO No. B-031/PDC0000/2022-S9 tentang Pelaporan Investigasi dan Kecelakaan yang hasilnya disampaikan kepada Pimpinan tertinggi untuk menindaklanjuti rekomendasi dari hasil investigasi yang telah dilakukan.

Namun, dalam melakukan pengelolaan keselamatan kerja, Perseroan menyusun berbagai program kerja keselamatan lingkungan kerja yang meliputi:

In carrying out work activities, especially in the field, work safety is an absolute factor that must be prioritised to ensure that there are no incidents and accidents experienced by workers. The Company conducts mapping of the risk of work accidents in all activities at project sites and at the head office. The process of hazard identification and risk assessment related to work is controlled through the Risk Register which is submitted/reported to the Upstream Subholding every three months, in accordance with TKO No. B-055/PDC0000/2021-S9 concerning Risk Register.

The implementation of hazard identification is carried out by the HSSE Function which in its implementation in the field is carried out by personnel who have competence or are certified related to HSE, either General HSE Experts or Oil and Gas HSE Experts and also Paramedics.

In addition, workers can also submit work-related hazard reports and other dangerous situations in writing through the PEKA Form either online or hardcopy in the field in accordance with TKO No. B-026/PDC0000/2021-S9 concerning Occupational Safety Observation. The Company also encourages awareness to avoid work situations that are considered hazardous by socialising HSSE policies to every new worker during induction, so that every worker and the Company have the same standards for hazardous situations at work.

If there is a work incident, the Company conducts an investigation in accordance with the level of the incident that occurred by referring to TKO No. B-031/PDC0000/2022-S9 concerning Investigation and Accident Reporting, the results of which are submitted to the highest Leadership to follow up on recommendations from the results of the investigation that has been carried out.

However, in managing work safety, the Company has developed various work safety programmes which include:



PROGRAM KERJA KESELAMATAN LINGKUNGAN KERJA TAHUN 2024
WORK ENVIRONMENT SAFETY WORK PROGRAMME 2024
[SHS-1]

No.	Program Kerja <i>Work Programme</i>	Deskripsi <i>Description</i>
Management Commitment		
1	Pelaksanaan MWT <i>MWT Implementation</i>	Management Walk Through (MWT) merupakan salah satu bentuk bagaimana manajemen lini mendemonstrasikan komitmen terhadap aspek HSSE dengan mengunjungi area kerja. <i>Management Walk Through (MWT) is one way in which line management demonstrates its commitment to HSSE by visiting work areas.</i>
2	HSE Award & Consequences	Penghargaan merupakan bentuk kepedulian Perseroan kepada pekerja atau kelompok pekerja maupun fungsi atas prestasi kerja maupun jasa luar biasa bagi Perseroan yang sesuai dengan tata nilai unggulan PDC. Konsekuensi merupakan tindakan yang diambil Perseroan kepada para pekerja yang telah menyebabkan kerugian bagi Perseroan baik materi maupun citra dan/atau yang telah melanggar peraturan dan ketentuan Perseroan terkait aspek HSE. <i>Awards are a form of recognition from the Company to employees or groups of employees, as well as functions, for their work achievements or outstanding services to the company in accordance with PDC's core values.</i> <i>Consequences are actions taken by the company against employees who have caused material or reputational damage to the company and/or who have violated company regulations and provisions related to HSE aspects.</i>
3	Digitalisasi Aspek HSSE <i>Digitalisation of HSSE Aspects</i>	Membuat atau memodifikasi program aplikasi dari implementasi manual menjadi digitalisasi yang dapat diakses oleh Pekerja PT Patra Drilling Contractor sehingga mempermudah pengawasan secara <i>real time</i> dan akurat. <i>Creating or modifying application programs from manual implementation to digitalisation that can be accessed by PT Patra Drilling Contractor employees, thereby facilitating real-time and accurate monitoring.</i>
4	HSE Leadership Training	Pembekalan pelatihan kepemimpinan terkait HSSE kepada level supervisor/ pengawas supaya menjadi <i>role model</i> dalam penerapan HSSE di lapangan. <i>Provision of HSSE leadership training to supervisors/inspectors so that they can become role models in the implementation of HSSE in the field.</i>
5	Housekeeping Programme	Merupakan program untuk memastikan kebersihan, keteraturan dan kerapian tempat kerja selalu terjaga dengan baik di lingkungan kerja PT Patra Drilling Contractor. <i>This is a programme to ensure that the workplace at PT Patra Drilling Contractor is always clean, tidy and organised.</i>



No.	Program Kerja <i>Work Programme</i>	Deskripsi <i>Description</i>
Enhancement Occupational Health Programme		
6	Health Risk Assessment	Health Risk Assessment (HRA) adalah kegiatan untuk mengidentifikasi masalah indakan dan penilaian risiko (evaluasi) terhadap perubahan untuk menentukan tingkat risiko dan tindakan pengendaliannya agar perubahan tersebut dapat atau tidak dapat dilaksanakan. <i>Health Risk Assessment (HRA) is an activity to identify health issues and assess risks (evaluate) changes to determine the level of risk and control measures so that the changes can or cannot be implemented.</i>
7	Illness Fatality Prevention Program (IFPP)	Program yang dirancang untuk mencegah penyakit dan kematian terkait lingkungan kerja. <i>A programme designed to prevent work-related illnesses and deaths.</i>
8	Penggunaan Aplikasi Database MAMI <i>Use of the MAMI Database Application</i>	Aplikasi Database MAMI yaitu aplikasi yang mengacu dari database perolehan hasil MCU yang digunakan sebagai sistem untuk memantau hasil MCU secara efektif. <i>The MAMI Database Application is an application that refers to the MCU results database used as a system to effectively monitor MCU results.</i>
9	Fitness Programme	Fitness Programme yaitu serangkaian kegiatan kesehatan yang dirancang untuk membantu karyawan dalam tujuan kebugaran seperti meningkatkan stamina, kekuatan, fleksibilitas dan menurunkan berat badan. <i>A fitness programme is a series of health activities designed to help employees achieve fitness goals such as increasing stamina, strength, flexibility and weight loss.</i>
Strengthening Safety Barrier		
10	Individual HSSE Commitment (PEKA)	PEKA (Pengamatan Keselamatan Kerja) adalah suatu sarana yang digunakan untuk melakukan pengamatan (Observasi) dan pencatatan terhadap kondisi tidak aman (Unsafe Condition) atau perilaku tidak aman (Unsafe Act). Selain itu PEKA ini juga dapat digunakan untuk menuliskan kondisi dan perilaku yang aman. <i>PEKA (Work Safety Observation) is a tool used to observe and record unsafe conditions or unsafe acts. In addition, PEKA can also be used to record safe conditions and behaviours.</i>
11	Operation Risk Management	Suatu proses sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan mengelola risiko terkait dengan operasi Perseroan. <i>A systematic process used to identify, evaluate and manage risks associated with the Company's operations.</i>
12	Full Cycle CSMS	Sistem keselamatan yang dikelola untuk memastikan bahwa kontraktor yang bermitra dengan PDC telah memiliki sistem manajemen HSE dan telah memenuhi persyaratan HSE yang berlaku di PDC serta mampu menerapkan persyaratan HSE dalam pekerjaan kontrak yang dilaksanakan. <i>A managed safety system to ensure that contractors partnering with PDC have an HSE management system in place, meet PDC's applicable HSE requirements, and are capable of implementing HSE requirements in the contract work performed.</i>
13	Finger Injury Prevention Program	Program yang dirancang untuk mengurangi risiko cedera pada jari, terutama di lingkungan kerja yang berisiko tinggi. <i>A programme designed to reduce the risk of finger injuries, especially in high-risk work environments.</i>

No.	Program Kerja <i>Work Programme</i>	Deskripsi <i>Description</i>
14	Incident Management	Merupakan program untuk memastikan pengelolaan insiden dikelola dengan baik sehingga diharapkan dapat menjadi pembelajaran untuk mencegah terjadi kecelakaan yang berulang di lingkungan PT Patra Drilling Contractor. <i>This is a programme to ensure that incidents are managed properly so that lessons can be learned to prevent recurring accidents at PT Patra Drilling Contractor.</i>
15	HSE Communication & Campaign	Merupakan program untuk memastikan komunikasi dan kampanye terkait dengan program-program HSSE tersampaikan kepada semua pekerja PDC dengan harapan dapat dimengerti dan menjadi program Bersama setiap individu agar tercapai budaya generative. Bentuk komunikasi dan kampanye berupa: broadcast, leaflet, poster, spanduk, rambu-rambu, LFE Sign, Safety Meeting, bulletin board. <i>This is a programme to ensure that communication and campaigns related to HSSE programmes are conveyed to all PDC employees with the hope that they will be understood and become a joint programme for each individual in order to achieve a generative culture. Forms of communication and campaigns include: broadcasts, leaflets, posters, banners, signs, LFE Signs, Safety Meetings, and bulletin boards.</i>
16	CLSR & Golden Rules	Merupakan program untuk memastikan implementasi elemen CLSR di PDC untuk mencegah insiden fatality terjadi di lingkungan kerja PDC. <i>This is a programme to ensure the implementation of CLSR elements in PDC to prevent fatalities from occurring in the PDC work environment.</i>
17	Emergency Response Crisis Management (ERCM)	Program untuk memastikan kesiapan PDC ketika kondisi darurat baik dari prosedur, personil, peralatan & sarana fasilitasnya. <i>A programme to ensure PDC readiness in emergency situations in terms of procedures, personnel, equipment and facilities.</i>
Upgrading Security Management System		
18	Security Risk Assessment (SRA)	Kegiatan penilaian risiko pengamanan dalam rangka mengidentifikasi dan memitigasi risiko tersebut yang melibatkan dan memberdayakan fungsi terkait sebelum, selama dan setelah kegiatan. Sehingga risiko keamanan dapat diatasi secara bersama-sama. <i>Security risk assessment activities to identify and mitigate such risks, involving and empowering relevant functions before, during and after activities. This enables security risks to be addressed collectively.</i>
19	Industrial Security Approach	Strategi pendekatan aspek pengamanan yang dilakukan dengan cara security dan social risk mapping, penggalangan stakeholder pengamanan, digitalisasi pelaporan dan peningkatan security awareness. <i>The security approach strategy is implemented through security and social risk mapping, security stakeholder engagement, digitalisation of reporting, and increased security awareness.</i>

No.	Program Kerja <i>Work Programme</i>	Deskripsi <i>Description</i>
Green Building and Green Operation Program		
20	Program Pengurangan Emisi <i>Emission Reduction Programme</i>	Inisiatif untuk menurunkan emisi GRK dari aktivitas operasional Perseroan (Scope 1 dan Scope 3). Penurunan emisi dihitung berdasarkan realisasi program/ project reduksi emisi. Program ini merupakan program inisiatif turunan dari Subholding dan Holding. <i>Initiative to reduce GHG emissions from the Company operational activities (Scope 1 and Scope 3). Emission reductions are calculated based on the realisation of emission reduction programmes/projects. This programme is a derivative initiative programme from the Subholding and Holding.</i>
21	Manajemen Limbah & Air <i>Water & Waste Management</i>	Program terkait aspek lingkungan yang dilakukan mengelola limbah untuk memastikan limbah yang dihasilkan Perseroan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan pengelolaan air sebagai bentuk <i>support</i> bisnis Perseroan. <i>Programmes related to environmental aspects are carried out to manage waste to ensure that the waste produced by PDC complies with applicable regulations and water management as a form of business support for the Company.</i>
22	Composting FLS (Food <i>Lodging Services</i>)	Program terkait aspek lingkungan yang dilakukan mengelola limbah untuk memastikan limbah yang dihasilkan Perseroan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan pengelolaan air sebagai bentuk <i>support</i> bisnis Perseroan. <i>Programmes related to environmental aspects are carried out to manage waste to ensure that the waste produced by PDC complies with applicable regulations and water management as a form of business support for the Company.</i>

PENGELOLAAN KEAMANAN LINGKUNGAN KERJA

SECURITY MANAGEMENT IN WORK ENVIRONMENT

[SEOJK F.21]

Perseroan juga memahami bahwa terdapat dinamika dan risiko yang berpotensi terjadi dalam menjalankan aktivitas operasional terutama dari sisi keamanan lingkungan kerja. Keamanan lingkungan kerja dalam hal ini berkaitan dengan keamanan terhadap perlindungan diri pekerja dan keamanan aset Perseroan dari ancaman internal maupun eksternal. Keamanan lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan situasi kerja yang kondusif bagi seluruh pekerja sehingga seluruh pekerja dapat merasa aman dalam bekerja.

Untuk itu, Perseroan berupaya untuk memastikan keamanan lingkungan kerja dengan melaksanakan sistem keamanan lingkungan kerja yang baik demi memberikan rasa aman bagi pekerja melalui program kerja berikut:

The Company also understands that there are dynamics and risks that have the potential to occur in carrying out operational activities, especially in terms of work environment security. The security of the work environment in this case relates to the security of workers' personal protection and the security of the Company's assets from internal and external threats. Work environment security plays an important role in creating a conducive work situation for all workers so that all workers can feel safe at work.

For this reason, the Company strives to ensure the safety of the work environment by implementing a good work environment security system to provide a sense of security for workers through the following work programmes:



PROGRAM KERJA KEAMANAN LINGKUNGAN KERJA TAHUN 2024

WORK PROGRAMME OF WORK ENVIRONMENT SECURITY IN 2024

No	Program Kerja <i>Work Programme</i>	Frekuensi <i>Frequency</i>
1	Competency Compliance	Setiap 3 (tiga) bulan <i>Every 3 months</i>
2	Inhouse Training Security	Setiap 2 (dua) kali dalam setahun <i>Twice a year</i>
3	Security Patrol	Harian <i>Daily</i>
4	Security Random Check & Visit	Setiap 3 (tiga) bulan <i>Every 3 months</i>
5	Pembuatan Security Risk Assessment <i>Creation of Security Risk Assessment</i>	Setiap 2 (dua) kali dalam setahun <i>Twice a year</i>
6	Stakeholder Engagement	Setiap 4 (empat) kali dalam setahun <i>Every 2 times a year</i>
7	Evaluasi Pengamanan <i>Security Evaluation</i>	Bulanan <i>Monthly</i>



KINERJA HSSE

HSSE PERFORMANCE

[403-9]

Keberhasilan Perseroan dalam melakukan pengelolaan HSSE ditunjukkan oleh kinerja aspek HSSE dengan kinerja yang baik berdasarkan parameter pengukuran kinerja HSSE diantaranya *Total Recordable Incident Rate (TRIR)* pada tahun 2024 sebesar 0,00 dari angka toleransi 0,20, *Safe Man Hours* sebesar 37.775.217 meningkat dibandingkan tahun 2023 sebesar 31.396.773, *First Aid* sebanyak 1 (satu) kali, *Near-Miss Incident* sebanyak 3 (tiga) kali dan tidak ada *Property Damage*. Secara statistik *Property Damage* sama dengan tahun 2024. Pengukuran dilakukan kepada seluruh pekerja (100%) baik pekerja yang merupakan karyawan maupun pekerja yang bukan merupakan karyawan. [403-9]

The Company's success in managing HSSE is demonstrated by the performance of HSSE aspects with good performance based on HSSE performance measurement parameters, including the Total Recordable Incident Rate (TRIR) in 2024 of 0.00 from a tolerance level of 0.20, Safe Man Hours of 37,775.217, an increase compared to 2023 at 31,396,773, First Aid incidents at one occurrence, Near-Miss Incidents at three occurrences, and no Property Damage. Statistically, Property Damage remains the same as in 2024. The measurement was conducted on all workers (100%), including both employees and non-employees. [403-9]

Pada tahun 2024, tidak terdapat kecelakaan kerja yang berdampak signifikan terhadap operasional.

In 2024, there were no work accidents that had a significant impact on operations.



KINERJA LAGGING HSSE INDICATOR TAHUN 2023-2024

LAGGING HSSE INDICATOR PERFORMANCE IN 2023-2024

[403-9]

Indikator <i>Indicator</i>	2024	2023
<i>Total Recordable Incident Rate Score (TRIR)</i>	0,00	0,00
<i>Fatality (FAT)</i>	0	0
<i>Lost Time Accident (LTA)</i>	0	0
<i>Safe Man Hours</i>	37.775.217	31.396.773
<i>First Aid</i>	0	1
<i>Near-Miss Incident</i>	7	3
<i>Property Damage</i>	0	0
<i>Motor-Vehicle Accident</i>	0	1
<i>Security Incident</i>	1	1



PENGEMBANGAN KOMPETENSI KESEHATAN, KESELAMATAN DAN KEAMANAN LINGKUNGAN KERJA

COMPETENCY DEVELOPMENT FOR HEALTH, SAFETY AND SECURITY IN THE WORK ENVIRONMENT

[403-5][SHS-1]

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan dan kinerja HSSE, Perseroan melakukan pengembangan kompetensi HSSE yang diberikan kepada pekerja baik di kantor pusat maupun di lapangan. Pada tahun 2024, Perseroan melaksanakan 11 program pelatihan dan pengembangan HSSE yang diikuti oleh 572 pekerja dengan total pelaksanaan jam pelatihan mencapai 4.668 jam. [403-5]

In an effort to improve the quality of HSSE management and performance, the Company conducts HSSE competency development for employees both at the head office and in the field. In 2024, the Company implemented 11 HSSE training and development programmes attended by 572 employees, with a total of 4,668 training hours. [403-5]



PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI HSSE TAHUN 2024

HSSE COMPETENCY TRAINING AND DEVELOPMENT IN 2024

[SHS-1]

No.	Program Pelatihan Training Programme	Tanggal Pelaksanaan Implementation Date	Durasi Duration	Jumlah Peserta Number of Participants	Total Durasi Total Duration	Lokasi Location
1.	First Aid	15 Januari 2024 15 January 2024	8 jam 8 hours	30 personil 30 personnel	240 jam 240 hours	Jakarta
2.	Basic Fire Fighting	16-17 Januari 2024 16-17 January 2024	12 jam 12 hours	35 personil 35 personnel	420 jam 420 hours	Jakarta
3.	HSE Mandatory Training - CLSR	18 Januari 2024 18 January 2024	4 jam 4 hours	83 personil 83 personnel	332 jam 332 hours	Daring Online
4.	Defensive Driving Training	19 Januari 2024 19 January 2024	4 jam 4 hours	27 personil 27 personnel	108 jam 108 hours	Jakarta
5.	K3 Migas Level Pengawas OHS Oil & Gas Supervisor Level	20-24 Januari 2024 20-24 January 2024	32 jam 32 hours	4 personil 4 personnel	128 jam 128 hours	Cepu



No.	Program Pelatihan <i>Training Programme</i>	Tanggal Pelaksanaan <i>Implementation Date</i>	Durasi <i>Duration</i>	Jumlah Peserta <i>Number of Participants</i>	Total Durasi <i>Total Duration</i>	Lokasi <i>Location</i>
6.	Kesamaptaan <i>Fitness</i>	24-25 Juli 2024 <i>24-25 July 2024</i>	16 jam <i>16 hours</i>	3 personil <i>3 personnel</i>	48 jam <i>48 hours</i>	Prabumulih Jakarta
		9-10 Oktober 2024 <i>9-10 Oktober 2024</i>	16 jam <i>16 hours</i>	18 personil <i>18 personnel</i>	288 jam <i>288 hours</i>	
7.	Leadership SUPREME	29-30 Juli 2024 <i>29-30 July 2024</i>	16 jam <i>16 hours</i>	2 personil <i>2 personnel</i>	32 jam <i>32 hours</i>	Bandung
8.	Refreshment Risk Register	29 Agustus 2024 <i>29 August 2024</i>	8 jam <i>8 hours</i>	27 personil <i>27 personnel</i>	216 jam <i>216 hours</i>	Jakarta
9.	Training Behavior Based Safety (BBS)	11 Oktober 2024 <i>11 October 2024</i>	8 jam <i>8 hours</i>	168 personil <i>168 personnel</i>	1.344 jam <i>1.344 hours</i>	Daring <i>Online</i>
10.	Perilaku Hidup Sehat <i>Healthy Life Style</i>	11 Oktober 2024 <i>11 October 2024</i>	8 jam <i>8 hours</i>	168 personil <i>168 personnel</i>	1.344 jam <i>1.344 hours</i>	Daring <i>Online</i>
11.	Training Full Cycle CSMS	5-7 November 2024 <i>5-7 November 2024</i>	24 jam <i>24 hours</i>	7 personil <i>7 personnel</i>	168 jam <i>168 hours</i>	Jakarta



TJSL PERSEROAN TERKAIT TANGGUNG JAWAB TERHADAP PELANGGAN

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REGARDING RESPONSIBILITY TO CUSTOMERS

[2-27, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 417-3, 418-1][SEOJK F.17, F.24, F.27, F.28, F.29, F.30]

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Perseroan berkomitmen untuk memberi perhatian penuh terhadap produk dan layanan yang optimal sehingga tercipta kepuasan dan kepercayaan dari pelanggan, termasuk terkait dengan data dan privasi pelanggan. Dalam mewujudkan komitmen tersebut, Perseroan telah menerbitkan panduan Tata Kerja Organisasi (TKO) tentang Customer Relationship Management pada 13 November 2020, No. B-001/PDC1000/2020-S9. Seluruh kategori produk atau jasa (100%) yang signifikan telah dinilai dan dicakup dalam TKO di atas terkait kepatuhan terhadap kesehatan, keselamatan, dan perlindungan pelanggan melalui kegiatan pemasaran dan pelayanan yang terstandar. **[3-3 Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan, Pemasaran dan Pelabelan, Privasi Pelanggan, 416-1, 417-1]**

TKO ini menjelaskan proses penanganan keluhan dan masukan dari pelanggan, sehingga keluhan dan masukan tersebut dapat ditangani secara sistematis. Dengan demikian diharapkan kepuasan pelanggan meningkat. Langkah ini juga menjadi bagian dari upaya membangun loyalitas pelanggan pada Perseroan.

TKO ini mencakup dan mengatur batas kerja organisasi marketing Customer Relationship Management (CRM) untuk mengatasi permasalahan-permasalahan berupa keluhan pelanggan yang meliputi: **[417-1]**

1. Penerimaan keluhan, saran dan juga masukan baik di kantor maupun lapangan, sebagai akibat tidak sesuainya standar pekerjaan, pelayanan dan peralatan yang disediakan oleh Perseroan, dengan persyaratan pelanggan sesuai kontrak.
2. Melakukan koordinasi dengan fungsi terkait untuk mencari jalan keluar dan akar masalah dari keluhan pelanggan yang telah diterima Perseroan.

*As a company engaged in the service sector, the Company is fully committed giving full attention to optimal products and services to create customer satisfaction and trust, including related to customer data and privacy. To achieve the commitment, the Company published an Organisational Work Procedure (Tata Kerja Organisasi, TKO) on Customer Relationship Management on 13 November 2020, No. B-001/PDC1000/2020-S9. All significant product or service categories (100%) have been assessed and covered by the mentioned TKO for compliance with health, safety and customer protection through standardised marketing and service activities. **[3-3 Customer Health and Safety, Marketing and Labeling, Customer Privacy, 417-1]***

The Organisational Work Procedure describes the process of complaints and inputs handling from the customers, such that complaints and inputs may be handled systematically. It is expected that customer satisfaction will increase. This step is also part of efforts to build customer loyalty to the Company.

