

Answering The Challenges



Laporan Keberlanjutan **2020**
Sustainability Report

PT. Perusahaan Gas Negara Tbk



Answering The Challenges

Dalam kehidupan, tantangan selalu ada. Pun dalam kehidupan perusahaan. Tahun 2020 memang cukup istimewa dengan adanya sejumlah tantangan, termasuk merebaknya pandemi Covid-19. Namun, tantangan bukanlah halangan. Karenanya, PGN menjawabnya dengan kinerja dan sejumlah terobosan.

Dalam mengarungi 2020, PGN tetap konsisten menjalankan kepeduliannya kepada keberlanjutan. Sejumlah kemajuan ditorehkan dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Itu menjadi bukti bahwa di tengah berbagai tantangan, PGN tetap menjadikan aspek keberlanjutan sebagai perhatian. Senantiasa bertekad mengalirkan energi baik kepada sekitar.

In life, there are always challenges. Even in corporate life. 2020 is indeed quite special with a number of challenges, including the outbreak of Covid-19 pandemic. However, these challenges are not obstacles. Therefore, PGN responded them with performance and several breakthroughs.

In wading through 2020, PGN consistently carried out its concern for sustainability. Several progresses have been made in the economic, social and environmental aspects. It proves that in the midst of various challenges, PGN continues to pay attention to sustainability aspect. Always determined to supply good energy to the surroundings.

DAFTAR ISI

Table of Contents

6	IKHTISAR KEBERLANJUTAN Sustainability Summary	30	BUDAYA PERUSAHAAN Corporate Culture
6	SKOR GCG GCG Score	35	INFORMASI ENTITAS ANAK DAN AFILIASI Information on Subsidiaries and Affiliates
6	EKONOMI ECONOMY	39	RIWAYAT SINGKAT PERUSAHAAN Brief History of the Company
6	SOSIAL Social	40	PERKEMBANGAN BISNIS PERUSAHAAN Company's Business Development
6	LINGKUNGAN Environment		
01	SAMBUTAN Remarks	03	MENJAGA PEREKONOMIAN NASIONAL Maintaining the National Economy
10	SAMBUTAN KOMISARIS UTAMA Remark from President Commissioner	44	KONTRIBUSI PGN TERHADAP PEREKONOMIAN NASIONAL PGN's Contribution for the National Economy
14	SAMBUTAN DIREKTUR UTAMA Remark from President Director	45	KONTRIBUSI KEPADA NEGARA Contribution to the State
02	MENJAGA KEBERLANJUTAN Maintaining Sustainability	45	KONTRIBUSI KEPADA DAERAH Contribution to Regions
22	TENTANG PGN About PGN	46	LINI BISNIS PGN PGN's Business Lines
22	LOKASI OPERASI Areas of Operation	46	JARINGAN PIPA GAS PGN PGN's Pipeline Networks
23	SKALA ORGANISASI Organization Scale	46	LINI BISNIS DAN PELANGGAN Business Line and Customers
24	LINI BISNIS Business Lines	48	RANTAI PASOKAN Supply Chain
26	BISNIS UNIT UTAMA Core Business Unit	48	DAMPAK, RISIKO, DAN PELUANG Impacts, Risks, and Opportunities
28	PROFIL DAN JUMLAH PEKERJA Profile and Number of Employees	50	MANAJEMEN RISIKO Risk Management
29	PELANGGAN Customers	53	IMPLIKASI FINANSIAL SERTA RISIKO DAN PELUANG LAIN AKIBAT DARI PERUBAHAN IKLIM Financial Implications and Other Risks and Opportunities
30	VISI MISI Vision and Mission	54	PAJAK Tax

04 MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP
Maintaining Environmental Sustainability

- 63 **KEBIJAKAN PROGRAM LINGKUNGAN**
Policy on Environmental Programs
- 64 **SISTEM MANAJEMEN LINGKUNGAN**
Environmental Management System
- 64 **PENGELOLAAN DAN PEMANTAUAN LINGKUNGAN**
Environmental Management and Monitoring
- 65 **PENINGKATAN KAPASITAS DI BIDANG LINGKUNGAN**
Environmental Capacity Improvement
- 65 **MATERIAL**
Materials
- 67 **AIR**
Water
- 68 **ENERGI**
Energy
- 72 **EMISI UDARA**
Air Emission
- 75 **LIMBAH**
Waste
- 78 **PROGRAM LINGKUNGAN**
Environmental Programs

05 MENJAGA KEMAKMURAN NEGERI
Maintaining Country Prosperity

- 82 **KEBIJAKAN CSR DAN DUKUNGAN TERHADAP SDGS**
Policy on CSR and Support for SDGs
- 88 **PGN BERBAGI**
PGN to Share
- 89 **PROGRAM KEMITRAAN**
Partnership Program
- 89 **PROGRAM BINA LINGKUNGAN**
Environmental Development Program
- 94 **BIAYA YANG DIKELUARKAN ATAS KEGIATAN**
Cost Incurred for Activities

06 MENJAGA KUALITAS INSAN PGN
Maintaining PGN's Employees

- 100 **STRATEGI DAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN INSAN PGN**
Strategy and Development Policy on PGN's Employees
- 101 **PROFIL PEGAWAI PGN**
Profile of PGN's Employees
- 103 **MENYEJAHTERAKAN PEGAWAI PGN**
Providing Prosperity for PGN's Employees
- 104 **TUNJANGAN**
Allowances
- 105 **MENGEMBANGKAN KERAGAMAN DAN KESETARAAN**
Developing Diversity and Equality
- 107 **MEMENUHI HAK ASASI MANUSIA (HAM) PEKERJA**
Fulfilling Employees' Human Rights
- 110 **PENGEMBANGAN PEGAWAI PGN**
Development of PGN's Employees
- 118 **PROGRAM KESEJAHTERAAN PURNA KARYA**
Prosperity Programs for Retirees

07 MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
Maintaining Occupational Safety and Health (OSH)

- 122 **KEBIJAKAN DAN PROGRAM K3**
OSH Policy and Program
- 125 **K3 DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA**
OSH in Collective Labor Agreement (CLA)
- 126 **K3 DALAM SISTEM MANAJEMEN PGN**
OSH in PGN's Management System
- 129 **IMPLEMENTASI PETA JALAN KESELAMATAN KERJA PGN**
Implementing PGN's Occupational Safety Roadmap
- 130 **IMPLEMENTASI PETA JALAN KESEHATAN KERJA PGN**
Implementing PGN's Occupational Health Roadmap

DAFTAR ISI

Table of Contents

131	PROGRAM K3 OSH Program		
135	IDENTIFIKASI BAHAYA DAN PENILAIAN RISIKO SERTA KESIAPAN TANGGAP GAWAT DARURAT Identifying Hazards, Risk Evaluation and Emergency Responses		
136	KINERJA K3 2020 OSH Performance in 2020		
140	PENGHARGAAN K3 OSH Awards		
08	MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN PELANGGAN Maintaining Customers' Safety and Health		
146	PEMERIKSAAN KUALITAS Quality Inspection		
147	INFORMASI PRODUK Information on Products		
147	PRIORITAS ATAS KESELAMATAN PELANGGAN Priority for Customers' Safety		
148	MENJAGA MUTU SESUAI REGULASI DAN STANDAR Maintaining Quality based on Regulations and Standards		
148	MEMBERI LAYANAN TERBAIK Providing the Best Services		
149	TEMU PELANGGAN Customer Meetings		
149	MEMASTIKAN KEPUASAN PELANGGAN Ensuring Customers' Satisfaction		
150	TEKNOLOGI TERBARU Latest Technology		
150	PERLUASAN JARINGAN Network Expansion		
09	TATA KELOLA KEBERLANJUTAN Sustainability Governance		
154	DASAR PENERAPAN GCG Basis for GCG Application		
156	TUJUAN PENERAPAN GCG Objectives of GCG Application		
157	STRUKTUR TATA KELOLA Governance Structure		
157	RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM General Meeting Of Shareholders (GMS)		
158	DEWAN KOMISARIS The Board Of Commissioners (BOC)		
158	DIREKSI The Board Of Directors (BOD)		
159	PENDELEGASIAN WEWENANG DIREKSI Delegating BOD's Authorities		
160	KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS, DIREKSI DAN KOMITE DEWAN KOMISARIS Composition of the Board of Commissioners, the Board of Directors and BOC's Committee		
161	MENOMINASIKAN DAN MEMILIH KOMISARIS DAN DIREKSI Nominating and Selecting Commissioners and Directors		
164	KRITERIA PENENTUAN KOMISARIS INDEPENDEN Criteria to Determine Independent Commissioners		
165	PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DIREKSI Training and Development Program for the Board of Directors		
165	PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN KUNCI PERUSAHAAN Competence Development Program for the Company's Key Management		
166	MENGEVALUASI KINERJA KOMISARIS DAN DIREKSI Evaluating the Board of Commissioners and Directors' Performance		
166	PROSEDUR KRITERIA PENILAIAN DEWAN KOMISARIS The Board of Commissioners' Evaluation Criteria Procedure		

167	MANAJEMEN RISIKO Risk Management	186	KEBIJAKAN REMUNERASI Remuneration Policy
172	RISIKO-RISIKO YANG DIHADAPI PERUSAHAAN DAN PENANGANANNYA Risks Faced by the Company and their Management	190	KRITERIA KINERJA DALAM KEBIJAKAN REMUNERASI BERHUBUNGAN DENGAN TUJUAN-TUJUAN BADAN TATA KELOLA TERTINGGI DAN EKSEKUTIF SENIOR UNTUK TOPIK EKONOMI, LINGKUNGAN DAN SOSIAL Performance Criteria in Remuneration Policy Pertaining to Objectives of the Highest Governance and Senior Executive Body for Economic, Environmental and Social Topics
172	PENDEKATAN ATAU PRINSIP PENCEGAHAN Approach or Prevention Principles	191	PROSES UNTUK MENENTUKAN REMUNERASI Process to Determine Remuneration
172	PENCEGAHAN KORUPSI Corruption Prevention	192	KETERLIBATAN PARA PEMANGKU KEPENTINGAN DALAM REMUNERASI Stakeholders' Participation in Remuneration
174	MEKANISME PENYAMPAIAN SARAN DAN PELANGGARAN ETIK Mechanisms for Submitting Suggestions and Ethical Violations		
177	ETIKA DAN INTEGRITAS Ethics and Integrity		
178	PRAKARSA INTERNASIONAL DAN KEANGGOTAAN DALAM ORGANISASI International Initiatives and Membership in Organizations		
180	PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN Stakeholders' Participation		
181	BENTURAN KEPENTINGAN Conflict of Interests		
182	PERAN DIREKSI DALAM MENETAPKAN TUJUAN, NILAI-NILAI, DAN STRATEGI PERUSAHAAN Directors' Role in Determining the Company's Goals, Values and Strategies		
182	MENGIDENTIFIKASI DAN MENGELOLA DAMPAK EKONOMI, LINGKUNGAN DAN SOSIAL Identifying and Managing Economic, Environmental and Social Impacts		
182	KEEFEKTIFAN PROSES MANAJEMEN RISIKO Effectiveness of Risk Management Process		
183	PENGAJIAN DAMPAK EKONOMI, LINGKUNGAN DAN SOSIAL Research on Economic, Environmental and Social Impacts		
183	MENGOMUNIKASIKAN HAL-HAL KRITIS Communicating Critical Issues		
184	PERMASALAHAN KRITIS Critical Issues		
		10	TENTANG LAPORAN About Reports
		196	PERIODE, CAKUPAN DAN SIKLUS LAPORAN Report Period, Coverage and Cycle
		196	ASSURANCE OLEH PIHAK EKSTERNAL External Party's Assurance
		196	MENENTUKAN ISI LAPORAN DAN BATASAN TOPIK Determining Report Contents and Topic Limitation
		198	DAFTAR TOPIK MATERIAL List of Material Topics
		199	MENENTUKAN TINGKAT MATERIALITAS Determining Materiality Level
		199	KONTAK PERSONAL Personal Contact
		200	TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN Sustainable Development Goals (SDGs)
		214	INDEX GRI GRI Index
		222	TIM LAPORAN TAHUNAN DAN LAPORAN KEBERLANJUTAN 2020 2020 Annual Report and Sustainability Report Team

SKOR GCG

GCG Score

95,332

2020

95,094

2019

GCG: Good Corporate Governance

SOSIAL Social

	2020	2019
Dana CSR dan Bina Lingkungan (Juta Rupiah)	55.380	89.330
CSR Fund and Environmental Development (Million Rupiah)		
Indeks Kepuasan Pelanggan Customer Satisfaction Index		5,44
Jumlah Pekerja/Total Employees	1.332	1.375
Jam Kerja Aman Total Safe Workhours	124.025.831	104.672.458

LINGKUNGAN Environment

	2020	2019
Akumulasi Panjang Pipa Transmisi & Distribusi (KM)/Accumulated Transmission & Distribution Pipeline Length ^(Km)	10.668,18	10.168,97
Konsumsi Air/Water Consumption ^(m³)	20.284	125.160
Konsumsi Energi/Energy Consumption ^(Gigajoule)	803.590,805	831.998,822
Intensitas Energi/Energy Intensity ^(GJ/MMSCFD)	649,73	564,30
Emisi GRK Cakupan 1 ^(TON CO₂EQ) GHG Emission of Scope 1 ^(TON CO₂EQ)	63.985,91	62.766,36 ¹
Emisi GRK Cakupan 2 ^(TON CO₂EQ) GHG Emission of Scope 2 ^(TON CO₂EQ)	8.616,01	13.086,05
Emisi GRK Cakupan 3 ^(TON CO₂EQ) GHG Emission of Scope 3 ^(TON CO₂EQ)	96,54	672,26
Intensitas Emisi GRK ^(TON CO₂EQ/MMSCFD) GHG Emission Intensity ^(TON CO₂EQ/MMSCFD)	58,78	51,9

GRK: Gas Rumah Kaca
GHG: Green House Gas

EKONOMI

Economy







01

SAMBUTAN [GRI 102-14]

Remarks

Tahun 2020 yang penuh tantangan tidak membuat PGN mengendorkan kepedulian terhadap lingkungan dan sosial. Keberadaan PGN harus terus memberikan energi baik bagi sekitar secara berkelanjutan. Itu tidak bisa ditawar.

This challenging 2020 did not loosen PGN's concern for the environment and society. PGN continues to provide good energy to its surroundings in a sustainable manner. It is for sure.

SAMBUTAN KOMISARIS UTAMA

Remark from President Commissioners



Para pemangku kepentingan yang terhormat,

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang diberikan. Merupakan sebuah kehormatan bagi kami untuk dapat menyampaikan laporan keberlanjutan PGN 2020 ini. PGN menyadari bahwa pertumbuhan perusahaan ini tidak bisa lepas dari berbagai aspek, yakni ekonomi, lingkungan dan sosial yang berkembang di Indonesia. Untuk itu, kami terus berupaya untuk membangun perusahaan ini dalam prinsip-prinsip keberlanjutan.

Kami mengapresiasi Direksi yang menyadari pentingnya keberlanjutan, tidak hanya kali ini saja, telah 12 tahun PGN menyajikan laporan keberlanjutan secara konsisten. Hal ini menyatakan komitmen PGN terhadap isu-isu keberlanjutan, dan proses tata kelola perusahaan yang transparan. Tak terkecuali dalam situasi yang relatif menantang di 2020 ini.

Tidak mudah untuk menjalankan perusahaan di masa pandemi yang berdampak di berbagai sektor, termasuk ekonomi. Karena itu, kami mendukung langkah-langkah strategis sehingga mampu membawa PGN melewati tahun 2020 dengan baik. Kami mencatat peningkatan *index employee engagement* di 2020, yang merupakan indikasi positif atas kebijakan perusahaan di tengah tantangan adanya pandemi dan perubahan industri.

Dear stakeholders,

Praise be to God Almighty for all the graces given. It is an honor for us to present this PGN 2020 sustainability report. PGN realizes that this company's growth cannot be separated from various aspects, such as economic, environmental and social developments in Indonesia. Therefore, we continue to strive to build this company in the sustainability principles.

We appreciate the Board of Directors who realize the importance of sustainability, not just this time, for 12 years PGN has consistently presented sustainability reports. This shows PGN's commitment to sustainability issues and a transparent corporate governance process. Even during this relatively challenging situation in 2020.

It is not easy to run a company during a pandemic, which has impacts on various sectors, including the economy. Therefore, we really appreciate the Board of Directors for their tactical steps so as to carry PGN through 2020 well. We note an increase in the employee engagement index in 2020, and it is a positive indication of company policies amid the challenges of pandemic and industrial change.

SAMBUTAN

Remarks



Bergerak di dunia usaha, tidak membuat kami hanya fokus pada peningkatan laba dan abai terhadap lingkungan. Kami menyadari sepenuhnya bahwa bumi yang akan kita wariskan kepada anak cucu kita nanti ini, harus kita jaga bersama. Karena itu, PGN memberikan perhatian penuh pada lingkungan. Selain dalam bentuk mendorong penggunaan energi bersih, kami juga secara konsisten dan berkesinambungan, melakukan berbagai cara untuk mengurangi emisi dan limbah yang dihasilkan, penghematan energi tidak terbarukan, dan turut menginisiasi program-program pelestarian lingkungan.

Komitmen PGN untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat diwujudkan dalam berbagai hal, mulai dari kesehatan, kesejahteraan masyarakat, hingga pendidikan. Kami menerapkan ISO 26000 dalam penyelenggaraan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan agar program-program yang kami laksanakan efektif, efisien, dan bermanfaat besar. Di masa pandemi Covid-19 ini, kami juga bergerak cepat mendukung pemerintah dalam menyalurkan bantuan kepada masyarakat dalam rangka penanggulangan Covid-19.

Dealing with the business world, does not make us only focus on improving profits and ignoring the environment. We are fully aware that we will pass on the earth to our children and grandchildren, so we must protect it together. Therefore, PGN pays a full attention to the environment. Apart from encouraging the use of clean energy, we are also consistent and sustainable, in taking various ways to reduce emissions and waste produced, save non-renewable energy, and participate in initiating environmental conservation programs.

PGN's commitment to improving people's welfare is manifested in a number of ways, from health, community welfare to education. We apply ISO 26000 in performing the corporate social responsibility activities so that the programs would be effective, efficient and of great benefit. During this Covid-19 pandemic era, we are also moving quickly to support the government in distributing aid to the community in facing Covid-19 .



Melalui laporan ini, kami mendorong konsistensi dan kesungguhan menjalankan tata kelola perusahaan yang baik. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik akan mendukung Perusahaan untuk menghadapi tantangan besar hingga dapat bertahan dan diharapkan terus menjadi fondasi kuat untuk dapat memberikan nilai tambah bagi setiap pemangku kepentingan.

PGN akan terus melanjutkan inovasi-inovasi baik dalam bidang ekonomi, lingkungan, dan sosial. Kami percaya dengan membangun perusahaan berkelanjutan, PGN akan terus bertumbuh dan mendapatkan kepercayaan para pemangku kepentingan.

Akhir kata, kami ingin berterima kasih sebesar-besarnya atas dukungan para pemangku kepentingan yang terus mendukung dan telah menjadi mitra bagi kemajuan PGN. Kami memberikan penghargaan atas kerja keras Direksi dan setiap insan PGN yang telah memberikan darmabaktinya bagi kemajuan PGN demi kesejahteraan bangsa.

Hormat kami,

Through this report, we also like to appreciate the Board of Directors for their consistency and seriousness in carrying out good corporate governance. The application of good corporate governance will provide good energy for the Company to face major challenges so that it can survive and we hope it will continue to be a strong foundation to provide added value for every stakeholder.

PGN will continue to innovate in the economic, environmental and social fields. We believe that by building a sustainable company, PGN will continue growing and gaining stakeholders' trust.

Finally, we like to convey our greatest gratitude to stakeholders for their continuous supports and for being partners for the Company's progress. We also like to appreciate hard works of the Board of Directors and all PGN employees who have given their contribution for PGN's progress for the nation prosperity.

Best regards,

Jakarta, 9 April 2021
Jakarta, April 9, 2021

Arcandra Tahar
Komisaris Utama/President Commissioner

SAMBUTAN DIREKTUR UTAMA

Remarks of President Director

Para pemangku kepentingan yang terhormat,

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Kami dapat mempersembahkan Laporan Keberlanjutan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk 2020 ini kepada para pemangku kepentingan. Bukan tanpa alasan jika pada 2020, kami mengusung tema “Menjawab Tantangan”. Dinamika di 2020 memang sarat tantangan, yang kami jawab dengan upaya dan usaha diiringi inovasi dan persistensi. Keberlanjutan adalah sebuah komitmen bagi kami di PGN. Apapun kondisinya, komitmen yang telah kami usung itu, tetap kami jalankan secara sungguh-sungguh.

Bagi kami, pelaksanaan program keberlanjutan juga merupakan bagian dari tekad kami mendukung upaya Pemerintah memenuhi komitmen pencapaian beragam rumusan tujuan prakarsa pembangunan berkelanjutan skala global, yang disebut Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals* - SDGs) yang terdiri dari 17 rumusan tujuan.

Laporan ini dan seluruh yang kami laporkan di dalamnya, bukanlah sekadar tradisi ataupun pemenuhan kewajiban belaka, melainkan wujud keseriusan kami dalam menunjukkan transparansi dan tanggung jawab sebagai bagian dari Indonesia, juga dunia.

ASPEK EKONOMI

Pandemi Covid-19 tidak hanya berdampak pada sektor kesehatan, juga memukul ekonomi. Pandemi Covid-19 yang terjadi hingga sekarang ini, sangat memengaruhi dunia bisnis termasuk sektor energi gas. Pandemi tersebut memaksa terjadinya pembatasan aktivitas masyarakat yang menyebabkan perlambatan dunia industri, sehingga mengakibatkan turunnya permintaan energi gas bumi. Pada saat yang sama, perusahaan juga harus beradaptasi terhadap tugas membangun

Dear stakeholders,

Praise be to God Almighty, We can present this Sustainability Report of PT Perusahaan Gas Negara, Tbk 2020 to stakeholders. It is not without reason that in 2020, we carry the theme “Answering Challenges”. The dynamics in 2020 are indeed full of challenges, which we answer with efforts, innovation and persistence. Sustainability is a commitment for us at PGN. In any condition, we will continue performing our commitment seriously.

For us, the implementation of sustainability program is also part of our determination to support the Government’s efforts to fulfill our commitment to achieve various goals of global-scale sustainable development initiatives, called the Sustainable Development Goals (SDGs) which consist of 17 goals.

This report and everything we report in it, is not just a tradition or fulfillment of our obligations, but a manifestation of our seriousness in showing transparency and responsibility as part of Indonesia, as well as the world.

ECONOMIC ASPECT

The Covid-19 pandemic has not only affected health sector, but also the economy. Covid-19 pandemic that has occurred to date has significantly affected the business world, including gas energy sector. The pandemic forced restrictions on community activities, which led to a slowdown in industrial world, resulting in a decreased demand for natural gas. At the same time, companies must also adapt to their tasks of building infrastructure, operating and distributing



SAMBUTAN
Remarks



SAMBUTAN

Remarks



infrastruktur, mengoperasikan dan menyalurkan gas bumi dalam koridor protokol kesehatan yang menjadi kewajiban untuk dipatuhi demi menjaga keselamatan dan kesehatan seluruh pekerja maupun pemangku kepentingan yang terlibat dalam kegiatan usaha PGN.

Menghadapi tantangan yang ada, PGN tetap berkomitmen meningkatkan performa perusahaan dengan usaha-usaha peningkatan volume penjualan, efisiensi biaya, dan advokasi kepada pemerintah dan pemangku kepentingan terkait lainnya. Ada sejumlah langkah strategis yang diambil PGN di 2020, yang secara komprehensif terangkum dalam Sapta Program Gasifikasi Nasional (Sapta PGN).

Di tengah pandemi sepanjang 2020, perusahaan berhasil menyelesaikan realisasi fisik sebesar 95.99% dan realisasi keuangan sebesar 94,20% dari rencana investasi pada 2020, sesuai Revisi Anggaran Investasi yang telah ditetapkan sebesar USD318,39 juta. Revisi anggaran dilakukan pada Oktober 2020 di mana ditetapkan efisiensi target anggaran investasi sebesar 61,3% dari rencana anggaran awal berdasarkan prioritas terhadap kegiatan investasi. Penyesuaian dilakukan sebagai bentuk respon perusahaan terhadap dampak Pandemi Covid-19, kondisi ekonomi global, serta Peraturan/Kebijakan Sektor terhadap rencana program kerja dan strategi investasi.

Penggunaan Gas bumi sebagai energi yang relatif lebih murah dan ramah lingkungan berkontribusi signifikan kepada perekonomian nasional. Pada 2020, jumlah nilai ekonomi yang diperoleh PGN sebesar USD2.921.685.835, turun 26% dibandingkan tahun

natural gas based on health protocols, which are mandatory for maintaining the safety and health of all employees and stakeholders involved in PGN's business activities.

Facing existing challenges, PGN remains committed to improving the company's performance by increasing sales volume, cost efficiency, and advocating the government and other relevant stakeholders. There are a number of strategic steps taken by PGN in 2020, which are comprehensively summarized in the Seven National Gasification Program (Sapta PGN).

In the midst of this pandemic throughout 2020, the company succeeded in completing physical realization of 95.99% and financial realization of 94.20% of its investment plan in 2020, based on Revised Investment Budget which has been set at USD 318.39 million. The budget was revised in October 2020 where the efficiency of investment budget target was set at 61.3% of the initial budget plan based on investment priority. Adjustments were made as the company's response to the impacts of Covid-19 Pandemic, global economic conditions, and Sectoral Regulations / Policies on work program plans and investment strategies.

The use of natural gas as energy that is relatively cheaper and environmentally friendly contributes significantly to the national economy. In 2020, total economic value gained by PGN was USD 2,921,685,835, or decreased by 26% compared to that of previous year.



sebelumnya. Sementara jumlah nilai ekonomi yang didistribusikan sebesar USD3,198,201,652, turun 20% dibandingkan tahun sebelumnya.

Pada 2020 ini, perusahaan berhasil menyelesaikan pembangunan Jaringan gas bumi untuk Rumah Tangga “Jargas” sebanyak 135.045 sambungan rumah tangga dari target 127.864 SRT. Ini merupakan bentuk dukungan PGN dalam mensukseskan program jargas pemerintah yang tersebar di berbagai kota di seluruh Indonesia.

ASPEK LINGKUNGAN

Bumi bukan untuk saat ini semata, melainkan harus kita wariskan kepada penerus kita kelak. Menjaga kelestarian bumi hingga tetap layak dihuni generasi masa depan adalah kewajiban kita bersama. Kami menyadari bahwa kegiatan operasional kami yang merupakan pemanfaatan sumber daya alam bersentuhan langsung dengan alam. Karenanya, kami berkomitmen untuk melestarikan lingkungan. Rencana strategis pengelolaan lingkungan hidup disusun dalam Peta Jalan Transformasi Lingkungan sebagai acuan dasar dalam pencapaian tujuan usaha.

Kami memahami betul bahwa sumber energi tak terbarukan memiliki dampak lingkungan signifikan terhadap kenaikan suhu bumi. Oleh karenanya, kami telah menyusun dan mengimplementasikan program penghematan energi. Secara keseluruhan, seluruh upaya penghematan energi yang dilakukan PGN berjalan cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pengurangan konsumsi energi selama 2020 sejumlah 24.191,43 GJ. Sejalan dengan upaya penghematan energi, pada 2020 kami berhasil melakukan pengurangan emisi 76.303,35 ton CO₂eq.

PGN terus mendukung dan berkontribusi dalam mengembangkan energi terbarukan. Komitmen ini merupakan peran aktif PGN memajukan energi terbarukan di Indonesia. Energi terbarukan yang saat ini masih dalam proses penyelesaian adalah program pembangunan pabrik pellet biomassa kotoran sapi di Desa Cibogo. Biomassa kotoran sapi merupakan energi yang mengandung gas metan yang dapat digunakan sebagai bahan bakar. Melalui program ini, biomassa kotoran sapi yang semula dibuang ke sungai Citarum kini diolah sehingga dapat digunakan sebagai bahan bakar.

Terkait pengelolaan limbah, strategi PGN adalah mengurangi limbah dari sumbernya (*reduction at source*). Artinya, kami berusaha mengurangi jumlah limbah melalui perencanaan untuk meminimalisasi dampak yang ditimbulkan dari pembuangan limbah. Pada 2020, kami berhasil menurunkan jumlah limbah B3 sebesar 3% yaitu 13,404532 ton, turun dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 13,760261 ton.

Meanwhile, total economic value distributed was USD 3,198,201,652, or decreased by 20% compared to that of previous year.

In 2020, the company has successfully completed the construction of a natural gas network for household “Jargas” totaling 135,045 household connections from its target of 127,864 SRT. This is a form of PGN’s support for the government’s jargas programs spread across various cities throughout Indonesia.

ENVIRONMENTAL ASPECT

The earth is not just for now, but we must pass it on to our future generation. Maintaining the preservation of the earth so that it remains habitable for future generations is our collective obligation. We realize that our operational activities, which are the use of natural resources, have direct contact with the nature. Therefore, we are committed to preserving the environment. The environmental management strategic plan is compiled in the Environmental Transformation Roadmap as a basic reference in achieving business goals.

We fully understand that non-renewable energy sources have a significant environmental impact on increasing temperature of the earth. Therefore, we have developed and implemented an energy saving program. Overall, all of PGN’s efforts to save energy have been quite effective. It is apparent from total reduction of energy consumption during 2020 of 24,191.43 GJ. In line with energy saving efforts, in 2020 we succeeded in reducing emissions by 76,303.35 tons of CO₂eq.

PGN continues to support and contribute to developing renewable energy. This commitment is PGN’s active role in advancing renewable energy in Indonesia. A renewable energy that is currently still in the process of being completed is a program to build a cow dung biomass pellet factory in Cibogo Village. Cow dung biomass is energy that contains methane gas which can be used as fuel. Through this program, cow dung biomass which was previously disposed of into Citarum river is now being processed so that it can be used as fuel.

Regarding waste management, PGN’s strategy is to reduce waste from its source (*reduction at source*). This means that we are trying to reduce the amount of waste through our plan in minimizing the impact of waste disposal. In 2020, we succeeded in reducing the amount of toxic and hazardous waste by 3%, or 13.404532 tons, a decrease compared to 13.760261 tons recorded in previous year.

SAMBUTAN

Remarks

ASPEK SOSIAL

Masyarakat menjadi bagian penting dari PGN, karena kami berkembang atas dukungan seluruh masyarakat. Untuk itu, PGN melakukan investasi masyarakat dalam wujud program-program *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti: bantuan bencana alam, pendidikan, peningkatan kesehatan, prasarana dan sarana umum, sarana ibadah, pelestarian alam dan pengentasan kemiskinan. Kami menerapkan ISO 26000 dalam penyelenggaraan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan.

Dalam pelaksanaannya, PGN berupaya memberikan dampak positif bagi masyarakat di sekitar wilayah operasional PGN. Program-program kami tidak sekedar memberikan donasi saja, melainkan telah disusun dalam wujud Roadmap CSR yang menjadi panduan perusahaan dalam menerapkan CSR yang efektif, efisien, dan bermanfaat bagi masyarakat.

Pandemi Covid-19 sepanjang 2020 begitu memprihatinkan, jutaan orang meninggal dunia karenanya. Pantas jika 2020 merupakan tahun yang kelam bagi masyarakat dunia tak terkecuali Indonesia. Pandemi berkepanjangan juga berdampak pada gangguan sosioekonomi. Banyak bisnis harus ditutup atau dibatasi untuk mencegah penyebaran virus ini yang menyebabkan turunnya pendapatan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja. Tingginya angka PHK menghasilkan lonjakan tingkat kemiskinan secara tiba-tiba.

Melihat kondisi ini, PGN berupaya membantu pemerintah menanggulangi dampak pandemi Covid-19 ini, di antaranya dalam bentuk: bantuan paket sembako kepada pihak yang membutuhkan, aktivasi gas untuk dapur umum di Rumah Sakit Darurat Wisma Atlet selama 5 bulan, penyediaan fasilitas sarana cuci tangan portable di beberapa fasilitas umum, paket makanan bergizi bagi Tenaga Kesehatan, pelaksanaan *rapid test* Covid-19 massal, serta Penyediaan APD, masker medis, alat disinfektan, *hand sanitizer* kepada beberapa Rumah Sakit di Indonesia, pekerja PGN, dan masyarakat di sekitar wilayah operasional Perusahaan.

TANTANGAN DAN TARGET

Pandemi memang belum usai, namun optimisme tak boleh lenyap. Faktor utama yang diharapkan dapat memulihkan ekonomi Indonesia adalah upaya penanganan Covid-19 yang terus digencarkan serta ketersediaan dan efektivitas vaksin. Selain itu, hal fundamental dalam upaya pemulihan iklim usaha dan perekonomian nasional adalah upaya pemerintah dalam peningkatan investasi dalam negeri.

SOCIAL ASPECT

The community is an important part of PGN, because we develop with the support of entire community. Therefore, PGN invests in the community through Corporate Social Responsibility (CSR) programs such as: natural disaster relief, education, health improvement, public infrastructure and facilities, religious facilities, nature conservation and poverty alleviation. We apply ISO 26000 in performing our corporate social responsibility activities.

In its implementation, PGN strives to have a positive impact on the communities around PGN's operational areas. Our programs do not just provide donations, but have been compiled in the form of a CSR Roadmap that guides companies in performing CSR effectively, efficiently and, which is beneficial to the community.

Throughout 2020, Covid-19 pandemic was so alarming, millions of people died because of it. It comes to no surprise that 2020 is considered as a dark year for global community, including Indonesia. Prolonged pandemic also has impacts on our socio-economy. Many businesses have to be closed or restricted so as to prevent the spread of this virus, which has reduced company revenues and termination. High rate of termination resulted in drastic increase in poverty rate.

In this condition, PGN is trying to help the government in coping with the impacts of Covid-19 pandemic, including by providing: food staples for those in need, activation of gas for public kitchens at Wisma Atlet Emergency Hospital for 5 months, portable hand washing facilities. In several public facilities, nutritious food packages for Health Workers, mass Covid-19 rapid tests, as well as PPEs, medical masks, disinfectants, hand sanitizers to several hospitals in Indonesia, PGN employees, and communities around the Company's operational areas.

CHALLENGES AND TARGETS

The pandemic is not over yet, but our optimism should remain. The main factors to restore Indonesia's economy are our intensive efforts to deal with Covid-19 and the availability and effectiveness of vaccines. In addition, fundamental matters in efforts to restore the business climate and national economy are government efforts to improve domestic investment.



Dengan didukung oleh kebijakan yang memadai dan semangat menyalurkan energi baik, PGN terus berkomitmen dan konsisten dalam mendukung program pemerintah melalui pembangunan infrastruktur dan penyaluran gas bumi di berbagai wilayah di Indonesia untuk mewujudkan kesejahteraan yang lebih baik dan merata bagi seluruh bangsa Indonesia.

Selain berfokus pada bisnis inti, PGN juga terus melakukan penguatan diversifikasi usaha di luar bisnis gas bumi yang masih sejalan dengan bisnis utama dalam rangka meningkatkan kinerja Perusahaan. Di antaranya yaitu melakukan ekspansi bisnis di bidang telekomunikasi, konstruksi & engineering, serta properti melalui entitas anak dan afiliasi dengan tujuan tercapainya proyeksi pendapatan dan laba perusahaan.

Untuk jangka menengah, target dan tujuan yang berkaitan dengan risiko utama dan peluang Perusahaan mencakup tiga hal, yaitu: pengembangan bisnis gas, meningkatkan competitiveness Perusahaan melalui penyediaan layanan yang efisien, serta Implementasi budaya HSSE (*Health, Safety, Security, Environment*) excellence di seluruh operasional Perusahaan. Sementara target dalam jangka panjang adalah pengembangan usaha di pasar internasional.

Itu semua dilakukan PGN dalam balutan komitmen untuk senantiasa mengedepankan prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran. Juga dengan mengintegrasikan prinsip dan praktik keberlanjutan, memerhatikan lima aspek penting, yaitu *People, Planet, Prosperity, Peace, dan Partnership*.

Sebagai penutup, kami menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya atas dukungan seluruh pemangku kepentingan. Tidak lupa kami mengucapkan terima kasih atas kerja keras dan dedikasi para insan PGN. Mari kita teruskan upaya membangun PGN sebagai perusahaan berkelanjutan yang menyediakan energi baik bagi negeri tercinta.

Hormat kami,

Supported by adequate policies and the spirit of channeling good energy, PGN continues to be committed and consistent in supporting government programs by developing infrastructure and distributing natural gas in various regions in Indonesia so as to create better and more equitable welfare for all Indonesians.

In addition to focusing its attention to its core business, PGN also continues to strengthen business diversification outside natural gas business, which is still in line with its core business in order to improve the Company's performance. Among other things, by expanding business in telecommunications, construction & engineering, as well as property through subsidiaries and affiliates, which is aimed at improving the company's revenue and profit projections.

For the mid-term, targets and objectives related to main risks and opportunities of the Company cover three issues, they are: developing gas business, increasing the Company's competitiveness through efficient services, and performing HSSE culture (*Health, Safety, Security, Environment*) excellence throughout. Company operations. Meanwhile, our target in the long run is business development in the international market.

All of this is performed by PGN in a commitment to always prioritizing GCG (*Good Corporate Governance*) principles i.e., transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness. Also by integrating the principles and practices of sustainability, paying attention to five important aspects i.e., *People, Planet, Prosperity, Peace, and Partnership*.

Finally, we would like to convey our highest appreciation for the supports of all stakeholders. We also thank the hard work and dedication of PGN employees. Let us continue our efforts to build PGN as a sustainable company that provides good energy for our beloved country.

Best regards,

Jakarta, 9 April 2021
Jakarta, April 9, 2021

Suko Hartono
Direktur Utama/President Director



02

MENJAGA KEBERLANJUTAN Maintaining Sustainability

Sebagai subholding Gas, PGN mengedepankan proses bisnis terintegrasi. Organisasi yang kuat dan kokoh adalah kunci utamanya untuk bisa bergerak cepat dan responsif terhadap berbagai kondisi dan tantangan.

As a Subholding Gas, PGN prioritizes integrated business processes. A strong and firm organization is the main key to move quickly and be responsive to various conditions and challenges.



NAMA DAN DOMISILI PERSEROAN [GRI 102-1]

PT Perusahaan Gas Negara Tbk dan berdomisili di Jakarta

Company's Name and Domicile
PT Perusahaan Gas Negara Tbk is located in Jakarta



ALAMAT PERSEROAN/Company Address [GRI 102-3]

Kantor Pusat/Head Office
Jalan K.H. Zainul Arifin Nomor 20
Krukut, Tamansari, Jakarta Barat
DKI Jakarta 11140

Kantor Korespondensi/Correspondence Office
The Manhattan Square, Mid Tower, Lantai 26, Jalan
TB Simatupang Kav. 1S, Jakarta Selatan, DKI
Jakarta. 12560

1500-645

contact.center@pgn.co.id

www.pgn.co.id

Perusahaan Gas Negara

@gas_negara

@Gas_Negara

PGNenergibaik

DASAR HUKUM PENDIRIAN [GRI 102-5]

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun
1965 tentang Pembubaran Badan
Pimpinan Umum Perusahaan Listrik
Negara dan Pendirian Perusahaan Listrik
Negara (P.L.N.) dan Perusahaan Gas
Negara (P.G.N.)

Legal Basis for its Establishment
Government Regulation No. 19 of 1965
concerning Dissolution of the Governing
Body of the State Electricity Company
(P.L.N.) and the State Gas Company
(P.G.N.)

LOKASI OPERASI [GRI 102-4]

PGN sebagai *Subholding Gas*, mengintegrasikan infrastruktur gas bumi di Indonesia dan mengupayakan peningkatan akses energi ke seluruh lapisan masyarakat baik melalui moda infrastruktur pipa maupun nonpipa. Saat ini, PGN telah beroperasi di 56 kabupaten/kota, di 17 Provinsi di Indonesia dan terus membuka wilayah baru. Segmen pengguna akhir gas bumi PGN mulai rumah tangga, transportasi (SPBG), pelanggan kecil, komersial, industri, dan pembangkit listrik. Portofolio pengelolaan



KEPEMILIKAN [GRI 102-5]

Pemerintah Republik Indonesia
0%, 1 lembar saham Seri A Dwiwarna.

PT Pertamina (Persero)
56,96%, 13.809.038.755 lembar saham seri B.

Publik
43,04%, 10.432.469.440 lembar saham seri B.

Ownership
The Government of the Republic of Indonesia
0%, 1 Dwiwarna Serie A share

PT Pertamina (Persero)
56.96% or 13,809,038,755 Serie B shares

Public
43.04% or 10,432,469,440 Serie B shares



TANGGAL PENDIRIAN

13 Mei 1965

Date of Establishment
May 13, 1965



PENCATATAN DI BURSA

Saham Perseroan telah dicatatkan di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tanggal 15 Desember 2003.

Listing on the Stock Exchange
The Company's shares have been listed at the Jakarta Stock Exchange and Surabaya Stock Exchange on December 15, 2003



KODE SAHAM

Bursa Efek Indonesia: PGAS

Stock Code
Indonesia Stock Exchange: PGAS



AKTIVITAS USAHA [GRI 102-2]

Transmisi dan Distribusi Gas Bumi

Business Activities
Natural Gas Transmission and Distribution

OPERATIONAL AREAS [GRI 102-4]

As Subholding Gas, PGN integrates natural gas infrastructure in Indonesia and strives to increase access to energy for all levels of society, both through pipeline and non-pipeline infrastructure modes. Currently, PGN has operated in 56 districts/cities, in 17 provinces in Indonesia and shall continue to open new areas. PGN's gas end-user segments include households, transportation (gas stations), small-scale customers, commercial, industrial sectors, and power plants. Until

infrastruktur hilir gas bumi PGN Group sampai akhir 2020 mencakup 96% dari infrastruktur hilir gas bumi yang sudah terbangun dan beroperasi. Untuk pengelolaan jaringan gas bumi rumah tangga dan pelanggan kecil sesuai penugasan Pemerintah mencakup 56 Kabupaten/ Kota di seluruh Indonesia dengan panjang pipa jargas yang dikelola sekitar +6.300 Km.

end of 2020, the portfolio of PGN Group's downstream gas infrastructure management includes 96% of the downstream gas infrastructure, which has been built and is currently operating. The management of gas networks for households and small-scale customers is based on assignment given by the Government, covering 56 Regencies/Cities throughout Indonesia and the length of its gas pipelines is +6,300 km long.

Peta Infrastruktur Hilir Gas Bumi PGN

Mapping of PGN's Natural Gas Downstream Infrastructure



SKALA ORGANISASI | [GRI 102-7]

ORGANIZATION SCALE | [GRI 102-7]

Jumlah Pekerja	Jumlah pekerja di 2020 menjadi 3.324 orang, terdiri dari 1315 pekerja berasal dari PGN <i>stand alone</i> , 1875 pekerja dari Entitas Anak /Afiliasi, dan 134 pekerja dari Pertamina Group	Total employees are 3,324 in 2020, consisting 1,315 of PGN stand alone, 1,875 of Subsidiary Entities/Affiliates, and 134 of Pertamina Group	Total employees
Jumlah Operasi	19 Kantor Sales Area	19 Area Sales Offices	Total Operations
Produk yang dihasilkan	1.255 MMSCFD	1,255 MMSCFD	Product
Penjualan Bersih	USD2.885.536.105	USD.2,885,536,105	Net Sales
Modal Dasar	Rp7.000.000.000.000	Rp7,000,000,000,000	Authorized Capital
Modal Ditempatkan dan Disetor	Rp2.424.150.819.600	Rp2,424,150,819,600	Issued and Paid-up Capitals



LINI BISNIS**KEGIATAN USAHA**

Sesuai Pasal 3 Anggaran Dasar PGN sebagaimana terakhir diubah dengan Akta Nomor 84 tanggal 25 Juni 2020 yang dibuat di hadapan Notaris Ir. Nanette Cahyanie Handari Adi Warsito, S.H., Notaris di Jakarta, kegiatan usaha PGN adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan Usaha Utama
 - a. Perencanaan, pembangunan, pengelolaan dan pengembangan usaha hilir bidang gas bumi yang meliputi kegiatan pengolahan, pengangkutan, penyimpanan dan niaga.
 - b. Perencanaan, pembangunan, pengembangan produksi, penyediaan, penyaluran dan distribusi gas buatan (gas hidrokarbon).
 - c. Pengolahan bahan bakar gas yang dapat dimanfaatkan secara langsung sebagai bahan bakar di mana pembuatannya disertai peningkatan mutu gas, seperti pemurnian, pencampuran dan proses lainnya yang dihasilkan dari gas alam, karbonasi dan gasifikasi batu bara atau bahan hidrokarbon lain, termasuk proses regasifikasi LNG (KBLI 35201).
 - d. Penyaluran gas melalui jaringan yang bertekanan ekstra tinggi (lebih dari 10 bar); yang bertekanan tinggi (antara 4 bar s.d. 10 bar); dan yang bertekanan menengah ke bawah (di bawah 4 bar) baik berasal dari produksi sendiri maupun produksi pihak lain sampai ke konsumen atau pelanggan (KBLI 35202).
 - e. Penyaluran, distribusi dan pengadaan semua jenis bahan bakar gas dalam bentuk gas dan cair melalui sistem saluran dan transportasi darat maupun laut (KBLI 35202).
 - f. Perdagangan gas dalam bentuk gas dan cair kepada konsumen melalui saluran dan transportasi darat maupun laut (KBLI 35202).
 - g. Perdagangan gas dalam bentuk gas dan cair melalui sistem distribusi gas yang dioperasikan oleh pihak lain dan pengoperasian pertukaran komoditas dan kapasitas pengangkutan bahan bakar gas (KBLI 35202).
 - h. Pengangkutan gas dalam bentuk gas dan cair dari produsen ke tempat konsumen dengan saluran pipa maupun moda transportasi darat dan laut atas dasar fee atau kontrak (KBLI 49300).
 - i. Pengoperasian gardu pompa (KBLI 49300).
 - j. Penyimpanan gas dalam bentuk gas dan cair sementara sebelum gas tersebut dikirim ke konsumen (KBLI 52101; KBLI 52109).
 - k. Perdagangan bahan bakar gas dan cair, serta produk sejenisnya dalam skala industri maupun retail (KBLI 46610).

BUSINESS LINE**BUSINESS ACTIVITIES**

Based on Article 3 of PGN's Articles of Association, which has been last amended by Deed No. 84 dated June 25, 2020, issued at the presence of Notary Public Ir. Nanette Cahyanie Handari Adi Warsito, S.H., a Notary Public in Jakarta, PGN's business activities are as follows:

1. Core Business
 - a. Planning, construction, management and development natural gas downstream business covering processing, transportation, storage and trading.
 - b. Planning, construction, development of production, supply, delivery and distribution of artificial gas (hydrocarbon gas).
 - c. Gas fuel processing that can be used directly as a fuel where its production is accompanied with better gas quality, such as purification, mixing and other processes resulting from natural gas, carbonation and gasification of coal or other hydrocarbons, including the LNG regasification process (ISIC 35201).
 - d. Gas delivery through extra high pressure grid (more than 10 bars); high pressure (between 4 to 10 bars); and those with medium to lower pressure (below 4 bars) either from own production or from other parties to consumers or customers (KBLI 35202).
 - e. Delivery, distribution and procurement of all types of natural gas in the form of gas and liquid through pipelines and land and sea transportation systems (KBLI 35202).
 - f. Gas trading in the form of gas and liquid to consumers through land and sea channels and transportation (KBLI 35202).
 - g. Gas trading in the form of gas and liquid through gas distribution systems operated by other parties and commodity exchange and gas fuel transportation capacity (KBLI 35202).
 - h. Transportation of gas in the form of gas and liquid from producers to consumers through pipelines or by land and sea transportation on a fee or contract basis (KBLI 49300).
 - i. Operation of pump stations (KBLI 49300).
 - j. Temporary storage of gas in the form of gas and liquid before its delivery to consumers (KBLI 52101; KBLI 52109).
 - k. Trading of gas and liquid fuels and similar products at industrial and retail levels (KBLI 46610).

- l. Instalasi gas pada bangunan gedung baik untuk tempat tinggal maupun bukan tempat tinggal (KBLI 43223).
- m. Pemeliharaan dan perbaikan instalasi saluran gas (KBLI 43223).

Selain kegiatan usaha utama, Perseroan dapat melakukan kegiatan usaha penunjang lain yang berkaitan langsung dan/atau yang mendukung kegiatan usaha utama, termasuk namun tidak terbatas pada:

- a. penyertaan modal di bidang usaha hulu minyak dan gas, infrastruktur pipa minyak, LNG termasuk LNG carrier, NGL, LPG, CNG, jasa konstruksi, engineering, kelistrikan, informasi dan komunikasi, properti dan manajemen asset, kawasan pariwisata, penyediaan jasa tenaga kerja, konsultasi, dan bidang usaha lainnya.
 - b. kegiatan jasa yang berkaitan dengan pertambangan gas bumi yang dilakukan atas dasar balas jasa atau kontrak.
 - c. optimalisasi pemanfaatan aset dan sumber daya lainnya yang dimiliki Perseroan
2. Produk atau Jasa yang Dihasilkan
- PGN melakukan kegiatan usaha di bidang transmisi dan distribusi niaga gas bumi. Pada bidang transmisi gas bumi, PGN dan entitas anak/afiliasi memiliki jaringan pipa transmisi di provinsi NAD, Sumatera Utara, Riau, Jambi, Sumatera Selatan, Kepulauan Riau, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Kalimantan Timur untuk menghubungkan lokasi sumber gas bumi dengan lokasi pengguna akhir gas bumi melalui moda pipa transmisi.

Pada bidang niaga gas bumi, PGN membeli gas bumi dari produsen gas bumi lalu dijual ke berbagai segmen pengguna akhir gas bumi, mulai dari pelanggan rumah tangga, pelanggan kecil, pelanggan komersial dan industri, pembangkit listrik, hingga ke sektor transportasi baik melalui moda pipa distribusi gas bumi, CNG, maupun LNG.

Untuk mendukung kegiatan usaha niaga gas bumi, PGN mengoperasikan berbagai infrastruktur gas bumi secara terintegrasi. PGN menjamin penyaluran gas bumi kepada para pengguna akhir gas bumi, memenuhi kualitas produk (komposisi, tekanan, temperatur gas bumi), dan menyediakan layanan pelanggan (kontak pelanggan, penanganan gangguan) sesuai standar internasional

- l. Gas installations in buildings, both for residential and non-residential areas (KBLI 43223).
- m. Maintenance and repair of gas pipeline installations (KBLI 43223).

Apart from its core business activities, the Company can also carry out other supporting business activities directly related and/or which support its core business, including but not limited to:

- a. investment in the upstream oil and gas businesses, oil pipeline infrastructure, LNG including LNG carriers, NGL, LPG, CNG, construction services, engineering, electricity, information and communication, property and asset management, tourism areas, provision of labor services, consulting, and other types businesses;
 - b. services related to natural gas mining carried out on remuneration or contract basis; and
 - c. optimizing the use of assets and other resources owned by the Company.
2. Products and Services Provided
- PGN conducts its business activities in natural gas commercial transmission and distribution. In the natural gas transmission sector, PGN and its subsidiaries/affiliates have transmission pipelines in the provinces of NAD, North Sumatra, Riau, Jambi, South Sumatra, Riau Islands, West Java, Central Java, East Java and East Kalimantan that connect natural gas source locations. with locations of gas end users through transmission pipeline.

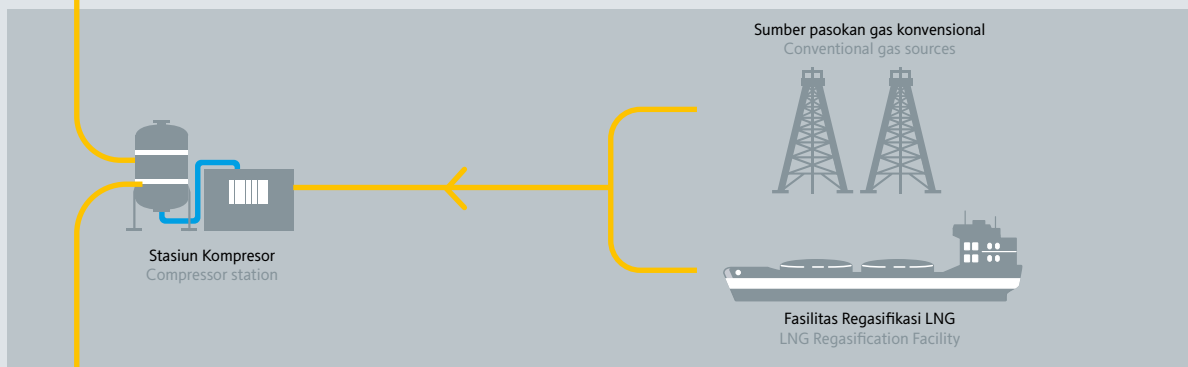
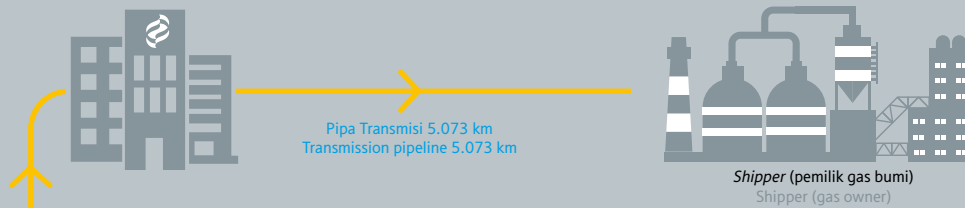
In the natural gas trading sector, PGN buys natural gas from gas producers and then sells it to various segments of end users, ranging from household customers, small-scale customers, commercial and industrial customers, power plants, to transportation sector through distribution pipelines. natural gas, CNG, and LNG.

To support the natural gas trading business, PGN operates various natural gas infrastructures in an integrated manner. PGN ensures the distribution of natural gas to end users, meets product quality (composition, pressure, temperature of natural gas), and provides customer service (customer contact, problem solving) according to international standards

GTA (GAS TRANSPORTATION AGREEMENT)

Pada bidang bisnis transportasi gas bumi, PGN menyediakan fasilitas/infrastruktur yang dapat dimanfaatkan oleh pemilik gas (*shipper*), sehingga gas bumi dapat dialirkan secara aman dan handal.

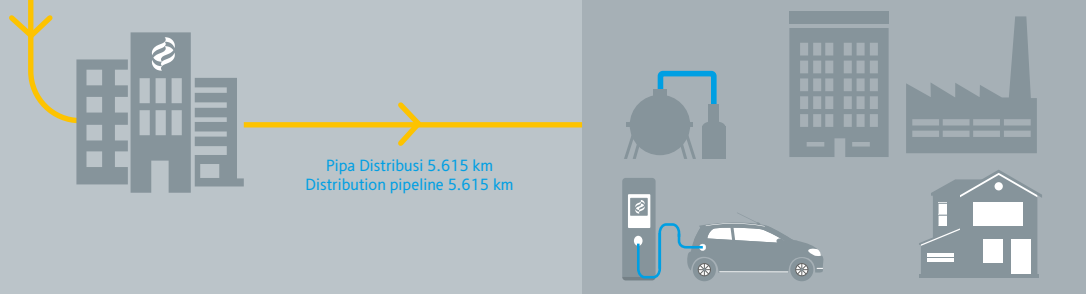
In transportation of natural gas business, PGN provides facilities/infrastructure, which can be used by gas owners (shippers) so that their gas can be channeled safely and reliably.



GSA (GAS SALES AGREEMENT)

Pada bidang niaga gas bumi, PGN membeli gas bumi dari berbagai Produsen gas bumi yang kemudian dijual ke berbagai segmen pengguna akhir gas bumi, mulai dari Pelanggan Rumah Tangga, Pelanggan Komersial dan Industri, Pelanggan Pembangkit Listrik hingga ke Sektor Transportasi baik melalui moda pipa distribusi gas bumi, CNG maupun LNG.

In natural gas trading, PGN buys gas from several producers to be subsequently sell to end users, starting from household customers, commercial customers and industries, power plants to transportation sector, either through gas distribution pipeline, CNG or LNG.



PRODUKSI MINYAK DAN GAS BUMI Production of Oil and Natural Gas

Pada bidang usaha di hulu minyak dan gas bumi, PGN melalui PT Saka Energi Indonesia mengelola 10 (sepuluh) wilayah kerja domestik dan 1 (satu) wilayah kerja internasional.

In upstream oil and gas business, PGN through Saka Energi, manages 10 (ten) domestic work areas and 1 (one) international work area.



Pembeli (Domestik dan Internasional)
Buyers (Domestic and international)



BISNIS LAINNYA Other Businesses

Bidang bisnis lainnya meliputi *engineering, procurement, construction, property management*, layanan jaringan telekomunikasi yang handal, serta penyediaan tenaga kerja yang ahli di bidangnya dikelola oleh Entitas Anak/Afiliasi.

Other businesses cover reliable engineering, procurement, construction, property management, telecommunication network, and supply of skilled labor managed by subsidiaries.



Pengelolaan properti dan fasilitas pendukung
Management of property and supporting facilities



Layanan Teknologi Informasi dan Komunikasi
Information technology and communication services



Jasa *engineering* dan konstruksi berkualitas industri minyak & gas bumi
Quality engineering and construction services in oil and natural gas industry



Penyediaan tenaga kerja profesional, ahli dan spesialis
Provider of professionals, experts and specialists

MENJAGA KEBERLANJUTAN

Maintaining Sustainability

PROFIL DAN JUMLAH PEKERJA [GRI 102-8]

Pengembangan bisnis PGN dengan pendirian Entitas Anak dan Afiliasi berdampak pada profil pekerja PGN secara Group. Jumlah pekerja di 2020 menjadi 3.324 orang, terdiri dari 1.315 pekerja berasal dari PGN *stand alone*, 1.875 pekerja dari Entitas Anak /Afiliasi, dan 134 pekerja dari Pertamina Group. Dibanding 2019, secara umum terdapat kenaikan jumlah pekerja sebesar 1,7%, melingkupi penurunan jumlah pekerja waktu tidak tertentu (PWTT) sebesar 0,41% dan peningkatan jumlah pekerja waktu tertentu (PWT) sebesar 55,5%. Penurunan PWTT di 2020 karena adanya pekerja yang memasuki masa pensiun.

Pengembangan *Executive Development Program*, *Management Development Program* dan *First Line Development Program* merupakan upaya perusahaan mempersiapkan calon pemimpin PGN dengan kemampuan manajerial, bisnis, dan kepemimpinan. Pada 2020, pekerja level manajemen dasar yang telah mengikuti development program dan beasiswa pendidikan Strata 2 (S2) serta memenuhi persyaratan karier, telah menempati posisi jabatan manajemen madya dan manajemen puncak di PGN dan di Entitas Anak/Afiliasi. Peningkatan 2 orang pekerja yang menempati posisi jabatan manajemen madya serta 37 orang pekerja di posisi jabatan manajemen puncak membuktikan peningkatan kualitas SDM pekerja PGN, membantu perusahaan merealisasikan pengembangan usaha dan tujuan jangka panjang PGN.

JUMLAH PEKERJA BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN PGN

Status Kepegawaian	2020	2019	Employment Status
PKWTT	3131	3144	Un-fixed term employment agreement
PKWT	193	124	Fixed-term employment agreement
Jumlah	3324	3268	TOTAL

JUMLAH PEKERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	2020	2019	Sex
Laki-laki	2581	2462	Male
Perempuan	743	806	Female
Jumlah	3324	3268	Total

JUMLAH PEKERJA BERDASARKAN KELOMPOK JABATAN

Kelompok Jabatan	2020	2019	Occupation Category
Manajemen Puncak	219	231	Top Management
Manajemen Madya	426	479	Middle Management
Manajemen Dasar	1586	819	Low Management
Pelaksana	1093	1739	Staff
Jumlah	3324	3268	Total

PROFILE AND NUMBER OF WORKERS [GRI 102-8]

PGN's business development and establishment of subsidiary entities and affiliates affect the Company's employee profile in Group. Total employees in 2020 is now 3,324, consisting 1,315 employees from PGN stand alone, 1,875 employees from subsidiary entities/ affiliates, and 134 employees from Pertamina Group. As a comparison, in 2019, total employees in general increased by 1.7%, including number of employees with unfixed-term employment agreement totaling 0.41% and increased number of employees with a fixed-term employment agreement totaling 55.5%. Decreased number of non-fixed term employment agreement in 2020 is due to retiring employees.

Executive Development Program, Management Development Program and First Line Development Program are the Company's programs aimed at preparing PGN's future leaders by improving their business managerial skills, and leadership. In 2020, employees of basic management level who have participated in development program and scholarship for Strata 2 (Masteral Degree) education and fulfilled career requirement, have occupied middle and top management level in PGN and in subsidiary entities/affiliates. Placement of 2 employees in middle management and 37 employees in top management levels proves better quality human resources within the Company, assisting it in developing its business and achieving its goals in the long run.

PGN'S TOTAL EMPLOYEES BY EMPLOYMENT STATUS

TOTAL EMPLOYEES BY GENDER

TOTAL EMPLOYEES BY OCCUPATIONAL LEVEL TOTAL

JUMLAH PEKERJA BERDASARKAN PENDIDIKAN

EMPLOYEES BY EDUCATION

Pendidikan	2020	2019	Education
Strata 3 (S3)	1	2	Strata 3 (S3)
Strata 2 (S2)	491	373	Strata 2 (S2)
Strata 1 (S1)	1840	1802	Strata 1 (S1)
Diploma	703	819	Diploma
SLTA	289	272	Highschool
Jumlah	3324	3268	Total

PELANGGAN [GRI 102-9] [GRI 102-6]

Pengelolaan pelanggan dilakukan PGN berdasarkan segmentasi pelanggan yang dibagi menjadi:

1. Pelanggan Rumah Tangga (RT),
2. Pelanggan Kecil (PK),
3. Pelanggan sektor Transportasi (SPBG),
4. Pelanggan Komersial dan Industri (KI).

PGN menawarkan produk-produk yang berbeda kepada masing-masing segmentasi pelanggan, di antaranya:

CUSTOMERS [GRI 102-9] [GRI 102-6]

In managing customers, PGN classifies customers into:

1. Household customers,
2. Small-scale customers,
3. Transportation sector (SPBG),
4. Commercial and industrial customers (KI).

PGN shall offer different products to each segment of customers. They among others are:

Sinergi

solusi pemanfaatan energi terintegrasi yang andal dan berfokus pada pelanggan melalui *excellent customer experience* untuk segmen pelanggan komersial dan industri.

A reliable and integrated energy solution focused on customers through excellent customer experience for commercial and industrial customers

gaskita

solusi pemanfaatan energi yang mudah, ekonomis, dan ramah lingkungan untuk segmen pelanggan rumah tangga dan pelanggan kecil.

An easy, economic and environmentally-friendly energy solution for household and small traders

gasku

solusi penyediaan bahan bakar gas yang bersih, ramah lingkungan, dan efisien dengan moda CNG untuk segmen pelanggan transportasi.

A clean, environmentally-friendly and efficient gas fuel solution for transportation customers

Gaslink

solusi penyediaan gas bumi untuk lokasi tanpa jaringan distribusi gas bumi melalui *Gas Transport Module (GTM)*, yaitu kendaraan yang membawa gas bumi dengan moda CNG.

A solution for supplying natural gas to locations that have no gas distribution channel, that it shall use Gas Transport Module (GTM), a vehicle to transport natural gas using CNG mode

MENJAGA KEBERLANJUTAN

Maintaining Sustainability

JUMLAH PELANGGAN PGN

Sampai dengan 31 Desember 2020, jumlah pelanggan PGN sebanyak 495.935 pelanggan dengan perincian sebanyak 491.643 pelanggan merupakan segmen pelanggan rumah tangga, 1.805 pelanggan merupakan segmen pelanggan kecil dan 2.487 pelanggan merupakan segmen pelanggan komersial dan industri.

VISI MISI

VISI

Menjadi Perusahaan Gas Nasional Terkemuka dan Terpercaya Berstandar Kelas Dunia Dalam Penyediaan Infrastruktur dan Pemanfaatan Gas Bumi.

MISI

Menjalankan bisnis gas di bidang *midstream*, *downstream*, dan usaha pendukung lainnya yang berkomitmen untuk meningkatkan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan dengan melakukan:

1. Niaga gas bumi dan LNG sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi nasional berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat;
2. Penyediaan infrastruktur gas bumi dan LNG secara terintegrasi;
3. Pengusahaan kegiatan jasa pendukung penyediaan infrastruktur dan pemanfaatan gas bumi melalui pemilihan teknologi yang tepat guna;
4. Pengembangan bisnis melalui pemanfaatan gas bumi untuk industri berbasis gas dan turunannya.

Visi dan misi Perseroan sebagai *Subholding Gas* telah diperbarui dan ditetapkan melalui Keputusan Direksi Nomor 039601.K/OT/PDO/2020 tentang Visi dan Misi PT Perusahaan Gas Negara Tbk tanggal 2 November 2020.

BUDAYA PERUSAHAAN

Dalam mendukung peran PGN sebagai *Subholding Gas* dan pengelola utama bisnis gas bumi di Indonesia, PGN menempatkan implementasi budaya perusahaan "AKHLAK" (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai faktor penting untuk pencapaian Visi Misi *Subholding Gas*.

Core Values AKHLAK ditetapkan dalam Keputusan Direksi PT Perusahaan Gas Negara Tbk Nomor 037800.K/OT.04/PDO/2020 tanggal 16 Oktober 2020 perihal Penerapan Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) AKHLAK di Lingkungan *Subholding Gas*. AKHLAK dibangun untuk menumbuhkan identitas korporasi sebagai Perusahaan di bawah Kementerian BUMN.

NUMBER OF CUSTOMERS

Up to December 31, 2020, total number of PGN customers is 495,935, and 491,643 of them are household customers, 1,805 are small scale customers, and 2,487 commercial and industrial customers.

VISION AND MISSION

VISION

To be the leading national gas company with global credibility standard in providence of natural gas infrastructure and utilization.

MISSION

Conducting midstream and downstream gas business and other supporting business in committed to increase the value for stakeholders through:

1. Natural Gas and LNG trading as a driver of national economic growth based on solid commercial principles;
2. providence of integrated Natural Gas and LNG infrastructure;
3. organize services to support the provision of gas infrastructure and utilization through applicable selection of technology;
4. business development through natural gas utilization for gas-based industries and its derivatives.

Vision and mission of the Company, as a *Subholding Gas*, have been updated and determined through Decision of BOD No. 039601.K/OT/PDO/2020 concerning Vision and Mission of PT Perusahaan Gas Negara Tbk dated November 2, 2020.

CORPORATE CULTURE

In supporting PGN's role as *Subholding Gas* and the main manager of the natural gas business in Indonesia, PGN places the implementation of the "AKHLAK" corporate culture (Amanah, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative) as an important factor for achieving the Vision and Mission of *Subholding Gas*.

AKHLAK Core Values are stipulated in the Decree of the Board of Directors of PT Perusahaan Gas Negara Tbk Number 037800.K/OT.04/PDO/2020 dated October 16, 2020 regarding the Implementation of AKHLAK Core Values in the Gas *Subholding Company*. AKHLAK was built to foster a corporate identity as a company under the auspices of the Ministry of State-Owned Enterprises.

AKHLAK

AKHLAK juga didorong sebagai tata nilai dan alat perekat organisasi dalam proses transformasi sehingga menumbuhkan semangat kebersamaan yang dibutuhkan untuk menciptakan sinergi dalam memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Sehingga secara bersama sama, AKHLAK menjadikan perilaku seluruh organisasi selaras dengan AKHLAK telah menjadi budaya bagi perilaku setiap Perwira *Subholding Gas*.

Sesuai dengan peta jalan (*roadmap*) implementasi budaya perusahaan, fokus di 2020 adalah melakukan perbaikan terus-menerus, mempersiapkan perwira yang tangguh, kompeten di bidangnya dan *agile*, mampu beradaptasi pada tantangan perubahan di segala situasi, serta membangun hubungan kerja sama yang kolaboratif. Hal tersebut dapat tercapai dengan adanya keterlibatan semua pihak dalam memberikan upaya terbaiknya yang disertai dengan adanya program suksesi yang terarah, sehingga organisasi menjadi lebih solid dalam menghadapi segala tantangan. Dalam perannya sebagai *Subholding Gas*, PGN senantiasa berkolaborasi dan bersinergi dengan PT Pertamina (Persero) dalam internalisasi *Core Values* AKHLAK untuk mendorong tercapainya Visi Misi *Subholding Gas*.

Review dan penyempurnaan nilai budaya yang berkesinambungan dengan visi perusahaan menjadi keharusan sehingga pencapaian visi perusahaan selalu didorong oleh nilai-nilai yang sesuai. Internalisasi budaya kepada Perwira *Subholding Gas* yang disesuaikan dengan kepentingan organisasi jangka panjang sebagai upaya untuk membentuk pemimpin masa depan perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kemanfaatan bagi rakyat dan Negara Indonesia.