*The Organisational Work Procedure includes and regulates the responsibilities of Customer Relationship Management (CRM) in marketing unit to overcome challenges of customer complaints which include: **[417-1]***

1. Accept complaints, suggestions and input occurred in office as well as in field, due to the non-conformity to work standards, services and equipment provided by the Company in regard to customer requirements according to contract.
2. Coordinate with related functions to find solutions and root causes of customer complaints received by the Company.

3. Menyampaikan tanggapan secara efektif kepada pelanggan dan memperbarui database CRM agar jalan keluar dan akar masalah yang berasal dari segala macam keluhan maupun masukan tercatat dengan baik.

Keluhan-keluhan pelanggan akibat ketidakpuasan terhadap kinerja lini bisnis Perseroan dapat disampaikan melalui 6 (enam) tools yang dimiliki oleh sub departemen CRM, yaitu:

1. Surat teguran resmi,
2. Form Customer Feedback Survey,
3. Melalui surat elektronik,
4. Melalui SMS/handphone,
5. Customer visit,
6. Penyampaian langsung.

Perseroan secara aktif berupaya mempertahankan kualitas layanannya dengan mengadakan pertemuan berkala yang disebut Service Quality Meeting (SQM). SQM digunakan sebagai forum untuk mengevaluasi kemajuan pekerjaan, menyelesaikan masalah yang muncul, dan membahas topik penting lainnya yang relevan dengan kualitas layanan. Sepanjang tahun 2024, Perseroan telah melaksanakan 14 (empat belas) kegiatan koordinasi dan evaluasi yang berkaitan dengan SPR terhadap beberapa pelanggan. Realisasi kegiatan tersebut yaitu: **[2-27]**

1. SPR PDC dengan PHE Sanga-Sanga untuk evaluasi Camp and Catering Services PHSS yang dilaksanakan tanggal 1 Maret 2024,
2. SPR PDC dengan SHU Kontrak Studi Inovasi Reamer Shoe PT PHE No. 4710007473 tanggal 13 Juni 2024,
3. SPR PDC dengan PHE ONWJ untuk evaluasi General Services Contract for Catering, Accommodation and Maintenance (West Area) yang dilaksanakan tanggal 3 Juli 2024,
4. SPR PDC dengan PHKT untuk evaluasi Jasa Katering, Akomodasi dan Perawatan Dapur yang dilaksanakan tanggal 2 Juli 2024,
5. SPR PDC dengan PDSI untuk evaluasi Jasa Catering, Laundry, and housekeeping project kalimantan & KTI yang dilaksanakan tanggal 4 Juli 2024,
6. SPR PDC dengan PHE Jambi Merang untuk evaluasi Provision of Operation Support Facilities Upgrade Services yang dilaksanakan tanggal 2 Oktober 2024,
7. SPR PDC dengan PHE Jambi Merang untuk evaluasi Penyediaan Jasa Catering & Housekeeping yang dilaksanakan tanggal 2 Oktober 2024,
8. SPR PDC dengan PHE Jambi Merang untuk evaluasi Penyediaan Jasa Perawatan Fasilitas Operasi yang dilaksanakan tanggal 2 Oktober 2024,
9. SPR PDC dengan PHE Jambi Merang untuk evaluasi Penyediaan Jasa Optimalisasi Layanan General Support Zona 1 yang dilaksanakan tanggal 2 Oktober 2024,

3. Deliver effective responses to customers and update the CRM database such that solutions and root causes from all type of complaints and input are recorded properly.

Customer complaints due to dissatisfaction with the performance of the Company's business lines can be conveyed through six tools utilised by the CRM sub department, namely:

1. Official warning letter,
2. Customer Feedback Survey Form,
3. Via e-mail,
4. Via SMS/mobile phone,
5. Customer visit,
6. Direct meeting.

The Company actively seeks to maintain its service quality by holding periodic meetings called Service Quality Meeting (SQM). SQM is used as a forum to evaluate work progress, resolve emerging issues, and discuss other important topics relevant to service quality. Throughout 2024, the Company has conducted fourteen coordination and evaluation activities related to SQM with several customers. The realisation of these activities are: **[2-27]**

1. SPR PDC with PHE Sanga-Sanga for the evaluation of Camp and Catering Services PHSS conducted on 1 March 2024,
2. SPR PDC with SHU Contract for Innovation Study Reamer Shoe PT PHE No. 4710007473 dated 13 June 2024,
3. SPR PDC with PHE ONWJ for the evaluation of the General Services Contract for Catering, Accommodation and Maintenance (West Area) conducted on 3 July 2024,
4. SPR PDC with PHKT for the evaluation of Catering, Accommodation and Kitchen Maintenance Services conducted on 2 July 2024,
5. SPR PDC with PDSI for the evaluation of Catering, Laundry, and Housekeeping Services for the Kalimantan & KTI project, held on 4 July 2024,
6. SPR PDC with PHE Jambi Merang for the evaluation of Provision of Operation Support Facilities Upgrade Services, held on 2 October 2024,
7. SPR PDC with PHE Jambi Merang for the evaluation of Catering & Housekeeping Services, held on 2 October 2024,
8. SPR PDC with PHE Jambi Merang for the evaluation of Operational Facility Maintenance Services, held on 2 October 2024,
9. SPR PDC with PHE Jambi Merang for the evaluation of General Support Zone 1 Service Optimisation Services, conducted on 2 October 2024,

10. SPR PDC dengan PHE Jambi Merang untuk evaluasi Jasa Peralatan Jalur Pipa yang dilaksanakan tanggal 3 Oktober 2024,
11. SPR PDC dengan PHE Jambi Merang untuk evaluasi Jasa Water Purification and Sewage Treatment Service yang dilaksanakan tanggal 3 Oktober 2024,
12. SPR PDC dengan PHE Jambi Merang untuk evaluasi Jasa Provision and Laboratory Equipment Upgrading Services yang dilaksanakan tanggal 3 Oktober 2024,
13. SPR PDC dengan PHE Jambi Merang untuk evaluasi Penyediaan Jasa Perbaikan Jalan yang dilaksanakan tanggal 3 Oktober 2024.
14. SPR PDC dengan PHE Jambi Merang untuk evaluasi Scaffolding for Support Operation and Maintenance 2022-2025 yang dilaksanakan tanggal 3 Oktober 2024.

Selain panduan berdasar TKO Customer Relationship Management, Perseroan juga menggunakan ISO 9001:2015 untuk terus menyediakan jasa yang memenuhi standar pelanggan maupun peraturan. Dengan pendekatan berorientasi proses pada ISO 9001:2015, Perseroan mendokumentasikan serta mengkaji struktur, kewajiban, dan prosedur yang dibutuhkan untuk mencapai manajemen kualitas yang efektif. Komitmen Perseroan terhadap kualitas dan keamanan produk dan jasa terbukti dengan tidak adanya insiden ketidakpatuhan sehubungan dengan dampak kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa. **[416-2]**

Tanggung jawab kepada pelanggan juga diatur dalam Kode Etik Perseroan, pada bagian Etika Perseroan dengan Konsumen. Pada bagian tersebut dikatakan, Perseroan mengutamakan kepuasan dan kepercayaan konsumen dengan:

- Memberikan layanan jasa sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.
- Membuka layanan konsumen dan menindaklanjuti keluhan konsumen tanpa melakukan diskriminasi terhadap konsumen.
- Melakukan promosi yang berkesinambungan secara sehat, adil, jujur, tidak menyesatkan, serta diterima oleh norma-norma masyarakat. **[417-1]**

Sedangkan cakupan tanggung jawab Perseroan terkait Pelanggan adalah sebagai berikut:

- Pemasaran dan pelabelan,
- Kesehatan dan keselamatan pelanggan,
- Menjaga privasi pelanggan,
- Kepatuhan sosial ekonomi.

Salah satu upaya menjaga kepuasan pelanggan adalah melaksanakan penilaian kualitas food & lodging services berdasarkan lokasi atau proyek. Adapun penilaian yang dilakukan berdasarkan parameter yang diuraikan sebagai berikut:

10. SPR PDC with PHE Jambi Merang for the evaluation of Pipeline Equipment Services, conducted on 3 October 2024,
11. SPR PDC with PHE Jambi Merang for the evaluation of Water Purification and Sewage Treatment Services conducted on 3 October 2024,
12. SPR PDC with PHE Jambi Merang for the evaluation of Provision and Laboratory Equipment Upgrading Services conducted on 3 October 2024,
13. SPR PDC with PHE Jambi Merang for the evaluation of Road Repair Services conducted on 3 October 2024.
14. SPR PDC with PHE Jambi Merang for the evaluation of Scaffolding for Support Operation and Maintenance 2022-2025 conducted on 3 October 2024.

Aside from the Customer Relationship Management procedure, the Company employs ISO 9001: 2015 to continue providing services that meet customer and regulatory standards. With a process-oriented approach to ISO 9001:2015, Company documents and reviews the structure, obligation, and procedure required to achieve effective quality management. The Company's commitment to the quality and security of the product and service has been proven with no incident of noncompliance regarding the health and safety impacts of products and services. **[416-2]**

Company's Code of Ethics also regulate responsibility to customers in the Company Ethics with Consumers section. The code stated that the Company prioritises consumer satisfaction and trust through:

- Provide services in alignment with predetermined quality standards.
- Provide consumer services and follow up on consumer complaints without discriminating against consumers.
- Carry out continuous promotions in a healthy, fair, honest, genuine manner, and in acceptable society's norms. **[417-1]**

The scope of the Company's responsibilities related to Customers is:

- Marketing and labelling
- Customer health and safety,
- Customer privacy,
- Socio-economic compliance.

Among efforts taken to maintain customer satisfaction is to assess the quality of food & lodging services based on location or project. The assessment is carried out based on the following parameters:

- Kualitas menu makanan yang disajikan.
- Penyajian makanan, kecukupan volume makanan sesuai Prosedur Operasional Baku (POB).
- Kecukupan peralatan makanan sesuai POB.
- Ketepatan penyajian makanan.
- Jumlah personel food & lodging services.
- Kecakapan dan keramahan pekerja Perseroan dalam penyajian makanan.
- Kerapihan seragam kerja personel Perseroan.
- Kecepatan dalam penanganan komplain.
- Kecepatan penanganan penyelesaian meal sheet.
- Kecepatan penyelesaian laundry.
- Kebersihan dan kerapihan penyimpanan bahan makanan & storage.
- Kebersihan dan kerapihan kamar (housekeeping).
- Kebersihan dan kerapihan dapur (kitchen).
- Kebersihan dan kerapihan kamar mandi, dan toilet.
- Kebersihan dan kerapihan tempat makan (dining room).
- Kebersihan dan kelayakan kondisi kendaraan.
- Penyelesaian dan perapihan pembuangan sampah.
- Kedisiplinan kehadiran personel Perseroan dalam tailgate meeting.
- Ketersediaan air minum pada dispenser, kopi, teh, susu.
- Kecepatan penyiapan kamar (check in) untuk penghuni camp dan visitor.

- *Quality of the menu of food served.*
- *Food presentation, food volume adequacy in accordance with SOP.*
- *Adequacy of food equipment according to SOP.*
- *Accuracy in serving food.*
- *Number of food & lodging services personnel.*
- *Food serving skills and personal hospitality.*
- *Tidiness of the personnel's work uniforms.*
- *Speed in handling complaints.*
- *Speed in handling meal sheet completion.*
- *Laundry completion speed.*
- *Cleanliness and tidiness of raw materials and food storage.*
- *Cleanliness and tidiness of rooms (housekeeping).*
- *Kitchen cleanliness and tidiness.*
- *Cleanliness and tidiness of bathrooms and toilets.*
- *Cleanliness and tidiness of dining rooms.*
- *Cleanliness and condition of vehicles.*
- *Completion and tidiness of waste disposal.*
- *Discipline of the Company's personal presence at the tailgate meeting.*
- *Availability of drinking water in dispenser along with coffee, tea, and milk.*
- *Speed of room preparation (check-in) for camp residents and visitors.*



QUALITY CONTROL FOOD & LODGING SERVICES BERDASARKAN PENILAIAN SURVEY

FOOD & LODGING SERVICES QUALITY CONTROL BASED ON SURVEY ASSESSMENT

[416-1][F.30]

JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEPT	OCT	NOV	DEC
3.9	3.9	4.0	3.9	4.1	4.1	4.0	4.1	4.1	4.1	4.2	4.1

Survei kualitas terhadap jasa Food & Lodging Services pada 2024, dari Januari-Desember, nilai rata-rata untuk 20 item penilaian berada di angka 4,0 (pada skala penilaian 5) yang menandakan secara keseluruhan kinerja adalah kondisi "Sangat Baik".

Arti angka (dengan skala 5)

1. Kurang
2. Cukup
3. Baik
4. Sangat Baik
5. Puas

The quality assessment of Food & Lodging Services from January-December 2024 was averaged from 20 assessment items at the score of 4.0 (on a rating scale of 5) which indicated overall performance in "Very Good" condition.

Scoring Parameter (scale of 5)

1. Below Standards
2. Adequate
3. Good
4. Very Good
5. Satisfactory



Berdasarkan survei dan penilaian tersebut, kinerja secara keseluruhan berada dalam kondisi "Sangat Baik". Sepanjang 2024, tidak ada produk (100%) yang ditarik kembali. **[F.29, F.30]**

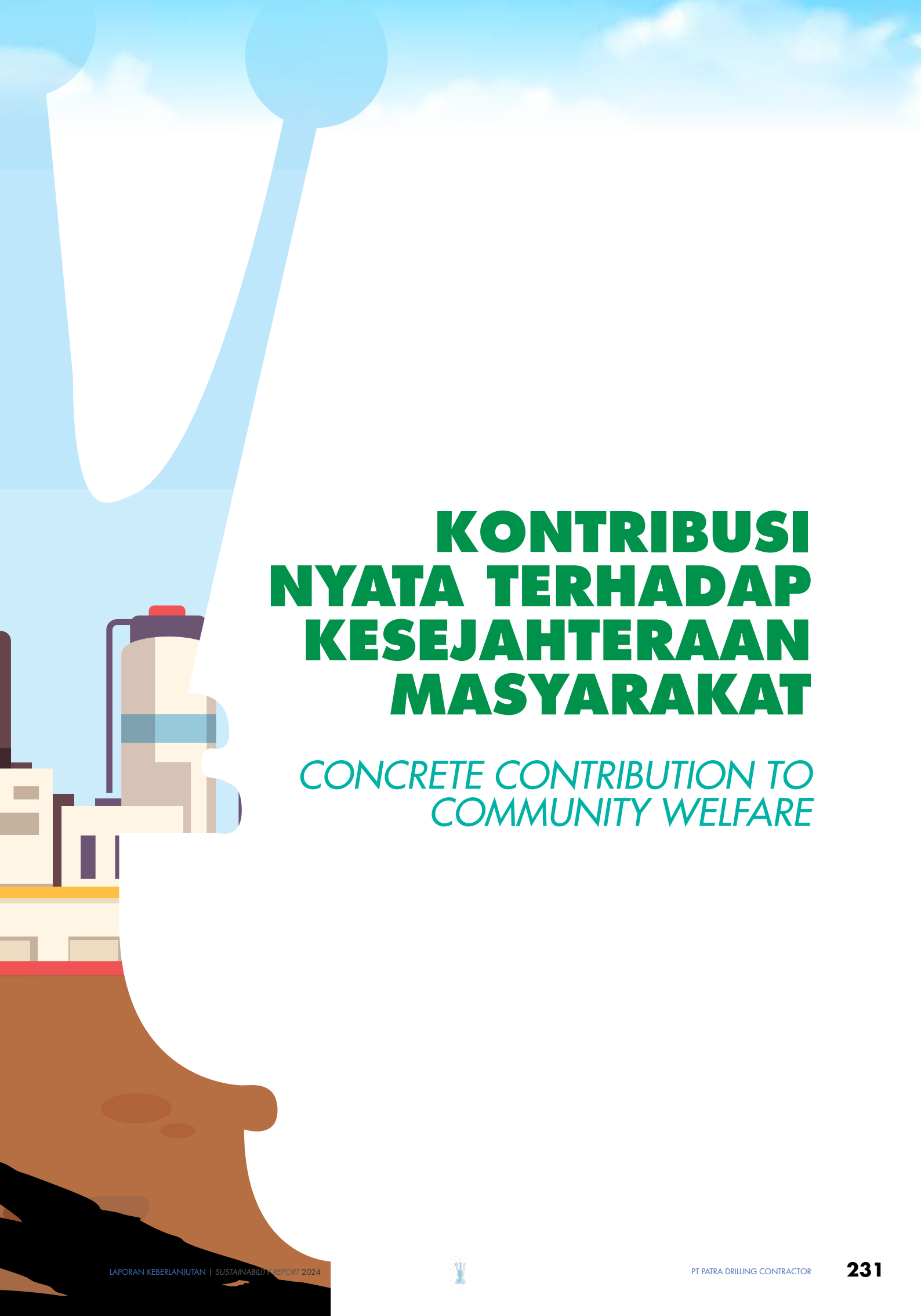
Sepanjang tahun 2024, tidak ada pengaduan atas penyalahgunaan data-data pelanggan dan pelanggaran atas hak privasi pelanggan, termasuk terkait layanan dan program-program *marketing* yang dijalankan Perseroan. Selain itu, tidak terdapat peristiwa ketidakpatuhan terhadap hukum dan peraturan yang menyebabkan sanksi moneter maupun nonmoneter. **[2-27, 417-2, 417-3, 418-1]**

Based on the survey and assessment, overall performance was rated as 'Very Good'. Throughout 2024, no products (100%) were recalled.

*Throughout 2024, there were no complaints of misuse of customer data and violation of customer privacy rights, including related services and marketing programmes run by the Company. In addition, there were no instances of non-compliance with laws and regulations that resulted in monetary or non-monetary sanctions. **[2-27, 417-2, 417-3, 418-1]***







KONTRIBUSI NYATA TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT

CONCRETE CONTRIBUTION TO
COMMUNITY WELFARE

KONTRIBUSI NYATA TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT

CONCRETE CONTRIBUTION TO COMMUNITY WELFARE

Membangun bisnis yang berkelanjutan membutuhkan peran serta dan dukungan dari masyarakat. Perseroan berkomitmen untuk memberikan dampak positif sebesar-besarnya kepada masyarakat dan lingkungan melalui pelaksanaan program TJSL secara terarah.

Dalam menjalankan bisnisnya, Perseroan tidak hanya berorientasi kepada keuntungan semata namun juga berupaya untuk menjaga keseimbangan dan harmonisasi antara aspek profit, planet dan people. Upaya ini dilakukan untuk memastikan keberlanjutan usaha Perseroan serta memberikan dampak positif seluas-luasnya kepada masyarakat dan lingkungan.

Perseroan mengamati bahwa masih terdapat kesenjangan dari sisi kesejahteraan ekonomi, kesiapan infrastruktur, kesehatan maupun pendidikan yang seharusnya menjadi tanggung jawab bersama untuk memastikan pemerataan kualitas dan kesejahteraan yang sama.

Selain itu, pelaksanaan TJSL juga akan meningkatkan reputasi, menciptakan keharmonisan, serta menghadirkan nilai tambah bagi Perseroan di masa depan. Pelaksanaan program TJSL ini juga menjadi upaya bagi Perseroan untuk membangun hubungan yang harmonis dengan berbagai pemangku kepentingan melalui kerja sama dan peran serta dari para pemangku kepentingan, seperti pemerintah daerah, tokoh masyarakat dan/ atau adat, institusi POLRI/TNI, komunitas masyarakat dan lembaga swadaya masyarakat dalam pelaksanaan kegiatan TJSL.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Perseroan berkomitmen untuk berkontribusi dalam mengurangi kesenjangan yang terjadi melalui program TJSL yang diberikan kepada masyarakat secara tepat sasaran. Pelaksanaan program TJSL tersebut berpedoman pada kerangka kerja berikut:

Building a sustainable business requires the participation and support of the community. The Company is committed to providing the maximum positive impact to the community and the environment through the implementation of a targeted CSR programmes.

In running its business, the Company is not only profit-oriented but also strives to maintain a balance and harmonisation between the aspects of profit, planet and people. This effort is made to ensure the sustainability of the Company's business and to provide the widest possible positive impact on society and the environment.

The Company observes that there are still gaps in terms of economic welfare, infrastructure readiness, health and education which should be a shared responsibility to ensure equal quality and equal welfare.

In addition, the implementation of CSR programmes will also enhance the Company's reputation, create harmony, and bring added value to the Company in the future. The implementation of the CSR programme is also an effort for the Company to build harmonious relationships with various stakeholders through the cooperation and participation of stakeholders, such as local governments, community and/or customary leaders, POLRI/TNI institutions, communities and non-governmental organisations in the implementation of CSR activities.

Based on this background, the Company is committed to contributing to reducing the gap that occurs through CSR programmes that are given to the community in a targeted manner. The implementation of the CSR programme is guided by the following framework:



PILAR TJSL PERSEROAN

COMPANY'S CSR PILLARS
[413-1]



Berdasarkan kerangka kerja tersebut, terdapat 4 (empat) pilar yang menjadi prioritas Perseroan dalam melaksanakan program TJSL yaitu pilar pendidikan, kesehatan, lingkungan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat. Secara rinci, keempat pilar tersebut mencakup bidang-bidang sebagai berikut:

a. Bidang Pendidikan

- Membuka akses dan meningkatkan kualitas pendidikan.
- Mendorong semangat berprestasi dan berkompetisi pada siswa.
- Meningkatkan tata kelola pendidikan yang baik.
- Mendukung program pemerintah dalam mencerdaskan bangsa.

b. Bidang Kesehatan

- Meningkatkan kualitas kesehatan dan kesadaran hidup bersih dan sehat.
- Meningkatkan kualitas gizi balita dan anak.
- Membantu ketersediaan akses terhadap air bersih dan sanitasi yang baik.
- Mendorong pola hidup sehat di masyarakat.

c. Bidang Lingkungan Hidup

- Meminimalkan dampak negatif bagi lingkungan akibat kegiatan operasi Perseroan.
- Mendukung konservasi dan kelestarian lingkungan hidup.

Based on this framework, there are four pillars that become the Company's priorities in implementing the CSR program, namely the pillars of education, health, environment, and community economic empowerment. In detail, the four pillars cover the following areas:

a. Education

- Provide access to and improve education quality.
- Encouraging the spirit of achievement and competition in students.
- Improve proper education governance.
- Support government programs in educating the nation.

b. Health

- Improve quality of health and awareness of clean and healthy living.
- Improve nutritional quality of toddlers and children.
- Help to provide access to clean water and good sanitation.
- Encourage a healthy lifestyle in the community.

c. Environmental

- Minimise negative impact on the environment due to the Company's project operations.
- Support environmental conservation and preservation.



- Mendukung pengembangan energi alternatif yang ramah lingkungan.
 - Mengelola limbah menjadi barang produktif dan ekonomis.
 - Mendukung tersedianya udara bersih melalui konversi polutan.
 - Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk menjaga dan memelihara lingkungan hidup.
- d. Bidang Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat
- Membantu meningkatkan keterampilan masyarakat guna mengurangi tingkat kemiskinan.
 - Melakukan pendampingan program pemberdayaan perempuan dalam meningkatkan kemampuan diri dan mendorong kesetaraan gender.
 - Mendorong pengembangan diri masyarakat guna meningkatkan taraf hidup.
 - Membantu entrepreneurship community untuk kemandirian dan peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat.
 - Mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan inklusif.
 - Membuka lapangan pekerjaan yang layak untuk semua kalangan.
- d. *Community Economic Empowerment*
- *Help improve community skills to reduce poverty.*
 - *Assist women's empowerment programs in improving self-efficacy and promote gender equality.*
 - *Encouraging community self-development to improve living standards.*
 - *Help the entrepreneurship community for self-sufficiency and improve community welfare.*
 - *Foster sustainable and inclusive economic growth.*
 - *Create decent jobs for all groups of people.*

Selain program-program dari Pilar TJSL Perseroan di atas, terdapat TJSL Non Program, diantaranya adalah penanggulangan kejadian tanggap darurat kepada masyarakat di sekitar wilayah operasi, mengurangi dampak negatif terjadinya bencana alam dan rehabilitasi korban, mengantisipasi dan memberikan peringatan dini bahaya bencana alam bagi masyarakat. Perseroan mendukung pelaksanaan TJSL secara konsisten dan berkelanjutan melalui penyediaan anggaran TJSL berdasarkan perencanaan yang sistematis dan terukur. Hal tersebut bertujuan untuk mengoptimalkan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan serta menghadirkan citra positif dan memperkuat dukungan masyarakat terhadap Perseroan dalam menjalankan bisnisnya. Dengan demikian, Perseroan dapat fokus mewujudkan kinerja usaha yang berkelanjutan di seluruh wilayah kerja.

In addition to the CSR Company Pillar programmes mentioned above, there are also Non-Programme CSR Initiatives, including handling emergency response incidents to the community around the operational area, reducing the negative impacts of natural disasters and rehabilitating victims, anticipating and disseminating early warning information on natural disasters to communities. The Company supports the CSR implementation in a consistent and sustainable manner by providing a CSR funds based on systematic and measurable planning. This aims to optimise benefits for the community and the environment as well as present a positive image and strengthen community support for the Company in running its business. Thus, the Company can focus on realising sustainable business performance in all work areas.

KEBIJAKAN TJSL PERSEROAN

COMPANY'S CSR POLICY

Dalam melaksanakan program TJSL, Perseroan memiliki kebijakan TJSL yang menjadi landasan dalam pelaksanaan program kerja di seluruh wilayah operasi. Melalui kebijakan tersebut, Perseroan dapat memastikan bahwa pelaksanaan program TJSL dapat dilakukan secara tepat sasaran dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perseroan mendasari kebijakan TJSL berdasarkan pada berbagai regulasi Pemerintah yang terdiri dari:

1. Undang-Undang (UU) No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
2. UU No. 19 Tahun 2003 Pasal 88 tentang Badan Usaha Milik Negara.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas.
4. Peraturan Menteri Negara (Permen) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) No. PER-05/MBU/2007 tentang Program Kemitraan BUMN dengan Usaha Kecil dan Program Bina Lingkungan.
5. Permen BUMN No. PER-08/MBU/2013 tanggal 10 September 2013 tentang Perubahan Keempat atas Permen BUMN No. PER-05/MBU/2007 tentang Program Kemitraan BUMN dengan Usaha Kecil dan Program-program Bina Lingkungan.
6. Kebijakan ISO 26000.

Dengan demikian, Perseroan dapat memastikan bahwa kebijakan TJSL telah mencakup seluruh aspek penting yang berkaitan dengan TJSL sehingga Perseroan mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di masyarakat.

Visi TJSL

Menjadi pengelola TJSL terpadang dan profesional di sektor usaha penunjang jasa energi di Indonesia.

In implementing the CSR programme, the Company has a CSR policy that serves as the basis for the implementation of work programmes in all operational areas. Through this policy, the Company can ensure that the implementation of CSR programmes can be carried out in a targeted manner and in accordance with applicable laws and regulations.

The Company bases its CSR policy on various Government regulations consisting of:

1. Law (UU) No. 40 of 2007 on Limited Liability Companies.
2. Law No. 19 Year 2003 Article 88 on State-Owned Enterprises.
3. Government Regulation No. 47 of 2012 on Social and Environmental Responsibility of Limited Liability Companies.
4. Regulation of the Minister of State (Permen) of State-Owned Enterprises (SOEs) No. PER-05/MBU/2007 on SOE Partnership Programmes with Small Businesses and Community Development Programmes.
5. Regulation of the Minister of SOEs No. PER-08/MBU/2013 dated 10 September 2013 on the Fourth Amendment to Regulation of the Minister of SOEs No. PER-05/MBU/2007 on SOE Partnership Programmes with Small Businesses and Community Development Programmes.
6. Regulation of ISO 26000.

Thus, the Company can ensure that the CSR policy has covered all important aspects related to CSR so that the Company is able to resolve various problems that occur in the community.

CSR Vision

To be the most respected and professional CSR manager in the energy services business sector in Indonesia.

Misi TJSL

1. Mengimplementasikan komitmen Perseroan terhadap TJSL untuk memberikan nilai tambah bagi *Stakeholder* dalam upaya mendukung kemajuan Perseroan.
2. Mewujudkan kepedulian sosial dan kontribusi Perseroan terhadap pengembangan masyarakat yang berkelanjutan.
3. Mengembangkan sistem tata kelola TJSL yang sesuai dengan karakteristik kegiatan usaha Perseroan.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi dan pengelolaan TJSL.
5. Meningkatkan sinergi dengan *Stakeholders* dalam pengelolaan dan pelaksanaan TJSL Perseroan.

Tujuan TJSL

1. Membangun hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk mendukung pertumbuhan Perseroan.
2. Memberikan kontribusi dalam memecahkan permasalahan sosial.
3. Meningkatkan nilai dan budaya perusahaan yang terintegrasi dengan strategi bisnis Perseroan
4. Bagian dari upaya membangun citra dan reputasi Perseroan.

Dasar Penetapan Program TJSL

1. Kebutuhan masyarakat
Program disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat sehingga dapat memberikan dampak manfaat yang lebih luas serta tepat sasaran.
2. Inovatif dan spesifik
Program ditujukan sesuai dengan isu sosial yang spesifik dan dilakukan dengan pendekatan yang inovatif.
3. Potensial
Program ditujukan pada isu-isu yang berpotensi mengatasi masalah sosial dalam jangka panjang.

CSR Mission

1. *Implementing the Company's commitment to CSR to provide added value to Stakeholders in an effort to support the Company's progress.*
2. *Realising Company's social awareness and contribution to sustainable community development.*
3. *Developing a CSR governance system in accordance with the characteristics of the Company's business activities.*
4. *Improving the organisational and management capabilities of CSR.*
5. *Improving synergy with Stakeholders in the management and implementation of the Company's CSR.*

Objectives of CSR

1. *Building harmonious relationships and creating conducive conditions to support the Company's growth.*
2. *Contributing in solving social problems.*
3. *Improving corporate values and culture that are integrated with the Company's business strategy.*
4. *Part of the effort to build the Company's image and reputation.*

Basis for Determining the CSR Programme

1. *Community needs*
Programmes are tailored to the needs of the community so that they can provide wider positive impacts and in an appropriate manner.
2. *Innovative and specific*
Programmes are aimed at specific social issues and carried out with an innovative approach.
3. *Potential*
Programmes are aimed at issues that have the potential to overcome social problems in the long term.

Arah TJSL

Perseroan memiliki arah yang jelas dalam melaksanakan program TJSL yaitu berupaya untuk membangun hubungan yang harmonis serta memberikan dampak positif yang sebesar-besarnya bagi masyarakat dan lingkungan di sekitar wilayah operasi. Perseroan juga berupaya membangun hubungan dan kolaborasi yang kuat bersama dengan berbagai pemangku kepentingan seperti Pemerintah Daerah, Institusi Pemerintah dan komunitas masyarakat untuk terus berdampingan dan saling mendukung dalam pelaksanaan bisnis Perseroan.

Secara internal, Perseroan juga memiliki arahan yang jelas mengenai pengembangan program TJSL yang telah dituangkan dalam rencana strategis TJSL jangka panjang. Hal tersebut merupakan sebuah bukti dari komitmen Perseroan untuk mendukung program Pemerintah dalam membangun kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

CSR Direction

The Company has a clear direction in implementing the CSR programme, which seeks to build harmonious relationships and provide the maximum positive impact on the community and environment around the area of operations. The Company also endeavours to build strong relationships and collaboration with various stakeholders such as the Local Government, Government Institutions and the community to continue to coexist and support each other in the implementation of the Company's business.

Internally, the Company also has a clear direction on the development of the CSR programme which has been outlined in the long-term CSR strategic plan. This is a proof of the Company's commitment to support the Government's programme in building community welfare and prosperity.

RENCANA STRATEGIS TJSL

JANGKA PANJANG

LONG TERM CSR STRATEGIC PLAN

Perseroan berkomitmen untuk menjalankan program kerja TJSL secara berkesinambungan sehingga program kerja yang dijalankan dapat selaras dengan perkembangan isu-isu sosial yang terjadi di sekitar masyarakat. Perseroan memiliki rencana strategis (Renstra) TJSL periode 2021-2025 yang telah dijabarkan dan dievaluasi secara konsisten setiap tahun. Dengan adanya rencana strategis ini, Perseroan memiliki *roadmap* yang jelas untuk mencapai tujuan jangka panjang Perseroan.

The Company is committed to running the CSR programme on an ongoing basis so that the work programme can be in line with the development of social issues that occur around the community. The Company has a CSR strategic plan (Renstra) for the period 2021-2025 that has been implemented and evaluated consistently every year. With this strategic plan, the Company has a clear roadmap to achieve the Company's long-term goals.

Perseroan memastikan bahwa rencana strategis TJSL selaras dengan tujuan bisnis Perseroan sehingga program kerja yang dijalankan dipastikan searah dengan perkembangan bisnis dan isu-isu yang terjadi di masyarakat. Untuk itu, Perseroan menyelaraskan rencana strategis TJSL dengan Rencana Jangka Panjang Perseroan (RJPP) sehingga terciptanya keselarasan dan harmonisasi antara strategi bisnis dengan strategi keberlanjutan.

The Company ensures that the CSR strategic plan is aligned with the Company's business objectives so that the work programme is in line with business developments and issues in the community. For this reason, the Company aligns the CSR strategic plan with the Company's Long Term Plan (RJPP) in order to create alignment and harmonisation between business strategy and sustainability strategy.

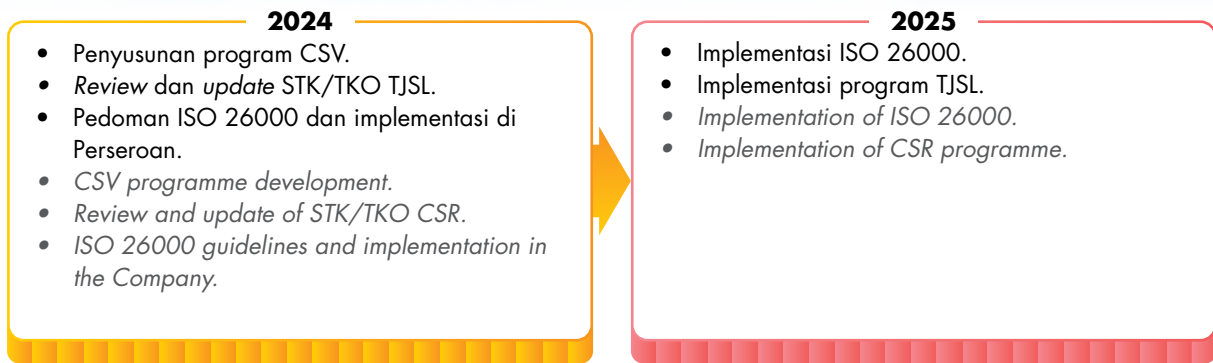
ROADMAP PROGRAM TJSL PDC

ROADMAP OF PDC CSR PROGRAMME

Meningkatkan pemahaman dan kapabilitas internal mengenai TJSL dan pengembangan *framework* serta tata kelola TJSL dengan mengadopsi ISO 26000.

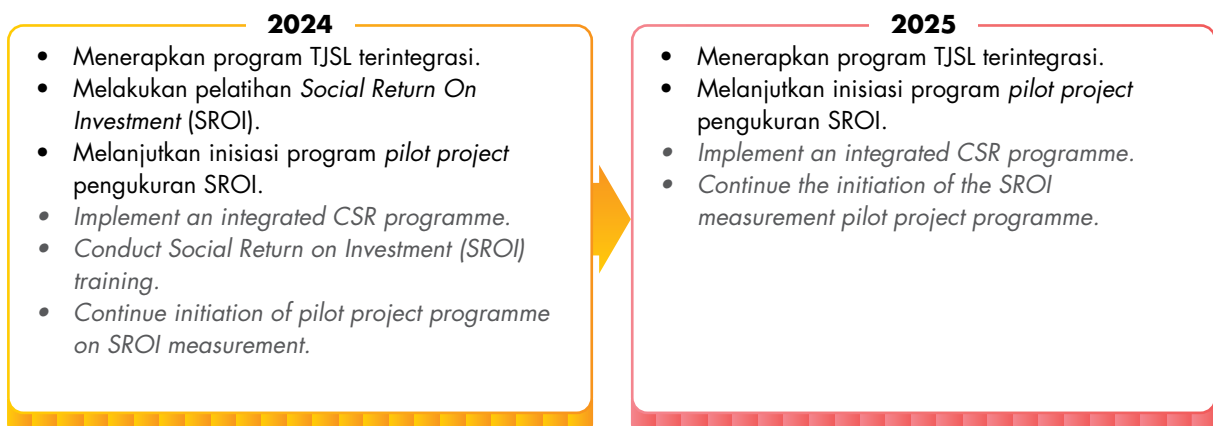
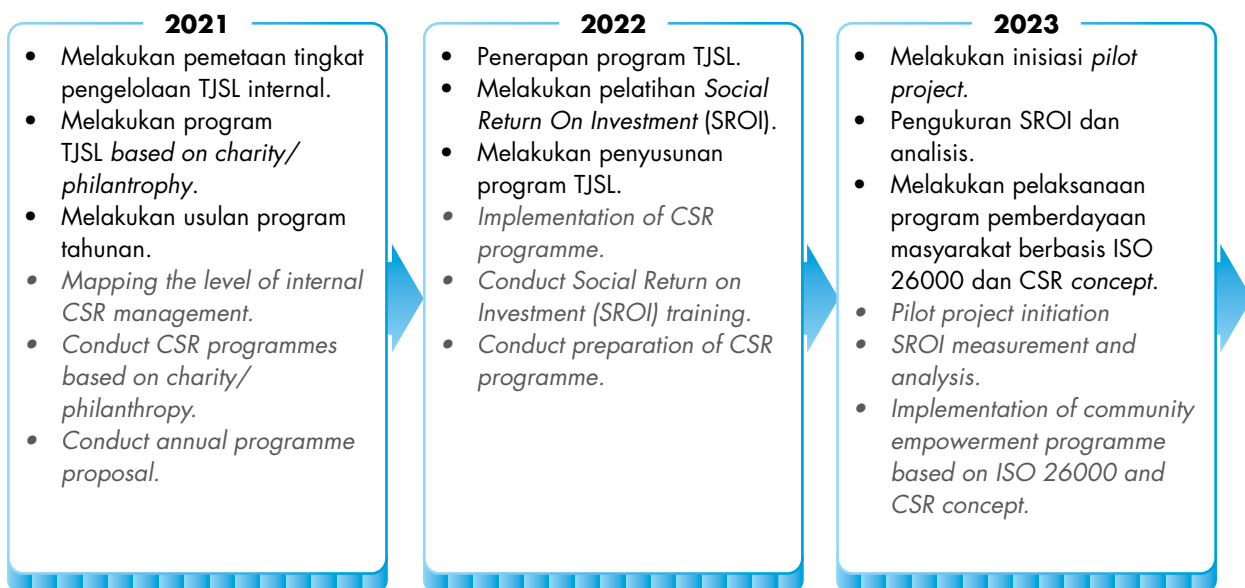
Improve internal understanding and capability on CSR and development of CSR framework and governance by adopting ISO 26000.





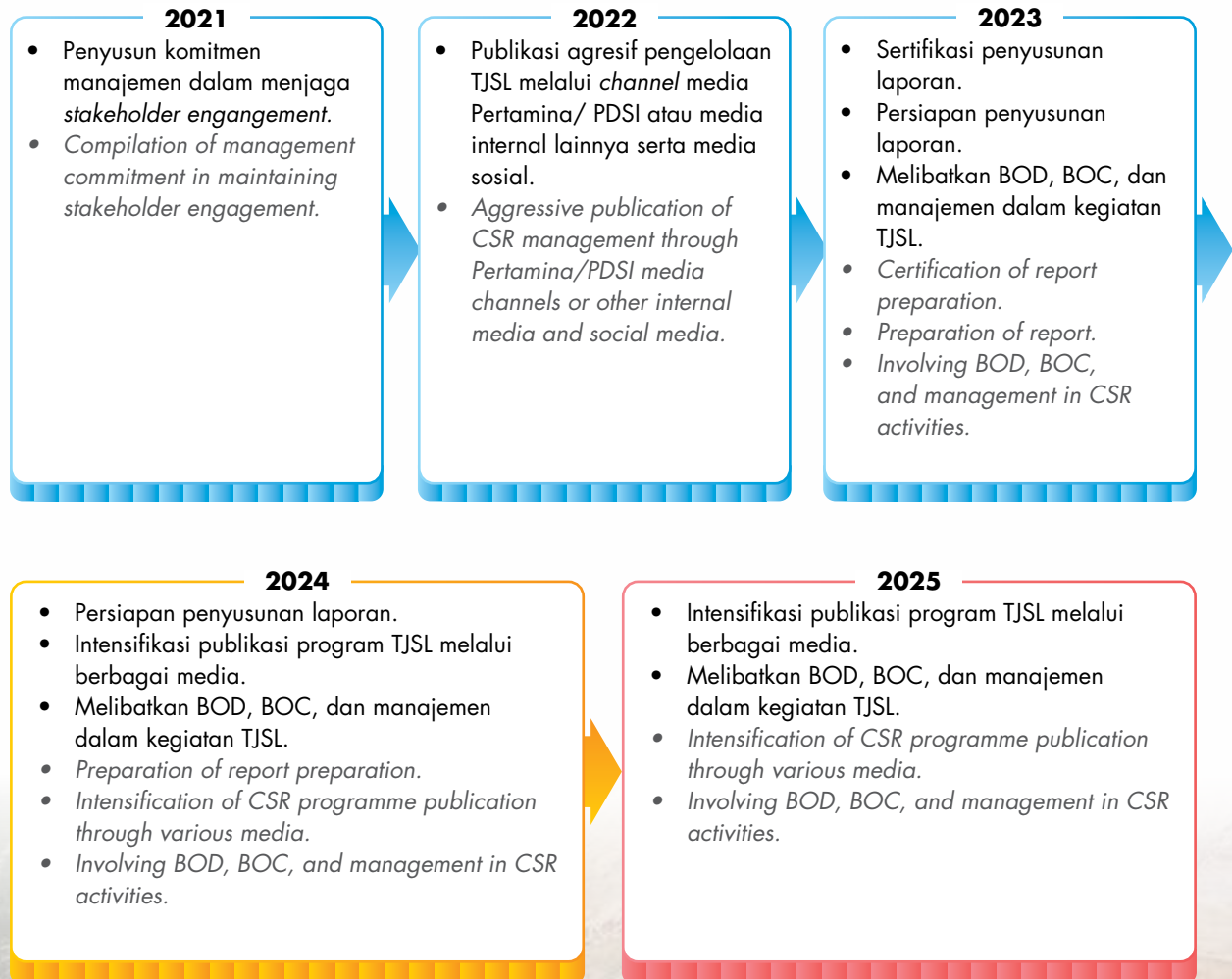
Meningkatkan efektivitas program-program TJSL guna kelancaran operasional project.

Increase the effectiveness of CSR programmes for smooth project operations.



Menjaga kontinuitas komitmen serta dukungan yang kuat pada level *Shareholder*, BOD, dan manajemen PDC pada berbagai program unggulan TJSL untuk didayagunakan dalam meraih pengakuan yang semakin positif dari lembaga nasional maupun internasional.

Maintain continuity of commitment and strong support at the Shareholder, BOD and PDC management levels for the various CSR flagship programmes to be leveraged in achieving increasingly positive recognition from national and international institutions.



PELIBATAN MASYARAKAT LOKAL

LOCAL COMMUNITY ENGAGEMENT

[413-1] [SEOJK B.1.E][SOC-9]

Upaya Perseroan dalam mendorong terciptanya dampak positif bagi masyarakat tidak hanya dilakukan melalui program-program TJSL. Seluruh operasi Perseroan (100%) telah melibatkan masyarakat setempat dengan dilakukan penilaian dampak, pelaksanaan program pengembangan (TJSL) termasuk evaluasi penggunaannya. Hal tersebut diharapkan dapat memperkuat hubungan baik secara berkelanjutan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kelangsungan bisnis Perseroan dalam jangka panjang. **[3-3 Masyarakat Lokal, 413-1] [SOC-9]**

Perseroan melakukan pelibatan masyarakat melalui berbagai pendekatan seperti program sosialisasi proyek, perekrutan tenaga kerja dari masyarakat lokal, memberikan kesempatan dalam proses pengadaan barang dan jasa, kerja sama pelaksanaan program TJSL maupun memberikan bantuan secara langsung melalui program TJSL. Perseroan meyakini dengan dilakukannya pelibatan masyarakat dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan kesejahteraan dari sisi ekonomi, sosial dan lingkungan serta terjalinnya hubungan yang harmonis untuk mendukung aktivitas operasional Perseroan. **[3-3 Masyarakat Lokal]**

*The Company's efforts to encourage positive impacts on the community are not only carried out through CSR programmes. All of the company's operations (100%) have involved local communities with impact assessments, implementation of development programmes (CSR) including evaluation of their usage. This is expected to strengthen good relations in a sustainable manner so that it can have a positive impact on the Company's business continuity in the long term. **[3-3 Local Community, 413-1][SOC-9]***

*The Company conducts community engagement through various approaches such as project socialisation programmes, recruitment of labour from local communities, providing opportunities in the procurement of goods and services, cooperation in the implementation of CSR programmes and providing direct assistance through CSR programmes. The Company believes that community involvement can have a positive impact in the form of improved welfare in terms of economic, social and environmental aspects and the establishment of harmonious relationships to support the Company's operational activities. **[3-3 Local Community]***

PROGRAM TANGGUNG JAWAB SOSIAL KEPADA MASYARAKAT DAN LINGKUNGAN

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PROGRAMME TO THE COMMUNITY AND ENVIRONMENT

[413-1] [SEOJK F.4, F.25] [SOC-9, SOC-13, SOC-15]

Komitmen Perseroan untuk berkontribusi dalam membangun kesejahteraan masyarakat diwujudkan melalui berbagai program kerja yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat. Untuk memastikan keselarasan program dengan kebutuhan masyarakat, program kerja TJSL dikembangkan melalui proses perencanaan yang matang dimulai dari proses identifikasi dan pemetaan kebutuhan serta potensi yang ada di sekitar lokasi proyek. Proses ini dilakukan melalui proses survei dan diskusi bersama pemangku kepentingan setempat untuk memahami kondisi secara aktual. Selanjutnya berdasarkan temuan tersebut, Perseroan menyusun prioritas dan rancangan program TJSL yang menjadi acuan pelaksanaan TJSL untuk satu tahun ke depan.