Dengan adanya implementasi budaya yang diselaraskan pada budaya AKHLAK, maka setiap Perwira *Subholding Gas* diharapkan memiliki pola pandang, tindakan dan perilaku yang sama dalam menghadapi berbagai situasi. Melalui pengamalan Perilaku Utama yang mencerminkan nilai budaya AKHLAK secara disiplin dan konsisten disemua bidang, maka setiap Perwira *Subholding Gas* mengambil bagian penting dalam membangun Budaya Perusahaan di entitas *Subholding Gas*.

AKHLAK is also encouraged as a value system and an organizational adhesive tool in the transformation process so as to foster a spirit of togetherness needed to create synergy in providing better services to customers so that together, AKHLAK become the behavior of the entire organization in line with AKHLAK which has become a culture for the behavior of every Subholding Gas Officer.

In accordance with the roadmap for implementing corporate culture, the focus in 2020 is to make continuous improvements, prepare strong, competent and agile officers, able to adapt to the challenges of change in all situations, and build a collaborative work relationships. This can be achieved with the involvement of all parties in giving their best efforts, accompanied by a directed succession program, so that the organization becomes more solid in facing all challenges. In its role as Subholding Gas, PGN always collaborates and synergizes with PT Pertamina (Persero) in internalizing AKHLAK Core Values to encourage the achievement of the Subholding Gas Vision and Mission.

Continuous review and improvement of cultural values with the company's vision are imperative so that the achievement of the company's vision is always driven by the appropriate values. Cultural internalization of Subholding Gas Officers tailored to the long-term interests of the organization as an effort to form future leaders of the company in accordance with the company's needs and benefit the people and the State of Indonesia.

With the implementation of a culture that is harmonized with the AKHLAK culture, every Subholding Gas Officer is expected to have the same perspective, action and behavior in dealing with various situations. By practicing Main Behavior that reflects AKHLAK's cultural values in a disciplined and consistent manner in all fields, each Subholding Gas Officer takes an important part in building a Corporate Culture in the Subholding Gas entity.



ENAM NILAI BUDAYA DAN DELAPAN BELAS PERILAKU UTAMA INSAN PGN GROUP

PEDOMAN PERILAKU UTAMA PGN

Berdasarkan nilai-nilai budaya perusahaan serta prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, PGN telah menyusun Pedoman Etika Usaha Dan Etika Kerja (*Code of Conduct*) insan PGN. Pedoman Etika Usaha dan Etika Kerja secara garis besar berisi tentang pedoman perilaku insan PGN dalam aktivitas kerja sehari-hari dan tata cara berhubungan dengan para pemangku kepentingan. Pedoman dimaksud juga memberikan petunjuk praktis yang mengatur tentang benturan kepentingan, korupsi, suap, gratifikasi, pengelolaan informasi dan lain-lain. Pedoman Etika Usaha dan Etika Kerja telah dipublikasikan dan harus ditaati oleh seluruh Perwira *Subholding Gas*. Adapun penjabaran nilai – nilai budaya yang tertuang dalam AKHLAK sebagai berikut:

1. Amanah
Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
2. Kompeten
Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
3. Harmonis
Saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. Loyal
Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
5. Adaptif
Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
6. Kolaboratif
Membangun kerja sama yang sinergis.

PERILAKU UTAMA INSAN SUBHOLDING GAS

AKHLAK berisikan nilai-nilai budaya sebagai perilaku minimal yang harus diimplementasikan secara konsisten dalam keseharian oleh seluruh Perwira *Subholding Gas*.

1. Amanah :
 - 1) Memenuhi janji dan komitmen.
 - 2) Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
 - 3) Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.
2. Kompeten :
 - 4) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
 - 5) Membantu orang lain belajar.
 - 6) Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.
3. Hamonis :
 - 7) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
 - 8) Suka menolong orang lain.
 - 9) Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
4. Loyal :
 - 10) Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara.

SIX CORE VALUES AND EIGHTEEN MAIN BEHAVIORS OF PGN GROUP PERSONNEL

PGN'S MAIN CODE OF CONDUCT

Based on the values of corporate culture and the principles of Good Corporate Governance, PGN has developed a Code of Conduct for PGN employees. The Guidelines for Business Ethics and Work Ethics outlines the code of conduct for PGN employees in daily work activities and procedures for dealing with stakeholders. The guidelines also provide practical guidance on conflict of interests, corruption, bribery, gratification, information management and others. The Guidelines for Business Ethics and Work Ethics have been published and must be adhered to by all Subholding Gas Officers.

The articulation of cultural values contained in the AKHLAK are as follows:

1. Trustworthy
Uphold the trust given.
2. Competent
Continue to learn and develop capabilities.
3. Harmonious
Caring for each other and respecting differences.
4. Loyal
Dedicated and prioritizing the interests of the Nation and the State.
5. Adaptive
Continue to innovate and be enthusiastic in driving or facing change.
6. Collaborative
Build synergistic cooperation.

MAIN BEHAVIOR OF SUBHOLDING GAS PERSONNEL

AKHLAK contains cultural values as minimal behaviors that must be consistently implemented in daily life by all Subholding Gas Officers.

1. Trustworthy:
 - 1) Fulfill promises and commitments.
 - 2) Responsible for the tasks, decisions, and actions taken.
 - 3) Stick to moral and ethical values.
2. Competence:
 - 4) Improve self-competence to respond to everchanging challenges.
 - 5) Help others learn.
 - 6) Completing tasks of the highest quality.
3. Harmonious:
 - 7) Respect everyone regardless of their background.
 - 8) Likes to help others.
 - 9) Build a conducive work environment.
4. Loyal:
 - 10) Maintain the names of fellow employees, leaders, BUMN, and the State.

- 11) Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
- 12) Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.
5. Adaptif :
 - 13) Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
 - 14) Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
 - 15) Bertindak proaktif.
6. Kolaboratif :
 - 16) Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
 - 17) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
 - 18) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

PROGRAM BUDAYA SUBHOLDING GAS IMPLEMENTASI PROGRAM BUDAYA DI SUBHOLDING GAS

STRATEGI PERUSAHAAN mengarahkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya dan BUDAYA PERUSAHAAN sebagai roh dari organisasi dalam mencetak setiap Perwira *Subholding Gas* sehingga menjadi pribadi yang dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Saat ini PT PGN Tbk, telah berkembang pesat dan nilai-nilai budaya perlu diselaraskan pengelolaannya; dan SINERGI menjadi hal yang penting dan mutlak untuk dilakukan.

Kunci dalam efektivitas penerapan budaya perusahaan sehingga berkontribusi kepada kinerja perusahaan adalah kerendahan hati dalam memberikan upaya terbaik, konsisten dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini serta komitmen bersama untuk saling bahu-membahu dalam menumbuhkembangkan kapabilitas perusahaan di era persaingan bisnis yang semakin cepat perubahannya; apalagi dengan kondisi saat ini dimana percepatan sangat penting untuk dilakukan termak dalam proses internalisasi budaya yang berkelanjutan di semua level.

Dalam pengelolaan budaya di *Subholding Gas*, peran Agen Perubahan (“*Change Agent*”) sangatlah penting karena mereka turut mengubah sejarah perusahaan melalui aktivitas dan ide-idenya sehingga identitas perusahaan dan kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Setiap individu merupakan *Change Agent* dan role model bagi lingkungannya sehingga berperilaku terbaik merupakan kewajiban bagi setiap Perwira di *Subholding Gas*; peluang perbaikan selalu ada selama ada kemauan dan upaya dalam memperolehnya. Konsistensi akan pengelolaan budaya akan berpengaruh kepada kinerja perusahaan. Proses internalisasi khusus dengan tujuan tertentu dapat dilakukan kepada beberapa kelompok/level, hal ini

- 11) Willing to sacrifice to achieve a greater goal.
- 12) Obey the leadership as long as it is not against the law and ethics.
5. Adaptive:
 - 13) Quickly adjust to be better.
 - 14) Continuously making improvements following technological developments.
 - 15) Be proactive.
6. Collaborative:
 - 16) Provide opportunities for various parties to contribute.
 - 17) Be open in working together to generate added value.
 - 18) Mobilizing the use of various resources for common goals.

SUBHOLDING GAS CULTURAL PROGRAM IMPLEMENTATION OF CULTURAL PROGRAMS IN SUBHOLDING GAS

COMPANY STRATEGY directs organizational performance in achieving its goals and CORPORATE CULTURE as the spirit of the organization in printing each Subholding Gas Officer so that it becomes a person who can support the organization in achieving its goals. Currently, PT PGN Tbk, has developed rapidly and its management needs to be harmonized with cultural values; and SYNERGY is an important and absolute thing to do.

The key to the effectiveness of implementing corporate culture so that it contributes to company performance is humility in giving the best effort, consistent behavior in accordance with the values that are believed to be and a shared commitment to work hand in hand in developing company capabilities in an increasingly competitive era of business; especially with the current conditions where acceleration is very important to be carried out, including in a continuous process of cultural internalization at all levels.

In managing the culture in Subholding Gas, the role of Change Agent is very important because they also change the history of the company through their activities and ideas so that the company's identity and company performance can be better. Each individual is a Change Agent and role model for the environment so that the best behavior is an obligation for every Officer in Subholding Gas; opportunities for improvement are always there as long as there is a will and conscious effort to materialize them. Consistency in cultural management will affect company performance. The special internalization process with specific objectives can be carried out at several groups/levels, this is expected to be



diharapkan menjadi bagian dari proses pembentukan dan percepatan Perwira *Subholding Gas* yang berkualitas.

LEADING AND LAGGING INDICATOR CORPORATE CULTURE

Dalam upaya melakukan monitoring dan evaluasi implementasi budaya di lingkungan *Subholding Gas*, dibentuk *Lagging & Leading Indicator* Budaya untuk mengukur bagaimana implementasi budaya dan peran *Culture Champion* di setiap Satuan Kerja.

Lagging and Leading Indicator Budaya Perusahaan dilaksanakan di seluruh lingkungan *Subholding Gas* termasuk di Anak Perusahaan/Afiliasi dengan dukungan dari manajemen. Monitoring dan evaluasi rutin dalam berbagai bentuk dan tahap dilaksanakan sejak program dicanangkan.

Sebagai wujud adaptasi PGN dalam menghadapi tantangan pandemi global di 2020, PGN melakukan beberapa perubahan *Lagging & Leading Indicator* Budaya Perusahaan untuk menyesuaikan dengan kondisi di masa pandemi agar Program Budaya tetap berjalan dan terimplementasi, di antaranya sebagai berikut:

1. Periode Januari 2020 – Februari 2020 menggunakan *Leading & Lagging indikator corporate culture ProCISE*;
2. Periode April 2020 – Mei 2020 menggunakan *Leading & Lagging indikator* program budaya masa WFH (*Work from Home*);
3. Periode Juli 2020 – September 2020 menggunakan *Leading & Lagging indikator* program budaya masa transisi *New Normal* dan pengenalan AKHLAK.

Untuk memberikan motivasi dan apresiasi serta meningkatkan engagement atas implementasi budaya, PGN melaksanakan *Corporate Culture Award*, yaitu ajang untuk memberikan apresiasi bagi satuan kerja dan *culture champion* yang berhasil menunjukkan hasil implementasi dan peran terbaiknya dalam mengimplementasikan budaya.

Selama 2020, tingkat partisipasi satuan kerja dalam melakukan *Self Assessment Leading & Lagging* di *Subholding Gas* mencapai 97% dengan pencapaian skor *Leading & Lagging indicators* Budaya Perusahaan sebesar 94 (dari skala 1-100). Adapun pencapaian tersebut mengalami peningkatan dari tahun 2019 dengan peningkatan sebesar 1% dari skor 93.

PGN juga membangun budaya yang mendorong terwujudnya pengelolaan perusahaan yang sehat berdasarkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. PGN telah menyusun dan membudayakan Pedoman Etika Usaha dan Etika Kerja (*Code of Conduct*) Insan PGN.

part of the process of forming and accelerating qualified *Subholding Gas Officers*.

LEADING AND LAGGING INDICATOR CORPORATE CULTURE

In an effort to monitor and evaluate the implementation of culture in the *Subholding Gas* environment, a Cultural *Lagging & Leading Indicator* was formed to measure how the implementation of culture and the role of *Culture Champion* in each Work Unit.

Lagging and Leading Indicators for Corporate Culture are implemented in all *Subholding Gas* related entities including *Subsidiaries/Affiliates* with support from management. Routine monitoring and evaluation in various forms and stages has been carried out since the program was launched.

As a form of PGN's adaptation in facing the challenges of the global pandemic in 2020, PGN has made several changes to the *Lagging & Leading Indicator* for Corporate Culture to adapt to conditions during the pandemic so that the Cultural Program continues and is implemented, including the following:

1. January 2020 - February 2020 period using *Leading & Lagging ProCISE corporate culture indicators*;
2. April 2020 - May 2020 period using *Leading & Lagging indicators* of the cultural program of the *Work From Home* period;
3. The July 2020 - September 2020 period uses *Leading & Lagging indicators* for the *New Normal* transition period culture program and the introduction of AKHLAK.

To provide motivation and appreciation as well as increase engagement on cultural implementation, PGN held a *Corporate Culture Award*, which is an event to give appreciation to work units and culture champions who have successfully demonstrated the results of implementation and their best role in implementing culture.

During 2020, the participation rate of work units in conducting *Self Assessment Leading & Lagging* in *Subholding Gas* reached 97% with the achievement of a score of 94 *Leading & Lagging indicators* of Corporate Culture (from a scale of 1-100). The achievement has increased from 2019 with an increase of 1% from a score of 93.

PGN has also built a culture that encourages the realization of sound corporate management based on the principles of good corporate governance. PGN has developed and cultivated a *Code of Conduct* for PGN's People.

Pedoman Etika Usaha dan Etika Kerja secara garis besar berisi tentang pedoman perilaku Insan PGN dalam aktivitas kerja sehari-hari dan tata cara berhubungan dengan para pemangku kepentingan. Pedoman dimaksud juga memberikan petunjuk praktis yang mengatur tentang benturan kepentingan, korupsi, suap, gratifikasi, pengelolaan informasi dan lain-lain. Pedoman Etika Usaha dan Etika Kerja telah dipublikasikan dan harus ditaati oleh seluruh Insan PGN.

The Guidelines for Business Ethics and Work Ethics in outline contain guidelines for the behavior of PGN employees in daily work activities and procedures for dealing with stakeholders. The guidelines also provide practical guidance on conflict of interests, corruption, bribery, gratification, information management and others. The Guidelines for Business Ethics and Work Ethics have been published and must be adhered to by all PGN employees.

INFORMASI ENTITAS ANAK DAN AFILIASI

INFORMATION ON SUBSIDIARY ENTITIES AND AFFILIATES

Nama Perusahaan Name of Company	Anak Perusahaan/ Subsidiary/ Affiliates	Komposisi Pemegang Saham Composition of Shareholders	Bidang Usaha Nature of Business	Aset Assets	Status Operasi Operational Status
PT Pertamina Gas	Anak Perusahaan Subsidiary	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan - 51% PT Pertamina (Persero) - 48,99% PT Pertamina Pedeve Indonesia - 0,01 The Company - 51% PT Pertamina (Persero) - 48,99% PT Pertamina Pedeve Indonesia - 0,01 	Pengangkutan Minyak dan Gas Bumi Transmission of Oil and Natural Gas	USD2,129,507,188.00	Beroperasi Operating
PT Saka Energi Indonesia	Anak Perusahaan Subsidiary	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan - 99,997% PT PGAS Solution - 0,003% The Company - 99,997% PT PGAS Solution - 0,003% 	Hulu Minyak dan Gas Bumi Upstream Oil and Gas	USD1,981,064,792.00	Beroperasi Operating
PT Gagah Energi Indonesia	Anak Perusahaan Subsidiary	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan - 99,88% PT PGAS Solution - 0,12% The Company - 99,88% PT PGAS Solution - 0,12% 	Pengelolaan Bisnis Jargas, SPBG, SPV pengelolaan Sub WNT Household & Small Customer Business Management, Gas Station, SPV Sub WNT Management	Rp1,009,328,304,284.64	Beroperasi Operating
PT PGN LNG Indonesia	Anak Perusahaan Subsidiary	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan - 99,999% PT Gagah Energi Indonesia - 0,001% The Company - 99,999% PT Gagah Energi Indonesia - 0,001% 	LNG Wholesales & Infrastruktur LNG LNG Wholesales & LNG's Infrastructure	USD803,128,001.80	Beroperasi Operating
PT PGAS Telekomunikasi Nusantara	Anak Perusahaan Subsidiary	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan - 99,93% Yayasan Kesejahteraan Pegawai Perusahaan Umum Gas Negara - 0,07% The Company - 99,93% Employee Welfare Foundation at the State Gas Company - 0,07% 	ICT dan Operation Technology, Konstruksi, dan Perdagangan ICT and Operation Technology, Construction, and Trading	Rp609,273,372,946.65	Beroperasi Operating
PT PGAS Solution	Anak Perusahaan Subsidiary	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan - 99,91% Yayasan Kesejahteraan Pegawai Perusahaan Umum Gas Negara - 0,09% The Company - 99,91% Employee Welfare Foundation at the State Gas Company - 0,09% 	Enjining, Konstruksi, Operasi & Pemeliharaan Engineering, Construction, Operation & Maintenance	Rp1,608,996,331,424.00	Beroperasi Operating



MENJAGA KEBERLANJUTAN

Maintaining Sustainability

Nama Perusahaan Name of Company	Anak Perusahaan/ Subsidiary/ Affiliates	Komposisi Pemegang Saham Composition of Shareholders	Bidang Usaha Nature of Business	Aset Assets	Status Operasi Operational Status
PT Permata Graha Nusantara	Anak Perusahaan Subsidiary	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan - 99,989% PT PGAS Solution - 0,011% The Company - 99,989% PT PGAS Solution - 0,011% 	Pengelolaan Aset, Facility Management, Entrepreneur Real Estate, Pengelolaan Arsip Asset & Facility Management, Entrepreneur Real Estate, Archive Management	Rp1,756,674,320,631.87	Beroperasi Operating
PT Transportasi Gas Indonesia	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan - 59,87% Transasia Pipeline Company Pvt.Ltd. - 40% Yayasan Kesejahteraan Pegawai Perusahaan Umum Gas Negara - 0,13% The Company - 59,87% Transasia Pipeline Company Pvt.Ltd. - 40% Employee Welfare Foundation at the State Gas Company - 0,13% 	Transportasi Gas Bumi Transportation of Natural Gas	USD328,201,414.00	Beroperasi Operating
PT Nusantara Regas	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan - 40% PT Pertamina (Persero) - 60% The Company - 40% PT Pertamina (Persero) - 60% 	Bisnis Jasa Regasifikasi & Pengembangan Infrastruktur LNG untuk Kilang Cilacap Regasification Business Services, LNG Infrastructure Development for Cilacap Refinery	USD435,115,524.00	Beroperasi Operating
PT Kalimantan Jawa Gas	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT Permata Graha Nusantara - 80% PT Bakrie & Brothers Tbk - 20% PT Permata Graha Nusantara - 80% PT Bakrie & Brothers Tbk - 20% 	Transportasi Gas Gas Transportation	USD97,331,025.22	Beroperasi Operating
PT Permata Karya Jasa	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT Permata Graha Nusantara - 60% Yayasan Kesejahteraan Pegawai Perusahaan Umum Gas Negara - 40% PT Permata Graha Nusantara - 60% Employee Welfare Foundation at the State Gas Company - 40% 	Penyedia Tenaga Kerja Labor Service Provider	Rp125,276,867,183.00	Beroperasi Operating
PT Solusi Energi Nusantara	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT PGAS Solution - 99,9% PT Permata Graha Nusantara - 0,1% PT PGAS Solution - 99,9% PT Permata Graha Nusantara - 0,1% 	Enjinering, Konsultasi, dan Jasa Engineering, Consultant, and Services	Rp56,526,463,591.97	Beroperasi Operating
PT Widar Mandripa Nusantara	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT Gagas Energi Indonesia - 99,996% PT Permata Karya Jasa - 0,004% PT Gagas Energi Indonesia - 99,996% PT Permata Karya Jasa - 0,004% 	Bisnis Kelistrikan Electricity Business	Rp49,066,459,966.30	Beroperasi Operating

Nama Perusahaan Name of Company	Anak Perusahaan/ Subsidiary/ Affiliates	Komposisi Pemegang Saham Composition of Shareholders	Bidang Usaha Nature of Business	Aset Assets	Status Operasi Operational Status
PT Telemedia Dinamika Sarana	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT PGAS Telekomunikasi Nusantara - 90% Koperasi Jasa PGASCOM - 10% PT PGAS Telekomunikasi Nusantara - 90% Koperasi Jasa PGASCOM - 10% 	Telekomunikasi Telecommunication	Rp62,721,717,212.00	Beroperasi Operating
PT Pertagas Niaga	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT Pertamina Gas - 99% PT Pertamina Hulu Energi - 1% PT Pertamina Gas - 99% PT Pertamina Hulu Energi - 1% 	Bisnis CNG, Penyimpanan CNG dan LNG Retail CNG Business & CNG Storage and LNG Retail	USD135,393,777.00	Beroperasi Operating
PT Perta Arun Gas	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT Pertamina Gas - 90% PT Pertagas Niaga - 10% PT Pertamina Gas - 90% PT Pertagas Niaga - 10% 	Penyediaan & Komersialisasi Infrastruktur LNG Provide & Commercialize LNG Infrastructure	USD204,683,048.00	Beroperasi Operating
PT Perta-Samtan Gas	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT Pertamina Gas - 66% Samtan Co.Ltd - 34% PT Pertamina Gas - 66% Samtan Co. Ltd - 34% 	Pemrosesan Gas Processing Gas	USD140,767,753.00	Beroperasi Operating
PT Perta Daya Gas	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT Pertamina Gas - 65% PT Indonesia Power - 35% PT Pertamina Gas - 65% PT Indonesia Power - 35% 	Penyimpanan CNG untuk PLN CNG Storages for PLN	USD44,951,186.00	Beroperasi Operating
PT Perta Kalimantan Gas	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT Pertamina Gas - 70% PT Medco Gas Indonesia - 30% PT Pertamina Gas - 70% PT Medco Gas Indonesia - 30% 	Pengangkutan Gas Bumi Natural Gas Transmission	-	Belum Beroperasi Not operating yet
PT Gas Energi Jambi	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan - 40% PT Wahana Catur Mas - 40% PT Jambi Indoguna Internasional - 10% PT Bukaka Corporindo - 10% Perseroan - 40% PT Wahana Catur Mas - 40% PT Jambi Indoguna Internasional - 10% PT Bukaka Corporindo - 10% 	Perdagangan dan Pembangunan Trading and development	-	Belum Beroperasi Not operating yet
PT Banten Gas Synergi	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> PT Andiracitra Grahawira - 68,43% PT Banten Global Synergi - 14,14% PT Banten Global Development - 8,57% Izma Agyano Bursman - 8,71% Perseroan - 0,14% PT Andiracitra Grahawira - 68,43% PT Banten Global Synergi - 14,14% PT Banten Global Development - 8,57% Izma Agyano Bursman - 8,71% Perseroan - 0,14% 	Jasa, Pengangkutan, Perdagangan dan Pertambangan Transportation, Trading and Mining Services	Rp138,794,798,930.00	Beroperasi Operating

MENJAGA KEBERLANJUTAN

Maintaining Sustainability

Nama Perusahaan Name of Company	Anak Perusahaan/ Subsidiary/ Affiliates	Komposisi Pemegang Saham Composition of Shareholders	Bidang Usaha Nature of Business	Aset Assets	Status Operasi Operational Status
Bentang Energi Indonesia Ltd	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> • PGN LNG - 75% • SAKA - 25% 	Perdagangan dan Transportasi Minyak dan LNG Transportation, Trading and Mining Services	USD716,923.00	Beroperasi Operating
PT Padoma Global Neo Energi	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> • PGN LNG - 30% • PT Papua Doberai Mandiri - 70% 	Penyediaan LNG LNG Provision	Rp59,439,873.00	Beroperasi Operating
PT Lamong Nusantara Gas	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> • PGN LNG - 51% • PT Pelindo Energi Logistik - 49% • PGN LNG - 51% • PT Pelindo Energi Logistik - 49% 	Pembangunan, pengelolaan, dan pengoperasian Terminal LNG Construction, management and operation of the LNG Terminal	USD10,037,412.28	Beroperasi Operating
PGAS Telecommunication International Pte. Ltd	Afiliasi Affiliate	<ul style="list-style-type: none"> • PGASCOM - 100% • PGASCOM - 100% 	Industri Informasi, Komunikasi & Teknologi, Penjualan leased circuit service, Transit IP, Layanan Internet exchange, Layanan Voice over Internet Protocol (VoIP) Information, Communication & Technology Industry, Sales of leased circuit services, IP Transit, Internet exchange services, Voice over Internet Protocol (VoIP) services	USD3,003,210.00	Beroperasi Operating

RIWAYAT SINGKAT PERUSAHAAN

Brief History of the Company

1859

FIRMA L.J.N. EINDHOVEN & CO GRAVENHAGE

Pertama kali perusahaan didirikan oleh keluarga Eindhoven.

Firstly established by an Eindhoven family.

1863

NV NETHERLAND INDISCHE GAS MAATSCHAPPIJ (NIGM)

Pemerintah Belanda mengambil alih usaha Keluarga Eindhoven dan mengubah nama perusahaan menjadi NIGM. Pada 1879, NIGM mengoperasikan dua pabrik gas di Jakarta dan Surabaya.

The Dutch government took over Eindhoven family business and changed its name to NIGM. In 1879, NIGM operated two gas plants in Jakarta and Surabaya.

1950

NV OVERZEESSE GAS EN ELECTRICITEIT MAATSCHAPPIJ (NV OGEM)

Pemerintah Belanda mengoperasikan 11 pabrik gas dari 33 pembangkit listrik, menggabungkan NIGM dengan perusahaan listrik Pemerintah Belanda, lalu mengubah namanya jadi NV OGEM.

The Dutch Government operated 11 gas plants from 33 power plants, combining NIGM with the Dutch government's power plants and changed its name to NV OGEM.

1958

BADAN PENGAMBIL ALIH PERUSAHAAN-PERUSAHAAN LISTRIK DAN GAS (BP3LG)

Pemerintah Indonesia melakukan nasionalisasi perusahaan-perusahaan asing.

The Indonesian Government then nationalized foreign companies.

1961

BADAN PIMPINAN UMUM PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (BPU-PLN)

Peleburan perusahaan gas dan perusahaan listrik negara.

Dissolution of the state gas and electricity companies.

1965

PERUSAHAAN GAS NEGARA

Pada 13 Mei 1965, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1965, PGN ditetapkan sebagai Perusahaan Negara.

On May 13, 1965, based on Government Regulation No. 19 of 1965, PGN was declared a State Company.

1984

PERUSAHAAN UMUM GAS NEGARA

Perubahan bentuk usaha menjadi Perusahaan Umum (Perum).

The State changed its companies into public listed companies (Perum).

1994

PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO)

Perubahan status perseroan diiringi penambahan ruang lingkup usaha. Selain di bidang distribusi gas bumi, PGN juga berfungsi sebagai transporter di bidang transmisi.

Such change of corporate status was followed with additional business scopes. In addition to distribution of natural gas, PGN also serves as a transporter in transmission business.

2003

PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) TBK

Saham PGN dicatatkan di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada 15 Desember 2003 dengan kode transaksi perdagangan PGAS.

PGN shares were listed at the Jakarta Stock Exchange and Surabaya Stock Exchange on December 15, 2003 and its trading code is PGAS.

2018

PT PERUSAHAAN GAS NEGARA TBK

Pada 11 April 2018, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2018, Pemerintah mengalihkan 56,96% saham seri B kepada PT Pertamina (Persero), sejalan inisiatif pembentukan *Holding* BUMN Migas dan PGN sebagai *Subholding Gas* .

On April 11, 2018, based on Government Regulation Number 6 of Year 2018, the Government handed over 56.96% of its Serie B shares to PT Pertamina (Persero), in line with its initiative in establishing Holding BUMN Migas and PGN as a Sub-holding Gas company.



PERKEMBANGAN BISNIS PERUSAHAAN
Development of the Company's Business

1998

PGN berhasil menyelesaikan Pipa Transmisi Ruas Grissik-Duri yang diikuti dengan pembentukan Entitas Anak di bidang transmisi yaitu PT Transportasi Gas Indonesia (TGI) pada 2002 yang akan mengoperasikan pipa transmisi tersebut.

PGN managed to complete Grissik-Duri Transmission Pipeline and established a Subsidiary Entity for transmission business called PT Transportasi Gas Indonesia (TGI) in 2002 that will operate the transmission pipeline.

2012

PGN mendirikan Entitas Anak PT PGN LNG Indonesia dengan lingkup usaha antara lain pengadaan pasokan LNG dan niaga, penyimpanan termasuk regasifikasi kepada pembeli, serta kegiatan usaha lainnya di bidang LNG.

PGN established a subsidiary entity called PT PGN LNG Indonesia dealing with, among others, supply of LNG and trading, storage, including regasification for buyers and other types of LNG businesses.

2003

Penyelesaian Pipa Transmisi Grissik-Batam-Singapura yang merupakan pipa hilir gas bumi pertama yang melintasi batas negara. Pipa transmisi ini dioperasikan oleh PT Transportasi Gas Indonesia

Grissik-Batam-Singapore Transmission Pipeline, which is the first natural gas pipeline across the border, was completed. This pipeline is run by PT Transportasi Gas Indonesia

2011

PGN membentuk dua Entitas Anak di bidang hulu dan hilir bisnis gas bumi. PT Saka Energi Indonesia di bidang hulu dan PT Gagas Energi Indonesia di bidang hilir.

PGN established two subsidiary entities dealing with natural gas upstream and downstream business i.e. PT Saka Energi Indonesia for upstream business and PT Gagas Energi Indonesia for downstream business.

2007

Pada 25 Oktober 2007, PGN berhasil menyelesaikan Pipa Transmisi *South Sumatera West Java* terdiri dari SSWJ I dengan Ruas Stasiun Penerima Gas Pagardewa-Bojonegara dan SSWJ II dengan Ruas Grissik-Muara Bekasi. Pada tahun ini, PGN mendirikan Entitas Anak di bidang telekomunikasi, yaitu PT PGAS Telekomunikasi Nusantara (PGASCOM), yang mengoperasikan dan memelihara jaringan kabel *fiber optic* yang dibangun untuk pengoperasian SCADA untuk menjaga keandalan penyaluran gas bumi di sepanjang jaringan pipa transmisi Grissik-Batam-Singapura

On October 25, 2007, PGN managed to complete the installation of South Sumatera-West Java transmission pipeline, which consists of SSWJ I connecting gas receiving stations of Pagardewa-Bojonegara and SSWJ II connecting Grissik-Muara Bekasi. In the same year, PGN established a subsidiary entity dealing with telecommunication business called PT PGAS Telekomunikasi Nusantara (PGASCOM). PGASCOM operates and maintains fiber optic cables so as to operate SCADA in order to maintain proper supply of natural gas along transmission pipeline of Grissik-Batam-Singapore.

2010

PT Pertamina (Persero) dan PGN mendirikan perusahaan patungan di bidang LNG, yaitu PT Nusantara Regas sebagai tonggak baru pemanfaatan LNG untuk domestik.

PT Pertamina (Persero) and PGN established a joint venture dealing with LNG called PT Nusantara Regas as a new effort to meet domestic requirement for LNG.

2009

PGN membentuk Entitas Anak bernama PT PGAS Solution yang bergerak di bidang usaha rekayasa teknik, operasi dan pemeliharaan, kontraktor EPC, serta perdagangan.

PGN established a subsidiary entity called PT PGAS Solution dealing with technical engineering, operation and maintenance, EPC contractor, and trading.

2014

PGN mendirikan entitas anak PT Permata Graha Nusantara dengan lingkup usaha antara lain pengelolaan properti, penyediaan jasa tenaga kerja, fasilitas manajemen, serta profitisasi sumber daya dan aset perusahaan. Di tahun ini, dimulai pengoperasian FSRU Lampung secara komersial untuk mendukung kehandalan pasokan gas bumi di Jawa Bagian Barat dengan menggunakan LNG.

PGN established a subsidiary entity called PT Permata Graha Nusantara dealing among others with management of properties, labor supply, management facility, and prioritization of resources and company assets. In the same year, it initiated the commercial operation of FSRU Lampung so as to support a reliable supply of natural gas in Western part of Java by using LNG.

2015

Pada Agustus 2015, PGN melalui entitas afiliasi PT Kalimantan Jawa Gas (KJG) berhasil menyelesaikan pembangunan ruas pipa Transmisi Kalija I dari lapangan gas bumi Kepodang ke PLTG Tambak Lorok Semarang sepanjang 201 km dan dilanjutkan dengan komersialisasi pipa tersebut. Di tahun yang sama, Pertagas menyelesaikan pembangunan Pipa Transmisi Ruas Arun Belawan sepanjang 350 Kilometer untuk mendukung keandalan penyaluran gas bumi di wilayah Sumatera Bagian Utara.

PT Perta Arun Gas berhasil menyelesaikan revitalisasi kilang LNG Arun menjadi terminal penerima dan regasifikasi LNG. Menambah lengkap fasilitas terminal penerima dan regasifikasi yang sudah ada sebelumnya, yaitu di Teluk Jakarta dan Lampung.

In August 2015, PGN through affiliated entity called PT Kalimantan Jawa Gas (KJG) managed to complete the construction of a 201 km long Kalija I transmission pipeline connecting Kepodang natural gas field and PLTG Tambak Lorok Semarang and subsequently commercialize it. In the same year, Pertagas completed the construction of 350 km long transmission pipeline from Arun to Belawan so as to support reliable supply of natural gas in Northern part of Sumatra.

PT Perta Arun Gas managed to complete a revitalization of LNG Arun plant to be a receiving terminal and regasification of LNG. In addition, the company also provided additional facilities for receiving terminal and regasification of existing plants in Teluk Jakarta and Lampung.

2020

PGN melakukan Restrukturisasi Organisasi *Subholding Gas* yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan bisnis gas guna mencapai pertumbuhan berkelanjutan. Pada tahun ini juga, PGN mencanangkan program strategis korporat yaitu Tujuh Program Gasifikasi Nasional atau Sapta PGN. Sebagai bentuk peran *Subholding Gas* mendukung Pemerintah dalam pembangunan nasional dan pertumbuhan industri nasional di masa pandemi, PGN mengimplementasikan Kepmen ESDM No 89 & 91 tahun 2020, di mana sektor Industri dan kelistrikan mendapatkan gas harga khusus hingga diharapkan perekonomian nasional dapat tumbuh lebih cepat dan berkelanjutan.

PGN restructured the organization of Subholding Gas company so as to improve its management efficiency and effectiveness in achieving sustainable development. In addition, the Company also planned its corporate strategic programs i.e., Seven National Gasification Programs called Sapta PGN. PGN supports the Government and national industries amidst pandemic by exercising the Decrees of the Minister of Energy and Natural Resources No. 89 and 91 of 2020, so as to enable industries and power plants in obtaining special gas price so that they can grow faster and more sustainably.

2019

PGN melakukan pelunasan atas akuisisi 51% saham PT Pertamina Gas pada bulan Maret 2019 sebagai bagian dari rangkaian *Holding Migas*.

PGN paid off the acquisition of 51% shares in PT Pertamina Gas in March 2019 as part of a series of Oil and Gas Holding.

2018

Sejalan dengan inisiatif pemerintah membentuk *Holding BUMN Migas*, pada 11 April 2018, PGN menjadi bagian dari PT Pertamina (Persero) dengan dialihkannya saham Seri B milik Negara RI yang menandai terbentuknya *Holding BUMN Migas*. Selanjutnya pada 28 Desember 2018, PGN resmi menjadi *Subholding Gas* dengan pengambilalihan 51% saham milik PT Pertamina (Persero) pada PT Pertamina Gas.

In line with the Government's initiative in establishing Holding BUMN Migas, on April 11, 2018, PGN become part of PT Pertamina (Persero) following the acquisition of the State's Serie B shares, which marked the establishment of Holding BUMN Migas. On December 28, 2018, PGN officially became a Subholding Gas company by taking over 51% shares of PT Pertamina (Persero) in PT Pertamina Gas.





03

MENJAGA PEREKONOMIAN NASIONAL

Maintaining The National Economy

Pandemi berdampak pada berbagai sektor, termasuk sektor energi. Dalam masa yang menantang tersebut, PGN tetap berupaya optimal mendorong terus berputarnya roda pembangunan ekonomi nasional.

The pandemic has an impact on various sectors, including energy sector. In this challenging period, PGN continued to strive optimally to keep the national economic growth rolling.

KONTRIBUSI PGN TERHADAP PEREKONOMIAN NASIONAL

Seluruh dunia menghadapi tantangan akibat Pandemi Covid-19, termasuk Indonesia. Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah melakukan pemulihan ekonomi yang surut terkena dampak pandemi. PGN sebagai perusahaan yang menyediakan energi gas bumi bagi industri skala besar, pembangkit listrik, hingga rumah tangga berkontribusi signifikan kepada perekonomian nasional. Gas bumi merupakan sumber energi yang ramah lingkungan dan relatif lebih murah harganya. Pada tahun 2020, jumlah nilai ekonomi yang diperoleh oleh PGN adalah sebesar USD2.921.685.835, turun 35% dibandingkan tahun sebelumnya. Sementara jumlah nilai ekonomi yang didistribusikan adalah sebesar USD3.198.201.652, turun 25% dibandingkan tahun sebelumnya.

Berikut ini nilai ekonomi yang dihasilkan dan didistribusikan pada tahun 2020: [\[GRI 201-1\]](#)

PGN'S CONTRIBUTION TOWARD THE NATIONAL ECONOMY

The whole world, including Indonesia, is facing challenges due to the Covid-19 pandemic. One of the challenges to deal with is carrying out an economic recovery that has receded from the impacts of such pandemic. PGN as a company that provides natural gas energy for large-scale industries, power plants, and households, contributes significantly to the national economy. Natural gas is an energy source that is environmentally friendly and relatively cheaper. In 2020, total economic value gained by PGN was USD2,921,685,835, a decrease of 35% compared to that of previous year. Meanwhile, total economic value distributed was USD3,198,201,652, an decrease of 25% compared to that of previous year.

The following are the economic values generated and distributed in 2020: [\[GRI 201-1\]](#)

Nilai Ekonomi yang Diperoleh (USD)	2020	2019	2018	Economic Value Gained (USD)
Pendapatan	2.885.645.013	3.848.717.684	3.870.266.738	Revenue
Pendapatan Bunga	32,088,658	30.075.295	34.562.801	Interest Revenue
Pendapatan dari investasi mata uang asing	(25,575,876)	(27.999.996)	(18.833.597)	Revenue from investment in foreign currencies
Pendapatan lain	29,636,948	95.169.427	124.194.731	Other revenues
Nilai ekonomi yang diperoleh	2,921,685,835	3.945.962.410	4.010.190.673	Economic value gained

Nilai Ekonomi yang Didistribusikan (USD)	2020	2019	2018	Economic Value Distributed (USD)
Biaya operasional	2,414,468,245	3.160.946.988	3.085.852.774	Operational cost
Departemen operasional	39.360.431	51.390.394	41.917.315	Operational department
Departemen administrasi	97.421.435	93.631.621	98.018.481	Administration department
Jumlah gaji dan imbal jasa lainnya	136.781.866	145.022.014	139.935.795	Total salary and other compensation
Pembayaran penyandang dana				Payment for funders
Pembayaran dividen	67.575.094	97.372.678	55.008.907	Payment of dividends
Pembayaran bunga	171,320,962	172.545.631	153.429.529	Payment of interests
Jumlah pembayaran				Total payment
Pengeluaran untuk pemerintah	403.188.312	410.801.072	417.623.247	Expenses for the government
Pengeluaran untuk masyarakat	4.867.173	6.961.228	6.896.487	Expenses for the community
Nilai ekonomi yang didistribusikan	3,198,201,652	3.993.649.611	3.858.746.739	Economic value distributed
Nilai ekonomi yang ditahan sebelum dividen	(208,940,723)	49.685.478	206.452.841	Retained economic value before dividends
Nilai ekonomi yang ditahan setelah dividen	(276,515,817)	(47.687.200)	151.443.934	Retained economic value after dividends

KONTRIBUSI KEPADA NEGARA

PGN sebagai sub *Holding Gas* memberikan kontribusi kepada negara dalam bentuk pembayaran deviden, pajak, iuran BPH Migas. Pada tahun 2020, total kontribusi pada negara adalah sebesar USD403,19 Juta, turun 1,89% dibandingkan tahun sebelumnya yaitu USD410,80 Juta. Kontribusi ini termasuk pemberian dividen kepada negara dari laba periode Januari-Desember 2019 atas kepemilikan 1 lembar saham Seri A Dwiwarna sebesar Rp56.99,-.

Berikut ini rincian kontribusi PGN pada negara:

Kontribusi pada negara (juta USD)	2020	2019	2018	2017	Contribution to the State (million USD)
Dividen	0	0	31,34	77,89	Dividend
Pembayaran pajak	385,77	395,39	403,73	375,15	Payment of taxes
Iuran BPH Migas	17,41	15,41	13,89	15,44	BPH Migas dues
Total kontribusi pada negara	403,19	410,80	448,96	468,48	Total contribution to the State

BANTUAN DARI PEMERINTAH [GRI 201-4]

Selama tahun 2020, PGN tidak menerima bantuan dari Pemerintah. Namun demikian, PGN tetap berkomitmen menjalankan penugasan dari pemerintah yaitu pembangunan proyek Jaringan Gas (JARGAS) serta implementasi dari Kepmen ESDM Nomor 89K/10/MEM/2020 Tentang Pengguna dan Harga Gas Bumi Tertentu Di Bidang Industri, dan Kepmen ESDM Nomor 91K/12/MEM/2020 Tentang Harga Gas Bumi di Pembangkit Tenaga Listrik.

KONTRIBUSI KEPADA DAERAH

Adanya proyek PGN di daerah akan meningkatkan perekonomian di daerah diantaranya terbukanya lapangan kerja, penyerapan tenaga kerja sekitar, munculnya kegiatan ekonomi baru yang pada akhirnya akan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Kontribusi lain PGN kepada daerah adalah retribusi serta pajak daerah.

Selain itu, melalui Proyek Jaringan Gas (Jargas), PGN terus menyalurkan gas ramah lingkungan kepada konsumen rumah tangga yang berada di daerah, sehingga masyarakat di daerah dapat menikmati energi gas bumi yang ramah lingkungan, aman dengan harga yang relatif lebih murah dibandingkan dengan bahan bakar lainnya.

LINI BISNIS PGN TRANSMISI GAS BUMI

PGN membangun kerja sama dengan produsen gas bumi untuk melakukan pengangkutan (transmisi) gas bumi melalui jaringan pipa bertekanan tinggi dari lokasi produsen ke stasiun gas. Sebagai pengangkut (*transporter*), PGN memperoleh balas jasa berupa *toll fee* (biaya angkut). Dengan pemilik gas tersebut PGN membuat perjanjian *Gas Transportation Agreement* (GTA) untuk jangka waktu 10 hingga 20 tahun.

CONTRIBUTION TO THE STATE

As a sub-holding gas, PGN provides its contributions to the state in the form of dividend payments, taxes, BPH Migas dues. In 2020, total contribution to the country was USD403.19 million, a decrease of 1.89% compared to USD 410.80 million recorded in previous year. This contribution includes distribution of dividends to the state from profits gained for January-December 2019 period on the ownership of 1 Dwiwarna Serie A share totaling IDR56.99.

Following is PGN's contribution to the State:

SUPPORTS FROM THE GOVERNMENT [GRI 201-4]

In 2020, PGN did not receive any support from the Government. The Company, however, was still committed to perform its task from the government by constructing gas network project (JARGAS) and applying Decree of the Minister of Energy and Mineral Resources under No. 89K/10/MEM/2020 concerning Specific Natural Gas Users and Prices in the Industrial Sector, and Decree of the Minister of Energy and Mineral Resources under No. 91K/12/MEM/2020 concerning the Price of Natural Gas for Power Plants.

CONTRIBUTION TO REGIONS

PGN projects in regions will improve local economy in the regions including employment, recruitment of local workers, new economic activities, which in turn, will increase the Regional Original Income (PAD). PGN's other contributions to the regions include local fees and taxes.

In addition, through the Gas Network Project (Jargas), PGN continues to distribute environmentally friendly gas to household consumers in regions, so that people in the regions can enjoy natural gas energy that is environmentally friendly, safe and at a relatively cheaper price than other fuel.

PGN'S BUSINESS LINES NATURAL GAS TRANSMISSION

PGN collaborated with natural gas producers to transport (transmit) natural gas through a high pressure pipeline network from their locations to gas stations. As a transporter, PGN received compensation in the form of toll fee. PGN entered into a Gas Transportation Agreement (GTA) with these gas owners for a period of 10 to 20 years.

DISTRIBUSI GAS BUMI

Proses distribusi adalah penjualan gas bumi langsung dari PGN kepada konsumen melalui jaringan pipa distribusi. PGN memperoleh penghasilan dari penjualan gas tersebut. Pangsa pasar distribusi sektor rumah tangga adalah kelompok konsumen terbesar PGN.

JARINGAN PIPA GAS PGN

Jaringan pipa yang dikelola PGN berupa :

- 6.634,15 km jaringan pipa distribusi dan transmisi
- 4.017,60 km jaringan pipa subsidiaries (TGI, PLI, KJG, NR, dan Pertagas)

Hingga akhir 2020, PGN sebagai salah satu badan usaha niaga gas bumi berfasilitas menguasai sekitar 92% pangsa pasar niaga gas bumi melalui pipa distribusi di Indonesia.

NATURAL GAS DISTRIBUTION

Distribution is a process of selling natural gas directly from PGN to consumers through a distribution pipeline network. PGN earns income from this sale. The distribution market share of household sector is PGN's largest consumer group.

PGN'S GAS PIPELINE NETWORKS

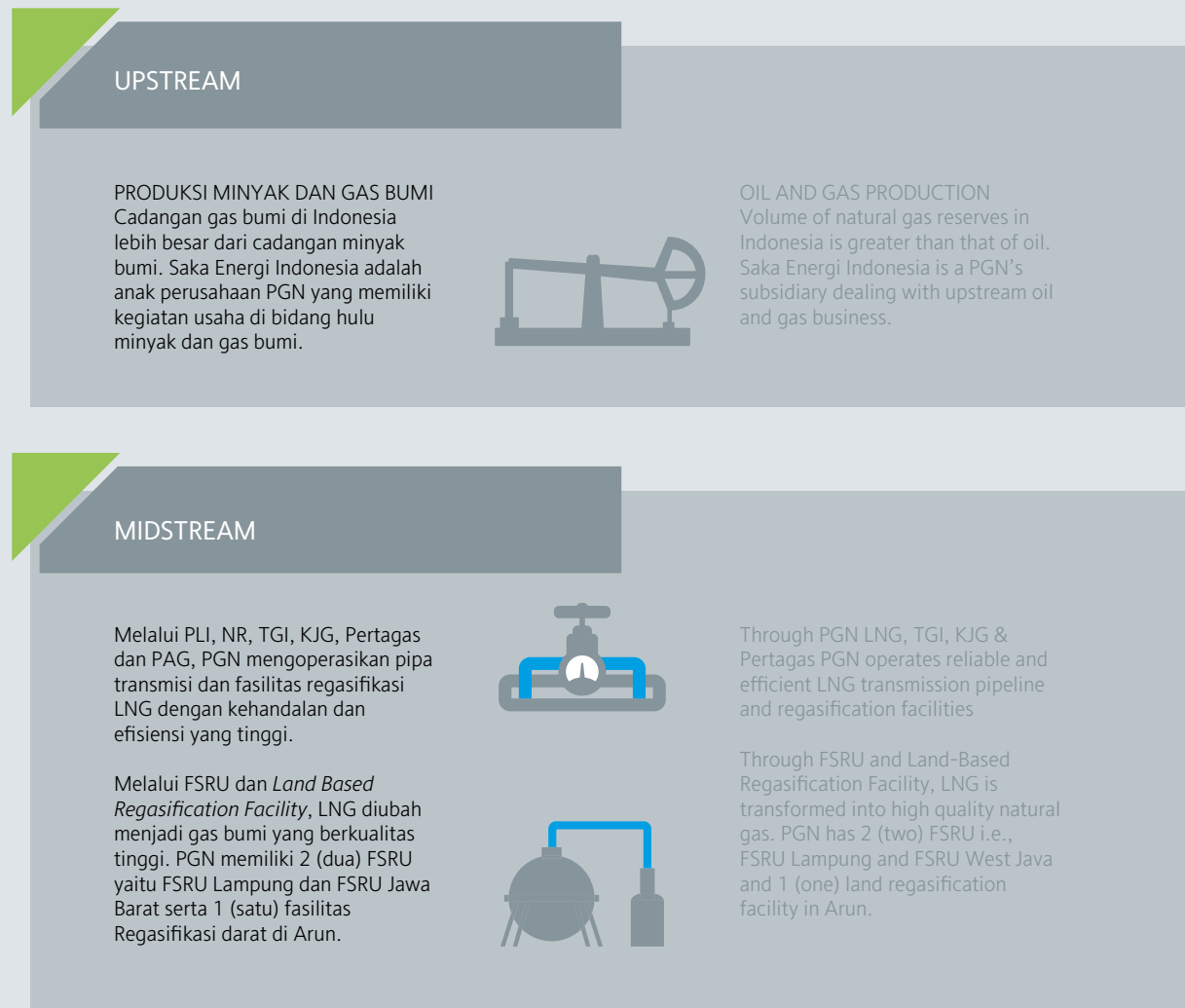
PGN manages following pipeline networks:

- 6.634,15 km long distribution and transmission pipeline networks
- 4.017,60 km long subsidiaries pipeline networks (TGI, PLI, KJG, NR, and Pertagas)

Until the end of 2020, PGN, as a gas trading business entity with facilities, controls around 92% of the natural gas trading market share through its distribution pipelines in Indonesia.

LINI BISNIS DAN PELANGGAN

BUSINESS LINES AND CUSTOMERS



DOWNSTREAM

PEMBANGKIT LISTRIK

Pembangkit Listrik berbahan bakar gas bumi lebih ramah lingkungan dibandingkan menggunakan bahan bakar minyak atau batu bara.



POWER PLANTS

Power plants consuming natural gas are more environmentally friendly than those using oil or coals.

PELANGGAN KOMERSIAL

Efisiensi dan kehandalan adalah faktor yang penting dalam menyalurkan energi kepada pelanggan komersial. PGN dalam hal ini dapat memenuhi kebutuhan tersebut.



COMMERCIAL CUSTOMERS

Efficiency and reliability are crucial factors in supplying energy to commercial customers. In this case, PGN is able to fulfill such demands.

PELANGGAN RUMAH TANGGA

PGN merupakan perusahaan distribusi gas bumi melalui pipa yang terbesar di Indonesia, dan telah menyalurkan gas bumi ke hampir 400.000 pelanggan rumah tangga di 59 Kota/Kabupaten se-Indonesia.



HOUSEHOLD CUSTOMERS

PGN distribute natural gas through pipeline spread around the country and has supplied gas to more than 300,000 household customers in 54 municipalities/Districts in Indonesia.

PELANGGAN SEKTOR KOMERSIAL, HOTEL, DAN RESTORAN

Gas Link adalah solusi untuk penyaluran gas bumi ke lokasi yang tidak terkoneksi dengan pipa gas. Menawarkan fleksibilitas, Gas Link juga tersedia untuk pelanggan sektor komersial, hotel dan restoran.



COMMERCIAL CUSTOMERS, HOTEL, AND RESTAURANT

Efficiency and reliability are crucial factors in supplying energy to commercial customers. In this case, PGN is able to fulfill such demands.

STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR GAS DAN MOBILE REFUELING UNIT (MRU)

Melalui Entitas Anak, PGN mengoperasikan stasiun pengisian bahan bakar gas di berbagai lokasi di Pulau Jawa, Pulau Sumatera dan Kepulauan Riau.



GAS STATIONS AND MOBILE REFUELING UNIT (MRU)

Through its subsidiary, PGN operates gas stations in several locations in Java, Sumatra and Riau Island provinces.

SEKTOR INDUSTRI

Pertumbuhan Indonesia didorong oleh berkembang-nya sektor industri. Solusi energi untuk industri yang berada di luar jalur pipa gas, dapat disalurkan menggunakan Gas Link.



INDUSTRIAL SECTOR

Indonesia's growth is driven by industrial sector. Energy solution for industries outside gas pipeline may be supplied using Gas Link.

Sektor industri berkontribusi sebesar 40% dari struktur ekonomi nasional. PGN terus berupaya mendukung daya saing melalui efisiensi di penggunaan bahan bakar dengan menyalurkan gas bumi ke berbagai kawasan industri.



This sector contributes 40% of the national economy. PGN strives to continuously support it through efficient use of fuels by supplying natural gas to industrial estates.



RINCIAN KOMPOSISI PELANGGAN PGN [GRI 102-6]

Kelompok Pengguna/Konsumen	2020	2019	2018	User/Customer Group
Rumah tangga	98,54%	98,44%	98,31%	Household
Pelanggan Kecil	0,63%	0,62%	0,66%	Small-scale Customers
Industri Komersial	0,83%	0,94%	1,03%	Commercial industries

DETAILED COMPOSITION OF PGN'S CUSTOMERS [GRI 102-6]

RANTAI PASOK PGN [GRI 102-9]

Terdapat beberapa jenis pemasok untuk mendukung operasional PGN, yaitu:

- Pemasok barang
- Kontraktor
- Konsultan
- Pemasok jasa lainnya

Kami memerhatikan prinsip keberlanjutan dalam menentukan dan menjalin kerja sama dengan pemasok kami, seperti penerapan anti korupsi di antaranya dengan penerapan Pakta Integritas serta penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada saat pemasok bekerja untuk PGN dengan menerapkan *Contractor Safety Management System*.

PGN'S SUPPLY CHAIN [GRI 102-9]

Following vendors support PGN's operations:

- Suppliers;
- Contractors;
- Consultants; and
- Other service providers.

PROPORSI PENGELUARAN UNTUK PEMASOK LOKAL [GRI 204-1]

Pemasok lokal PGN adalah pemasok yang berasal dari Indonesia. Pada tahun 2020, sebanyak 98,9 % anggaran pengadaan dibayarkan kepada pemasok lokal.

PROPORTION OF EXPENDITURE FOR LOCAL SUPPLIERS [GRI 204-1]

PGN's local suppliers are suppliers originating from Indonesia. In 2020, 99.9% of the procurement budget was paid to local suppliers.

DAMPAK, RISIKO DAN PELUANG [GRI 102-15]

PGN telah melakukan penilaian atas dampak, risiko, dan peluang Perusahaan dalam aspek lingkungan, ekonomi, dan sosial sebagai berikut:

- **Dampak Lingkungan Perusahaan**
Menyediakan sumber energi yang lebih ramah lingkungan dibandingkan bahan bakar fosil lainnya seperti minyak bumi dan batu bara. Dengan demikian, PGN berkontribusi untuk menekan produksi Gas Rumah Kaca yang merupakan faktor pemicu pemanasan global.
- **Dampak Ekonomi Perusahaan**
PGN merupakan perusahaan bidang distribusi dan transmisi gas terbesar di Indonesia berperan dalam memenuhi kebutuhan gas bumi domestik, yang dapat menggerakkan industri nasional, pembangkit listrik, maupun pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Selain itu PGN dalam bidang ekonomi juga berkontribusi bagi negara melalui pembayaran dividen dan pembayaran pajak.
- **Dampak Sosial Masyarakat Perusahaan**
Kehadiran PGN dalam kehidupan sosial masyarakat khususnya di sepanjang wilayah operasional dapat diterima dengan baik karena PGN senantiasa memperhatikan kebutuhan masyarakat. Hal

IMPACT, RISK AND OPPORTUNITY [GRI 102-15]

PGN has conducted an assessment on its impacts, risks and opportunities to the environmental, economic and social aspects as follows:

- **Environmental Impact of the Company**
Providing energy sources that are more environmentally friendly than other fossil fuels such as petroleum and coal. Thus, PGN helps reducing the production of Greenhouse Gases, which cause global warming.
- **Economic Impact of the Company**
PGN is the largest gas distribution and transmission company in Indonesia that plays a role in meeting domestic demand for natural gas, which can drive the national industry, power generation, and fulfill household needs. In addition, in the economic sector, PGN also provides its contribution to the state through dividend payments and tax payments.
- **Social Impact of the Company**
PGN's presence in social life, especially along its operational areas, is welcomed because PGN always pays attention to people's needs. This is important so that it can foster a sense of belonging to pipeline

ini penting sehingga dapat menumbuhkan rasa ingin memiliki (*sense of belonging*) terhadap jaringan pipa yang terhampar di wilayahnya serta meningkatkan keamanan aset PGN di sepanjang jaringan pipa.

- **Risiko Lingkungan Perusahaan**
Operasional Perusahaan menimbulkan risiko seperti penggunaan energi dan emisi udara. Dan adanya pembatasan kegiatan di beberapa wilayah karena pandemic Covid-19 menimbulkan risiko terhambatnya pengangkutan Limbah B3.
- **Risiko Ekonomi Perusahaan**
Risiko yang dihadapi perusahaan pada ekonomi adalah adanya perang dagang Amerika Serikat (AS) dan Republik Rakyat Tiongkok (RRT) yang berdampak pada perlambatan pertumbuhan ekonomi global dan nasional. Selain itu adanya barang-barang impor dari RRT membuat produk industri dalam negeri juga tertekan, sehingga membatasi jumlah produksi. Dampak resesi global yang berpengaruh pada turunnya harga minyak mentah dunia juga merupakan ancaman bagi komoditi gas bumi sebagai substitusi energi.

Sebagaimana kondisi yang dialami saat ini bahwa dunia masih berada dalam situasi pandemi Covid-19 yang tidak hanya memberikan dampak bagi aspek kesehatan manusia namun telah memberikan dampak juga bagi aspek lainnya terutama ekonomi. Seperti halnya dialami di PGN, pandemi Covid-19 ini telah memberikan dampak berupa penurunan konsumsi energi dalam hal ini Gas Bumi, akibat adanya penurunan volume industri pengolahan, penurunan volume ekspor dan impor barang, serta pembatasan aktivitas ekonomi lainnya.

- **Risiko Sosial Kemasyarakatan Perusahaan**
Risiko dalam aspek sosial kemasyarakatan adalah adanya penolakan masyarakat di beberapa titik pembangunan infrastruktur gas bumi. Hal ini dipicu masih kurang tersosialisasikan dengan baik manfaat pembangunan infrastruktur pipa gas bumi dan faktor keselamatan yang selalu diutamakan. Kedepannya, PGN akan senantiasa melakukan pendekatan dan meningkatkan sosialisasi keselamatan kepada masyarakat di sekitar pembangunan infrastruktur serta bekerjasama melalui penyaluran CSR untuk masyarakat sekitar.
- **Peluang Lingkungan Perusahaan**
Penandatanganan *Paris Agreement* yaitu perjanjian mengenai mitigasi emisi Gas Rumah Kaca menjadi peluang bagi Perusahaan untuk meningkatkan penyediaan dan pemanfaatan gas bumi sebagai sumber energi yang lebih ramah lingkungan (lebih rendah emisi Gas Rumah Kaca) dibandingkan bahan bakar fosil lainnya seperti minyak bumi dan batu bara.
- **Peluang Ekonomi Perusahaan**
PGN siap memenuhi kebutuhan gas bumi domestik yang mengalami peningkatan untuk keperluan

network stretching out in the areas and increases the security of PGN's assets along the pipeline.

- **Environmental Risk of the Company**
The Company's operations cause risks of energy use and air emissions.
- **Economic Risk of the Company**
The risk that the company has on the economy is the trade war between the United States (US) and the People's Republic of China (PRC) which has an impact on slowing global and national economic growth. In addition, imported goods from China has made domestic industrial products depressed, thus limiting the amount of production. The impact of global recession which has resulted in decline of the world crude oil prices is also a threat to natural gas commodities as an energy substitute.

Since the world is currently being hit by Covid-19 pandemic, it affects not only human health but also other aspects, particularly the economy. This pandemic, also affects PGN through decreased energy consumption, in this case, natural gas, due to decreased volume by processing industry, export and import of goods and other limited economic activities.

- **Social Risk of the Company**
Social risk of the Company is community's rejection at several points on the development of natural gas infrastructure. It is due to poor socialization on the benefits and safety of natural gas pipeline infrastructure. In the future, PGN will continue to approach and improve its socialization on the safety to communities around infrastructure development and by distributing CSR to local inhabitants.
- **Environmental Opportunities of the Company**
The signing of Paris Agreement i.e., agreement on greenhouse gas emissions, is an opportunity for the Company to increase its supply and utilization of natural gas as an energy source, which is more environmentally friendly (lower greenhouse gas emissions) than other fossil fuels such as petroleum and coal.
- **Economic Opportunities of the Company**
PGN is ready to meet the increasing domestic demand for natural gas for power plants, industrial,



pembangkit listrik, industri, komersial dan rumah tangga. Selain mendukung pertumbuhan industri, PGN juga berperan dalam menjaga neraca perdagangan Indonesia dengan mengurangi CAD (*Current Account Defisit*) melalui pengurangan impor BBM dan LPG. Sebagai *Subholding Gas*, PGN juga siap untuk menyalurkan gas bumi ke seluruh Indonesia dengan berbagai moda transportasi baik gas pipa maupun LNG untuk menjawab tantangan peningkatan pemanfaatan gas bumi nasional.

- Peluang Sosial Kemasyarakatan Perusahaan
Komitmen manajemen PGN untuk terus memberdayakan kehidupan sosial masyarakat, khususnya di sepanjang wilayah operasional perusahaan masih terus terjaga yang dibuktikan dengan berbagai program pemberdayaan masyarakat, baik di desa binaan maupun kegiatan sporadik di wilayah lainnya.

Adapun target dan tujuan jangka menengah (3-5 tahun) yang berkaitan dengan risiko utama dan peluang Perusahaan mencakup 3 hal, yaitu: (1) Pengembangan bisnis gas, (2) Meningkatkan competitiveness Perusahaan melalui penyediaan layanan yang efisien, serta (3) Implementasi budaya HSSE (*Health, Safety, Security, Environment*) excellence di seluruh operasional Perusahaan. Sementara target Perusahaan dalam jangka panjang adalah pengembangan usaha di pasar internasional.

MANAJEMEN RISIKO [GRI 102-15]

Untuk mengelola dampak, risiko, dan peluang yang telah diidentifikasi, PGN telah memiliki mekanisme tata kelola perusahaan.

Sejak tahun 2003, PGN membentuk Divisi Analisa Bisnis dan Manajemen Risiko (ABMR) dengan menerapkan Sistem Manajemen Risiko berdasarkan pada standar AS/NZS 4360:1999. Kemudian, pada tahun 2009, mengadopsi kerangka *Enterprise Risk Management* (ERM) dengan *framework* pengelolaan manajemen risiko COSO yang kemudian diperbaharui dengan *framework* ISO 31000:2018. *Framework* ISO 31000:2018 memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut:

commercial and household needs. Apart from its support for industrial development, PGN also plays a role in maintaining Indonesia's trade balance by reducing CAD (Current Account Deficit) through imports of fuel and LPG. As a Subholding Gas, PGN is also ready to flow natural gas throughout Indonesia with various modes of transportation, both gas pipelines and LNG so as to answer the challenge of increasing the use of national natural gas.

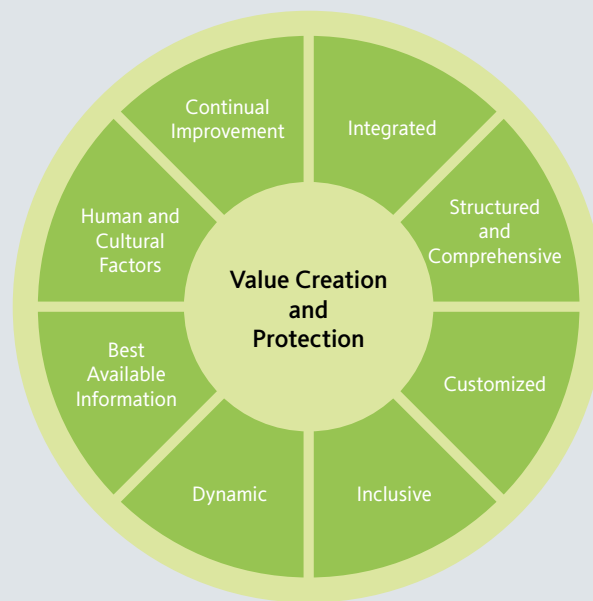
- Social Opportunities of the Company
PGN's management is committed to continue empowering social life of the community, particularly those living along the company's operational areas, as evidenced by various community empowerment programs, in target villages and various activities in other areas.

The medium-term targets and goals (3-5 years) relating to the main risks and opportunities of the Company include 3 issues i.e., (1) Development of gas business, (2) Increasing the Company's competitiveness through efficient services, and (3) Application of HSSE culture (Health, Safety, Security, Environment) excellence in all Company operations. Meanwhile, the Company's long-term target is business development in the international market.

RISK MANAGEMENT [GRI 102-15]

To manage the identified impacts, risks and opportunities, PGN has a corporate governance mechanism.

Since 2003, PGN has formed a Business Analysis and Risk management (ABMR) Division by implementing a Risk management system based on AS / NZS 4360: 1999 standards. Then, in 2009, it adopted the Enterprise Risk Management (ERM) framework with COSO risk management framework, which was then updated with ISO 31000: 2018 framework. The ISO 31000: 2018 framework has the following principles:



- | | |
|--|---|
| <p>a. Terintegrasi (<i>Integrated</i>)
Manajemen Risiko merupakan bagian terintegrasi dari seluruh aktivitas Perusahaan.</p> <p>b. Terstruktur dan Komprehensif (<i>Structured and Comprehensive</i>)
Manajemen Risiko diterapkan secara terstruktur dan komprehensif agar dapat memberikan kontribusi kepada Perusahaan.</p> <p>c. Disesuaikan (<i>Customized</i>)
Kerangka kerja dan proses Manajemen Risiko yang diimplementasikan dalam lingkungan Perusahaan harus diselaraskan dengan konteks internal dan eksternal sesuai tujuan Perusahaan.</p> <p>d. Inklusif/Melibatkan Seluruh Pihak yang Relevan (<i>Inclusive</i>)
Seluruh Pemangku Kepentingan, baik internal maupun eksternal, perlu dilibatkan sesuai dengan pengetahuan, pandangan dan persepsinya dalam kaitan Manajemen Risiko. Hal ini akan meningkatkan kesadaran Manajemen Risiko di setiap level Perusahaan.</p> <p>e. Bersifat Dinamis (<i>Dynamic</i>)
Risiko dapat timbul, berubah atau hilang sesuai dengan perubahan konteks internal dan eksternal Perusahaan. Manajemen Risiko diterapkan untuk dapat mengantisipasi, mendeteksi, menerima dan merespon perubahan dan kejadian tersebut tepat waktu.</p> <p>f. Berdasarkan Informasi Terbaik (<i>Best Available Information</i>)
Informasi terkait Manajemen Risiko dapat merujuk pada data historis, kondisi aktual dan ekspektasi atau target Perusahaan di masa yang</p> | <p>a. Integrated
Risk management is an integrated part of all activities of the Company.</p> <p>b. Structured and Comprehensive
Risk management is applied in a structured and comprehensive manners so as to provide contribution to the Company.</p> <p>c. Customized
Framework and process of risk management applied within the Company must be adjusted with internal and external contexts based on the Company's goals.</p> <p>d. Inclusive
It is necessary to involve all Stakeholders, both internal and external ones, based on their respective knowledge, opinion and perception about risk management. It will, in return, improve their awareness about risk management at all levels of the Company.</p> <p>e. Dynamic
Risks may arise, change or disappear according to changes in the internal and external context of the Company. risk management is applied so as to be able to anticipate, detect, accept and respond to these changes and events in a timely manner.</p> <p>f. Best Available Information
Information related to risk management can refer to historical data, actual conditions and expectations or targets of the Company in the future. Risk management explicitly considers the limitations</p> |
|--|---|



akan datang. Manajemen Risiko secara eksplisit mempertimbangkan keterbatasan dan ketidakpastian dari informasi dan ekspektasi yang dibuat. Informasi yang diberikan harus tepat waktu, jelas dan relevan bagi Pemangku Kepentingan.

- g. **Mempertimbangkan Faktor Manusia dan Budaya (*Human and Cultural Factors*)**
Perilaku manusia dan budaya secara signifikan memengaruhi seluruh aspek Manajemen Risiko di setiap level Perusahaan.
- h. **Perbaikan Secara Berkelanjutan (*Continual Improvement*)**
Manajemen Risiko perlu melakukan perbaikan secara berkelanjutan melalui pembelajaran dan pengalaman.

Selain itu, proses Manajemen Risiko yang berlaku di Perusahaan mengacu kepada kerangka kerja yang mencakup mengintegrasikan, merancang, menerapkan, mengevaluasi dan meningkatkan Manajemen Risiko untuk seluruh Satuan Kerja di Perusahaan. Seluruh proses yang dilakukan berdasarkan kerangka kerja bersifat berulang mulai dari awal perencanaan hingga integrasi mencakup faktor internal dan eksternal Perusahaan.

and uncertainties of information and expectations it makes. The information provided must be timely, clear and relevant to Stakeholders.

- g. **Human and Cultural Factors**
Human behaviors and cultures significantly affect all aspects of risk management in every level of the Company.
- h. **Continual Improvement**
Risk management need to be continuously improved through learning and experiences.

In addition, the Risk management process applied by the Company refers to a framework that includes integrating, designing, implementing, evaluating and improving Risk management for all Work Units in the Company. All processes carried out based on the framework are iterative, from initial planning to integration, including internal and external factors of the Company.



Sebagai bentuk komitmen penerapan prinsip-prinsip dan kerangka kerja Manajemen Risiko, Manajemen Puncak PGN Group menandatangani Piagam Manajemen Risiko pada Oktober 2019.

As its commitment to applying principles of framework of risk management, PGN Group's top management signed Risk Management Charter in October 2019.



IMPLIKASI FINANSIAL SERTA RISIKO DAN PELUANG LAIN AKIBAT DARI PERUBAHAN IKLIM [GRI 201-2]

Salah satu dampak perubahan iklim di Indonesia adalah timbulnya siklon tropis yang menyebabkan curah hujan yang sangat tinggi. Hal ini berpotensi menyebabkan gangguan operasional dalam aktivitas PGN. Contohnya, proses pembangunan pipa gas akan terganggu oleh hujan yang terus menerus, banjir dan tanah longsor.

Metode yang digunakan untuk mengelola risiko atau peluang perubahan iklim adalah sebagai berikut:

1. Melakukan upaya pengurangan emisi melalui penerapan program efisiensi energi antara lain: pengaturan pola operasi *Gas Turbine Compressor*, *rotor refurbishment* untuk meningkatkan kapasitas penyaluran *Gas Turbine Compressor*, pemasangan *soft starter* pada *after cooler*, penggunaan AC yang hemat energi dengan AC *low watt* maupun AC dengan teknologi inverter, penggantian lampu dengan lampu LED yang lebih hemat energi dan lebih tahan lama, pemasangan kaca film ruangan untuk mengurangi penggunaan AC, dan meningkatkan kesadaran pekerja untuk melakukan efisiensi energi.
2. Melakukan program penghijauan yang selain bertujuan untuk pelestarian ekosistem juga bertujuan untuk menyerap konsentrasi gas CO₂ di atmosfer sehingga mengurangi GRK. Pada tahun 2019 Perusahaan telah melakukan penanaman 70.035 pohon.

FINANCIAL IMPLICATIONS AND OTHER RISKS AND OPPORTUNITIES DUE TO CLIMATE CHANGE [GRI 201-2]

One of impacts of climate change in Indonesia is tropical cyclones, which cause very high rainfall. It may cause operational disruption in PGN's activities. For example, gas pipeline construction process will be disrupted by continuous rain, floods and landslides.

Methods applied to manage risks or opportunities for climate change are as follows:

1. Reducing emissions by applying energy efficiency programs, including: setting the operation pattern of the Gas Turbine Compressors, rotor refurbishment so as to increase the distribution capacity of Gas Turbine Compressors, installing a soft starter on the after cooler, using energy-efficient air conditioning with low wattage AC or AC inverter technology, replacing lamps with LED lamps, which are more energy efficient and durable, installing room window films so as to reduce air conditioning usage, and increasing workers' awareness on energy efficiency.
2. Conducting a reforestation program, which is not only aimed at preserving the ecosystem but also absorbing the concentration of CO₂ gas in the atmosphere, thereby reducing GHG. In 2019 the Company has planted 70,035 trees.



3. Membuat sumur resapan dan lubang-lubang biopori yang dapat menyalurkan air hujan hingga ke dalam tanah, sehingga mengurangi aliran air permukaan saat hujan dan mengurangi potensi banjir.

Adapun kami tidak dapat menentukan implikasi finansial sebelum diambil tindakan mitigasi begitu pula biaya dari langkah yang diambil untuk mengelola karena sudah termasuk dalam biaya operasional perusahaan.

PAJAK [GRI 207-1], [GRI 207-2], [GRI 207-3], [GRI 207-4]

Dalam memenuhi kewajiban perpajakan, Perusahaan menyusun strategi perpajakan untuk mengoptimalkan beban pajak terutang melalui skema yang didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku dan menurunkan biaya kepatuhan Pajak dengan pemanfaatan teknologi sistem perpajakan. Strategi perpajakan tersebut dituangkan dalam kebijakan, kajian maupun Dokumen Acuan Kerja (DAK) perpajakan yang berlaku untuk di lingkungan internal perusahaan.

Pemenuhan kewajiban perpajakan Perusahaan dilakukan oleh Fungsi Perpajakan yang dibagi dalam 3 departemen, yaitu *Tax Advisory*, *Tax Compliance* dan *Tax Controlling*.

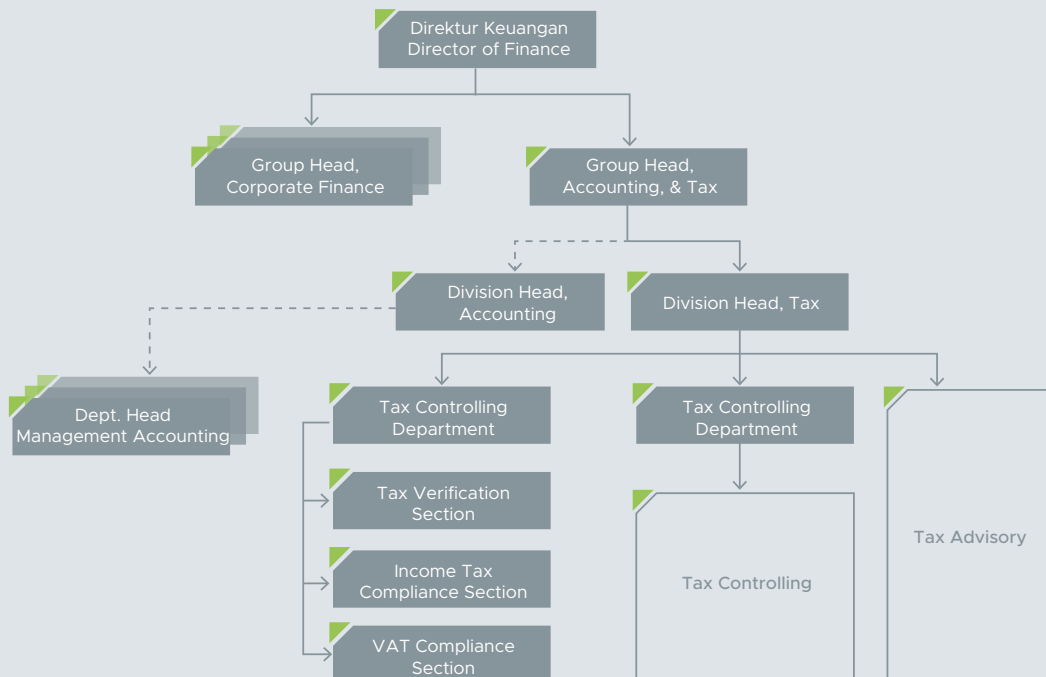
3. Constructing infiltration wells and bio-pore holes that can channel rainwater into the ground, thereby reducing surface water flow when it rains and reducing potential flooding.

We cannot determine financial implications before mitigation measures are taken and the costs of steps taken to manage them because they are included in the Company's operational costs.

TAX [GRI 207-1], [GRI 207-2], [GRI 207-3], [GRI 207-4]

In fulfilling its tax obligations, the Company formulated a tax strategy so as to optimize its outstanding tax through a scheme based applicable tax laws and regulations and reduce its tax compliance costs by utilizing a tax system technology. This tax strategy is outlined in tax policies, studies and work reference documents (DAK) applied within the company.

The Company's tax obligations is fulfilled by the Taxation Function, which is divided into 3 departments i.e., Tax Advisory, Tax Compliance and Tax Controlling.



Strategi perpajakan disusun *Tax Advisory* dan diterapkan dalam pemenuhan kewajiban perpajakan Perusahaan oleh *Tax Compliance*. Penerapan strategi perpajakan dan pemenuhan kewajiban perpajakan Perusahaan dimonitoring oleh *Tax Controlling* dan hasilnya akan menjadi *feedback* bagi *Tax Advisory* untuk mengevaluasi dan melakukan pemutakhiran strategi perpajakan Perusahaan.

Strategi perpajakan perusahaan disetujui dan dikelola manajemen sesuai pengaturan kewenangan di perusahaan. Strategi umum perpajakan dikelola Fungsi Perpajakan dengan persetujuan dari Direktur Keuangan. Strategi dan kebijakan perpajakan direviu secara rutin untuk setiap tahunnya dan menjadi bagian *guideline* dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dan di-*update* sesuai dengan perkembangan bisnis dan organisasi perusahaan serta peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku.

Sebagai Wajib Pajak, Perusahaan menyadari Pajak merupakan perwujudan dari kewajiban kenegaraan dan peran serta Perusahaan untuk secara langsung dan bersama-sama melaksanakan kewajiban perpajakan untuk pembiayaan negara serta pembangunan nasional. Dalam hal ini, Perusahaan menyatakan bahwa pemenuhan kewajiban perpajakan Perusahaan dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku. Hal ini menjadi *Key Performance Indicator* (KPI) Fungsi Perpajakan yang dituangkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) bahwa kebijakan, prosedur dan/atau strategi perpajakan Perusahaan dan kegiatan monitoring pelaksanaannya disesuaikan dengan perkembangan Peraturan Perusahaan dan Peraturan Perpajakan. Oleh karena itu, seluruh Dokumen Acuan Kerja disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku, termasuk penyusunan kebijakan dan kajian perpajakan yang diterapkan di lingkungan Perusahaan.

Pajak merupakan konsekuensi bisnis. Perusahaan mengatur dan menempatkan peran Fungsi Perpajakan dalam seluruh proses bisnis Perusahaan untuk memitigasi beban dan risiko perpajakan. Fungsi Pajak dilibatkan dalam setiap penyusunan inisiatif bisnis untuk memastikan bahwa kewajiban perpajakan dapat dipenuhi sesuai ketentuan perpajakan dengan risiko yang dimitigasi secara optimal.

This tax strategy is prepared by Tax Advisory and applied in fulfilling the Company's tax obligations by Tax Compliance department. This tax strategy application and fulfillment of the Company's tax obligations are monitored by Tax Controlling department and its result will be used as feedback for Tax Advisory department to evaluate and update the Company's tax strategy.

The company's tax strategy is approved and managed by the management in accordance with its authority in the company. The general tax strategy is managed by the Taxation Function upon approval from the Director of Finance. Tax strategies and policies are reviewed regularly every year and become part of the guidelines in preparing the Company's Work Plan and Budget (RKAP) and are updated in accordance with the development of the company's business and organization as well as prevailing tax laws and regulations.

As a Taxpayer, the Company understands that Taxes are manifestation of the state's obligations and the Company's participation to directly and jointly carry out its tax obligations for the state financing and national development. In this case, the Company states that the fulfillment of its tax obligations is based on applicable tax laws and regulations. This is a Key Performance Indicator (KPI) for the Tax Function as outlined in the Company Work Plan and Budget (RKAP), that the Company's tax policies, procedures and/or strategies and monitoring activities are adjusted to the development of Company Regulations and Tax Regulations. Therefore, all Work Reference Documents are prepared in accordance with applicable tax laws and regulations, including the formulation of tax policies and studies applied within the Company.

Tax is a business consequence. The Company regulates and places the role of the Taxation Function in all its business processes so as to mitigate tax burdens and risks. The Tax function is involved in every preparation of business initiatives so as to ensure that tax obligations can be fulfilled according to taxation regulations with optimally mitigated risks.

Strategi perpajakan disusun departemen *Tax Advisory* dan pelaksanaannya dimonitoring secara internal oleh departemen *Tax Controlling*. Penyusunan serta pelaksanaan strategi perpajakan juga dimonitoring oleh *Fungsi Risk Management* yang berada di Direktorat lainnya. Hasil monitoring atas pengelolaan risiko perpajakan dilaporkan secara rutin kepada *Board of Director* Perusahaan serta PT Pertamina sebagai Induk Perusahaan.

Prosedur dan tata cara pemenuhan kewajiban Perusahaan dituangkan dalam Dokumen Acuan Kerja yang dapat diakses oleh seluruh Pekerja di lingkungan Perusahaan untuk memberikan pemahaman dan kemudahan dalam melaksanakan kewajiban perpajakan Perusahaan.

Perusahaan secara rutin melakukan sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh Pekerja di lingkungan Perusahaan terkait pengelolaan perpajakan dan pemutakhiran peraturan perpajakan sehingga strategi perpajakan tercermin dalam kegiatan operasional maupun strategis perusahaan. Hal ini dilakukan secara mandiri ataupun bekerja sama dengan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Perpajakan.

Perusahaan memberikan remunerasi terkait Pekerja yang bertanggung jawab dalam penentuan strategi perpajakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan. Penentuan suksesi untuk posisi-posisi terkait pajak pun telah diatur dalam pola/jenjang karir. Mengingat perpajakan membutuhkan kompetensi keahlian yang spesifik, maka Perusahaan memberikan kesempatan seluruh Pekerja untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh sertifikasi bidang perpajakan.

Perusahaan juga secara aktif mendukung Pekerja di lingkungan Fungsi Perpajakan untuk berpartisipasi aktif dalam asosiasi perpajakan (seperti Tax Forum BUMN, IAI, dll.) serta mengikuti diskusi terbuka dengan lembaga atau badan perpajakan.

Perusahaan mengidentifikasi risiko Pajak atas setiap transaksi dan inisiatif bisnis. Fungsi Perpajakan berperan dari tahapan awal siklus pengembangan bisnis untuk memastikan pemenuhan kewajiban perpajakan yang optimal bagi Perusahaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan perpajakan yang berlaku serta memitigasi risikonya.

Risiko pajak dan upaya mitigasi tersebut dikelola bagian khusus dalam Fungsi Perpajakan (Departemen *Tax Controlling*) melalui Aplikasi PGN Taxis, yang datanya mengalir ke Fungsi *Risk Management* untuk dikelola dan dilaporkan kepada Manajemen secara periodik.

The tax strategy is prepared by the Tax Advisory department and its application is monitored internally by the Tax Controlling department. This formulation and application of the tax strategy is also monitored by the Risk Management Functions at other Directorates. Result of this monitoring on tax risk management are reported regularly to the Company's Board of Directors and PT Pertamina as the parent company.

The procedures and rules for fulfilling the Company's obligations are set forth in a Work Reference Document, accessible by all Workers in the Company so as to provide understanding and convenience in carrying out the Company's tax obligations.

The Company regularly conducts socialization and training to all its employees regarding tax management and updates the tax regulations so that its tax strategy is reflected in the company's operational and strategic activities. It is carried out independently or in collaboration with the Taxation Education and Training Institute.

The Company provides remuneration for employees responsible for determining taxation strategies in accordance with the Company's regulations. Succession for tax-related positions has also been regulated in career patterns/ladder. Considering that taxation requires specific competency skills, the Company provides opportunities for all employees to improve their competence and obtain certification in taxation.

The company also actively supports Workers in the Taxation Function to actively participate in tax associations (such as the State-Owned Enterprises Tax Forum, IAI, etc.) and participate in open discussions with tax agencies or institutions.

The company identifies tax risks for each transaction and business initiative. The Taxation function plays a role from the early stages of business development cycle so as to ensure optimal its fulfillment of tax obligations in accordance with applicable taxation regulations and mitigates the risks.

Tax risk and its mitigation are managed by a special section in the Taxation Function (Tax Controlling Department) through the PGN Taxis Application, whose data flows to the Risk Management Function to be managed and reported to the Management periodically.

Fungsi *Tax Controlling* juga melakukan kegiatan pengendalian perpajakan untuk memastikan pelaksanaan hak dan pemenuhan kewajiban perpajakan Perusahaan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku.

Manajemen risiko dilakukan melalui sistem yang dapat diakses oleh Pekerja untuk memudahkan koordinasi, monitoring tindak lanjut dan pengelolaannya.

Pengelolaan perpajakan dilakukan secara patuh sesuai Tata Kelola organisasi yang telah ditetapkan dan diaudit secara mandiri oleh Fungsi *Tax Controlling* di internal Fungsi Perpajakan Perusahaan secara rutin dan diaudit atau di-review oleh Auditor Eksternal melalui *Tax Diagnostic Review*.

Dalam memenuhi kewajiban perpajakannya, Perusahaan menjunjung tinggi etika dan integritas untuk selalu menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Dalam mewujudkan hal itu, Perusahaan memiliki seperangkat standar yang mengarahkan setiap Pekerja senantiasa bersikap etis dan berintegritas. Pedoman Etika Usaha dan Etika Kerja menjadi standar etis bagi setiap Pekerja dalam berinteraksi dengan mitra usaha termasuk Otoritas Perpajakan serta menjadi standar etis bagi setiap individu yang bekerja di Perusahaan. Kedua kode etik tersebut menjadi standar untuk mengarahkan perilaku Pekerja agar selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan budaya Perusahaan.

Perusahaan berkomitmen mengedepankan prinsip-prinsip *Good Corporate Government* (GCG) dalam tata kelola perusahaan secara konsisten dan berkesinambungan di segala aktivitas perusahaan. Dalam hal ini, Perusahaan telah melaksanakan sosialisasi dan internalisasi pedoman tata kelola perusahaan dan pedoman etika usaha maupun etika kerja kepada seluruh pekerja PGN Group, sebagai dasar penerapan prinsip-prinsip GCG.

Selain itu, Perusahaan juga telah memiliki kebijakan sistem pelaporan dugaan penyimpangan pada Perusahaan, yang mencakup pelanggaran hukum dan integritas organisasi termasuk pelaksanaan pemenuhan kewajiban perpajakan atau *Whistleblowing System* (WBS). Pengelolaan WBS dilakukan oleh Fungsi Internal Audit, di mana terdapat Komite Etik untuk menjalankan tugas sebagaimana yang tertuang dalam Pedoman WBS.

Penyampaian laporan pelanggaran dapat disampaikan melalui menu WBS pada website Perusahaan (www.pgn.co.id), email (etik@pgn.co.id) atau surat resmi yang ditujukan kepada Komite Etik Perusahaan.

The Tax Controlling function also carries out tax control activities so as to ensure that the implementation of the Company's tax rights and obligations has been carried out in accordance with applicable tax laws and regulations.

Risk management is carried out through a system accessible by employees so as to facilitate coordination, follow-up monitoring and management.

Tax management is carried out in compliance with organizational governance that has been determined and audited independently by the Internal Tax Controlling Function in the Company's Internal Taxation Function regularly and is audited or reviewed by an External Auditor through the Tax Diagnostic Review.

In fulfilling its tax obligations, the Company upholds ethics and integrity to get from time to time. In materializing it, the Company has a set of standards that direct every employee to behave ethically and with integrity at all times. The Guidelines for Business Ethics and Work Ethics are ethical standards for every employee in interacting with business partners including the Tax Authorities as well as ethical standards for every individual who works in the Company. These two codes of conduct serve as standards for directing employee behavior so that they always act in accordance with corporate values and culture.

The company is committed to prioritizing the principles of Good Corporate Government (GCG) in corporate governance consistently and continuously in all its activities. In this regard, the Company carried out socialization and internalization of corporate governance guidelines and guidelines for business ethics and work ethics to all PGN Group employees, as the basis for applying GCG principles.

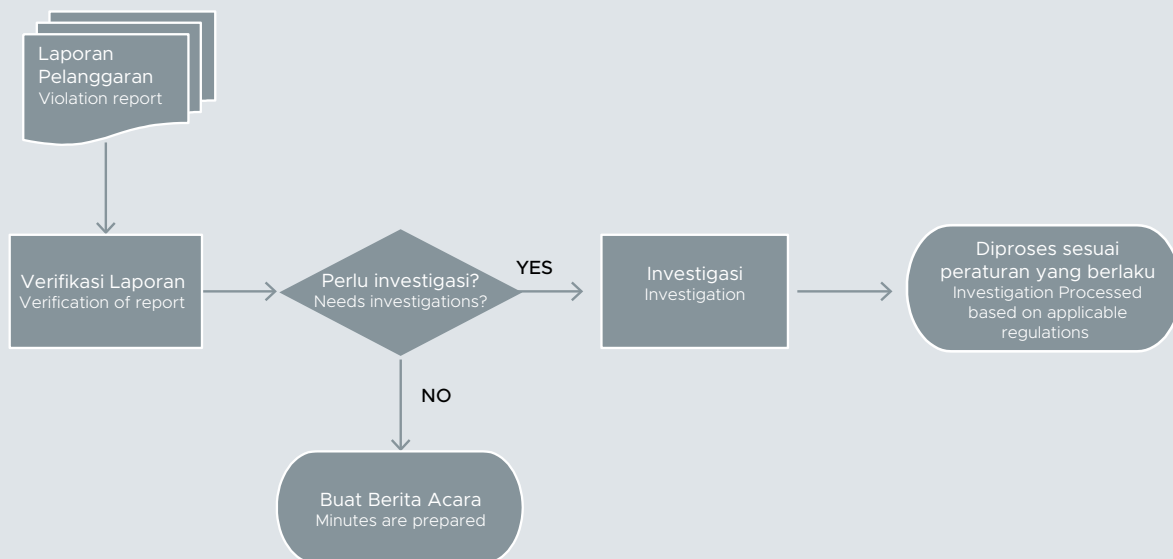
In addition, the Company also has a system policy for reporting suspected irregularities in the Company, which covers violations of law and organizational integrity, including the fulfillment of tax obligations or the Whistleblowing System (WBS). WBS management is carried out by the Internal Audit Function, where the Ethics Committee carries out its duties set out in the WBS Guidelines.

The submission of violation reports can be submitted through the WBS menu on the Company's website (www.pgn.co.id), email (etik@pgn.co.id) or official letters addressed to the Company's Ethics Committee.



Penyelesaian pelaporan pelanggaran oleh Stakeholders merupakan salah satu bentuk peningkatan perlindungan Stakeholders dalam rangka menjamin hak-haknya dalam berhubungan dengan Perusahaan dan menjamin penanganan yang memenuhi ketentuan dan persyaratan yang ditetapkan oleh Perusahaan, Pemerintah dan aparat berwajib. Dalam hal ini, penanganan pelaporan pelanggaran dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

Completion of reporting violations by Stakeholders is an effort to increasing Stakeholders' protection so as to guarantee their rights in dealing with the Company and ensuring the fulfilment of provisions and requirements set by the Company, the Government and authorized officials. In this case, reporting violations is handled based on following procedures:



Pemenuhan kewajiban perpajakan Perusahaan diuji dan diperiksa Direktorat Jenderal Pajak untuk Tahun Pajak tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku.

Fulfillment of the Company's tax obligations is tested and examined by the Directorate General of Tax Affairs for a certain Tax Year in accordance with applicable tax regulations.

Perusahaan melihat bahwa Otoritas Perpajakan memiliki peranan yang sangat penting dalam membantu Perusahaan untuk melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku. Sepanjang tahun 2020, masukan positif dan hasil koordinasi dari Otoritas Perpajakan telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam implementasi kebijakan keberlanjutan terutama yang berkaitan dengan penyusunan strategi dan kebijakan perpajakan Perusahaan yang mengoptimalkan beban serta meminimalkan risiko pengenaan sanksi Pajak. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk terus membangun hubungan yang konstruktif dengan Otoritas Perpajakan.

The Company considers the Tax Authorities have a very important role in assisting the Company in exercising its rights and fulfilling its tax obligations in accordance with applicable tax laws. Throughout 2020, positive input and coordination results from the Tax Authorities have contributed significantly to the applicable of sustainability policies, especially those related to the formulation of corporate tax strategies and policies that optimize burdens and minimize the risk of imposition of tax sanctions. Therefore, the Company is committed to continuing to build a constructive relationship with the Tax Authorities.

Salah satu contoh keterlibatan Otoritas Perpajakan dalam penyusunan strategi umum perpajakan Perusahaan tercermin dalam program integrasi data perpajakan Perusahaan dengan Direktorat Jenderal Perpajakan (DJP) sehingga pemenuhan kewajiban perpajakan dapat di-reviu lebih awal oleh DJP dan meminimalkan risiko kesalahan dalam pemenuhan kewajiban perpajakan yang dapat berakibat pada pengenaan sanksi. Selain itu, Perusahaan juga mengkomunikasikan beberapa transaksi yang bernilai signifikan untuk dapat memperoleh penegasan penerapan peraturan dari Otoritas Pajak.

Perusahaan berperan aktif dalam pembentukan asosiasi perpajakan BUMN (Tax Forum BUMN). Tax Forum yang beranggotakan para Head of Tax BUMN yang melaksanakan beberapa kegiatan rutin yang berupa Seminar Nasional, *Focus Group Discussion* dan Pelatihan perpajakan BUMN. Dalam kegiatannya, Tax Forum BUMN juga melakukan advokasi kebijakan publik khususnya terkait perpajakan BUMN.

Perusahaan menyampaikan permohonan penjelasan dan penegasan kepada Otoritas Perpajakan terkait perlakuan pajak atas transaksi atau kebijakan yang belum diatur secara jelas untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan pemenuhan kewajiban perpajakan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku. Penjelasan dan penegasan yang diberikan oleh Otoritas Perpajakan akan dituangkan dalam Dokumen Acuan Kerja maupun kebijakan perpajakan Perusahaan. Jika diperlukan, Perusahaan juga meminta pendapat Ahli dan Akademisi Perpajakan untuk memberikan masukan dalam penyusunan strategi dan pelaksanaan hak serta pemenuhan kewajiban perpajakan.

Pelaporan per Negara dilakukan untuk setiap anggota grup usaha pada setiap yurisdiksi pajak yang terkonsolidasi, dengan laporan keuangan yang telah diaudit, serta disesuaikan dengan angka pada SPT yang telah dilaporkan. Laporan per Negara yang disampaikan dalam laporan ini adalah Laporan Tahun Pajak 2020. Selengkapnya tentang laporan terkait pajak dapat dilihat pada Laporan Keuangan yang ada di dalam Laporan Tahunan PGN 2020 halaman 465.

An example the Tax Authorities' participation in formulating a general corporate taxation strategy is reflected in the Company's tax data integration program with the Directorate General of Taxation (DGT) so that the fulfillment of its tax obligations can be reviewed earlier by DGT and minimizes the risk of errors in fulfilling its tax obligations that can result in imposition of sanctions. In addition, the Company also communicates several transactions of significant value to get confirmation on the application of regulations from the Tax Authorities.

The company plays an active role in establishing the State-Owned Enterprises tax association (BUMN Tax Forum). This Forum, which consists of the Heads of BUMN Tax agencies, carries out regular activities in the form of a National Seminar, Focus Group Discussions (FGDs) and BUMN taxation training. In performing its activities, the BUMN Tax Forum also conducts public policy advocacy, especially the ones related to BUMN taxation.

The company submits a request for explanation and confirmation to the Tax Authorities regarding tax treatment of transactions or policies that have not been clearly regulated so as to ensure the conformity of the fulfillment of its tax obligations with applicable tax laws. The explanation and affirmation given by the Tax Authorities will be stated in the Work Reference Document and the Company's tax policy. If necessary, the Company also asks for the opinion of Taxation Experts and Academics so as to provide input in formulating strategies and exercise its rights and fulfillment of tax obligations.

Country-to-country reporting is carried out for each member of business group in each tax jurisdiction that is consolidated, with audited financial reports, and adjusted to the numbers specified in SPT that have been reported. The country-by-country report presented in this report is the 2020 Tax Year Report. More details about tax-related reports can be seen in the Financial Report in the 2020 PGN Annual Report on page 465.





04

MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Maintaining Environmental Sustainability

Bumi tempat hidup, berpijak, dan berusaha harus terus dijaga. PGN turut berperan aktif menjaga lingkungan dengan penghematan energi, menurunkan emisi karbon, pengolahan limbah dari operasional perusahaan demi keberlanjutan planet ini.

The earth, where we live in, stand and work must be continously maintained. PGN plays an active role in protecting the environment by saving energy, reducing carbon emissions, treating waste from company operations for this planet sustainability.

MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Maintaining Environmental Sustainability



Energi telah menjadi kebutuhan dasar yang ketersediaannya harus terus diupayakan. Dewan Energi Nasional (DEN) memperkirakan, kebutuhan energi di Indonesia pada tahun 2025 akan meningkat sekitar dua kali lipat dibandingkan dengan konsumsi energi final pada tahun 2015. Perkiraan ini berdasarkan asumsi pertumbuhan PDB moderat selama periode 2015-2050 dan pertumbuhan penduduk per tahun, Kebijakan pemerintah terkait prioritas pengembangan energi nasional diantaranya mengoptimalkan pemanfaatan gas bumi dan energi baru. Trend pengembangan energi global pun saat ini telah beralih ke energi ramah lingkungan guna meminimalisir efek gas rumah kaca. Di sinilah peran PGN dalam menyediakan kebutuhan energi gas bumi yang relatif lebih ramah lingkungan dibandingkan dengan bahan bakar fosil lainnya seperti minyak bumi dan batu bara. Produksi emisi Karbon dioksida (CO₂) dari pembakaran gas lebih kecil daripada pembakaran minyak bumi dan batu bara.

Peningkatan kebutuhan energi yang lebih ramah lingkungan merupakan peluang bagi pengembangan usaha PGN. PGN memiliki pengalaman yang panjang dalam transmisi dan distribusi gas bumi dari sumur- sumur produksi ke berbagai konsumen, baik konsumen skala industri, komersial, maupun rumah tangga. Kami menyadari bahwa kegiatan penyaluran gas bumi tersebut memberikan dampak lingkungan. Oleh karenanya, kami telah menyusun Peta

Energy has become a basic need for which the availability of its supply must be pursued. The National Energy Council (DEN) estimates that energy demand in Indonesia in 2025 will increase approximately two times compared to final energy consumption in 2015. This estimate is based on the assumption of moderate GDP growth during 2015-2050 period and population growth per year, Government policy related to the national energy development priorities, including optimizing the use of natural gas and new energy. The trend of global energy development has now shifted to environmentally friendly energy in order to minimize the effect of greenhouse gases. This is where PGN plays the role of providing natural gas energy needs that are relatively environmentally friendly compared to other fossil fuels such as petroleum and coal. The production of carbon dioxide (CO₂) emissions from gas combustion is smaller than that of petroleum and coal.

The increasing need for more environmentally friendly energy is an opportunity for PGN's business development. PGN has a long experience in the transmission and distribution of natural gas from production wells to various consumers, including industrial, commercial and household consumers. We are aware that this natural gas distribution activity has an environmental impact. Therefore, we have prepared a

Jalan (*Roadmap*) Transformasi Lingkungan sebagai arahan dalam memitigasi risiko lingkungan.

Kami memahami betul bahwa kami harus aktif berpartisipasi dalam pembangunan berkelanjutan yang bertanggungjawab terhadap pemenuhan kebutuhan generasi masa kini dan generasi yang akan datang. Oleh karenanya, setiap potensi risiko eksternalitas lingkungan telah disusun rencana mitigasi ataupun rencana pengelolannya sehingga kelestarian lingkungan tetap terjaga.

KEBIJAKAN PROGRAM LINGKUNGAN

Kebijakan lingkungan PGN telah disahkan pada tanggal 8 September 2020, sebagai bagian dari sebuah kebijakan yang menaungi aspek keselamatan, kesehatan, keamanan dan lingkungan yang disebut Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengamanan dan Pengelolaan Lingkungan serta Energi. Kebijakan ini menekankan prinsip-prinsip: pencegahan, pengelolaan risiko pada seluruh daur hidup, taat pada peraturan, partisipatif, perlindungan lingkungan, dan perbaikan yang berkesinambungan.

Berbagai program hasil dari penerapan kebijakan tersebut diantaranya:

- Pelaksanaan pengelolaan dan pemantauan lingkungan sesuai ketentuan peraturan perundangan, Rencana Pengelolaan Lingkungan (RKL), Rencana Pemantauan Lingkungan (RPL) dan UKL-UPL, serta pelaporan secara rutin kepada instansi terkait.
- Penggunaan sumber daya berkelanjutan seperti efisiensi energi, bekerja mengurangi kertas (*paperless*), mengurangi sampah plastik, penghematan air dan program composting.
- Penggantian peralatan dengan teknologi baru yang lebih ramah lingkungan.
- Pembangunan kesadaran karyawan, kontraktor, dan tamu untuk melakukan pelestarian lingkungan seperti penghematan pemakaian energi, penghematan air dan pengurangan sampah melalui media kampanye lingkungan.
- Penerapan Sistem Manajemen Lingkungan serta sertifikasi ISO 14001:2015.
- Penerapan program pelestarian lingkungan yang melibatkan masyarakat sekitar melalui program *Corporate Social Responsibility*.

Program-program di atas dilaksanakan di bawah koordinasi *Health, Safety, Security and Environment* (HSSE) Division dengan mengacu pada Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015 yang sertifikasinya diberlakukan sejak tahun 2016.

Roadmap for Environmental Transformation as a direction in mitigating environmental risks.

We understand very well that we must actively participate in sustainable development that is responsible for meeting the needs of present and future generations. Therefore, every potential risk of environmental externality has been formulated a mitigation plan or management plan so that environmental sustainability is maintained.

POLICY ON ENVIRONMENTAL PROGRAMS

PGN's environmental policy was adopted on September 8, 2020, as part of a policy covering safety, health, security and environmental aspects called the Policy on Occupational Safety and Health, Security and Management of the Environment and Energy. This policy emphasizes the principles of: prevention, risk management throughout the life cycle, compliance with regulations, participatory, environmental protection, and continuous improvement.

Various programs resulting from the implementation of the policy include:

- Environmental management and monitoring in accordance with applicable legislative regulations, Environmental Management Plan (RKL), Environmental Monitoring Plan (RPL) and UKL-UPL, as well as regular reporting to relevant agencies.
- Use of sustainable resources such as energy efficiency, working to reduce paper (*paperless*), reducing plastic waste, saving water and composting programs.
- Replacement of equipment with new, and more environmentally friendly technologies.
- Raising awareness among employees, contractors, and guests on environmental preservation such as saving energy, water and reducing waste through environmental campaign media.
- Application of an Environmental Management System and ISO 14001: 2015 certification.
- Application of environmental conservation programs that involve local community through the Corporate Social Responsibility programs.

The above programs are carried out under the coordination of the Health, Safety, Security and Environment (HSSE) Division with reference to the Environmental Management System ISO 14001: 2015 whose certification has been in effect since 2016.

MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Maintaining Environmental Sustainability

SISTEM MANAJEMEN LINGKUNGAN

Sistem Manajemen Lingkungan PGN terdiri dari proses identifikasi aspek dan dampak lingkungan, pemenuhan kepatuhan pada peraturan di bidang pengelolaan lingkungan, penyusunan target dan program, kegiatan evaluasi seluruh program lingkungan, serta audit internal maupun eksternal untuk implementasi Sistem Manajemen Lingkungan.

Keseluruhan Sistem Manajemen Lingkungan tersebut mengacu kepada Peta Jalan Transformasi Lingkungan PGN sebagai acuan dasar dalam pencapaian tujuan usaha. Melalui Peta Jalan ini, PGN telah berhasil mencapai beberapa target di bidang lingkungan seperti:

TARGET	2020	2019	2018	2017	2016
Peringkat PROPER Hijau (<i>beyond compliance</i>) Green PROPER Rating (<i>beyond compliance</i>)	√	√	-	-	-
Peringkat PROPER Biru (<i>compliance</i>) Blue PROPER Rating (<i>compliance</i>)	√	√	√	√	√
Pengembangan perhitungan jejak karbon Calculation on carbon footprint	√	√	√	√	√
Implementasi AMDAL atau UKL-UPL dan kelengkapan izin lingkungan Implementation of the Environmental Impact Analysis (AMDAL) or UKL-UPL and requirement for environmental permit	√	√	√	√	√
Tercapainya 100% kepatuhan pada peraturan terkait lingkungan 100% compliance with regulations on environment	√	√	√	√	√
Baseline data pengelolaan lingkungan tersusun Preparation of baseline data on environmental management	√	√	√	√	√
Sertifikasi ISO 14001 ISO 14001 Certification	√	√	√	√	√
Tidak ada pencemaran lingkungan Zero pollution	√	√	√	√	√
Surveillance Audit ISO 14001 dilaksanakan Surveillance Audit ISO 14001 completed	√	√	√	√	-

PENGELOLAAN DAN PEMANTAUAN LINGKUNGAN

Pengelolaan dan pemantauan lingkungan merupakan bagian dari Sistem Manajemen Lingkungan yang mengacu kepada Peta Jalan Transformasi Lingkungan PGN. Kegiatan pengelolaan dan pemantauan dilakukan untuk mengukur efektivitas pelaksanaan pengelolaan lingkungan yang tujuannya adalah memitigasi ataupun memperkecil dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif terhadap lingkungan. Kami berkomitmen selalu mematuhi peraturan perundang-undangan mengenai lingkungan hidup.

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM

PGN's Environmental Management System consists of a process of identifying environmental aspects and impacts, complying with regulations in the field of environmental management, setting targets and programs, evaluating all environmental programs, as well as internal and external audits for the implementation of the Environmental Management System.

The entire Environmental Management System refers to the PGN Environmental Transformation Roadmap as a basic reference in achieving business goals. Through this Roadmap, PGN has succeeded in achieving several targets in the environmental sector, such as:

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT AND MONITORING

Environmental management and monitoring are part of the Environmental Management System which refers to the PGN Environmental Transformation Roadmap. Management and monitoring activities are carried out to measure the effectiveness of environmental management implementation with the aim of mitigating or minimizing negative impacts and maximizing positive impacts on the environment. We are committed to always complying with laws and regulations regarding the environment.

Pada proses perencanaan lingkungan hidup, kami mengedepankan AMDAL dan UKL-UPL serta peraturan perundangan lain yang relevan. Pada proses pengelolaan lingkungan hidup kami menjaga baku mutu dan standar kualitas lingkungan yang ditetapkan Pemerintah.

Pada proses pemantauan lingkungan, kami mematuhi mekanisme pelaporan pemantauan lingkungan. Hasil pemantauan lingkungan terdiri dari diantaranya kualitas air, kualitas udara, dan tingkat kebisingan. Hasil pemantauan lingkungan tersebut kami laporkan pada instansi terkait, yaitu Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK), Dinas Lingkungan Hidup pemerintah daerah dan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) secara berkala.

Selama periode pelaporan tidak pernah terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dalam bidang lingkungan hidup. [GRI 307-1]

PENINGKATAN KAPASITAS DI BIDANG LINGKUNGAN

Kami menyadari bahwa Sistem Manajemen Lingkungan bergerak dinamis sesuai perkembangan masalah lingkungan dan adaptasi teknologi. Maka dari itu, insan PGN harus memiliki kompetensi yang memadai di bidang lingkungan, terutama mereka yang terlibat dalam bidang pengelolaan lingkungan di berbagai tingkatan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan kompetensi tersebut, beragam pelatihan telah diselenggarakan pada tahun 2020 antara lain:

- Sertifikasi Pengelolaan Limbah B3
- Sertifikasi Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Air
- Sertifikasi Manager Energi
- Pelatihan *Awareness* Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14001:2015) dan Sistem Manajemen K3 (ISO 45001:2018)
- Pelatihan Internal Auditor Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14001:2015) dan Sistem Manajemen K3 (ISO 45001:2018)

MATERIAL [GRI 301-1]

Materi utama dalam proses bisnis kami adalah pipa untuk menyalurkan gas dengan satuan panjang (bukan berat atau volume). Panjang pipa transmisi dan distribusi yang dikelola oleh PGN pada akhir tahun 2020 adalah sepanjang 10.668,18 km, meningkat 5% dari tahun sebelumnya, yaitu 10.168,97 km. Produk PGN adalah gas bumi (CH₄) yang disalurkan melalui pipa PGN serta tidak menggunakan kemasan. [GRI 301-3] PGN mendistribusikan

In the environmental planning process, we put forward the Environmental Impact Analysis and the Environmental Monitoring Plan as well as other relevant laws and regulations. In the process of environmental management, we maintain the quality standards and environmental quality standards set by the Government.

In the environmental monitoring process, we comply with the environmental monitoring reporting mechanism. The results of environmental monitoring include water quality, air quality, and noise levels. We report the results of environmental monitoring to the relevant agencies, namely the Ministry of Environment and Forestry (KLHK), the Environmental Service of the local government and the Directorate General of Oil and Gas at the Ministry of Energy and Mineral Resources (KESDM) on a regular basis.

During the reporting period, there was no violation of laws and regulations in the environmental sector. [GRI 307-1]

IMPROVED CAPACITY IN ENVIRONMENTAL ASPECT

We understand that the Environmental Management System moves dynamically according to the development of environmental problems and technological adaptation. Therefore, PGN employees must have adequate competence in the environmental sector, especially those involved in environmental management at various levels of the company. To meet these competency needs, various trainings have been held in 2020, including:

- Hazardous Waste Management Certification
- Certification of Responsible for Water Pollution Control
- Energy Manager Certification
- Environmental Management System Awareness Training (ISO 14001: 2015) and K3 Management System (ISO 45001: 2018)
- Internal Auditor Training for Environmental Management Systems (ISO 14001: 2015) and K3 Management Systems (ISO 45001: 2018)

MATERIAL [GRI 301-1]

The main material in our business process is a pipe for conveying gas with a unit of length (not weight or volume). The length of transmission and distribution pipelines managed by PGN at the end of 2020 was 10,668.18 km, or an increase of 5% from that of previous year, which was recorded at 10,168.97 km. PGN's product is natural gas (CH₄), which is channeled through PGN pipelines and does not use packaging. [GRI 301-3] PGN



MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Maintaining Environmental Sustainability

gas kepada para konsumen, baik skala industri, komersial, maupun rumah tangga, menggunakan pipa dari bahan baja, galvanis, atau *polyethylene* (PE) yang merupakan bahan yang tidak terbarukan. Penggunaan bahan tidak terbarukan ini tidak terhindarkan. *Standard* dan *code* mengharuskan bahan tersebut karena mengangkut gas yang bersifat mudah terbakar. [GRI 301-2] Perusahaan melapisi pipa-pipa tersebut dengan coating dan pelindung lain untuk mencegah karat, sehingga pipa dapat dipendam di dalam tanah untuk jangka waktu yang cukup lama (sekitar 30 tahun).

Pipa-pipa ini juga dilengkapi dengan filter untuk menyerap impurities yang berupa kotoran seperti uap air atau zat lain yang terlarut, sehingga kualitas gas bumi tetap terjaga baik. Bahan filter ini juga menjadi material utama yang digunakan dalam operasional PGN, selain pipa. Bahan penyerap ini diganti setiap jangka waktu tertentu. Filter bekas kemudian diperlakukan sebagai limbah padat yang diproses sesuai ketentuan yang berlaku agar tidak mencemari lingkungan.

Berikut ini laporan mengenai material terbarukan dan material tidak terbarukan pada pipa serta panjang jaringan pipa.

distributes gas to consumers, whether on an industrial, commercial or household scale, using pipelines made of steel, galvanized, or polyethylene (PE), which are non-renewable materials. The use of such non-renewable materials is inevitable. Standard and code require that the material is because it transports flammable gases. [GRI 301-2] The company coated the pipes with a coating and other protection to prevent rust, so that the pipes could be buried in the ground for a fairly long period of time (around 30 years).

These pipelines are also equipped with filters so as to absorb impurities in the form of impurities such as water vapor or other dissolved substances, so that the quality of natural gas is maintained. This filter material is also the main material used in PGN's operations, apart from pipes. This absorbent material is replaced every certain period of time. The used filter is then treated as solid waste which is processed according to applicable regulations so as not to pollute the environment.

The following is a report on renewable materials and non-renewable materials in pipes and pipe network lengths.

TABEL MATERIAL YANG DIGUNAKAN [GRI 301-1]

Jenis	Panjang (km)	Type
Material tak terbarukan	10.688,18	Non-renewable materials
Material terbarukan	0	Renewable materials

TABLE ON MATERIALS USED [GRI 301-1]

TABEL PANJANG JARINGAN PIPA (KM)

Pipa Distribusi/Distribution Pipe	2020	2019	Penambahan/Addition
Jakarta	759,33	750,81	8,52
Bogor	645,48	638,57	6,91
Tangerang	482,42	469,90	12,52
Cilegon	123,51	117,12	6,39
Bekasi	459,38	445,03	14,34
Karawang	213,16	202,87	10,29
Cirebon	408,43	402,02	6,42
Palembang	193,36	183,95	9,41
Lampung	98,34	97,87	0,47
Sidoarjo	413,16	410,06	3,11
Pasuruan	216,27	216,21	0,07
Surabaya	599,81	591,25	8,55
Semarang	17,52	17,40	0,11
Medan	648,58	643,91	4,67
Pekanbaru	15,36	15,31	0,04
Batam	164,06	161,76	2,30
Dumai	66,98	45,76	21,22

TABLE ON PIPELINE NETWORK LENGTH (KM)

Pipa Distribusi/Distribution Pipe	2020	2019	Penambahan/Addition
Pertagas*	90,00	8,38	81,62
Jumlah Distribusi/Total Distribution	5.615,14	5.418,20	196,95
Pipa Transmisi/Transmission Pipeline	2020	2019	Penambahan/Addition
Medan	36,90	36,90	0,00
Grissik-Duri	536,36	536,36	0,00
Grissik-Batam-Singapore	469,48	469,48	0,00
SSWJ	1.005,60	1.005,60	0,00
Dumai	66,60	66,54	0,06
Kepodang-Tambak Lorok*	200,77	200,77	0,00
LNG Lampung*	21,32	21,32	0,00
LNG Jakarta*	15,12	15,12	0,00
Pertagas*	2.720,89	2.398,68	322,21
Jumlah Transmisi/Total Transmition	5.073,04	4.750,77	322,21
Total	10.668,18	10.168,97	519,21

*) Panjang pipa ini termasuk Anak Perusahaan dan Afiliasi
**) Pembaharuan data hasil pengukuran

*) This pipe length includes Subsidiaries and Affiliates
**) Updating the measurement result data

Komitmen PGN terhadap keberlangsungan lingkungan juga dilakukan dalam bentuk penghematan materi lainnya yaitu:

- Penghematan kertas melalui penerapan pengurangan penggunaan kertas sebagai berikut:
 - Berbagai sistem berbasis teknologi informasi di antaranya: sistem persuratan (*e-sms- electronic secretariat management system*), sistem pembayaran (POPAY - *Paperless Online Payment System*), sistem K3PL (HOLISTIC – *HSSE Online System and Indicator Performance Center*), sistem informasi pekerja, dan lain-lain.
 - Pemusatan sistem printing.
 - Penggunaan kertas dua sisi.
 - Daur ulang sampah kertas.
- Penerapan daur ulang untuk materi yang tidak lagi dapat digunakan oleh PGN namun masih dapat dimanfaatkan oleh pihak lain, dengan menggunakan jasa pihak ketiga yang berkompeten dalam bidang daur ulang.

AIR [GRI 303-1]

Penggunaan air yang utama pada kantor pusat dan kantor-kantor pendukung operasional PGN adalah sebagai penunjang kegiatan domestik. Air tersebut berasal dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dan air sumur yang penggunaannya disesuaikan dengan ketentuan batas penggunaan yang berlaku.

PGN's commitment to environmental sustainability is also materialized by saving other materials:

- Paper savings through the application of reduced paper use as follows:
 - Various information technology-based systems including: correspondence system (*e-sms - electronic secretariat management system*), payment system (POPAY - *Paperless Online Payment System*), K3PL system (HOLISTIC - *HSSE Online System and Indicator Performance Center*), employee information system, and others.
 - Printing system centering.
 - Use of double-sided paper.
 - Recycle waste paper.
- Recycling application for materials that PGN can no longer use but which can still be utilized by other parties, by using the services of a competent third party in the recycling sector.

WATER [GRI 303-1]

The main use of water at PGN's head office and operational support offices is to support domestic activities. The water comes from the Regional Drinking Water Company (PDAM) and well water whose use is adjusted to the applicable usage limits.



MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Maintaining Environmental Sustainability

Sedangkan kegiatan operasional penyaluran gas tidak menggunakan air. Untuk kegiatan pemeliharaan, menggunakan sebagian kecil air untuk kegiatan pembersihan pipa, mesin, dan sebagainya. Jumlah air yang digunakan untuk kegiatan pemeliharaan ini tidak signifikan.

Total penggunaan air tahun 2020 sebesar 20.284 m³, turun 83.8% dari 125.160 m³ pada tahun 2019. Konsumsi air dari PDAM adalah sebesar 15.026 m³, menurun 88.0% dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 125.160 m³. Sedangkan penggunaan air sumur mengalami peningkatan hingga 100% karena selama tahun 2020 PGN menggunakan air dari sumur di beberapa lokasi kantor.

Penurunan volume air pada tahun 2020 dikarenakan kondisi pandemi Covid-19 yang menyebabkan berkurangnya jumlah orang yang masuk kerja dengan sistem *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) bergantian di kantor PGN.

Di samping penghematan penggunaan air tanah, PGN melakukan upaya aktif untuk menjaga kelestarian air tanah dengan membuat daerah resapan air pada area terbuka di sekitar gedung kantor pusat PGN. Kami membuat lubang-lubang biopori yang dapat menyalurkan air hujan hingga ke dalam tanah, sehingga cadangan air tanah dan muka air tanah tetap terjaga. Ketersediaan cadangan dan muka air tanah yang baik selanjutnya akan berdampak positif terhadap kualitas hidup warga sekitar.

TABEL PENGAMBILAN AIR [GRI 303-3] DAN KONSUMSI AIR [GRI 303-5]

Sumber Air/Water Resource	2020	2019	2018	2017
PDAM/Local water company	15.026 m ³	125.160 m ³	97.279 m ³	68.285 m ³
Sumur/Wells	5.258 m ³	-	14.565 m ³	44.509 m ³
Total	20.284 m ³	125.160 m ³	111.844 m ³	112.794 m ³

INTERAKSI DENGAN AIR SEBAGAI SUMBER DAYA BERSAMA [GRI 303-1]

Sumber air di kantor pusat PGN berasal dari PDAM yang bukan merupakan kawasan lindung. Aliran air dari PDAM tersebut tidak mengganggu badan air masyarakat ataupun spesies yang dilindungi.

MANAJEMEN DAMPAK YANG BERKAITAN DENGAN PEMBUANGAN AIR [GRI 303-2], PEMBUANGAN AIR [GRI 303-4]

Sebelum dilakukan pembuangan air ke badan air, PGN telah melakukan pengolahan air agar memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Regulasi yang mengatur tentang pembuangan air

Meanwhile, gas distribution operations do not use water. For maintenance activities, use a small portion of water for cleaning pipes, machines, and so on. The amount of water used for maintenance activities is insignificant.

Total water use in 2020 was 20,284 m³, a decrease of 83.8% from 125,160 m³ in 2019. Water consumption from PDAM was 15,026 m³, a decrease of 88.0% compared to the previous year of 125,160 m³. Meanwhile, the use of well water has increased by up to 100% because during 2020 PGN used water from wells in several office locations.

The decrease in water volume in 2020 was due to the conditions of the Covid-19 pandemic which resulted in a reduction in the number of people who came to work with the Work From Home (WFH) and Work From Office (WFO) systems alternating at the PGN office.

In addition to conserving groundwater use, PGN is making active efforts to preserve groundwater by creating water catchment areas in open areas around PGN's head office building. We make biopore holes that can channel rainwater into the ground, so that groundwater reserves and groundwater levels are maintained. Availability of reserves and a good groundwater level will then have a positive impact on the quality of life of the local people.

TABLE ON WATER COLLECTION [GRI 303-3] AND WATER CONSUMPTION [GRI 303-5]

RESOURCES [GRI 303-1]

The source of water at PGN's head office comes from the Local Water Company (PDAM) which are not protected areas. The flow of water from the PDAM does not disturb community water bodies or protected species.

MANAGEMENT OF IMPACTS RELATED TO WATER DISPOSAL [GRI 303-2], WATER DISPOSAL [GRI 303-4]

Before discharging water into water bodies, PGN has carried out water treatment to meet the terms and conditions set by the government. The regulations governing water disposal, namely South Sumatra

yaitu Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Baku Mutu Limbah Cair bagi Kegiatan Industri, Hotel, Rumah Sakit, Domestik, dan Pertambangan Batubara.

Governor Regulation Number 8 of 2021 concerning Liquid Waste Quality Standards for Industrial Activities, Hotels, Hospitals, Domestic, and Coal Mining.

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality Std	Hasil Pengujian Tahun 2020 Pada Bulan 2020 Test Results on the Month of											
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nop	Des
Ph	-	6-9	6.94	8.82	7.36	7.33	6.58	6.73	7.00	6.1	6.89	6.4	6.8	6.84
Minyak & Lemak Oils & Fats	Mg/L	25	<1,4	<1,4	<1,4	<1,4	<1,4	<1,4	<1,4	<1,4	<1,4	<1,4	<1,4	<1,4
Karbon organik total Total organic carbon	Mg/L	110	<3	<3	<3	<3	<3	<3	<3	<3	<3	<3	<3	<3
Volume	m3	-	0.00339	0.00394	0.00263	0.00231	0.00349	0.00267	0.00329	0.00371	0.00252	0.00225	0.00239	0.00254

AIR DIGUNAKAN KEMBALI [GRI 303-1] [GRI 303-3]

PGN belum memiliki mekanisme daur ulang air. Prioritas pelestarian sumber daya air dilakukan dengan melakukan efisiensi penggunaan air, seperti:

- Penggunaan teknologi ramah lingkungan, misalnya penggunaan keran air otomatis dan penggunaan closet hemat air;
- Kampanye untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar memiliki perilaku efisien dalam menggunakan air.

ENERGI

Terdapat dua macam energi yang digunakan dalam kegiatan operasional PGN sebagai berikut:

- Energi langsung yang digunakan untuk pembangkit listrik milik sendiri dan gas turbin kompresor yang berfungsi menaikkan tekanan gas agar dapat mengalir hingga instalasi konsumen.
- Energi tidak langsung berupa listrik dari Perusahaan Listrik Negara (PLN) untuk memenuhi kebutuhan energi di kantor pusat, kantor area dan stasiun gas.

Total konsumsi energi PGN pada tahun 2020 adalah sebesar 803.590,805 GJ, turun 3,41% dari tahun sebelumnya yang besarnya sejumlah 831.998,822 GJ. Penurunan konsumsi energi ini disebabkan oleh perubahan pola kerja dari kantor (*Work From Office/WFO*) menjadi bekerja dari rumah (*Work From Home/WFH*) pada masa pandemi COVID-19.

WATER FOR REUSE [GRI 303-1] [GRI 303-3]

PGN does not yet have a water recycling mechanism. The priority of conserving water resources is carried out by making efficient use of water, such as:

- Use of environmentally friendly technology, for example the use of automatic water taps and the use of water-efficient closets;
- Campaign to increase employee awareness to have efficient behavior in using water.

ENERGY

There are two types of energy used in PGN's operational activities, as follows:

- Direct energy is used for own power plants and gas turbine compressors, which increase the pressure of the gas to allow it to flow to consumer installations.
- Indirect energy in the form of electricity from the State Electricity Company (PLN) to meet energy needs at the head office, area offices and gas stations.

PGN's total energy consumption in 2020 was 803,590,805 GJ, down 3.41% from the previous year which amounted to 831,998,822 GJ. This decrease in energy consumption was caused by changes in work patterns from the office (*Work From Office/WFO*) to working from home (*Work From Home/WFH*) during the Covid-19 pandemic.



MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Maintaining Environmental Sustainability

KONSUMSI ENERGI DALAM ORGANISASI (GJ) [GRI 302-1]

ENERGY CONSUMPTION IN THE ORGANIZATION (GJ) [GRI 302-1]

Sumber energi terbarukan Renewable energy resources	2020	2019	2018	2017
Matahari Sun	34,374	34,374	26,806	14,191
Total	34,374	34,374	26,806	14,191
Sumber energi tidak terbarukan Non-renewable energy resources	2020	2019	2018	2017
Listrik PLN PLN Electricity	34.670,841	52.349,919	53.487,077	48.123,938
Bahan bakar gas Gas fuel	768.919,964	779.648,903	640.456,000	638.131,062
Total	803.590,805	831.998,822	693.943,077	686.255,000

Konsumsi energi ini menghitung bahan bakar gas untuk pembangkit listrik milik sendiri, bahan bakar gas untuk Gas Turbine Compressor, konsumsi listrik dari PLN, konsumsi listrik menggunakan solar cell yang digunakan di kantor pusat, kantor area, dan stasiun gas.

This energy consumption calculates gas fuel for own power plants, gas fuel for Gas Turbine Compressor, electricity consumption from PLN, electricity consumption using solar cells used in head offices, area offices and gas stations.

Faktor konversi yang digunakan untuk menghitung konsumsi energi:

1. Bahan bakar gas: dihitung berdasarkan pengukuran volume bahan bakar gas dengan flow meter (M3); data M3 dikonversi menjadi GJ dengan faktor konversi Gross Heating Value yang didapatkan dari pengukuran menggunakan alat *Gas Chromatography*.
2. Listrik PLN: dihitung berdasarkan tagihan dari PLN (KWh); data KWh dikonversi menjadi GJ.
3. Matahari: dihitung berdasarkan daya peralatan listrik yang menggunakan *solar cell* (KW) dikalikan dengan lama menyala (jam) kemudian dikonversi menjadi GJ.

Conversion factors used to calculate energy consumption:

1. Gas fuel: calculated based on the measurement of gas volume with a flow meter (M3); M3 data is converted into GJ with a conversion factor of Gross Heating Value obtained from measurements using a Gas Chromatography tool.
2. PLN electricity: calculated based on a bill from PLN (KWh); KWh data is converted to GJ.
3. Sun/Solar: calculated based on the power of electrical equipment using a solar cell (KW) multiplied by the length of time (hours) then converted to GJ.

KONSUMSI ENERGI DI LUAR ORGANISASI (GJ) [GRI302-2]

ENERGY CONSUMPTION OUTSIDE THE ORGANIZATION (GJ) [GRI302-2]

Sumber energi/ Energy resources	2020	2019	2018	2017
BBM/ Fuel Gas	27.585,348	28.162,806	26.813,732	29.497,317
Total	27.585,348	28.162,806	26.813,732	29.497,317

Konsumsi energi di luar organisasi dihitung dari jumlah BBM yang diberikan kepada pejabat untuk perjalanan dari dan ke rumah – kantor (*Employee commuting*)

Energy consumption outside the organization is calculated from the amount of fuel given to officials for travel to and from home-office (*Employee commuting*)

Intensitas energi mengukur besaran energi yang dikonsumsi untuk menghasilkan produk gas bumi selama Tahun 2020.

Energy intensity measures the amount of energy consumed to produce natural gas products during 2020.

TABEL INTENSITAS ENERGI [GRI 302-3]

Intensitas Energi Energy Intensity	2020	2019	2018	2017
Produksi (MMSCFD)/ Production (MMSCFD)	1.236,802	1.474,38	1.445,89	1.265,06
Konsumsi Energi (GJ)/ Energy Consumption (GJ)	803.591	831.999	693.943	686.255
Intensitas Energi (GJ/MMSCFD) Energy Intensity (GJ / MMSCFD)	649,73	564,30	479,94	542,47

Jenis-jenis energi yang termasuk dalam rasio intensitas; bahan bakar gas untuk pembangkit listrik milik sendiri, bahan bakar gas untuk *Gas Turbine Compressor*, dan konsumsi listrik dari PLN yang digunakan di kantor pusat, kantor area, dan stasiun gas.

Types of energy included in the intensity ratio; gas fuel for self-owned power plants, gas fuel for the Gas Turbine Compressor, and electricity consumption from PLN which is used in the head office, area offices and gas stations.

Kami memahami betul bahwa sumber energi tak terbarukan memiliki dampak lingkungan yang signifikan bagi kenaikan suhu bumi. Oleh karenanya, kami telah menyusun dan mengimplementasikan berbagai upaya penghematan energi, diantaranya sebagai berikut: ^[GRI 302-4]

1. Pengaturan pola operasi *Gas Turbine Compressor*
2. Rotor refurbishment untuk meningkatkan kapasitas penyaluran *Gas Turbine Compressor*
3. Pemasangan *soft starter* pada after cooler
4. Penggunaan AC yang hemat energi dengan AC low watt maupun AC dengan teknologi inverter
5. Penggantian lampu dengan lampu LED yang lebih hemat energi dan lebih tahan lama
6. Pemasangan kaca film ruangan untuk mengurangi penggunaan AC
7. Meningkatkan kesadaran pekerja untuk melakukan efisiensi energi

Selain itu, dalam rangka pengelolaan energi yang lebih baik, PGN mengadakan audit energi untuk mencapai empat sasaran di bawah ini:

- Mengetahui tingkat konsumsi energi
- Mengetahui potensi penghematan energi
- Mengidentifikasi cara-cara menyempurnakan manajemen energi sehingga secara bertahap PGN dapat memanfaatkan secara penuh energi hijau
- Mencari cara untuk meningkatkan pemahaman dan kepedulian karyawan dalam penghematan energi

Secara keseluruhan, seluruh upaya penghematan energi yang dilakukan PGN telah berjalan dengan efisien. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pengurangan konsumsi energi selama Tahun 2020 sejumlah 24.191,43 GJ.

TABEL PENGHEMATAN ENERGI (GJ) ^[GRI 302-4]

Sumber Energi Source of Energy	2020	2019	2018	2017	2016
Bahan Bakar Gas Gas Fuel	24.191,43	24.785,144	19.608,822	20.491,796	2.564,59
Total Penghematan Total Saving	24.191,43	24.785,144	19.608,822	20.491,796	46.445,69

Perhitungan pengurangan konsumsi energi dilakukan dengan membandingkan konsumsi energi sebelum dilakukan program dengan setelah dilakukan program. Tahun dasar yang digunakan adalah tahun ketika dilakukan modifikasi.

Konsumsi energi yang dibutuhkan untuk menyalurkan gas bumi adalah 649,73 GJ/MMSCFD. Pada tahun 2020 terjadi peningkatan konsumsi energi untuk menghasilkan produk. Hal ini disebabkan gas yang dikirimkan dari hulu tekanannya kecil sehingga diperlukan lebih banyak proses kompresi gas yang memerlukan konsumsi bahan bakar gas. ^[GRI 302-5]

We fully understand that non-renewable energy sources have a significant environmental impact for increasing the temperature of the earth. Therefore, we have compiled and implemented various energy saving efforts, including the following: ^[GRI 302-4]

1. Setting the Gas Turbine Compressor operation pattern
2. Rotor refurbishment to increase Gas Turbine Compressor delivery capacity
3. Installation of the soft starter on the after cooler
4. Use of energy-efficient AC with low watt AC or AC with inverter technology
5. Replacement of lamps with LED lamps that are more energy efficient and more durable
6. Installing room window films to reduce the use of air conditioning
7. Increase worker awareness for energy efficiency

In addition, in order to better manage energy, PGN conducts energy audits to achieve the following four goals:

- Knowing the level of energy consumption
- Knowing the potential for energy savings
- Identifying ways to improve energy management so that PGN can gradually make full use of green energy
- Look for ways to increase employee understanding and awareness of energy saving

Overall, all of PGN's efforts to save energy have been running efficiently. This can be seen from the amount of reduction in energy consumption during 2020 of 24,191.43 GJ.

TABLE ON ENERGY SAVING (GJ) ^[GRI 302-4]

The calculation of the reduction in energy consumption is carried out by comparing the energy consumption before the program is carried out with after the program is carried out. The base year used is the year when the modification was made.

The energy consumption required to deliver natural gas is 649.73 GJ / MMSCFD. In 2020 there will be an increase in energy consumption to produce products. This is due to the low pressure of the gas sent from the upstream, so that more gas compression processes are needed, which require the consumption of natural gas. ^[GRI 302-5]



MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Maintaining Environmental Sustainability

EMISI UDARA

Emisi udara merupakan salah satu aspek penting yang pengelolaannya selalu kami laporkan secara rutin kepada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) dan instansi lainnya secara berkala. Emisi udara merupakan salah satu faktor penting dalam pemanasan global. Untuk itu, kami secara aktif membatasi emisi udara yang berkontribusi terhadap kenaikan suhu permukaan bumi. Kami berkomitmen untuk menjalankan operasi bisnis yang lebih efisien dan mengurangi emisi karbon dalam setiap aktivitas usaha kami, sesuai dengan Peta Jalan (*Roadmap*) Transformasi Lingkungan PGN. Di antara emisi udara yang signifikan, misalnya adalah emisi gas rumah kaca (GRK), Nitrogen oksida (NOx) serta Sulfur oksida (SOx).

Sejak Tahun 2012, PGN telah mengimplementasikan perhitungan jejak karbon dengan menggunakan Kalkulator Karbon untuk menghitung:

- Emisi gas rumah kaca pemakaian listrik di gedung dan stasiun
- Emisi gas rumah kaca pemakaian bahan bakar untuk generator
- Emisi gas rumah kaca pemakaian bahan bakar untuk kendaraan bermotor
- Emisi gas rumah kaca pemakaian gas untuk chiller dan turbin kompresor
- Emisi gas rumah kaca dari kegiatan penyaluran gas bumi
- Emisi gas rumah kaca perjalanan dinas menggunakan pesawat

Berikut adalah laporan Emisi Karbon PGN untuk Cakupan 1 (cakupan langsung), Cakupan 2 (cakupan tidak langsung), dan Cakupan 3 (cakupan tidak langsung lainnya).

TABEL EMISI GRK CAKUPAN 1 (TON CO₂EQ) [GRI 305-1]

JENIS AKTIVITAS TYPE OF ACTIVITY	2020	2019	2018	2017	2016	Metoda Penghitungan Calculation Method
Venting	3.267,76	4.417,57	5.413,46	2.505,56	2.564,59	Data m3 gas dari perhitungan dikalikan dengan faktor emisi berdasarkan IPCC <i>Guideline</i> 2006 Data m3 gas from this calculation is multiplied by emission factor, based on IPCC <i>Guideline</i> 2006
Instrumentasi instrumentation	2.125,38	4.116,95	3.459,32	3.204,98	2.777,95	
Blowdown	3.077,13	1.068,80	823,85	631,03	506,47	
Kebocoran gas Gas leakage	4.966,92	6.633,65	20.259,01	31.673,15	8,34	
Bahan Bakar Gas Gas fuel	41.719,40	43.548,58	34.623,80	36.208,25	37.039,48	

AIR EMISSION

Air emissions are one of the important aspects whose management we regularly report to the Ministry of Environment and Forestry (KLHK) and other agencies on a regular basis. Air emissions are one of the important factors in global warming. For this reason, we actively limit air emissions that contribute to the increase in the earth's surface temperature. We are committed to running more efficient business operations and reducing carbon emissions in each of our business activities, in accordance with the PGN Environmental Transformation Roadmap. Among the significant air emissions, for example are greenhouse gas (GHG) emissions, nitrogen oxides (NOx) and sulfur oxides (SOx).

Since 2012, PGN has implemented a carbon footprint calculation using the Carbon Calculator to calculate:

- Greenhouse gas emissions from electricity consumption in buildings and stations
- Greenhouse gas emissions from fuel consumption for generators
- Greenhouse gas emissions from fuel use for motor vehicles
- Greenhouse gas emissions from gas consumption for chiller and compressor turbines
- Greenhouse gas emissions from natural gas distribution activities
- Business travel greenhouse gas emissions by airplane

The following is PGN's Carbon Emissions report for Scope 1 (direct coverage), Scope 2 (indirect coverage), and Scope 3 (other indirect coverage).