Selain program TJSL Terprogram dari internal, Perseroan juga membuka kesempatan bagi pemangku kepentingan untuk menyampaikan aspirasi mengenai peluang dan potensi program TJSL lainnya yang disampaikan secara langsung kepada Perseroan melalui pengajuan proposal. Perseroan memastikan seluruh proposal yang masuk akan diseleksi oleh tim TJSL guna memastikan relevansi usulan program yang disampaikan. Apabila usulan diterima, Perseroan akan menindaklanjuti usulan tersebut sebagai program TJSL non-program yang kemudian pada pelaksanaannya dapat dilakukan secara bersama-sama atau dilakukan oleh pengusul melalui pengawasan dari tim TJSL Perseroan.

Peran serta Perseroan dalam program TJSL tidak hanya dilakukan melalui pemberian bantuan secara langsung. Lebih dari pada itu, Perseroan menginginkan program TJSL dapat memberikan dampak yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Berdasarkan latar belakang tersebut, sepanjang tahun 2024 Perseroan berfokus untuk menjalankan program kerja TJSL di bidang pemberdayaan ekonomi masyarakat. Perseroan telah merealisasikan dana untuk program TJSL sebesar Rp986.332.476 yang terbagi ke dalam program dan non-program. TJSL terprogram senilai Rp632.291.600 dan program TJSL non-program senilai Rp354.040.876 dengan rincian sebagai berikut:

The Company's commitment to contribute in building community welfare is realised through various work programmes that are in accordance with the conditions and needs of the community. To ensure the alignment of programmes with the needs of the community, CSR work programmes are developed through a careful planning process starting with the identification and mapping of needs and potentials around the project site. This process is conducted through surveys and discussions with local stakeholders to understand the actual conditions. Then, based on these findings, the Company prepares priorities and designs CSR programmes that serve as a reference for the implementation of CSR for the next year.

In addition to the internal programmed CSR programmes, the Company also opens the opportunity for stakeholders to express their aspirations regarding the opportunities and potential of other CSR programmes that are submitted directly to the Company through the submission of proposals. The Company ensures that all proposals submitted will be screened by the CSR team to ensure the relevance of the proposed programme. If the proposal is accepted, the Company will follow up on the proposal as a non-programme CSR programme, the implementation of which can be carried out jointly or by the proposer under the supervision of the Company's CSR team.

The Company's participation in the CSR programme is not only done through direct assistance. More than that, the Company wants the CSR programme to have a sustainable impact in the long term. Based on this background, throughout 2024 the Company focused on carrying out CSR work programmes in the field of community economic empowerment. The Company has realised funds for the CSR programme amounting to Rp986.332.476, which is divided into programmed and non-programmed. Programmed CSR worth Rp632.291.600 and non-programmed CSR programme worth Rp354.040.876 million with the following details:



IMPLEMENTASI PROGRAM TJSL TAHUN 2024

IMPLEMENTATION OF 2024 CSR PROGRAMME

[SOC-13]

Program <i>Programme</i>	Lokasi <i>Location</i>	Dana Kegiatan (Rp) <i>Activity Fund (Rp)</i>
TJSL Terprogram Programmed CSR		
Program Pelatihan dan Sertifikasi Alat Berat <i>Heavy Equipment Training and Certification Programme</i>	Prabumulih, Sumatra Selatan <i>South Sumatra</i>	238.000.000
Program Pelatihan Housekeeping dan Food and Beverage Batch II <i>Housekeeping and Food and Beverage Training Programme Batch II</i>	Surakarta, Jawa Tengah <i>Central Java</i>	249.961.600
Pelatihan Tata Boga Khusus Disabilitas <i>Food Service Training for People with Disabilities</i>	Bagan Siapiapi, Rokan Hilir Riau	144.330.000
Subtotal untuk TJSL Terprogram Subtotal for Programmed CSR		632.291.600
TJSL Non-Program Non-Programmed CSR		
Program Idul Adha 2024 di Area Project dan Head Office. <i>Eid al-Adha 2024 Programme at Project Area and Head Office.</i>	Roka, Jambi Merang, Prabumulih, Indramayu, Lampu, Jakarta Head Office	307.394.876
Bantuan Bencana Lahar Dingin Gunung Marapi. <i>Cold Lava Disaster Relief for Mount Marapi.</i>	Agam, Padang Panjang, Sumatera Barat	29.146.000
Kolaborasi Program Zero Stunting dengan Hidrolisat Protein Ikan bersama dinas KPKP. <i>Collaboration on Zero Stunting Programme with Fish Protein Hydrolysate with KPKP Department</i>	DKI Jakarta	17.500.000
Pembagian Perangkat Laptop, Printer dan Infokus bekas pakai ke beberapa Madrasah. <i>Distribution of Second-hand Laptops, Printers and Projectors to Several Madrasahs</i>	Cirebon - Indramayu	0
Subtotal untuk TJSL Non-Program Subtotal for Non-Programmed CSR		354.040.876
TOTAL DANA TJSL TOTAL CSR FUND		986.332.476



Terdapat 3 (tiga) program TJSI terprogram pada tahun 2024 yang dilaksanakan oleh Perseroan dengan rincian program sebagai berikut: **[SOC-9]**

Program Pelatihan dan Sertifikasi Alat Berat.

Tujuan pelaksanaan program ini adalah sejalan dengan visi Perseroan yakni Menjadi salah satu perusahaan penyedia jasa penunjang terbaik dalam industri energi di Indonesia, salah satunya melalui penyediaan tenaga kerja yang berkompeten dan berkualitas, Perseroan mengadakan pelatihan sertifikasi *operator crane* kelas II kepada para pemuda di *area ring I* PDC di wilayah Kota Prabumulih. Program Pelatihan dan sertifikasi alat berat ini diikuti oleh 21 peserta pelatihan yang terdiri dari masyarakat sekitar serta beberapa perwakilan LSM di wilayah Prabumulih. Bagi peserta yang telah lulus dan mendapatkan sertifikat, berkesempatan untuk dapat bekerja di Perseroan jika terdapat lowongan dan lolos tes yang telah ditentukan oleh Perseroan.

Program Pelatihan dilakukan selama 5 hari dimana para peserta diajarkan teori dan praktek terkait pengoperasian *crane mobile*, cara mengangkut muatan *crane*, dll. Setelah itu dilanjutkan dengan sertifikasi yang dilaksanakan selama 1 hari guna menguji terkait teori dan praktek yang sudah dilakukan. Sertifikasi peserta pelatihan yang di dapatkan oleh para peserta yakni sertifikasi Kemenaker yang dapat berguna untuk lampiran dalam melamar pekerjaan.

Pasca pelaksanaan program PDC telah melakukan pengukuran terkait kaji dampaknya dimana nilai yang didapatkan 1,4:1 artinya setiap Rp1 yang di investasikan pada program sertifikasi *operator crane* akan menghasilkan timbal balik sosial atas investasi sebesar Rp1,4 pada tahun pertama program, selain itu melalui program ini 2 peserta pelatihan telah berhasil mendapatkan pekerjaan sebagai operator alat berat di salah satu perusahaan swasta di wilayah Bekasi dan di wilayah Prabumulih.

Program Pelatihan dan Pemagangan Housekeeping dan Food and Beverage Batch II.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengetahuan masyarakat di sekitar area proyek Perseroan (*Ring 1*) serta sejalan dengan salah satu unit bisnis Perseroan yakni food Lodging Services (FLS) Perseroan memberikan pelatihan dan pemagangan terkait bidang *Housekeeping* dan *Food and Beverage Batch II* bagi 19 peserta pelatihan dari wilayah Cirebon, Cepu dan Indramayu, sekitarnya.

There are three TJSI programmes planned for 2024 to be implemented by the Company, with the following details: **[SOC-9]**

Heavy Equipment Training and Certification Programme.

The purpose of this programme is in line with the Company's vision of becoming one of the best supporting service providers in the energy industry in Indonesia, one of which is through the provision of a competent and qualified workforce, the Company held a class II crane operator certification training for youth in the PDC ring I area in the Prabumulih City area. The heavy equipment training and certification programme was attended by 21 trainees consisting of the surrounding community as well as several NGO representatives in the Prabumulih area. For participants who have passed and received certificates, they have the opportunity to work in the Company if there are vacancies and pass the tests determined by the Company.

The training programme was conducted for 5 days where participants were taught theory and practice related to the operation of mobile cranes, how to transport crane loads, etc. This is followed by a 1-day certification to test the theory and practice that has been carried out. The trainee certification obtained by the participants is the Ministry of Manpower certification which can be useful for attachment in applying for a job.

After the implementation of the programme, PDC has conducted a measurement related to its impact assessment where the value obtained is 1.4: 1, meaning that every Rp1 invested in the crane operator certification programme will generate a social return on investment of Rp1.4 in the first year of the programme, in addition, through this programme 2 trainees have successfully obtained employment as heavy equipment operators in one of the private companies in the Bekasi area and in the Prabumulih area.

Housekeeping and Food and Beverage Batch II Training and Apprenticeship Programme.

As an effort to improve the quality of education and knowledge of the community around the Company's project area (*Ring 1*) and in line with one of the Company's business units, Food Lodging Services (FLS), the Company provided training and apprenticeship related to *Housekeeping* and *Food and Beverage Batch II* for 19 trainees from Cirebon, Cepu and Indramayu, surrounding areas.

Program Pelatihan dan Pemagangan Batch II dilaksanakan di kota Surakarta dan berlangsung selama 3 (tiga) bulan pada periode 18 Oktober 2024 s/d 13 Januari 2025. Sebelumnya Perseroan telah melaksanakan program yang sama di wilayah Balikpapan Kalimantan Timur dengan hasil 9 peserta pelatihan berhasil mendapatkan pekerjaan dari total keseluruhan 18 peserta pelatihan.

Dalam program pelatihan dan pemagangan Batch II, Perseroan juga memberikan fasilitas kepada para peserta berupa mess beserta sarana pra-sarana tempat tinggal selama 3 (tiga) bulan, uang saku serta sertifikat bagi peserta yang sudah menyelesaikan pelatihan dan pemagangan. Program ini diharapkan akan mendorong terjalinnya hubungan yang harmonis antara Perseroan dengan masyarakat serta memberikan dampak sosial yang signifikan.

Dalam program ini, Perseroan merekrut 4 orang peserta pelatihan yang telah lulus sertifikasi untuk di pekerjaan di beberapa area diantaranya Rig PDSI#09.2/N80UE-E dan Rig PDSI#31.3/D1500-E. **[SOC-15]**

Pelatihan Tata Boga Khusus Disabilitas

Program pelatihan tata boga khusus disabilitas merupakan bentuk komitmen dan kepedulian Perseroan terhadap penyandang disabilitas. Program pelatihan dilaksanakan di kota Bagan Siapiapi Riau.

Terdapat 20 penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan, terdiri dari 13 orang penyandang disabilitas tuna rungu, 5 orang tuna daksa dan 2 orang tuna grahita yang berasal dari wilayah sekitar Kota Bagan Siapiapi. Pelatihan dilakukan selama 4 hari dengan diajarkan berbagai resep kue-kue yang mudah untuk di buat dan di jual belikan.

Setelah program pelatihan masing-masing peserta mendapatkan bahan baku dan sarana pra-sarana seperti oven, mixer, teflon, kompor dll sehingga para peserta dapat menerapkan ilmu dan pelatihan yang telah dipelajari dan dapat mandiri secara ekonomi.

Program pelatihan Tata Boga Khusus Disabilitas ini diharapkan tidak hanya memberikan keterampilan praktis, tetapi juga membuka peluang usaha yang berkelanjutan, sehingga penerima manfaat terutama penyandang disabilitas dapat menjalani kehidupan yang lebih mandiri dan sejahtera.

Program ini telah di ukur kaji dampaknya dimana nilai yang didapatkan 1,2:1 artinya setiap Rp1 yang di investasikan pada program pelatihan tata boga disabilitas akan menghasilkan timbal balik sosial atas investasi sebesar Rp1,2 di tahun pertama program serta Rp1,9 di tahun ke-5 pasca pelaksanaan program.

The Batch II Training and Apprenticeship Programme was conducted in the city of Surakarta and lasted for three months from 18 October 2024 to 13 January 2025. Previously, the Company has implemented the same programme in Balikpapan, East Kalimantan with the result that 9 trainees managed to get jobs out of a total of 18 trainees.

In the Batch II training and apprenticeship programme, the Company also provides facilities to the participants in the form of mess and living facilities for three months, pocket money and certificates for participants who have completed training and apprenticeship. This programme is expected to encourage the establishment of a harmonious relationship between the Company and the community and provide a significant social impact.

*In this programme, the Company recruited 4 trainees who have passed the certification to be employed in several areas including Rig PDSI#09.2/N80UE-E and Rig PDSI#31.3/D1500-E. **[SOC-15]***

Food Service Training for People with Disabilities

The Food Service Training for People with Disabilities is a form of the Company's commitment and concern for people with disabilities. The training programme was conducted in Bagan Siapiapi, Riau.

There were 20 people with disabilities who participated in the training, consisting of 13 people with hearing impairments, 5 people with physical disabilities and 2 people with mental disabilities who came from the area around Bagan Siapiapi City. The training was conducted for 4 days by teaching various recipes for cakes that are easy to make and sell.

After the training programme, each participant received raw materials and infrastructure such as ovens, mixers, Teflon, stoves etc. so that the participants can apply the knowledge and training they have learned and can be economically independent.

The Food Service Training for People with Disabilities is expected to not only provide practical skills, but also open up sustainable business opportunities, so that beneficiaries, especially people with disabilities, can lead more independent and prosperous lives.

This programme has been measured by an impact assessment where the value obtained is 1.2:1, meaning that every Rp1 invested in the disability culinary training programme will generate a social return on investment of Rp1.2 in the first year of the programme and Rp1.9 in the 5th year after programme implementation.





MENJAGA KELESTARIAN ALAM DAN LINGKUNGAN HIDUP UNTUK MASA DEPAN

*Conserving Nature and the
Environment for the Future*

MENJAGA KELESTARIAN ALAM DAN LINGKUNGAN HIDUP UNTUK MASA DEPAN

CONSERVING NATURE AND THE ENVIRONMENT FOR THE FUTURE

Kelestarian alam dan lingkungan merupakan tanggung jawab bersama yang harus dilakukan untuk memastikan kualitas kehidupan yang baik dan layak di masa depan.

Nature and environmental preservation are shared responsibilities that must be carried out to ensure a good and decent quality of life in the future.

Kelestarian lingkungan hidup memegang peranan sentral dalam visi keberlanjutan Perseroan, menandai komitmen yang mendalam terhadap praktik-praktik bisnis yang bertanggung jawab. Perseroan mengakui bahwa menjaga kelestarian lingkungan adalah prasyarat mutlak untuk kelangsungan hidup jangka panjang tidak hanya bagi ekosistem, tetapi juga bagi kegiatan operasional. Perseroan bertekad untuk mengurangi dampak negatif dari setiap aspek operasional, melaksanakan proses produksi yang ramah lingkungan, dan praktik-praktik pengelolaan sumber daya yang sejalan dengan prinsip keberlanjutan. Dengan pendekatan ini, Perseroan meyakini bahwa menjaga kelestarian lingkungan bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga investasi jangka panjang dalam masa depan yang berkelanjutan.

Environmental sustainability plays a central role in the Company's sustainability vision, signalling a deep commitment to responsible business practices. The Company recognises that maintaining environmental sustainability is an absolute prerequisite for the long-term survival not only of the ecosystem, but also of operations. The Company is determined to reduce negative impacts from every aspect of its operations, implement environmentally friendly production processes, and resource management practices that are in line with sustainability principles. With this approach, the Company believes that preserving the environment is not only a moral responsibility, but also a long-term investment in a sustainable future.

Pada tahun 2024, PDC telah berhasil mengurangi emisi sebesar 49,47 ton CO₂e atau 121,4% dari target pengurangan emisi sebesar 40,74 ton CO₂e (Cakupan 1). Sedangkan total penggunaan energi dari masing-masing lini bisnis mencapai 2.371.431,70 GJ, yang terdiri dari jenis energi solar, gas dan listrik. Penggunaan energi mengalami peningkatan dari tahun lalu yang mencapai 140.583 GJ. Sedangkan untuk penggunaan air mencapai 2,7 megaliter, lebih rendah dari tahun lalu yang sebesar 19,9 megaliter.

By 2024, the PDC had successfully reduced emissions by 49.47 tonnes CO₂e or 121.4% of the emission reduction target of 40.74 tonnes CO₂e (Scope 1). Meanwhile, the total energy consumption of each business line reached 2,371,431.70 GJ, consisting of solar, gas and electricity. Energy consumption increased from last year's level of 140,583 GJ. Water consumption reached 2.7 megalitres, lower than last year's level of 19.9 megalitres.

KONTRIBUSI BAGI KELESTARIAN LINGKUNGAN

CONTRIBUTION TO ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY

[SEOJK B.2.D, F.10]

Kelestarian lingkungan merupakan salah satu topik yang menjadi fokus utama Perseroan untuk mendukung kehidupan yang baik dan layak di masa depan. Saat ini, terdapat upaya pembangunan ekonomi yang tidak diiringi dengan keseimbangan dalam menjaga lingkungan dan alam sehingga menjadi suatu permasalahan utama untuk menjaga kelangsungan hidup di masa depan. Peningkatan bencana ekologis seperti banjir, tanah longsor, kekeringan maupun perubahan iklim yang terjadi menjadi salah satu indikasi bahwa terjadinya ketidakseimbangan antara pembangunan ekonomi dan kelestarian alam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Perseroan berupaya untuk memberikan kontribusi nyata melalui pengembangan nilai-nilai dan paradigma baru untuk menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dengan aspek sosial dan lingkungan. Sebagai badan usaha yang bergerak di bidang jasa penunjang di industri energi, Perseroan menyadari bahwa terdapat banyak potensi risiko terhadap alam dan lingkungan yang dihasilkan dari aktivitas bisnis Perseroan. Untuk itu, Perseroan menyusun berbagai upaya dan langkah-langkah nyata melalui program kerja pengelolaan lingkungan yang diperkuat oleh kebijakan internal mengenai pengelolaan lingkungan.

Sebagai perusahaan jasa pendukung di bidang migas, Perseroan tidak memiliki tanggung jawab pada lingkungan wilayah operasional yang dimiliki oleh klien Perseroan. Walaupun demikian, Perseroan tetap memiliki komitmen untuk melestarikan lingkungan khususnya jika berdekatan dengan daerah konservasi atau memiliki keanekaragaman hayati sesuai dengan Kebijakan Health, Safety, Security and Environment (HSSE) Rev.08 Tanggal 2 Januari 2025.

Environmental sustainability is one of the main focus topics of the Company to support a good and decent life in the future. Currently, there are economic development efforts that are not accompanied by balance in maintaining the environment and nature, thus becoming a major issue in ensuring the sustainability of life in the future. The increase in ecological disasters such as floods, landslides, droughts, and climate change indicates an imbalance between economic development and natural preservation.

Based on this background, the Company strives to make a tangible contribution by developing new values and paradigms to balance economic growth with social and environmental aspects. As a business entity engaged in support services in the energy industry, the Company recognises that there are many potential risks to nature and the environment resulting from the Company's business activities. Therefore, the Company formulates various efforts and concrete steps through environmental management work programs strengthened by internal policies on environmental management.

As an oil and gas support services company, the Company has no responsibility for the environment of the operational areas owned by the Company's clients. Nevertheless, the Company remains committed to preserving the environment, especially if it is adjacent to conservation areas or has biodiversity in accordance with the Health, Safety, Security and Environment (HSSE) Policy Rev.08 Dated 2 January 2025.

PENDEKATAN MANAJEMEN DALAM PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP MANAGEMENT APPROACH IN ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

[CCE-1]

Perseroan memiliki komitmen tinggi terhadap kelestarian lingkungan hidup yang ditunjukkan melalui Kebijakan Kesehatan, Keselamatan, Lindung Lingkungan dan Menghentikan Pekerjaan. Perseroan mendasari kebijakan dan regulasi yang berkaitan dengan kelestarian lingkungan hidup yang terdiri dari:

The Company has a high commitment to environmental sustainability as shown through its Health, Safety, Environmental Protection Policy and Stop Work Policy. The Company based the policies and regulations related to environmental sustainability on the following:

1. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,	1. Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation,
2. UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (UUPLH),	2. Law No. 32 of 2009 concerning Environmental Protection and Management (UUPLH),
3. UU No. 30 Tahun 2007 tentang Energi.	3. Law No. 30 of 2007 concerning Energy,
4. UU No. 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah,	4. Law No. 18 of 2008 concerning Waste Management,
5. PP No. 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup,	5. Government Regulation No. 22 of 2021 concerning the Implementation of Environmental Protection and Management,
6. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 13 Tahun 2012 tentang Penghematan Pemakaian Tenaga Listrik,	6. Regulation of the Minister of Energy and Mineral Resources No. 13 of 2012 concerning Electricity Conservation,
7. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) No. 6 Tahun 2021 tentang Tata Cara Persyaratan Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun,	7. Regulation of the Minister of Environment and Forestry (LHK) No. 6 of 2021 concerning Procedures for Hazardous and Toxic Waste Management Requirements,
8. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) No. 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penerbitan Persetujuan Teknis Dan Surat Kelayakan Operasional Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan,	8. Regulation of the Minister of Environment and Forestry (LHK) No. 5 of 2021 on Procedures for Issuing Technical Approval and Operational Feasibility Letters in the Field of Environmental Pollution Control,
9. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 68/2016 tentang Baku Mutu Air Limbah Domestik,	9. Minister of Environment and Forestry Regulation No. 68/2016 on Domestic Wastewater Quality Standard,
10. Pergub DKI Jakarta No. 102/2021 tentang Kewajiban Pengelolaan Sampah di Kawasan dan Perusahaan.	10. DKI Jakarta Governor Regulation No. 102/2021 concerning Obligations for Waste Management in Areas and Companies.

Kebijakan dan regulasi tersebut menjadi landasan dalam menyusun kebijakan pengelolaan lingkungan hidup di Perseroan sehingga Perseroan dapat memastikan bahwa cakupan pengelolaan lingkungan yang dijalankan telah memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan.

Kebijakan pengelolaan lingkungan hidup menjadi pedoman bagi pelaksana program lingkungan hidup yang diemban oleh divisi HSSE. Untuk mendorong partisipasi aktif dari seluruh pekerja, pengelolaan lingkungan hidup tidak hanya dilakukan oleh divisi HSSE saja, namun Perseroan juga mendorong pelaksana lini bisnis untuk memiliki budaya sadar dan menjadi garda terdepan dalam melakukan pengelolaan lingkungan hidup secara aktif pada setiap aktivitas operasional yang dijalankan. Dengan adanya partisipasi aktif dari setiap lini bisnis diharapkan dapat meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan secara signifikan.

These policies and regulations form the basis for developing the Company's environmental management policy so that the Company can ensure that the scope of environmental management carried out meets the required provisions.

The environmental management policy serves as a guideline for the implementation of environmental programmes carried out by the HSSE division. To encourage active participation from all employees, environmental management is not only carried out by the HSSE division, but the Company also encourages business line implementers to have a conscious culture and be at the forefront of active environmental management in every operational activity carried out. The active participation of each business line is expected to significantly minimise negative impacts on the environment.



STRATEGI PENGELOLAAN DAMPAK TERHADAP LINGKUNGAN

IMPACT MANAGEMENT STRATEGY TOWARDS THE ENVIRONMENT

[SEOJK F.9, F.10, F.16, F.23, F.24, F.28]

Pengelolaan lingkungan hidup dilakukan di seluruh area kerja Perseroan yaitu di kantor pusat dan di area proyek. Perseroan mendorong seluruh pemangku kepentingan internal untuk memiliki tanggung jawab individu dalam memberikan dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kelestarian lingkungan hidup. Untuk itu, Perseroan memiliki strategi pengelolaan lingkungan untuk kantor pusat dan area proyek.

Di kantor pusat, pengelolaan lingkungan dilakukan melalui beberapa program kerja yaitu program penghematan penggunaan kertas, penghematan air dan listrik. Pada program penghematan penggunaan kertas, seluruh pekerja didorong untuk meminimalkan penggunaan kertas melalui kampanye penggunaan kertas dua sisi, penggunaan kembali sisa limbah kertas dan meminimalkan penggunaan *hardfile*. Selain itu Perseroan juga mendorong penghematan penggunaan air dan listrik melalui kampanye hemat air dan listrik yang dilakukan melalui broadcast serta pemasangan poster di berbagai sudut ruang kerja.

Sementara di area proyek, Perseroan melaksanakan berbagai program seperti monitoring aktivitas operasi yang berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan, meminimalkan penggunaan bahan berbahaya dan beracun, melakukan pengolahan limbah berdasarkan jenis limbah yang dihasilkan serta melakukan penghematan penggunaan energi dan air melalui *broadcast* dan pemasangan poster di berbagai sudut area kerja.

Selain itu, program yang dilakukan di internal, Perseroan juga melaksanakan program pengelolaan lingkungan hidup melalui program TJSI berbasis lingkungan yang dilakukan secara berkesinambungan. Melalui program TJSI berbasis lingkungan, Perseroan berharap dapat menyelesaikan isu-isu lingkungan yang terjadi di masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan secara lebih luas.

Pada tahun 2024, tidak terdapat laporan atau pengaduan terkait isu lingkungan hidup.

Environmental management is carried out in all work areas of the Company, namely at the head office and in the project area. The Company encourages all internal stakeholders to have individual responsibility in providing direct and indirect impacts on environmental sustainability. Therefore, the Company has an environmental management strategy for the head office and project areas.

At the head office, environmental management is carried out through several work programmes, namely the paper saving programme and water and electricity savings. In the paper saving programme, all employees are encouraged to minimise the use of paper through the campaign of using double-sided paper, reusing waste paper and minimising the use of hard files. In addition, the Company also encourages the use of electricity and water through water and electricity saving campaigns conducted through broadcasts and posters in various corners of the workspace.

While in the project area, the Company implements various programmes such as monitoring operational activities that have the potential to cause negative impacts on the environment, minimising the use of hazardous and toxic materials, conducting waste treatment based on the type of waste generated and saving energy and water usage through broadcasts and installation of posters in various corners of the work area.

In addition to the programmes carried out internally, the Company also carries out environmental management programmes through environmental-based CSR programmes that are carried out on an ongoing basis. Through environmental-based CSR programmes, the Company hopes to resolve environmental issues that occur in the community and preserve the environment more broadly.

In 2024, there were no reports or complaints related to environmental issues.

PENGELOLAAN ENERGI

ENERGY MANAGEMENT

[302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5][SEOJK F.6, F.7, F.11, F.12][CCE-6]

Aktivitas bisnis yang dijalankan oleh Perseroan terutama di area proyek tidak terlepas dari kebutuhan konsumsi energi yang tinggi. Jenis energi yang digunakan Perseroan terdiri dari energi listrik, bahan bakar minyak (BBM) berjenis solar dan gas. Energi listrik dibutuhkan sebagai sumber energi penerangan dan sumber energi untuk perangkat elektronik yang sumber pasokannya berasal dari PLN. Bahan bakar minyak (BBM) berjenis solar dibutuhkan untuk menjalankan berbagai aktivitas operasional seluruh lini bisnis seperti mengoperasikan alat berat, kendaraan dan mesin yang sumber pasokannya berasal dari pihak ketiga sebagai penyedia BBM. Sementara itu Perseroan juga membutuhkan energi gas yang digunakan untuk menjalankan aktivitas operasional pada lini bisnis food & lodging services yang sumber pasokannya berasal dari pihak ketiga. **[3-3 Energi]**

Tingginya kebutuhan terhadap konsumsi energi, Perseroan memandang perlunya inisiatif untuk menggunakan energi secara bijak sehingga dapat meminimalkan emisi yang dihasilkan serta meminimalkan biaya penggunaan energi. Inisiatif tersebut dilakukan melalui berbagai kampanye penghematan energi dengan *media broadcast e-mail* dan pemasangan poster kampanye hemat energi. Selain itu setiap lini bisnis juga didorong untuk menyusun rencana kebutuhan energi dan menjalankan *operational excellence* di setiap aktivitas bisnis sehingga dapat mendorong efisiensi penggunaan energi. **[3-3 Energi][CCE-6]**

Tidak ada asumsi khusus dalam perhitungan konsumsi energi. Konsumsi energi listrik diukur menggunakan KWh meter, sedangkan konsumsi BBM diukur dengan mengumpulkan dan mengkalkulasi data pembelian BBM oleh Perseroan. Penghitungan BBM yang dikonsumsi Perseroan masih belum dapat dirinci berdasarkan jenisnya. **[302-1]**

Sepanjang tahun 2024, penggunaan energi dalam aktivitas bisnis Perseroan adalah sebagai berikut: **[302-1]**

*The business activities carried out by the Company, especially in the project area, are inseparable from the need for high energy consumption. The types of energy used by the Company consist of electricity, diesel fuel oil (BBM) and gas. Electrical energy is needed as a source of energy for lighting and energy source for electronic devices which source of supply comes from the State Electricity Corporation (PLN). Diesel fuel oil is needed to run various operational activities in all business lines such as operating heavy equipment, vehicles and machinery whose source of supply comes from third parties as fuel providers. Meanwhile, the Company also requires gas energy used to run operational activities in the food & lodging services business line whose source of supply comes from third parties. **[3-3 Energy]***

*Due to the high demand for energy consumption, the Company sees the need for initiatives to use energy wisely so as to minimise the emissions produced and minimise the cost of energy use. The initiative is carried out through various energy saving campaigns with broadcast e-mail media and installation of energy saving campaign posters. In addition, each line of business is also encouraged to develop an energy demand plan and implement operational excellence in every business activity so as to encourage efficient use of energy. **[3-3 Energy][CCE-6]***

*There are no specific assumptions in the calculation of energy consumption. Electrical energy consumption is measured using a KWh meter, while fuel consumption is measured by collecting and calculating data on fuel purchases by the company. The calculation of fuel consumed by the Company still cannot be detailed based on its type. **[302-1]***

*Throughout 2024, energy use in the Company's business activities is as follows: **[302-1]***



PENGUNAAN ENERGI BERDASARKAN JENIS SUMBER ENERGI

ENERGY USAGE BASED ON ENERGY SOURCE TYPE

[302-1][CCE-6]

Jenis Sumber Energi <i>Energy Source Type</i>	Total	Dalam GigaJoule <i>In GigaJoule</i>	
		2024	2023
BBM (Solar) <i>Diesel</i>	35.513,13 Liter <i>Litres</i>	1.214,63	106.704
Gas (LPG)	288.080 Kg	15.497	33.399
Listrik <i>Electricity</i>	653.811.130,11 kWh	2.354.720,07	480,69
Total Penggunaan Energi Total Energy Usage		2.371.431,70	140.583,69

Keterangan:

1. Data konsumsi energi dihitung berdasarkan akumulasi dari data pembelian dan pembayaran energi yang dilakukan sepanjang tahun 2024.
2. Konsumsi solar diukur dengan liter, faktor konversi menggunakan 1 liter = 0,036 GJ.
3. Konsumsi listrik diukur dengan kWh, faktor konversi menggunakan 1 kWh = 0,036GJ.
4. Konsumsi gas diukur dengan Kg yang dikonversi ke m3, faktor konversi menggunakan 1 Kg = 1,406 m3 dan 1 m3 = 0,03826 GJ.

Description:

1. Energy consumption data was calculated based on the accumulation of data on energy purchases and payments made throughout 2024.
2. Diesel consumption was measured in liter, the conversion factor employed was 1 liter = 0.036 GJ.
3. Electricity consumption was measured in kWh, conversion factor employed was 1 kWh = 0.036 GJ.
4. Gas consumption was measured in Kg, which was converted to m3. The conversion factor employed was 1 Kg = 1.406 m3 and 1 m3 = 0.03826 GJ.

Pada tahun 2024, terjadi kenaikan penggunaan energi yang disebabkan meningkatnya aktivitas operasional. Perseroan belum memiliki teknologi penghematan energi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional. [302-4, 302-5]

In 2024, there was an increase in energy use due to increased operational activities. The Company does not yet have energy-saving technologies that are affected by operational activities. [302-4, 302-5]

Sampai dengan saat ini, Perseroan berupaya membangun sistem pencatatan energi di luar organisasi dengan menetapkan persyaratan tersebut pada kontrak kerja sama dengan klien dan ditetapkan dalam kebijakan HSSE. Untuk mengimplementasikan hal tersebut, Perseroan telah melakukan diskusi dengan klien sehingga kebijakan yang dibangun sesuai dengan kesepakatan bersama klien.

To date, the Company has attempted to establish an energy recording system outside the organisation by stipulating the requirement in the cooperation contract with the client and stipulated in the HSSE policy. To implement this, the Company has held discussions with the client so that the policy developed is in accordance with the agreement with the client.

Perseroan memiliki aktivitas bisnis yang operasionalisasinya diserahkan secara penuh kepada klien terutama untuk lini bisnis *Heavy Equipment & Trucking* dan *Light Vehicle Transport* termasuk dalam aspek pembelian bahan bakar minyak. Hingga periode pelaporan, Perseroan tidak memiliki data terkait konsumsi energi di luar organisasi dikarenakan data tersebut merupakan data internal milik klien yang bersifat *confidential*. [302-2]

The Company has business activities whose operations are fully handed over to clients, especially for the *Heavy Equipment & Trucking* and *Light Vehicle Transport* business lines, including in the aspect of purchasing fuel oil. Until the reporting period, the Company does not have data related to energy consumption outside the organisation because the data is internal data belonging to clients which is *confidential*. [302-2]



Oleh karena itu, Perseroan hanya dapat menghitung intensitas energi berdasarkan total konsumsi energi di dalam organisasi dibagi dengan total pendapatan, dengan total konsumsi energi sebesar 2.371.431,70 GJ dan pendapatan sebesar Rp2.885 miliar, rasio intensitas energi di Perseroan yaitu sebesar 0,00000082 GJ/Rupiah. **[302-3]**

*Therefore, the Company can only calculate energy intensity based on total energy consumption within the organisation divided by total revenue, with total energy consumption of 2.371.431,70 GJ and revenue of Rp2.885 billion, the energy intensity ratio in the Company is 0.00000082 GJ/Rupiah. **[302-3]***



PENGELOLAAN AIR

WATER MANAGEMENT

[303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5][SEOJK F.8][ENV-1, ENV-2]

Selain kebutuhan terhadap energi, Perseroan juga membutuhkan konsumsi air untuk melaksanakan aktivitas operasional baik di kantor pusat maupun di area proyek. Air digunakan untuk memenuhi kebutuhan harian maupun menjadi bagian dari kebutuhan untuk aktivitas operasional lini bisnis. Perseroan menyadari bahwa ketersediaan air bersih dan layak semakin terbatas di tengah isu pemanasan global. Untuk itu, Perseroan berkomitmen untuk mendorong penggunaan air secara bijak serta memperhatikan sumber pengambilan air untuk memastikan ketersediaan air bersih secara berkelanjutan. **[3-3 Air dan Efluen]**

Untuk memastikan ketersediaan air bersih yang berkelanjutan, Perseroan berupaya menggunakan air yang diambil dari sumber air yang diyakini tidak akan mempengaruhi kebutuhan air dari masyarakat sekitar. Selain itu, khusus untuk lini bisnis Building & General Services untuk pengelolaan Gedung Kantor Pusat (Graha PDSI), Perseroan memanfaatkan penggunaan air PAM serta menerapkan peraturan yang ketat bagi seluruh *Stakeholder* dalam menggunakan air secara bijak. Sementara untuk lini bisnis Food & Lodging Services, Perseroan menggunakan sumber air yang diproduksi yang dipasok oleh pihak ketiga untuk kebutuhan penyediaan makan dan minum bagi pekerja di area proyek. **[3-3 Air dan Efluen]**

Berdasarkan Water Risk Atlas yang diterbitkan oleh World Resource Institute, seluruh area kerja Perseroan merupakan area rendah risiko kelangkaan air. Rasio total air yang diambil terhadap ketersediaan air yang terbarukan berada di bawah 10%. Berdasarkan hasil asesmen tersebut, Perseroan meyakini bahwa seluruh area kerja tidak berada pada area stres air.

Selama tahun 2024, volume air yang digunakan Perseroan tercatat sebesar 2,7 megaliter. Rincian penggunaan air dari setiap sumber adalah sebagai berikut:

In addition to energy needs, the Company also requires water consumption in carrying out operational activities both at the head office as well as in the project areas. Water is utilised to fulfill daily necessities as well as part of the needs for operational business line activities. The Company realises that the availability of clean water is increasingly limited amid global warming concerns. Hence, the Company is committed to encourage using water wisely and paying attention to water sources to ensure clean water availability in a sustainable manner.

[3-3 Water and Effluent]

To ensure the availability of sustainable clean water, the Company seeks to use water taken from sources that are believed not to affect the water needs of the surrounding community. In addition, specifically for the Building & General Services business line in managing the Head Office Building (Graha PDSI), the Company utilises tap water and implements strict regulations for all Stakeholders in using water wisely. Meanwhile for the Food & Lodging Services business line, the Company uses water supplied by third parties for the provision of food and drink for workers in the project area.

[3-3 Water and Effluent]

Based on the Water Risk Atlas published by the World Resource Institute, all of the Company's work areas were located in low risk areas of water scarcity. The ratio of total water sourced to renewable water availability was below 10%. Based on the results of this assessment, the Company believes that all work areas were not in water-stressed areas.

Throughout 2024, the volume of water used by the Company was recorded at 2.7 megalitres. The details of water usage from each source are as follows:



RINCIAN TOTAL PENGAMBILAN AIR DARI SETIAP SUMBER

DETAILS OF TOTAL WATER WITHDRAWAL FROM EACH SOURCE

[303-3][ENV-1]

Keterangan <i>Description</i>	Total Pengambilan Air (megaliter) <i>Total Water Withdrawal (megalitres)</i>	Total Pengambilan Air dari Wilayah yang Mengalami Stres Air (megaliter) <i>Total Water Withdrawal from Water-Stressed Areas (Megalitres)</i>
Air permukaan (contoh: sungai, danau) Surface water (e.g. rivers, lakes)		Perseroan tidak melakukan pengambilan air dari wilayah yang mengalami stres air. <i>The Company does not withdraw water from water-stressed areas.</i>
Air Tawar (≤200mg/L Total Padatan Tersuspensi); <i>Fresh Water (≤200mg/L Total Suspended Solids);</i>	0	
Air Lainnya (>200 mg/L Total Padatan Tersuspensi) <i>Other Water (>200 mg/L Total Suspended Solids)</i>	0	
Air Tanah Ground Water		
Air Tawar (≤200mg/L Total Padatan Tersuspensi); <i>Fresh Water (≤200mg/L Total Suspended Solids);</i>	2,7	
Air Lainnya (>200 mg/L Total Padatan Tersuspensi) <i>Other Water (>200 mg/L Total Suspended Solids)</i>	0	



RINCIAN PENGGUNAAN SUMBER AIR TAHUN 2024

DETAILS OF USE OF WATER SOURCES IN 2024

[303-3, 303-5]

Jenis Sumber Air <i>Water Source Type</i>	Volume (megaliter) <i>Volume (megalitre)</i>
Air PAM <i>Water Company</i>	2,7
Air yang Diproduksi <i>Produced Water</i>	0
Total	2,7

Keterangan:

- Pengukuran data penggunaan air dilakukan melalui data laporan pembayaran dan pembelian air.
- Air yang digunakan seluruhnya merupakan jenis air tawar.
- Tidak ada air yang diambil dari sumber air yang berasal dari daerah stres air.

Description:

- Data measurement of water usage was conducted through water payments and purchases report data.
- The water used was entirely fresh water.
- No water was taken from water sources originating from water-stressed areas.



Hingga periode pelaporan, Perseroan hanya mencatat penggunaan air yang digunakan di kantor pusat, lini bisnis Food & Lodging Services dan lini bisnis Building & General Services. Namun Perseroan belum melakukan pencatatan terhadap pembuangan air yang digunakan, terutama pada penggunaan air di kantor pusat, seluruh pencatatan dan metode pembuangan air diserahkan sepenuhnya kepada pemilik dan pengelola gedung. Perseroan tidak memiliki parameter tertentu mengenai zat khusus yang berbahaya dari pembuangan air, dikarenakan seluruh aktivitas diserahkan kepada pengelola gedung. Sampai dengan saat ini, Perseroan masih menyiapkan sistem pendataan dan pembuangan air yang lebih terkelola khususnya pada aktivitas di lokasi proyek. **[303-4]**

*As of end of the reporting period, the Company recorded only the water usage at the head office, the Food & Lodging Services and the Building & General Services business lines. However, the Company has not recorded the disposal of water used, especially at the head office, where all records and methods of water disposal are managed entirely by the building owner and manager. The Company did not have parameters regarding specific hazardous substances in relation to water disposal, because the task responsibility was carried out by the building manager. To date, the Company is still setting up a more managed water collection and disposal system, especially for activities at the project site. **[303-4]***

Di samping itu, Perseroan memahami bahwa aktivitas bisnis memiliki potensi efluen yang harus dikelola untuk memastikan pemenuhan baku mutu yang telah ditetapkan Pemerintah. Pada level proyek, Perseroan menjalankan pengukuran kualitas efluen apabila dipersyaratkan dalam kontrak pekerjaan. Perseroan tidak memiliki acuan terhadap kebijakan maupun SOP tertentu. Pada proses ini, Perseroan hanya melakukan pengelolaan efluen domestik yang berasal dari kamar mandi atau toilet. Namun di luar hal tersebut, Perseroan memiliki program pemetaan *waste management plan* yang dilakukan setiap bulan di kantor pusat maupun di lokasi proyek. **[303-2][ENV-2]**

*In addition, the Company understands that business activities have potential effluents that must be managed to ensure compliance with the quality standards set by the Government. At the project level, the Company carries out effluent quality measurements if required in the work contract. The Company did not refer to any certain policies or SOPs. In this process, the Company managed only domestic effluent from restrooms. But apart from that, the Company has a waste management plan mapping program that is carried out every month at the head office and at the project site. **[303-2][ENV-2]***



PENGELOLAAN LIMBAH SECARA BERTANGGUNG JAWAB

RESPONSIBLE WASTE MANAGEMENT

[306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5][SEOJK F.5, F.13, F.14][ENV-7]

Limbah merupakan salah satu residu yang dihasilkan dari aktivitas operasional di area proyek. Melalui aktivitas operasional, Perseroan menghasilkan berbagai jenis limbah baik berupa limbah padat maupun limbah cair yang terdiri dari kategori limbah B3 maupun non-B3. **[3-3 Limbah]**

Perseroan menyadari bahwa limbah yang dihasilkan perlu langkah yang tepat dalam pengelolaannya untuk menghindari dampak negatif limbah terhadap lingkungan. Perseroan mengkategorikan limbah yang dihasilkan ke dalam 3 (tiga) kategori untuk memastikan pengelolaan limbah dilakukan secara tepat sesuai kategori berikut: **[3-3 Limbah]**

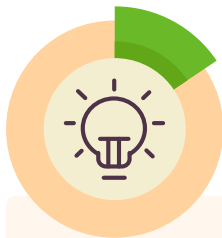
*Waste is one of the residues generated from operational activities in the project area. Through operational activities, the Company generates various types of waste both in the form of solid waste and liquid waste consisting of toxic & hazardous waste and non-toxic & non-hazardous waste categories. **[3-3 Effluents and Waste]***

*The Company realises that the waste generated needs proper steps in its management to avoid the negative impact of waste on the environment. The Company categorises the waste generated into three categories to ensure that waste management is carried out appropriately according to the following categories: **[3-3 Effluents and Waste]***





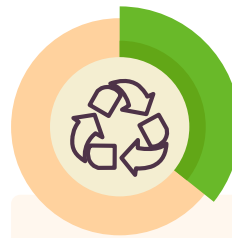
KATEGORI LIMBAH YANG DIHASILKAN PRODUCED WASTE CATEGORY



LIMBAH ORGANIK ORGANIC WASTE

Limbah Sisa Makanan Operasi Food & Lodging Services

Food Waste from Food & Lodging Services Operations



LIMBAH ANORGANIK INORGANIC WASTE

Limbah Perkantoran Operasi Head Office dan Site Office (Plastik & Kertas)

Office Waste from Head Office and Site Office Operations (Plastic & Paper)



LIMBAH B3 TOXIC & HAZARDOUS WASTE

- Limbah Oli Bekas Operasi Heavy Transport Equipment (HTE)
- Limbah Kawat Las & Oli Bekas Operasi EPCI
- Limbah Minyak Goreng Bekas
- *Used Oil Waste Heavy Transport Equipment (HTE) Operations*
- *Waste Welding Wire & Used Oil from EPCI Operations*
- *Frying Oil Waste*

Setiap jenis limbah selalu dikelola secara tepat sesuai dengan jenis limbah untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Secara umum, pengelolaan limbah di Perseroan dilakukan melalui 4 (empat) program kerja berikut: **[SEOJK F.14]**

1. Program Komposting
Program komposting dilakukan terhadap limbah organik yang dilakukan melalui Program Takakura. Perseroan membuat Takakura Composter untuk mengolah sampah organik seperti sisa sayuran, sisa nasi, sisa ikan dan sampah buah untuk menjadi pupuk kompos.
2. Pengurangan Limbah Plastik
Perseroan berupaya mengurangi limbah plastik melalui berbagai program seperti kampanye mengurangi sampah plastik, kampanye penggunaan tumbler serta penggunaan *paper bag* maupun *tote bag*.
3. Pemanfaatan Kertas Bekas
Kertas bekas merupakan limbah yang paling banyak dihasilkan dari aktivitas di kantor pusat. Limbah kertas dimanfaatkan kembali sebagai kertas *draft*, buku catatan daur ulang maupun pengolahan kembali limbah kertas menjadi kertas daur ulang.
4. Pengelolaan Limbah B3
Limbah B3 banyak dihasilkan dari aktivitas operasional di lapangan terutama berasal dari lini bisnis Engineering, Procurement, Construction, and Installation (EPCI) dan HTE. Limbah yang dihasilkan berupa limbah oli, kawat, limbah medis dan limbah B3 lainnya. Pengelolaan limbah B3 dilakukan melalui kerja sama kontraktual dengan pihak ketiga yang memiliki kapabilitas spesifik pada pengelolaan limbah B3 untuk memastikan penanganannya sesuai dengan standar yang berlaku.