TABLE ON GHG EMISSION SCOPE 1 (TON CO₂EQ) [GRI 305-1]

JENIS AKTIVITAS TYPE OF ACTIVITY	2020	2019	2018	2017	2016	Metoda Penghitungan Calculation Method
BBM Genset Genset fossil fuel	453,87	329,98	318,04	95,24	973,25	Data liter BBM Genset dikalikan dengan faktor emisi berdasarkan IPCC <i>Guideline</i> 2006 Data on liters of generator fuel is multiplied by the emission factor based on the 2006 IPCC Guidelines
BBM Kendaraan Vehicle fossil fuel	537,63	1.407,16	1.469,67	1.949,09	1.762,40	Data liter BBM dihitung dari data jarak kemudian dikalikan dengan faktor emisi berdasarkan IPCC <i>Guideline</i> 2006 Data on liters of fossil fuel is calculated from distance data and then multiplied by the emission factor based on the 2006 IPCC Guidelines
BBG Kendaraan Vehicle gas fuel	21,84	25,06	1.057,84	0,00	498,37	Data m3 BBG dari pencatatan dikalikan dengan faktor emisi berdasarkan IPCC <i>Guideline</i> 2006 Data m3 gas fuel from this calculation is multiplied by emission factor, based on IPCC <i>Guideline</i> 2006
Gas untuk <i>chiller</i> Gas for chiller	1.133,24	1.218,61	1.168,07	1.247,50	314,84	Data m3 gas dari billing PGN dikalikan dengan faktor emisi berdasarkan IPCC <i>Guideline</i> 2006 Data m3 gas from PGN's billing is multiplied by emission factor, based on IPCC <i>Guideline</i> 2006
TOTAL	57.303,17	62.766,36	68.593,06	77.514,80	46.445,69	

TABEL EMISI GRK CAKUPAN 2 (TON CO2EQ) [GRI 305-2]

TABLE ON GHG EMISSION SCOPE 2 (TON CO2EQ) [GRI 305-2]

Jenis Aktivitas Type of Activity	2020	2019	2018	2017	2016	Metoda Penghitungan Calculation Method
Listrik Electricity	8.616,01	13.086,05	13.319,93	9.072,98	15.837,03	Data KWh dari billing PLN dikalikan dengan faktor emisi berdasarkan data Ditjen Ketenagalistrikan ESDM KWh data from PLN billing is multiplied by emission factor, based on data from the Directorate General of Electricity, the Ministry of Energy and Mineral Resources

Emisi yang dihitung adalah CO2, CH4, N2O

Emissions calculated are CO2, CH4, N2O

TABEL EMISI GRK CAKUPAN 3 (TON CO2EQ) [GRI 305-3]

TABLE ON GHG EMISSION SCOPE 3 (TON CO2EQ) [GRI 305-3]

Emisi GRK (Cakupan 3) Tidak Langsung Indirect Emission of GHG (Scope 3)	2020	2019	2018	2017	2016	Metoda Penghitungan Calculation Method
Perjalanan bisnis (Penerbangan) Business Trip (Flight)	96,54	672,26	699,64	511,46	782,93	Setiap perjalanan dinas dengan pesawat dicatat kemudian dikalikan dengan Total penumpang CO2/perjalanan berdasarkan ICAO Every business trip by airplane is recorded and then multiplied by total passengers CO2/journey, based on ICAO

Emisi yang dihitung adalah CO2, CH4, N2O

Emissions calculated are CO2, CH4, N2O

INTENSITAS EMISI

Intensitas emisi GRK mengungkapkan jumlah emisi GRK per volume produksi. Artinya, untuk memproduksi gas bumi sejumlah 1.236,80 MMSCFD selama Tahun 2020, berapa jumlah emisi yang dibuang ke udara. Rasio intensitas emisi dapat menjadi salah satu kinerja lingkungan Perusahaan. Kami selalu berupaya untuk menekan jumlah emisi yang dibuang ke udara dalam proses produksi setiap tahunnya melalui berbagai upaya pengurangan emisi.

EMISSION INTENSITY

GHG emission intensity expresses the amount of GHG emission per production volume. This means, to produce natural gas in the amount of 1,236.80 MMSCFD during 2020, the amount of emissions that are discharged into the air. The emission intensity ratio can be one of the Company's environmental performance. We always strive to reduce the amount of emissions that are released into the air in the production process every year through various efforts to reduce emissions.

MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Maintaining Environmental Sustainability

TABEL INTENSITAS EMISI GRK [GRI 305-4]

TABLE ON GHG EMISSION INTENSITY [GRI 305-4]

	2020	2019	2018	2017	2016	
Total Emisi GRK (ton CO ₂ eq)	72.698,46	76.524,67	82.612,63	87.099,24	782,93	Total Emisi GRK (ton CO ₂ eq)
Volume Produksi (MMSCFD)	1236,80	1.474,38	1.445,89	1.265,06		Volume Produksi (MMSCFD)
Intensitas Emisi GRK (ton CO ₂ eq/MMSCFD)	58,78	51,90	57,14	68,85		Intensitas Emisi GRK (ton CO ₂ eq/MMSCFD)

PENGURANGAN EMISI [GRI 305-5]

Upaya pengurangan emisi di PGN mengacu kepada Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengamanan dan Pengelolaan Lingkungan serta Energi yang disahkan pada tanggal 20 September 2020, yaitu senantiasa melakukan perlindungan lingkungan melalui pengelolaan emisi GRK.

EMISSION REDUCTION [GRI 305-5]

Efforts to reduce emissions at PGN refer to the Policy on Occupational Safety and Health, Environmental Security and Management and Energy which was passed on September 20, 2020, which is to continuously protect the environment through the management of GHG emissions.

TABEL PENGURANGAN EMISI

TABLE ON EMISSION REDUCTION

	2020	2019	2018	2017	2016	
Pengurangan emisi (ton CO ₂ eq)	76.303,35	78.847,44	61.774,15	67.077,20	782,93	Emission reduction (ton CO ₂ eq)

Cakupan yang termasuk dalam penghitungan pengurangan emisi adalah Cakupan 1. Sumber faktor emisi dan nilai potensi pemanasan global (GWP) yang digunakan adalah IPCC *Guideline* 2006. Perhitungan pengurangan emisi dilakukan dengan membandingkan emisi sebelum dilakukan program dengan setelah dilakukan program. Tahun dasar yang digunakan adalah tahun ketika dilakukan modifikasi.

The coverage that is included in the calculation of emission reductions is Scope 1. The source of the emission factors and the global warming potential (GWP) used is the IPCC *Guideline* 2006. The calculation of emission reductions is done by comparing emissions before the program is carried out with those after the program is carried out. The base year used is the year when the modification was made.

PEMANTAUAN KUALITAS UDARA

PGN juga melakukan pemantauan kualitas udara pada cerobong dari sumber emisi pembakaran, yaitu turbin gas, gas engine generator dan diesel engine generator. Pemantauan tersebut dilakukan berkala sesuai Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup No.13/2009 tentang Baku Mutu Emisi Sumber Tidak Bergerak Bagi Usaha dan/ atau Kegiatan Minyak dan Gas Bumi. Hasil pemantauan pada tahun 2020 menunjukkan bahwa emisi dari cerobong memenuhi baku mutu yang berlaku.

AIR QUALITY MONITORING

PGN also monitors air quality in the chimney from combustion emission sources, namely gas turbines, gas engine generators and diesel engine generators. This monitoring is carried out periodically in accordance with the Regulation of the State Minister for the Environment No.13 / 2009 concerning Quality Standards for Emissions from Immovable Sources for Oil and Gas Businesses and / or Activities. Monitoring results in 2020 show that emissions from chimneys meet the applicable quality standards.

NOX, SOX, DAN EMISI UDARA SIGNIFIKAN LAINNYA [GRI 305-7]

NOX, SOX, AND OTHER SIGNIFICANT AIR EMISSIONS [GRI 305-7]

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality Standard	Hasil Pengujian Test Result						Baku Mutu Quality Standard	Hasil Pengujian Test Result				Baku Mutu Quality Standard	Hasil Pengujian Test Result		
			Turbin Gas A Gas Turbine A		Turbin Gas B Gas Turbine B		Turbin Gas C Gas Turbine C			GEG A		GEG B			DEG *)	DEG	
			Mar	Aug	Mar	Aug	Mar	Aug		Mar	Aug	Mar	Aug			Mar	Aug
Karbon Monoksida (CO) Carbon Monoxide	mg/Nm3	-	**	**	**	**	**	**	500	44	37	83	38	600	186	78	
Sulfur Dioksida (SO2) Sulfur Dioxide	mg/Nm3	150	18	6	15	12	5	4	150	17	7	15	10	-	**	**	
Nitrogen Dioksida (NO2) Nitrogen Monoxide	mg/Nm3	320	7	241	4	222	13	193	400	373	206	242	245	1000	377	237	
Total Partikulat Total Particulates	mg/Nm3	50	16	3	11	4	14	4	50	7	3	8	5	-	**	**	

*) Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup No. 13/2009 Tentang Baku Mutu Emisi Sumber Tidak Bergerak Bagi Usaha Dan/Atau Kegiatan Minyak Dan Gas Bumi serta Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 6/2012 tentang Baku Mutu Emisi Sumber Tidak Bergerak dan Ambang Batas Emisi Gas Buang Kendaraan Bermotor
**) Tidak wajib diukur

*) Minister of Environment Regulation No. 13/2009 concerning Immovable Source Emission Quality Standards for Oil and Gas Business and/or Activities as well as South Sumatra Governor Regulation No. 6/2012 concerning Immovable Source Emission Quality Standards and Motor Vehicle Exhaust Emission Thresholds
**) It is not mandatory to measure

EMISI ZAT PERUSAK OZON (ODS) [GRI 305-6]

OZONE-DEPLETING SUBSTANCE (ODS) EMISSIONS [GRI 305-6]

Dalam operasional, kami menggunakan ODS sebagai refrigeran AC. Dalam proses produksi terdapat emisi ODS sebesar 0 (dalam metrik ton setara FCF-11).

In operation, we use ODS as AC refrigerant. In the production process there are ODS emissions of 0 (in metric tons, equivalent to FCF-11).

LIMBAH [GRI 306-1] [GRI 306-3]

WASTE [GRI 306-1] [GRI 306-3]

Strategi PGN terkait pengelolaan limbah adalah mengurangi limbah dari sumbernya (*reduction at source*). Artinya, kami berusaha mengurangi jumlah limbah melalui perencanaan untuk meminimalisasi dampak yang ditimbulkan dari pembuangan limbah. Sebagai contoh, kami mengganti lampu yang menggunakan *mercury* dengan lampu *Light-Emitting Diode* (LED) secara bertahap, sehingga menurunkan timbunan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3).

PGN's strategy regarding waste management is to reduce waste from its source (*reduction at source*). This means that we are trying to reduce the amount of waste through planning to minimize the impact of waste disposal. For example, we gradually replaced lamps that use mercury with Light-Emitting Diode (LED) lamps, thereby reducing the landfill of Hazardous and Toxic Waste (B3).

Terdapat tiga jenis limbah yang akan kami laporkan dalam laporan ini, yaitu:

There are three types of waste that we will report in this report, namely:

1. Limbah B3
2. Limbah Non-B3
3. Limbah Cair

1. hazardous waste
2. Non-hazardous waste
3. Liquid Waste

LIMBAH B3

TOXIC AND HAZARDOUS WASTES

Dalam kegiatan operasionalnya, PGN menghasilkan beberapa limbah B3 diantaranya:

In its operational activities, PGN produces several toxic and hazardous wastes including:

- Minyak pelumas bekas
- Majun bekas

- Used lubricating oil
- Used cloth



MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Maintaining Environmental Sustainability

- Filter bekas
- Baterai/aki bekas
- Lampu TL
- Kemasan bekas B3

- Used filters
- Used batteries
- TL lamps
- B3 used packaging

Pada tahun 2020, jumlah limbah B3 yang dihasilkan PGN adalah 13,404532 ton, turun sebesar 3% dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar 13,760261 ton. Berikut adalah jumlah limbah B3 yang dihasilkan selama tahun 2020 per unit kerja:

In 2020, the amount of Toxic and hazardous waste produced by PGN was 13.404532 tons, a decrease of 3% compared to the previous year of 13.760261 tons. The following is the amount of Toxic and hazardous waste generated during 2020 per work unit:

TABEL LIMBAH B3 PER UNIT KERJA (TON) [GRI 306-1] [GRI 306-3]

TABLE ON TOXIC AND HAZARDOUS WASTE PER WORK UNIT (TON) [GRI 306-1] [GRI 306-3]

Unit Kerja Work Unit	2020	2019	2018	2017
OMM / Gas Transmission Management (GTM)	11,79793	10,991745	7,385090	9,973305
SOR II / Gas Distribution Management Regional I (GDMR I)	0,487222	0,808791	0,475670	0,953480
SOR III / Gas Distribution Management Regional II (GDMR II)	0,380325	0,503585	0,431860	0,407915
SOR I / Gas Distribution Management Regional III (GDMR III)	0,354265	0,847340	1,275440	0,346400
Perkantoran Offices	0,384790	0,608800	0,324200	0,381850
TOTAL	13,404532	13,760261	9,892260	12,062950

METODE PEMBUANGAN DAN PENGANGKUTAN LIMBAH B3

[GRI 306-5]

Adapun untuk mekanisme pengolahan dan pembuangan akhir limbah B3, PGN tidak memiliki unit pengolahan maupun pembuangannya sendiri. PGN menggunakan jasa kontraktor pengelolaan limbah B3 yang merupakan pihak ketiga yang memiliki izin pengelolaan limbah B3, baik izin pengangkutan, pengumpulan, pemanfaatan, pengolahan, maupun penimbunan sesuai regulasi yang berlaku.

TOXIC AND HAZARDOUS WASTE DISPOSAL AND TRANSPORTATION METHOD

[GRI 306-5]

PGN does not have its own processing or disposal unit for processing and final disposal of toxic and hazardous waste. PGN employs the services of a toxic and hazardous waste management contractor, which is a third party that has a Toxic and hazardous waste management permit, both for transportation, collection, utilization, processing and landfilling permits in accordance with applicable regulations.

TABEL LIMBAH B3 BERDASARKAN JENIS DAN METODE PEMBUANGAN (TON)

[GRI 306-5]

TABLE ON TOXIC AND HAZARDOUS WASTE BY TYPE AND DISPOSAL METHOD (TON)

[GRI 306-5]

Cara Pembuangan Disposal Method	2020	2019	2018	2017
Daur ulang Recycle	10,088940	5,967946	4,416920	7,802468
Landfill	2,549102	5,936172	5,179250	4,030088
Lainnya (stabilization) Others (stabilization)	0,766490	1,856143	0,296090	0,230394
Total	13,404532	13,760261	9,892260	12,062950

Seluruh metode di atas dilakukan oleh pihak ketiga yang memiliki izin pengelolaan limbah B3. Limbah B3 untuk sementara disimpan pada Tempat Penyimpanan Sementara (TPS) milik PGN sesuai masa simpan yang diizinkan, untuk kemudian diangkut dan diolah di luar wilayah operasional PGN oleh pihak ketiga yaitu PT Prasadha Pamunah Limbah Industri. Pada saat masuk ke Tempat Penyimpanan Sementara Limbah B3, limbah B3

All of the above methods are carried out by a third party who has a Toxic and hazardous waste management permit. Toxic and hazardous waste is temporarily stored in PGN's Temporary Storage (TPS) according to the permitted shelf, to be subsequently transported and processed outside PGN's operational area by a third party i.e., PT Prasadha Pamunah Limbah Industri. When entering the Temporary Hazardous Waste Storage, the

tersebut ditimbang dan dilakukan pencatatan. Berikut adalah limbah B3 yang diangkut menurut pencatatan kami selama tahun 2020:

TABEL PENGANGKUTAN LIMBAH B3 [GRI 306-5]

Kategori	Berat/Weight (Ton)	Category
Limbah B3 yang diangkut	13,404532	Transported hazardous waste
Limbah B3 yang diimpor	0	Imported hazardous waste
Limbah B3 yang diekspor	0	Exported hazardous waste
Limbah B3 yang diolah	0	Treated hazardous waste

Toxic and hazardous waste is weighed and recorded. The following is toxic and hazardous waste transported according to our records in 2020:

TABLE ON TOXIC AND HAZARDOUS WASTE TRANSPORTATION [GRI 306-5]

LIMBAH NON-B3

Limbah Non-B3 yang dihasilkan PGN diantaranya adalah sampah kertas, plastik, scrap, sisa makanan, dan daun.

NON TOXIC AND HAZARDOUS WASTE B3

Non-toxic and hazardous waste produced by PGN includes papers, plastics, scrap, food waste, and leaves.

TABEL LIMBAH NON-B3 BERDASARKAN JENIS DAN METODE PEMBUANGAN (TON) [GRI 306-4]

Cara Pembuangan Disposal Method	2020	2019	2018	2017
Digunakan kembali Reuse	1,5	5,1	5,3	3,2
Dikelola pihak ketiga Managed by third party	123,1	221,5	297,0	233,7
TOTAL	124,6	226,6	302,3	236,9

TABLE ON NON-TOXIC AND HAZARDOUS WASTE BY TYPE AND DISPOSAL METHOD (TON) [GRI 306-4]

METODE PEMBUANGAN LIMBAH NON-B3 [GRI 306-2]

Adapun metode pengelolaan dan pembuangan Limbah Non B3 adalah pertama dipilah dan dikumpulkan berdasarkan jenis limbah. Untuk sampah kertas, yang baru terpakai pada satu sisi dapat digunakan kembali pada sisi sebaliknya. Selanjutnya sampah kertas yang sudah tidak dapat digunakan serta limbah Non B3 lainnya yang telah dipilah dan dikumpulkan berdasarkan jenis limbah diangkut ke Tempat Pembuangan Sementara kemudian ke Tempat Pembuangan Akhir bekerja sama dengan Dinas Kebersihan Daerah. Kontraktor limbah Non B3 adalah Dinas Kebersihan Daerah setempat atau mitra yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.

NON-TOXIC AND HAZARDOUS WASTE DISPOSAL METHOD [GRI 306-2]

The non-toxic and hazardous waste management and disposal method is to first sort and collect it based on the type of waste. For paper waste, which has just been used on one side can be reused on the other side. Furthermore, paper waste that is no longer usable as well as other Non-Toxic and hazardous waste that has been sorted and collected based on the type of waste is transported to a Temporary Disposal Site, then to a Final Disposal Site in collaboration with the Regional Cleaning Service. Non-Toxic and hazardous waste contractor is the local Regional Sanitation Office or a partner appointed by the Regional Government.

LIMBAH CAIR [GRI 306-2]

Kegiatan proses produksi tidak menggunakan air sehingga proses produksi tidak menghasilkan limbah cair. Untuk kegiatan pemeliharaan, menggunakan sebagian kecil air untuk kegiatan pembersihan pipa, mesin, dan sebagainya. Air limbah dari kegiatan pemeliharaan ini diolah pada unit API Separator sebelum dilepaskan ke badan air.

LIQUID WASTE [GRI 306-2]

Production process activities do not use water so that the production process does not produce any liquid waste. Maintenance activities only use a small portion of water for cleaning pipes, machines, and so on. Wastewater from this maintenance activity is treated in the API Separator unit before being dumped into river.

Untuk memastikan mutu air limbah, setiap bulan dilakukan sampling dan analisa air limbah oleh laboratorium terakreditasi. Hasil pemantauan menunjukkan kualitas air limbah memenuhi baku mutu

To ensure the quality of wastewater, every month sampling and analysis of wastewater is carried out by an accredited laboratory. The results of monitoring show that the quality of wastewater meets quality



MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Maintaining Environmental Sustainability

berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 8 Tahun 2012 tentang Baku Mutu Limbah Cair bagi Kegiatan Industri, Hotel, Rumah Sakit, Domestik, dan Pertambangan Batubara. Metodologi pengukuran mengacu kepada SNI (Standar Nasional Indonesia).

standards based on regulations Decree of the Governor of South Sumatra under no. 8 of 2012 concerning Liquid Waste Quality Standards for Industrial Activities, Hotels, Hospitals, Domestic, and Coal Mining. The measurement methodology refers to SNI (Indonesian National Standard).

Berikut adalah limbah cair dari kegiatan pemeliharaan yang telah diolah pada unit API Separator sebelum dilepaskan ke badan air:

The following is liquid waste from maintenance activities that has been processed in the API Separator unit before being dumped into a river:

PELEPASAN AIR BERDASARKAN MUTU DAN TUJUAN [GRI 303-4]

WATER DISCHARGE BY QUALITY AND PURPOSE [GRI 303-4]

Tujuan Pelepasan Air Purpose of Water Release	Volume Volume	Mutu Air & Metode Pengolahan Water Quality & Processing Method	Apakah Air Digunakan Kembali Oleh Organisasi Lain? Is the water reused by other organizations?
Sungai Pematang Kemiri Pematang Kemiri River	Tidak dapat ditentukan Cannot be determined	Mutu air sesuai baku mutu Metode pemisahan air dengan minyak menggunakan unit API Separator Water quality is based on quality standard. Water-oil separation method	Tidak No

BADAN AIR YANG DIPENGARUHI OLEH PELEPASAN DAN/ATAU LIMPAHAN AIR [GRI 303-4]

WATER BODIES AFFECTED BY WATER RELEASE AND/OR SPILL [GRI 303-4]

Ukuran Badan Air & Habitat Terkait Size of Water Bodies & Related Habitats	Apakah Badan Air Ditetapkan Sebagai Kawasan Lindung Nasional? Is the Water Body Designated as a National Protected Area?	Jumlah Total Spesies yang Dilindungi Total Number of Species Protected
Tidak dapat diukur Cannot be measured	Tidak No	Tidak ada spesies yang dilindungi No species are protected

Hasil daripada pengelolaan air limbah, maka selama tahun 2020 kualitas mutu pembuangan limbah cair sesuai dengan yang dipersyaratkan [GRI 303-2].

Based on the result of wastewater management, in 2020, the quality of wastewater disposal is still within the requirements [GRI 303-2].

PROGRAM LINGKUNGAN

Sesuai dengan komitmen kami untuk bertanggungjawab terhadap pemenuhan kebutuhan generasi masa kini dan masa mendatang dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan, kami memiliki program-program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang unggul dan dilaksanakan secara kontinyu (dibahas lebih lengkap pada bagian CSR dalam Laporan ini).

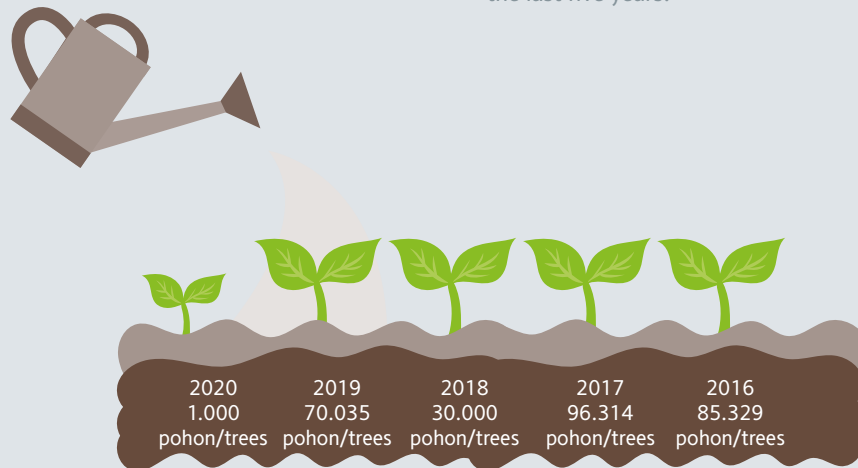
ENVIRONMENTAL PROGRAM

In accordance with our commitment to be responsible for meeting the needs of present and future generations while maintaining environmental sustainability, we have superior Corporate Social Responsibility (CSR) programs that are carried out continuously (discussed in more detail in the CSR section of this report).

Terkait dengan upaya pelestarian alam, PGN memiliki program penghijauan yang bertujuan untuk mengurangi GRK dan pelestarian ekosistem. Dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 PGN telah menanam pohon rutin setiap tahunnya, namun pada tahun 2020 program tersebut sementara tidak terlaksana dikarenakan adanya kendala pelaksanaan terkait pandemic Covid-19. Pohon-pohon yang ditanam adalah jenis pohon bakau, karet, dan tanaman lokal. Keberadaan pohon-pohon ini menyerap konsentrasi gas CO₂ di atmosfer dan menggantikannya dengan gas O₂ yang bermanfaat bagi habitat dan lingkungan sekitar.

Regarding nature conservation efforts, PGN has a reforestation program aimed at reducing GHG and conserve the ecosystems. From 2016 to 2019, PGN has planted trees regularly every year, but in 2020 the program was not implemented due to constraints related to the Covid-19 pandemic. The trees planted were mangroves, rubber trees and local plants. These trees absorb the concentration of CO₂ gas in the atmosphere and replaces it with O₂ gas, which is beneficial for the habitat and surrounding environment.

Berikut ini data penanaman pohon selama lima tahun terakhir:



The following data describes tree planting activities in the last five years:

Dalam pelaksanaan program-program pelestarian lingkungan, PGN mengeluarkan anggaran sebesar Rp 11.528.074.946 dengan perincian sebagai berikut:

In implementing environmental conservation programs, PGN spent a total budget of IDR 11,528,074,946 with the following details:

Kegiatan Activity	2020	2019	2018	2017
Penyusunan dokumen AMDAL/UKL-UKP dan pengurusan ijin lingkungan Preparation of the Environmental Impact Analysis (AMDAL) and Environmental Management and Monitoring (UKL-UKP) and obtaining environmental permits	1.399.126.000	1.369.600.000	1.475.209.411	1.357.150.089
Pemantauan lingkungan Environmental monitoring	2.808.491.070	6.883.000.000	6.148.093.800	5.437.588.290
Kampanye lingkungan Environmental campaigns	23.270.501	69.383.356	15.000.000	39.906.400
Pengelolaan limbah B3 Toxic and hazardous waste management	1.860.127.500	2.616.453.000	2.154.599.000	2.390.782.205
Pengelolaan lingkungan terkait PROPER Environmental management related with PROPER	3.199.214.675	3.783.520.000	1.329.900.000	1.595.442.248
Pelatihan bidang lingkungan Environmental training	52.201.500	790.802.223	138.606.741	37.451.295
Sistem energy monitoring dan carbon calculator/ Energy monitoring system and carbon calculator		166.650.000	1.572.451.067	1.353.279.840
Program efisiensi energi Energy efficiency program	350.000.000	1.205.600.000	552.000.000	1.318.962.500
Fasilitas pengelolaan lingkungan TPS limbah B3 Environmental management facility, temporary disposal area for toxic and hazardous waste	282.750.000	292.000.000	450.000.000	626.561.805
Laporan lingkungan Report on environment	2.728.500	7.248.800	10.982.500	18.407.475
Sistem manajemen lingkungan Environmental management system	146.846.800	321.050.474	129.866.950	166.990.439
Pembangunan TPS LB3 Construction of temporary disposal area for toxic and hazardous waste		-	420.596.000	1.959.836.208
Pembuatan secondary containment Creating secondary containment		-	214.946.306	-
Pembangunan IPAL Domestik Construction of Domestic IPAL	1.403.318.400	-	2.398.409.000	-
Total/ TOTAL	11.528.074.946	17.505.307.854	17.010.660.784	16.302.358.794

A man in a dark suit, white shirt, and blue tie is seated at a desk. He is looking down and to the right, with a slight smile. On the desk in front of him is a white coffee cup on a saucer. The background is a bright, slightly blurred office setting with a window and a lamp.

05

MENJAGA KEMAKMURAN NEGERI

Maintaining Prosperity of The Country

Meningkatkan tarap hidup masyarakat tak menjadi beban, melainkan sebuah penghormatan dan kebanggaan. PGN secara konsisten melakukan investasi untuk pemberdayaan dan pengembangan masyarakat.

Improving people's life expectancy is not a burden, but an honor and pride. PGN consistently invests in community empowerment and development.





KEBIJAKAN CSR DAN DUKUNGAN TERHADAP SDGs

PGN berkomitmen sebagai perusahaan yang peduli dan ikut berperan aktif mendukung penuh upaya Pemerintah dalam meraih Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs). Eksistensi PGN memberikan beragam bentuk kontribusi bagi pembangunan Indonesia dan dunia adalah bukti PGN dalam merealisasikan komitmen menjadi karya nyata. Salah satu bentuk karya nyata PGN berkaitan dengan upaya mencapai SDGs adalah kebijakan dan program-program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) atau yang dikenal juga dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan.

Pandemi Covid-19 mencengkeram dunia termasuk Indonesia, sepanjang tahun 2020 hingga sekarang. Penyebaran virus SARS-CoV-2 (Virus Corona) yang cepat mengharuskan setiap orang melakukan *physical distancing* agar tidak terpapar virus mematikan tersebut. Berbagai upaya mencegah penyebaran virus Corona, antara lain isolasi mandiri, pembatasan perjalanan, perberlakuan jam malam, penundaan dan pembatalan acara, serta penutupan fasilitas. Hal tersebut tentunya berdampak pada gangguan sosio ekonomi global. PGN berupaya membantu pemerintah dalam penanganan penyebaran virus Covid-19 dan

CREATING SUSTAINABLE PROSPERITY

PGN is committed to being a company that cares and plays an active role in fully supporting the Government's efforts in achieving the Sustainable Development Goals (SDGs). PGN provides various contributions to the development of Indonesia and the world as a proof to its effort in materializing its commitment into concrete works. One of PGN's real works related to efforts to achieve SDGs is the company's Social and Environmental Responsibility (TJSL) policies and programs, also known as Corporate Social Responsibility (CSR).

The Covid-19 pandemic hits the world, including Indonesia, since 2020 until now. The rapid spread of SARS-CoV-2 (Corona Virus) requires everyone to carry out physical distancing so as not to be exposed to such deadly virus. Various efforts aimed at preventing the spread of Corona virus, among others are self-isolation, travel restrictions, imposition of curfews, postponement and cancellation of events, and closure of facilities. It certainly affects the global socio-economy. PGN, therefore, seeks to assist the government in handling the spread of Covid-19 virus and its impact on society.

dampaknya kepada masyarakat. Hal-hal telah dilakukan PGN adalah Program *Gas In Di Wisma Atlet* yang dijadikan sebagai rumah sakit darurat Covid-19, pembagian masker dan hand sanitizer di tempat-tempat publik seperti masjid, SPBG, Dinas Sosial, dan untuk karyawan PGN, pembelian alat tes Covid-19, pembagian perlengkapan APD bagi tenaga kesehatan serta pembangunan unit-unit sarana cuci tangan di beberapa perangkat desa.

Selain keikutsertaan dalam penanganan Pandemi Covid-19, PGN juga terus berupaya meningkatkan kualitas pengelolaan dan penyaluran kegiatan CSR nya. PGN berharap seluruh kegiatan CSR yang dijalankan dapat berjalan efektif, efisien, serta memberikan manfaat optimal bagi para penerima bantuan.

Tujuh pilar CSR PGN adalah:

1. Bantuan korban bencana alam
2. Bantuan pendidikan dan/atau pelatihan
3. Bantuan peningkatan kesehatan
4. Bantuan pengembangan prasarana dan/atau sarana umum
5. Bantuan sarana ibadah
6. Bantuan pelestarian alam
7. Bantuan sosial kemasyarakatan dalam rangka pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat

Berbagai program yang dilakukan dalam cakupan tujuh pilar CSR ini merupakan investasi perusahaan bagi masyarakat (*community investment*) dalam bentuk komersial, *in kind*, dan *pro bono*.

Salah satu contoh program CSR PGN adalah implementasi Program Desa Binaan yang terdapat di 4 offtake station (stasiun gas PGN) yang merupakan objek vital nasional yaitu Stasiun Bojonegara, Serang, Banten; Stasiun Pagardewa, Muara Enim, Palembang, Sumatera Selatan; Stasiun Labuhan Maringgai, Lampung; Stasiun Panaran, Batam. Stasiun-stasiun gas ini memiliki peranan strategis dalam menjaga stabilitas pasokan energi yang bersih dan terjangkau di Indonesia. Pada konteks ini, PGN telah berkontribusi pada salah satu tantangan pembangunan berkelanjutan di bidang energi yaitu jaminan ketersediaan bahan bakar yang bersih dan efisien. [GRI 203-1]

Eksistensi *offtake station* PGN di Indonesia menjadi jawaban dari tantangan yang dihadapi oleh sekitar tiga miliar penduduk dunia dengan masalah memasak dalam kondisi tidak efisien dan menimbulkan polusi. Fungsi strategis ini PGN sebarkan sampai ke masyarakat dimana *offtake station* berada. Peran aktif ini diharapkan mampu mewujudkan kehandalan operasional perusahaan dalam mengakselerasi upaya mengurangi kesenjangan di

Activities that have been performed by PGN are the Gas In Program at wisma Atlet, which is used as a Covid 19 emergency hospital, distribution of masks and hand sanitizers in public places such as mosques, SPBGs, Social Services, and for PGN employees, the purchase of Covid-19 test kits, distribution of PPEs for health workers and construction of hand washing facilities in several village offices.

In addition to handling Covid 19 Pandemic, PGN also continues to improve its management quality and distribution of CSR activities. PGN hopes that all CSR activities carried out can run effectively, efficiently, and provide optimal benefits for beneficiaries.

The seven pillars of PGN's CSR are:

1. Assistance for victims of natural disasters
2. Education and/or training assistance
3. Health improvement assistance
4. Development assistance for infrastructure and/or public facilities
5. Religious facilities assistance
6. Nature conservation assistance
7. Community social assistance in terms of poverty alleviation and community economic empowerment

Various programs carried out within the scope of seven pillars of CSR are community investments in commercial, *in kind*, and *pro bono* forms.

One example of PGN's CSR programs is the Assisted Village Program carried out in 4 offtake stations (PGN gas stations), which are national vital objects, namely Bojonegara Station in Serang, Banten; Pagardewa Station in Muara Enim, Palembang, South Sumatra; Labuhan Maringgai Station in Lampung; and Panaran Station in Batam. These gas stations have a strategic role in maintaining the stability of clean and affordable energy supply in Indonesia. In this case, PGN has contributed to one of the challenges of sustainable development in the energy sector i.e., ensuring the availability of affordable and clean energy. [GRI 203-1]

PGN's offtake stations in Indonesia is the answer to challenges faced by around three billion people around world pertaining to cooking problem in an inefficient and polluting conditions. This strategic function of PGN spreads to the community where the offtake stations are located. This active role is expected to realize the company's operational reliability in accelerating efforts in narrowing gaps within the communities around its



MENJAGA KEMAKMURAN NEGERI

Maintaining Prosperity of The Country

masyarakat sekitar *offtake station* dengan menciptakan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. [GRI 103-1]

PROGRAM DESA BINAAN [GRI 413-1]

Program Desa Binaan dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: pemetaan pemangku kepentingan dan sosial (*Social and Stakeholder Mapping*), Survei ke pemangku kepentingan PGN di sekitar lokasi, Perencanaan Program, Implementasi Program, Monitoring dan Evaluasi Program, dan penyerahan program kepada kelompok masyarakat (*Exit Strategy*). Keseluruhan tahap tersebut melibatkan masyarakat dan aparat pemerintah setempat, sehingga program-program yang dihasilkan merupakan kesepakatan bersama antara pihak PGN dan masyarakat. Dalam rangka mencapai kemandirian desa, setiap desa didorong untuk mendirikan kelembagaan masyarakat berupa Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) maupun kelembagaan lain, dengan berbagai unit usaha masyarakat yang di bawahnya. [GRI 103-2], [GRI 102-3]

Pengembangan atas program Desa Binaan dilakukan sesuai dengan komitmen perusahaan yang menyadari pentingnya melaksanakan program CSR yang berkesinambungan dan mampu menciptakan dampak berkelanjutan serta berkesesuaian dengan tema program besar yang digagas perusahaan tentang Desa Binaan. Dengan adanya Penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat yang telah dilaksanakan perusahaan, PGN berkeinginan melihat kepuasan dan kesesuaian aspek perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, dampak, serta keberlanjutan dari program yang telah dilakukan kepada masyarakat.

- Desa Binaan Pagar Dewa, Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim, Propinsi Sumatera Selatan
Desa binaan PGN yaitu Desa Pagar Dewa, Kecamatan Lubai Ulu terletak pada posisi paling dekat dengan wilayah operasi PGN Muara Enim. Umumnya, penerima program CSR di Desa Binaan Pagardewa antara lain Bank Sampah, Bumdes, Isi Ulang Air Minum, Kesehatan, Koperasi Karet, Koperasi Simpan Pinjam dan UMKM. Menurut hasil survey, Dari 100 penerima manfaat mayoritas adalah anggota masyarakat penerima manfaat untuk program Bank Sampah sebesar 37% dan Isi ulang Air minum sebesar 24%. Mayoritas penerima manfaat CSR berusia 37 tahun dengan usia termuda 16 tahun dan usia tertua adalah 64 tahun dan penerima manfaat perempuan sebanyak 63,64% sisanya adalah laki-laki sebanyak 36,36%. Sedangkan jika mengacu kepada kategori status dalam rumah tangga, umumnya adalah ibu rumah tangga sebanyak 60% dan sisanya sebanyak 32% sebagai kepala rumah tangga serta anggota rumah tangga sebanyak 8%.

offtake stations by creating inclusive and sustainable economic growth. [GRI 103-1]

ASSISTED VILLAGE PROGRAM [GRI 413-1]

The Assisted Village Program is carried out in several stages i.e., Social and Stakeholder Mapping, surveys to PGN stakeholders around the locations, Program Planning, Program Implementation, Program Monitoring and Evaluation, and program submission to community groups (*Exit Strategy*). All these stages involve the community and local government officials, so that the resulting programs are a collectively agreed by both PGN and the community. In order to achieve village independence, each village is encouraged to establish community institutions i.e., Village-Owned Enterprises (BUMDes) and other institutions, with various community business units under its supervision. [GRI 103-2], [GRI 102-3]

The Assisted Village program is developed in accordance with the Company's commitment, realizing the importance of implementing sustainable CSR programs and creating sustainable impacts in accordance with the big program initiated by the Company in terms of the Assisted Village. With the Assessment on the Community Satisfaction Index carried out by the company, PGN wishes to see the satisfaction and appropriateness of the aspects of planning, implementation, monitoring and evaluation, impact, and sustainability of the programs carried out for the community.

- Pagar Dewa Assisted Village, Lubai Ulu Sub-District, Muara Enim District, South Sumatra Province
The PGN-assisted village, namely Pagar Dewa Village In Lubai Ulu District, is situated the closest to the PGN Muara Enim operational area. Generally, beneficiaries of the CSR program in Pagardewa Assisted Village among others are Garbage Banks, Village-Owned Enterprises (Bumdes), Drinking Water Refills, Health, Rubber Cooperatives, Savings and Loans Cooperatives and Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs). According to the survey results, out of 100 beneficiaries, most of beneficiaries or 37% are community members who receive the benefits of Waste Bank program and then followed by Drinking Water Refill with 24%. Most CSR beneficiaries are 37 years old, the youngest is 16 years old and the eldest is 64 years and 63.64% of them are female while 36.36% of them are male. Based on family status, 60% of them are housewives while the remaining 32% are family heads and 8% of them are family members.

- Desa Binaan Sriminosari, Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur, Propinsi Lampung
Program CSR yang dijalankan PGN dan diikuti oleh masyarakat Desa Sriminosari, Lampung Timur umumnya merupakan penerima program CSR terkait Bumdes sebanyak 88,1% dari 42 sample penerima manfaat. Terkait dengan usia penerima manfaat CSR PGN di Desa Sriminosari Lampung Timur menunjukkan bahwa mayoritas penerima manfaat CSR berusia 41 tahun dengan usia terendah adalah 20 tahun dan usia tertua adalah 72 tahun dengan di dominasi oleh perempuan sebanyak 61,90% dan laki-laki sebanyak 38,10%. Sedangkan jika mengacu kepada kategori status dalam rumah tangga, umumnya adalah ibu rumah tangga sebanyak 50% dan sisanya sebanyak 40,48% sebagai kepala rumah tangga serta anggota rumah tangga sebanyak 9,52%.
- Desa Binaan Teluk Terate, Kecamatan Kramatwatu, Kabupaten Serang
Program CSR yang dijalankan PGN dan diikuti oleh masyarakat Desa Sriminosari, Lampung Timur umumnya merupakan penerima program CSR terkait Bank Sampah, Bumdes-Lembaga Keuangan Mikro, Bumdes-Ketenagakerjaan, Dan Bumdes Penyewaan. Dari 31 penerima manfaat mayoritas adalah anggota masyarakat penerima manfaat untuk program Bank Sampah sebesar 54,84% diikuti oleh masyarakat penerima manfaat prgram Bumdes-Lembaga Keuangan Mikro sebesar 25,81%; Bumdes-Ketenagakerjaan sebesar 16,13% dan persentase terendah adalah program Bumdes- Penyewaan sebesar 3,23%. Terkait dengan usia penerima manfaat CSR PGN di Desa Sriminosari Lampung Timur menunjukkan bahwa mayoritas penerima manfaat CSR berusia 41 tahun dengan usia termuda 22 tahun dan usia tertua adalah 55 tahun dengan di dominasi oleh laki-laki sebanyak 61,29% dan perempuan sebanyak 38,71%. Sedangkan jika mengacu kepada kategori status dalam rumah tangga, umumnya adalah ibu rumah tangga sebanyak 35,48% dan sebanyak 61,29% sebagai kepala rumah tangga serta anggota rumah tangga sebanyak 3,23%.
- Desa Tembesi Tower, Tanjung Gundap, dan Pulau Lance Kecamatan Segulung, Kota Batam
Jenis program CSR yang dijalankan PGN dan yang diikuti oleh masyarakat desa Tembesi Tower Kota Batam terdiri atas Kampung Pelangi, UMKM, Koperasi, Posyandu, Kelompok Wanita Tani, Bina Keluarga Remaja dan Bank Sampah. Dari 66 sample penerima manfaat, umumnya untuk program Kampung Pelangi sebanyak 37,88% serta penerima manfaat terkait dengan UMKM dan Koperasi
- Sriminosari Assisted Village, Labuhan Maringgai Sub-District, East Lampung District, Lampung Province
The CSR program is organized by PGN and its recipients are inhabitants of Sriminosari Village, East Lampung. Most recipients of this program are beneficiaries of Bumdes with 88.1% out of 42 sample beneficiaries. Based on their age categories, most beneficiaries of PGN's CSR program in Sriminosari Village, East Lampung are 41 years old, ranging from the youngest of 20 years to the eldest being 72 years, and they are dominated by women with 61.90% and men with 38.10%. Meanwhile, based on their family status, 50% of them are housewives and the rest are family heads with 40.48% and family members with 9.52%.
- Teluk Terate Assisted Village, Kramatwatu Sub-District, Serang District
The CSR programs are organized by PGN and followed by local inhabitants of Sriminosari Village, East Lampung. Most of them are recipients of Waste Banks, Bumdes-Microfinance Institutions, Bumdes-Manpower, and Rental Bumdes. out of 31 beneficiaries, most of them are community members who received benefits of the Waste Bank program with 54.84%, and then followed by those who received benefits of the Bumdes-Microfinance Institution program with 25.81%; Bumdes-Manpower with 16.13% and lastly beneficiaries of Bumdes-Rentals program with 3.23%. Based on their age category, most beneficiaries of PGN's CSR program in Sriminosari Village, East Lampung are 41 years old, ranging from the youngest being 22 years old to the eldest being 55 years. They are dominated by men with 61.29% and then followed by women with 38.71 %. Based on their family status, 35.48% of them are housewives, family heads with 61.29% and 3.23% are family members.
- Tembesi Tower Village, Tanjung Gundap, and Lance Island, Segulung Sub-District, Batam City
Types of CSR programs organized by PGN and participated by community of Tembesi Tower village in Batam City consist of Kampung Pelangi, MSMEs, Cooperatives, Posyandu, Women Farmers Group, Youth Family Development and Garbage Bank. Out of 66 sample beneficiaries, most of them are beneficiaries of Kampung Pelangi program with 37.88% and then followed by beneficiaries of



sebanyak 33,33%. Mayoritas penerima manfaat CSR berusia 43 tahun dengan usia terendah adalah 23 tahun dan usia tertua adalah 70 tahun dengan di dominasi oleh perempuan sebanyak 75,76% dan laki-laki sebanyak 24,24%. Jika mengacu pada status dalam rumah tangga, ibu rumah tangga sebanyak 75,76% dan sisanya sebanyak 22,73% adalah sebagai kepala rumah tangga serta anggota rumah tangga sebanyak 1,52%.

PGN juga terus berupaya melibatkan berbagai pihak, yakni masyarakat, pemuka masyarakat, unsur pemerintah daerah, akademisi dan lembaga swadaya masyarakat dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi berbagai kegiatan agar program sesuai dengan kebutuhan para penerima manfaat. Selain itu, PGN juga mengoptimalkan perbaikan pengelolaan dan penyaluran dana program PKBL sehingga penyaluran dan pemerataan kesejahteraan pembangunan dapat terwujud.

Kebijakan CSR ini mengacu pada ISO 26000 tentang *Social Responsibility*, sebuah panduan yang dikeluarkan oleh *International Standardization Organization (ISO)* yang mencakup 7 aspek yaitu ^[GRI 103-2]:

1. Tata Kelola Organisasi (*Organizational Governance*)
2. Hak Asasi Manusia (*Human Rights*)
3. Ketenagakerjaan (*Labour Practices*)
4. Lingkungan Hidup (*The Environment*)
5. Praktik Operasional Yang Adil (*Fair Operating Procedures*)
6. Isu Konsumen (*Consumer Issues*)
7. Keterlibatan dan Pengembangan Masyarakat (*Community Involvement and Development*)

MSMEs and Cooperatives with 33.33%. most of CSR beneficiaries are 43 years old, ranging from the youngest being 23 years old and the eldest being 70 years. They are dominated by women with 75.76% and men with 24.24%. Based on their family status, 75.76% of them are housewives, 22.73% are family heads and 1.52% of them are family members.

PGN also continues to strive to involve various parties such as the community, their leaders, local government officials, academics and non-governmental organizations in planning, implementing and evaluating various activities so that the program fits beneficiaries' needs. In addition, PGN also optimizes the management improvement and distribution of PKBL program funds so that the distribution of equal development welfare can be materialized.

This CSR policy refers to ISO 26000 on Social Responsibility, a guideline issued by the International Standardization Organization (ISO) which covers 7 aspects, they are ^[GRI 103-2]:

1. Organizational Governance
2. Human Rights
3. Labor Practices
4. The Environment
5. Fair Operating Procedures
6. Consumer Issues
7. Community Involvement and Development Motto:



Gambar 1 ISO 26000/Figure 1 ISO 26000

TATA KELOLA [GRI 103-3]

Tata kelola menjadi dasar dari kesuksesan pelaksanaan CSR dan integrasinya dengan enam aspek lainnya dalam ISO 26000. PGN menjalankan setiap fungsi organ perseroan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dan menyiapkan pedoman tata kelola perusahaan berdasarkan Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang Baik P-003/0.20 tanggal 29 Oktober 2019. Tujuan dari peraturan tersebut untuk mendorong pengelolaan PGN secara profesional, efisien, efektif, serta meningkatkan kontribusi PGN dalam perekonomian dan meningkatkan citra perusahaan.

Kami terus melakukan pemutakhiran berbagai pedoman, prosedur operasi, manual yang berlaku dalam perusahaan sesuai dengan peraturan perundangan, yang kemudian diikuti oleh sosialisasi dan penerapan yang terarah. Dalam setiap perencanaan dan keputusan yang diambil, PGN juga berupaya untuk senantiasa mengintegrasikan prinsip dan praktik keberlanjutan, memerhatikan lima aspek penting yaitu people, planet, prosperity, peace, and partnership.

PGN memperhatikan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam pengelolaan perusahaan, termasuk pengelolaan CSR. Kami juga memastikan seluruh pelaksanaan dan promosi CSR di wilayah lingkungan operasi kami mengedepankan prinsip-prinsip GCG. Kepedulian kami pada CSR dan kelestarian lingkungan diwujudkan dengan dibentuknya departemen khusus yang menangani CSR dan lingkungan hidup.

Dalam kaitannya dengan politik, PGN bersifat netral dan tidak memberikan sumbangan untuk kepentingan politik apapun. PGN juga mengedepankan prinsip integritas melalui penggunaan software yang berlisensi resmi.

HAK ASASI MANUSIA

PGN menghormati dan menjamin HAM di lingkungan operasi perusahaan, dan hubungannya dengan setiap pemangku kepentingan. Terkait karyawan, kami menjaga hak-hak para karyawan untuk mendapatkan remunerasi yang layak dan mendapat kesempatan untuk berserikat. Kami menjunjung prinsip kesetaraan, sehingga tidak terjadi insiden diskriminasi sepanjang tahun pelaporan. PGN juga melakukan sosialisasi HAM di kalangan pekerja dan petugas keamanan untuk memastikan bahwa pelaksanaan HAM terjaga dengan baik. Dalam kaitannya dengan masyarakat, PGN peduli pada hak-hak asasi masyarakat di mana PGN beroperasi dan menerapkan program CSR-nya. Pelaksanaan program dan bantuan-bantuan diberikan dengan melibatkan masyarakat sebagai subyek untuk meningkatkan kemandirian dan kesejahteraan mereka.

GOVERNANCE [GRI 103-3]

Governance is the basis for successful implementation of CSR and its integration with six other aspects in ISO 26000. PGN carries out every function of the company's organs in accordance with applicable legislative regulations and prepares corporate governance guidelines based on Good Corporate Governance Guidelines no. P-003/0.20 dated October 29, 2019. Purpose of this regulation is to encourage professional, efficient, effective management of PGN, as well as to increase PGN's contribution to the economy and enhance the company's image.

We continue to update various guidelines, operating procedures and manuals that apply within the company in accordance with applicable legislative regulations, which are then followed by targeted socialization and implementation. In every planning and decision taken, PGN also strives to integrate the principles and practices of sustainability, paying attention to five important aspects i.e., people, planet, prosperity, peace, and partnerships.

PGN pays attention to Good Corporate Governance (GCG) principles in corporate management, including CSR management. We also ensure that all CSR implementation and promotion in our operating environment prioritizes GCG principles. Our concern for CSR and environmental sustainability is manifested by establishing a special department that deals with CSR and environmental issues.

In terms of politics, PGN is neutral and does not contribute to any political interests. PGN also prioritizes the integrity principle by using officially licensed softwares.

HUMAN RIGHTS

PGN respects and guarantees human rights in the company's operating environment, and its relationship with every stakeholder. Regarding employees, we protect the rights of employees to get decent remuneration and freedom of association. We uphold the principle of equality, so that no incidents of discrimination during the reporting year. PGN also conducts human rights socialization among employees and security officers so as to ensure that the implementation of human rights is well maintained. In terms of society, PGN cares about human rights of the communities in which PGN operates and implements its CSR programs. Program implementation and assistance are provided by involving the community as subjects so as to improve their independence and welfare.



MENJAGA KEMAKMURAN NEGERI

Maintaining Prosperity of The Country

KETENAGAKERJAAN

Lima aspek dalam ketenagakerjaan adalah kondisi lingkungan, dialog sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia. PGN senantiasa berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sekaligus memberikan tantangan yang akan menggali potensi setiap pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif ini terbukti dengan rendahnya angka perputaran pekerja, tingkat jam kerja aman yang tinggi dan meningkatnya kualitas pekerja sesuai hasil penilaian kompetensi. Kami juga mengedepankan dialog dan peduli pada suara para pekerja kami. Melalui survei kepuasan Pekerja, para pekerja mendapat kesempatan untuk mengungkapkan opininya mengenai kondisi kerja. Masukan dari para pekerja tersebut digunakan untuk menyesuaikan dan menyempurnakan berbagai kebijakan strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

LINGKUNGAN HIDUP

Kepedulian pada kelestarian lingkungan menjadi komitmen PGN, karena kami ingin mewariskan dunia yang hijau dan lestari pada generasi selanjutnya. Kami memerhatikan empat aspek lingkungan yaitu (a) Pencegahan polusi; (b) penggunaan sumber daya yang terus menerus; (c) adaptasi dan mitigasi terhadap perubahan iklim; dan (d) perlindungan terhadap lingkungan, keanekaragaman hayati dan pemulihan habitat alami. PGN menyiapkan kebijakan lingkungan yang komprehensif, termasuk penerapan sistem manajemen lingkungan, pemantauan lingkungan, penghematan sumber daya, upaya-upaya mitigasi dalam hal lingkungan, dan pembangunan kesadaran karyawan atas pelestarian lingkungan hidup. Kebijakan dan program-program ini mengacu pada Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015, dan PGN melibatkan pihak eksternal yang independen dalam pengawasan lingkungan yang berkaitan dengan PGN.

PRAKTIK OPERASIONAL YANG ADIL

Praktik operasional yang adil diterapkan dalam setiap aspek operasional PGN dengan setiap pemangku kepentingan PGN. Kami membina hubungan kerja sama yang harmonis berdasarkan kode etik dan keadilan dengan para pemasok, pemerintah, konsumen, serta organisasi lainnya. PGN menerapkan sistem remunerasi dan promosi yang kompetitif dalam setiap jenjang jabatan, tanpa membedakan latar belakang atau jenis kelamin, melainkan berdasarkan kinerja setiap karyawan. Kami membuka kesempatan bagi setiap pemasok yang kredibel, mendukung kompetisi yang adil, dan mengedepankan prinsip anti-korupsi.

MANPOWER

The five aspects of employment are environmental conditions, social dialogue, occupational safety and health (OSH), and human resource development. PGN always strives to create a safe and comfortable work environment, while providing challenges that will explore the potential of every employee. This conducive work environment is evidenced by low turnover rate among employees, high levels of safe working hours and an increase in workers' quality based on the results of competency assessment. We also promote dialogue and care for our workers' voice. Through the Worker satisfaction survey, workers have the opportunity to express their opinions on working conditions. Input from these workers is used to adjust and refine various strategic policies in human resource management.

ENVIRONMENT

PGN's commitment to environmental sustainability is part of PGN's commitment, because we wish to pass on a green and sustainable world to the next generation. We pay attention to four environmental aspects i.e., (a) Pollution prevention; (b) continued use of resources; (c) adaptation and mitigation to climate change; and (d) protection of the environment, biodiversity and restoration of natural habitats. PGN prepares a comprehensive environmental policy, including the implementation of an environmental management system, environmental monitoring, saving resources, mitigating efforts in environmental issues, and building employee awareness of environmental preservation. These policies and programs refer to the ISO 14001: 2015 Environmental Management System, and PGN involves independent external parties in environmental monitoring related to PGN.

FAIR OPERATIONAL PRACTICE

Fair operational practices are applied in every aspect of PGN's operations with every PGN stakeholder. We maintain harmonious working relationships based on our code of conducts and equality with suppliers, governments, consumers and other organizations. PGN applies a competitive remuneration and promotion system at every level of position, regardless their background or gender, but based on the performance of each employee. We open opportunities for every credible supplier, support fair competition, and promote anti-corruption principles.

ISU KONSUMEN

PGN berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan, tidak hanya melalui berbagai program kepuasan pelanggan, tetapi yang terutama melalui produk unggulan. Kami berupaya agar setiap pelanggan memiliki pengalaman yang positif bersama PGN sejak awal. Untuk itu, PGN mengutamakan kesehatan dan keselamatan para pelanggan melalui kepatuhan kami pada peraturan yang berlaku, pemeriksaan kualitas yang ketat, serta menjaga mutu sesuai regulasi dan standar. Untuk kemudahan para pelanggan, PGN menyediakan pusat pengaduan dan informasi, serta “contact center” yang beroperasi 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu.

PELIBATAN DAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT [GRI 413-1] [GRI 413-2]

Masyarakat menjadi bagian penting dari kemajuan PGN, karena kami berkembang atas dukungan seluruh masyarakat. Untuk itu, PGN melakukan investasi masyarakat dalam wujud program-program CSR seperti: bantuan pendidikan, pengembangan prasarana dan sarana umum, pelestarian alam, pengembangan masyarakat desa dan pengentasan kemiskinan. Setiap perencanaan program pengembangan masyarakat tersebut melibatkan berbagai unsur masyarakat dan aparat pemerintah setempat, sehingga program-program yang dihasilkan merupakan kesepakatan bersama antara pihak PGN dan masyarakat.

Penerapan ISO 26000 dalam penyelenggaraan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan memberikan berbagai manfaat, seperti:

1. Memahami bagaimana program-program yang dijalankan mempengaruhi kehidupan masyarakat sekitar maupun para penerima manfaat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan.
2. Mampu mengidentifikasi, merasa terlibat dan menghargai harapan para pemangku kepentingan terkait.
3. Mampu mendefinisikan isu-isu relevan dan signifikan sehingga memungkinkan dilakukannya penyusunan program berdasarkan prioritas.
4. Memungkinkan dipenuhinya peraturan internal maupun domestik dalam penyusunan maupun pelaksanaan program, namun di saat bersamaan, bersesuaian dengan norma-norma universal.
5. Mengintegrasikan pertanggungjawaban program dan hubungan harmonis dengan masyarakat sekitar.

CONSUMER ISSUES

PGN is committed to providing the best service to customers, not only through various customer satisfaction programs, but especially through superior products. We strive for every customer to have a positive experience with PGN from the start. Therefore, PGN prioritizes our customers' health and safety by complying with applicable regulations, performing strict quality checks, and maintaining quality in accordance with regulations and standards. For the convenience of its customers, PGN provides a grievance and information center as well as a “contact center” that operates 24 hours a day and 7 days a week.

COMMUNITY ENGAGEMENT AND DEVELOPMENT [GRI 413-1] [GRI 413-2]

The community is an important part of PGN's progress, because we develop with the support of entire community. Therefore, PGN makes community investments in the form of CSR programs such as: educational aid, development of public infrastructure and facilities, nature conservation, rural community development and poverty alleviation. Each community development program planning involves various elements of the community and local government officials, so that the resulting programs are collectively agreed by both PGN and the community.

The application of ISO 26000 in our corporate social responsibility activities produces various benefits, such as:

1. Understand how the programs implemented affect the lives of surrounding communities and beneficiaries, which in turn contribute to sustainable development.
2. Able to identify, feel involved and respect the expectations of relevant stakeholders.
3. Able to define relevant and significant issues to enable priority-based programming.
4. Complies with internal and domestic regulations in preparing and implementing programs, as well as universal norms.
5. Integrating program accountability and harmonious relations with surrounding community.





PGN BERBAGI

pgnshare

MOTTO:

5 Komitmen Pokok dalam Implementasi:

- Berkontribusi terhadap peningkatan ke-SEJAHTERA-an masyarakat;
- Menciptakan bubungan HARMONIS dengan stakeholder;
- Menjadi pengelola TJSP yang amanah;
- RESPONSIF terhadap masalah sosial masyarakat dan lingkungan;
- EMPATI terhadap masalah sosial masyarakat dan lingkungan.

Dalam pelaksanaannya, PGN berupaya memberikan dampak positif bagi masyarakat di sekitar wilayah operasional PGN. Program-program kami tidak sekedar memberikan donasi saja, melainkan PGN menyusun Roadmap CSR yang menjadi panduan perusahaan dalam menerapkan CSR yang efektif, efisien, dan bermanfaat bagi masyarakat. Penerapan CSR kami meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. mendukung kepentingan bisnis eksisting Perusahaan,
2. mendukung kegiatan pengembangan bisnis Perusahaan,
3. menjaga keamanan aset Perusahaan,
4. memberikan manfaat kepada stakeholders, dan
5. mendukung program Pemerintah

MOTTOS:

5 Main Commitments in Implementation:

- Contribute to the improvement of Community's Welfare;
- Creating a HARMONIC relationship with stakeholders;
- Become a trustworthy CSR manager;
- RESPONSIVE to social and environmental issues;
- EMPATHY on social and environmental issues.

In its implementation, PGN strives to have a positive impact on the communities around its operational areas. Our programs do not just provide donations, but PGN compiles a CSR Roadmap that guides the company in implementing CSR that is effective, efficient, and beneficial to the community. Our CSR implementation includes the following:

1. support the Company's existing business interests,
2. support the Company's business development,
3. maintain the security of Company's assets,
4. provide benefits to stakeholders, and
5. support Government programs

PROGRAM KEMITRAAN

PGN menyelenggarakan Program Kemitraan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat kecil agar menjadi tangguh dan mandiri. Sejak tahun 2015, PGN menghentikan sementara penyaluran dana Program Kemitraan. Berdasarkan arahan dari Kementerian BUMN, sejak tahun 2019 PGN menyalurkan dana Program Kemitraannya melalui BUMN Khusus yang telah ditetapkan untuk menyalurkan dana Program Kemitraan BUMN yaitu PT Permodalan Nasional Madani (Persero).

PARTNERSHIP PROGRAM

PGN organizes a Partnership Program so to improve the ability of low level society to become resilient and independent. Since 2015, PGN has temporarily suspended the distribution of Partnership Program funds. Based on directions from the Ministry of State-Owned Enterprises (BUMN), since 2019 PGN channeled its Partnership Program funds through a Special BUMN that has been designated to channel BUMN Partnership Program fund i.e., PT Permodalan Nasional Madani

PGN juga tetap konsisten dalam menjaga proses pengembalian piutang berjalan melalui pelaksanaan monitoring pengoperasian sinergi BUMN dan upaya pengembalian piutang mitra binaan secara intensif. PGN berupaya menggerakkan ekonomi masyarakat di seluruh wilayah operasi dan sekitarnya melalui program Pengembangan Masyarakat (*Community Development*) untuk mengurangi kesenjangan ekonomi dalam pembangunan ekonomi. Program ini merupakan sebuah proses dimana anggota masyarakat secara bersama-sama melakukan tindakan bersama dan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah bersama.

PROGRAM BINA LINGKUNGAN [GRI 203-2]

KORBAN BENCANA ALAM DAN NON ALAM TERMASUK WABAH

Jenis bencana yang umumnya terjadi di Indonesia adalah kebakaran hutan dan lahan, banjir, tanah longsor, kekeringan, gempa bumi, gelombang pasang, erupsi gunung berapi, dan didominasi oleh puting beliung. Namun pada tahun 2020, pandemi Covid-19 terjadi di seluruh dunia tak terkecuali Indonesia. Pemerintah menetapkan wabah corona virus atau Covid-19 sebagai Bencana Nasional sehingga pada tahun 2020 Indonesia dalam posisi tanggap darurat bencana non alam pandemi Covid-19.

Atas dasar keberagaman jenis bencana inilah, PGN menerapkan kebijakan untuk memberikan bantuan juga kepada korban bencana non alam termasuk wabah Covid19. Adapun bantuan bencana alam dan non alam yang diberikan pada tahun 2020, antara lain:

- a. Bantuan Korban Banjir di Jabodetabek dan Sumatera Utara
Banjir Jabodetabek yang terjadi pada Januari 2020 adalah bencana banjir yang melanda DKI Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi, dan sejumlah di daerah lain Pulau Jawa sejak 1 Januari 2020 setelah Tahun Baru. Banjir terjadi akibat curah hujan tinggi yang melanda Jakarta dan sekitarnya sejak 31 Desember 2019 sore. Selain itu, pada akhir tahun 2020 hujan berintensitas tinggi juga menyebabkan banjir di kota Medan, Sumatera Utara. PGN berkomitmen untuk berkontribusi dalam memberikan bantuan tempat tinggal sementara dan bantuan sembako kepada pekerja PGN serta masyarakat di sekitar wilayah operasional yang terdampak banjir.
- b. Bantuan Pencegahan dan Penanggulangan Covid19 Pandemi berdampak pada gangguan sosioekonomi global. Banyak bisnis yang harus ditutup atau dibatasi untuk meminimalisasi penyebaran virus ini. Hal ini menyebabkan turunnya pendapatan

(Persero). PGN also remains consistent in keeping the process of returning receivables running through monitoring the operation of BUMN synergy and efforts to return the foster partners' receivables intensively. PGN strives to drive the people's economy in all operational areas and its surroundings through the Community Development program, which aimed at reducing economic disparities in economic development. This program is a process in which community members take joint actions and find solutions to solve common problems.

ENVIRONMENTAL DEVELOPMENT PROGRAM [GRI 203-2]

VICTIMS OF NATURAL AND NON-NATURAL DISASTERS, INCLUDING OUTBREAKS

The types of disasters that generally occur in Indonesia are forest and land fires, floods, landslides, drought, earthquakes, tidal waves, volcanic eruptions, and are dominated by tornadoes. However, in 2020, the Covid-19 pandemic hit the world, including Indonesia. The government has designated the corona virus or Covid-19 outbreak as a National Disaster so that by 2020 Indonesia is in a position to respond to the emergency response to non-natural disasters for the Covid-19 pandemic.

Due to diversified types of disasters, PGN has implemented a policy of providing assistance to victims of non-natural disasters including the Covid19 outbreak. Assistance for natural and non-natural disaster provided in 2020, among others are:

- a. Aid for Flood Victims in the Greater Jakarta and North Sumatra
Flood in the Greater Jakarta in January 2020 was a flood that hit Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi, and a number of other areas in Java Island from January 1, 2020 after the New Year. Such floods were due to high rainfall that hit Jakarta and its surroundings since December 31, 2019 in the afternoon. In addition, at the end of 2020 high intensity rain also caused flooding in Medan city, North Sumatra. PGN is committed to contributing to providing temporary housing assistance and basic food staples to PGN employees and communities around operational areas affected by flooding.
- b. Assistance to Prevent and Overcome Covid19 Pandemics affects global socio-economy. Many businesses have to be closed down or restricted so as to minimize the spread of this virus. This results in decreased company revenues and termination.



perusahaan dan pemutusan hubungan kerja. Tingginya angka PHK menghasilkan lonjakan tingkat kemiskinan secara tiba-tiba. Melihat kondisi ini, PGN terus berupaya untuk membantu pemerintah dalam menanggulangi dampak penyebaran Covid19 ini.

Adapun bantuan yang diberikan antara lain:

- a. Bantuan paket sembako kepada pekerja PGN dan masyarakat yang membutuhkan
- b. Bantuan aktivasi gas untuk dapur umum di Rumah Sakit Darurat Wisma Atlet Kemayoran selama 5 bulan
- c. Penyediaan fasilitas sarana cuci tangan portable di beberapa fasilitas umum
- d. Paket makanan bergizi bagi Tenaga Kesehatan di beberapa Rumah Sakit di Jakarta
- e. Bantuan penyediaan rapid test massal di Tasikmalaya
- f. Penyediaan APD, masker medis, alat desinfektan, hand sanitizer kepada beberapa Rumah Sakit di Indonesia, pekerja PGN, dan masyarakat di sekitar wilayah operasional Perusahaan.
- g. Bantuan sembako kepada masyarakat terdampak di wilayah operasional PGN di beberapa Provinsi di Indonesia

BANTUAN PENDIDIKAN

Kualitas pendidikan yang baik menjadi tantangan pembangunan keberlanjutan yang memerlukan perhatian dan uluran tangan semua pihak dalam penanganannya. Tantangan tersebut antara lain jumlah penyandang buta huruf, minimnya infrastruktur dan fasilitas untuk menyediakan lingkungan belajar yang efektif dan nyaman, serta kurangnya dukungan peningkatan kapasitas guru. Hal tersebut mendorong PGN untuk lebih menaruh perhatian dalam pelaksanaan kegiatan CSR melalui penyaluran bantuan sarana dan prasarana Pendidikan. Bentuk bantuan yang disalurkan antara lain:

- a. Bantuan Pendidikan Putra Putri TNI dan POLRI
- b. Bantuan beasiswa Perguruan Tinggi bagi 45 putra putri TNI dan Polri di Riau.
- c. Bantuan Pendidikan di 3 PTN (UGM, UNILA, AKAMIGAS)
- d. Bantuan beasiswa pendidikan selama dua semester.
- e. Bantuan WIFI Corner di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- f. Bantuan fasilitas tempat serta layanan internet untuk memenuhi kebutuhan peningkatan pelayanan dan sarana IT di UIN Raden Intan Lampung.
- g. Bantuan Pendidikan untuk Anak Yatim dalam Rangka Nudzulul Quran
- h. Bantuan pendidikan kepada lebih dari seribu anak yatim dibawah Yayasan yang berada di sekitar

This high rate of termination resulted in a sudden spike in poverty rate. Due to this condition, PGN continues to strive to assist the government in overcoming the impacts of Covid19. The assistance provided includes:

- a. Staple foods for PGN's employees and affected local inhabitants
- b. Gas activation for public kitchens at Emergency Hospital of Wisma Atlet Kemayoran for 5 months
- c. Portable handwash facilities at several public facilities
- d. Nutritious food packages for paramedics at several hospitals in Jakarta
- e. Mass rapid tests in Tasikmalaya
- f. Personal Protection Equipment (PPEs), medical masks, disinfectants, hand sanitizers for several hospitals in Indonesia, PGN's employees, and local community living around the Company's operational areas.
- g. Staple foods for affected inhabitants living near PGN's operational areas in several provinces in Indonesia

EDUCATIONAL AID

Quality education poses a major challenge for sustainable development as it requires attention and assistance from all parties. Such challenge is due to among others, high illiteracy, poor infrastructure and facilities required to provide effective and comfortable learning environment, and lack of supports to improve teachers' capacity. Therefore, PGN, through its CSR programs, distributed following facilities and infrastructure:

- a. Educational aid for Children of TNI and POLRI personnel
- b. University scholarship for 45 children of military and police personnels in Riau.
- c. Educational aid at 3 State-Owned Universities (UGM, UNILA, and AKAMIGAS)
- d. Scholarship for two semesters.
- e. Establishment of WIFI Corner at the State Islamic University of Raden Intan Lampung.
- f. Internet facilities and services to improve IT services and facilities at UIN Raden Intan Lampung.
- g. Educational aid for orphans in conjunction with Nudzulul Quran festive.
- h. Educational aid for more than one thousand orphans managed by foundations located near the Company's

- wilayah operasional Perusahaan.
- i. Bantuan Penelitian Diplomasi Sektor Energi UGM
- j. Bantuan biaya pelaksanaan kegiatan penelitian dan/atau riset diplomasi sektor energi.
- k. Bantuan Renovasi Sekolah

PENINGKATAN KESEHATAN

Kesehatan merupakan salah satu perhatian di Tujuan Pembangunan Berkelanjutan khususnya pada Tujuan 3, yaitu memastikan kehidupan dan pola hidup yang sehat serta mengutamakan kesehatan di segala usia. PGN menjadikan bantuan sarana dan prasarana kesehatan sebagai salah satu fokus bantuan CSR berupa penyediaan layanan konsultasi kesehatan. Hal ini merupakan bentuk kontribusi PGN dalam menjawab tantangan kurangnya tenaga medis yang tersebar hingga pelosok Indonesia.

Untuk itu, PGN menyediakan bantuan kesehatan berupa antara lain:

- a. Pelayanan kesehatan melalui Mobil Sehat di wilayah operasional PGN
Sebagai upaya untuk meningkatkan kesehatan masyarakat, PGN berpartisipasi dengan mengadakan pelayanan kesehatan melalui mobil sehat terutama di wilayah operasional PGN. Pelayanan kesehatan ini meliputi penyuluhan kesehatan, pengobatan gratis dan pemeriksaan kesehatan bagi warga kurang mampu.
- b. Bantuan pusat kesehatan desa di Desa Binaan PGN
Dalam mendukung program Pemerintah tentang pembangunan kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.
- c. Khitanan Massal
Bantuan khitanan massal sebanyak 150 anak di Area Pelanggan Gas PGN Jakarta
- d. Pengadaan Mobil Ambulance
Mobil ambulance merupakan kebutuhan dasar yang harus dimiliki oleh lembaga, badan hukum, ataupun Yayasan dimana ambulance dapat meningkatkan dan menunjang kegiatan dalam penanganan kondisi darurat. Oleh karena itu, PGN turut serta menyalurkan bantuannya untuk pengadaan mobil ambulance di beberapa wilayah.

- operational areas.
- i. Diplomatic Research on Energy Sector in the University of Gajah Mada (UGM)
- j. Financial assistance to support diplomatic observation and/or research on energy sector.
- k. School renovation

HEALTH IMPROVEMENT

Health is a focus specified in the Sustainable Development Goals, particularly Goal no. 3 i.e, Establish Good Health and Well-Being for all. It certainly requires all parties' participation in overcoming such challenge. Therefore, PGN, through its CSR programs, in this case, provides health facilities and infrastructure and health consultation services, so as to cover lack of medical staff throughout the country.

Therefore, PGN provides, among others, following health aids:

- a. Health services, through Mobil Sehat (Health Car) in PGN's operational areas
In order to improve people's health, PGN provided health services Health Car in PGN's operational areas. These services cover health education, free medical care and examination for unfortunate people.
- b. Assistance for village health centers in PGN's Assisted Villages
In supporting the Government's program pertaining to health development by improving people's awareness, willingness, and ability to live a healthy life so as to achieve the highest level of health for everyone, and as an investment for developing productive human resources socially and economically.
- c. Mass Circumcision
Assistance for mass circumcision for 150 children in Gas Customers Area of PGN Jakarta
- d. Procurement of Ambulances
Ambulance is a basic need for each agency, legal entity and foundation as it can improve and help managing emergency situation. Therefore, PGN provided its assistance for procurement of ambulances in several areas. Therefore, PGN provides health assistance in the form of, among others:



MENJAGA KEMAKMURAN NEGERI

Maintaining Prosperity of The Country

BANTUAN PENGEMBANGAN PRASARANA DAN/ATAU SARANA UMUM

Ketersediaan prasarana dan sarana umum merupakan aspek yang tidak dapat ditinggalkan sebagai prasyarat terciptanya perekonomian yang kondusif dan kualitas hidup minimal. Untuk itu, bantuan sarana air bersih menjadi salah satu fokus penyaluran dana bantuan CSR PGN selain beberapa sarana lainnya seperti:

- a. Bantuan Perbaikan Jalan Muara Enim
Pembangunan atau perbaikan jalan dilakukan dalam rangka keamanan dan keselamatan pada Jalur Pipa Gas Transmisi.
- b. Bantuan Pembuatan Sumur Artesis
Pengadaan sumur dilakukan untuk memenuhi kebutuhan air warga yang mendesak untuk dipenuhi.

SARANA IBADAH

Kebutuhan spiritual menjadi bagian dari bentuk pemenuhan kesehatan mental yang termasuk dalam target capaian Tujuan 3, yaitu memastikan kehidupan yang sehat dan mendukung kesejahteraan bagi semua untuk semua usia. Untuk mendukung capaian ini, PGN menggelar sejumlah kegiatan perbaikan sarana ibadah dan bantuan-bantuan lainnya terkait kesehatan spiritual. Hal ini diharapkan akan berdampak pada kesehatan mental masyarakat melalui penyaluran bantuan diantaranya:

- a. Renovasi Sarana Ibadah
Sebagai bentuk kepedulian PGN dalam aktivitas keagamaan masyarakat, PGN ikut membantu dalam pembangunan atau pembenahan sarana ibadah untuk menunjang kegiatan beribadah masyarakat antara lain adalah renovasi masjid, dan gereja di beberapa wilayah.
- b. Perayaan Hari Raya Keagamaan
Bantuan PGN dalam sektor sarana ibadah antara lain juga pada perayaan hari besar keagamaan. Contohnya adalah pemberian bantuan hewan qurban di sekitar wilayah operasi PGN, dan bantuan perayaan Natal untuk beberapa gereja.

PELESTARIAN ALAM

Lingkungan merupakan salah satu dari empat pilar penunjang pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia. Termasuk dalam pilar ini adalah Tujuan 6 (Air Bersih dan Sanitasi yang layak), Tujuan 11 (Kota dan Pemukiman yang Berkelanjutan), Tujuan 12 (Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung jawab), Tujuan 13 (Penanganan Perubahan Iklim), Tujuan 14 (Ekosistem Lautan) dan Tujuan 15 (Ekosistem Daratan). Berikut adalah beberapa bentuk program bantuan PGN yang merangkum upaya mencapai keenam tujuan pembangunan

ASSISTANCE FOR CONSTRUCTION OF PUBLIC INFRASTRUCTURE AND/OR FACILITIES

Public infrastructure and facilities are preconditioned in creating a conducive economy and quality life. Therefore, PGN focuses its CSR fund to provide clean water facilities, in addition to other facilities as follows:

- a. Road repairs in Muara Enim
Road construction or repairs in order to secure and ensure safety for Gas Transmission Pipeline.
- b. Construction of Artesian Wells
The wells are procured to fulfill the residents' urgent water needs.

WORSHIP FACILITIES

Spiritual need is part of good mental health included in Sustainable Development Goal no. 3 i.e., Establishing Good Health and Well-Being for all. Therefore, PGN repaired worship facilities and provided other assistances pertaining to spiritual health. Such activities are expected to affect people's mental health. Followings are among PGN's assistance:

- a. Renovation of Worship facilities
Due to its concern toward people's religious activities, PGN partly assisted the construction and renovation of worship facilities so as to support people's worship activities such as renovation of mosques, and churches in several regions.
- b. Religious Festives
In supporting worship facilities, including religious festives, PGN provides sacrificial animals around its operational areas, and assistance for Christmas celebration for several churches.

NATURAL CONSERVATION

The environment is one of the four pillars that support the achievement of the Sustainable Development Goals in Indonesia. Included in this pillar are Goal 6 (Clean Water and Proper Sanitation), Goal 11 (Sustainable Cities and Settlements), Goal 12 (Responsible Consumption and Production), Goal 13 (Addressing Climate Change), Goal 14 (Ocean Ecosystems) and Goal 15 (Land Ecosystem). The following are several forms of PGN's assistance program that summarize efforts to achieve the six sustainable development goals in the Environment pillar:

berkelanjutan pada pilar Lingkungan:

- a. Program Keanekaragaman Hayati di Kalisogo dan Pagardewa
Salah satu bentuk kepedulian Perusahaan dengan memiliki sistem informasi yang dapat mengumpulkan dan mengevaluasi status dan kecenderungan sumberdaya keanekaragaman hayati yang dikelola di sekitar wilayah operasional Perusahaan.
- b. Penanaman Mangrove Daerah Wisata Panaran/Pulau Lance
Penanaman mangrove merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk mengurangi potensi abrasi pada daerah pesisir pantai di Daerah Wisata Panaran/Pulau Lance.

PENGENTASAN KEMISKINAN

Kemiskinan merupakan tantangan global utama yang mencakup kepastian perlindungan sosial, peningkatan akses ke layanan dasar, dan pembangunan ketahanan terhadap dampak bencana alam yang dapat menyebabkan kerusakan parah pada sumber daya dan mata pencaharian masyarakat. Dimensi realisasi yang begitu luas mencakup tidak hanya ekonomi tetapi juga kesehatan, pendidikan, akses penghidupan, dan lain sebagainya. Hal tersebut tercermin dalam kegiatan Pengembangan Desa Binaan.

PGN berkomitmen menjaga keharmonisan masyarakat yang berada di sekitar wilayah Offstake Station PGN sehingga dengan ini dapat menciptakan masyarakat yang unggul dan berdaya saing dengan adanya program Desa Binaan. Desa Binaan PGN antara lain Desa Binaan Panaran dan Tambesi di Batam, Desa Binaan Pagardewa di Muara Enim, Desa Binaan Bojonegara, Serang, Desa Binaan Labuan Maringgai di Lampung Timur, Desa Semare, Pasuruan dan Desa Tambak Kalisogo di Sidoarjo.

BIAYA YANG DIKELUARKAN ATAS KEGIATAN

Dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan dalam SDG's, PGN tetap berkomitmen penuh untuk mendukung realisasi berbagai kegiatan PKBL dengan menyediakan dana yang memadai sesuai ketentuan yang berlaku. PGN juga terus berupaya meningkatkan kualitas pengelolaan dan penyalurannya, sehingga seluruh kegiatan yang dijalankan dapat berjalan efektif, efisien, serta memberikan manfaat optimal bagi para penerima bantuan.

Dana untuk program Bina Lingkungan dan CSR ini diperoleh dari anggaran perusahaan dengan jumlah total bantuan sebesar Rp55.380.749.072 (lima puluh lima milyar tiga ratus delapan puluh juta tujuh ratus empat puluh Sembilan ribu tujuh puluh dua rupiah) yang perinciannya adalah sebagai berikut:

- a. Biodiversity Programs in Kalisogo and Pagardewa
PGN has an information system, which enables collection and evaluation on biodiversity resources around its operational areas.
- b. Plantation of Mangrove in Panaran tourist destination/Lance Island is aimed at reducing potential abrasion at coastal areas in Panaran tourist destination/Lance Island.

POVERTY ERADICATION

Poverty poses a major global challenge, as it covers issues related with social protection, improved access to basic services, and better resilience against the impacts of natural disasters, which may severely damage resources and impede people's livelihood. Poverty has a broad dimension covering not only the economy but also health, education, access to livelihood etc. it is apparent in developing the Assisted Villages.

PGN is committed to maintain a harmonious relation with local inhabitants living near its Offstake Stations so as to create strong and competitive society through the Assisted Village Program. Villages being assisted by PGN among others are Panaran and Tambesi in Batam, Pagardewa in Muara Enim, Bojonegara in Serang, Labuan Maringgai in East Lampung, Semare in Pasuruan and Tambak Kalisogo in Sidoarjo.

COSTS INCURRED FOR THE ACTIVITIES

In an effort to achieve the SDG's development goals, PGN remains fully committed to supporting the realization of various PKBL activities by providing adequate funds in accordance with applicable regulations. PGN also continues to strive to improve the quality of its management and distribution, so that all activities carried out can run effectively, efficiently, and provide optimal benefits for aid recipients.

Funds for the Community Development and CSR programs are obtained from the company's budget with a total amount of assistance of IDR 55,380,749,072 (fifty-five billion three hundred eighty million seven hundred forty nine thousand and seventy-two rupiah), the details of which are as follows:



Sektor	Realisasi/Realization			Sector
	CSR	Bina Lingkungan Environment Development	Jumlah Total	
Bencana Alam	1.129.405.881	9.386.597.643	10,516.003.524	Natural disaster
Sarana Pendidikan	5.311.555.978	5.560.574.600	10.872.130.578	Education Facilities
Peningkatan Kesehatan	14.969.114.509	4.085.290.059	19.054.404.568	Health Improvement
Pengembangan Prasarana dan / atau Sarana Umum	1.220.457.235	3.602.528.849	4.822.986.084	Construction of Public Infrastructure and/or facilities
Sarana Ibadah	3.686.306.259	3.562.238.200	7.248.544.459	Worship facilities
Pelestarian Alam	70.748.334	231.214.390	301.962.724	Natural conservation
Sosial Masyarakat dalam Pengentasan Kemiskinan	180.294.795	2.384.422.340	2.564.717.135	Social community in eradicating poverty
Total	26,567.882.991	28.812.866.081	55.380.749.072	Total

Komitmen dan kinerja PGN dalam menyelenggarakan program-program masyarakat dan lingkungan dibuktikan dengan apresiasi-apresiasi yang kami terima sepanjang tahun 2020, seperti:

1. TOP CSR Awards 2020 #star 4, dan TOP *Leader on CSR Commitment* 2020
2. Inisiatif Tanggap Darurat Covid-19: Dukungan Kesehatan Medis
3. ASRAT (*Asia Sustainability Reporting Rating*) 2020
4. PROPER HIJAU 2019-2020 Penghargaan PROPER Hijau pada *Offtake Station* Panaran Batam.

PGN's commitment and performance in organizing community and environmental programs is proven by awards we received throughout 2020, such as:

1. TOP CSR Awards 2020 #star 4, and TOP Leader on CSR Commitment 2020
2. Covid-19 Emergency Response Initiative: Medical Health Support
3. ASRAT (*Asia Sustainability Reporting Rating*) 2020
4. PROPER GREEN 2019-2020 Award for Green PROPER at Panaran Offtake Station in Batam.





the Gas
pgn SOLUTION
action for excellence

06

MENJAGA KUALITAS INSAN PGN

Maintaining The Quality of PGN Employees

Bergerak melangkah ke depan mengemban visi dan misi perusahaan. Seluruh pegawai PGN adalah aset penting untuk menjalani semua itu. Karenanya, pengembangan potensi pegawai PGN dikelola secara sistematis dan berkelanjutan.

PGN has vision and mission in moving forward. All PGN employees are important assets to carry out all these tasks. Therefore, the development of potential PGN employees is managed systematically and sustainably.





STRATEGI DAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN INSAN PGN

Inisiatif *Holding* BUMN Migas yang dilakukan oleh Pemerintah dengan mengintegrasikan bisnis *midstream* dan *downstream* gas bumi Indonesia kedalam bisnis dan organisasi PGN sebagai *Subholding Gas* memberikan dampak kepada strategi pengelolaan sumber daya manusia. *Human Capital Management* berperan untuk memastikan kesiapan, kesediaan dan kemampuan organisasi dalam mengakomodir perubahan yang dibutuhkan, serta mengantisipasi kesiapan internal menghadapi dinamika dalam menjalani proses tahapan *Holding* BUMN Migas maupun peran PGN sebagai *Subholding Gas*.

PGN melengkapi rancangan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan meningkatkan kapasitas dan kompetensi pekerja serta layanan pekerja berbasis teknologi informasi yang lebih mempercepat dan mempermudah pemenuhan kebutuhan organisasi *Holding* BUMN Migas.

Visi PGN menjadi “Menjadi Perusahaan Gas Nasional terkemuka dan terpercaya berstandar dunia dalam penyediaan infrastruktur dan pemanfaatan gas bumi”. Terkait visi tersebut, PGN berupaya menyediakan talenta

PGN’S STRATEGY AND POLICY ON PERSONNEL DEVELOPMENT

The Holding BUMN Migas’ initiative carried out by the Government by integrating Indonesia’s midstream and downstream natural gas businesses into PGN’s business and organization as Subholding Gas has an impact on human resource management strategies. Human Capital Management plays a role in ensuring the readiness, willingness and ability of the organization to accommodate necessary changes, as well as anticipating internal readiness to face the dynamics in undergoing the Holding BUMN Migas’ process and PGN’s role as Subholding Gas.

PGN complements the design and management of human resources by improving employees’ capacity and competence as well as information technology-based employee services so as to accelerate and facilitate further the fulfillment of needs of Holding BUMN Migas organization.

PGN’s vision is “To become a leading and trusted National Gas Company with world standards in providing infrastructure and utilization of natural gas”. In relation to this vision, PGN strives to provide competent and

yang kompeten dan berkinerja tinggi dalam peningkatan utilisasi gas. PGN mempersiapkan pekerja dengan berbagai program pengembangan dengan pendidikan dan pelatihan yang relevan untuk mendukung pencapaian bisnis perusahaan dengan berlandaskan *Core Values* Akhlak.

Human Capital Management memainkan strategis menyediakan sumber daya manusia kompeten guna mendukung pencapaian bisnis organisasi dengan menjaga aspek biaya seoptimal mungkin. Sebagai *strategic business partner*, *Human Capital Management* diharapkan mampu menjawab kebutuhan baru dari organisasi untuk lebih dekat dan paham akan bisnis. Bagaimana *Human Capital Management* mampu menjadi rekan bisnis dan memiliki kemampuan khusus untuk mengetahui rangkaian bisnis, memberikan pandangan, dukungan dan pengaruh terhadap perkembangan suatu organisasi.

Sehingga *Human Capital Management Group* diharapkan dapat menjadi mitra strategis bagi manajemen dalam melakukan formulasi dan implementasi strategi bisnis. *Human Capital Management Group* sangat dibutuhkan guna menyelaraskan nilai-nilai perusahaan dengan tujuan, visi dan misi yang ingin dicapai di perusahaan. Kemampuan dalam berkomunikasi dan mengintegrasikan beragam pandangan menjadi poin yang utama dalam membangun strategi menghadapi tantangan bisnis. Selain itu, pemahaman akan fungsi dan peran akan mendorong keberadaan *Human Capital Management* efektif dalam pengembangan perusahaan.

PROFIL INSAN PGN [GRI 102-8]

Pada tahun 2020, PGN mempekerjakan 1.332 pekerja yang tersebar di seluruh Indonesia atau turun sebesar 3,12% dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan ini disebabkan oleh adanya Pekerja yang memasuki masa pensiun. Secara umum, profil pekerja yang dikompilasi dari data *Human Capital Management Division* adalah sebagai berikut:

Jumlah total pekerja berdasarkan kontrak kerja kepegawaian (tetap dan temporer), berdasarkan jenis kelamin.

	2020		2019		2018		
	Pria/Male	Wanita /Female	Pria/Male	Wanita /Female	Pria/Male	Wanita /Female	
Pekerja Tetap	991	341	1024	351	974	316	Permanent Employees
Pekerja Temporer	0	0	0	0	0	0	Temporary Employees
	991	341	1.024	351	974	316	
TOTAL	1.332		1.375		1.290		

high-performing talents in increasing gas utilization. PGN prepares employees with various development programs with relevant education and training so as to support the company's business achievements based on its Core Values of Akhlak.

Human Capital Management plays a strategic role in providing competent human resources so as to support the organization's business achievement by optimally maintaining its the cost aspect. As a strategic business partner, Human Capital Management is expected to answer the new needs of organizations to be closer to and understand business. How Human Capital Management can be a business partner and has particular ability to understand the series of business, provide views, support and influence on the development of an organization.

Therefore, the Human Capital Management Group is expected to become a strategic partner for the management in formulating and implementing business strategies. Human Capital Management Group is needed in order to align company values with the Company's goals, vision and mission to achieve. The ability to communicate and integrate various views is the main point in building a strategy to face business challenges. In addition, an understanding of the functions and roles will improve the effectiveness of Human Capital Management in the company development.

PROFILE OF PGN'S PERSONNEL [GRI 102-8]

In 2020, PGN hired 1,332 workers throughout the country or a decrease of 3.12% compared to that of previous year. Such decrease is due to retiring personnel. In general, profile of workers compiled based on data from the Human Capital Management Division is as follows:

Total employees by employment contract (permanent and temporary), and by sex.



Jumlah total pekerja berdasarkan kontrak kerja kepegawaian (tetap dan temporer), berdasarkan wilayah. Untuk pencatatan data jumlah pekerja berdasarkan wilayah pada tahun 2020, 2019 dan 2018 tidak dipisahkan berdasarkan wilayah. Hal ini sejalan dengan dilaksanakannya transformasi Perusahaan yang mengubah beberapa sistem dan mekanisme pencatatan pekerja. Seluruh pekerja pada saat ini terdaftar dan dilaporkan di Kantor Pusat, Jakarta.

Total employees by employment contract (permanent and temporary), and by area.

Data on the number of workers by region in 2020, 2019 and 2018 is not separated by region. This is in line with the Company's transformation, which changed several systems and mechanisms for data collection on workers. All workers are currently registered and reported at its Head Office in Jakarta.

Pekerja berdasarkan Kontrak Ketenagakerjaan, Berdasarkan Jenis Kelamin

Employees by employment contract and by sex.

	2020		2019		2018		
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	
Pekerja penuh waktu	991	341	1024	351	1.012	327	Full-time workers
Pekerja paruh waktu	0	0	0	0	0	0	Part-time workers
TOTAL	1.332		1.375		1.290		TOTAL

PEREKRUTAN PEKERJA BARU DAN PERGANTIAN PEKERJA [GRI 401-1]

NEW RECRUITMENT AND WORKERS' TURNOVER [GRI 401-1]

KEBIJAKAN SELEKSI DAN PENGANGKATAN PEKERJA BARU

POLICY ON SELECTION AND APPOINTMENT OF NEW WORKERS

Sepanjang tahun 2020, PGN tidak mengalami pergantian pekerja yang berarti. *Turnover* yang terjadi di dalam lingkungan kerja PGN sebagian besar dari tingkat pekerja pensiun, di sisi lain PGN tidak melaksanakan program rekrutmen pekerja. Proses penerimaan dan pengangkatan Pekerja Baru dilaksanakan pada tahun 2019 yaitu melalui program *PGN Got Talent 2019* yang merupakan ajang proses rekrutmen Pekerja Baru untuk entry level yang dilaksanakan secara terpusat untuk pengisian posisi di PGN Group. Pada waktu yang sama, PGN juga turut berpartisipasi dalam Rekrutmen Bersama Kementerian BUMN, yaitu rekrutmen secara serentak BUMN untuk menjangkau para pekerja terbaik di Indonesia dan turut memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas. Pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas merupakan wujud nyata komitmen PGN dalam menyalurkan energi baik kepada setiap insan di seluruh negeri. PGN juga berkomitmen meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat berkontribusi maksimal, selain memberikan kesempatan seluruh insan PGN untuk mencapai potensi tertinggi.

Throughout 2020, PGN did not have any significant workers' turnover. Most of turnover within PGN comes from retiring workers. On the other hand, PGN did not carry out any recruitment program. Recruitment and hiring of New Workers were carried out in 2019, i.e., through the 2019 PGN Got Talent program, which is a process for recruiting new workers for entry-level employees, conducted centrally to fill positions in PGN Group. At the same time, PGN also participated in the Joint Recruitment of the Ministry of Energy and Mineral Resources, which is the Ministry's simultaneous recruitment aimed at recruiting the best workers in Indonesia and provide opportunities for persons with disabilities. Providing employment opportunities for persons with disabilities is a tangible manifestation of PGN's commitment to channeling good energy to every person throughout the country. PGN is also committed to improving the quality of human resources so that they can contribute optimally, in addition to providing opportunities for all PGN employees to reach their highest potential.

Pada tahun 2020, tingkat turnover pekerja adalah sebesar 0,52% yang berarti bahwa dari total 1333 pekerja, terdapat 7 pekerja yang mengundurkan diri, rata-rata untuk pekerja wanita adalah karena alasan mengikuti suami dinas. PGN menjaga hubungan kerja dengan

In 2020, the worker turnover rate is 0.52%, which means that out of a total 1333 workers, 7 of them resigned, mostly female workers as they have to follow their husbands working for a new assignment elsewhere. PGN maintains a good working relationship, creating a healthy,

baik, menciptakan suasana kerja yang sehat, aman dan menyenangkan sehingga tingkat turnover pekerja sangat rendah. Berikut ini tabel pergantian pekerja:

safe and pleasant work atmosphere so that employee turnover rate is very low. Following table indicates workers' turnover:

Pergantian Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Workers' Turnover by Sex

	2020	%	2019	%	2018	%	
Pria	32	74%	43	83%	38	77%	Male
Wanita	11	26%	9	17%	11	23%	Female
TOTAL	43	100%	52	100%	49	100%	TOTAL

Pergantian Pekerja Berdasarkan Kelompok Usia

Workers' Turnover by Age Group

	2020	%	2019	%	2018	%	
Usia di bawah 30 tahun	1	2%	2	4%	3	6%	Under 30 years old
Usia 30-50 tahun	7	16%	3	6%	10	20%	30 to 50 years old
Usia di atas 50 tahun	35	82%	47	90%	36	74%	Above 50 years old
TOTAL	43	100%	52	100%	49	100%	TOTAL

Pergantian Pekerja Berdasarkan Wilayah

Workers' Turnover by Area

	2020	%	2019	%	2018	%	
Jakarta dan sekitarnya	38	88%	50	96%	43	88%	Jakarta and its surrounding areas
Surabaya dan sekitarnya	1	2%	1	2%	3	6%	Surabaya and its surrounding areas
Medan dan sekitarnya	4	10%	1	2%	3	6%	Medan and its surrounding areas
TOTAL	43	100%	52	100%	49	100%	TOTAL

PENGHENTIAN STATUS PEKERJA

REASON FOR WORKERS' DISMISSAL

	2020		2019		2018		
	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	
Pemintaan pribadi	4	3	3	3	2	3	Personal request
Hukuman disiplin	0	0	0	0	2	0	Disciplinary action
Meninggal dunia	0	0	0	2	4	1	Demise
Pensiun	28	8	40	4	26	7	Retirement
Pensiun dini	0	0	0	0	4	0	Early retirement
Lain-lain	0	0	0	0	0	0	Others
Total	43		52		49		Total

MENYEJAHTERAKAN INSAN PGN

PGN berkomitmen untuk menerapkan remunerasi yang kompetitif dalam setiap jenjang jabatan, termasuk pada entry level. UMR di wilayah operasi PGN berkisar antara Rp3.222.556 (di Sumatera Utara) hingga Rp4.267.349 (di DKI Jakarta). Sedangkan upah terendah entry level insan PGN berada di atas kisaran UMR di Indonesia. Berikut ini rasio upah dasar PGN dibandingkan dengan upah minimum di wilayah operasi, tidak dibedakan antara

CREATING PROSPERITY FOR PGN'S EMPLOYEES

PGN is committed to applying competitive remuneration at every occupational level, including at entry level. The Regional Minimum Wage (UMR) in PGN's operating areas ranges from Rp. 3,222,556 (in North Sumatra) to Rp. 4,267,349 (in Jakarta). Meanwhile, the lowest entry level wage for PGN employees is above the UMR in Indonesia. The following shows the ratio of PGN's basic wage to

pria dan wanita. Sehingga tabel di bawah ini mewakili kedua jenis kelamin. Lokasi operasi yang signifikan adalah provinsi atau kabupaten di mana PGN beroperasi.

the minimum wage in operational areas, regardless their gender. So the table below represents both sexes. Significant operational areas are the provinces or districts in which PGN operates.

RASIO UPAH DASAR 2019 [GRI 202-1]

BASIC WAGE RATIO IN 2019 [GRI 202-1]

Wilayah Operasional Operational Areas	Besar UMP Prop./ Kab. (Rp) Amount of Provincial/ Regional Minimum Wages	Besaran Gaji Dasar Pekerja Gol. Terendah Sebagai Pekerja Baru (Rp) Amount of Basic Salary for the Lowest Level Employees as New Workers	Rasio UMR Dibandingkan Gaji Dasar (Rp) Ratio between the Regional Minimum Wage and Basic Salary
Kantor Pusat/Holding Head Office/Holding	4.267.349	4.840.000	1,13
Area Jakarta dan Sekitarnya Jakarta and its surrounding areas	4.267.349	4.840.000	1,13
Area Surabaya dan Sekitarnya Surabaya and its surrounding areas	4.200.479	4.840.000	1,15
Area Medan dan Sekitarnya Medan and its surrounding areas	3.222.556	4.840.000	1,50
Anak Perusahaan Subsidiaries	4.267.349	4.840.000	1,13

TUNJANGAN [GRI 401-2]

Total dana kesejahteraan pekerja pada tahun 2020 adalah sebesar Rp697.329.650.290,- yang dialokasikan untuk remunerasi atau gaji dan tunjangan pekerja mencakup pembayaran untuk cuti, Tunjangan Hari Raya keagamaan, pengobatan, lembur, jaminan hari tua dan pensiun. Dana ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan balas jasa yang terbaik atas dedikasi mereka pada Perusahaan. Dengan demikian karyawan bersemangat untuk memberikan karya dan komitmen mereka bagi Perusahaan. Di samping itu, paket kesejahteraan yang kompetitif diterapkan untuk memastikan agar PGN dapat menarik talenta-talenta terbaik. Tunjangan ini diberikan pada pekerja pada semua lokasi operasi PGN. Berikut ini tunjangan yang diberikan pada pekerja PGN:

ALLOWANCE [GRI 401-2]

The total worker welfare fund in 2020 is IDR 697,329,650,290, which is allocated for remuneration or employee salaries and benefits including paid leave, religious holiday allowances, medical treatment, overtime, old age security and pensions. This fund is aimed at ensuring the best remuneration for workers for their dedication to the Company. Thus, employees are eager to give their work and commitment to the Company. In addition, a competitive welfare package is provided so as to ensure that PGN can attract the best talents. This allowance is provided for employees at all PGN operational areas. The following are the benefits provided to PGN employees:

TUNJANGAN YANG DIBERIKAN KEPADA PEKERJA TETAP DAN TIDAK TETAP/ PARUH WAKTU ALLOWANCES PROVIDED FOR PERMANENT AND TEMPORARY/PART TIME WORKERS	Pekerja Tetap Permanent Employees	Pekerja Tidak Tetap* Temporary Employees
Gaji /Salary	√	N/A
Tunjangan/Allowance	√	N/A
Asuransi Kecacatan & Kecelakaan Kerja/ Insurance for Work-related Disability & Occupational Accident	√	N/A
Asuransi Meninggal Dunia karena Pekerjaan/ Life Insurance for Work-related Death	√	N/A
Asuransi Kecacatan dan Kecelakaan di Luar Kecelakaan Kerja/Insurance for Non-Occupational Disability & Accident	√	N/A

TUNJANGAN YANG DIBERIKAN KEPADA PEKERJA TETAP DAN TIDAK TETAP/ PARUH WAKTU ALLOWANCES PROVIDED FOR PERMANENT AND TEMPORARY/PART TIME WORKERS	Pekerja Tetap Permanent Employees	Pekerja Tidak Tetap* Temporary Employees
Asuransi Meninggal Dunia Bukan karena Pekerjaan/ Life Insurance for Non-Occupational Death	√	N/A
Jaminan Kesehatan bagi Pekerja/Workers' Health Insurance	√	N/A
Jaminan Kesehatan bagi Pasangan Pekerja/Health Insurance for Workers' Spouse	√	N/A
Jaminan Kesehatan bagi Anak Pekerja/Health Insurance for Workers' Children	√	N/A
Cuti melahirkan/Maternity leave	√	N/A
Cuti haid/Menstruation leave	√	N/A
Cuti menunaikan haji atau ziarah keagamaan/Leave for Hajj or religious pilgrimage	√	N/A
Tunjangan Hari Raya/Holiday allowance	√	N/A
Dana Pensiun/Pension Fund	√	N/A
Pesangon /Severance pay	√	N/A

*PGN saat ini tidak mempekerjakan pekerja tidak tetap atau paruh waktu

*Currently, PGN does not hire any permanent nor part time worker.

CUTI MELAHIRKAN [GRI 401-3]

MATERNITY LEAVE [GRI 401-3]

	Pekerja yang BERHAK mendapat cuti melahirkan Workers ENTITLED for maternity leave	Pekerja yang MENGAMBIL cuti melahirkan Workers who TOOK maternity leave	Pekerja yang kembali bekerja setelah cuti Workers who return to work after leave	Pekerja yang tetap bekerja 1 tahun setelah selesai cuti Workers who continue working 1 year after leave	Tingkat pekerja yang mengambil cuti melahirkan yang kembali bekerja (%) Percentage of workers who took maternity leave and returned to work
Pria/Male	0	0	0	0	0
Wanita/Female	17	17	17	17	100%
TOTAL	17	17	17	17	100%

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama PGN Periode 2019-2021 Pasal 33 mengatur ketentuan Izin Meninggalkan Pekerjaan dalam ayat 2, pekerja mendapatkan izin tidak bekerja dengan tetap mendapatkan Upah Dasar untuk keperluan Melahirkan sebagai berikut:

- Pekerja wanita diberikan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum Pekerja tersebut melahirkan menurut perhitungan dokter/bidan akan melahirkan anak dan 2,5 (dua setengah) bulan sesudah melahirkan.

Based on the PGN's Collective Labor Agreement for 2019-2021, Article 33 regulates the provisions of Permit to Leave Work in paragraph 2, workers get permission for following leaves but still receive Basic Wages for maternity as follows:

- Female workers are entitled for 1.5 (one and a half) months leave before maternity date, as predicted by doctor / midwife and 2.5 (two and a half) months after giving birth.

MENGEMBANGKAN KERAGAMAN DAN KESETARAAN

PGN mengedepankan prinsip keragaman, kesetaraan dan menjunjung tinggi prinsip non diskriminasi. Perusahaan tidak membedakan gender, ras, agama, suku dan golongan, dalam seluruh tingkatan jajaran pekerja serta manajemen baik dalam penerimaan pekerja maupun sistem remunerasi dan jabatan. Namun sifat pekerjaan,

DEVELOPING DIVERSITY AND EQUALITY

PGN prioritizes the principles of diversity and equality and upholds the principle of non-discrimination. The company does not differentiate between gender, race, religion, ethnicity and class, at all levels of employees and management, both in recruitment and in remuneration system and positions. However, the nature of work,

MENJAGA KUALITAS INSAN PGN

Maintaining The Quality of PGN Employees

letak geografis dan karakter usaha PGN menyebabkan pekerja pria lebih dominan. Untuk wilayah operasi, pekerja wanita dengan porsi terbesar berada di Sales Operation Region II. Sepanjang tahun 2020 tidak terdapat insiden diskriminasi dalam PGN. [GRI 406-1].

geographic location and business character of PGN creates male employees' dominance. For operational areas, the largest portion of female workers is in Sales Operation Region II. Throughout 2020, there were no discrimination reported in PGN. [GRI 406-1].

Mayoritas pekerja PGN berada dalam usia produktif [GRI 202-2] (30-50 tahun), yaitu 942 orang atau 70,7% dari keseluruhan pekerja. Pekerja dengan tingkat pendidikan sarjana dan pasca sarjana menjadi bagian terbesar dengan jumlah 881 orang atau 66,14% dari keseluruhan pekerja. Berikut ini data mengenai keanekaragaman badan tata kelola dan pekerja.

Most PGN employees are in their productive age [GRI 202-2] (30-50 years) i.e., 942 persons or 70.7% of total employees. Workers with undergraduate and postgraduate education levels make up the largest proportion with 881 or 66.14% out of total employees. The following data shows diversified governing body and workers.

KEANEKARAGAMAN BADAN TATA KELOLA DAN PEKERJA [GRI 405-1]

DIVERSIFIED GOVERNING BODY AND WORKERS [GRI 405-1]

JABATAN OCCUPATION	2020			2019			2018		
	PRIA MALE	WANITA FEMALE	TOTAL	PRIA MALE	WANITA FEMALE	TOTAL	PRIA MALE	WANITA FEMALE	TOTAL
Manajemen Puncak Top Management	97 (80,16%)	24 (19,84%)	121	79 (84,04%)	15 (15,96%)	94	76 (82,61%)	16 (17,39%)	92
Manajemen Madya Middle Management	125 (76,68%)	38 (23,32%)	163	152 (75,25%)	50 (24,75%)	202	159 (77,18%)	47 (22,82%)	206
Manajemen Dasar Low Management	529 (75,03%)	176 (24,97%)	705	537 (74,90%)	180 (25,10%)	717	549 (74,90%)	184 (25,10%)	733
Pelaksana Executors	240 (69,97%)	103 (30,03%)	343	256 (70,72%)	106 (29,28%)	362	190 (73,36%)	69 (26,64%)	259
	991 (74,40%)	341 (25,60%)	1332	1024 (74,47%)	351 (25,53%)	1375	974 (75,50%)	316 (24,50%)	1290

JABATAN OCCUPATION	2020				2019				2018			
	<30th	30-50th	>50th	TOTAL	<30th	30-50th	>50th	TOTAL	<30th	30-50th	>50th	TOTAL
Manajemen Puncak Top Management	0 (0,00%)	94 (7,05%)	27 (2,04%)	121	0 (0%)	77 (82%)	17 (18%)	94	0 (0%)	64 (4,96%)	28 (2,17%)	92
Manajemen Madya Middle Management	0 (0,00%)	131 (9,85%)	32 (2,40%)	163	0 (0%)	168 (83%)	34 (17%)	202	0 (0%)	176 (13,64%)	30 (2,33%)	206
Manajemen Dasar Low Management	16 (1,20%)	599 (44,96%)	90 (6,75%)	705	40 (6%)	599 (84%)	78 (11%)	717	84 (6,51%)	575 (44,57%)	74 (5,74%)	733
Pelaksana Executors	163 (12,24%)	118 (8,86%)	62 (4,65%)	343	180 (50%)	117 (32%)	65 (18%)	362	70 (5,43%)	116 (8,99%)	73 (5,66%)	259
	179 (13,44%)	942 (70,72%)	211 (15,84%)	1332	220 (16%)	961 (69,9%)	194 (14,1%)	1375	154 (11,94%)		205 (15,89%)	1290

DATA PEKERJA BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

DATA ON EMPLOYEES BY EDUCATIONAL LEVEL

TINGKAT PENDIDIKAN	2020	2019	2018
S3	1 (0,07%)	1 (0,07%)	1 (0,08%)
S2	258 (19,37%)	197 (14,33%)	169 (13,10%)
S1	622 (46,70%)	639 (46,47%)	577 (30,89%)
Diploma	312 (23,42%)	377 (27,42%)	368 (28,53%)
SMA/ sederajat Highschool/ equivalent	139 (10,44%)	161 (11,71%)	175 (13,59%)
TOTAL	1332	1375	1290

RASIO GAJI POKOK DAN REMUNERASI PEREMPUAN
DIBANDINGKAN LAKI-LAKI [GRI 405-2]

Asas kesetaraan diterapkan dengan cara memberikan perlakuan yang sama bagi setiap insan PGN tanpa membedakan jenis kelamin. Sistem remunerasi dalam PGN didasarkan oleh jenjang jabatan, kompetensi dan penilaian kinerja, bukan ditentukan oleh gender. Tidak ada perbedaan remunerasi bagi pria dan wanita untuk seluruh jabatan. Selain itu, jaminan kesehatan diberlakukan secara sama, di mana tanggungan pekerja perempuan diakui sama dengan pekerja laki-laki.

RATIO BETWEEN WOMEN'S AND MEN'S BASIC
SALARY AND REMUNERATION [GRI 405-2]

The application of equality principle ensures same treatment for all PGN employees regardless their genders. Remuneration system in PGN is based on occupational level, competency and performance appraisal, and not by gender. There is no difference in remuneration for men and women for all positions. In addition, health insurance is applied equally, where dependents of female workers are treated equally as those of male workers.

TABEL DI BAWAH INI MENAMPILKAN RASIO RATA-RATA
REMUNERASI PADA PGN

FOLLOWING TABLE SHOWS THE AVERAGE
REMUNERATION RATIO IN PGN

JABATAN	2020		2019		2018	
	PRIA MALE	WANITA FEMALE	PRIA MALE	WANITA FEMALE	PRIA MALE	WANITA FEMALE
Manajemen Puncak Top Management	1,00	1,03	1,01	1,00	1,02	1,00
Manajemen Madya Middle Management	1,00	1,05	1,00	1,03	1,00	1,02
Manajemen Dasar Low Management	1,00	1,11	1,00	1,12	1,00	1,13
Pelaksana Executors	1,05	1,00	1,04	1,00	1,08	1,00

MEMENUHI HAK ASASI MANUSIA (HAM)
PEKERJA

Sebagai bagian dari warga dunia, PGN ingin memastikan bahwa perusahaan memerhatikan setiap hak dasar para pekerjanya. Hak Asasi Manusia adalah hak dasar dan kebebasan yang dimiliki oleh setiap manusia di dunia ini. Hak-hak ini berdasarkan prinsip-prinsip persamaan, keadilan dan kehormatan. PGN menjunjung tinggi penerapan HAM dalam perusahaan, berupa:

FULFILLING WORKERS 'HUMAN RIGHTS

As part of global citizen, PGN ensures its attention to every basic right of its employees. Human rights are basic rights and freedoms owned by every human being in this world. These rights are based on the principles of equality, justice and honor. PGN respects the application of human rights in the company, in the form of:



TIDAK ADANYA PEKERJA ANAK DAN PEKERJA PAKSA.

PGN memerhatikan batas usia minimal pekerja untuk memastikan bahwa tidak ada pekerja anak di lingkungan PGN. Di samping itu, Perusahaan menerapkan kebijakan melarang kerja paksa, yaitu semua pekerjaan atau jasa yang dipaksakan pada setiap orang dengan ancaman hukuman apapun karena orang tersebut tidak menyediakan diri secara sukarela.

SOSIALISASI HAM DI KALANGAN PEKERJA DAN PETUGAS KEAMANAN [GRI 410-1]

Sudah menjadi komitmen Perusahaan bahwa setiap insan PGN dapat menghargai hak asasi sesamanya, serta memperlakukan setiap orang dengan adil dan hormat. Untuk itu, Perusahaan tidak saja melatih petugas keamanan, namun juga para pekerja Perusahaan. Bagi petugas keamanan, Perusahaan melakukan pelatihan di bawah bimbingan kepolisian. Pada tahun 2020, seluruh petugas keamanan (baik yang berasal dari PGN maupun *outsourcing*) telah mendapatkan sosialisasi dan pelatihan mengenai HAM.

KEBEBASAN BERSERIKAT

Serikat Pekerja PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk, atau disingkat SP-PGN. SP-PGN telah resmi tercatat di Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat dengan Nomor Bukti Pencatatan: 387/II/P/IX/2009, tanggal pencatatan 19 September 2009. Serikat Pekerja PGN mendukung tiga asas kemitraan kerja, yaitu: *partner in profit*, *partner in responsibility*, dan *partner in production*.

PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) [GRI 102-41]

Tim Perundingan PKB Periode 2019-2021 yang terdiri dari Wakil Manajemen PGN dan Wakil Serikat Pekerja PGN pada tahun 2019 telah menyelesaikan perundingan Perjanjian Kerja Bersama. Hasil perundingan ditandai dengan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama tanggal 9 Desember 2019 oleh kedua pihak yaitu pihak Manajemen dengan pihak Serikat Pekerja. Dengan demikian, PGN telah mempunyai Perjanjian Kerja Bersama yang baru dan berlaku selama 2 (dua) tahun yaitu periode Tahun 2019-2021.

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)

Perusahaan mengikutsertakan setiap pekerja dalam program pemerintah BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Sebagai badan usaha, PGN telah mendaftarkan diri pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

NO CHILD LABOR NOR FORCED LABOR.

PGN pays attention to the minimum age for employment so as to ensure no child workers in PGN's environment. In addition, the Company applies a policy which prohibits forced labor, where workers are threatened to be punished when they do not work or provide services voluntarily.

SOCIALIZATION ON HUMAN RIGHTS AMONG WORKERS AND SECURITY OFFICERS [GRI 410-1]

The Company is committed to ensure that every employee respect human rights of each other, and treat everyone fairly and with respect. To that end, the Company not only trains security officers, but also its employees. For security officers, the Company conducts training under the Police's guidance. In 2020, all security officers (both from PGN and outsourcing) received socialization and training on human rights.

FREEDOM OF ASSOCIATION

Labor Union of PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk, or abbreviated as SP-PGN, has been officially registered at the West Jakarta Manpower Office under Registration Number: 387 / II / P / IX / 2009, dated September 19, 2009. The PGN Workers Union supports three principles of work partnership i.e., partner in profit, partner in responsibility, and partner in production.

COLLECTIVE LABOR AGREEMENT (CLA) [GRI 102-41]

CLA Negotiation Team for 2019-2021 consisting of representatives of PGN Management and PGN Labor Union in 2019 have completed their negotiation on Collective Labor Agreement. Results of this negotiation was marked by the signing of Collective Labor Agreement on December 9, 2019 by both parties. Thus, PGN has a new Collective Labor Agreement, which is valid for 2 (two) years i.e., from 2019 to 2021.

SOCIAL SECURITY PROVIDER (BPJS)

The company includes every worker in the BPJS Employment and BPJS Health programs, aimed at providing protection and social welfare for all people. As a business entity, PGN has registered its employees in the BPJS Employment and BPJS Health programs.

PENGEMBANGAN INSAN PGN

PGN berkomitmen untuk meningkatkan kualitas SDM dan memberikan kesempatan bagi para insan PGN untuk mencapai potensi terbaik mereka demi kelestarian dan kemajuan Perusahaan. Pengembangan pekerja yang terencana, fokus dan sistematis melalui *Executive Development Program, Management Development Program, First Line Development Program* bagi pekerja talent perusahaan mulai *level supervisor* sampai manajer dan diikuti beasiswa atau bantuan pendidikan bagi para peserta terbaik telah meningkatkan profil pendidikan pekerja PGN sejak tahun 2018, 2019 dan 2020.

Pengembangan dengan *Executive Development Program, Management Development Program* dan *First Line Development Program* juga merupakan upaya perusahaan untuk mempersiapkan calon pemimpin PGN dengan kemampuan manajerial, bisnis dan kepemimpinan. Pada tahun 2020, pekerja *level* manajemen dasar yang telah mengikuti *development program* dan beasiswa pendidikan Strata 2 (S2) serta memenuhi persyaratan karir telah menempati posisi jabatan manajemen madya dan manajemen puncak di PGN dan di Entitas Anak / Afiliasi. Peningkatan 2 orang pekerja yang menempati posisi jabatan manajemen madya serta 37 orang pekerja di posisi jabatan manajemen puncak membuktikan peningkatan kualitas SDM pekerja PGN dan membantu perusahaan untuk merealisasikan pengembangan usaha dan tujuan jangka panjang PGN.

PENILAIAN KINERJA

Dalam upaya menciptakan budaya kinerja yang unggul, PGN melakukan penilaian kinerja bagi setiap pekerja dalam segala tingkatan setiap tahun. Penilaian kerja ini digunakan dalam perencanaan strategis untuk pengembangan karir pekerja, sekaligus untuk memonitor serta mengendalikan kinerja Perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan 1 kali setahun.

Persentase pekerja yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier [GRI 404-3]

	2020	2019	2018
Pria / Male	991 (74%)	1024 (74 %)	974 (76%)
Wanita / Female	341 (26%)	351 (26 %)	316 (24%)

	2020	2019	2018
Manajemen Puncak/Top Management	121 (9,08%)	94 (6,8%)	92 (7,1%)
Manajemen Madya/Middle Management	163 (12,24%)	202 (14,7%)	206 (16,0%)
Manajemen Dasar/Low Management	705 (52,93%)	717 (52,1%)	733 (56,8%)
Staff	343 (25,75%)	362 (26,3%)	259 (20,1%)

DEVELOPMENT OF PGN'S PERSONNEL

PGN is committed to improving the quality of its human resources and providing opportunities for PGN employees to reach their best potential for the Company's sustainability and progress. Planned, focused and systematic employee development through the *Executive Development Program, Management Development Program, First Line Development Program* for company talent workers from supervisor to manager level and followed by scholarships or educational assistance for the best participants has improved the educational profile of PGN employees since 2018, 2019 and 2020.

Development through the *Executive Development Program, Management Development Program* and *First Line Development Program* is also the company's effort to prepare prospective PGN leaders with managerial, business and leadership skills. In 2020, employees at low management level who participated in the development program and graduate education scholarships and met career requirements occupied middle management and top management positions at PGN and in Subsidiaries/ Affiliates. The additional 2 employees who occupy middle management positions and 37 employees in top management positions proves the quality improvement of PGN's human resources and helps the Company in materializing its business development and long-term goals.

PERFORMANCE ASSESSMENT

In order to create a culture of superior performance, PGN conducts performance appraisals for every employee at all levels every year. This job appraisal is used in strategic planning for employee career development, as well as to monitor and control the Company's performance. Performance appraisal is carried out once a year.

Percentage of workers receiving regular performance and career development reviews [GRI 404-3]



MENJAGA KUALITAS INSAN PGN
Maintaining The Quality of PGN Employees

PERENCANAAN SUKSESI DAN PROMOSI

PGN memberikan kesempatan pada para pekerja yang berpotensi untuk terus mengembangkan diri dan memiliki karir yang sejalan dengan pertumbuhan Perusahaan. Untuk itu, PGN merancang program promosi jabatan/kenaikan tingkat jabatan/*grade* bagi para pekerja yang memenuhi kriteria, setelah terlebih dahulu mengadakan penilaian secara obyektif. Perencanaan suksesi dan promosi disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, penilaian kompetensi dan pengalaman kerja. Sesuai hasil penilaian kinerja, pada tahun 2020 terdapat 453 pekerja yang dipromosikan ke tingkat jabatan atau *grade* yang lebih tinggi, dengan perincian seperti tabel di bawah ini:

PERINGKAT POSISI/POSITION RANK	PRIA/MALE	WANITA/FEMALE	JUMLAH/TOTAL
Manajemen Puncak/Top Management	21 (77,77%)	6 (22,23%)	27
Manajemen Madya/Middle Management	26 (70,27%)	9 (24,32%)	37
Manajemen Dasar/Low Management	217 (73,31%)	79 (26,69%)	296
Pelaksana/Executors	66 (69,47%)	29 (30,53%)	95
Total	330 (72,85%)	123 (27,15%)	453

SUCCESSION AND PROMOTION PLANS

PGN provides opportunities for potential employees to continue developing themselves and have careers in line with the Company’s growth. Therefore, PGN designed a promotional program for employees who meet this criteria, after first conducting an objective assessment. Succession planning and promotion tailored to the Company’s needs, competency assessment and work experience. According to the results of performance appraisal, in 2020 there were 453 workers who were promoted to a higher level of position or grade, with details as shown in the table below:

PROGRAM PELATIHAN DAN BANTUAN PERALIHAN [GRI 404-2]

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Sesuai dengan tahapan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan inisiatif *Holding BUMN Migas* dan peran PGN sebagai *Subholding Gas*, PGN meningkatkan program pengembangan pekerja yang komprehensif dan konsisten dengan program-program pendidikan dan pelatihan (diklat) inhouse maupun public training, sertifikasi, *sharing knowledge* dan kursus. Program-program tersebut dirancang dengan sistematis agar sesuai dengan perkembangan bisnis perusahaan sehingga setiap pekerja PGN memiliki kompetensi dan dapat bekerja secara profesional sesuai bidang dan posisi jabatannya. PGN mengalokasikan rata-rata 43,34 (empat puluh tiga koma tiga empat) *learning hours* untuk setiap pekerja agar dapat mendukung pengembangan pekerja atau pemenuhan terhadap gap kompetensi pekerja. PGN juga menyediakan fasilitas *online learning management system* untuk meningkatkan pelayanan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan serta *sharing knowledge*.

TRAINING PROGRAM AND TRANSITIONAL ASSISTANCE [GRI 404-2]

COMPETENCE DEVELOPMENT

Based on the Company’s Long-Term Plan (RJPP) and the Holding BUMN Migas’ initiative and PGN’s role as Subholding Gas, PGN is enhancing comprehensive and consistent employee development programs with in-house and public training programs, certification, knowledge sharing, and courses. These programs are systematically designed to suit the company’s business development so that every PGN employee has the competence and can work professionally in accordance with his/her field and position. PGN allocates an average of 43.34 (forty-three point thirty-four) learning hours for each employee in order to support their development or fulfill employees’ competency gap. PGN also provides an online learning management system facility so as to improve services in implementing education and training programs as well as knowledge sharing.

No.	Kategori	Jumlah Program Total Program	Jumlah Peserta Total Participants	Category
1	Pendidikan			Education
	S2 Dalam Negeri (<i>Full Scholarship</i>)	6	32	S2 Domestic (Full Scholarship)
	S2 Dalam Negeri (<i>Swakelola Talent</i>)	6	16	S2 Domestic (Talent Self-Management)
	S2 Dalam Negeri (<i>Swakelola Reguler</i>)	4	5	S2 Domestic (Regular Self-Management)
	S1 Dalam Negeri (<i>Swakelola Reguler</i>)	0	0	S1 Domestic (Regular Self-Management)

No.	Kategori	Jumlah Program Total Program	Jumlah Peserta Total Participants	Category
2	<i>Inhouse dan Public Training</i>			In-house dan Public Training
	Kompetensi Manajerial (Publik)	4	9	Managerial Competence (Public)
	Kompetensi Teknik	106	977	Technical Competence
3	SERTIFIKASI			CERTIFICATION
	Sertifikasi Teknik	10	60	Technical Certification
	Sertifikasi non Teknik	16	30	Non-technical Certification
4	PROGRAM STAR			STAR (DEVELOPMENT PROGRAM)
	<i>First Line Development Program</i>	2 modul	34	First Line Development Program
5	KNOWLEDGE MANAGEMENT			KNOWLEDGE MANAGEMENT
	iKnow	5	7.638	iKnow
	GAS Talk	7	1.525	GAS Talk
	<i>Knowledge Harvesting</i>	3	3	Knowledge Harvesting
6	PROGRAM ENGLISH COURSE			ENGLISH COURSE
	<i>English Conversation</i>	1	0	English Conversation
	<i>Business English</i>	1	0	English
7	PROGRAM MAGANG KEMENTERIAN			MINISTERIAL INTERNSHIP PROGRAM
	Magang Reguler	1	62	Regular Internship
	Magang Bersertifikat dari Kementerian BUMN	1	122	Certified Internship from the Ministry of State-Owned Enterprises

Program Beasiswa dan Swakelola S1 dan S2 Dalam Negeri

Sepanjang tahun 2020 PGN telah memberikan beasiswa full tuition kepada 32 (tiga puluh dua) pekerja yang terdiri 31 (tiga puluh satu) peserta terbaik program MDP 2019 dan 1 (satu) peserta terbaik program EDP tahun 2018 untuk mengikuti program pendidikan S2 Magister Manajemen di institusi pendidikan bisnis dan universitas terkemuka di Indonesia. Selain beasiswa full tuition, PGN juga memberikan kesempatan kepada seluruh pekerja PGN Group yang berinisiatif untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan atau jabatan dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 dan S2 dalam bentuk program pendidikan swakelola.

Pada tahun 2020, PGN membantu 53 (lima puluh tiga) pekerja melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 di dalam negeri sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang pekerja secara beasiswa *full scholarship*, 5 (lima) orang swakelola reguler dan 16 (enam belas) orang pekerja melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 secara swakelola *talent*. Program beasiswa pendidikan S2 bertujuan meningkatkan kompetensi dan kualitas pekerja serta menambah wawasan yang lebih global dan memperluas *networking* untuk mendukung pencapaian visi Perusahaan.

Scholarship Program and Self-Management of S1 and S2 in the Country

As a series of systematic development programs of PGN Group, in 2020, PGN provided full tuition scholarship to 32 (thirty-two) employees, consisting 31 (thirty-one) best participants of MDP program 2019 and 1 (one) best participant of EDP program in 2018 to take a Master of Management education program in leading business schools and universities in Indonesia. In addition, PGN also provided opportunities for all employees of PGN Group who are willing to improve their competence based on job requirement by continuing their study to S1 (bachelor) and S2 (master) levels by participating in the self-management education program.

In 2020, PGN assisted 53 (fifty-three) employees in continuing their study to S2 (master) level in the country and 32 (thirty-two) employees with full scholarship, 5 (five) employees with regular self-management, and 16 (sixteen) employees in continuing their study to S2 (master) level with talent self-management program. Scholarship program for masteral education is aimed at improving employees' competence and quality and more global awareness and expanding its networking so as to help achieving the Company's vision.



Program STAR (Talent Development Program)

Dengan perencanaan yang terintegrasi dan komprehensif dengan baik, PGN merancang program STAR untuk mempersiapkan kader pemimpin perusahaan di masa depan. Program STAR dirancang dengan kombinasi program pengelolaan talent dan suksesi calon pemimpin PGN. Program talent management terdiri tiga program yaitu *Executive Development Program (EDP)*, *Management Development Program (MDP)* dan *First Line Development Program (FLDP)*.

Knowledge Management

Pengelolaan sumber daya manusia juga dilakukan melalui *knowledge management*. Dengan rangkaian kegiatan yang dirancang dan dikembangkan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan dan mendistribusikan pengetahuan yang didapat. PGN telah mengembangkan program *i-Know*, *gas talk*, *knowledge harvesting*, *KMOnline*, *Knowledge Credit Point*, *e-Library*, dan *Innovation Award*.

Program *i-Know* merupakan program pembelajaran berbentuk kuis pengetahuan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pekerja tentang fungsi prosedur operasi dan proses kerja di lingkungan PGN. Diharapkan dengan program ini, maka pekerja PGN memiliki pengetahuan yang lengkap tentang bisnis PGN disemua lini bisnis sehingga dapat memberikan *service excellence* bagi pelanggan. Program ini dilaksanakan setiap kuartal dengan menggunakan aplikasi online dengan format quiz yang dapat diakses oleh pekerja dimana saja dan kapan saja selama kurun waktu tertentu.

Program *GAS Talk* merupakan bentuk *sharing knowledge* yang dilaksanakan dengan melibatkan pekerja PGN dan *Subholding Gas* sebagai narasumber. Dengan program ini, pekerja dapat menambah wawasan tentang berbagai hal yang terkait dengan bisnis Perusahaan sehingga pekerja memiliki pengetahuan yang lebih komprehensif tentang posisi Perusahaan dalam perkembangan bisnis industrinya. Program ini dilaksanakan setiap kuartal dengan format *talkshow* yang menyediakan ruang untuk berbagi pengetahuan, informasi dan pengalaman untuk menjadi pengetahuan bersama.

Program *Knowledge Harvesting*. Selain *i-know* dan *GAS Talk*, PGN juga mulai mengembangkan *knowledge harvesting* sebagai bagian dari *knowledge management*. *Knowledge Harvesting* adalah kegiatan mendokumentasikan pengetahuan yang masih melekat pada diri masing-masing individu ke dalam bentuk dokumen, dengan tujuan untuk menangkap, memelihara dan mengembangkan pengetahuan di PGN ke dalam *Knowledge Guide Book PGN*.

STAR Program (Talent Development Program)

With an integrated, comprehensive and proper planning, PGN planned STAR program so as to prepare future leaders of the Company. This Program was planned by combining talent management program and succession of future PGN leaders. Talent management program consists of three programs i.e., *Executive Development Program (EDP)*, *Management Development Program (MDP)* and *First Line Development Program (FLDP)*.

Knowledge Management

Management of human resources in PGN also includes knowledge management. A series of activities were designed and developed so as to identify, create, explain and distribute employees' knowledge as an individual who could apply it in the Company. PGN has also developed *i-Know*, *GAS Talk*, *Knowledge Harvesting*, *KMOnline*, *Knowledge Credit Point*, *e-Library*, and *Innovation Award* programs.

i-Know is a learning program in the form of knowledge quiz so as to improve their knowledge and understanding about operational procedures and work process within PGN. With this program, employees are expected to have a complete knowledge about PGN's business at all business lines so that they can provide excellent services to customers. This program was conducted every quarter by using an online application in quiz format, accessible by employees anywhere and anytime during a certain period of time.

GAS Talk is a sharing knowledge program conducted by involving PGN and Subholding Gas employees as sources. With this program, employees are expected to improve their knowledge about everything related with the Company's business so that they would have a more comprehensive knowledge about the Company's position in developing its business. This program was carried out every quarter in a talk-show format, which provided a room for sharing knowledge, information and experiences.

Knowledge Harvesting Program.

In addition to *i-know* and *GAS Talk* programs, PGN also started to develop knowledge harvesting as part of its knowledge management program. *Knowledge Harvesting* is aimed at documenting knowledge still attached to each individual in the form of documents, so as to capturing, maintaining and developing knowledge in PGN into the *PGN Knowledge Guide Book*.

Program *Knowledge Credit Point* merupakan pemberian poin bagi pekerja yang berpartisipasi dalam berbagi pengetahuan dengan menulis artikel, berbagi pengetahuan setelah mengikuti pelatihan, atau menjadi pembicara dalam forum domestik, regional dan internasional.

Program KM Online (KMO) adalah portal pengetahuan internal PGN yang berisi pengetahuan-pengetahuan penting bagi pekerja PGN.

e-Library adalah perpustakaan online yang menyediakan banyak buku dan literatur untuk mendukung pekerja belajar melalui koleksi perpustakaan. Penerapan *knowledge management* secara langsung maupun tidak langsung memberikan pengaruh positif bagi Perusahaan dengan membangun budaya pembelajaran sehingga memberi kemudahan bagi setiap pekerja dalam memanfaatkan pengetahuan yang ada di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, pekerja dapat meningkatkan kompetensi, kreatifitas dan inovasi. Di sisi lain, Perusahaan meningkatkan produktifitas, penghematan waktu dan biaya karena pengetahuan yang sudah ada dapat digunakan ulang untuk konteks lainnya baik untuk proses atau produk yang akan dikembangkan.

Innovation Award Program adalah salah satu program pengakuan bagi pekerja PGN dan *Subholding Gas* yang telah memberikan kerja ekstra dalam cara mereka bekerja yang meningkatkan kemampuan perusahaan melalui ide dan inovasi kreatif. Sejak tahun 2019, program ini mengadaptasi metode *Continuous Improvement Program* Pertamina. Tujuan Innovation Award Program adalah membangun sinergi *Subholding Gas*, meningkatkan kreativitas dan pemikiran inovatif, menciptakan lingkungan bagi pekerja untuk mengeksplorasi peluang bisnis demi keberlanjutan perusahaan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan melalui pengakuan terhadap inovasi mereka. Pekerja terbaik yang telah mengikuti program ini akan diikutsertakan ke tahap *Annual Pertamina Quality Award*.

Inhouse dan Public Training

Pandemi COVID-19 tidak menyurutkan semangat PGN dalam mengembangkan kompetensi pekerjanya. Pada tahun 2020, 97% program learning dilaksanakan secara online, dengan kemajuan teknologi dan kecepatan beradaptasi dalam menggunakan teknologi. Pelaksanaan secara online ini dapat menjangkau Pekerja dari berbagai wilayah operasional PGN secara efektif serta meningkatkan efisiensi penyelenggaraan Pelatihan.

Knowledge Credit Point Program provides points for participating employees by sharing their knowledge through articles, after taking a part in the training, or by becoming speakers in domestic, regional and international forums.

KM Online (KMO) Program is PGN's internal knowledge portal containing important information for employees.

e-Library is an online library that provides many books and literatures so as to support workers in learning through the library collection. The application of knowledge management has direct or indirect positive influence on the Company by building a learning culture so that it enables each worker to use existing knowledge within the company. Thus, workers can improve their competence, creativity and innovation. On the other hand, the Company improves its productivity, saves time and costs because existing knowledge can be reused in other contexts for the process or product to develop.

Innovation Award Program is a recognition for PGN and Subholding Gas's employees for their extra efforts in improving the Company's capacity by providing creative ideas and innovation. This program applied Pertamina's Continuous Improvement Program. It is aimed at developing a synergy within Subholding Gas, improving creativity and innovative way of thinking, creating a conducive environment for employees to explore business opportunities for the Company's sustainability, and improving employees' participation by recognizing their innovation. The employees participating in this program shall be invited to participate in the Annual Pertamina Quality Award program.

Inhouse and Public Training

The COVID-19 pandemic does not impede PGN's enthusiasm in developing its employees' competence. By 2020, 97% of its learning programs were conducted online, by using advanced technology and speed of adaptation in using technology. This online system can effectively reach employees from various PGN operational areas and increase the efficiency of training delivery.



PGN memiliki program pengembangan kompetensi teknis dan manajerial melalui inhouse dan public training serta sertifikasi. Dengan alokasi rata-rata 43,34 (empat puluh tiga koma tiga empat) learning hours pelatihan untuk setiap pekerja, PGN telah menyelenggarakan Pelatihan inhouse kompetensi Manajerial sebanyak 4 program serta Pelatihan *Public* kompetensi Manajerial sebanyak 3 program. Selain itu, untuk pengembangan kompetensi teknis, PGN telah menyelenggarakan Pelatihan inhouse sebanyak 48 program serta Pelatihan Public sebanyak 62 program. Dengan kebutuhan untuk meningkatkan keahlian dan profesionalisme pekerja dalam bidang *core* maupun *supporting* maka PGN semakin meningkatkan program-program sertifikasi untuk semakin mampu mengambil peluang-peluang bisnis yang dapat meningkatkan kualitas layanan dan kinerja Perusahaan.

Selama tahun 2020, pekerja PGN telah mengikuti 10 program sertifikasi teknik yang diikuti 60 pekerja dan 16 sertifikasi non teknik yang diikuti 30 pekerja. Dengan demikian, semakin banyak pekerja PGN yang bersertifikasi dan profesional di bidangnya masing-masing.

PGN berkomitmen untuk mengembangkan kompetensi teknis Pekerja melalui program pengembangan yang terstruktur dan komprehensif dengan memadukan metode *in class training*, *coaching* dan *project assignment*. Pada tahun 2020, terdapat 3 (tiga) program pengembangan yang dilaksanakan untuk mendukung kinerja dan *performance* perusahaan di bidang komersial, keproyekan, dan pengembangan bisnis. Program *Achieving The Challenging Sales Target – Changing Your Mindset & Way of Working* merupakan program in-house training yang dijalankan sejak tahun 2019 untuk para frontliners PGN (*Sales Area*, *Customer Management* dan *Sales Administration*). *Project Manager Development Program* merupakan program yang disusun untuk mempersiapkan calon *Project Manager* yang terdiri dari 4 modul pembelajaran. Dalam program ini, para peserta dibekali dengan materi mengenai *Project Management Framework* (Modul 1), *Construction and Safety* (Modul 2), *Contract Management and External Communication* (Modul 3), serta *Managerial Skill* (Modul 4). Pada akhir program, peserta mempresentasikan hasil analisis dan rekomendasi atas *Project* yang sedang berjalan berdasarkan kaidah *Project Management*. *Business Development Essential Kit* merupakan program yang disusun untuk membekali para Pekerja baru di fungsi *Business Development* dengan materi dasar yang dibutuhkan di fungsi bisnis. *Project assignment* yang ditugaskan pada program ini adalah merancang dan mempresentasikan *business plan* yang mendukung bisnis inti PGN Group berdasarkan materi yang didapat

PGN has a technical and managerial competency development program through in-house and public training and certification. With an average allocation of 43.34 (forty-three point three four) learning hours of training for each employee, PGN has held 4 in-house Managerial competency training programs and 3 Managerial competency Public Training programs. In addition, in order to develop technical competencies, PGN organized 48 in-house training programs and 62 public training programs. With the need to increase employees' expertise and professionalism in the core and supporting fields, PGN is increasingly enhancing its certification programs to be able to take more business opportunities that can improve service quality and Company performance.

During 2020, 60 workers participated in 10 technical certification programs and 30 workers participated in 16 non-technical certifications. Thus, more and more PGN employees are certified and professional in their respective fields.

PGN is committed to developing employee technical competencies through a structured and comprehensive development program combining in-class training, coaching and project assignment methods. In 2020, there were 3 (three) development programs implemented to support the Company's performance in commercial, project and business development. Achieving The Challenging Sales Target - Changing Your Mindset & Way of Working Program is an in-house training program that has been running since 2019 for PGN frontliners (*Sales Area*, *Customer Management* and *Sales Administration*). The *Project Manager Development Program* is a program designed to prepare prospective *Project Managers*, which consists of 4 learning modules. In this program, participants are provided with materials on *Project Management Framework* (Module 1), *Construction and Safety* (Module 2), *Contract Management and External Communication* (Module 3), and *Managerial Skills* (Module 4). At the end of the program, participants present the results of the analysis and recommendations on the ongoing *Project* based on *Project Management* principles. The *Business Development Essential Kit* is a program designed to equip new employees in the *Business Development* function with the basic materials needed in business functions. The project assignment assigned to this program is to design and present a business plan that supports PGN Group's core business based on the material obtained during Module 1 (*Business Development Fundamentals*), Module 2 (*Critical and Design Thinking*), and Module 3 (*Communication*

selama Modul 1 (*Business Development Fundamental*), Modul 2 (*Critical and Design Thinking*), serta Modul 3 (*Communication and Reporting*).

Dalam rangka mendukung tercapainya program Sapta PGN, diperlukan program pengembangan khusus bersifat quick win untuk mengakselerasi kompetensi teknis para pekerja PGN. Pada akhir tahun 2020, PGN meluncurkan *Business Accelerator Program* yang merupakan program pengembangan pekerja khususnya untuk *stream sales*, *stream engineer*, dan *stream innovator*. Dengan menggunakan pendekatan *metode in class training*, *coaching* dan *project assignment*, serta mengangkat isu-isu dan topik yang berkaitan langsung dengan konteks bisnis PGN, program ini diharapkan mampu mendukung percepatan program Sapta PGN dan meningkatkan kinerja Perusahaan

Learning Management System

PGN mengembangkan aplikasi *online*, yaitu *Learning Management System*. Dengan sistem ini, pekerja dapat mengakses informasi diklat, seperti rencana program pendidikan dan pelatihan tahunan korporat, silabus dan modul diklat serta learning schedule sehingga pekerja dapat menyesuaikan rencana diklat dengan lebih cepat.