Dalam menjalankan aktivitas operasional di setiap lini bisnis, Perseroan menggunakan berbagai bahan baku yang dapat menghasilkan residu berupa timbunan limbah. Material yang secara langsung menghasilkan limbah di antaranya adalah oli pelumas dari lini bisnis Heavy Transport Equipment serta bahan makanan dan minyak goreng yang digunakan dalam aktivitas pengolahan makanan di lini bisnis Food & Lodging Services. Perseroan tidak menggunakan materi tertentu yang dapat di daur ulang. **[F.5]**

Dari proses yang dilakukan di setiap lini bisnis, pada akhirnya menghasilkan limbah berupa oli bekas yang berasal dari oli pelumas (oil spill), limbah organik yang berasal dari bahan makanan dan limbah non-organik dari minyak goreng yang memiliki dampak jangka panjang terhadap kelestarian lingkungan khususnya bagi ekosistem tanah dan air sekitar. Namun, Perseroan tidak mencatatkan badan air yang tercemar akibat aktivitas Perseroan. Hal ini dikarenakan Perseroan tidak memiliki kewenangan di area migas milik customer. Dalam pengelolaannya, Perseroan mengelola sampah

*Each type of waste is always managed appropriately according to the type of waste to minimise negative impacts on the environment. In general, waste management in the Company is carried out through the following four work programmes: **[SEOJK F.14]***

1. Composting Programme
The composting programme is carried out on organic waste through the Takakura Programme. The Company builds Takakura Composter to process organic waste such as vegetable waste, rice waste, fish waste and fruit waste into compost.
2. Plastic Waste Reduction
The Company seeks to reduce plastic waste through various programmes such as campaigns to reduce plastic waste, campaigns to use tumblers and the use of paper bags and tote bags.
3. Utilisation of Waste Paper
Waste paper is the most common waste generated from activities at the head office. Waste paper is reused as draft paper, recycled notebooks and reprocessing waste paper into recycled paper.
4. Hazardous Waste Management
Hazardous waste is generated from operational activities in the field, especially from the Engineering, Procurement, Construction, and Installation (EPCI) and HTE business lines. The waste generated is in the form of waste oil, wire, medical waste and other hazardous waste. The management of hazardous waste is carried out through contractual cooperation with third parties who have specific capabilities in hazardous waste management to ensure that it is handled in accordance with applicable standards.

*In carrying out operational activities in each line of business, the Company uses various raw materials that can produce residues in the form of waste generation. Materials that directly generate waste include lubricating oil from the Heavy Equipment & Trucking business line and food ingredients and cooking oil used in food processing activities in the Food & Lodging Services business line. The Company does not use certain recyclable materials. The Company does not use certain recyclable materials. **[F.5]***

From the processes carried out in each line of business, waste is ultimately produced in the form of used oil derived from lubricants (oil spill), organic waste from food materials, and non-organic waste from cooking oil, all of which have long-term impacts on environmental sustainability, particularly on the surrounding soil and water ecosystems. The Company does not record water bodies that are polluted due to the Company's activities. This is because the Company has no authority in the customer's oil and gas area. In its management efforts, the Company processes organic waste through the

organik melalui program komposting Takakura, sementara limbah lainnya dikelola bekerjasama dengan pihak ketiga yang telah memiliki izin khusus untuk mengelola limbah B3 dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Namun, Perseroan tidak dapat melaporkan secara lengkap volume limbah B3 yang dihasilkan dikarenakan tidak semua wilayah kerja migas milik customer dapat memberikan data. Perseroan juga melakukan upaya pencegahan pencemaran lingkungan dari oil spill melalui implementasi secondary containment yang diletakkan pada setiap unit tangki solar yang digunakan dalam aktivitas operasional. [306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5][ENV-7]

Takakura composting programme, while other types of waste are managed in collaboration with third parties that hold special permits to handle hazardous and toxic waste (B3) issued by the Ministry of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia. The Company is unable to report the complete volume of hazardous waste generated because not all oil and gas working areas owned by the customer can provide data. The Company also undertakes measures to prevent environmental pollution from oil spills by implementing secondary containment systems placed at each diesel tank unit used in operational activities. [306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5][ENV-7]

Berdasarkan data dari logbook pemantauan limbah, sepanjang tahun 2024, limbah yang dihasilkan oleh Perseroan adalah sebagai berikut:

Based on data from the waste monitoring logbook, throughout 2024, the waste generated by the Company is as follows:



RINCIAN LIMBAH YANG DIHASILKAN

DETAILS OF WASTE PRODUCED

[306-1, 306-2, 306-3] [SEOJK F.13, F.14]

Jenis Limbah <i>Type of Waste</i>	Masukan <i>Input</i>	Proses <i>Process</i>	Lini Bisnis <i>Business Line</i>	Satuan <i>Unit</i>	Jumlah <i>Quantity</i>	Strategi Penanganan <i>Handling Strategy</i>
Limbah Non-B3 Non-Toxic & Non-Hazardous Waste						
Organik <i>Organic</i>	Bahan Masakan Food Ingredients Minyak Goreng Cooking Oil	Pengolahan Makanan Food Processing	FLS	Ton <i>Tonnes</i>	125,22	Diolah melalui program Takakura (Komposting) Processed using the Takakura (Composting) programme. Kerja sama dengan pihak ketiga untuk pengangkutan dan pengolahan limbah. Cooperation with third parties for waste transport and management.
Non-Organik <i>Non-Organic</i>	Plastik, kertas, kardus, botol, dll. Plastic, paper, cardboard, bottles, etc.	Pengolahan Makanan Food Processing	FLS	Ton <i>Tonnes</i>	41,34	Kerja sama dengan pihak ketiga untuk pengangkutan dan pengolahan limbah. Cooperation with third parties for waste transport and management.



PENGELOLAAN EMISI

EMISSION MANAGEMENT

[305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7]

[SEOJK B.1.D, F.11, F.12][CCE-3, CCE-4, CCE5, ENV-5]

Penurunan emisi gas rumah kaca oleh PT Pertamina (PERSERO) telah menjadi bagian dari program nasional yang dicanangkan oleh Pemerintah Indonesia sejak tahun 2010. Referensi yang digunakan dalam perhitungannya adalah Metodologi Inventarisasi Sumber Emisi dan Perhitungan Beban Emisi Kegiatan Industri Minyak dan Gas yang dikeluarkan oleh PT Pertamina (Persero) pada tahun 2010. **[3-3 Emisi]**

Penghitungan emisi Gas Rumah Kaca (GRK) PDC dimulai sejak tahun 2022 sebagai dasar waktu memulai penghitungan (baseline) dengan merujuk pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 12 Tahun 2012 mengenai Pedoman Penghitungan Beban Emisi Kegiatan Industri Minyak dan Gas Bumi. Pada tahun 2024, terdapat perubahan metode perhitungan Emisi GRK yang merujuk Standar Pertamina Penghitungan Beban Emisi EmissioCalc v4.0, sehingga terdapat perubahan nilai yang telah dicatat pada laporan sebelumnya sejak laporan 2023. Laporan tersebut mencakup informasi mengenai hasil pengukuran emisi GRK Scope 1 Standar GRI yang meliputi konsumsi energi di dalam Perseroan untuk emisi CO₂, CH₄, dan N₂O.

Untuk mendukung program inisiatif dari PT Pertamina (Persero) terkait dengan ESG, PDC telah bekerja dalam penurunan emisi secara berkesinambungan dengan melakukan program inisiatif penurunan emisi yaitu investasi mobil listrik (*electric vehicle*) sebagai operasional Perseroan menggantikan mobil konvensional sejak tahun 2022. Selain itu, Perseroan juga mengganti lampu TL dengan lampu LED secara bertahap. **[SEOJK F.12][3-3 Emisi][CCE-3]**

Definisi emisi pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 12 Tahun 2012 yaitu terkait emisi GRK (gas rumah kaca) yang mencakup CO₂, CH₄ dan N₂O, serta emisi beberapa parameter utama terkait lingkungan hidup seperti SO_x, NO_x dan Particulate Matter (PM). Selain itu, Permen LH No. 12 Tahun 2012 juga mengatur terkait dengan sumber-sumber emisi yang ada di dalam industri minyak dan gas bumi antara lain emisi gas buang dari proses pembakaran dalam dan pembakaran luar (*internal and external combustion engine*) yang umumnya mencakup *engine, boiler, furnace, turbin* dan *generator*, proses pembakaran

*The reduction of greenhouse gas emissions by PT Pertamina (PERSERO) has become part of the national programme launched by the Government of Indonesia since 2010. The reference used in the calculation is the Methodology for Inventory of Emission Sources and Calculation of Emission Burden for Oil and Gas Industry Activities issued by PT Pertamina (Persero) in 2010. **[3-3 Emission]***

PDC's Greenhouse Gas (GHG) emissions calculation began in 2022, serving as the baseline year, with reference to the Minister of Environment Regulation No. 12 of 2012 concerning Guidelines for Calculating Emission Loads from Oil and Gas Industry Activities. In 2024, there was a change in the GHG emissions calculation method, referring to the Pertamina Standard for Emission Load Calculation, EmissioCalc v4.0. As a result, there are variations in the reported figures compared to previous reports, starting from the 2023 report. This report includes information on the results of Scope 1 GHG emissions measurements based on the GRI Standards, which cover the company's internal energy consumption and emissions of CO₂, CH₄, and N₂O.

*To support PT Pertamina (Persero)'s ESG initiatives, PDC has been consistently working on reducing emissions through a series of emission reduction initiatives. Since 2022, the company has invested in electric vehicles to replace conventional vehicles for operational use. In addition, the company has gradually replaced fluorescent lamps with LED lighting. **[SEOJK F.12][3-3 Emission][CCE-3]***

The definition of emissions in Minister of Environment Regulation No. 12/2012 is related to GHG (greenhouse gas) emissions which include CO₂, CH₄ and N₂O, as well as emissions of several key environmental parameters such as SO_x, NO_x and Particulate Matter (PM). In addition, Minister of Environment Regulation No. 12 of 2012 also regulates emission sources in the oil and gas industry, including exhaust emissions from internal and external combustion engines, which generally include engines, boilers, furnaces, turbines and generators, combustion processes in flaring units, emissions from the use of

pada *flaring unit*, emisi yang berasal dari penggunaan *thermal oxidizer* dan *sulphur removal*, emisi dari kegiatan *operasional loading* dan *unloading minyak* pada saat *shipping*, emisi dari kegiatan penimbunan/penyimpanan minyak bumi, dan *fugitive emission*. Sedangkan di Perseroan, sebagai perusahaan *services*, emisi terdapat di beberapa sumber yaitu: **[3-3 Emisi]**

- Sumber emisi langsung (*direct emission*) yaitu berasal dari mesin-mesin pembakaran kendaraan operasional di dalam dan di luar wilayah operasi, serta lampu penerangan di dalam wilayah operasi.
- Sumber emisi tidak langsung yaitu penggunaan listrik oleh pihak ketiga seperti dalam gedung-gedung perkantoran yang digunakan PDC.

Perseroan tidak dapat melaporkan Emisi Tidak Langsung (*Scope 2*), Emisi Tidak Langsung Lainnya (*Scope 3*), Emisi Zat Perusak Ozon, dan Nitrogen Oksida (NO_x), sulfur oksida (SO_x) dan emisi signifikan lainnya dikarenakan keterbatasan data yang dimiliki pihak ketiga atau klien (kostumer atau klien). **[305-2, 305-3, 305-4, 305-6, 305-7]**

thermal oxidizers and sulphur removal, emissions from oil loading and unloading operations during shipping, emissions from petroleum storage activities, and fugitive emissions. At PDC, as a services company, emissions come from several sources, namely: [3-3 Emission]

- *Direct emissions originate from vehicle combustion engines operating inside and outside the operational area, as well as lighting within the operational area.*
- *Indirect emission sources are the use of electricity by third parties such as in office buildings used by PDC.*

The Company cannot report Indirect Emissions (Scope 2), Other Indirect Emissions (Scope 3), Greenhouse Gas Emission Intensity, Ozone-Depleting Substances Emissions, and Nitrogen Oxides (NO_x), Sulfur Oxides (SO_x), and other significant air emissions due to the limitations of data owned by third parties or clients (customers or clients). [305-2, 305-3, 305-4, 305-6, 305-7]



EMISI GAS RUMAH KACA (SCOPE 1 & 2)

GREENHOUSE GAS EMISSIONS (SCOPES 1)

[305-1, 305-5] [SEOJK F.1.1][CCE-4, CCE-5]

Sumber Emisi <i>Emissions Source</i>		Parameter <i>Parameter</i>	2024	2023*	2022*	Dasar Penghitungan dan Referensi Faktor Emisi <i>Basis of Calculation and Emissions Factor Reference</i>
Scope 1	Kendaraan Operasional dan Lampu Penerangan	CO ₂ (ton) <i>(tonnes)</i>	81,12	114,78	130,59	Pertamina Standard Penghitungan Beban Emisi (Emissioncalc v4.0) Pertamina Standard Emission Load Calculation (Emissioncalc v4.0)
		CH ₄ (ton CO ₂ eq) <i>(tonnes CO₂ eq)</i>	0,0000	0,0000	0,0011	
	Vehicles Operational and Lighting Equipment	N ₂ O (ton CO ₂ eq) <i>(tonnes CO₂ eq)</i>	0,0000	0,0000	0,0002	
Total			81,12	114,78	130,59	

*disajikan kembali | *restated*

Intensitas Emisi GRK Perseroan pada tahun 2024 tercatat sebesar, $2,811 \times 10^{-8}$ ton CO₂eq/Rupiah. Nilai ini diperoleh dari perbandingan total emisi GRK tahun 2024, sebesar 81,1253 ton CO₂eq, dengan total pendapatan di tahun 2024 sebesar Rp2.885 miliar. **[305-4]**

In 2024, the Company's GHG emissions intensity was recorded at 2.811×10^{-8} tonnes CO₂eq per Rupiah. This figure was derived by comparing the total GHG emissions for 2024, amounting to 81.1253 tonnes CO₂eq, with the total revenue in 2024, which reached Rp2.885 billion. **[305-4]**

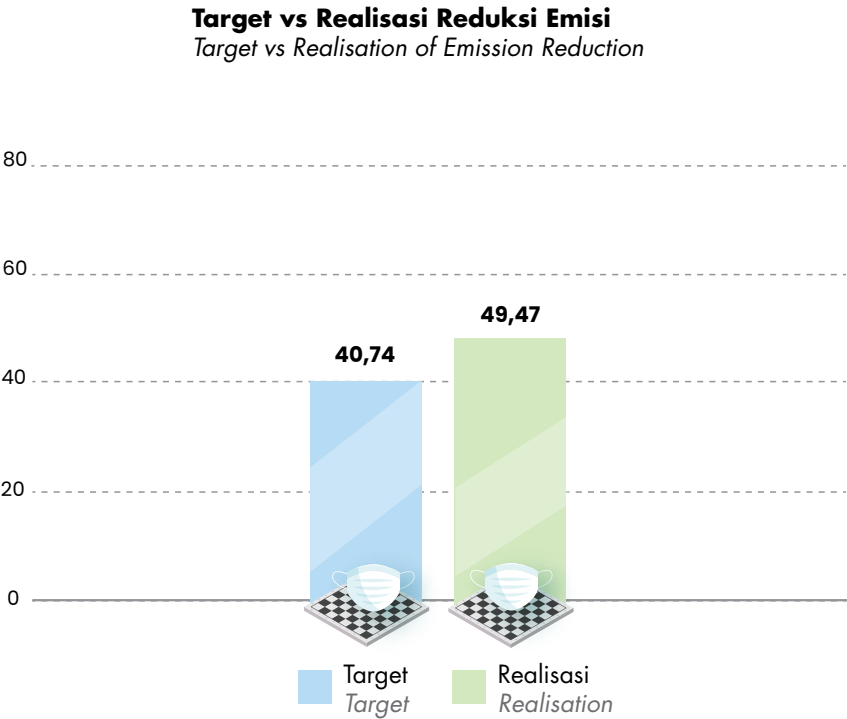
Pada tahun 2024, Perseroan telah berhasil mengurangi emisi sebesar 49,47 ton CO₂eq atau 121,4% dari target pengurangan emisi sebesar 40,74 ton CO₂eq (Cakupan 1). Pencapaian nilai reduksi emisi tahun 2024, didapatkan dari selisih perbandingan emisi yang dihasilkan dari tahun 2024 dengan emisi baseline (tahun 2022). **[305-5]**

In 2024, the Company successfully reduced emissions by 49.47 tonnes CO₂eq, equivalent to 121.4% of its targeted reduction of 40.74 tonnes CO₂eq (Scope 1). This emissions reduction achievement for 2024 was calculated by comparing the emissions generated in 2024 with the baseline emissions from 2022. **[305-5]**



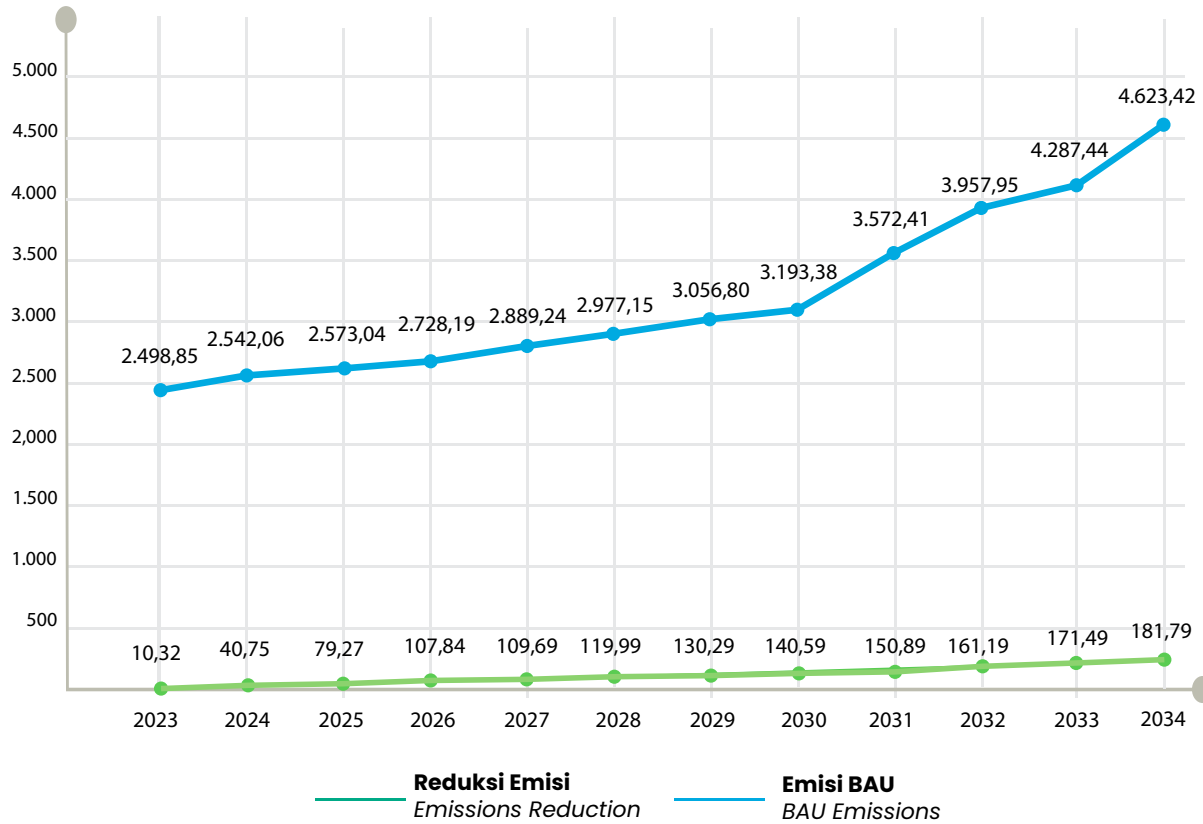
PENURUNAN EMISI PERSEROAN TAHUN 2024 (TONCO₂EQ)
COMPANY'S EMISSION REDUCTION IN 2024 (TONNESCO₂EQ)
[SEOJK F.12]

**Reduksi Emisi
(TonCO₂eq)**
Emission Reduction
(TonnesCO₂eq)



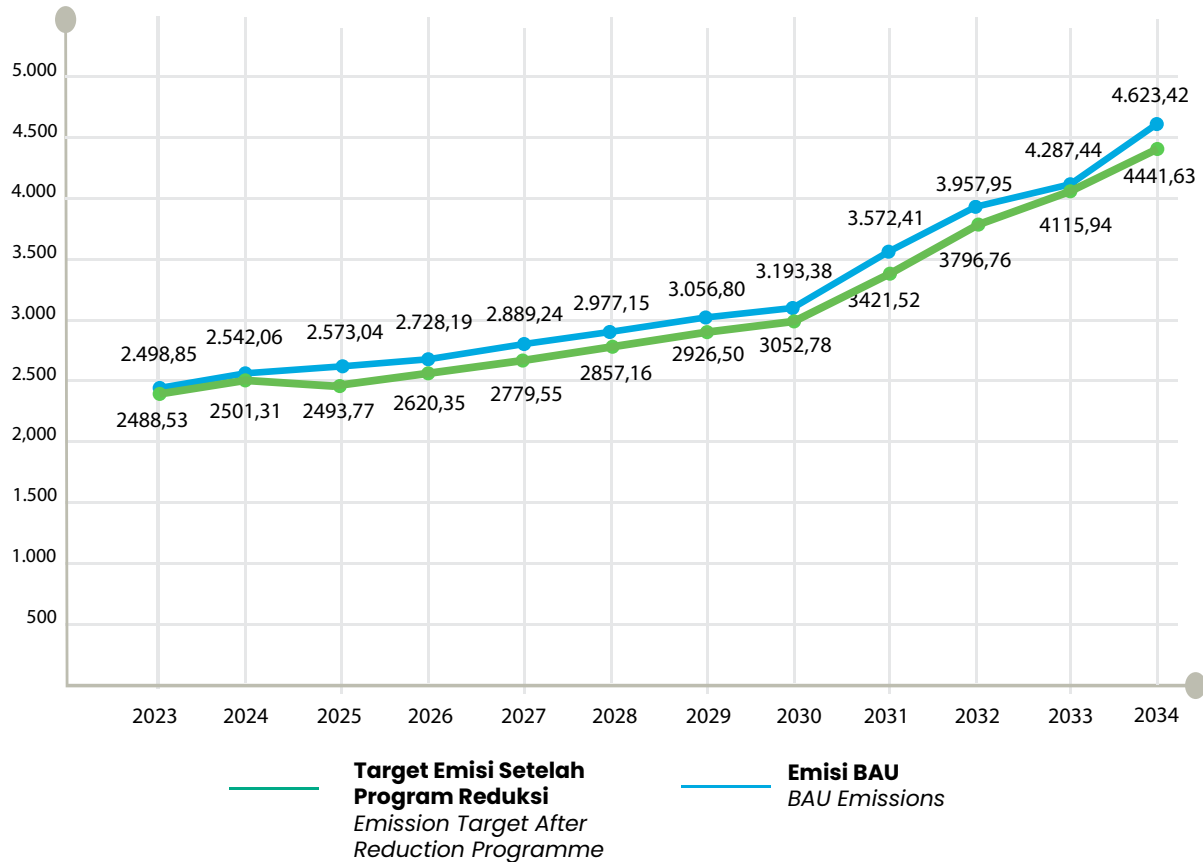


**RENCANA REDUKSI EMISI PERSEROAN HINGGA TAHUN 2034
(DALAM TONCO₂EQ)**
COMPANY'S EMISSION REDUCTION PLAN UNTIL 2034 (IN TONNESCO₂EQ)
[SEOJK F.12]





TARGET PERSEROAN (HIJAU)/ TARGET EMISI SETELAH PROGRAM REDUKSI
COMPANY'S TARGET (GREEN)/ EMISSION TARGET AFTER REDUCTION PROGRAMME
[SEOJK F.12]



Perseroan terus mengembangkan program inisiatif penurunan emisi untuk memaksimalkan peran Perseroan dalam pencapaian penurunan emisi karbon. Program-program inisiatif pengurangan Emisi yang akan dieksekusi pada tahun-tahun berikutnya yakni melanjutkan program Penggantian lampu TL dengan lampu LED dan penggunaan teknologi Solar PV (Solar Photovoltaic Cells). **[CCE-3]**

Company continues to develop emission reduction initiatives to maximise its role in achieving carbon emission reductions. The emission reduction programmes planned for implementation in the coming years include the continued replacement of fluorescent lamps with LED lighting and the adoption of Solar PV (Solar Photovoltaic Cells) technology. **[CCE-3]**



LAMPIRAN

ATTACHMENTS



IAC04808KS



**Laporan Kesesuaian dengan Standar GRI dan
SEOJK 16/OJK.04/2021**
**Statement of GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021
in Accordance Check**

National Center for Corporate Reporting (NCCR) telah melakukan pengecekan kesesuaian dengan Standar GRI dan SEOJK 16 OJK.04/2021 atas Laporan Keberlanjutan PT Patra Drilling Contractor 2024 ("Laporan"). Pengecekan dilakukan untuk memberikan gambaran tentang sejauh mana Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021 telah diterapkan dalam Laporan tersebut. Pengecekan ini bukan merupakan opini atas kinerja keberlanjutan maupun kualitas informasi yang dimuat dalam Laporan tersebut.