Program Bahasa Inggris

Dalam rangka meningkatkan kemampuan pekerja berkomunikasi dalam Bahasa Inggris, Perusahaan memberikan fasilitas pelatihan Bahasa Inggris bagi Pekerja secara swadaya. Dalam program ini, pekerja dapat memilih beberapa dari provider yang telah ditentukan dengan jadwal pelatihan yang disesuaikan dengan waktu pekerja.

Online Video Learning

Dalam rangka digitalisasi modul pembelajaran, PGN mengembangkan modul pembelajaran dalam bentuk video untuk bidang *Basic Health and Safety* yang akan diintegrasikan pada *Learning Management System* yang dimiliki oleh PGN. Dengan adanya modul pembelajaran dalam bentuk video tersebut, pekerja dapat melaksanakan pembelajaran secara *online (self-paced)*, lalu dapat dilaksanakan pula pre dan post test terkait materi tersebut melalui *Learning Management System* tersebut.

and Reporting).

In order to support the achievement of the PGN Seven programs, a quick win special development program is needed so as to accelerate the technical competence of PGN employees. At the end of 2020, PGN launched the Business Accelerator Program, which is a worker development program, especially for stream sales, stream engineers, and stream innovators. By using the in-class training method approach, coaching and project assignment, as well as raising issues and topics that are directly related to PGN's business context, this program is expected to be able to support the acceleration of PGN's Seven programs and improve its performance.

Learning Management System

PGN developed an online application called the Learning Management System. With this system, workers can access education and training information, such as plans for annual corporate education and training programs, syllabus and training modules as well as learning schedules, enabling them to adjust their training plans more quickly.

English Program

In order to improve workers' ability to communicate in English, the Company provides English language training facilities for employees independently. In this program, workers can choose from a number of selected providers with a training schedule that is tailored to workers' availability time.

Online Video Learning

In digitizing its learning module, PGN developed learning modules in the form of videos on Basic Health and Safety, which shall be integrated into PGN's Learning Management System. With these video learning modules, workers can carry out online (self-paced) learning, and pre and post tests can also be carried out related to such materials through the Learning Management System.

Rata-rata jam pelatihan per tahun per pekerja [GRI 404-1]

Average training hours per year per employee [GRI 404-1]

2020		
Pria	44 jam / hours	Male
Wanita	48 jam / hours	Female



MENJAGA KUALITAS INSAN PGN
Maintaining The Quality of PGN Employees

2020		
Top Management	42 jam/ hours	Top Management
Middle Management	40 jam / hours	Middle Management
Lower Management	42 jam / hours	Lower Management
Staff	58 jam / hours	Staff

PGN menyediakan berbagai program pelatihan sebagai langkah ekspansif Perusahaan dalam mengembangkan kompetensi dan ketrampilan para pekerja. Tidak hanya berguna untuk kemajuan Perusahaan, namun pelatihan-pelatihan ini juga bermanfaat bagi para pekerja bila mereka suatu saat akan melakukan transisi menjelang pensiun atau berhenti bekerja di PGN. Program-program itu di antaranya:

- a. **EXECUTIVE DEVELOPMENT PROGRAM (EDP)**
Executive Development Program (EDP) merupakan program *leadership* bagi pekerja level Manajemen Madya yang difokuskan untuk mempersiapkan pemimpin PGN di masa mendatang dan meningkatkan kompetensi berupa kemampuan interpersonal, kemampuan *leadership* maupun kemampuan bisnis. Metode pengembangan dilakukan melalui *structured integrated learning process* dengan tiga modul yaitu *Navigating Uncertainty, Managing Stakeholders* dan *Creating the Future*. Pada akhir program, peserta mendapatkan *project assignment* yang bermanfaat untuk *improvement* atau untuk pengembangan bisnis Perusahaan. Program ini melibatkan Top Management PGN sebagai mentor dalam proyek-proyek yang dikerjakan oleh peserta EDP. Pada tahun 2019, dari 21 pekerja yang telah mengikuti dan menyelesaikan program EDP terpilih 5 Peserta terbaik EDP yang akan mendapatkan retention program, yaitu 2(dua) orang mengikuti program pasca sarjana Magister Manajemen (MM) di salah satu institusi pendidikan bisnis terkemuka dan 3 (tiga) orang mengikuti program *short courses* ke *Global Business School*.
- b. **MANAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM (MDP)**
Dalam mempersiapkan suksesi kepemimpinan yang berkelanjutan, PGN mengembangkan Management Development Program (MDP) secara terintegrasi dengan *blended in-class program, online English training, leader camp, project assignment, coaching* dan *mentoring* dari *Subject Matter Expert (SME)* terkait dan *leadership sharing session* dari para CEO baik dalam dan luar negeri. Program ini disusun dalam empat modul yaitu: *Fundamentals of Business Leadership, Decision Making and Innovation, Managing Business, dan Leading with Strategic*

PGN provides various training programs as part of the Company's expansion in improving employee's competencies and skills. Not only are they useful for the Company's progress, but these trainings are also beneficial for employees if they are to make a transition before retirement or stop working at PGN. These programs include:

- a. **EXECUTIVE DEVELOPMENT PROGRAM (EDP)**
EDP is a leadership program for employees of middle management level focusing on preparing future leaders of PGN and it is aimed at improving their competence through interpersonal skills, leadership and business capabilities. Development method applied through structured and integrated learning process consisting three modules i.e., *Navigating Uncertainty, Managing Stakeholders* and *Creating the Future*. By the end of the program, participants shall get a project assignment useful for their skills improvement or for the Company's business development. This Program involves the Company's top management acting as mentors in projects carried out by EDP Participants. In 2019, from 21 participating employees, five of them were selected as the best and shall get a retention program, where 2 (two) of them shall take Master of Management program in a leading business school and 3 (three) shall take short courses at the *Global Business School*.
- b. **MANAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM (MDP)**
In preparing a continuous leadership succession, PGN developed the Management Development Program (MDP) in an integrated with blended inclass program, online English training, leader camp, project assignment, coaching and mentoring from related Subject Matter Expert (SME) and leadership sharing session from local and foreign CEOs. This program consists of four modules i.e., *Fundamentals of Business Leadership, Decision Making and Innovation, Managing Business, and Leading with Strategic Management*. In 2019, 87 qualified

Management. Pada tahun 2019, 87 pekerja yang memenuhi persyaratan mengikuti program MDP dan 40 (empat puluh) peserta terbaik dari program tersebut saat ini mendapatkan beasiswa untuk mengikuti program pasca sarjana *Master Degree / Short Course* dan 16 (enam belas) peserta mendapatkan bantuan pendidikan secara swakelola talent di salah satu intitusi pendidikan bisnis terkemuka.

c. FIRST LINE LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM (FLDP)

PGN juga merancang program pengembangan bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan *leadership* dan sebagai pembekalan kompetensi manajerial ke jenjang karir berikutnya bagi pekerja level pelaksana dengan *First Line Development Program* (FLDP). Peserta yang mengikuti program ini adalah pekerja yang memenuhi kriteria STAR (*talent*) program.

Tahun 2020, *First Line Development Program* (FLDP) dilaksanakan secara *virtual* sebanyak 2 *batch* dengan total peserta sebanyak 50 orang dengan mengambil tema “*Bring out remarkable result by embracing your leadership potensial*”. Topik yang dibawakan yaitu *leadership journey, communicating for leadership success, planning and managing resources, setting goals and reviewing result, coaching for peak performance, dan making high quality decision*.

Program FLDP menggunakan *framework* pada prinsip 70 – 20 – 10, yaitu 10% *training inclass*, 20% *coaching* dan 70% *project assignment*. Sehingga selama program peserta juga diberikan program *coaching* dan *assignment* yang pada akhir sesi akan dilakukan project presentasi final kepada *Subject Matter Expert* dan *Trainer*. Program ini juga sudah menggunakan *digital learning* dalam menunjang pembelajaran.

d. KONSELING DAN SEMINAR

PGN menyediakan program pendampingan untuk para pekerja dalam bentuk konseling dan seminar singkat dengan konselor eksternal atau *Employee Assistance Program* (EAP). Dimulai sejak tahun 2013, program ini sangat membantu para pekerja untuk mendapatkan motivasi, dorongan dan pengetahuan praktis dalam bidang-bidang yang mereka butuhkan. Adapun jumlah total yang mengikuti konseling dan seminar EAP yang diadakan PGN Tahun 2020 adalah 198 orang.

employees participated in MDP program and 40 (forty) best participants from this program received a scholarship to take Master Degree/Short Course while 16 (sixteen) participants received education fund through talent self-management program in a leading business school.

c. FIRST LINE LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM (FLDP)

In addition, PGN also designed a development program for employees so as to enable them to improve their leadership dan managerial competence for their next career levels through First Line Development Program (FLDP). Participants of this program are employees who fulfilled STAR (talent) program criteria.

In 2020, FLDP was conducted virtually in 2 batches with a total participant of 50. Theme of this program was “Bring out remarkable result by embracing your leadership potential”. Its topic was leadership journey, communicating for leadership success, planning and managing resources, setting goals and reviewing result, coaching for peak performance, and making high quality decision.

FLDP applied a 70-20-10 framework i.e., 10% training in class, 20% coaching, and 70% project assignment. During this program, participants were given a coaching program and assignment, which was then be followed with a final project presentation before Subject Matter Experts and Trainers. This program also applied digital learning to support their learning process.

d. COUNSELING AND SEMINAR

PGN provides a mentoring program for employees in the form of counseling and short seminars with external counselors or the Employee Assistance Program (EAP). Starting in 2013, this program is very helpful for workers to get motivation, encouragement and practical knowledge in the fields they need. Total number of participants in EAP counseling and seminars held by PGN in 2020 was 198.



BIAYA YANG DIKELUARKAN

Selama tahun 2020, PGN telah menyelenggarakan berbagai program pengembangan dan pengelolaan pekerja dan program magang antara lain program beasiswa S1 dan S2, program talent (STAR), *knowledge management*, pendidikan dan pelatihan, online video learning, dan mendukung program magang Kementerian di Perusahaan dengan total biaya sebesar Rp10,17 Miliar.

PROGRAM KESEJAHTERAAN PURNA KARYA

RETIREMENT PLANNING PROGRAM [GRI 404-2]

Perusahaan sangat menghargai para pekerja yang telah mendedikasikan dirinya pada PGN, karena itu PGN menyelenggarakan pelatihan bagi pekerja yang akan pensiun dalam waktu tiga tahun sebelum masa pensiun. Usia pensiun PGN adalah 56 tahun.

Tujuan pelatihan ini adalah memberi pemahaman mengenai hal-hal yang bisa membantu pekerja dalam menjalani pensiun:

- Pengelolaan keuangan dalam masa pensiun
- Peluang bisnis yang bisa dilakukan saat pensiun
- Persiapan mental, perilaku, serta perubahan pola pikir saat memasuki masa pensiun
- Pemberian motivasi untuk tetap bersemangat

PROGRAM KESEHATAN PENSIUN DAN ASURANSI [GRI 201-3]

Untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi para pensiunan, PGN mempersiapkan dana pensiun dan asuransi sejak tahun 2009 dengan skema program iuran pasti. Melalui program ini, setiap pekerja dapat memilih lembaga dana pensiun yang diinginkannya maupun portofolio investasi yang mereka inginkan. Selain itu, PGN menyediakan:

- Program BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan
- Fasilitas rawat inap dan rawat jalan bagi pekerja dan anggota keluarga yang menjadi tanggungan PGN
- Program asuransi kecelakaan diri
- Perlindungan atas kecelakaan kerja dalam bentuk perawatan di rumah sakit
- Santunan duka dan biaya pemakaman

PROGRAM KESEHATAN HARI TUA

Kepeduliaan PGN terhadap para pekerja yang sudah pensiun direfleksikan dengan cara membantu mereka memenuhi kebutuhan biaya kesehatan. Dana kesehatan untuk program ini diperoleh dari iuran perusahaan dan pekerja. Bekerja sama dengan SP-PGN, manajemen PGN melalui Program Kesehatan Hari Tua menyediakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi 1.498 mantan pekerja dan pasangannya. Melalui kartu berobat dari asuransi kesehatan, mereka bisa memperoleh pelayanan kesehatan di seluruh Indonesia.

COST INCURRED

Throughout 2020, PGN conducted various employee development and management programs and apprenticeship programs, including undergraduate and postgraduate scholarship programs, talent programs (STAR), knowledge management, education and training, online video learning, and supporting the Ministry's internship program for companies with a total fee of IDR 10.17 billion.

RETIREEES' WELFARE PROGRAMS

RETIREMENT PLANNING PROGRAM [GRI 404-2]

The company highly appreciates employees who have dedicated themselves to PGN, therefore we organized training for employees who will retire within three years before retirement. PGN's retirement age is 56 years.

The purpose of this training is to provide an understanding of issues that can help workers in retiring:

- Financial management in retirement
- Business opportunities that can be done at retirement
- Mental preparation, behavior, and changes in mindset when entering retirement
- Provides motivation to stay enthusiastic

RETIREEES' HEALTH AND INSURANCE PROGRAMS [GRI 201-3]

To provide welfare guarantees for retirees, PGN prepared pension and insurance funds since 2009 with a designated contribution program scheme. Through this program, each employee can choose the pension fund agency and investment portfolio of their preference. In addition, PGN provides:

- BPJS Employment and BPJS Health programs
- Inpatient and outpatient facilities for PGN employees and family members
- Personal accident insurance program
- Protection for work accidents in the form of hospital treatment
- Grief and funeral expenses

OLD-AGE HEALTH PROGRAM

PGN's concern for retired employees is reflected by helping them in covering their medical expenses. Health funds for this program are obtained from the company's and workers' contributions. In collaboration with SP-PGN, the management through the Old Age Health Program provides health care insurance for 1,498 former employees and their spouses. Through a medical card from health insurance, they can receive health cares throughout Indonesia.

MENJAGA KUALITAS INSAN PGN
Maintaining The Quality of PGN Employees



MENJAGA KUALITAS INSAN PGN
Maintaining The Quality of PGN Employees





07

MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) Maintaining Occupational Health and Safety

Bekerja dalam balutan keselamatan dan kesehatan kerja adalah hal yang harus dijaga terus menerus. Dalam operasionalisasi perusahaan, PGN selalu menerapkan sejumlah standar keselamatan dan kesehatan kerja.

Occupational safety and health should be continuously maintained. In performing its operations, PGN always applies a number of occupational safety and health standards.

MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Maintaining Occupational Health and Safety



KEBIJAKAN DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (GRI 103-2, GRI 103-3)

Seiring dengan Visi Perusahaan “Menjadi Perusahaan Gas Nasional Terkemuka dan Terpercaya Berstandar Kelas Dunia Dalam Penyediaan Infrastruktur dan Pemanfaatan Gas Bumi”, maka perusahaan memiliki fokus khusus dalam melakukan implementasi aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di seluruh proses bisnis perusahaan. Perusahaan telah mengimplementasikan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengamanan dan Pengelolaan Lingkungan serta Energi (SMK3P2L-E) dalam rangka meminimalkan dan menghilangkan segala kemungkinan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, gangguan keamanan terhadap asset, dan pencemaran lingkungan.

Untuk memastikan keberhasilan implementasi SMK3P2L-E, PGN menetapkan kebijakan dan target sebagai panduan dan sasaran untuk dicapai perusahaan. Target HSSE tersebut dijadikan sebagai komitmen bersama para manajemen sehingga setiap unit memiliki kepedulian bersama dalam mencapai target tersebut, dan risiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja dapat dihindari atau diminimalkan.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH POLICY AND PROGRAM (GRI 103-2, GRI 103-3)

In line with its vision “To be the leading national gas company with global credibility standard in providence of natural gas infrastructure and utilization”, the company has a special focus on implementing the Occupational Safety and Health (OSH) aspects throughout its business processes. The company has implemented an Occupational Safety and Health Management System, Security and Management of the Environment and Energy (SMK3P2L-E) in order to minimize and eliminate all possibilities that may lead to work accidents, occupational diseases, security problems to assets, and environmental pollution.

To ensure a successful implementation of SMK3P2L-E, PGN sets policies and targets as guidelines and target for the company to achieve. This HSSE target is used as a joint commitment by the management so that every unit has a common concern in achieving this target, so that risk of occupational accidents and occupational diseases can be avoided or minimized.

KEBIJAKAN KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA, PENGAMANAN, DAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN SERTA ENERGI



PT Perusahaan Gas Negara Tbk ("PGN") adalah perusahaan energi yang bergerak dalam kegiatan pemanfaatan gas bumi. Kami bertekad menciptakan lingkungan kerja yang selamat, sehat, aman, ramah lingkungan dan efisien di seluruh wilayah pengelolaan usaha perusahaan, termasuk Anak Perusahaan/Afiliasi di bawah kendali operasional PGN dan Penyedia Barang/Jasa yang bekerja atas nama PGN, melalui upaya:

1. Melakukan tindakan preventif secara proaktif terkait kecelakaan kerja, kecelakaan proses, penyakit akibat kerja, gangguan keamanan terhadap aset, dan pencemaran lingkungan;
2. Mengelola risiko agar tercapai lingkungan kerja yang selamat, sehat, aman, ramah lingkungan dan efisien dalam pemanfaatan energi;
3. Memenuhi ketentuan hukum dan persyaratan lain yang berlaku di bidang keselamatan kerja, keselamatan proses, kesehatan kerja, pengamanan, dan pengelolaan lingkungan serta energi;
4. Melibatkan pekerja melalui kegiatan komunikasi dan konsultasi serta melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan kesadaran dan kompetensi bidang keselamatan kerja, keselamatan proses, pengamanan, dan pengelolaan lingkungan serta energi;
5. Melakukan upaya perlindungan lingkungan melalui penggunaan sumber daya yang berkelanjutan, konservasi energi untuk mencapai efisiensi, pengalokasian emisi Gas Rumah Kaca (GRK), serta perlindungan keanekaragaman hayati;
6. Melibatkan komunitas di wilayah operasional PGN melalui pengembangan masyarakat sebagai instrumen pengamanan dan pengelolaan lingkungan; dan
7. Mengevaluasi Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja, Pengamanan, dan Pengelolaan Lingkungan serta Energi secara rutin guna perbaikan yang berkesinambungan.

Jakarta, 08 September 2020


Suko Hartono
Direktur Utama



KOMITMEN BERSAMA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA TBK 2020



PT Perusahaan Gas Negara Tbk. ("PGN") sebagai Subholding Gas. Kami bertekad menciptakan lingkungan kerja yang sehat, selamat, aman, dan ramah lingkungan di seluruh wilayah pengelolaan usaha perusahaan, termasuk Entitas Anak / Joint Ventures di bawah kendali operasional PGN dan Penyedia Barang/Jasa yang bekerja atas nama PGN. Maka bersama ini, kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja dengan:

ZERO

- Lost Time Injury Frequency (LTIF)
- Major Property Damage / Significant Unplan Natural Gas Release*
- Penyakit Akibat Kerja (PAK)
- Major Pencemaran Lingkungan **
- Major Gangguan Keamanan ***

* Major Property Damage / Significant Unplanned Natural Gas Release = Kerusakan pada fasilitas/infrastruktur sebesar > 1 juta USD / Pelepasan Natural Gas > 1.5 juta M3
** Major Pencemaran Lingkungan = Pencemaran lingkungan kelas III atau > 13 barrel
*** Major Gangguan Keamanan = Gangguan keamanan yang mengakibatkan kematian pekerja, penghentian proses bisnis perusahaan, atau kerugian aset > 1 juta USD


Suko Hartono
 Direktur Utama


Redy Ferryanto
 Direktur Infrastruktur dan Teknologi


Faris Aziz
 Direktur Komersial


Beni Syarif Hidayat
 Direktur SDM dan Umum


Syahrul Mukhtar
 Direktur Strategi dan Pengembangan Bisnis


Arie Nobilita Kaban
 Direktur Keuangan




MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Maintaining Occupational Health and Safety

Sebagai tindak lanjut PGN dalam menangani serta mengurangi risiko pengolahan dan distribusi gas bumi, PGN berkomitmen untuk membangun kebijakan dan mengaktualisasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan standar optimal. Kebijakan tersebut diimplementasikan di seluruh wilayah pengelolaan usaha perusahaan dan diterapkan pada 100% pekerja dan termasuk Anak Perusahaan/Afiliasi di bawah kendali operasional PGN dan Penyedia Barang/Jasa yang bekerja atas nama PGN sehingga risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat dihindari atau diminimalkan. Dengan terjaganya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan diperoleh pula capaian sebagai berikut: (GRI 403-8)

1. Kesejahteraan pekerja dan keluarganya meningkat
2. Kenyamanan dan kepercayaan diri dalam bekerja meningkat
3. Efisiensi dan efektifitas penggunaan biaya operasional
4. Biaya kompensasi kecelakaan dan sakit menurun
5. Biaya perbaikan menurun
6. Citra PGN terpelihara dengan baik

Berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, Perusahaan mengikuti berbagai peraturan yang berlaku di bawah ini: (GRI 103-1), (GRI 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. 3 tahun 1969 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 120 Mengenai Hygiene dalam Perniagaan dan Kantor-Kantor
5. Undang-Undang No. 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi
6. Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
7. Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan
8. Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
9. Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
10. ISO 45001:2018 merupakan standar internasional untuk penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja
11. Peraturan Perundangan turunannya

PGN senantiasa menjaga stabilitas dan konsistensi dalam implementasi manajemen K3 dalam setiap aktivitas kerja dan operasionalnya dengan mempraktekkan prinsip-prinsip *Plan, Do, Check* dan *Action*. PGN peduli pada keselamatan

As a follow-up to its handling and reducing the risk of processing and distribution of natural gas, PGN is committed to building policies and actualizing the Occupational Safety and Health (OSH) management system with optimal standards. This policy is implemented in all areas of the company's business management and is applied to 100% of its employees and subsidiaries/affiliates under the operational control of PGN and goods/services providers who work on behalf of PGN so that the risk of occupational accidents and occupational diseases can be avoided or minimized. By maintaining a good Occupational Safety and Health system, following achievements will also be obtained: (GRI 403-8)

1. Increased welfare for workers and their families
2. Increased comfort and confidence in work
3. Efficient and effective use of operational costs
4. Decreased compensation for accident and sickness
5. Decreased repair costs
6. Preservation of PGN's image

Pertaining to Occupational Safety and Health, the Company complies with following applicable legislative regulations: (GRI 103-1), (GRI 403-1)

1. Law No. 1 of 1970 concerning Occupational Safety
2. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower
3. Law No. 3 of 1969 concerning Ratification of the International Labor Organization Convention No. 120 concerning Hygiene (Commerce and Offices)
4. Internasional No. 120 Mengenai Hygiene dalam Perniagaan dan Kantor-Kantor
5. Law No. 22 of 2001 concerning Oil and Natural Gas
6. Law No. 40 of 2004 concerning the National Social Security
7. Law No. 36 of 2009 concerning Health
8. Law No. 24 of 2011 concerning Social Security Organizing Agency
9. Government regulation No. 50 of 2012 concerning the Application of Occupational Safety and Health Management System
10. ISO 45001:2018 is an international standard for the application of occupational safety and health management system
11. Its derivative legislative regulations

PGN always maintains stability and consistency in implementing OSH management in every work and operational activity by practicing the principles of *Plan, Do, Check* and *Action*. PGN cares for the safety and

dan kesehatan setiap pekerja karena hanya dengan pekerja yang selamat dan sehat PGN dapat mencapai tujuan.

K3 DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Kesepakatan penting antara manajemen dan pekerja PGN, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), adalah perjanjian di mana hak dan kewajiban masing-masing manajemen dan pekerja dipaparkan demi terbinanya hubungan industrial yang harmonis dalam Perusahaan. Pasal-pasal yang terkait K3 dipandang memiliki peran vital sehingga keberadaannya sangat dibutuhkan. Aturan-aturan mengenai K3 dimuat secara spesifik dalam PKB yang disusun bersama antara perwakilan pekerja yang tergabung dalam Serikat Pekerja Perusahaan Gas Negara (SP-PGN) dengan perwakilan manajemen PGN. Sekitar 86% dari insans PGN diwakili oleh Serikat Pekerja PGN dalam komite K3 ^[GRI 403-1]

Dari 96 pasal yang tertulis dalam perjanjian kerja bersama, terdapat 17 pasal yang memuat topik kesehatan dan keselamatan, atau sekitar 18%. Topik-topik tersebut adalah sebagai berikut: ^[GRI 403-4]

1. BAB V. WAKTU KERJA, HARI LIBUR, DAN KERJA LEMBUR
 - Pasal 26. Hari dan Waktu Kerja Biasa
 - Pasal 27. Hari dan Waktu Kerja Regu Bergilir
 - Pasal 30. Kerja Lembur
 - Pasal 31. Fasilitas Kerja Lembur
2. BAB IX. JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN
 - Pasal 46. Rawat Jalan dan Pengobatan
 - Pasal 47. Rawat Inap
 - Pasal 50. Rehabilitasi Medik
 - Pasal 51. Pemeriksaan Kesehatan Berkala
 - Pasal 52. Pemeriksaan Kesehatan Khusus
 - Pasal 53. Menolak Pemeriksaan/Perawatan Kesehatan
3. BAB X. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
 - Pasal 58. Umum
 - Pasal 59. Keselamatan Kerja
 - Pasal 60. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan
 - Pasal 61. Kecelakaan Kerja
 - Pasal 62. Bantuan Dukacita
4. BAB XI. JAMINAN
 - Pasal 63. Jaminan Kecelakaan Kerja
5. BAB XIII. DISIPLIN DAN SANKSI PELANGGARAN DISIPLIN
 - Pasal 69. Jenis-jenis Tindakan dan Sanksi Pelanggaran.

Selain dimuat dalam PKB, aspek-aspek K3 juga diterapkan sebagai bagian dari Key Performance Indicators (KPI) yang menjadi bagian dari penilaian kinerja setiap pekerja.

health of every employee because only safe and healthy employees can help PGN in achieving its goals.

OSH IN COLLECTIVE LABOR AGREEMENT (CLA)

CLA, as an important agreement between PGN's management and employees, is an agreement in which the rights and obligations of both management and employee are disclosed so as to maintain harmonious industrial relations within the Company. OSH-related articles are deemed to have a vital role that their existence is urgently needed. Regulations concerning OSH are specifically contained in CLA, which was jointly compiled by workers' representatives who are members of the State Gas Company Workers Union (SP-PGN) and representatives of PGN management. About 86% of PGN employees are represented by the PGN Workers Union in OSH committee ^[GRI 403-1]

17 articles or about 18% of articles in CLA are about health and safety topics. These topics are as follows: ^[GRI 403-4]

1. CHAPTER V. WORKHOURS, HOLIDAYS AND OVERTIME
 - Article 26. Ordinary Workdays and Workhours
 - Article 27. Shift Days and Shift Hours
 - Article 30. Overtime
 - Article 31. Overtime Facility
2. CHAPTER IX. HEALTH CARE SECURITY
 - Article 46. Outpatient and Medical Care
 - Article 47. In-patient
 - Article 50. Medical Rehabilitation
 - Article 51. Periodic Medical Checkup
 - Article 52. Special Medical Checkup
 - Article 53. Refusing Medical Checkup/Care
3. CHAPTER X. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH
 - Article 58. General
 - Article 59. Occupational Safety
 - Article 60. Social Security Organizing Agency (BPJS) for Manpower
 - Article 61. Work-related Accidents
 - Article 62. Funeral Money
4. CHAPTER XI. SECURITY
 - Article 63. Work Accident Security
5. CHAPTER XIII. DISCIPLINE AND SANCTION FOR DISCIPLINARY VIOLATIONS
 - Article 69. Type of Actions and Disciplinary Sanctions.

Apart from being included in CLA, OSH aspects are also applied as part of the Key Performance Indicators (KPIs) which form part of the performance appraisal of each employee.



MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Maintaining Occupational Health and Safety

K3 DALAM SISTEM MANAJEMEN PGN [GRI 403-1], [GRI 403-4], [GRI 403-8]

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat 2, yang menegaskan kewajiban Perusahaan untuk menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerjanya, PGN membangun sistem manajemen K3 secara terstruktur dari tingkat manajemen senior hingga pekerja akar rumput. Untuk mewujudkan hal tersebut terdapat 3 (tiga) prinsip yang perlu dijalankan, yaitu:

1. *Involvement*: Untuk melibatkan jajaran *Top Management* hingga pekerja, *Safety Committee* dibentuk di level Korporat kemudian diturunkan ke masing-masing Direktorat dan Satuan Kerja hingga wilayah operasi PGN;
2. *Accountability and Responsibility: Personal Safety Action Plan* (PSAP) dibuat oleh semua pimpinan sebagai bentuk tanggung jawab Manajemen lini dalam mencapai target K3;
3. *Felt Leadership* : Manajemen turut serta dalam mendorong implementasi K3 dengan melakukan site visit

Pengelolaan program K3 berada di bawah pengawasan Grup Kesehatan, Keselamatan, Keamanan dan Lingkungan atau *Health, Safety, Security and Environment Group* (HSSE Group), di bawah Direktur SDM dan Umum. HSSE Group berjumlah 14 orang, atau 1% dari seluruh karyawan PGN. Di samping itu, dalam melibatkan 100% pekerja di seluruh wilayah PGN dalam pembahasan peningkatan kinerja K3, PGN membentuk komite K3 yang merepresentasikan manajemen dan pekerja secara bertingkat mulai dari Korporat sampai Satuan Kerja, yaitu:

1. *Executive Central Safety Committee* (ECSC) di tingkat korporat
2. *Central Safety Committee* (CSC) di tingkat direktorat
3. *Central Safety Committee* (CSC) di tingkat Satuan Kerja dan Wilayah operasi PGN seperti Unit Operation and Maintenance Management, Sales and Operation Regional, keproyekan, hingga Anak Perusahaan .

Peranan CSC sebagai penggerak kegiatan K3 sangat signifikan bagi keberhasilan PGN dalam menanamkan budaya K3 di setiap diri insan PGN. Berbagai kebijakan strategis dan kegiatan terkait K3 terus digulirkan secara berkesinambungan. CSC ini juga berlaku sebagai salah satu media partisipasi dan konsultasi pekerja dengan manajemen dalam pengembangan, pengimplementasian, dan evaluasi sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini diakomodir dalam *CSC Meeting*

OSH IN PGN'S MANAGEMENT SYSTEM [GRI 403-1], [GRI 403-4], [GRI 403-8]

Based on Law No. 1 of 1970 concerning Occupational Safety and Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, Article 86 paragraph 2, which affirms the Company's obligation to carry out Occupational Safety and Health efforts for its employees, PGN has built a structured OSH management system from senior management to grassroots workers. To realize it, there are 3 (three) principles that need to be implemented, they are:

1. *Involvement*: To involve Top Management and employees, a Safety Committee was established at the Corporate level and then assigned to respective Directorates, Work Units and areas of operations;
2. *Accountability and Responsibility*: Personal Safety Action Plan (PSAP) was established by all leaders as a form of line management's responsibility in achieving OSH targets;
3. *Felt Leadership*: the Management participates in encouraging the implementation of OSH by conducting site visits

The management of OSH program is under the supervision of Health, Safety, Security and Environment Environment Group (HSSE Group), under the Director of Human Resources and General Affairs. HSSE Group has 14 members, or 1% of PGN's total employees. In addition, it involves participation of all or 100% employees from all PGN's work areas in discussing ways to improve OSH performance. PGN established OSH Committee, which represents the management and employees by level, starting from corporate to work unit levels, they are:

1. *Executive Central Safety Committee* (ECSC) at corporate level
2. *Central Safety Committee* (CSC) at directorate level
3. CSC at work unit level and operational areas of PGN such as Unit Operation and Maintenance Management, Sales and Operation Regional, projects to Subsidiaries.

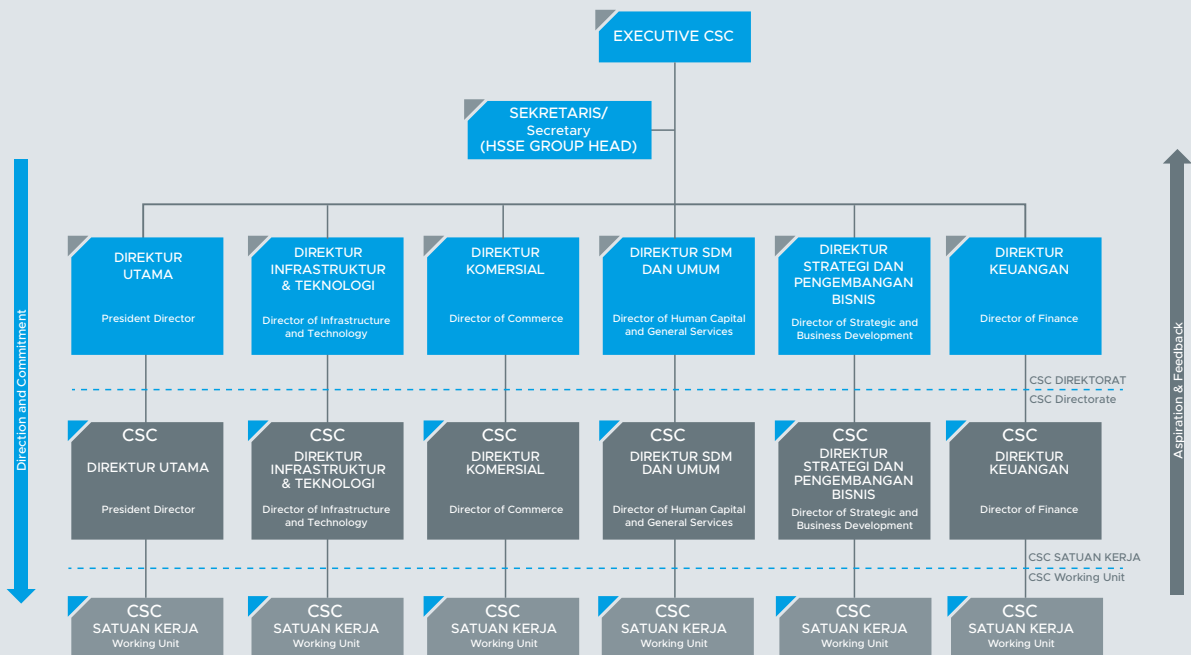
CSC plays a significant role in encouraging OSH activities for PGN's success in imbedding OSH culture in every employee. Various strategic policies and activities related with OSH are continuously running. CSC acts as a media for workers' participation and consultation with the management in developing, implementing, evaluating OSH management system. It is accommodated in CSC Meeting at corporate level to work unit and operational areas at least every month and specified in Personal

mulai dari tingkat korporat hingga Satuan Kerja dan Wilayah operasi PGN yang dilaksanakan minimal 1 kali setiap bulannya dan tertuang dalam PSAP masing-masing pimpinan.

Safety Action Plan (PSAP) of each leader.

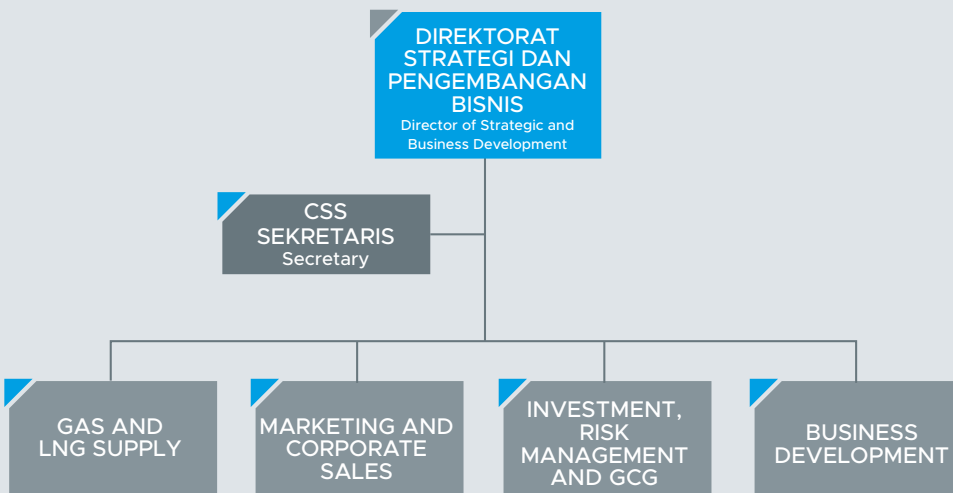
Alur komunikasi yang terlaksana dalam forum CSC dapat digambarkan pada bagan di bawah ini:

Communication flow in this CSC forum is described in following chart:



Komite Keselamatan Pusat Direktorat Strategi dan Pengembangan Bisnis

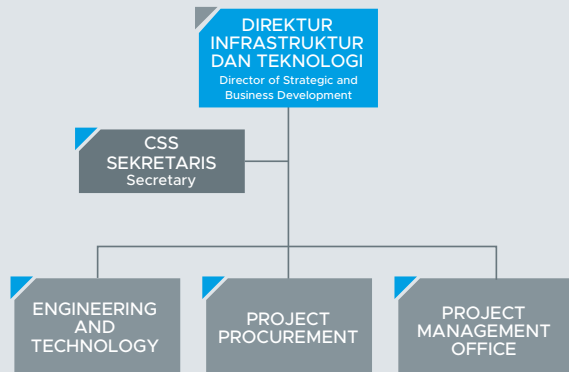
Central Safety Committee at The Directorate of Business Strategies and Development



MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
 Maintaining Occupational Health and Safety

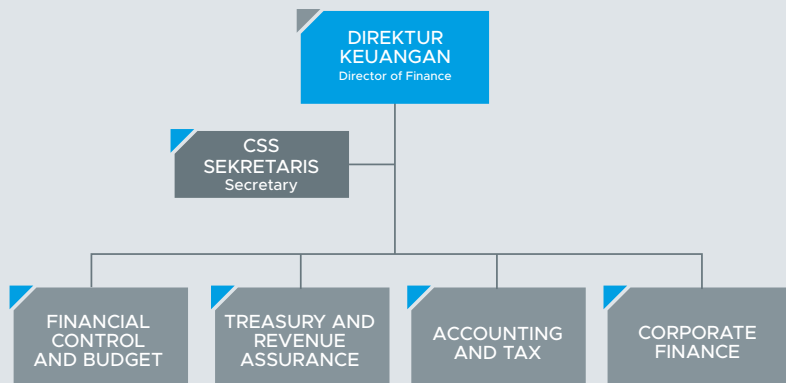
Komite Keselamatan Pusat Direktorat Infrastruktur dan Teknologi

CENTRAL SAFETY COMMITTEE AT THE DIRECTORATE OF INFRASTRUCTURE AND TECHNOLOGY



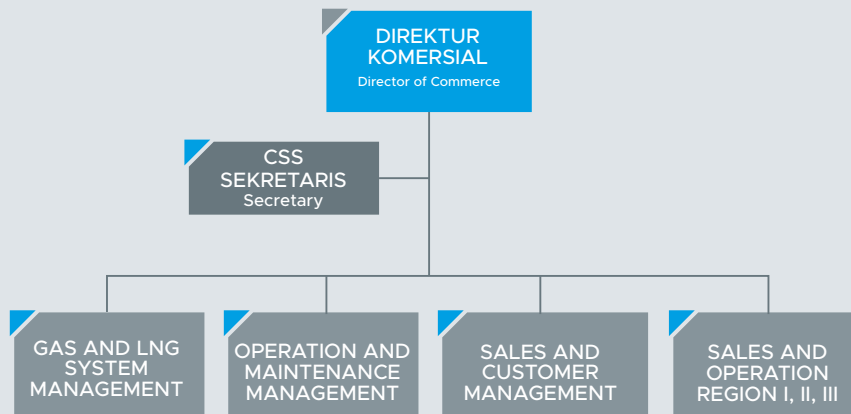
Komite Keselamatan Pusat Direktorat Keuangan

Central Safety Committee Directorate of Finance



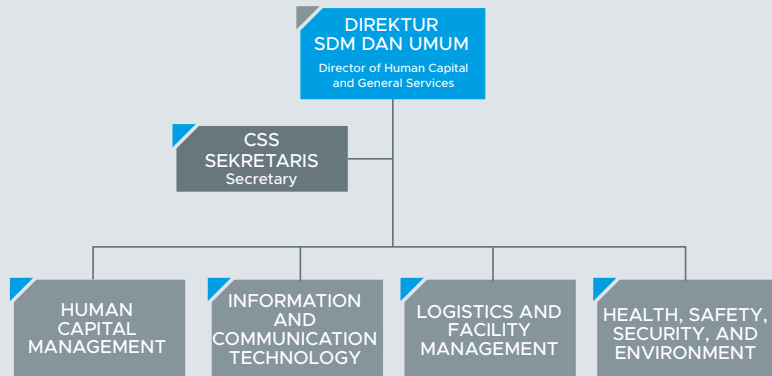
Komite Keselamatan Pusat Direktorat Komersial

Central Safety Committee, Directorate of Commerce



Komite Keselamatan Pusat Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum

Central Safety Committee, Directorate of Human Resources and General Affairs



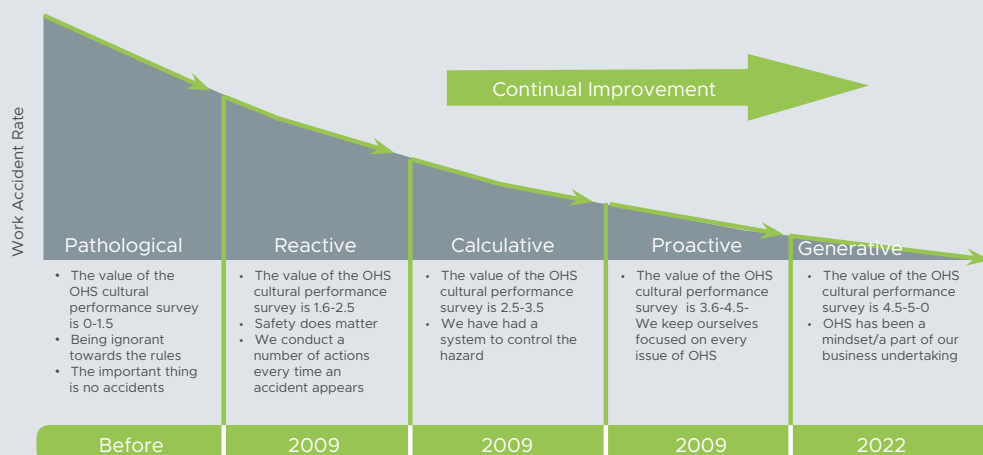
IMPLEMENTASI PETA JALAN KESELAMATAN KERJA

Secara strategis, PGN merancang “road map” atau peta jalan K3 sebagai panduan untuk membawa PGN mencapai sasaran K3. Peta jalan “Program Safety Excellence” ini dirancang pada tahun 2009 dengan sasaran untuk membawa setiap insan PGN memahami aspek K3 dan menyadari pentingnya mitigasi risiko. Hasil audit menunjukkan bahwa *Program Safety Excellence* telah membawa hasil yang sangat baik, yaitu berkurangnya insiden dan kecelakaan kerja, serta terbangunnya budaya sadar K3 yang diukur dengan transformasi para insan PGN dari tingkatan “reactive” menjadi “generative” seperti digambarkan dalam bagan di bawah ini:

IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY ROADMAP

Strategically, PGN has designed an “OSH road map” as a guideline to help PGN achieving its OHS goals. This road map for “Safety Excellence Program” was designed in 2009 with the aim of bringing every PGN employee to understand OSH aspects and to realize the importance of risk mitigation. Audit results show that the Safety Excellence Program has brought excellent results i.e., less incidents and occupational accidents, as well as awareness an OSH culture as measured by transformation of PGN employees from “reactive” to “generative” as illustrated in following chart:

PETA JALAN KESELAMATAN KERJA PGN
PGN Occupational Safety Road Map



MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Maintaining Occupational Health and Safety

IMPLEMENTASI PETA JALAN KESEHATAN KERJA [GRI 403-2], [GRI - 403-3], [GRI 403-6]

PGN menyadari bahwa kesehatan para pekerja menjadi perhatian khusus Perusahaan karena hanya pekerja sehat yang dapat memberikan kinerja baik bagi Perusahaan. PGN menyelenggarakan berbagai program untuk meningkatkan kesehatan pekerja meliputi program preventif, kuratif, rehabilitatif, dan promotif yang telah sesuai dengan persyaratan hukum yang berlaku.

Program-program ini disesuaikan dengan tingkat risiko pekerja di bidang mereka masing-masing. Program kesehatan kerja yang telah diselenggarakan sebagai berikut:

1. Preventif
 - a. Identifikasi aspek dan dampak faktor lingkungan kerja
 - b. Penilaian Risiko Kesehatan atau *Health Risk Assessment* (HRA)
 - c. Pelaksanaan *Medical Check Up* (MCU)
 - d. Penentuan tingkat kesehatan (*fitness status*)
 - e. Pelatihan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K)
 - f. Pengelolaan higiene dan sanitasi lingkungan kerja
 - g. Pelaksanaan imunisasi
 - h. *Wellness* program
2. Promotif
 - a. Seminar kesehatan kerja
 - b. Konsultasi khusus
3. Kuratif
 - a. Pelayanan pengobatan di Perusahaan
 - b. Pelayanan rujukan
 - c. Penanganan kondisi darurat medis
4. Rehabilitatif
 - a. Penanganan rehabilitasi
 - b. Bekerja kembali sesudah sakit

Untuk berpartisipasi dalam program – program di atas, Perusahaan menyediakan berbagai media yang dapat dimanfaatkan oleh pekerja antara lain: aplikasi *HSSE Online System and Indicator Performance Center* (HOLISTIC) untuk mengakses hasil *Medical Check Up* (MCU) dan *Health Risk assessment* (HRA), pelayanan klinik Perusahaan selama jam kerja, akses layanan konsultasi kesehatan 24 jam, serta seminar edukasi kesehatan secara online. (GRI 403-4)

Perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program kesehatan kerja dikoordinasikan oleh *Health, Safety, Security and Environment Group* yang memiliki tenaga profesional Dokter Perusahaan yang tersertifikasi Hiperkes.

IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH ROADMAP [GRI 403-2], [GRI - 403-3], [GRI 403-6]

PGN realizes that the health of its employees is of particular concern for the Company because only healthy employees can provide good performance for the Company. Therefore, PGN organizes various programs so as to improve employee health, including preventive, curative, rehabilitative, and promotional programs that comply with applicable legislative regulations.

These programs are tailored to the level of risk of workers in their respective fields. Occupational health programs that have been organized are as follows:

1. Preventive measures
 - a. Identification of aspects and impacts of work environment factors
 - b. Health Risk Assessment (HRA)
 - c. Implementation of Medical Check Up (MCU)
 - d. Determination of health condition (*fitness status*)
 - e. First Aid (P3K)
 - f. Management of environmental hygiene and sanitation
 - g. Immunization
 - h. Wellness program
2. Promotive
 - a. Seminar on occupational health
 - b. Special consultation
3. Curative
 - a. Medical care at the Company
 - b. Referral services
 - c. Handling of medical emergency situation
4. Rehabilitative
 - a. Rehabilitation
 - b. Returning to work after sickness

To participate in the programs above, the Company provides various media that can be utilized by employees, including: the *HSSE Online System and Indicator Performance Center* (HOLISTIC) application to access the results of *Medical Check Up* (MCU) and *Health Risk Assessment* (HRA), Company clinics accessible during working hours, access to 24-hour health consultation services, as well as online health education seminars. (GRI 403-4)

Planning, implementation, monitoring and evaluation of occupational health programs are coordinated by the *Health, Safety, Security and Environment Group*, which has Hiperkes-certified professional doctors.

Untuk memastikan layanan kesehatan kerja terselenggara sesuai standar, Perusahaan melakukan audit internal dan audit eksternal Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja setiap satu kali per tahun.

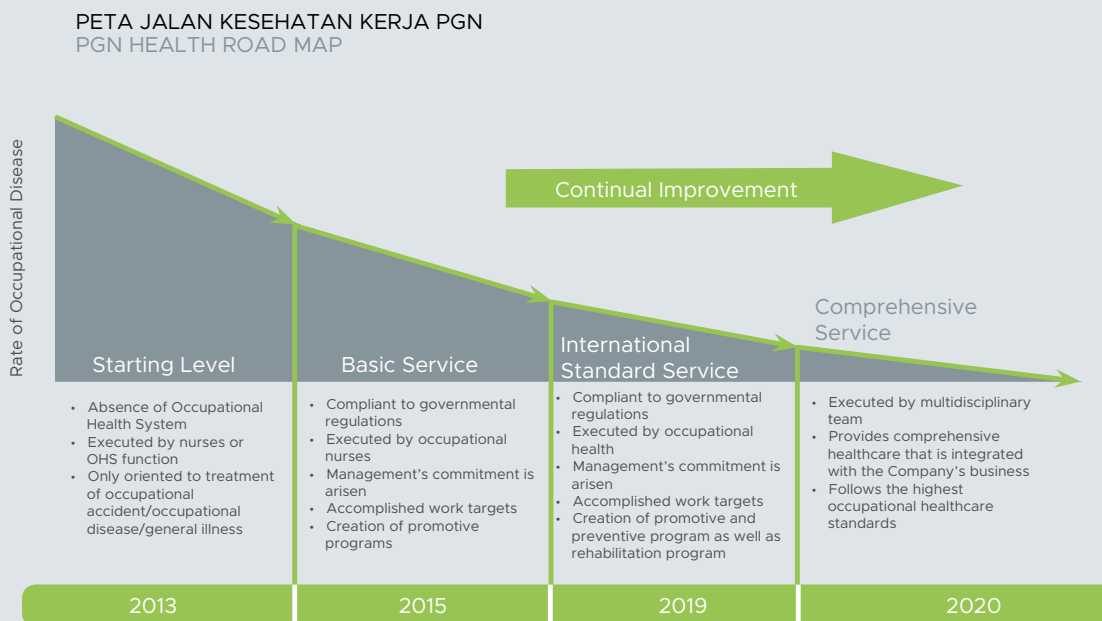
To ensure that occupational health services are delivered according to standards, the Company conducts both internal and external audits on the Occupational Safety and Health Management System every year.

Seluruh data medis pekerja yang diperoleh dari program kesehatan kerja dievaluasi dan dimonitor untuk menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja serta tidak dipergunakan untuk kepentingan pekerjaan seperti pemutusan hubungan kerja, penurunan pangkat, dan sebagainya. Data medis yang berisi catatan dan dokumen tentang identitas pekerja, pemeriksaan, pengobatan, tindakan serta pelayanan kesehatan lainnya dikelola sebagai dokumen rahasia dan hanya boleh dibaca oleh petugas medis.

All worker medical data obtained from these occupational health programs are evaluated and monitored so as to maintain and improve their health status and are not used for work purposes such as dismissal, demotion etc. Medical data containing records and documents regarding workers' identity, examinations, treatment, actions and other health services are managed as confidential documents and may only be read by medical personnel.

Berikut ini adalah peta jalan kesehatan kerja PGN

Following is a road map for PGN's occupational health:



PROGRAM KERJA K3

Dalam tahun 2020, kami mengadakan program-program K3 sebagai berikut:

1. MANAGEMENT VISIT

Manajemen melakukan kunjungan teratur yang akan mendorong dan memotivasi para pekerja dalam setiap unit kerja untuk melaksanakan program K3 dengan sebaik-baiknya. Dalam kunjungan-kunjungan ini, manajemen juga memberikan keteladanan, selain mengadakan interaksi langsung untuk memperoleh umpan balik terkait pelaksanaan K3 di lapangan. Umpan balik ini sangat bermanfaat dalam upaya perbaikan dan kemajuan pelaksanaan K3 dalam PGN.

OSH WORK PROGRAMS

In 2020, we conducted following OSH programs:

1. MANAGEMENT VISITS

The Management regularly visits employees so as to give courage and motivation in every work unit to perform OSH programs the best they could. In these visits, the management also provides good examples, in addition to direct interaction with them so as to get their feedbacks concerning the application of OSH on site. These feedbacks are very useful in improving and developing OSH application within PGN.

MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Maintaining Occupational Health and Safety

2. RAPAT TINJAUAN MANAJEMEN (RTM)

PGN secara berkelanjutan mengadakan Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) SMK3P2L-E yang merupakan siklus puncak dalam proses perbaikan sistem manajemen SMK3P2L-E secara berkesinambungan. Dalam RTM disampaikan laporan tentang kinerja implementasi SMK3P2L-E serta dilakukan pembahasan terkait isu-isu dalam implementasi SMK3P2L-E guna perbaikan sistem manajemen K3 yang berkesinambungan. Pada tahun 2020, RTM membahas berbagai isu seperti di bawah ini:

- Evaluasi hasil audit Sistem Manajemen HSSE dan Status tindak lanjut RTM Tahun 2019
- Evaluasi terhadap Kebijakan dan efektivitas penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengamanan serta Pengelolaan Lingkungan dan Energi (SMK3P2L-E)
- Evaluasi Tujuan, Sasaran, dan Target HSSE
- Evaluasi Kinerja HSSE
- Evaluasi kecukupan sumber daya
- Evaluasi status penyelidikan insiden, tindakan perbaikan dan pencegahan
- Evaluasi kegiatan komunikasi (termasuk keluhan pihak eksternal), partisipasi dan konsultasi
- Evaluasi terhadap rencana bisnis
- Evaluasi kinerja dan kondisi asset (availability / reliability)
- Evaluasi profil sisa risiko
- Evaluasi hasil Studi benchmarking kinerja Perusahaan
- Penyampaian Lesson Learn dari Insiden tahun 2020
- Evaluasi terhadap perubahan yang terjadi (Management of Change)
- Evaluasi hasil pemantauan dan monitoring tindak lanjut serta rekomendasi untuk peningkatan berkelanjutan
- Evaluasi peraturan perundangan

3. LOMBA HSSE BAGI PEKERJA DAN MITRA KERJA TAHUN 2020 SEBAGAI ACUAN EVALUASI IMPLEMENTASI K3PL-E

Lomba HSEE merupakan ajang yang menyenangkan namun tetap mendidik dan membangkitkan semangat setiap insan PGN dalam menerapkan aspek HSSE di setiap kegiatan unit kerja masing-masing. Lomba ini diadakan secara rutin setiap tahunnya, dan pada tahun 2020 Lomba HSSE dilakukan sebanyak 2 (dua) kali pada saat Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (12 Januari – 12 Februari 2020) dan HSSE Awards pada tanggal 16 – 29 Juni 2020. Lomba yang diadakan disambut dengan antusiasme yang tinggi oleh pekerja termasuk mitra

2. MANAGEMENT REVIEW MEETING (MRM) (GRI 403-8).

PGN continuously holds MRM on OSH Management System and Environmental and Energy Management (SMK3PL-E), which the top cycle in improving SMK3P2L-E management system sustainably. In these MRM, reports on the implementation of SMK3P2L-E management system are submitted and discussed so as to improve OSH management system sustainably. In 2020, MRM discussed following issues:

- Evaluation on the audit result of HSSE Management System and follow ups to MRM of 2019
- Evaluation on policies and effective application of OSH Management System and Environmental and Energy Management (SMK3PL-E)
- Evaluation on HSSE Aims, Objectives and Targets
- Evaluation on HSSE Performance
- Evaluation on resources adequacy - Evaluation on investigation status on incidents, improvements and preventive measures - Evaluation on communication (including grievance from external parties), participation and consultation
- Evaluation on business plans
- Evaluation on performance and asset condition (availability /reliability)
- Evaluation on remaining risk profile
- Evaluation on benchmarking study on the Company's performance
- Presentation of Lesson Learnt from incidents in 2020
- Evaluation on changes (Management of Change)
- Evaluation on observation results and monitoring followups and recommendation for sustainable improvement
- Evaluation on legislative regulations

3. HSSE COMPETITION FOR EMPLOYEES AND PARTNERS 2020 AS A REFERENCE TO EVALUATE THE IMPLEMENTATION OF K3PL-E

HSEE competition is a fun yet educating and motivating event for all PGN's employees in applying HSSE aspects in every work unit. This competition is held regularly every year, and in 2020, HSSE competition was held 2 (two) times i.e., during the National Occupational Safety and Health Month (January 12 to February 12, 2020) and HSSE Awards on June 16 to 29, 2020. The Company's employees and partners welcomed this competition enthusiastically. This event is a benchmark to understand their knowledge on the application of

kerja Perusahaan. Lomba ini juga menjadi alat tolok ukur pengetahuan dan penerapan HSSE pekerja PGN dan mitra kerja, di samping bentuk apresiasi atas dedikasi mereka dalam mengimplementasikan HSSE pada lingkungan kerja masing-masing.

4. AUDIT INTERNAL DAN EKSTERNAL SISTEM MANAJEMEN K3 (GRI 403-8)

PGN menganggap penting kepatuhan terhadap peraturan perundangan serta implementasi standar-standar dalam bidang manajemen K3 yang telah diakui secara internasional. Usaha ini dilakukan selain untuk meningkatkan kredibilitas PGN, juga untuk memastikan keselamatan serta kesehatan setiap insan PGN. Oleh karena itu, PGN melakukan audit internal dan eksternal Sistem manajemen K3 yang dilaksanakan minimal 1 tahun sekali dan mencakupi seluruh pekerja dan wilayah kerja yang ada di PGN Adapun audit yang dilaksanakan seperti audit internal Sistem Manajemen K3P2L-E, Audit SUPREME (*Sustainability Expectations for HSSE Management Excellence*) yang dilakukan oleh internal Perusahaan, audit re-sertifikasi SMK3 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012, dan audit Surveillance ISO 45001:2018 yang dilakukan oleh lembaga auditor eksternal.

5. KAMPANYE K3

PGN memandang penting bahwa aspek K3 harus secara rutin dipromosikan guna meningkatkan kesadaran dan komitmen pekerja pada K3, sehingga aspek K3 selalu menjadi hal utama yang diperhatikan dalam melakukan kegiatan setiap pekerja, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara aman dan pekerja tetap dalam keadaan yang sehat dan selamat sampai rumah masing-masing setiap harinya. Kampanye yang dilakukan terdiri dari berbagai bentuk seperti pemutaran video ergonomi dan edukasi K3, pemasangan poster, banner dan wallpaper desktop perangkat komputer serta program edukasi rutin K3 yang dilakukan di setiap lokasi kantor perusahaan tiap semester.

6. HSSE ONLINE SYSTEM AND INDICATOR PERFORMANCE CENTER (GRI 403-4)

Seiring dengan perubahan revolusi industri 4.0, PGN ditantang untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi, termasuk dengan penerapannya dalam aspek HSSE. HSSE dituntut dapat menyajikan informasi yang tepat, cepat, akurat dan mudah didapat oleh seluruh stakeholder. Sejak tahun 2016, PGN terus mengembangkan aplikasi berbasis web dengan nama *HSSE Online System and Indicator Performance Center (HOLISTIC)* yang dapat digunakan oleh pekerja PGN dan PGN Grup sebagai

HSSE and also an appreciation for their dedication for implementing it in their respective workplace.

4. Internal and External Audits

PGN deems it important to comply with legislative regulations and apply internationally-recognized standards on OSH management. In addition to improving PGN's credibility, it also ensures safety and health of each PGN's employee. Therefore, PGN conducted an internal and external audits on its OSH management system at least once a year, covering all its employees and wrk areas. Audits performed are internal audit on K3P2L-E management system, Audit SUPREME (*Sustainability Expectations for HSSE Management Excellence*) internally, recertification audit on SMK3 based on Government Regulation No. 50 of 2012, and Surveillance ISO 45001:2018 audit by an external auditing agency.

5. OSH Campaigns

PGN deems it necessary to continuously promote OSH aspects so as to improve employee's awareness and commitment, that OSH aspect can always be major issue to heed in performing daily works for each employee, ensuring that the works are carried out safely and employees can maintain their health and safety every day. These campaigns include video on OSH ergonomi and education, installation of posters, banners and desktop wallpapers on their computers and education program on OSH in every office and every semester.

6. HSSE Online System and Indicator Performance Center (HOLISTIC) (GRI 403-4)

In line with industrial revolution 4.0, PGN is challenged to keep up with development of information technology, including the application of HSSE aspects. HSSE is required to present correct, fast, accurate and accessible information by all stakeholders. Since 2016, PGN keeps developing its web-based application called *HSSE Online System and Indicator Performance Center (HOLISTIC)*, which can be used by PGN employees and PGN Grup. Application of Holistic is believed can improve



MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Maintaining Occupational Health and Safety

salah satu sarana untuk mengkomunikasikan informasi dan pelaporan yang selanjutnya akan dijadikan sebagai bahan evaluasi dan analisa sistem manajemen HSSE. Aplikasi HOLISTIC dipercaya akan meningkatkan efektifitas bekerja dalam mendapatkan data/informasi yang akurat dalam waktu cepat, mempermudah manajemen dalam menyusun langkah strategis dan taktis agar tercapai *operational excellence*.

7. PELATIHAN K3 (GRI 403-5)

Sesuai dengan kebijakan SMK3P2L-E, dimana dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang sehat, selamat, aman serta ramah lingkungan, PGN berkomitmen untuk memberikan pembinaan kepada pekerja dalam rangka meningkatkan kesadaran dan kompetensi pekerja, agar pekerja dapat mengambil tindakan proaktif dan preventif sehingga dapat melakukan pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja. Pelatihan ini sejalan dengan analisa kebutuhan pelatihan atau *Learning Need Analysis* (LNA) yang telah disusun sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Tabel berikut ini adalah pelatihan K3 yang diberikan pada tahun 2020.

working effectiveness in obtaining accurate and fast data/information, enabling the management in preparing strategic efforts and tactics so as to achieve operational excellence.

7. OSH Training (GRI 403-5)

Based on SMOSH2-E policy, in creating a healthy, safe, secured and environmentally friendly workplace, PGN is committed to train employees in improving their awareness and competence, so that they could take proactive and preventive measures in preventing any work-related disease and occupational accident. This training is in line with the Company's needs. Following tabel indicates OSH training provided in 2020.

NO	JUDUL PELATIHAN THEME OF TRAINING	WAKTU PELAKSANAAN IMPLEMENTATION TIME	JUMLAH ORANG TOTAL PARTICIPANT	JUMLAH HARI NUMBER OF DAYS	MANDAYS
1	<i>Awareness</i> Sistem Manajemen K3 (ISO 45001:2018) dan Lingkungan (ISO 14001:2015) Awareness on OSH Management System (ISO 45001:2018) and Environment (ISO 14001:2015)	17 – 18 Juni 2020 June 17 to 18, 2020	20	2	40
2	Pelatihan Sertifikasi Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) Batch I Training on First Aid Certificaton, Batch I	28 – 30 September 2020 September 28 to 30, 2020	6	3	18
3	Sertifikasi Petugas Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) Batch II Certification for First Aid Officers, Batch II	16 – 18 November 2020 November 16 to 18, 2020	18	3	54
4	Pelatihan Sertifikasi Peran Petugas Pemadam Kebakaran Level D Training on Firefighter Certification, Level D	9 – 13 November 2020 November 9 to 13, 2020	16	5	80
5	Pelatihan Sertifikasi <i>Higiene</i> Industri Muda (HIMU BNSP) Training on Certification for Young Industrial Hygienists (HIMU BNSP)	23 – 28 Desember 2020 December 23 to 28, 2020	1	6	6
6	Pelatihan Sertifikasi Ahli K3 Umum Utama BNSP Training on Certification for Main and Public First Aid Officers of BNSP	7 – 11 Desember 2020 December 7 to 11, 2020	1	5	5
7	Pelatihan <i>Basic Sea Survival</i> Training on Basic Sea Survival	18 Februari 2020 February 18, 2020	1	1	1

8. PELAPORAN K3

Secara teratur, PGN menyampaikan laporan kinerja K3 kepada lembaga pemerintahan terkait seperti Kemenaker setiap tiga bulan dan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas (Dirjen Migas) Kementerian ESDM setiap bulannya.

IDENTIFIKASI BAHAYA DAN PENILAIAN RISIKO SERTA KESIAPAN TANGGAP GAWAT DARURAT (GRI 403-2 dan 403-7)

Untuk menerapkan prinsip kegiatan usaha gas bumi yang mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, PGN telah berupaya meminimalisasi risiko yang timbul dari potensi bahaya yang ada, baik bahaya kesehatan kerja, keselamatan kerja, hingga bahaya proses.

Untuk kegiatan rutin, kami menerapkan prosedur Pengelolaan Risiko dan Peluang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk mengidentifikasi bahaya dan melakukan analisa serta menentukan profil risiko dan peluang dari sebuah aktivitas yang bertujuan untuk menentukan prioritas program pengendalian berdasarkan tingkat risiko dan peluang masing - masing kegiatan.

Proses Pengelolaan Risiko dan Peluang K3 tersebut dituangkan dalam sistem HOLISTIC yang dievaluasi dan diperbarui secara berkala setiap 6 bulan atau apabila terdapat perubahan aktivitas kerja di Satuan Kerja. Dalam penyusunan Pengelolaan Risiko dan Peluang K3 tersebut melibatkan lebih dari satu orang di setiap Satuan Kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai bidangnya masing-masing, sehingga proses Pengelolaan Risiko dan Peluang K3 tersebut dapat dianalisis secara tepat.

PGN juga menerapkan metode identifikasi bahaya dan penilaian risiko lainnya seperti: *Job Safety Analysis (JSA)* yang digunakan dalam aktivitas nonrutin seperti kegiatan proyek, *Process Hazard Analysis (PHA)* digunakan untuk mengkaji bahaya proses yang ada di kegiatan operasional Perusahaan serta metode analisis bahaya dan risiko lainnya yang dapat digunakan sebagai studi yang lebih spesifik sesuai kebutuhannya.

PGN juga mengatur terkait pelaporan insiden yang dapat dilaporkan oleh semua pekerja melalui sistem HOLISTIC mulai dari kategori *nearmiss, first aid, Medical Treatment Case, Restricted Workday Case, Lost Time Injury*, hingga *fatality*. Setiap insiden wajib dilakukan investigasi sesuai dengan yang diatur dalam Panduan Nomor PDN-HSSE-ALL-012, hal ini dilakukan untuk mencari akar permasalahan dari insiden tersebut sehingga dapat dilakukan perbaikan dan mencegah timbulnya insiden lain yang serupa.

8. OSH Reports

PGN regularly submits reports on OSH performance to related government agencies e.g., the Ministry of Manpower every quarter and the Directorate General of Oil and gas (Dirjen Migas), under the Ministry of Energy and Mineral Resources every month.

HAZARD IDENTIFICATION, RISK ASSESSMENT AND EMERGENCY RESPONSES (GRI 403-2 dan 403-7)

In applying gas business principles, which prioritize occupational safety and health so as to help sustaining the Company and comply with applicable regulations, PGN has taken actions aiming at minimizing potential risks and dangers, in terms of occupational safety and health, as well as dangerous processes.

We regularly apply a procedure on risk management and occupational safety and health (OSH) in identifying potential hazards, conducting analysis and determining opportunity of an activity so as to determine a prioritized control program based on risk and opportunity levels of each activity.

Risk Management and Opportunity for OSH are specified in HOLISTIC system, which shall be evaluated and updated periodically every six month or in case of revised work activities in each work unit. Preparation of this Risk Management and Opportunity for OSH certainly involves more than one person from each work unit, who have relevant competence in their respective field, that its process can be properly analyzed.

In addition, PGN also applies other hazard identification and risk assessment methods such as Job Safety Analysis (JSA) for irregular project activities, Process Hazard Analysis (PHA) for reviewing potential hazards due the Company's operations and other hazard analysis and risk assessment methods, which can be used for a more specific study, depending on its requirement.

PGN also governs incident reports, which can be submitted by any employee through HOLISTIC system, starting from nearmiss, first aid, Medical Treatment Case, Restricted Workday Case, Lost Time Injury, to fatality categories. Every incident must be investigated based on Guideline no. PDN-HSSE-ALL-012, so as to find out the root cause of such incident so that improvements can be made and prevent other similar incidents.



MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Maintaining Occupational Health and Safety

Penyaluran komoditas gas bumi yang dilakukan oleh PGN mempunyai risiko bahaya yang tinggi, sehingga diperlukan standard proses penanggulangan khusus. Oleh karena itu, Perusahaan menyediakan sistem penanggulangan keadaan gawat darurat sesuai dengan proses bisnis yang dijalankan. Penanggulangan yang disiapkan oleh PGN mencakup keadaan gawat darurat yang terjadi kepada orang/pekerja, lingkungan, aset, hingga reputasi Perusahaan. Dalam penyediaan sistem tanggap gawat darurat, PGN memastikan kesiapan peralatan tanggap gawat darurat, tim penanggulangan keadaan gawat darurat, dan kompetensi pekerja yang tergabung dalam tim penanggulangan keadaan gawat darurat, yang disimulasikan dan dievaluasi secara berkala setiap tahun dengan skenario yang sesuai dengan potensi bahaya yang telah teridentifikasi sebelumnya.

The distribution of natural gas commodities carried out by PGN carries a high risk of danger, so that a special countermeasure process standard is required. Therefore, the Company provides an emergency response system in accordance with business processes it carries out. The countermeasures prepared by PGN cover emergency situations that occur to people / workers, the environment, assets, and the Company's reputation. In providing an emergency response system, PGN ensures the readiness of emergency response equipment, emergency response teams, and competence of employees who are members of the emergency response team, which are simulated and evaluated periodically every year depending on identified potential hazards.

KINERJA K3 2020 (GRI 403-9 dan 403-10)

Pengukuran kinerja K3 menjadi bagian yang esensial dari manajemen K3 dalam Perusahaan karena hasil dari pengukuran ini digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas pelaksanaan K3. Pengukuran ini memberi umpan balik berupa informasi tentang bagaimana implementasi sistem manajemen K3, di wilayah mana dibutuhkan perbaikan, serta bagaimana meningkatkan motivasi pekerja dalam pelaksanaan K3 di lapangan. Pengukuran juga memberikan dasar bagi perbaikan yang berkesinambungan. Berikut ini adalah laporan-laporan mengenai insiden terkait K3 yang dicatat sesuai dengan peraturan pemerintahan yang berlaku mengenai K3.

MEASURING OSH PERFORMANCE IN 2020 (GRI 403-9 and 403-10)

This measurement is an essential part of OSH management in the Company. Result of which shall be used to evaluate its efficiency and effectiveness. In addition, it provides feedback i.e., information on how OSH management system is implemented, which areas need improvement, and how to improve employees' motivation in performing OSH on site. This measurement is also a basic for sustainable improvement. The following are reports on the safe work hours and OSH incidents as reported according to OSH pertaining regulations.

SAFETY METRIC

Safety metric adalah indikator penentu kinerja kantor pusat, business unit, dan proyek PGN dalam penerapan K3. Sistem *safety metric* ini disusun untuk mengevaluasi kinerja K3 setiap bulan demi langkah perbaikan dalam tubuh PGN. Berikut ini adalah laporan-laporan mengenai insiden terkait K3 yang dicatat sesuai dengan peraturan pemerintahan yang berlaku mengenai K3.

SAFETY METRIC

Safety metric is an indicator that determines the performance of PGN's head office, business units and projects in applying OSH system. This safety metric system is designed to evaluate OSH performance every month for further improvement within PGN. Followings are reports on OSH related incidents recorded based on applicable government regulations concerning OSH.

JAM KERJA AMAN

Safe Workhours

	2020	2019	2018	2017	2016
Jam kerja aman Safe workhours	124.025.831	104.672.458	94.407.251	83.009.070	89.263.642

Jenis Kecelakaan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Type of Work-Related Accidents by Sex

	Nearmiss	FAC	MTC	RWDC	LWDC	Fatality	Total
Pria Male	16	6	2	0	0	0	24
Wanita Female	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	16	6	2	0	0	0	24

Jenis Kecelakaan Kerja Berdasarkan Wilayah

Type of Work-Related Accidents by Area

	Nearmissed	FAC	MTC	RWDC	LWDC	Fatality	Total
Kantor Pusat Head Office	1	1	0	0	0	0	2
Sales and Operation Region II (SOR II) / Gas Distribution Management Regional I (GDMR I)	6	0	0	0	0	0	6
Sales and Operation Region III (SOR III) / Gas Distribution Management Regional II (GDMR II)	0	1	0	0	0	0	1
Sales and Operation Region I (SOR I) / Gas Distribution Management Regional III (GDMR III)	2	0	0	0	0	0	2
Transmisi Transmission	4	0	0	0	0	0	4
Project Management Office (PMO)	3	4	2	0	0	0	9
TOTAL	16	6	2	0	0	0	24

Keterangan:

- **Near Missed** adalah kejadian yang dapat, namun belum menimbulkan cedera dan/atau kerusakan (kehilangan) pada aset, lingkungan atau Pihak Ketiga.
- **First Aid Case (FAC)** adalah cedera yang tidak memerlukan perawatan lanjutan (sebatas pertolongan pertama) dan tidak menimbulkan Hari Kerja Hilang atau hari dengan keterbatasan kemampuan kerja.
- **Medical Treatment Case (MTC)** adalah cedera yang memerlukan perawatan lanjutan di bawah pengawasan dari tenaga medis tetapi tidak menimbulkan Hari Kerja Hilang atau hari dengan keterbatasan kemampuan kerja.
- **Restricted Work Day Case (RWDC)** adalah Kecelakaan Kerja yang mengakibatkan pekerja yang bersangkutan tetap dapat bekerja di hari setelah terjadinya insiden, namun tidak dapat melaksanakan semua pekerjaan tugas atau kewajiban rutinnnya secara efektif.
- **Lost Work Day Case (LWDC)** adalah Kecelakaan Kerja yang mengakibatkan pekerja untuk sementara tidak mampu bekerja kembali pada hari atau *shift* berikutnya sesuai jadwal kerja.
- **Fatality** adalah Kecelakaan Kerja yang menimbulkan kematian tanpa memperhitungkan tenggat waktu antara terjadinya kecelakaan dengan meninggalnya korban.

Note:

- Near Missed is an event that can, but has not caused injury and/or damage (loss) to assets, the environment or Third Parties.
- First Aid Case (FAC) is an injury that does not require further treatment (limited to first aid) and does not result in Missing Work Days or days with limited work ability.
- Medical Treatment Case (MTC) is an injury that requires further treatment under the supervision of medical personnel but does not result in Missing Work Days or days with limited work ability.
- Restricted Work Day Case (RWDC) are Work-related accidents that result in the worker concerned being able to work on the day after the incident, but unable to carry out all of his work duties or routine obligations effectively.
- Lost Work Day Case (LWDC) are Work-related accidents which result in workers temporarily unable to work again on the next day or shift according to work schedule.
- Fatality are Work-related accidents that cause death regardless of deadline between the occurrence of an accident and the death of victim.

Tingkat Kecelakaan Kerja (TKK) Berdasarkan Jenis Kelamin

Injury Rate (IR) by Gender*

	2020	2019	2018	2017	
Pria	0,10	0,10	0	0,62	Male
Wanita	0	0	0	0,09	Female
TOTAL	0,10	0,10	0	0,71	TOTAL

* TRIR (Total Recordable Injury Rate) by Gender = Total Recordable Injury Pria/ Wanita / Jumlah Jam Kerja Aman Total * 1.000.000

* TRIR (Total Recordable Injury Rate) by Gender = Total Recordable Injury Pria/ Wanita / Jumlah Jam Kerja Aman Total Tahun Berjalan * 1.000.000

Tingkat Kecelakaan Kerja (TKK) Berdasarkan Wilayah

Injury Rate (IR) by Region*

	2020	2019	2018	2017
Kantor Pusat Head Office	0,00	0,00	0	0,00
Sales and Operation Region II (SOR II) / Gas Distribution Management Regional I (GDMR I)	0,00	0,33	0	0,00
Sales and Operation Region III (SOR III) / Gas Distribution Management Regional II (GDMR II)	0,00	0,00	0	1,43
Sales and Operation Region I (SOR I) / Gas Distribution Management Regional III (GDMR III)	0,00	0,00	0	1,08
Transmisi Transmission	0,00	0,00	0	0,81
Project Management Office (PMO)	0,23	0,00	0	1,56
TOTAL	0,10	0,10	0	0,71

* TRIR (Total Recordable Injury Rate) by Wilayah = Total Recordable Injury Wilayah / Jumlah Jam Kerja Aman Wilayah * 1.000.000

* TRIR (Total Recordable Injury Rate) by Wilayah = Total Recordable Injury Wilayah / Jumlah Jam Kerja Aman Wilayah * 1.000.000

** TRIR (Total Recordable Injury Rate) Keseluruhan = Total Recordable Injury / Jumlah Jam Kerja Aman Total * 1.000.000

** TRIR (Total Recordable Injury Rate) Keseluruhan = Total Recordable Injury / Jumlah Jam Kerja Aman Total * 1.000.000

MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Maintaining Occupational Health and Safety

Tingkat Hari Kerja yang Hilang (THKH) Berdasarkan Jenis Kelamin

Lost Day Rate (LDR) by Gender

	2020	2019	2018	2017	2016	
Pria	0	0	0	0,35	0	Male
Wanita	0	0	0	0	0	Female
TOTAL	0	0	0	0,35	0	TOTAL

Tingkat Hari Kerja yang Hilang (THKH) Berdasarkan Wilayah

Lost Day Rate (LDR) by Region

	2020	2019	2018	2017	2016
Kantor Pusat Head Office	0	0	0	0	0
Sales and Operation Region II (SOR II) / Gas Distribution Management Regional I (GDMR I)	0	0	0	0	0
Sales and Operation Region III (SOR III) / Gas Distribution Management Regional II (GDMR II)	0	0	0	0	0
Sales and Operation Region I (SOR I) / Gas Distribution Management Regional III (GDMR III)	0	0	0	0	0
Transmisi Transmission	0	0	0	0	0
Project Management Office (PMO)	0	0	0	0,35	0
TOTAL	0	0	0	0,35	0

Tingkat Penyakit Akibat Kerja (TPAK) Berdasarkan Jenis Kelamin

Occupational Disease Rate (ODR) by Gender

	2020	2019	2018	2017	2016	
Pria	0	0	0	0	0	Male
Wanita	0	0	0	0	0	Female
TOTAL	0	0	0	0	0	TOTAL

Tingkat Penyakit Akibat Kerja (TPAK) Berdasarkan Wilayah

Occupational Disease Rate (ODR) by Region

	2020	2019	2018	2017	2016
Kantor Pusat Head Office	0	0	0	0	0
Sales and Operation Region II (SOR II) / Gas Distribution Management Regional I (GDMR I)	0	0	0	0	0
Sales and Operation Region III (SOR III) / Gas Distribution Management Regional II (GDMR II)	0	0	0	0	0
Sales and Operation Region I (SOR I) / Gas Distribution Management Regional III (GDMR III)	0	0	0	0	0
Transmisi Transmission	0	0	0	0	0
Project Management Office (PMO)	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

Total Frekuensi Absensi Karena Sakit Berdasarkan Wilayah

	2020	2019	2018	2017
Kantor Pusat Head Office	0,12	0,31	0,34	0,42
Sales and Operation Region II (SOR II) / Gas Distribution Management Regional I (GDMR I)	0,06	0,09	0,13	0,11
Sales and Operation Region III (SOR III) / Gas Distribution Management Regional II (GDMR II)	0,07	0,06	0,09	0,09
Sales and Operation Region I (SOR I) / Gas Distribution Management Regional III (GDMR III)	0,07	0,10	0,07	0,10
Transmisi Transmission	0,10	0,16	0,11	0,12
Project Management Office (PMO)	0,01	0,04	0,02	0,04
TOTAL	0,07	0,14	0,14	0,17

Work-related Fatalities by Region

Tingkat Kematian Terkait Pekerjaan Berdasarkan Jenis Kelamin

	2020	2019	2018	2017	2016	
Pria	0	0	0	0	0	Male
Wanita	0	0	0	0	0	Female
TOTAL	0	0	0	0	0	TOTAL

Work-related Fatalities by Gender

Tingkat Kematian Terkait Pekerjaan Berdasarkan Wilayah

	2020	2019	2018	2017	2016
Kantor Pusat Head Office	0	0	0	0	0
Sales and Operation Region II (SOR II) / Gas Distribution Management Regional I (GDMR I)	0	0	0	0	0
Sales and Operation Region III (SOR III) / Gas Distribution Management Regional II (GDMR II)	0	0	0	0	0
Sales and Operation Region I (SOR I) / Gas Distribution Management Regional III (GDMR III)	0	0	0	0	0
Transmisi Transmission	0	0	0	0	0
Project Management Office (PMO)	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

Work-related Fatalities by Region

MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Maintaining Occupational Health and Safety

PENGHARGAAN K3

Atas kinerja K3 kami pada tahun 2020, PGN menerima berbagai apresiasi dan penghargaan dari pihak independen. Penghargaan-penghargaan K3 tersebut dapat dilihat di bawah ini:



OSH AWARDS

For our OSH performance in 2020, PGN received various appreciations and awards from independent parties. These OSH awards are as follows:

Penghargaan dari Menteri Ketenagakerjaan

PGN mendapat penghargaan dari Menteri Ketenagakerjaan atas prestasi melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/I/2007.

Award from the Minister of Manpower

PGN received an award from the Minister of Manpower for its achievement in implementing the Occupational Safety and Health (K3) program so that there are no work accidents based on the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration Number PER-01/MEN/I /2007.



Penghargaan dari Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Atas prestasi tanpa kehilangan hari kerja sebagai akibat kecelakaan berdasarkan Peraturan Menteri Pertambangan dan Energi No. 516.K/38/M.PE/1989.

Award from the Minister of Energy and Mineral Resources for its success in preventing work day loss due to accident based on Regulation of the Minister of Mining and Energy No. 516.K / 38 / M.PE / 1989.



Penghargaan dari Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Atas prestasi pembinaan keselamatan minyak dan gas bumi berdasarkan Peraturan Menteri Pertambangan dan Energi No. 516.K/38/M.PE/1989.

Award from the Minister of Energy and Mineral Resources for its success in providing oil and gas safety coaching based on Regulation of the Minister of Mining and Energy No. 516.K / 38 / M.PE / 1989.



Penghargaan dari Menteri Ketenagakerjaan

Penghargaan Program Pencegahan dan Penanggulangan HIV & AIDS di Tempat Kerja dengan kategori Gold yang diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Award from the Minister of Labor

Award for the Program for Prevention and Control of HIV & AIDS in the Workplace with the Gold category given by the Ministry of Labor of the Republic of Indonesia.



Indonesia Safety Culture Awards

PGN Mendapat pengakuan dari *World Safety Organization* dalam acara *Safety Culture Awards Indonesia* karena telah mengimplementasikan *safety culture program* dengan mencapai level 4 (*Proactive*) dari skala 5.

Recognition from the World Safety Organization at the Indonesia Safety Culture Awards Indonesia event for implementing the safety culture program after reaching level 4 (Proactive) in a scale of 5.

PARA PEKERJA DENGAN RISIKO KECELAKAAN ATAU PENYAKIT AKIBAT KERJA [GRI 403-3]

PGN menyadari bahwa setiap proses bisnis memiliki risiko adanya kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja. Maka dari itu, PGN melakukan pemantauan dan perhitungan risiko pekerjaan melalui Analisa Risiko Kesehatan (*Health Risk Assessment*) dan Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko terhadap seluruh aspek kerja. Beberapa risiko yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Ergonomi: Risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja yang dikarenakan kesalahan posisi tubuh dalam melakukan pekerjaan seperti : bekerja di depan komputer, pengangkatan peralatan kantor, pembukaan bak *valve*
2. Fisika: Risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja karena aspek fisika yang dapat timbul antara lain potensi gangguan pendengaran bagi pekerja yang bekerja di area metering stasiun atau kompresor
3. Kimia: Risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja yang dapat timbul dikarenakan aspek kimia antara lain adalah keracunan gas nitrogen pada saat pekerjaan N2 purging.

Berdasarkan risiko yang telah diidentifikasi, PGN melakukan pengendalian bahaya dengan berpedoman pada hirarki pengendalian bahaya yaitu eliminasi, substitusi, rekayasa enjiniring, pengendalian administrasi dan penggunaan alat pelindung diri. Adapun beberapa pengendalian bahaya yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Ergonomi: Penggunaan alat katrol untuk pengangkatan bak *valve* merupakan proses substitusi pengangkatan bak *valve* secara manual, pemutaran video ergonomi yang ditanamkan dalam komputer pekerja merupakan proses administrasi kontrol bagi pekerja yang sering bekerja di depan komputer agar melakukan peregangan dan refreshing posisi tubuh.
2. Fisika: Pengendalian bahaya kebisingan di area metering stasiun dan kompresor, diawali dengan pemantauan kebisingan yang komprehensif, yang diikuti dengan pemasangan peredam kebisingan, rambu-rambu keselamatan dan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) berupa *ear plug* atau *ear muff*.
3. Kimia: Risiko terhadap keracunan gas Nitrogen dapat dikendalikan dengan pemantauan pekerjaan melalui Izin Kerja, dimana pekerjaan hanya dapat dilakukan jika telah mendapatkan izin terlebih dahulu. Pengendalian juga dilakukan melalui pengetesan gas secara rutin dengan *gas detector* selama Pekerjaan N2 purging berlangsung.

WORKERS AT RISK OF WORK-RELATED ACCIDENTS OR OCCUPATIONAL DISEASE [GRI 403-3]

PGN understands that every business process carries a risk of work-related accidents and/or occupational diseases. Therefore, PGN monitors and calculates occupational risks through Health Risk Assessment and Hazard Identification and Risk Assessment for all aspects of work. Some of the risks identified are as follows:

1. Ergonomics: risk of accidents or occupational diseases due to wrong position of body in doing work such as: working at a computer, lifting office equipment, opening valve tubs.
2. Physics: risk of accidents or occupational disease due to physical aspects that may occur, among others, potential hearing loss for workers who work in metering stations or compressors
3. Chemistry: risk of accidents or occupational diseases that may occur due to chemical aspects such as nitrogen gas poisoning during N2 purging job.

Based on identified risks, PGN carries out hazard control based on hazard control hierarchy i.e., elimination, substitution, engineering, administrative control and use of personal protective equipment. Some hazard controls carried out are as follows:

1. Ergonomics: the use of a pulley for lifting the valve body is a substitution process of manually lifting valve tubs, and playing ergonomic videos installed in workers' computers is an administrative control process for workers who frequently work at computers so as to stretch and refresh their body position.
2. Physics: control of noise hazards in metering station and compressor area, starting with comprehensive noise monitoring, followed by installation of noise absorbers, safety signs and use of Personal Protective Equipments (PPEs) i.e., ear plugs or ear muffs.
3. Chemistry: the risk of nitrogen gas poisoning can be controlled by monitoring work through a work permit, where work can only be done if a prior permit is obtained. Control is also carried out through routine gas testing with a gas detector during the N2 purging work.



MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Maintaining Occupational Health and Safety

Dalam melakukan program monitoring dan pengelolaan kesehatan pekerja, PGN mengedepankan layanan kesehatan bersifat preventif dan promotif, namun tidak meninggalkan layanan yang bersifat kuratif dan rehabilitatif. Kegiatan promotif dilakukan secara rutin dengan melakukan edukasi kesehatan dan inspeksi tempat kerja oleh tenaga ahli kesehatan di setiap semester. Edukasi kesehatan juga dilakukan melalui buletin kesehatan setiap bulannya. Layanan lainnya, berupa pemantauan kesehatan pekerja melalui pemeriksaan kesehatan (*medical check up*) pekerja mulai dari pra pekerja, berkala setahun sekali, pemeriksaan kesehatan khusus serta sebelum purna bakti. PGN juga menyediakan Klinik yang dilengkapi dengan tenaga medis di Kantor Ketapang dan Kantor Manhattan, sedangkan di setiap lokasi lainnya terdapat perwakilan pekerja yang ditunjuk dan dibekali dengan kompetensi P3K.

In carrying out employee health monitoring and management programs, PGN prioritizes preventive and promotive health services, but does not leave curative and rehabilitative services. Promotional activities are carried out regularly by conducting health education and workplace inspections by health experts every semester. Health education is also carried out through health bulletins every month. Other services include monitoring workers' health through medical check-ups starting from pre-workers, periodically once a year, special medical checkups and before retirement. PGN also provides clinics that are equipped with medical personnel in Ketapang and Manhattan Offices, while other locations provide employees' representatives appointed and equipped with the first aid.





08

MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN PELANGGAN

Maintaining Customers' Safety and Health

PGN selalu menyediakan inovasi dan kreasi baru demi memastikan mutu dan keamanan produk bagi seluruh pelanggan. Tentunya dengan selalu memastikan seluruhnya berada dalam standar terbaik.

PGN always provides innovations and new creations so as to ensure product quality and safety for all customers. The company, for sure, should always make sure that everything is in the best standard.



MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN PELANGGAN

Maintaining Customers' Safety and Health



Pelanggan adalah salah satu pemangku kepentingan yang mempunyai peran utama dalam menjaga keberlangsungan usaha bisnis PGN. Perusahaan berkomitmen untuk memastikan mutu dan keamanan produk Pelanggan melalui menetapkan standar terbaik. Dengan tujuan mengutamakan Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan, PGN berkomitmen untuk memastikan seluruh produk PGN yang dipasarkan telah melalui proses seleksi termasuk pengujian terhadap seluruh materi yang terkandung dalam produk. Perusahaan wajib menaati peraturan keselamatan yang tertera dalam *Material Safety Data Sheet* (MSDS) dan memberikan MSDS kepada Pelanggan serta Calon Pelanggan agar setiap pihak memiliki informasi menyeluruh terkait kandungan kimia dan aspek keselamatan yang terdapat di dalam produk.

PEMERIKSAAN KUALITAS [GRI 416-1], [GRI 416-2]

Dalam rangka menjaga kualitas gas yang disalurkan, PGN secara rutin melakukan pengambilan sampel gas di titik produksi, titik pipa *comingle* dan titik input saluran pelanggan (untuk pelanggan tertentu). Perusahaan terus berupaya untuk memastikan kualitas gas Metana (sebagai komponen utama), Etana, Propana dan Butana serta memastikan agar komponen pengotor dalam gas seperti gas Karbon Dioksida, Nitrogen, Merkuri dan Hidrogen Sulfida tidak melebihi standar.

Customers are stakeholders who play critical role in maintaining PGN's business sustainability. The Company is committed to ensure product quality and security for customers by applying the best standard.

Aiming at prioritizing customers' health and safety, PGN is committed to ensuring that all PGN products marketed have gone through a selection process including testing all materials contained in the product. Companies are required to comply with safety regulations as specified in the Material Safety Data Sheet (MSDS) and provide MSDS to Customers and prospective customers so that each party has comprehensive information on chemical contents and safety aspects contained in the product.

QUALITY ASSESSMENT [GRI 416-1], [GRI 416-2]

In order to maintain the quality of gas supplied, PGN regularly collects gas samples at production points, comingle pipe points and customer channel input points (for certain customers). The company continues to strive to ensure the quality of Methane (as the main component), Ethane, Propane and Butane gas and ensures that the impurity components in gases such as Carbon Dioxide, Nitrogen, Mercury and Hydrogen Sulfide gases do not exceed the designated standard.

Di sisi lain, PGN melakukan pemeriksaan tekanan gas bumi dalam pipa agar sesuai dengan perjanjian dan aspek keselamatan. Pemeriksaan (assessment) ini dilakukan terhadap seluruh (100%) produk PGN. Untuk memenuhi persyaratan, PGN memberikan hasil pencatatan tekanan yang terlampir dalam berkas tagihan penyaluran gas secara berkala. Pemeriksaan-pemeriksaan yang teliti ini bertujuan untuk menjaga kualitas produk bagi pelanggan dan pencatatannya berguna sebagai informasi yang jelas dan akuntabel bagi para pelanggan. Dalam tahun pelaporan, tidak terdapat insiden ketidakpatuhan dalam dampak kesehatan dari produk dan layanan.

INFORMASI PRODUK [GRI 417-1]

Sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas informasi bagi pelanggan, PGN menyertakan MSDS yang memuat tentang:

1. Informasi produk berupa nama produk, produsen, nomor telepon produsen.
2. Informasi umum tentang bahan termasuk komposisi bahan yang bersangkutan.
3. Informasi komponen berbahaya.
4. Reaktivitas bahan.
5. Sifat mudah terbakar bahan.
6. Sifat fisika bahan.
7. Sifat kimia bahan.
8. Dampak kesehatan.
9. Pertolongan pertama.
10. Penyimpanan.

PRIORITAS ATAS KESELAMATAN PELANGGAN [GRI 417-2, GRI 417-3]

Sebagai wujud PGN dalam menjaga keselamatan dan kesehatan, PGN senantiasa memastikan agar setiap aktivitas operasionalnya telah dilakukan sesuai dengan *Standard Operation Procedures (SOP)* yang berlaku. Selain itu, dalam rangka peningkatan layanan kepada Pelanggan, PGN terus melakukan peningkatan kompetensi SDM yang bertugas di pelayanan pelanggan, standarisasi kebijakan layanan kepada pelanggan, serta melakukan penerapan kualitas layanan sebagai bagian dari penilaian (*Key Performance Indicator/KPI*). Atas wujud tersebut, pada tahun 2020 PGN berhasil mendapatkan pencapaian yaitu:

- Tidak terjadi pelanggaran terhadap ketentuan kontrak penjualan gas;
- Tidak terjadi pelanggaran berupa penyebaran identitas pelanggan sesuai kontrak;
- Tidak terjadi penghilangan data-data pelanggan yang telah tercatat pada sistem identifikasi pelanggan PGN;
- Tidak terjadi pelanggaran di media iklan, program promosi maupun saat sebagai sponsor;

On the other hand, PGN checks the pressure of natural gas in the pipeline so as to comply with the agreement and safety aspects. This assessment is carried out on all (100%) of PGN's products. To meet the requirements, PGN periodically provides a pressure recording result attached to a bill for gas distribution. These careful checks are aimed at maintaining product quality for customers and the recording is useful as clear and accountable information for customers. In this reporting year, there were no incidents of non-compliance with the health impacts of our products and services.

INFORMATION ON PRODUCTS [GRI 417-1]

For information transparency and accountability for customers, PGN includes an MSDS that contains:

1. Information on products i.e., product name, manufacturer, manufacturer's telephone number.
2. General information about the material including composition of the material concerned.
3. Information on hazardous components.
4. Reactivity of materials.
5. Flammability of the material.
6. Physical properties of materials.
7. Chemical properties of materials.
8. Health impacts.
9. First aid.
10. Storage.

PRIORITY FOR CUSTOMERS' SAFETY [GRI 417-2, GRI 417-3]

In maintaining safety and health, PGN always ensures that every operational activity is carried out in accordance with applicable *Standard Operation Procedures (SOP)*. In addition, in order to improve services to customers, PGN continues to improve the competence of human resources in charge of customer service, standardize service policies to customers, and implement service quality as part of its assessment (*Key Performance Indicators/KPIs*). Therefore, in 2020 PGN has succeeded in making following achievements:

- No violation of provisions specified in the gas sales contract;
- No violation in the form of spreading the identity of customers according to the contract;
- No loss of customer data recorded in PGN's customer identification system;
- No violation in the advertising media, promotional programs or sponsors;

MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN PELANGGAN

Maintaining Customers' Safety and Health

- Tidak ada insiden ketidakpatuhan terkait informasi dan pelabelan produk dan jasa;
- Tidak ada insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran yang menyebabkan tuntutan atau pembayaran denda.

MENJAGA MUTU SESUAI REGULASI DAN STANDAR

Sebagai upaya PGN dalam menjaga mutu dan standar, PGN telah menerapkan standar manajemen mutu tersertifikasi ISO 9001-2015. Lebih lanjut, PGN telah menerapkan berbagai langkah, terutama sebelum melakukan pengikatan kontrak dengan pemasok, di antaranya:

- Melakukan inspeksi atas ketersediaan gas
- Memastikan kelayakan peralatan produksi
- Memastikan mutu gas dari pemasok
- Melakukan pengecekan sampel gas dari titik masuk pipa transmisi
- Melakukan uji sampel dengan melibatkan badan pemeriksa independen yang kompeten
- Memeriksa volume gas yang dipasok

Dalam menjaga mutu tersebut, PGN senantiasa memberikan informasi yang tepat dengan waktu yang sesegera mungkin kepada para pelanggan apabila terjadi perubahan yang signifikan dalam jumlah dan mutu gas yang dipasok ataupun hal-hal yang mungkin dapat mengganggu penyaluran gas kepada pelanggan.

Kemudian dalam menjaga kualitas dan tekanan gas yang akan dialirkan ke pelanggan, PGN memasang *filter* dan *scrubber* di *Offtake Station* dan filter pada *Metering and Regulating Station* di lokasi pelanggan. Perangkat ini berfungsi untuk mengurangi atau menghilangkan partikel debu, kondensat maupun partikel non-gas lainnya yang dapat mengakibatkan kerusakan pada peralatan gas pelanggan.

MEMBERI LAYANAN TERBAIK

Demi kemudahan pelanggan, PGN menyediakan pusat informasi dan pengaduan yang berhubungan dengan produk dan layanan melalui PGN Contact Center dengan nomor 1500645. Selain itu, Pelanggan serta pemangku kepentingan lainnya juga dapat mengirimkan seluruh pertanyaan, keluhan ataupun masukan melalui e-mail yang ditujukan kepada Perusahaan melalui [contact.center@pgn.co.id](mailto:center@pgn.co.id). PGN *Contact Center* beroperasi 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu yang akan direspon maksimum dalam kurun waktu 24 jam setelah diterima oleh agen *Contact Center*.

- No incident of non-compliance regarding product and service information and labeling; and
- No incidents of non-compliance with marketing communications that resulted in prosecution or penalty payments.

MAINTAINING THE QUALITY ACCORDING TO REGULATIONS AND STANDARD

In maintain its quality and standard, PGN applied certified quality management standard of ISO 9001-2015. In addition, PGN also applied various actions, particularly before entering into contracts with suppliers, they among others are:

- Inspecting gas availability;
- Ensuring the feasibility of production tools;
- Ensuring gas quality from suppliers;
- Checking gas samples from entry point of transmission pipeline;
- Testing sample involving independent and competent examining agency; and
- Checking gas volume supplied.

In maintaining quality, PGN always provides the right information in a timely manner to customers in case of a significant change in quantity and quality of gas supplied or issues that might disrupt the distribution of gas to customers.

In addition, in maintaining the quality and pressure of gas to be supplied to customers, PGN has installed filters and scrubbers at its *Offtake Station* and filters at the *Metering and Regulating Station* at customers' location. These devices reduce or remove dust, condensate and other non-gas particles that may cause damage to customers' gas equipment.

PROVIDING THE BEST SERVICES

For customers' convenience, PGN provides an information and complaint center related to products and services through the PGN Contact Center at 1500645. In addition, Customers and other stakeholders can also send any question, complaint or input via e-mail addressed to the Company via [contact.center@pgn.co.id](mailto:center@pgn.co.id). The PGN Contact Center operates 24 hours a day and 7 days a week with maximum response within 24 hours after being received by the Contact Center agent.

Selain itu, sejak tahun 2015 PGN melakukan sentralisasi *Contact Center* di Kantor Pusat dan menyiapkan agen walk-in untuk segera menindaklanjuti setiap keluhan dan pertanyaan pelanggan di setiap Sales Area. Agen walk-in ini dapat memberikan layanan konsultasi secara langsung pada pelanggan, calon pelanggan, maupun pemangku kepentingan lainnya

TEMU PELANGGAN

Dalam rangka menjalin hubungan yang harmonis antara pelanggan dan PGN, PGN secara rutin mengadakan kegiatan temu pelanggan setiap tahunnya. Kegiatan ini merupakan kesempatan bagi PGN untuk mendapatkan input dan mendengar langsung keluhan dari pelanggan. Kegiatan ini dilakukan juga dalam rangka lebih memahami dan sekaligus mengurangi kesenjangan antara kebutuhan pelanggan dan kemampuan PGN dalam memberikan pelayanan.

Dengan mempertimbangkan adanya Pandemi Covid-19 yang dimana dibatasinya pertemuan tatap muka secara langsung, sepanjang tahun 2020 pelaksanaan kegiatan forum temu pelanggan melalui media daring. Dalam kegiatan tersebut dilakukan diskusi terkait kebutuhan serta keluhan dari pelanggan. Selain Temu Pelanggan, PGN melalui *Customer Management Area* secara aktif melakukan kunjungan ke pelanggan atau Calon Pelanggan dalam rangka menjalin harmonisasi dan sinergi kegiatan usaha penyaluran gas bumi. Kunjungan pelanggan pada tahun 2020 diprioritaskan untuk dilakukan secara daring, namun terdapat beberapa kondisi di mana *Customer Management Area* harus melakukan secara tatap muka langsung dengan tetap memperhatikan protocol Kesehatan secara ketat. Dalam kunjungan tersebut, PGN secara aktif memberikan masukan-masukan ke Pelanggan atau Calon Pelanggan untuk meningkatkan efisiensi utilisasi peralatan mereka serta memahami situasi bisnis Pelanggan atau Calon Pelanggan untuk meningkatkan efisiensi utilisasi peralatan mereka serta memahami situasi bisnis Pelanggan atau Calon Pelanggan yang merupakan masukan yang sangat berharga bagi manajemen untuk membuat kebijakan-kebijakan berlangganan gas.

MEMASTIKAN KEPUASAN PELANGGAN

PGN secara berkala dan konsisten melakukan pengukuran kepuasan pelanggan untuk mendapatkan input bagi perbaikan kualitas layanan menuju *Service Excellence*. Pada tahun 2020, PGN mengukur tingkat kepuasan pelanggan di seluruh *Sales Area* yang melibatkan berbagai segmen Pelanggan, yaitu segmen Pelanggan Rumah Tangga, segmen Pelanggan Kecil dan segmen Pelanggan Komersial Industri.

In addition, since 2015 PGN has centralized its Contact Center at the Head Office and has prepared walk-in agents to immediately follow up any complaint and inquiry from customers in each Sales Area. This walk-in agent can provide direct consultation services to customers, potential customers, and other stakeholders.

MEETING WITH CUSTOMERS

In order to establish a harmonious relationship with customers, PGN regularly holds customer meetings every year. It is an opportunity for the Company to get input and listen to complaints directly from customers. This activity is also carried out in order to better understand and at the same time reduce the gap between customer needs and PGN's ability to provide services.

Due to the Covid-19 Pandemic, which limits face-to-face meetings, throughout 2020, this meeting with customers was held through online media. In this forum, discussions were held concerning customers' needs and complaints. In addition to meeting with customer, PGN through the Customer Management Area actively visits customers or prospective customers in order to harmonize and synergize natural gas distribution business. Customer visits in 2020 were prioritized to be carried out online, but there are several conditions where Customer Management Areas must do face-to-face while strictly observing health protocols. During these visits, PGN actively provides input to customers so as to increase the efficiency of their equipment utilization and understand customers and prospective customers' business situation, which is a very valuable input for the management in making policies regarding gas subscription.

ENSURING CUSTOMERS' SATISFACTION

PGN periodically and consistently measures customer satisfaction so as to get input for improving its service quality towards *Service Excellence*. In 2020, PGN measured the level of customer satisfaction in all Sales Areas involving various customer segments i.e., household, small-scale customers and industrial commercial customers.

MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN PELANGGAN

Maintaining Customers' Safety and Health

Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, nilai matriks *Customer Satisfaction Index (CSI)*, *Customer Loyalty Index (CLI)* PGN berada di atas angka 5 dengan skala maksimum 6. Pada tahun 2020, PGN berhasil mendapatkan nilai CSI sebesar 5.46 dan nilai CLI sebesar 5.53 yang mengindikasikan dalam kriteria sangat baik. Selain nilai CSI dan nilai CLI, PGN juga mengukur nilai *Customer Referral Index (CRI)* serta nilai *Net Promoter Score (NPS)* untuk menilai tingkat keinginan untuk merekomendasikan. Sepanjang tahun 2020, nilai CRI yang berhasil diraih oleh PGN sebesar 4.75 dengan skala maksimum 6 yang mengindikasikan dalam kriteria baik dan nilai NPS sebesar 57,8%.

Dari hasil survey yang dilakukan, Pelanggan sangat mengapresiasi atas kinerja PGN terutama pada kegiatan yaitu terjaminnya kepastian pasokan, kualitas produk dan layanan yang baik, keamanan dalam pemakaian gas bumi, hingga kecepatan respons dalam penanganan keluhan. Dalam menjaga layanan kepada Pelanggan secara berkelanjutan di masa mendatang PGN berencana untuk membangun fasilitas-fasilitas penyimpanan di wilayah yang berdekatan dengan Pelanggan atau Calon Pelanggan sehingga dapat menjangkau wilayah di luar jaringan gas pipa serta dapat memastikan kehandalan ketersediaan pasokan bagi Pelanggan PGN

TEKNOLOGI TERBARU

Sebagai upaya menjaga tingkat kepuasan pelanggan, PGN memiliki aplikasi resmi yaitu PGN Mobile yang dapat diunduh melalui "Apple Store" dan "Play Store". Aplikasi ini memuat beragam informasi mengenai pemakaian dan tagihan gas bumi, infrastruktur gas bumi PGN, lokasi SPBG dan fitur lainnya. Seiring dengan program pengembangan jaringan gas, kini untuk berlangganan gas dapat mendaftar dari PGN Mobile. Selain itu, untuk meningkatkan layanan dengan mutu dan biaya terstandar dan proses transparansi pekerjaan, sejak 2019 PGN telah memiliki aplikasi resmi yaitu PGN Partner. Dengan melalui aplikasi PGN Partner, Pelanggan mendapatkan informasi estimasi atas biaya layanan teknis. Sepanjang tahun 2020 dari lebih dari 10.000 aktivitas lapangan, 7.093 aktivitas teknis telah melalui aplikasi PGN Partner.

PERLUASAN JARINGAN

Dalam menjangkau wilayah yang tidak memiliki jaringan gas pipa, PGN telah meluncurkan Gaslink yang dikelola oleh Anak Perusahaan, bernama PT Gagas Energi Indonesia (GEI). Sepanjang tahun 2020, PT GEI telah mengelola lebih dari 100 Pelanggan dengan moda Gaslink. Dalam rangka meningkatkan wilayah jangkauan

In the past five years, the values of PGN's Customer Satisfaction Index (CSI) and Customer Loyalty Index (CLI) are above 5 out of maximum 6. In 2020, PGN managed to get a CSI score of 5.46 and a CLI value of 5.53, which are very good criteria. In addition to CSI and CLI, PGN also measures Customer Referral Index (CRI) and Net Promoter Score (NPS) values so as to assess their willingness to recommend. Throughout 2020, CRI score achieved by PGN was 4.75 with out of maximum 6, indicating a good criteria and an NPS value of 57.8%.

From the results of survey conducted, Customers highly appreciate PGN's performance, especially in the assurance of supply, good quality of products and services, safe utilization of natural gas, and response speed in handling complaints. In maintaining its services to Customers sustainably in the future, PGN plans to build storage facilities in areas adjacent to Customers or Prospective Customers so that they can reach areas outside the pipeline gas network and ensure reliable supply for PGN Customers.

LATEST TECHNOLOGY

In maintaining customers' satisfaction, PGN has an official application called PGN Mobile, which can be downloaded through the "Apple Store" and "Play Store". This application contains various information on natural gas usage and billing, PGN's natural gas infrastructure, SPBG locations and other features. Along with the gas network development program, now to subscribe gas, you can register via PGN Mobile. In addition, to improve services with standardized quality and costs and work transparency processes, since 2019 PGN has had an official application called PGN Partner. Through this application, Customers can get information on estimates of technical service costs. Throughout 2020, from more than 10,000 field activities, 7,093 technical activities have been made through the PGN Partner application.

NETWORK EXPANSION

In reaching areas that do not have gas pipeline network, PGN has launched Gaslink, which is managed by subsidiary PT Gagas Energi Indonesia (GEI). Throughout 2020, PT GEI has managed more than 100 Customers using the Gaslink mode. In order to increase the coverage area outside pipeline network in the future, PGN plans to

di luar jaringan pipa di masa mendatang PGN berencana membangun fasilitas *LNG Receiving Terminal* dan fasilitas *Floating Storage Regasification Unit (FSRU)* yang berdekatan dengan lokasi Pelanggan atau Calon Pelanggan.

build an LNG Receiving Terminal and a Floating Storage Regasification Unit (FSRU) facility that is close to the locations of customers or prospective customers.





A smiling man in a dark blue shirt is working on a laptop. The background is a soft-focus office setting. A large green number '09' is positioned to the left of the main text box.

09

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN Sustainability Governance

Tata kelola perusahaan yang baik tidak sekadar slogan, namun benar-benar dijalankan. Tak hanya satu, PGN melakukan assessment berdasarkan tiga standar sekaligus untuk menjaga tata kelola diterapkan secara baik dan tepat.

Good Corporate Governance is not only a slogan, but should be actually carried out. Not only one, PGN conducts its assessments based on three standards at once so as to maintain good and proper governance.



DASAR PENERAPAN GCG

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik pada Perusahaan terbuka didasari oleh ketentuan berikut:

1. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 21/POJK.04/2015 tanggal 16 November 2015 tentang Penerapan Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka.
2. Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagaimana terakhir diubah melalui Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-09/MBU/2012 tanggal 6 Juli 2012 tentang perubahan atas peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011.
3. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 21/POJK.04/2015 tentang penerapan Tata Kelola Perusahaan Terbuka,
4. Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No; 32/SEOJK.04/2015 tentang Pedoman Tata kelola Perusahaan Terbuka
5. Surat Keputusan Sekretaris Kementerian Badan Usaha Milik Negara No SK-16/S-MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi Atas Penetapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara.
6. Anggaran Dasar Perusahaan dan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
7. Peraturan dan Kebijakan Perusahaan.

BASIS FOR APPLYING GCG

The application of good corporate governance (GCG) by public listed companies is based on following regulations:

1. Regulation of the Financial Services Authority under no. 21/POJK.04/2015 dated November 16, 2015 concerning the Application of Guideline on Good Corporate Governance by Public Listed Companies.
2. Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises under no. PER-01/MBU/2011 concerning the application of Good Corporate Governance by State-Owned Enterprises (BUMN), which has been last amended by Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises under: PER-09/MBU/2012 dated July 6, 2012 concerning amendment to regulation of the State Minister of State-Owned Enterprises under no. PER-01/MBU/2011.
3. Regulation of the Financial Services Authority under no. 21/ POJK.04/2015 concerning the application of Corporate Governance by Public Listed Companies.
4. Circular the Financial Services Authority under no. 32/ SEOJK.04/2015 concerning the application of Corporate Governance by Public Listed Companies
5. Decision of Secretary to the Ministry of State-Owned Enterprises under No SK-16/S-MBU/2012 dated June 6, 2012 concerning Assessment and Evaluation Indicators/Parameters on the Application of Good Corporate Governance by State-Owned Enterprises.
6. The Company's Articles of Association and Resolution of the General Meeting of Shareholders (GMS).
7. Company's Regulations and Policies.

Selain menjadi salah satu domain penentu dalam kesuksesan Perusahaan, penerapan GCG juga untuk memenuhi persyaratan peraturan perundangan serta membangun fundamental yang kokoh sebagai landasan setiap aktivitas bisnis Perusahaan. Sebagai bentuk manifestasi implementasi GCG, PGN telah memiliki Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang Baik dengan nomor P-003/0.20 telah disahkan tanggal 22 Oktober 2018 yang memiliki 7 tujuan:

1. Mengoptimalkan nilai PGN agar memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional, sehingga mampu mempertahankan keberadaannya dan hidup berkesinambungan untuk mencapai maksud dan tujuan Perusahaan;
2. Mendorong pengelolaan PGN secara profesional, efisien dan efektif serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian Organ Perusahaan;
3. Mendorong agar Organ Perusahaan dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial PGN terhadap Pemangku Kepentingan maupun kesadaran akan kelestarian lingkungan di sekitar PGN;
4. Meningkatkan kontribusi PGN dalam perekonomian nasional;
5. Meningkatkan pertanggungjawaban kepada stakeholders;
6. Meningkatkan iklim yang kondusif bagi perkembangan investasi nasional;
7. Meningkatkan citra Perusahaan yang semakin baik

Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka mencakup 5 aspek, 8 prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan 25 rekomendasi penerapan aspek dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Lima aspek Tata Kelola Perusahaan tersebut adalah:

1. Hubungan perusahaan terbuka dengan pemegang saham dalam menjamin hak-hak pemegang saham,
2. Fungsi dan peran Dewan Komisaris,
3. Fungsi dan peran Direksi,
4. Partisipasi pemangku kepentingan,
5. Keterbukaan informasi.

PGN berkomitmen untuk menegakkan kepatuhan terhadap setiap undang-undang dan peraturan yang berlaku di bidang tata kelola perusahaan. Untuk itu, Perusahaan terus melakukan pemutakhiran berbagai pedoman, prosedur operasi, manual yang berlaku dalam perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang kemudian diikuti oleh sosialisasi dan penerapan yang terarah. Dalam setiap perencanaan

Apart from being one of determining factors in the Company's success, the application of GCG is also to comply with legislative regulations and to build solid fundamentals as the foundation for every Company's business. As a manifestation of GCG application, PGN has a Good Corporate Governance Guidelines no. P-003 / 0.20 which was enacted on October 22, 2018 and has 7 objectives:

1. Optimizing PGN's value in order to have a strong competitiveness, both at the national as well as international levels, so that it is able to maintain its existence and sustainability in order to achieve its goals and objectives;
2. Encouraging the professional, efficient and effective management of PGN as well as empowering the functions and increasing the independence of the Company's Organs;
3. Encouraging the Company's Organs to make decisions and take actions based on high moral values and compliance with legislative regulations, as well as awareness of PGN's social responsibility towards Stakeholders and of environmental sustainability around PGN;
4. Increasing PGN's contribution to the national economy;
5. Increasing the accountability to stakeholders;
6. Increasing a conducive climate for the development of national investment;
7. Improving the Company's image

Governance Guidelines for public listed companies cover 5 aspects, 8 principles of good corporate governance and 25 recommendations for the implementation of aspects and principles of good corporate governance. These five aspects of Corporate Governance are:

1. Relationship between public listed companies and shareholders in ensuring the latter's rights,
2. Functions and roles of the Board of Commissioners (BOC),
3. Functions and roles of the Board of Directors (BOD),
4. Stakeholder participation,
5. Information disclosure.

PGN is committed to comply with all applicable legislative regulations pertaining to corporate governance. Therefore, the Company continues to update various guidelines, operating procedures, and manuals that apply within the company in accordance with legislative regulations, which is then followed by socialization and application. In every planning and decision taken, PGN also strives to always integrate



TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability Governance

dan keputusan yang diambil, PGN juga berupaya untuk senantiasa mengintegrasikan prinsip dan praktik keberlanjutan, memerhatikan lima aspek penting, yaitu *People, Planet, Prosperity, Peace, dan Partnership*.

Penerapan Tata Kelola yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*) dalam PGN dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa implementasinya terlaksana dengan baik, Perbandingan skor Hasil evaluasi penerapan GCG selama 5 tahun terus meningkat, dengan rincian sebagai berikut:

Tahun/ Year	Skor/Score	Predikat/Predicate
2020	95,332	Sangat Baik/ Very Good
2019	95,094	Sangat Baik/ Very Good
2018	94,68	Sangat Baik/ Very Good
2017	94,61	Sangat Baik/ Very Good
2016	93,94	Sangat Baik/ Very Good

TUJUAN PENERAPAN GCG

PGN telah menyatakan komitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam setiap aktivitas bisnisnya. PGN meyakini bahwa dengan menerapkan GCG akan menjadi kunci dalam mencapai kinerja Perusahaan yang berkelanjutan. Berikut ini adalah tujuan dari penerapan GCG di PGN:

1. Mendorong terciptanya mekanisme pengambilan keputusan manajemen yang proper dan prudence melalui mekanisme check and balance sesuai dengan fungsi masing-masing Organ Perusahaan;
2. Memaksimalkan nilai Perusahaan dalam bentuk kinerja unggul (*high performance*) serta citra Perusahaan yang baik (*good corporate image*).
3. Mendorong pengelolaan Perusahaan secara profesional, transparan dan efisien serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian Organ Perusahaan.
4. Mendorong Organ Perusahaan dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi dengan nilai etika/moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial Perusahaan terhadap *stakeholders*.
5. Mendorong pengelolaan sumber daya dan risiko Perusahaan secara lebih efisien dan efektif.
6. Mengurangi potensi benturan kepentingan Organ Perusahaan dan pekerja dalam menjalankan bisnis Perusahaan.
7. Menciptakan lingkungan usaha yang kondusif terhadap pencapaian tujuan Perusahaan.

sustainability principles and practices, paying attention to five important aspects i.e., *People, Planet, Prosperity, Peace, and Partnership*.

The application of Good Corporate Governance (GCG) in PGN is evaluated periodically so as to ensure its proper implementation. Comparison of PGN's evaluation results in applying GCG for 5 years continues to improve, with the following details:

OBJECTIVES OF GCG APPLICATION

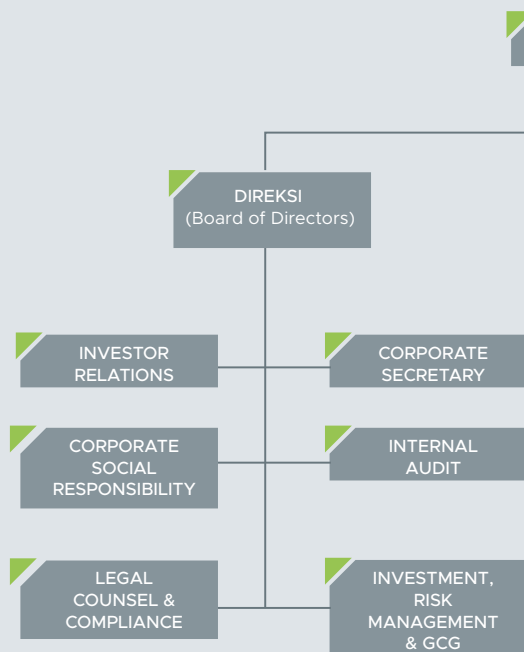
PGN has stated its commitment to apply the principles of Good Corporate Governance (GCG) in all of its business activities. PGN believes that the application of GCG will be the key to achieving the Company's sustainable performance. The followings are the objectives of GCG application by PGN:

1. Encouraging the creation of a proper and prudence management decision-making mechanism through a check and balance mechanism in accordance with the functions of each Company Organ;
2. Optimizing the Company's value through high performance and a good corporate image.
3. Encouraging professional, transparent and efficient management of the Company as well as empowering the functions and increasing the independence of the Company's Organs.
4. Encouraging the Company's Organs to make decisions and take actions based on high ethical/moral values and compliance with the applicable legislative regulations as well as awareness of the existence of corporate social responsibility towards stakeholders.
5. Encouraging a more efficient and effective management of the Company's resources and risks.
6. Reducing potential conflicts of interest of the Company Organs and employees in running the Company's business.
7. Creating a business environment that is conducive to achieving the Company's goals.

STRUKTUR TATA KELOLA [GRI 102-18]

Sesuai Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Struktur Tata Kelola Perusahaan secara garis besar tergambar pada Organ Utama Perusahaan yaitu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, dan Direksi. Sebagaimana dimaksud dalam Anggaran Dasar Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tiap-tiap Organ Perusahaan punya peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan GCG serta pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya untuk kepentingan Perusahaan.

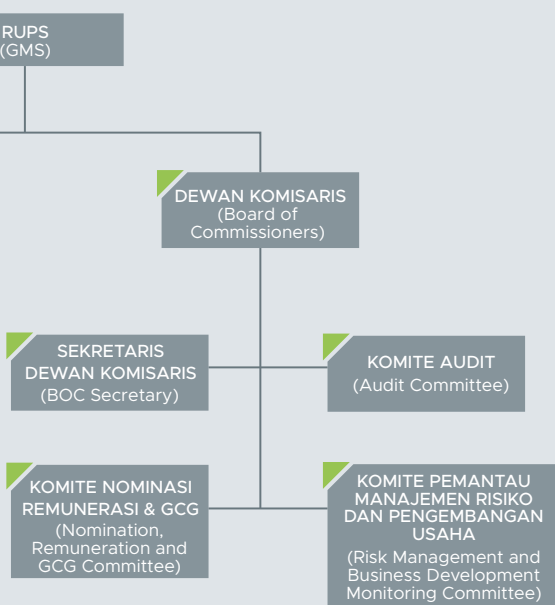
Bagan Struktur Tata Kelola Perusahaan di PGN



GOVERNANCE STRUCTURE [GRI 102-18]

Based on Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies, structure of a Good Corporate Governance is basically apparent from the Company's main organs i.e., GMS, BOC, and BOD. As set forth in the Company's articles of association and applicable legislative regulations, every organ of the Company plays important role in applying GCG successfully and performing his/her tasks, functions and responsibilities for the interests of the Company.

Corporate Governance Structure of PGN



RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan pemegang kekuasaan tertinggi di dalam Perseroan Terbatas dan pemegang segala kewenangan yang tidak diserahkan kepada Dewan Komisaris dan Direksi dalam batas yang telah ditentukan oleh Undang-Undang dan/atau Anggaran Dasar. Dalam bentuk konkretnya, RUPS merupakan sebuah forum di mana para pemegang saham memiliki kewenangan untuk memperoleh keterangan-keterangan mengenai Perseroan, baik dari Direksi maupun Dewan Komisaris. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, penyelenggaraan RUPS terdiri dari RUPS Tahunan yang diadakan satu kali dalam satu tahun, dan RUPS Luar Biasa, yang dapat diadakan sewaktu-waktu

GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS

The General Meeting of Shareholders (GMS) is the highest authority in a Limited Liability Company and the holder of all authority that is not delegated to the Board of Commissioners (BOC) and the Board of Directors (BOD within the limits stipulated by the Law and/or Articles of Association. In its concrete form, GMS is a forum where shareholders have the authority to obtain information about the Company, both from BOD and BOC. In accordance with Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies, the implementation of GMS consists of Annual GMS which is held once a year, and Extraordinary GMS, which can be held at any time at the request of one of the Company's Organs. In 2020, PGN held 2 (two) GMS, consisting of Extraordinary GMS on



TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability Governance

atas permintaan salah satu Organ Perseroan. Pada tahun 2020, PGN mengadakan RUPS sebanyak 2 (dua) kali yang terdiri dari RUPS Luar Biasa tanggal 21 Januari 2020 dan RUPS Tahunan tanggal 15 Mei 2020.

Hasil Rapat Umum Pemegang Saham, telah diambil beberapa keputusan RUPS yang penting, antara lain:

1. Perubahan Pengurus Perseroan.
2. Pengesahan Laporan Tahunan Perseroan Tahun Buku 2019 dan Laporan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) Tahun Buku 2019 serta Laporan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris Tahun Buku 2019.
3. Pendelegasian kewenangan persetujuan RUPS terkait penetapan Kantor Akuntan Publik pengganti sebab tidak dapat menyelesaikan audit atas Laporan Keuangan Perseroan dan Laporan Keuangan Pelaksanaan PKBL Perseroan Tahun Buku 2019 kepada Dewan Komisaris dengan syarat telah mendapat persetujuan tertulis dari Pemegang Saham Seri A Dwiwarna.
4. Penetapan tantiem untuk Direksi dan Dewan Komisaris Tahun Buku 2019 dan gaji/honorarium berikut fasilitas dan tunjangan Tahun Buku 2020.
5. Perubahan Pasal 3 Anggaran Dasar Perseroan
6. Persetujuan penetapan Laba Perseroan untuk Tahun Buku 2019 sebesar USD67,584,090.

DEWAN KOMISARIS

Tugas Dewan Komisaris adalah melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar, serta memberikan nasihat kepada Direksi. Dalam pelaksanaan tugasnya, Dewan Komisaris mempertimbangkan aspek-aspek keberlanjutan, yaitu bidang ekonomi, sosial dan lingkungan. Dalam periode pelaporan ini, jumlah anggota Dewan Komisaris adalah 6 orang. Dewan Komisaris ini dipimpin oleh seorang Komisaris Utama, terdapat 3 (tiga) Komisaris Independen dan dibantu oleh seorang Sekretaris Dewan Komisaris serta 3 (tiga) Komite: Komite Audit, Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Pengembangan Usaha (PMRPU) dan Komite Nominasi dan Remunerasi. Uraian mengenai fungsi dan tugas masing-masing komite dapat dilihat dalam Laporan Tahunan PGN 2020. PGN melarang adanya hubungan kekeluargaan, hubungan keuangan ataupun perangkapan jabatan antara anggota Dewan Komisaris dengan anggota Direksi.

DIREKSI

Direksi PGN terdiri atas 6 (enam) orang Direktur yang dipimpin seorang Direktur Utama. Tugas Direktur Utama adalah mengkoordinasikan kegiatan Direksi. Direksi berwenang dan bertanggung jawab penuh atas

January 21, 2020 and Annual GMS on May 15, 2020.

As a result of the General Meeting of Shareholders, several important GMS decisions have been made, including:

1. Changes in the Company's Management.
2. Ratification of the Company's Annual Report for fiscal year 2019 and Report of the Partnership and Community Development Program (PKBL) for fiscal year 2019 and Report on the BOC's Supervision for fiscal year 2019.
3. Delegation of GMS authority to given approval regarding the appointment of or replacement of Public Accounting Firm because it was unable to complete its audit on the Company's Financial Statements and Financial Statements of the Company's PKBL Implementation for fiscal year 2019 to BOC provided that it had received written approval from the Dwiwarna Serie A Shareholder.
4. Determination of tantiem for BOD and BOC for fiscal year 2019 and salaries/honorarium as well as facilities and allowances for fiscal year 2020.
5. Amendments to Article 3 of the Company's Articles of Association
6. Approval for the determination of the Company's Profit for fiscal year 2019 totaling USD67,584,090.

THE BOARD OF COMMISSIONERS (BOC)

It is BOC's duty to carry out general and/or specific supervision in accordance with Articles of Association, and to provide advices BOD. In carrying out its duties, BOC considers sustainability aspects i.e., economic, social and environmental sectors. In this reporting period, number of BOC members is 6. BOC is chaired by a President Commissioner, there are 3 (three) Independent Commissioners and assisted by a BOC Secretary and 3 (three) Committees: the Audit Committee, the Risk Management and Business Development Monitoring Committee (PMRPU) and the Nomination and Remuneration Committee. Details of functions and duties of each committee are provided in the 2020 PGN Annual Report. PGN prohibits any kinship, financial relationship or concurrent positions among members of the BOC and BOD.

THE BOARD OF DIRECTORS (BOD)

The PGN's BOD consists of 6 (six) Directors led by a President Director. The job of President Director is to coordinate BOD's activities. BOD is authorized and fully responsible for the management of the Company and

pengurusan Perseroan dan mewakili PGN baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar. Direksi bertugas dan bertanggung jawab secara kolegal, sekalipun dapat bertindak dan mengambil keputusan sesuai pembagian tugas dan wewenangnya, termasuk dalam aspek ekonomi, lingkungan dan sosial. PGN melarang adanya hubungan kekeluargaan, hubungan keuangan ataupun perangkapan jabatan antara anggota Dewan Komisaris dengan anggota Direksi.

Terkait manajemen risiko Perusahaan, tugas dan tanggung jawab Direksi sesuai Penerapan Manajemen Risiko di PGN yang mengacu pada Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara yang terakhir diubah melalui Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-09/MBU/2012 (“Permen BUMN GCG”). Pasal 25 Permen BUMN GCG menguraikan tentang tugas dan tanggung jawab Direksi dalam Manajemen Risiko sebagai berikut:

1. Direksi, dalam setiap pengambilan keputusan/tindakan, harus mempertimbangkan risiko usaha.
2. Direksi wajib membangun dan melaksanakan program manajemen risiko korporasi secara terpadu yang merupakan bagian dari pelaksanaan program GCG.
3. Pelaksanaan program manajemen risiko dapat dilakukan dengan dua cara:
 - a. Membentuk unit kerja tersendiri yang ada di bawah Direksi.
 - b. Memberi penugasan kepada unit kerja yang ada dan relevan untuk menjalankan fungsi manajemen risiko.
4. Direksi wajib menyampaikan laporan profil manajemen risiko dan penanganannya bersamaan dengan laporan berkala Perusahaan.

PENDELEGASIAN WEWENANG DIREKSI [GRI 102-19], [GRI 102-20] [GRI 102-21]

Dalam kaitannya dengan kebijakan dan strategi keberlanjutan, Direksi mendelegasikan wewenang untuk merancang kebijakan dan strategi tersebut pada masing-masing divisi terkait ekonomi, lingkungan dan sosial.

Untuk saat ini belum ada posisi eksekutif yang bertanggung jawab untuk topik ekonomi, lingkungan, dan sosial.

Konsultasi mengenai topik ekonomi, lingkungan dan sosial disampaikan melalui Divisi terkait yang hasilnya diberikan pada Dewan Komisaris melalui berbagai laporan.

represents PGN both inside and outside court of law in accordance with the Articles of Association. BOD is assigned and responsible collegially, although it may act and make decisions in accordance with each duties and authorities, including in the economic, environmental and social aspects. PGN prohibits kinship, financial relations or concurrent positions among members of BOC and BOD.

With regard to corporate risk management, BOD’s duties and responsibilities are in accordance with the Implementation of Risk Management in PGN which refers to Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises under no.: PER-01 / MBU / 2011 concerning the Application of Good Corporate Governance by State-Owned Enterprises, was amended lastly by Regulation of the State Minister for State-Owned Enterprises no.: PER-09 / MBU / 2012 (henceforth referred to as “GCG Ministerial Decree”). Article 25 of this Ministerial Decree describes BOD’s duties and responsibilities in Risk Management as follows:

1. In making its decisions/actions, BOD must consider business risks.
2. BOD is required to build and implement an integrated corporate risk management program, which shall become part of the application of GCG program.
3. The implementation of a risk management program can be carried out in two ways:
 - a. Establishing a separate work unit under BOD.
 - b. Assigning existing and relevant work units to carry out risk management functions.
4. BOD is required to submit a risk management profile report and its handling together with the Company’s periodic reports.

DELEGATION OF BOD’S AUTHORITIES [GRI 102-19], [GRI 102-20] DAN [GRI 102-21]

In relation to sustainability policies and strategies, the Board of Directors (BOD) delegates its authority to design these policies and strategies to each division related to economy, environment and social issues.

Currently, no executive position responsible for the economic, environmental and social topics.

Consultations on economic, environmental and social topics are delivered through the relevant divisions, the results of which are presented to BOC through various reports.



TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability Governance

KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS, DIREKSI DAN KOMITE DEWAN KOMISARIS [GRI 102-22]

KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Karakteristik keanggotaan Dewan Komisaris dan Direksi telah dirancang agar pelaksanaan tugas kedua Organ Perusahaan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga Perseroan dapat mewujudkan target-target kinerjanya. Pada tahun 2020, komposisi Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan adalah sebagai berikut:

Dewan Komisaris Board of Commissioners	Periode/Period		
	1 Jan – 21 Jan Jan 1 - Jan 21	21 Jan – 15 Mei Jan 21 - May 15	15 Mei – 31 Des May 15 - Dec 31
Komisaris Utama/ President Commissioner	IGN Wiratmaja Puja	Arcandra Tahar	Arcandra Tahar
Komisaris/ Commissioner	Luky Alfirman	Luky Alfirman	Luky Alfirman
Komisaris / Commissioner	Mas'ud Khamid	Mas'ud Khamid	Warih Sadono
Komisaris Independen Independence Commissioner	Paiman Raharjo	Paiman Raharjo	Paiman Raharjo
Komisaris Independen Independence Commissioner	Kiswodarmawan	Kiswodarmawan	Kiswodarmawan
Komisaris Independen Independence Commissioner	Christian H. Siboro	Christian H. Siboro	Christian H. Siboro

Direksi Board of Directors	Periode/Period	
	1 Jan – 15 Mei Jan 1 - May 15	15 Mei – 31 Des May 15 - Dec 31
Direktur Utama/ President Director	Gigih Prakoso	Suko Hartono
Direktur Infrastruktur dan Teknologi Director for Infrastructure and Technology	Redy Ferryanto	Redy Ferryanto
Direktur Komersial/ Director of Commerce	Dilo Seno Widagdo	Faris Aziz
Direktur Keuangan/ Director of Finance	Arie Nobelta Kaban	Arie Nobelta Kaban
Direktur SDM dan Umum Director of Human Capital and General Services	Desima Equalita Siahaan	Beni Syarif Hidayat
Direktur Strategi dan Pengembangan Bisnis Director of Strategic and Business Development	Syahrial Mukhtar	Syahrial Mukhtar

KOMISARIS UTAMA [GRI 102-23]

Ketua Badan Tata Kelola Tertinggi dalam jajaran PGN, yaitu Ketua Dewan Komisaris, tidak memiliki rangkap jabatan sebagai pejabat eksekutif dalam organisasi. Jabatan lain yang disandang oleh Ketua Dewan Komisaris tidak bertentangan dengan Peraturan Menteri BUMN No. PER-02/MBU/02/2015 sebagaimana terakhir diubah melalui Peraturan Menteri BUMN No. PER-10/MBU/10/2020. Dengan demikian tidak terdapat potensi untuk adanya benturan kepentingan dengan rangkap jabatan.

COMPOSITION OF BOC, BOD AND BOC COMMITTEES [GRI 102-22]

COMPOSITION OF BOC AND BOD

The characteristics of BOC and BOD members have been designed so that the implementation of duties by both Company Organs can be carried out effectively and efficiently, so that the Company can achieve its performance targets. In 2020, the composition of the Company's BOC and BOD is as follows:

PRESIDENT COMMISSIONER [GRI 102-23]

Chairman of the highest governing body within PGN ranks i.e., BOC Chairman, does not hold concurrent positions as an executive officer in the organization. Other positions held by BOC Chairman do not conflict with Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No. PER-02/MBU/02/2015, as last amended by Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No. PER-10/MBU/10/2020. Thus, there is no potential conflict of interest with concurrent positions.

MENOMINASIKAN DAN MEMILIH KOMISARIS DAN DIREKSI [GRI 102-24]

Sesuai ketentuan Anggaran Dasar Perseroan (Akta Nomor 84 tanggal 25 Juni 2020), para anggota Komisaris dan Direksi Perseroan diangkat dan diberhentikan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), dimana RUPS tersebut harus dihadiri dan keputusannya disetujui oleh pemegang saham Seri A Dwiwarna. Pengangkatan para anggota Komisaris dan Direksi Perseroan oleh RUPS diambil dari calon yang diajukan oleh pemegang saham Seri A Dwiwarna.

KOMISARIS

Berdasarkan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara yang terakhir diubah melalui Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020, bakal calon Dewan Komisaris berasal dari Mantan Direksi BUMN, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional Pemerintah serta dari Sumber Lain.

Bakal calon yang akan ditetapkan menjadi calon anggota Dewan Komisaris harus memenuhi persyaratan dan akan diajukan dalam RUPS selanjutnya dievaluasi oleh Tim yang dibentuk oleh Kementerian BUMN dengan melibatkan Komisaris Utama atau Ketua Komite Nominasi Dewan Komisaris.

Persyaratan Pengangkatan dan Pemberhentian Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas terdiri atas:

1. Persyaratan Formal
 - a. orang perseorangan;
 - b. cakap melakukan perbuatan hukum;
 - c. tidak pernah dinyatakan pailit dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pencalonan;
 - d. tidak pernah menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris/ Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perseroan/Perum dinyatakan pailit dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pencalonan; dan
 - e. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/ atau yang berkaitan dengan sektor keuangan dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pencalonan.
2. Persyaratan Materiil
 - a. integritas;
 - b. dedikasi;
 - c. memahami masalah-masalah manajemen perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen;

NOMINATING AND SELECTING COMMISSIONERS AND DIRECTORS [GRI 102-24]

Based on the Company's Articles of Association (Deed no. 84 dated June 25, 2020), members of BOC and BOD are appointed and dismissed by General Meeting of Shareholders (GMS), which must be attended by and of which decision is approved by Dwiwarna Serie A shareholder. The appointment BOC and BOD members by GMS is drawn from candidates proposed by the Dwiwarna Serie A shareholder.

COMMISSIONERS

Based on Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises no. PER-02/ MBU/02/2015 concerning Requirements and Procedures for the Appointment and Dismissal of Members of BOC and Supervisory Board of State-Owned Enterprises, which was last amended by Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises no. PER- 10/MBU/10/2020, prospective candidates for BOC members come from former Directors of State-Owned Enterprises, the BOC/Supervisory Board of State-Owned Enterprises, Structural Officials and Government Functional Officials as well as from other sources.

Prospective candidates who will be appointed as candidates for BOC members must fulfil requirements and will be proposed in the GMS and then evaluated by a team established by the Ministry of State-Owned Enterprises involving President Commissioner or Chairman of the BOC Nomination Committee.