Kami menyimpulkan bahwa Laporan ini telah disusun sesuai dengan Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021.

Jakarta, 21 Agustus 2025

National Center for Corporate Reporting
GRI Standards Aligning Service



Andrew K. Twohig, BCom, BA (Hons), MA, CSRA
Director

The National Center for Corporate Reporting has conducted a GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021 in Accordance Check on PT Patra Drilling Contractor 2024 ("Report"). The check communicates the extent to which the GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021 have been applied in the Report. The check does not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter or the quality of the information provided in the Report.

We conclude that this report has been prepared in accordance with GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021.

Jakarta, August 21, 2025



LAPORAN KESESUAIAN DENGAN STANDAR GRI

*STATEMENT OF GRI STANDARDS
IN ACCORDANCE CHECK*

INDEKS REFERENSI SILANG GRI

GRI CROSS REFERENCE INDEX

Statement of Use

GRI 1 Used

Applicable GRI Sector Standard(s)

GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</i>
GRI 2: Pengungkapan Umum GRI 2: General Disclosures		
Profil Organisasi <i>Organisation Profile</i>	2-1 Rincian Organisasi <i>Organisational details</i>	46, 49, 50-51, 52-53
	2-2 Entitas yang dimasukkan dalam laporan <i>Entities included in the organisation's reporting</i>	15-16
	2-3 Periode, frekuensi dan titik kontak pelaporan <i>Reporting period, frequency and contact point</i>	15-16, 31
	2-4 Penyajian kembali informasi <i>Restatements of information</i>	15-16
	2-5 Penjamin eksternal <i>External assurance</i>	26
	2-6 Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya <i>Activities, value chain and other business relationships</i>	56-57, 66-67, 68-69
	2-7 Tenaga kerja <i>Employees</i>	59-62
	2-8 Pekerja yang bukan pekerja pegawai <i>Workers who are not employees</i>	59

PT Patra Drilling Contractor has reported in accordance with the GRI Standards for the period 1 January 2024 - 31 December 2024.

GRI 11: Oil and Gas Sector 2021

[illegible]

GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</i>
Tata Kelola <i>Governance</i>	2-9 Struktur dan komposisi tata kelola <i>Governance structure and composition</i>	82-89, 97-98
	2-10 Pencalonan dan pemilihan badan tata kelola tertinggi <i>Nomination and selection of the highest governance body</i>	90
	2-11 Ketua badan tata kelola tertinggi <i>Chair of the highest governance body</i>	82-89
	2-12 Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak <i>Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts</i>	82-89
	2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak <i>Delegation of responsibility for managing impacts</i>	101
	2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan <i>Role of the highest governance body in sustainability reporting</i>	22
Tata Kelola <i>Governance</i>	2-15 Konflik kepentingan <i>Conflicts of interest</i>	97-98
	2-16 Komunikasi masalah penting <i>Communication of critical concerns</i>	138-142
	2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi <i>Collective knowledge of the highest governance body</i>	99-100
	2-18 Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi <i>Evaluation of the performance of the highest governance body</i>	99-100
	2-19 Kebijakan remunerasi <i>Remuneration policies</i>	91-92
	2-20 Proses penetapan remunerasi <i>Process to determine remuneration</i>	91-92
	2-21 Rasio kompensasi total tahunan <i>Annual total compensation ratio</i>	96

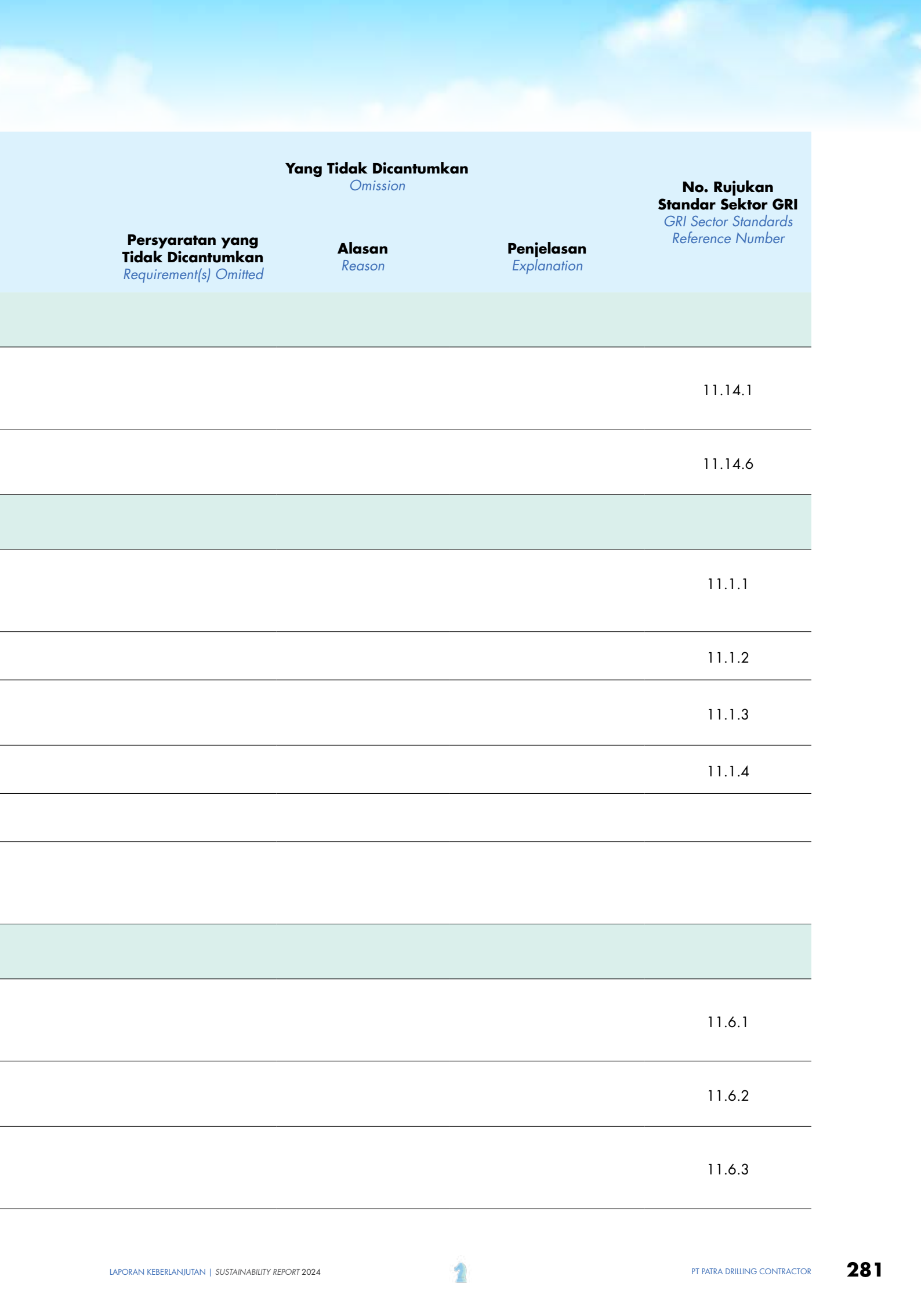
GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</i>
Strategi, Kebijakan dan Praktik <i>Strategy, Policies and Practices</i>	2-22 Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan <i>Statement on sustainable development strategy</i>	32-40
	2-23 Komitmen kebijakan <i>Policy commitments</i>	102-104, 112
	2-24 Menanamkan komitmen kebijakan <i>Embedding policy commitments</i>	102-104
	2-25 Proses untuk memperbaiki dampak negatif <i>Processes to remediate negative impacts</i>	104, 141-142
	2-26 Mekanisme untuk mencari nasihat dan menyampaikan kekhawatiran <i>Mechanisms for seeking advice and raising concerns</i>	138-142
	2-27 Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan <i>Compliance with laws and regulations</i>	225-229
	2-28 Keanggotaan dalam asosiasi <i>Membership associations</i>	75-76
Keterlibatan Pemangku Kepentingan <i>Stakeholder Engagement</i>	2-29 Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan <i>Approach to stakeholder engagement</i>	143-146
	2-30 Perjanjian perundingan kolektif <i>Collective bargaining agreements</i>	202
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021		
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>	19-21
	3-2 Daftar topik material <i>List of material topics</i>	22-25

GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</i>
Pengungkapan Spesifik <i>Specific Disclosures</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>	154-155
GRI 201: Kinerja Ekonomi <i>Economic Performance</i>	201-1 Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan <i>Direct economic value generated and distributed</i>	156-157
	201-2 Impikasi Finansial serta Risiko dan Peluang Lain Akibat dari Perubahan Iklim <i>Financial Implications and Other Risks and Opportunities Due to Climate Change</i>	158
	201-3 Kewajiban Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Lainnya <i>Defined Benefit Plan Obligations and Other Retirement Plans</i>	201
	201-4 Bantuan Finansial yang Diterima dari Pemerintah <i>Financial Assistance Received from Government</i>	159
Keberadaan Pasar <i>Market Presence</i>		
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3 Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	197
GRI 202: Keberadaan Pasar <i>Market Presence</i>	202-1 Rasio standar upah pekerja pemula berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional <i>Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage</i>	197-198
	202-2 Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat setempat <i>Proportion of senior management hired from the local community</i>	197



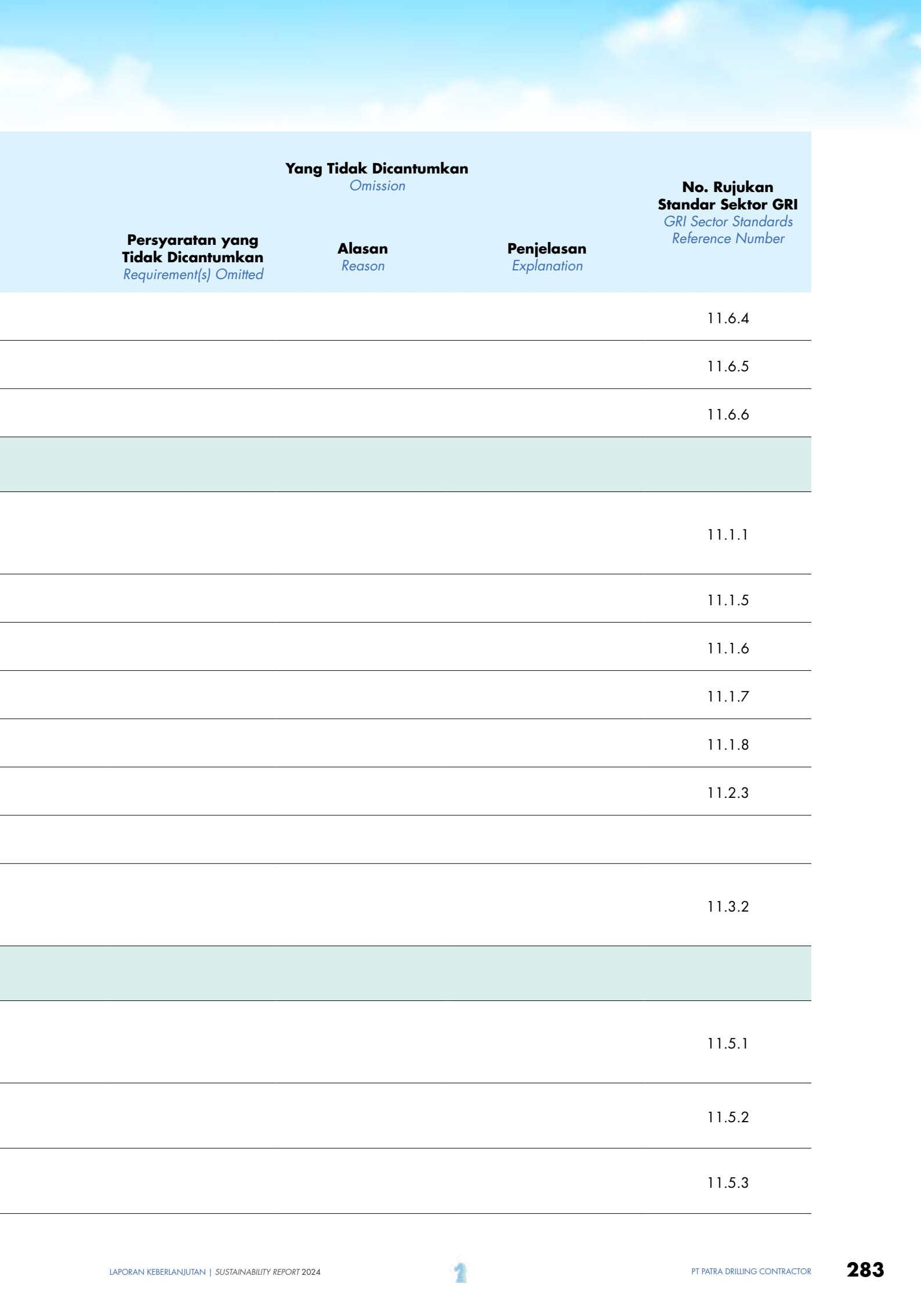
Yang Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>			No. Rujukan Standar Sektor GRI <i>GRI Sector Standards Reference Number</i>
Persyaratan yang Tidak Dicantumkan <i>Requirement(s) Omitted</i>	Alasan <i>Reason</i>	Penjelasan <i>Explanation</i>	
			11.14.1
			11.14.2, 11.21.2
			11.2.2
			11.21.3
			11.14.1
			11.11.2, 11.14.3

GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</i>
Praktik Pengadaan <i>Procurement Practice</i>		
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3 Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	161
GRI 204: Praktik Pengadaan <i>Procurement Practice</i>	204-1 Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal <i>Proportion of spending on local suppliers</i>	169-170
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>	253
GRI 302: Energi <i>Energy</i>	302-1 Konsumsi energi dalam organisasi <i>Energy consumption within the organisation</i>	253-254
	302-2 Konsumsi energi di luar organisasi <i>Energy consumption outside of the organisation</i>	253-255
	302-3 Intensitas energi <i>Energy intensity</i>	255
	302-4 Pengurangan konsumsi energi <i>Reduction of energy consumption</i>	254
	302-5 Pengurangan pada Energi yang Dibutuhkan untuk Produk dan Jasa <i>Reductions in energy requirements of products and services</i>	254
Air dan Efluen <i>Water and Effluent</i>		
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3 Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	256
GRI 303: Air dan Efluen <i>Water and Effluent</i>	303-1 Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama <i>Interactions with water as a shared resource</i>	256-258
	303-2 Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air <i>Management of water discharge-related impacts</i>	258



Yang Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>			No. Rujukan Standar Sektor GRI <i>GRI Sector Standards Reference Number</i>
Persyaratan yang Tidak Dicantumkan <i>Requirement(s) Omitted</i>	Alasan <i>Reason</i>	Penjelasan <i>Explanation</i>	
			11.14.1
			11.14.6
			11.1.1
			11.1.2
			11.1.3
			11.1.4
			11.6.1
			11.6.2
			11.6.3

GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</i>
	303-3 Pengambilan Air <i>Water withdrawal</i>	257
	303-4 Pembuangan air <i>Water discharge</i>	258
	303-5 Konsumsi air <i>Water consumption</i>	257-258
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>	263-264
GRI 305: Emisi <i>Emissions</i>	305-1 Emisi GRK (Cakupan 1) langsung <i>GHG emissions (Scope 1) direct</i>	264
	305-2 Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung <i>GHG emissions (Scope 2) indirect</i>	264
	305-3 Emisi GRK tidak langsung lainnya (Cakupan 3) <i>Other indirect (Scope 3) GHG emissions</i>	264
	305-4 Intensitas emisi GRK <i>GHG emissions intensity</i>	264-265
	305-5 Reduksi emisi GRK <i>Reduction of GHG emissions</i>	264-265
	305-6 Emisi zat perusak ozon (ODS) <i>Emissions of ozone-depleting substances (ODS)</i>	264
	305-7 Nitrogen oksida (NO _x), sulfur oksida (SO _x), dan emisi udara signifikan lainnya <i>Nitrogen oxides (NO_x), sulfur oxides (SO_x), and other significant air emissions</i>	264
Limbah <i>Effluents and 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>	259
GRI 306: Limbah <i>Effluents and Waste</i>	306-1 Pembuangan air berdasarkan kualitas dan tujuan <i>Water discharge by quality and destination</i>	262
	306-2 Limbah menurut jenis dan cara pembuangannya <i>Waste by type and disposal method</i>	262

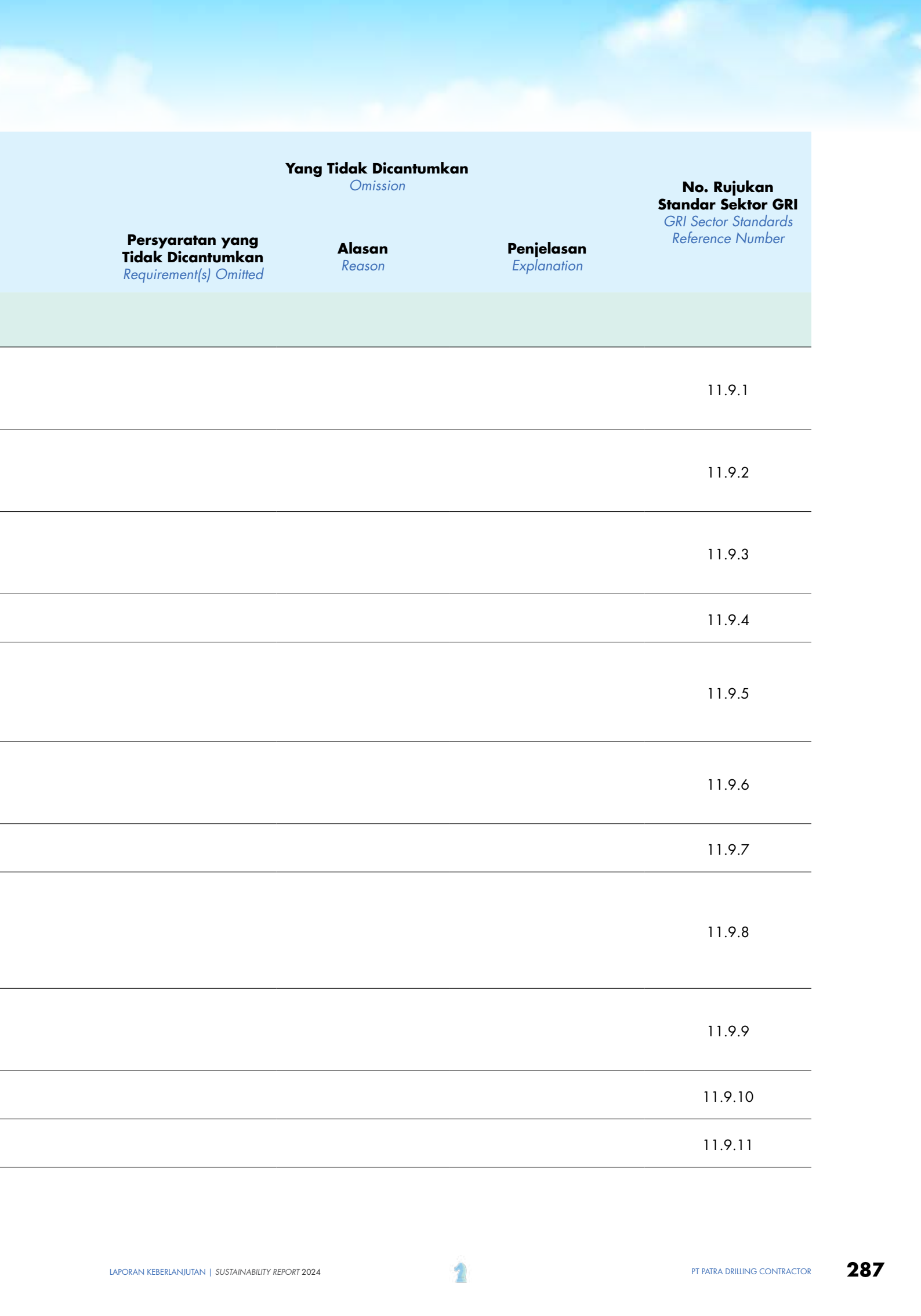


Yang Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>			No. Rujukan Standar Sektor GRI <i>GRI Sector Standards Reference Number</i>
Persyaratan yang Tidak Dicantumkan <i>Requirement(s) Omitted</i>	Alasan <i>Reason</i>	Penjelasan <i>Explanation</i>	
			11.6.4
			11.6.5
			11.6.6
			11.1.1
			11.1.5
			11.1.6
			11.1.7
			11.1.8
			11.2.3
			11.3.2
			11.5.1
			11.5.2
			11.5.3

GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</i>
	306-3 Tumpahan signifikan <i>Significant spills</i>	262
	306-4 Pengangkutan limbah berbahaya <i>Transport of hazardous waste</i>	
	306-5 Badan air yang terkena dampak pembuangan dan/atau limpasan air <i>Water bodies affected by water discharges and/or runoff</i>	
Ketenagakerjaan 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
GRI 401: Ketenagakerjaan <i>Employment</i>	401-1 Perekrutan pekerja baru dan pergantian pekerja <i>New employee hires and employee turnover</i>	184-186
	401-2 Tunjangan yang diberikan kepada pekerja purnawaktu yang tidak diberikan kepada pekerja sementara atau paruh waktu <i>Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees</i>	199
	401-3 Cuti melahirkan <i>Parental leave</i>	200

Yang Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>			No. Rujukan Standar Sektor GRI <i>GRI Sector Standards Reference Number</i>
Persyaratan yang Tidak Dicantumkan <i>Requirement(s) Omitted</i>	Alasan <i>Reason</i>	Penjelasan <i>Explanation</i>	
			11.5.4, 11.8.2
	Information Incomplete	Perseroan tidak dapat melaporkan secara lengkap volume limbah B3 yang dihasilkan dikarenakan tidak semua wilayah kerja migas milik <i>customer</i> dapat memberikan data. <i>The Company is unable to report the complete volume of hazardous waste generated because not all oil and gas working areas owned by the customer can provide data.</i>	
	Information Incomplete	Perseroan tidak mencatatkan badan air yang tercemar akibat aktivitas Perseroan. Hal ini dikarenakan Perseroan tidak memiliki kewenangan di area migas milik <i>customer</i>. <i>The Company does not record water bodies that are polluted due to the Company's activities. This is because the Company has no authority in the customer's oil and gas area.</i>	
			11.10.1
			11.10.2
			11.10.3
			11.10.4, 11.11.3

GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</i>
Keselamatan dan Kesehatan Kerja <i>Occupational Health and Safety</i>		
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3 Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	206
GRI 403: Keselamatan dan Kesehatan Kerja <i>Occupational Health and Safety</i>	403-1 Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja <i>Occupational health and safety management system</i>	207-208
	403-2 Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden <i>Hazard identification, risk assessment, and incident investigation</i>	216-220
	403-3 Layanan kesehatan kerja <i>Occupational health services</i>	213-215
	403-4 Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja <i>Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety</i>	208
	403-5 Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja <i>Worker training on occupational health and safety</i>	223-224
	403-6 Peningkatan kualitas kesehatan pekerja <i>Promotion of worker health</i>	213-215
	403-7 Pencegahan dan mitigasi dampak-dampak 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>	207-210
	403-8 Pekerja yang Tercakup dalam Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja <i>Workers covered by an occupational health and safety management system</i>	207-210
	403-9 Kecelakaan kerja <i>Work-related injuries</i>	222
	403-10 Penyakit akibat kerja <i>Work related ill-health</i>	214



Yang Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>			No. Rujukan Standar Sektor GRI <i>GRI Sector Standards Reference Number</i>
Persyaratan yang Tidak Dicantumkan <i>Requirement(s) Omitted</i>	Alasan <i>Reason</i>	Penjelasan <i>Explanation</i>	
			11.9.1
			11.9.2
			11.9.3
			11.9.4
			11.9.5
			11.9.6
			11.9.7
			11.9.8
			11.9.9
			11.9.10
			11.9.11

GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</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>	192
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan <i>Training and Education</i>	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per pekerja <i>Average hours of training per year per employee</i>	193
	404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan pekerja dan program bantuan peralihan <i>Programmes for upgrading employee skills and transition assistance programmes</i>	201
	404-3 Persentase pekerja yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier <i>Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews</i>	196
Keanekaragaman dan Kesempatan Setara <i>Diversity and Equal Opportunity</i>		
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3 Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	187
GRI 405: Keanekaragaman Dan Kesempatan Setara <i>Diversity and Equal Opportunity</i>	405-1 Keberagaman badan dan tata kelola pekerja <i>Diversity of governance bodies and employees</i>	59-62, 88-89, 187-191
	405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki <i>Ratio of basic salary and remuneration of women to men</i>	198



Yang Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>			No. Rujukan Standar Sektor GRI <i>GRI Sector Standards Reference Number</i>
Persyaratan yang Tidak Dicantumkan <i>Requirement(s) Omitted</i>	Alasan <i>Reason</i>	Penjelasan <i>Explanation</i>	
			11.10.1, 11.11.1
			11.10.6, 11.11.3
			11.7.3, 11.10.7
			11.11.1
			11.11.5
			11.11.6

GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</i>
Masyarakat Lokal <i>Local Community</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
GRI 413: Masyarakat Lokal <i>Local Community</i>	413-1 Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak dan program pengembangan <i>Operations with local community engagement, impact assessments, and development programmes</i>	241, 233-234
	413-2 Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif terhadap masyarakat setempat <i>Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities</i>	102-104
Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan <i>Customer Health and Safety</i>		
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3 Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	225
GRI 416: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan <i>Customer Health and Safety</i>	416-1 Penilaian dampak kesehatan dan keselamatan dari berbagai kategori produk dan jasa <i>Health and safety impact assessment of different categories of products and services</i>	225, 228-229
	416-2 Insiden ketidakpatuhan sehubungan dengan dampak kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa <i>Incidents of non-compliance in relation to health and safety impacts of products and services</i>	227



Yang Tidak Dicantumkan <i>Omission</i>			No. Rujukan Standar Sektor GRI <i>GRI Sector Standards Reference Number</i>
Persyaratan yang Tidak Dicantumkan <i>Requirement(s) Omitted</i>	Alasan <i>Reason</i>	Penjelasan <i>Explanation</i>	
			11.15.1
			11.15.2
			11.15.3
			11.3.1
			11.3.3

GRI Indeks <i>Index GRI</i>	Pengungkapan <i>Disclosures</i>	Lokasi (Halaman) <i>Location (Pages)</i>
Pemasaran dan Pelabelan <i>Marketing and Labeling</i>		
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3 Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	225
GRI 417: Pemasaran dan Pelabelan 2016 <i>GRI 417: Marketing and Labeling 2016</i>	417-1 Persyaratan untuk pelabelan dan informasi produk dan jasa <i>Requirements for product and service information and labeling</i>	225
	417-2 Insiden ketidakpatuhan terkait pelabelan dan informasi produk dan jasa <i>Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling</i>	229
	417-3 Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran <i>Incidents of non-compliance concerning marketing communications</i>	229
Privasi Pelanggan <i>Customer Privacy</i>		
GRI 3: Topik Material 2021 <i>GRI 3: Material Topics 2021</i>	3-3 Manajemen topik material <i>Management of material topics</i>	225
GRI 418: Privasi Pelanggan <i>Customer Privacy</i>	418-1 Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan <i>Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data</i>	229

Halaman ini sengaja dikosongkan
This page is intentionally left blank

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>	22, 85-86
		17 Perdamaian, Keadilan dan Institusi yang Kuat <i>17 Partnership for the Goals</i>	GOV-2: Sistem manajemen <i>GOV-2: Management systems</i>	22, 86-87
Perubahan iklim dan energi <i>Climate change and energy</i>	Strategi dan risiko iklim <i>Climate strategy and risk</i>		CCE-1: Tata kelola dan strategi iklim <i>CCE-1: Climate governance and strategy</i>	82, 250-251
			CCE-2: Risiko dan peluang iklim <i>CCE-2: Climate risk and opportunities</i>	158
	Penggunaan energi <i>Energy use</i>		CCE-6: Penggunaan energi <i>CCE-6: Energy use</i>	254
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>	257

Modul <i>Module</i>	Isu <i>Issue</i>	Poin Tujuan Pembangunan Berkelanjutan <i>SGDs Point</i>	Indikator <i>Indicator</i>	Halaman <i>Page</i>
		6 Air Bersih dan Sanitasi <i>6 Clean Water and Sanitation</i>	ENV-2: Pembuangan ke air <i>ENV-2: Discharges to water</i>	258
	Emisi udara <i>Air emissions</i>	12 Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab 9 Industri, Inovasi dan Infrastruktur <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>	263-267
	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>	259-262
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>	207
		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>	213-214
		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>	214
	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>	207-208
Sosial <i>Social</i>	Manajemen hak asasi manusia <i>Human rights management</i>		SOC-2: Pemasok dan hak asasi manusia <i>SOC-2: Suppliers and human rights</i>	161-162
	Praktik ketenagakerjaan <i>Labour practices</i>		SOC-5: Keberagaman pekerja dan inklusi <i>SOC-5: Workforce diversity and inclusion</i>	59-62, 187-191

Modul <i>Module</i>	Isu <i>Issue</i>	Poin Tujuan Pembangunan Berkelanjutan <i>SGDs Point</i>	Indikator <i>Indicator</i>	Halaman <i>Page</i>
			SOC-6: Keterlibatan tenaga kerja <i>SOC-6: Workforce engagement</i>	138-142
			SOC-7 Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja <i>SOC-7: Workforce training and development</i>	192-195
	Keterlibatan Masyarakat <i>Community engagement</i>		SOC-9: Dampak dan keterlibatan masyarakat setempat <i>SOC-9: Local community impacts and engagement</i>	241, 242, 244-245
			SOC-13: Investasi sosial <i>SOC-13: Social investment</i>	243
	Kandungan lokal <i>Local content</i>		SOC-15: Praktik perekrutan lokal <i>SOC-15: Local hiring practices</i>	183-186, 245

INDEKS POJK NO.51/2017

POJK NO.51/2017 INDEX

[SEOJK G.4]

**No. Indeks POJK
no.51/2017**
POJK No.51/2017
Index Number

Nama Indeks
Index Name

Halaman
Page

Laporan Keberlanjutan paling sedikit harus memuat informasi sebagai berikut:
The Sustainability Report must at least contain the following information:

A.	Strategi Keberlanjutan <i>Sustainability Strategy</i>	
A.1.	Penjelasan Strategi Keberlanjutan <i>Sustainability Strategy Explanation</i>	102-104
B.	Ikhtisar Kinerja Aspek Keberlanjutan <i>Sustainability Aspect Performance Overview</i>	
B.1.	Aspek Ekonomi, paling sedikit memuat: <i>Economic Aspect, at least contains:</i>	
a.	Kuantitas produksi atau jasa yang dijual; <i>The quantity of production or services sold;</i>	AR Halaman 22 <i>AR Book Page 22</i>
b.	Pendapatan atau penjualan; <i>Revenue or sales;</i>	AR Halaman 12-13 <i>AR Book Page 12-13</i>
c.	Laba atau rugi bersih; <i>Net profit or loss;</i>	AR Halaman 12-13 <i>AR Book Page 12-13</i>
d.	Produk ramah lingkungan; dan <i>Environmentally friendly products; and</i>	57, 263-367
e.	Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan. <i>Involvement of local parties related to the Sustainable Finance business process.</i>	10, 241
B.2.	Aspek Lingkungan Hidup, paling sedikit memuat: <i>Environmental Aspect, at least contains:</i>	13
a.	Penggunaan energi; <i>Energy usage;</i>	13
b.	Pengurangan emisi yang dihasilkan; <i>Produced emission reduction</i>	13
c.	Pengurangan limbah dan efluen; dan <i>Waste and effluent reduction; and</i>	13
d.	Pelestarian keanekaragaman hayati. <i>Conservation of biodiversity.</i>	249

SEOJK	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Halaman <i>Page</i>
B.3.	Aspek Sosial <i>Social Aspect</i>	12
C.	Profil Perusahaan <i>Company Profile</i>	
C.1.	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan <i>Vision, Mission and Sustainability Values</i>	49-51
C.2.	Alamat Perusahaan <i>Company's Address</i>	31, 46
C.3.	Skala Usaha, paling sedikit memuat: <i>Business Scale, at least contains:</i>	
a.	total aset atau kapitalisasi aset dan total kewajiban; <i>total assets or capitalisation of assets and total liabilities;</i>	AR Halaman 14 AR Page 14
b.	jumlah karyawan menurut jenis kelamin, jabatan, usia, pendidikan, dan status ketenagakerjaan; <i>number of employees by gender, position, age, education, and employment status;</i>	59-62
c.	nama pemegang saham dan persentase kepemilikan saham; dan <i>name of shareholder and percentage of share ownership; and</i>	52-53
d.	wilayah operasional. <i>operational area.</i>	63-65
C.4.	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan <i>Products, Services and Business Activities Conducted</i>	56-57
C.5.	Keanggotaan pada Asosiasi <i>Membership of the Association</i>	75-76
C.6.	Perubahan Emiten dan Perusahaan Publik yang Bersifat Signifikan <i>Significant Changes in Issuers and Public Companies</i>	68-69
D.	Penjelasan Direksi <i>Directors' Explanation</i>	
D.1.	Penjelasan Direksi <i>Directors' Explanation</i>	
a.	Kebijakan untuk merespon tantangan dalam pemenuhan strategi keberlanjutan <i>Policies to respond to challenges in fulfilling sustainability strategies</i>	32-40
b.	Penerapan Keuangan Berkelanjutan <i>Implementation of Sustainable Finance</i>	32-40, 156-157
c.	Strategi pencapaian target <i>Target achievement strategy</i>	32-40
E.	Tata Kelola Keberlanjutan <i>Sustainability Governance</i>	
E.1.	Penanggung Jawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan <i>Person in Charge for the Implementation of Sustainable Finance</i>	82-89
E.2.	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan <i>Competency Development Related to Sustainable Finance</i>	99-100

SEOJK	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Halaman <i>Page</i>
E.3.	Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan <i>Risk Assessment on the Implementation of Sustainable Finance</i>	AR Halaman 349-357 <i>AR Page 349-357</i>
E.4.	Hubungan Dengan Pemangku Kepentingan <i>Stakeholder Relations</i>	143-146
E.5.	Permasalahan Terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan <i>Problems with the Implementation of Sustainable Finance</i>	N/A
F.	Kinerja Keberlanjutan <i>Sustainability Performance</i>	
F.1.	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan <i>Activities to Build a Cultural Sustainability</i>	147-150
Kinerja Ekonomi <i>Economic Performance</i>		
F.2.	Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi <i>Comparison of Target and Performance of Production, Portfolio, Financing Target, or Investment, Income and Profit and Loss</i>	AR Halaman 157-158 <i>AR Page 157-158</i>
F.3.	Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi pada Instrumen Keuangan atau Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Berkelanjutan <i>Comparison of Targets and Portofolio Performance, Financing Targets, or Investments in Financial Instruments or Projects Compatible with Sustainable Finance</i>	154
Kinerja Lingkungan Hidup <i>Environmental Performance</i>		
Aspek Umum <i>General Aspect</i>		
F.4.	Biaya Lingkungan Hidup <i>Environmental Expenses</i>	154
Aspek Material <i>Material Aspect</i>		
F.5.	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan <i>Environmentally Friendly Materials Utilisation</i>	261
Aspek Energi <i>Energy Aspect</i>		
F.6.	Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan <i>Amount and Intensity of Energy Utilised</i>	254-255
F.7.	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan <i>Efforts and Achievements of Energy Efficiency and Renewable Energy Utilisation</i>	253-255
Aspek Air <i>Water Aspect</i>		
F.8.	Penggunaan Air <i>Water Utilisation</i>	256-258

SEOJK	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Halaman <i>Page</i>
Aspek Keanekaragaman Hayati <i>Biodiversity Aspects</i>		
F.9.	Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati <i>Impact of Operational Areas Near or Located in Conservation Areas or Having Biodiversity</i>	211-212, 252
F.10.	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati <i>Biodiversity Conservation Effort</i>	211-212, 252
Aspek Emisi <i>Emission Aspect</i>		
F.11.	Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya <i>Amount and Intensity of Emissions Produced by Type</i>	263-267
F.12.	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan <i>Emission Reduction Efforts and Achievements</i>	263-267
Aspek Limbah Dan Efluen <i>Waste and Effluent Aspects</i>		
F.13.	Jumlah Limbah dan Efluen yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis <i>Amount of Waste and Effluent Produced by Type</i>	259-262
F.14.	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen <i>Waste and Effluent Management Mechanism</i>	259-262
F.15.	Tumpahan yang Terjadi (jika ada) <i>Spills that Occur (if any)</i>	261-262
Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup <i>Aspects of Complaints Related to the Environment</i>		
F.16.	Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup yang Diterima dan Diselesaikan. <i>Number and Material of Environmental Complaints Received and Resolved.</i>	252
Kinerja Sosial <i>Social Performance</i>		
F.17.	Komitmen untuk Memberikan Layanan atas Produk dan/atau Jasa yang Setara kepada Konsumen <i>Commitment to Providing Services for Equal Products and/or Services to Consumers</i>	225-229
Aspek Ketenagakerjaan <i>Employment Aspect</i>		
F.18.	Kesetaraan Kesempatan Bekerja <i>Equal Employment Opportunity</i>	187-191
F.19.	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa <i>Child Labor and Forced Labor</i>	59-62, 183-184
F.20.	Upah Minimum Regional <i>Regional Minimum Wage</i>	11

SEOJK	Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Halaman <i>Page</i>
F.21.	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman <i>Proper and Safe Working Environment</i>	14, 221
F.22.	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai <i>Employee Capabilities Training and Development</i>	192-195
Aspek Masyarakat <i>Community Aspect</i>		
F.23.	Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar <i>Impact of Operations on Surrounding Communities</i>	252
F.24.	Pengaduan Masyarakat <i>Public Complaint</i>	252
F.25.	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) <i>Environmental Social Responsibility Activities (TJSL)</i>	242-245
Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan <i>Responsibility for Sustainable Product/Service Development</i>		
F.26	Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan Berkelanjutan <i>Innovation and Development of Sustainable Financial Products/Services</i>	56-57
F.27.	Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya bagi Pelanggan <i>Safety Evaluated Products/Services for Customers</i>	225-229
F.28.	Dampak Produk/Jasa <i>Impact of Product/Service</i>	133, 225-229, 252
F.29.	Jumlah Produk yang Ditarik Kembali <i>Number of Recalled Products</i>	229
F.30.	Survei Kepuasan Pelanggan Terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan <i>Customer Satisfaction Survey on Sustainable Financial Products and/or Services</i>	228-229
G.	Lain-lain: <i>Others:</i>	
G.1.	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen (jika ada) <i>Written Verification from an Independent Party (if any)</i>	26
G.2.	Lembar Umpan Balik <i>Feedback Sheet</i>	303-304
G.3.	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya <i>Feedback on Previous Year's Sustainability Report</i>	31
G.4.	Daftar Pengungkapan Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. <i>List of Disclosures According to Financial Services Authority Regulation Number 51/POJK.03/2017 concerning the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers, and Public Companies.</i>	298-302

LEMBAR UMPAN BALIK

FEEDBACK PAGE

[SEOJK G.2]

Terima kasih telah membaca Laporan Keberlanjutan 2024 PT Patra Drilling Contractor. Untuk meningkatkan transparansi kinerja keberlanjutan dan kualitas Laporan Keberlanjutan tahun selanjutnya, kami mohon kesediaan para Pemangku Kepentingan untuk memberikan umpan balik dengan mengirim surel atau mengirim formulir ini melalui kontak informasi yang sudah disediakan.

Thank you for reading the 2024 Sustainability Report of PT Patra Drilling Contractor. In our efforts to increase the transparency of sustainable performance and the quality of subsequent Sustainability Reports, we ask Stakeholders to provide feedback by sending an e-mail or the form below through the available contact information.

No	Pertanyaan <i>Question</i>	Setuju <i>Agree</i>	Netral <i>Neutral</i>	Tidak Setuju <i>Disagree</i>
1.	Laporan Keberlanjutan ini memberikan informasi yang bermanfaat mengenai kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan yang telah dilakukan Perseroan. <i>The Sustainability Report gives useful information regarding the economic, social and environmental performance that had been carried out by the Company.</i>			
2.	Informasi ini meningkatkan kepercayaan Anda pada keberlanjutan Perseroan. <i>The information presented increases trust to the sustainability of the Company.</i>			
3.	Laporan ini telah disajikan secara terstruktur. <i>The report has been served in proper structure.</i>			
4.	Data dan informasi yang disajikan lengkap, transparan dan berimbang. <i>Data and information presented are complete, transparent and balanced.</i>			
5.	Laporan ini menarik dan mudah dimengerti. <i>The report is engaging and easy to understand.</i>			

PENILAIAN TERHADAP KEGIATAN MANAJEMEN KEBERLANJUTAN PT PATRA DRILLING CONTRACTOR

ASSESSMENT TOWARDS SUSTAINABLE MANAGEMENT ACTIVITIES OF PT PATRA DRILLING CONTRACTOR

Mohon berikan saran/usul/komentar Anda atas laporan ini:

Please provide your suggestion/recommendation/ comment over the report:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Profil Anda
Your Profile

.....

Nama Lengkap
Full Name

.....

Pekerjaan
Occupation

.....

Nama Lembaga/ Perusahaan
Name of Institution/ Company

.....

Jenis Kelembagaan/ Perusahaan
Type of Institution/ Company

.....

Terima kasih atas kesediaan Anda meluangkan waktu untuk mengisi lembar umpan balik ini. Kami sangat menghargai kritik, saran dan masukan Anda.

Thank you for your willingness and time to respond the feedback page. We greatly appreciate your critic, suggestion and input.

Kirimkan lembar ini kepada:

Send this page to:

Sekretaris Perusahaan Kantor Pusat

PT Patra Drilling Contractor
Jl Matraman Raya No 87,
Matraman, Jakarta Timur
13140-Indonesia
Telepon: +62 21 8067 0970
Situs Web: www.pertamina-pdc.com
Surel: Info@pertamina-pdc.com

Corporate Secretary Head Office

PT Patra Drilling Contractor
Jl Matraman Raya No 87,
Matraman, Jakarta Timur
13140-Indonesia
Telepon: +62 21 8067 0970
Situs Web: www.pertamina-pdc.com
Surel: Info@pertamina-pdc.com



Halaman ini sengaja dikosongkan
This page is intentionally left blank

Halaman ini sengaja dikosongkan
This page is intentionally left blank





Kantor Pusat | Head Office
PT Patra Drilling Contractor
Jl Matraman Raya No 87,
Matraman, Jakarta Timur
13140-Indonesia
Telepon: +62 21 8067 0970
Situs Web: www.pertamina-pdc.com
Surel: Info@pertamina-pdc.com