Requirements for the appointment and dismissal of BOC and Board of Supervisors consist of:

1. Formal Requirement
 - a. individual person;
 - b. capable of taking legal actions;
 - c. has never been declared bankrupt within 5 (five) years prior to the nomination;
 - d. never been a member of BOD or BOC/Supervisory Board who was found guilty of causing a Company/Public listed company to be declared bankrupt within 5 (five) years prior to nomination; and
 - e. has never been convicted of committing a crime that caused losses to state finances and/or was related to the financial sector within 5 (five) years prior to nomination.
2. Materiil Requirement
 - a. integrity;
 - b. dedication;
 - c. understand the company's management issues related to a management function;

- d. memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha Persero/Perum dimana yang bersangkutan dicalonkan; dan
 - e. dapat menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya.
3. Persyaratan Lain
- a. bukan pengurus Partai Politik dan/atau calon anggota legislatif dan/atau anggota legislatif. Calon anggota legislatif atau anggota legislatif terdiri dari calon/anggota DPR, DPD, DPRD Tingkat I, dan DPRD Tingkat II;
 - b. bukan calon Kepala/Wakil Kepala Daerah dan/atau Kepala/Wakil Kepala Daerah;
 - c. tidak menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN yang bersangkutan selama 2 (dua) periode berturut-turut;
 - d. sehat jasmani dan rohani (tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas), yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari Dokter;
 - e. bagi bakal calon dari Kementerian Teknis atau Instansi Pemerintah lain, harus berdasarkan surat usulan dari instansi yang bersangkutan;
 - f. bagi bakal calon anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang berasal dari penyelenggara negara harus melaporkan Laporan Barta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) selama 2 (dua) tahun terakhir yang dibuktikan dengan Bukti Laporan LHKPN kepada institusi yang berwenang.
- d. have adequate knowledge in the business sector of the Company/Public listed company the person concerned is nominated; and
 - e. can provide sufficient time to carry out its duties.
3. Other requirement
- a. not administrators of Political Parties and/or candidates for legislative members and/or legislative members. Candidates for legislative or legislative members consist of candidates/members of the House of Representatives (DPR), the Regional Representative Council (DPD), the Regional House of Representatives (DPRD) of Level I, and DPRD of Level II;
 - b. not a candidate for Head/Deputy of Regional Head and/or Head/Deputy of Regional Head;
 - c. does not serve as a member of BOC/Supervisory Board of State-Owned Enterprises concerned for 2 (two) consecutive terms;
 - d. physically and mentally healthy (not currently suffering from a disease that can hinder his performance as a member of BOC/Supervisory Board), as evidenced by a health certificate from a Doctor;
 - e. for a prospective candidate from the technical ministry or other government agency, it must be based on a recommendation letter from the agency concerned;
 - f. for prospective candidates for members of BOC/Supervisory Board originating from state administrators must submit the State Officials' Wealth Report (LHKPN) for the last 2 (two) years, as evidenced by LHKPN Report to competent institution.

DIREKSI

Berdasarkan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-03/MBU/02/2015 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara, bakal calon Direksi berasal dari:

1. Direksi BUMN;
2. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
3. Talenta BUMN yang diusulkan melalui Dewan Komisaris, terdiri atas:
 - a. Pejabat satu tingkat dibawah Direksi atau pejabat yang mempunyai prestasi istimewa;
 - b. Direksi anak perusahaan BUMN/Perusahaan patungan BUMN;
4. Talenta Kementerian BUMN;

BOD

Based on Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises no. PER-03/MBU/02/2015 concerning Requirements, Procedures for the Appointment and Dismissal of BOD Members of State-Owned Enterprises, prospective candidates for BOD members come from:

1. Directors of State-Owned Enterprises;
2. Members of BOC/Supervisory Board of State-Owned Enterprises;
3. Talents from State-Owned Enterprises proposed through BOC, consisting of:
 - a. Officials one level below the Board of Directors or officers who have special achievements;
 - b. Directors of State-Owned Enterprises subsidiaries/State-Owned Enterprises of joint venture companies;
4. Talents from the Ministry of State-Owned Enterprises;

5. Sumber lain yang terdiri dari:
 - a. Pejabat BUMN lain; dan
 - b. Sumber lainnya.

Bakal calon yang akan ditetapkan menjadi calon anggota Direksi harus memenuhi persyaratan formal dan persyaratan lain yang ditetapkan dalam Permen BUMN Pengangkatan dan Pemberhentian Direksi tersebut diatas dan telah lulus Uji Kelayakan dan Kepatutan yang dilaksanakan oleh lembaga profesional. Bakal calon yang akan diajukan dalam RUPS tersebut dievaluasi oleh Tim yang dibentuk oleh Menteri BUMN dengan melibatkan Komisaris Utama atau Ketua Komite Nominasi Dewan Komisaris.

Persyaratan Pengangkatan dan Pemberhentian Direksi yaitu meliputi:

1. Persyaratan Formal
 - a. orang perseorangan;
 - b. cakap melakukan perbuatan hukum;
 - c. tidak pernah dinyatakan pailit dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pencalonan;
 - d. tidak pernah menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris/ Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perseroan/Perum dinyatakan pailit dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pencalonan; dan
 - e. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara, BUMN, Perusahaan dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pencalonan.
2. Persyaratan Materiil
 - a. keahlian;
 - b. integritas;
 - c. kepemimpinan;
 - d. pengalaman;
 - e. jujur;
 - f. perilaku yang baik; dan
 - g. dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan Perusahaan
3. Persyaratan Lain
 - a. bukan pengurus Partai Politik dan/atau calon anggota legislatif dan/atau anggota legislatif. Calon anggota legislatif atau anggota legislatif terdiri dari calon/anggota DPR, DPD, DPRD Tingkat I, dan DPRD Tingkat II;
 - b. bukan calon Kepala/Wakil Kepala Daerah dan/atau Kepala/Wakil Kepala Daerah;

5. Other sources consisting of:
 - a. Other State-Owned Enterprises officials; and
 - b. Other sources

Prospective candidates who will be appointed as candidates for BOD members must fulfil formal requirements and other requirements stipulated in Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises concerning Appointment and Dismissal of Directors as mentioned above and have passed the Fit and Proper Test conducted by a professional institution. The prospective candidates who will be proposed in GMS are evaluated by a team formed by the Minister of State-Owned Enterprises involving President Commissioner or Chairman of the BOC Nomination Committee.

Requirements for the appointment and dismissal of the Board of Directors include:

1. Formal Requirement
 - a. individual person;
 - b. capable of taking legal actions;
 - c. has never been declared bankrupt within 5 (five) years prior to the nomination;
 - d. never been a member of BOD, BOC or Supervisory Board who was found guilty of causing a Company/public listed company to be declared bankrupt within 5 (five) years prior to nomination; and
 - e. have never been convicted of committing a criminal act that caused losses to the state finances, State-Owned Enterprises, company and/or related to financial sector within 5 (five) years prior to the nomination.
2. Material Requirement
 - a. expertise;
 - b. integrity;
 - c. leadership;
 - d. experience;
 - e. honest;
 - f. good behaviour; and
 - g. high dedication to advancing and developing the Company
3. Other Requirement
 - a. not administrators of Political Parties and/or candidates for legislative members and/or legislative members. Candidates for legislative or legislative members consist of candidates/ members of the House of Representatives (DPR), the Regional Representative Council (DPD), the Regional House of Representatives (DPRD) of Level I, and DPRD of Level II;
 - b. not a candidate for Head/Deputy of Regional Head and/or Head/Deputy of Regional Head;



TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability Governance

- c. tidak menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN yang bersangkutan selama 2 (dua) periode berturut-turut;
- d. memiliki dedikasi dan menyediakan waktu sepenuhnya untuk melakukan tugasnya; dan
- e. sehat jasmani dan rohani (tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas), yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari Dokter.

KRITERIA PENENTUAN KOMISARIS INDEPENDEN

Berdasarkan Peraturan Menteri BUMN No. PER - 01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara, pada bagian ke dua, pasal 13 ayat 3, disebutkan bahwa Anggota Dewan Komisaris Independen adalah anggota Dewan Komisaris yang tidak memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham dan atau hubungan keluarga dengan anggota Dewan Komisaris lainnya, anggota Direksi dan atau Pemegang Saham Pengendali atau hubungan dengan BUMN yang bersangkutan yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen.

Komisaris Independen juga adalah anggota Dewan Komisaris yang berasal dari luar Perseroan dan memenuhi persyaratan sebagai Komisaris Independen sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, yaitu:

- a. bukan merupakan orang yang bekerja atau mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin, mengendalikan, atau mengawasi kegiatan Perseroan dalam waktu 6 (enam) bulan terakhir;
- b. tidak mempunyai saham pada Perseroan;
- c. tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan Perseroan, anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, atau pemegang saham utama Perseroan;
- d. tidak mempunyai hubungan usaha yang berkaitan dengan kegiatan usaha Perseroan.

Sejak 30 Agustus 2019 hingga laporan ini ditetapkan, anggota Dewan Komisaris Perseroan berjumlah 6 (enam) orang, dimana 3 (tiga) diantaranya merupakan Komisaris Independen.

- c. does not serve as a member of BOC/Supervisory Board of State-Owned Enterprises concerned for 2 (two) consecutive terms;
- d. has dedication and provide full time to perform his/her duty; and
- e. physically and mentally healthy (not currently suffering from a disease that can hinder his performance as a member of BOC/Supervisory Board), as evidenced by a health certificate from a Doctor;

CRITERIA TO DETERMINE INDEPENDENT COMMISSIONERS

Based on Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No. PER - 01/MBU/2011 Regarding the Application of Good Corporate Governance by State-Owned Enterprises, in the second part, article 13 paragraph 3, it is stated that members of the Board of Independent commissioners are BOC members who have no financial relationship, management, share ownership and/or family relationships with other members of BOC, BOD and/or Controlling Shareholders or relationships with the State-Owned Enterprises concerned which may affect their ability to act independently.

Independent commissioners are also members of BOC who come from outside the Company and meet the requirements as Independent commissioners in accordance with Regulation of the Financial Services Authority under no. 33/POJK.04/2014 concerning BOD and BOC of Issuers or Public Companies, they are:

- a. is not a person who works or has the authority and responsibility to plan, lead, control, or supervise the Company's activities within the last 6 (six) months;
- b. does not have shares in the Company;
- c. has no affiliation with the Company, members of BOC, BOD, or major shareholders of the Company; and
- d. does not have a business relationship related to the Company's business activities.

From August 30, 2019 until this report is determined, there are 6 (six) members of the Company's BOC, of which 3 (three) of them are Independent commissioners.

Jumlah Komisaris Independen ini telah memenuhi ketentuan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, dimana setiap perusahaan publik harus memiliki Komisaris Independen sekurang-kurangnya 30% dari jumlah seluruh anggota Dewan Komisaris.

Jumlah Komisaris Independen ini juga telah memenuhi ketentuan Peraturan Menteri BUMN No. PER 01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Pada Badan Usaha Milik Negara, yang menyebutkan bahwa setiap BUMN harus memiliki Komisaris Independen sekurang-kurangnya 20% dari jumlah anggota Dewan Komisaris.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DIREKSI [GRI 102-27]

Kepedulian dari Dewan Komisaris dan Direksi mengenai pengembangan perusahaan dan isu-isu keberlanjutan dinyatakan dengan keikutsertaan dalam berbagai seminar menyangkut topik ekonomi, lingkungan dan sosial sebagai berikut:

PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN KUNCI PERUSAHAAN

Nama Name	Jabatan Position	Tanggal Date	Tujuan Destination	Keterangan Description
Christian H. Siboro	Komisaris Independen Independent Commissioner	3-7 Februari 2020 February 3 to 7, 2020	USA	Oil & Gas and Energy Management
Paiman Raharjo	Komisaris Independen Independent Commissioner	3-7 Februari 2020 February 3 to 7, 2020	USA	Oil & Gas and Energy Management
Kiswodarmawan	Komisaris Independen Independent Commissioner	1 dan 3 Desember 2020 December 1 to 3, 2020	Online	Workshop Online Firm Wide Stress Testing
Warih Sadono	Komisaris Commissioner	1 dan 3 Desember 2020 December 1 to 3, 2020	Online	Workshop Online Firm Wide Stress Testing
Suko Hartono	Direktur Utama President Director	Direktur Utama President Director	Online	Sertifikasi Insinyur Kimia Chemical Engineering Certification
Faris Aziz	Direktur Komersial Director of Commerce	Direktur Komersial Director of Commerce	Online	Webinar Aperti (Aliansi Perguruan Tinggi) BUMN x Upbringing Session "Keekonomian Bisnis Gas" Webinar Aperti (Aliansi Perguruan Tinggi) BUMN x Upbringing Session "Keekonomian Bisnis Gas"
Redy Ferryanto	Direktur Infrastruktur dan Teknologi Director of Infrastructure and Technology	23 Desember 2020 December 23, 2020	Online	Sertifikasi Insinyur Kimia Chemical Engineering Certification
		17 Desember 2020 December 17, 2020	Online	Webinar "Percepatan Digitalisasi Indonesia dengan Smart Utility Berbasis Konektivitas yang Murah & Handal" Webinar on "Accelerated Digitalization in Indonesia with Smart Utility Based on Cheap & Reliable Connectivity"
Beni S. Hidayat	Direktur SDM dan Umum Director of Human Capital and General Services	14 s.d 21 November 2020 November 14 to 21, 2020	Online	Leadership Through Effective External Communication

Number of Independent commissioners has complied with Regulation of the Financial Services Authority under no. 33/POJK.04/2014 concerning BOD and BOC of Issuers or Public Listed Companies, where every public listed company must have Independent commissioners of at least 30% of total members of the Board of Commissioners.

Number of Independent Commissioners has also complied with Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No. PER 01/MBU/2011 concerning the Application of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises, which states that every State-Owned Enterprises must have Independent Commissioners of at least 20% of total members of the Board of Commissioners.

BOD TRAINING AND DEVELOPMENT [GRI 102-27]

BOC and BOD's concerns toward the Company development and sustainability issues are expressed by participating in various seminars on economic, environmental and social topics as follows:

PROGRAM FOR DEVELOPING KEY MANAGEMENT COMPETENCIES FOR COMPANY

Nama Name	Jabatan Position	Tanggal Date	Tujuan Destination	Keterangan Description
Arie Nobelta Kaban	Direktur Keuangan Director of Finance	5 s.d 20 September 2020 September 5 to 20, 2020	Gedung PPA UI, Salemba- Jakarta Building of PPA UI, Salemba, Central Jakarta	Basic Financial Modeling
		21 November 2020 November 21, 2020	Online	Leadership Through Effective External Communication
Syahrial Mukhtar	Direktur Strategi dan Pengembangan Bisnis Director of Strategic and Business Development	14 November 2020 November 14, 2020	Online	Leadership Through Effective External Communication

MENGEVALUASI KINERJA KOMISARIS DAN DIREKSI [GRI 102-28]

Penilaian kinerja Dewan Komisaris dan Direksi telah diatur dalam Pedoman Kerja Dewan Komisaris dan Direksi (*Board Manual*), yang menjelaskan mengenai ukuran kinerja utama (*Key Performance Indicator*) sebagai ukuran-ukuran tertentu yang menjadi target yang harus dicapai oleh Dewan Komisaris dan Direksi dalam pengawasan dan pengurusan Perseroan.

PROSEDUR KRITERIA PENILAIAN DEWAN KOMISARIS

Kriteria Penilaian Atas Kinerja Dewan Komisaris
Kriteria untuk penilaian kinerja Dewan Komisaris adalah keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris dalam melakukan pengawasan kebijakan dan jalannya pengurusan yang dilakukan oleh Direksi untuk kepentingan dan tujuan Perseroan, serta pelaksanaan tugas yang secara khusus diberikan kepadanya menurut Anggaran Dasar dan/atau berdasarkan keputusan RUPS dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PROSEDUR PELAKSANAAN PENILAIAN ATAS KINERJA DEWAN KOMISARIS

Penilaian kinerja Dewan Komisaris melalui Key Performance Indicator (KPI) dengan menggunakan sistem Kriteria Penilaian kinerja Unggul (KPKU) ditetapkan oleh Kementerian BUMN dimana indikator-indikator KPI yang digunakan adalah Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU). Adapun Prosedur pelaksanaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris menyampaikan KPI Dewan Komisaris kepada Pertamina sebagai Kuasa Pemegang Saham Seri A Dwiwarna
2. Dewan Komisaris melaksanakan dan mengevaluasi pencapaian KPI Dewan Komisaris;
3. Dewan Komisaris melaporkan realisasi KPI Dewan Komisaris kepada Pertamina sebagai Kuasa Pemegang Saham Seri A Dwiwarna

EVALUATING BOC AND BOD PERFORMANCE [GRI 102-28]

Evaluation on BOC and BOD’s performance has been regulated in the BOC and BOD Work Guidelines (*Board Manual*), which explains key performance indicators as certain targets that must be achieved by both BOC and BOD in monitoring and managing the Company.

PROCEDURE FOR EVALUATION CRITERIA ON BOC

Evaluation Criteria on BOC’s Performance
The criteria for evaluating BOC’s performance are successful implementation of its duties and responsibilities in supervising policies and the management of BOD for the Company’s interests and objectives, as well as the implementation of tasks specifically assigned to it according to the Articles of Association and/or based on GMS resolution in line with applicable legislative regulations.

PROCEDURE FOR EVALUATING BOC’S PERFORMANCE

Evaluation on BOC’s performance through Key Performance Indicators (KPI) using the Superior Performance Assessment Criteria (KPKU) system was determined by the Ministry of State-Owned Enterprises where KPI indicators used are the Superior Performance Assessment Criteria (KPKU). The evaluation procedure shall be performed as follows:

1. The Board of Commissioners submits its KPI to Pertamina as holder of the Dwiwarna Series A share.
2. The Board of Commissioners implements and evaluates the achievement of its KPI;
3. The Board of Commissioners reports the realization of its KPIs to Pertamina as holder of the Dwiwarna Series A share

MANAJEMEN RISIKO

Secara khusus PGN memiliki sebuah divisi yang menjalankan proses manajemen risiko, yaitu Divisi *Risk Management & GCG* (RMG). Pada tahun 2003, PGN menerapkan sistem manajemen risiko berdasarkan standar Australia Standard (AS)/New Zealand Standard (NZS) 4360:1999. Manajemen risiko dalam PGN diterapkan demi pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh, karena itu PGN menerapkan kerangka *Enterprise-wide Risk Management* (ERM) dalam Pedoman Manajemen Risiko PGN berdasarkan Keputusan Direksi No. 024000.K/SM.02/UT/2009. Perubahan kerangka kerja manajemen risiko PGN di tahun 2018 menjadi ISO 31000:2018 menyesuaikan dengan induk PGN yaitu Pertamina setelah berlakunya PP Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pertamina.

STRUKTUR TATA KELOLA MANAJEMEN RISIKO

Sesuai Keputusan Direksi PT Perusahaan Gas Negara Tbk Keputusan Direksi No. 018300.K/OT.00/SBD/2020 tentang Tata Kerja Direktorat Strategi dan Pengembangan Bisnis tanggal 5 Oktober 2020, struktur tata kelola manajemen risiko PGN adalah sebagai berikut:



Dalam tahun 2020, PGN telah melakukan identifikasi risiko di seluruh satuan kerja, unit bisnis, anak perusahaan dan afiliasi; identifikasi itu menemukan sebanyak 1022 risiko aktif. Hasil dari proses identifikasi ini dilaporkan kepada manajemen dalam bentuk Profil Risiko Korporat, untuk ditindaklanjuti. Laporan ini menjadi dasar bagi manajemen untuk bertindak proaktif dalam mengurangi potensi risiko, serta berguna dalam pengembangan strategi dan perbaikan proses risk management secara berkesinambungan.

RISK MANAGEMENT

In particular, PGN has a division that carries out the risk management process i.e., Risk Management & GCG (RMG) Division. In 2003, PGN implemented a risk management system based on the Australian Standard (US) / New Zealand Standard (NZS) 4360: 1999. PGN's risk management is implemented in order to achieve overall corporate goals, therefore PGN applies an Enterprise-wide Risk Management (ERM) framework in PGN's Risk Management Guidelines based on Directors Decree No. 024000.K / SM.02 / UT / 2009. The change in PGN's risk management framework in 2018 to ISO 31000: 2018 adapts to PGN's parent company i.e., Pertamina after the enactment of Government Regulation Number 6 of 2018 concerning the Addition of State Capital Participation of the Republic of Indonesia to the Share Capital of the Company (Persero) PT Pertamina.

STRUCTURE OF RISK MANAGEMENT GOVERNANCE

Based on BOD's Decision of PT Perusahaan Gas Negara under no. 018300.K / OT.00/SBD/2020 concerning Work Procedure of the Directorate of Business Strategy and Development dated October 5, 2020, the structure of PGN's risk management governance is as follows:

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability Governance

VISI, MISI MANAJEMEN RISIKO PERUSAHAAN

Berdasarkan Keputusan Direksi tentang Pedoman Manajemen Risiko PGN, ditetapkan Visi dan Misi Manajemen Risiko, yaitu:

VISI

Menjadi Perusahaan yang menerapkan manajemen risiko secara berkesinambungan sehingga setiap proses manajemen dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan akuntabel.

MISI

- Memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan Perusahaan;
- Menghindari Perusahaan dari kejadian yang tidak diperkirakan sebelumnya dan tidak diharapkan;
- Memberikan keyakinan yang memadai bahwa risiko Perusahaan telah diantisipasi dan diperhitungkan secara baik

TUGAS MANAJEMEN RISIKO

Tugas *Risk Management & GCG Division* (RMG Division) terkait dengan fungsi manajemen risiko Perusahaan yang dituangkan dalam Keputusan Direksi Nomor 018300.K/OT.00/SBD/2020 tentang Tata Kerja Direktorat Strategi dan Pengembangan Bisnis tanggal 5 Oktober 2020 adalah sebagai berikut:

1. Mengelola penyusunan dan evaluasi kebijakan, *corporate risk management strategy*, perangkat risk management dan manajemen risiko investasi di *Subholding Gas*;
2. Mengelola *risk assessment* Korporat serta merumuskan risiko utama *Subholding Gas*;
3. Memonitor implementasi *risk treatment* sesuai dengan acceptable residual risk level *Subholding Gas*;
4. Mengelola manajemen risiko investasi di *Subholding Gas*;
5. Mengelola pelaksanaan perhitungan dan penyusunan dan *cascading* serta mengusulkan Batas Toleransi Risiko (BTR) atas Satuan Kerja dan Anak Perusahaan/Afiliasi;
6. Mengelola level maturitas manajemen risiko termasuk program budaya sadar risiko *Subholding Gas*;
7. Melakukan penyalarsan kebijakan pelaksanaan manajemen risiko dengan *Holding Migas*;
8. Melakukan monitoring dan evaluasi kajian manajemen risiko investasi sebagai syarat penerbitan *Final Investment Decision* (FID).

VISION AND MISSION OF THE COMPANY'S RISK MANAGEMENT

Based on BOD's decision regarding PGN's Risk Management Guidelines, the Company's Vision and Mission of Risk Management was determined as follows:

VISION

Become a company that implements risk management on an ongoing basis so that every management process can be carried out effectively, efficiently and accountably.

MISSION

- Providing optimal contribution in achieving the Company's goals;
- Avoiding the company from unexpected and undesired events;
- Providing adequate assurance that the Company's risks have been properly anticipated and calculated

DUTIES OF RISK MANAGEMENT

Duties of the Risk Management & GCG Division (RMG Division) related to the Company's risk management as outlined in BOD's decision no. 018300.K/OT.00/SBD/2020 concerning Work Procedure of the Directorate of Business Strategy and Development dated October 5, 2020 are as follows:

1. Managing the formulation and evaluation of policies, corporate risk management strategy, risk management tools and investment risk management in *Subholding Gas*;
2. Managing the Corporate risk assessment and formulate main risks of *Subholding Gas*;
3. Monitoring risk treatment in accordance with acceptable residual risk level of *Subholding Gas*;
4. Managing investment risk management in *Subholding Gas*;
5. Managing the implementation of calculations and compilation and cascading and proposing Risk Tolerance Limits (BTR) for Work Units and Subsidiaries/Affiliates;
6. Managing risk management maturity level including the *Subholding Gas* risk awareness culture program;
7. Aligning risk management policies with that of Oil and Gas Holding;
8. Monitoring and evaluating investment risk management studies as a prerequisite for the issuance of the Final Investment Decision (FID).

FUNGSI DAN TUGAS RCT

Dalam rangka implementasi pengelolaan risiko untuk masing-masing satuan kerja PGN maupun anak perusahaan/afiliasi, maka pemilik risiko (*risk owner*) perlu dibantu oleh *Risk Management Champion Team* (RCT) dalam melaksanakan proses manajemen risiko. RCT merupakan personil-personil terpilih, cakap dan mampu untuk bertugas berdasarkan Keputusan Direksi PGN No. 000301.K/PR.06.01/PDO/2019 tanggal 2 Januari 2020.

Tugas RCT antara lain sebagai berikut:

1. Menjalankan fungsi manajemen risiko dengan cara melakukan koordinasi dan memfasilitasi proses manajemen risiko (penentuan konteks, kriteria, identifikasi risiko, analisis risiko, evaluasi risiko, penanganan risiko, monitoring, kaji ulang, konsultasi, dokumentasi, melaporkan serta komunikasi) yang dilakukan oleh pemilik risiko (*risk owner*);
2. Melakukan pemantauan atas besaran biaya pengendalian risiko (*cost of risk*) yang dibutuhkan oleh Satuan Kerja dan Anak Perusahaan/Afiliasi dan menetapkan metode untuk pengukuran efisiensi dan efektivitas biaya pengendalian risiko tersebut dibandingkan dengan hasil yang telah dicapai;
3. Dengan persetujuan dari pemilik risiko (*risk owner*), melaporkan pelaksanaan pengelolaan manajemen risiko di Satuan Kerja dan Anak Perusahaan/Afiliasi dengan memanfaatkan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Risiko (SIMR) kepada Investment, Risk Management & GCG - IRMG (d/h RMG Division) selaku Satuan Kerja Manajemen Risiko (SKMR) secara periodik maupun sewaktu-waktu;
4. Melaporkan pemantauan pelaksanaan penanganan Risiko di Satuan Kerja atau Anak Perusahaan/Afiliasi secara berkala. Untuk pemantauan pelaksanaan penanganan risiko dengan kategori 'Low' dan 'Low to Moderate' dilakukan monitoring melalui laporan triwulanan sedangkan untuk kategori 'Moderate', 'Moderate to High' dan 'High' monitoring dilakukan sekali dalam setiap bulannya atau jangka waktu yang ditetapkan oleh Manajemen maupun SKMR.

IMPLEMENTASI FRAMEWORK ISO 31000:2018

Perusahaan senantiasa mengikuti perkembangan dan pemutakhiran konsep, prosedur dan pelaporan manajemen risiko, tidak hanya yang diterapkan oleh BUMN lainnya tetapi juga perusahaan-perusahaan lain yang lebih unggul dalam mengimplementasikan pengelolaan manajemen risiko. Mengacu pada Survei Nasional Manajemen Risiko 2018 yang dilakukan oleh *Center for Risk Management Studies Indonesia* (CRMS

RCT'S FUNCTIONS AND TASKS

In managing risks for each PGN work unit as well as its subsidiaries / affiliates, risk owner needs to be assisted by Risk Management Champion Team (RCT). This team consist of selected and capable personnel to work based on decision of the PGN Board of Directors No. 000301.K / PR.06.01 / PDO / 2019 dated January 2, 2020.

RCT duties are as follows:

1. Carrying out the risk management function by coordinating and facilitating risk management process (determining risk context, criteria, identification, analysis, evaluation, management, monitoring, review, consultation, documentation, reporting and communication) carried out by risk owner;
2. Monitoring the cost of risk required by Work Units and Subsidiaries/Affiliates and determine the method for measuring the efficiency and cost effectiveness of risk control in comparison with results achieved;
3. Upon receiving approval from risk owner, report the implementation of risk management in Work Units and Subsidiaries/Affiliates using Risk Management Information System (SIMR) application to Investment, Risk Management & GCG - IRMG (formerly RMG Division) as the Risk Management Unit (SKMR) periodically or at any time;
4. Reporting such monitoring of implementation of Risk handling in Work Unit or Subsidiary/Affiliate periodically. To monitor the implementation of risk management in the 'Low' and 'Low to Moderate' categories, monitoring is carried out through quarterly reports while for 'Moderate', 'Moderate to High' and 'High' categories, monitoring is carried out once a month or a period determined by the management and SKMR.

IMPLEMENTATION OF ISO 31000:2018 FRAMEWORK

The company keeps abreast of developments and updates to risk management concepts, procedures and reporting, not only those applied by other State-Owned Enterprises but also other companies that are superior in implementing risk management. Referring to the 2018 National Risk Management Survey conducted by the Center for Risk Management Studies Indonesia (CRMS Indonesia), it is indicated that in 2018 67.5% of



TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability Governance

Indonesia), diketahui bahwa pada tahun 2018 sebanyak 67.5% perusahaan di Indonesia menerapkan ISO 31000 (baik versi 2009 maupun 2018) disusul oleh COSO-ERM sebanyak 15% dan *framework* lainnya sebanyak 17.5%.

Dikutip dari survei CRMS Indonesia tersebut, secara keseluruhan ISO 31000 dapat digunakan secara luas pada berbagai industri, hal ini dikarenakan sifat ISO 31000 yang tidak secara spesifik ditujukan untuk menyeragamkan implementasi manajemen risiko lintas perusahaan tetapi untuk memberikan standar pendukung acuan penerapan manajemen risiko untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hal inilah yang menjadi landasan bagi Perusahaan untuk menerapkan framework ISO 31000:2018 dalam implementasi pengelolaan manajemen risiko baik kepada satuan kerja maupun anak perusahaan/afiliasi.

PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RISIKO

Peningkatan implementasi dan utilisasi Sistem Informasi Manajemen Risiko untuk seluruh RCT baik dalam lingkup satuan kerja maupun anak perusahaan/afiliasi juga didukung dengan Dokumen Acuan Kerja (DAK) berupa Instruksi Kerja yang ditetapkan oleh *Group Head* IRMG pada tanggal 30 September 2020.

ROADMAP MANAJEMEN RISIKO

Integrasi dan implementasi kebijakan pengelolaan manajemen risiko di Perusahaan diharapkan dapat mencapai level optimal, hal tersebut tidak dapat dilakukan dalam jangka pendek akan tetapi memerlukan jangka waktu yang cukup panjang dan senantiasa dilakukan evaluasi pencapaian yang telah dilalui.

companies in Indonesia implemented ISO 31000 (both 2009 and 2018 versions) followed by COSO-ERM at 15% and other frameworks with 17.5%.

Quoted from the CRMS Indonesia survey, overall ISO 31000 can be used widely in various industries, this is due to the nature of ISO 31000 which is not specifically intended to uniform the implementation of risk management across companies but also to provide a supporting standard of reference for implementing risk management so as to help achieving companies' goals. This is the basis for the Company to implement the ISO 31000: 2018 framework in performing risk management both for work units and subsidiaries/affiliates.

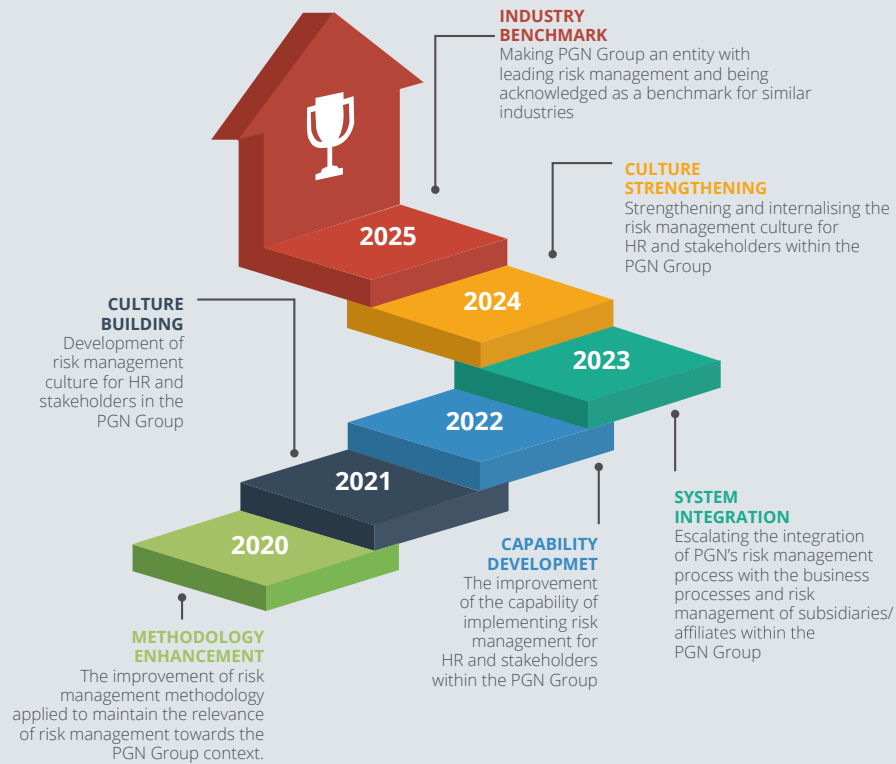
DEVELOPMENT OF INFORMATION SYSTEM ON RISK MANAGEMENT

Increased performance and use of Risk Management Information System for all RCTs, both within the scope of work units and subsidiaries/affiliates, is also supported by a Work Reference Document (DAK) in the form of Work Instructions stipulated by IRMG Group Head on September 30, 2020.

RISK MANAGEMENT ROADMAP

The integration and implementation of risk management policies by the Company is expected to reach an optimal level, it cannot be done in short term but requires a long period of time and continuous evaluation on achievements made so far.





SERTIFIKASI PERSONIL

Dalam melakukan kegiatan penyusunan dan monitoring profil risiko diperlukan adanya ketersediaan sumber daya manusia yang memahami proses pengelolaan risiko mulai dari tahap identifikasi hingga penanganan risiko secara optimal. Pada saat ini Perusahaan telah memiliki beberapa personil yang memiliki sertifikasi manajemen risiko, antara lain:

PERSONNEL CERTIFICATION

In preparing and monitoring its risk profile, it is necessary to provide human resources who understand the risk management process, starting from identification phase to optimal handling of risks. At present, the Company has a number of personnel who own risk management certificates, they among others are:

Nama Name	Jabatan Occupation	Sertifikasi Certificated
Ivanna Laksmi Devi	Group Head, Investment, Risk Management and GCG	Certified Risk Professional oleh LSP-PM
Rezki Anindhito	Sr. Advisor, Risk Management	
Ahmad Cahyadi	Sr. Advisor, Risk Management	
Nanny Atika	Sr. Analyst, Risk Management	
Armynas Handyas	Sr. Analyst, Risk Management	
Puji Arman	Analyst, Risk Management	
Romario Drajad	Analyst, Risk Management	
Heru Setiawan	Jr. Analyst, Risk Management	
Batara Indra	Analyst, Risk Management	Certified Risk Management Professional oleh LSP-MR
M Alfianoor	Sr. Analyst, GCG & Quality Management Systems	Certified Risk Analyst oleh Asia Risk Institute

RISIKO-RISIKO YANG DIHADAPI PERUSAHAAN DAN PENANGANANNYA

Tahun 2020, dapat digambarkan sebagai tahun yang sangat menantang dengan situasi perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat, dinamis dengan dampak risiko yang lebih besar dan semakin sulit untuk diprediksi.

Untuk memastikan bahwa keberlangsungan bisnis dan operasional Perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka dilakukan identifikasi dan monitoring risiko-risiko perusahaan secara ketat. Pada awal tahun, identifikasi risiko Perusahaan sejumlah 625 risiko dan pada akhir tahun 2020 menjadi 1.022 risiko dengan sebaran *level* risiko *Low* hingga *High*. Pengelolaan risiko di tahun 2020 juga menunjukkan efektivitas mitigasi/ *treatment* yang dijalankan perusahaan, hal ini ditunjukkan dengan adanya penurunan *level* risiko *high* dari 59 risiko di awal tahun menjadi 25 risiko pada akhir tahun 2020.

Beberapa risiko high yang memerlukan perhatian khusus pada tahun 2020 diantaranya:

- Risiko penurunan penjualan Gas Bumi dan penerapan *Take Or Pay* (TOP) dari pemasok Gas Bumi sebagai dampak dari pandemi Covid-19;
- Risiko sengketa perpajakan atas kegiatan usaha Gas Bumi;
- Risiko fluktuasi nilai tukar mata uang Rupiah terhadap Dollar Amerika Serikat;
- Risiko operasional terhadap kehandalan jaringan infrastruktur Gas Bumi.

PENDEKATAN ATAU PRINSIP PENCEGAHAN

[GRI 102-11]

Deklarasi Rio 1992 menyebutkan tentang pendekatan kehati-hatian untuk melindungi lingkungan hidup. Melalui prinsip pencegahan ini, perusahaan diharapkan memperhatikan dan menghindari dampak negatif pada lingkungan hidup saat melakukan kegiatan operasionalnya. PGN senantiasa mempertimbangkan faktor lingkungan dalam setiap perencanaan, pelaksanaan proyek dan kegiatan operasional. Dengan mengedepankan kepatuhan pada undang-undang, PGN memastikan bahwa setiap proyek baru dapat dijalankan setelah memperoleh izin lingkungan dari instansi yang berwenang dengan terlebih dahulu melakukan kajian dampak lingkungan seperti Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL).

PENCEGAHAN KORUPSI

Untuk pencegahan korupsi PGN melakukan sosialisasi terkait Korupsi, suap, gratifikasi dan tindakan penipuan (*fraud*) pada tanggal 22-23 Mei 2019 kepada perwakilan

RISKS FACED BY THE COMPANY AND THEIR MANAGEMENT

2020 may be described as a very challenging year with very fast changing and dynamic business environment, resulting in greater risks, which are difficult to predict.

To ensure a proper running of the Company's business and operations, it is necessary to identify and monitor company risks closely. In early 2020, the Company identified 625 risks and by the end of the same year, the Company identified 1,022 risks with a distribution of Low to High risk levels. Risk management in 2020 also shows the effectiveness of mitigation/treatment carried out by the Company, it is indicated by a decrease in high risk level from 59 at the beginning to 25 risks at the end of 2020.

Some high risks that require special attention in 2020 include:

- Risk of gas sales decrease and imposition of *Take Or Pay* (TOP) from Natural Gas suppliers as a result of the Covid-19 pandemic;
- Risk of tax disputes over Natural Gas business;
- Risk of fluctuation in the exchange rate of Rupiah against the United States Dollar; and
- Operational risks to the reliability of gas infrastructure network.

APPROACH OR PREVENTION PRINCIPLE [GRI

102-11]

The 1992 Rio Declaration states a precautionary approach to protecting the environment. Through this precautionary principle, companies are expected to pay attention to and avoid negative impacts on the environment when carrying out their operational activities. PGN always considers environmental factors in every planning, project implementation and operational activity. By prioritizing compliance with applicable law, PGN ensures that each new project can be executed after obtaining an environmental permit from the competent authority by first conducting an environmental impact study such as an Environmental Impact Analysis (AMDAL).

CORRUPTION PREVENTION

To prevent corruption, PGN conducted socialization related to corruption, bribery, gratuities and fraud from May 22 to 23, 2019 to representatives of work units and

satuan kerja dan Anak Perusahaan/Afiliasi. Selain itu, PGN merancang dan menerapkan pendekatan yang komprehensif terhadap usaha pencegahan korupsi pada Perusahaan dalam bentuk aturan internal dan pengawasan yang ketat. PGN menetapkan Kebijakan Benturan Kepentingan dan Pengendalian Gratifikasi sesuai Keputusan Direksi Nomor 018401.K/OT.03/UT/2014 tanggal 1 Oktober 2014, sebagai dasar implementasi pengendalian gratifikasi untuk mendorong pelaksanaan etika usaha dan etika kerja, pencegah benturan kepentingan serta pencegah kecurangan. Pengelolaan Gratifikasi berada pada Internal Audit, dimana terdapat Tim Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) yang ditetapkan berdasarkan Surat Tugas Nomor: 0030000.ST/PW/IAU/2018 tanggal 2 April 2018 untuk melakukan tugas-tugas Tim UPG sebagaimana tertuang dalam Kebijakan Benturan Kepentingan dan Pengendalian Gratifikasi yang berlaku di Perusahaan. Upaya PGN dalam mencegah korupsi, suap, gratifikasi dan fraud adalah:

KOMUNIKASI DAN PELATIHAN ANTIKORUPSI [GRI 205-2]

PGN belum melakukan sosialisasi pencegahan korupsi untuk dunia usaha bidang hilir migas pada tanggal 22-23 Mei 2019 kepada perwakilan satuan kerja dan AP/Afiliasi. Selain itu, PGN juga telah melakukan implementasi atas Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) ISO 37001 dengan melakukan inhouse training Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) ISO 37001 pada 21 s/d 22 September 2020 dan Pelatihan Internal Audit Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) ISO 37001:2016 pada 12 November 2020

KOMUNIKASI ANTIKORUPSI KEPADA MITRA BISNIS [GRI 205-2]

Kebijakan dan prosedur antikorupsi juga disosialisasikan kepada semua pemasok dan mitra bisnis. Semua kontrak atau perjanjian kerja perusahaan dilengkapi dengan pernyataan Pakta Integritas yang harus ditandatangani oleh pemasok dan mitra bisnis lainnya. Telah dilakukan juga Sosialisasi Aplikasi Vendor Management System serta Penerapan GCG dan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) ISO 37001 dan *Contractor Safety Management System* (CSMS) kepada Penyedia Barang dan Jasa

WHISTLEBLOWING SYSTEM

PGN menerapkan pengaturan kebijakan dan meningkatkan kualitas pengawasan melalui sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Setiap *stakeholders* PGN dapat melaporkan tindakan korupsi atau aktivitas yang berpotensi/mengarah pada terjadinya korupsi. PGN menjamin perlindungan dan kerahasiaan

Subsidiaries/Affiliates. In addition, PGN has designed and implemented a comprehensive approach to prevent corruption in the Company by establishing internal rules and strict supervision. PGN established a Conflict of Interest Policy and Gratification Control based on BOD's decision no. 018401.K/OT.03/UT/2014 dated October 1, 2014, as the basis for implementing gratification control to encourage the implementation of business ethics and work ethics, preventing conflicts of interest and preventing fraud. Gratification Management is in Internal Audit, where there is a Gratification Control Unit (UPG) Team determined based on Letter of Assignment no: 0030000.ST/PW/IAU/2018 dated April 2, 2018 to perform tasks of UPG Team as stated in the Conflict of Interest Policy and Gratuity Control applied in the Company. PGN's efforts to prevent koGMS, bribery, gratuities and fraud are:

COMMUNICATION AND TRAINING ON ANTI-CORRUPTION [GRI 205-2]

PGN has yet to socialize the prevention of corruption for downstream oil and gas sector on 22-23 May 2019 to representatives of work units and AP/Affiliates. In addition, PGN has also implemented the ISO 37001 Anti-Bribery Management System (SMAP) by conducting in-house training on the Anti-Bribery Management System (SMAP) ISO 37001 from September 21 to 22, 2020 and Internal Audit Training on Anti-Bribery Management Systems (SMAP). ISO 37001: 2016 on November 12, 2020

COMMUNICATION ON ANTI-CORRUPTION TO BUSINESS PARTNERS [GRI 205-2]

Anticorruption policies and procedures are also socialized to all suppliers and business partners. All contracts or company work agreements are accompanied by an Integrity Pact, which must be signed by suppliers and other business partners. Socialization on the Vendor Management System and Application and Implementation of GCG and the ISO 37001 Anti-Bribery Management System (SMAP) and the Contractor Safety Management System (CSMS) has also been carried out to providers of goods and services.

WHISTLEBLOWING SYSTEM

PGN applies policies and improves its supervisory quality through a whistleblowing system. Each PGN stakeholder can report corruption actions or activities that may lead to corrupt. PGN guarantees the protection and confidentiality of reporter's identity, so that the system runs effectively. The application of this violation



identitas pelapor, agar sistem berjalan dengan efektif. Penerapan sistem pelaporan pelanggaran ini mengacu pada beberapa ketentuan sebagai berikut:

- Keputusan Menteri Nomor Kep 117/M-MBU/2002 tentang Penerapan Praktik GCG;
- Pedoman *Whistleblowing System* yang disahkan oleh Direktur Utama berdasarkan Surat Keputusan (SK) Direksi Nomor 066303.K/PW.01/ UT/2013 tanggal 24 Desember 2013;
- Kebijakan Benturan Kepentingan dan Pengendalian Gratifikasi yang dituangkan dalam Keputusan Direksi Nomor 0184001.K/OT/03/UT/2014 tanggal 1 Oktober 2014.

Dalam rangka evaluasi terkait risiko korupsi, untuk menjalankan proses evaluasi atas kepatuhan, efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan sistem pengendalian internal, PGN telah membentuk Internal Audit Division (IAD) yang memiliki kompetensi di bidangnya dan telah mendapatkan sertifikat profesi di bidang internal audit dan manajemen risiko baik dari lembaga nasional maupun Internasional, di antaranya:

- *Certified Internal Auditor (CIA)* dan *Certification in Risk Management Assurance (CRMA)* yang dikeluarkan oleh *The Institute of Internal Auditors*
- *Certified Fraud Examiner (CFE)* dari *Association of Certified Fraud Examiners*
- *Qualified Internal Auditor (QIA)* yang dikeluarkan oleh Yayasan Pendidikan Internal Audit
- *Certified Risk Management Professional (CRMP)* yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Manajemen Risiko (LSPMR).

PGN juga menerapkan Pedoman Audit Internal (*Audit Charter*) dan Prosedur Operasi Audit Internal yang mengacu kepada standar audit dari *The Institute of Internal Audit* yang disusun dalam rangka memenuhi Peraturan OJK Nomor 56/POJK.04/2015 tanggal 23 Desember 2015.

MEKANISME PENYAMPAIAN SARAN DAN PELANGGARAN ETIKA [GRI 102-17]

Perseroan telah mengatur mekanisme dalam Penerimaan Pelaporan Pelanggaran, diantaranya:

- 1) Pelaporan pelanggaran disampaikan kepada Komite Etik baik yang menyangkut Dewan Komisaris, Direksi maupun Pekerja Perseroan;
- 2) Pelaporan pelanggaran dapat dilakukan pada saat/ diluar jam kerja;
- 3) Pelaporan pelanggaran disampaikan melalui saluran resmi Perseroan;
- 4) Perseroan menerima setiap pelaporan pelanggaran yang diajukan oleh stakeholders dan/atau Perwakilan

reporting system refers to the following provisions:

- Ministerial Decree No. Kep 117 / M-MBU / 2002 on the Application of GCG;
- Whistleblowing System Guidelines ratified by President Director based on BOD decision no. 066303.K / PW.01 / UT / 2013 dated December 24, 2013;
- Conflict of Interest and Gratification Control Policy as outlined BOD's decision no. 0184001.K / OT / 03 / UT / 2014 dated October 1, 2014.

In evaluating corruption risks so as to identify compliance, efficiency and effectiveness in carrying out the internal control system, PGN established an Internal Audit Division (IAD) which has competence in its field and has received professional certificates in internal audit and good risk management from the national and international institutions, including:

- Certified Internal Auditor (CIA) and Certification in Risk Management Assurance (CRMA) issued by The Institute of Internal Auditors
- Certified Fraud Examiner (CFE) from the Association of Certified Fraud Examiners
- Qualified Internal Auditor (QIA) issued by Yayasan Pendidikan Internal Audit
- Certified Risk Management Professional (CRMP) issued by Lembaga Sertifikasi Profesi Risk management (LSPMR).

PGN also applies the Internal Audit Charter (*Audit Charter*) and Internal Audit Operating Procedures which refer to audit standards from The Institute of Internal Audit prepared in order to comply with OJK Regulation Number 56 / POJK.04 / 2015 dated December 23. 2015.

MECHANISM FOR SUBMISSION OF ADVICE AND ETHICS VIOLATIONS [GRI 102-17]

The Company has set up mechanisms for Receiving Violation Reports, including:

- 1) Violation reports are submitted to the Ethics Committee, both concerning the Board of Commissioners, Directors and Employees of the Company;
- 2) Reports of violations can be made during/outside working hours;
- 3) Violation reports are submitted through the Company's official channels;
- 4) The Company accepts every violation report

- stakeholders* baik secara lisan maupun tertulis;
- 5) Perseroan memberikan penjelasan mengenai kebijakan dan prosedur penyelesaian pelaporan pelanggaran pada saat *stakeholders* dan/atau perwakilan *stakeholders* mengajukan pelaporan pelanggaran;
 - 6) Pelaporan pelanggaran yang diduga dilakukan disampaikan secara tertulis atau lisan dengan mekanisme sebagai berikut:
 - Melalui website Perseroan www.pgn.co.id, sub bagian “Pelaporan Pelanggaran”;
 - Melalui email di etik@pgn.co.id;
 - Menyampaikan surat resmi yang ditujukan kepada Perseroan c.q Komite Etik PGN, dengan cara diantar langsung atau melalui pos ke Perseroan dengan alamat: Komite Etik PT PGN (Persero), Gedung Graha PGAS Lantai 3, Jl. KH Zainul Arifin 20, Jakarta Barat.
 - 7) Pelaporan pelanggaran secara tertulis disarankan untuk dilengkapi bukti pendukung yang berkaitan dengan bukti indikasi awal terjadinya pelanggaran;
 - 8) Jika pelaporan pelanggaran diajukan secara tertulis beridentitas maka Perseroan memberikan tanda terima, dan jika pelaporan pelanggaran tidak dilengkapi dengan identitas maka akan dicatat dalam daftar pelaporan pelanggaran;
 - 9) Apabila pelaporan pelanggaran diajukan oleh perwakilan *stakeholders*, maka selain dokumen di atas juga diserahkan dokumen lainnya yaitu:
 - Fotokopi bukti identitas *stakeholders* dan perwakilan *stakeholders*;
 - Surat Kuasa dari *stakeholders* kepada perwakilan *stakeholders* yang menyatakan bahwa *stakeholders* memberikan kewenangan bertindak untuk dan atas nama *stakeholders*;
 - jika perwakilan *stakeholders* adalah Lembaga atau badan hukum, maka harus dilampiri dengan dokumen yang menyatakan bahwa pihak yang mengajukan pelaporan pelanggaran berwenang untuk mewakili lembaga atau badan hukum tersebut.
- submitted by *stakeholders* and/or *stakeholder* representatives, either verbally or in writing;
- 5) The Company provides an explanation of the policies and procedures for resolving violations reports when *stakeholders* and/or *stakeholders’* representatives submit violation reports;
 - 6) Reports of alleged violations are submitted in writing or orally using the following mechanisms:
 - Through the Company’s website www.pgn.co.id, sub-section “Violation Reports”;
 - Via email at etik@pgn.co.id;
 - Delivering an official letter addressed to the Company in this case, PGN Ethics Committee, either by direct delivery or by post to the Company at following address: PT PGN (Persero) Ethics Committee, Graha PGAS Building, 3rd Floor, Jl. KH Zainul Arifin 20, West Jakarta.
 - 7) It is recommended that written violation reports should be completed with supporting evidence on early indication of violations;
 - 8) If the violation report is submitted in writing with an identity, the Company will provide a receipt, and if the violation report is not completed with an identity, it will be recorded in the list of violation reports;
 - 9) If the violation report is submitted by a *stakeholder* representative, then in addition to the above documents, other documents should also be submitted, they are:
 - Photocopy of identity cards of *stakeholders* and *stakeholder* representatives;
 - Power of Attorney from *stakeholder* to his/her representatives stating that *stakeholder* have given its authority to act for and on his/her behalf;
 - If the *stakeholder’s* representative is an institution or legal entity, it must be completed with a document stating that the party submitting the violation report is authorized to represent the institution or legal entity.

Perseroan wajib menyampaikan bukti tanda terima pelaporan pelanggaran kepada *stakeholders* dan/atau perwakilan *stakeholders* yang mengajukan pelaporan. Organ *Whistleblowing System* yang bertugas mengelola *Whistleblowing System* adalah Komite Etik yang bertanggung jawab kepada Dewan Etik. Komite Etik merupakan fungsi atau unit independen dari operasional Perusahaan sehari hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi di Perusahaan. Fungsi atau unit yang independen ini antara lain Satuan Pengawasan Intern (SPI)/Internal Audit dengan dibantu oleh fungsi Hukum, GCG dan Sumber Daya Manusia jika diperlukan.

The company is required to submit receipt of reporting violations to *stakeholder* and/or his/her representatives who submit such reports. The Ethics Committee shall be in charge in Whistleblowing System and report it the Ethics Council. The Ethics Committee is an independent function or unit from day-to-day operations of the Company and has access to the highest management in the Company. This independent function or unit includes the Internal Audit Unit (SPI)/Internal Audit, assisted by the Legal, GCG and Human Resources functions if necessary.



Pembagian tugas dalam Komite Etik melingkupi 2 (dua) bagian:

1. Bagian Penerimaan Laporan, yaitu bagian yang bertugas menerima pelaporan pelanggaran, menyeleksi laporan pelanggaran untuk diproses lebih lanjut oleh bagian penyelidikan (investigasi) tanpa membuka identitas pelapor. Bagian Penerimaan Laporan juga bertanggung jawab atas pelaksanaan program perlindungan pelapor terutama aspek kerahasiaan dan jaminan keamanan pelapor. Untuk keperluan ini petugas di bagian ini mendapatkan akses terhadap bantuan hukum, keuangan dan operasional jika diperlukan.
2. Bagian Penyelidikan (Investigasi), yaitu bagian yang bertugas untuk melakukan investigasi lebih lanjut terhadap substansi pelanggaran yang dilaporkan. Tujuannya adalah mencari dan mengumpulkan bukti-bukti yang diperlukan guna memastikan bahwa memang telah terjadi pelanggaran. Dalam hal terdapat bukti-bukti yang memadai, maka rekomendasi sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan diberikan kepada Dewan Etik untuk memutuskan. Akan tetapi bila tidak ditemukan bukti-bukti yang mencukupi, maka proses investigasi dihentikan dan laporan pelanggaran tidak dilanjutkan. Untuk keperluan tugasnya, petugas di bagian ini mendapatkan bantuan dan akses operasional serta informasi terhadap seluruh unit yang diinvestigasi.

Komite Etik bertanggung jawab kepada Dewan Etik. Dewan Etik merupakan organ yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama dan Komisaris Utama, bertugas memutuskan penghentian investigasi atau perintah menjalankan investigasi, merekomendasikan status pelaporan pelanggaran, pemberian sanksi dan pemantauan tindak lanjut pelaporan pelanggaran.

Ketua dan anggota Dewan Etik terdiri dari Dewan Direksi yang ditunjuk oleh Direktur Utama dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Dalam hal hasil investigasi yang dapat dibuktikan menyangkut anggota Dewan Etik, terlapor dapat digantikan dengan salah satu anggota Direksi melalui penunjukan Direktur Utama

Selama tahun 2020, PGN belum melakukan assesment terkait korupsi di setiap satuan kerja, dan tidak terjadi insiden korupsi dan tidak ada kasus hukum terkait korupsi. [\[GRI 205-1\]](#) [\[GRI 205-3\]](#)

Task sharing within the Ethics Committee covers 2 (two) parts:

1. Report Receipt Section i.e., the section in charge of receiving violation reports, selecting them for further processing by the investigation section without disclosing the reporter's identity. The Report Receipt Division is also responsible for the implementation of the reporter's protection program, especially in terms of reporter's confidentiality and security assurance. Therefore, officers in this section have access to legal, financial and operational assistance if necessary.
2. Investigation Section, which is the section assigned to carry out further investigations into the substance of the reported violation. Its purpose is to find and collect the evidence necessary to ensure that a violation has occurred. In the event that there is sufficient evidence, recommendations for sanctions for violations committed are given to the Ethics Council to decide. However, if sufficient evidence is not found, then the investigation process is terminated and the violation report will not be processed. For the purposes of their duties, officers in this section receive operational assistance and access as well as information for all units under investigation.

The Ethics Committee reports to the Ethics Council. The latter is an organ that is directly responsible to the President Director and President Commissioner, and tasked with deciding to cease an investigation or order to carry out an investigation, recommend the status of reporting violations, impose sanctions and monitor follow-up on violation reporting.

The head and members of the Ethics Council consist of BOD members who are appointed by President Director and responsible to the President Director. In the event that the results of an investigation are proven to involve a member of the Ethics Council, the reported party can be replaced by another member of BOD through an appointment by President Director.

During 2020, PGN has not conducted an assessment related to corruption in each work unit, and there have been no corruption incidents nor legal cases related to corruption. [\[GRI 205-1\]](#) [\[GRI 205-3\]](#)

ETIKA DAN INTEGRITAS [GRI 102-16]

Setiap Insan PGN diharapkan mengadopsi etika dan budaya integritas demi terwujudnya pekerja yang bermartabat. Tidak hanya mematuhi undang-undang yang berlaku, setiap Insan PGN diwajibkan untuk mengikuti norma-norma bisnis internasional. Etika dan budaya integritas ini berperan penting dalam mengembangkan perusahaan untuk jangka panjang. PGN mengembangkan lima nilai yang disebut budaya “ProCISE” (*Professionalism, Continuous Improvement, Integrity, Safety & Excellent Service*). Budaya ini disosialisasikan oleh Direksi pada acara tatap muka dengan pekerja, penyuluhan dalam in-house training dan penerbitan buku saku yang memuat aturan perilaku.

ProCISE dijabarkan dalam Pedoman Etika Usaha dan Etika Kerja yang di dalamnya mencakup juga aspek ekonomi, lingkungan dan sosial. ProCISE yang merupakan 10 Perilaku Utama Perusahaan, dijabarkan juga dalam aturan Kode Etika Usaha dan Etika Kerja yang berlaku bagi setiap Insan PGN meliputi Dewan Komisaris, Direksi dan pekerja. Kode Etika Kerja secara garis besar berisi tentang:

- Pedoman perilaku Insan PGN dalam aktivitas kerja sehari-hari
- Tata cara terkait hubungan dengan para pemangku kepentingan
- Petunjuk praktis yang mengatur tentang benturan kepentingan, korupsi, suap, dan gratifikasi
- Pengelolaan informasi

Kode Etika Usaha dan Kode Etika Kerja telah dipublikasikan dan wajib ditaati oleh seluruh Insan PGN.

PAKTA INTEGRITAS

PGN juga menerapkan Pakta Integritas yang wajib ditandatangani oleh setiap pihak yang terlibat dalam pengadaan barang dan jasa. Tujuan Pakta Integritas ini adalah untuk mencegah terjadinya kecurangan dan ketidaksesuaian dalam proses pengadaan barang dan jasa.

Pengadaan barang dan jasa di PGN diatur oleh Pedoman Pengadaan Barang/Jasa No. P-001/A033 tanggal 28 Desember 2020 yang menggantikan Pedoman Pengadaan Barang/Jasa No. P-001/0.37 tanggal 12 Februari 2018 untuk menyesuaikan perubahan peraturan perundang-undangan terkait pedoman umum pengadaan barang dan jasa di BUMN, sehingga dapat mendukung pelaksanaan pengadaan barang/jasa secara cepat, efisien, dan efektif.

ETHICS AND INTEGRITY [GRI 102-16]

Every PGN employee is expected to adopt ethics and an integrity culture so as to create a dignified employee. Not only complying with applicable laws, every PGN employee is also required to comply with international business norms. This ethic and integrity culture plays an important role in developing the company in the long run. PGN has developed five values called “ProCISE” culture (*Professionalism, Continuous Improvement, Integrity, Safety & Excellent Service*). This culture is socialized by BOD at face-to-face events with employees, counseling in in-house training and publishing a pocket book containing code of conducts.

ProCISE is described in the Guidelines for Business Ethics and Work Ethics which also cover economic, environmental and social aspects. ProCISE, which are the Company’s 10 Main Behaviors, are also spelled out in the Code of Business Ethics and Work Ethics that apply to all PGN employees, including BOC, BOD and employees. The Code of Work Ethics outlines the following:

- Code of conduct for PGN employees in their daily work activities
- Procedures for relations with stakeholders
- Practical guidelines governing conflicts of interest, cooperation, bribery and gratuities
- Information management

Code of Business Ethics and Code of Work Ethics have been published and must be adhered to by all PGN employees.

INTEGRITY PACT

PGN also applies an Integrity pact, which must be signed by every party involved in the procurement of goods and services. Purpose of this Integrity Pact is to prevent fraud and discrepancies in the process of procuring goods and services.

Procurement of goods and services at PGN is regulated by the Guidelines for the Procurement of Goods/Services No. P-001/A033 dated December 28, 2020, which was amended by Guidelines for the Procurement of Goods/Services No. P-001/0.37 dated February 12, 2018 so as to adjust with amendment in laws and regulations concerning general guidelines for the procurement of goods and services in State-Owned Enterprises, so that it can support the procurement of goods/services quickly, efficiently and effectively.



TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability Governance

Sebagai bentuk komitmen PGN dalam hal penerapan tata kelola perusahaan yang baik, maka seluruh penyedia barang/jasa serta fungsi layanan pengadaan barang/jasa diwajibkan untuk menandatangani Pakta Integritas yang berisi komitmen berwujud praktek-praktek berikut:

- Melaksanakan pengadaan barang/jasa berdasarkan prinsip-prinsip iktikad baik, dengan kecermatan tinggi dan dalam keadaan bebas, mandiri atau tidak di bawah tekanan maupun pengaruh dari pihak lain (*independency*);
- Mengambil keputusan dengan penuh kehati-hatian (*duty of care and loyalty*);
- Tidak mengambil keputusan untuk kepentingan pribadi atau pihak yang terafiliasi dan dengan demikian tidak memiliki potensi benturan kepentingan (*conflict of interest rule*);
- Melaksanakan proses pengadaan dengan pemahaman yang cukup tentang berbagai peraturan dan kewajiban normatif lain yang terkait dan memenuhi seluruh ketentuan dan perundang-undangan, termasuk mempertimbangkan best practice yang dipandang perlu, penting, dan kritical dalam proses pengadaan ini (*duty abiding the laws*).

PRAKARSA INTERNASIONAL DAN KEANGGOTAAN DALAM ORGANISASI [GRI 102-12, GRI 102-13]

Kepedulian PGN pada isu-isu lingkungan dan komitmennya dalam pembangunan berkelanjutan dinyatakan dengan partisipasi PGN dalam prakarsa internasional, seperti:

- ISO 26000 untuk pedoman kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan,
- OHSAS 18001:2007 untuk Sistem Manajemen K3,
- ISO 14001:2015 untuk Sistem Manajemen Lingkungan,
- ISO 9001:2015 untuk Sistem Manajemen Mutu,
- ISO 27001:2013 untuk Sistem Manajemen Keamanan Informasi.

Di samping itu, PGN juga terdaftar sebagai anggota dalam berbagai organisasi nasional maupun internasional yang bermanfaat untuk memperluas wawasan, meningkatkan pengetahuan, serta meluaskan jaringan.

Organisasi-organisasi tersebut di antaranya:

1. Forum Hukum Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
Forum Hukum BUMN ini terbentuk pada tanggal 31 Agustus 2012 dengan tujuan untuk memperkuat dan memperkuat BUMN dalam hal hukum. Forkum BUMN ini terbuka bagi para Legal Head atau Kepala Biro Hukum BUMN di Indonesia. Forkum BUMN diharapkan bisa berkontribusi untuk memberi

Due to its commitment to implementing good corporate governance, PGN requires all goods / service providers as well as goods / services procurement service functions to sign an Integrity pact, which contains commitments in following practices:

- Procuring goods/services based on the principles of good faith, with high accuracy and in a free, independent or not under pressure or influence from other parties (*independency*);
- Making decisions with care (*duty of care and loyalty*);
- Not making decisions for personal interests or affiliated parties and thus do not have any potential conflict of interest;
- Carrying out procurement process with sufficient understanding of various regulations and other normative obligations that are related and comply with all applicable regulations, including by considering best practices deemed necessary, important, and critical in this procurement process (*duty abiding the laws*).

INTERNATIONAL INITIATIVES AND MEMBERSHIP IN ORGANIZATIONS [GRI 102-12, GRI 102-13]

PGN's concern for environmental issues and its commitment to sustainable development is expressed by PGN's participation in international initiatives, such as:

- ISO 26000 for Guideline on Corporate Social Responsibilities,
- OHSAS 18001:2007 for OSH Management System,
- ISO 14001:2015 for Environmental Management System,
- ISO 9001:2015 for Quality Management System,
- ISO 27001:2013 for Information Security Management System.

In addition, PGN is also registered as a member in various national and international organizations, which are useful for broadening its horizons, improving its knowledge, and expanding its networks.

These organizations among others are:

1. Legal Forum for State-Owned Enterprises (BUMN)
This legal forum was established on August 31, 2012 aiming at improving and strengthening BUMN in legal matters. This BUMN communication forum is open to Legal Heads or Heads of BUMN Legal Bureaus in Indonesia. This communication forum is expected to help providing suggestions so that the

saran agar aturan main di bisnis BUMN semakin baik dari sudut hukum. Selain itu, Forum Hukum BUMN melakukan edukasi atau menggelar/menginformasikan seminar-seminar baik dalam maupun luar negeri yang berkaitan dengan kegiatan BUMN, terutama di bidang hukum.

2. *Indonesian Gas Association (IGA)*
IGA terbentuk di tahun 1980 dan menjadi anggota Kamar Dagang Indonesia (KADIN) pada tahun 2006. Misi dari IGA adalah untuk mempromosikan industri gas alam untuk pengembangan ekonomi dan kemakmuran. Lebih dari 46 perusahaan kini menjadi anggota IGA.
3. *Asia Pacific Natural Gas Vehicles Association (ANGVA)*
ANGVA telah berdiri dari tahun 2002 dengan visi untuk memimpin dan mempromosikan penggunaan gas alam sebagai bahan bakar untuk transportasi menuju pertumbuhan berkelanjutan. ANGVA juga bertekad untuk membangun industri gas alam dengan teknologi dan tingkat keamanan yang tinggi, serta membangun pasar bagi perusahaan gas di Asia Pasifik.
4. *Forum Human Capital Indonesia (FHCI)*
Forum Human Capital Indonesia (FHCI) merupakan forum komunikasi bagi Direktur Pengelola Bidang SDM serta para pemerhati bidang SDM yang bertujuan bersama-sama memberikan pemikiran strategis dan kebijakan dalam bentuk saran, kajian, masukan, pendapat serta rekomendasi terkait dengan pengembangan Human Capital kepada Kementerian Negara BUMN dan masing-masing BUMN.
5. *The Institute of Internal Auditors Indonesia*
Semua personil Internal Audit PGN tergabung dalam The Institute of Internal Auditors Indonesia. Dengan bergabung dalam organisasi ini, para auditor internal dapat mengetahui standar audit terkini dan juga memberikan masukan terkait dengan standar audit.
6. *Forum Komunikasi Satuan Pengawasan Intern (FKSPI)*
baik FKSPI Pusat maupun FKSPI Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM)

Forum Komunikasi Satuan Pengawas Intern merupakan forum di mana organisasi dapat mengetahui perkembangan terkini serta saling bertukar pengalaman. FKSPI Pusat beranggotakan BUMN di Indonesia, sedangkan FKSPI ESDM beranggotakan BUMN di sektor ESDM.

rules of the game in BUMN business are better from a legal viewpoint. In addition, this Forum conducts education or holds/informs seminars both at home and abroad related to BUMN activities, especially in the field of law.

2. *Indonesian Gas Association (IGA)*
IGA was established in 1980 and became a member of the Indonesian Chamber of Commerce (KADIN) in 2006. Its mission is to promote natural gas industry for economic development and prosperity. More than 46 companies have become IGA members.
3. *Asia Pacific Natural Gas Vehicles Association (ANGVA)*
ANGVA was established in 2002 with a vision to lead and promote the use of natural gas as a fuel for transportation towards sustainable growth. ANGVA is also determined to build a natural gas industry with a high technology and security level, and to build a market for gas companies in Asia Pacific.
4. *Forum Human Capital Indonesia (FHCI)*
The Indonesian Human Capital Forum (FHCI) is a communication forum for HR Directors as well as observers in HR sector, aiming at jointly provide strategic and policy thinking through suggestions, studies, input, opinions and recommendations related to the development of Human Capital for the State Ministry of State-Owned Enterprises and each State-Owned Enterprise.
5. *The Institute of Internal Auditors Indonesia*
All personnel of PGN Internal Audit are members of the Institute of Internal Auditors Indonesia. By joining this organization, internal auditors can find out the latest auditing standards and also provide input related to auditing standards.
6. *Communication Forum of the Internal Audit Unit (FKSPI)*
both the Central FKSPI and FKSPI at the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM)

The Internal Supervisory Unit Communication Forum is a forum where organizations can find out the latest developments and exchange experiences. The Central FKSPI consists of State-Owned Enterprises in Indonesia, while the ESDM FKSPI consists of State-Owned Enterprise in the Energy and Mineral Resources sector.



PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN

Pemangku kepentingan mendapat perhatian yang penting karena mereka memengaruhi jalannya operasional perusahaan atau terkena dampak dari perusahaan. Secara strategis, pemangku kepentingan turut mengembangkan perusahaan dan memengaruhi kinerja PGN. Karena itu, perusahaan senantiasa berusaha membangun hubungan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan. Tabel berikut ini menjelaskan hubungan dan interaksi dengan para pemangku kepentingan:

STAKEHOLDER INCLUSIVENESS

Stakeholders receive important attention because they influence the company’s operation or are affected by the company. Strategically, stakeholders participate in developing the company and affect PGN’s performance. Therefore, the company always tries to build a harmonious relationship with its stakeholders. Following table describes relationships and interactions with stakeholders:

Pemangku Kepentingan Stateholders [GRI 102-40]	Basis Penetapan Determination Basis [GRI 102-42]	Metode Pelibatan/ Komunikasi Engagement Method / Communication [GRI 102-43]	Frekuensi Pertemuan Meeting Frequency [GRI 102-43]	Topik Topics [GRI 102-44]
Pemegang saham dan investor Pekerja Shareholders and investors	<ul style="list-style-type: none"> Perwakilan Pengaruh Representation Influence 	<ul style="list-style-type: none"> Kunjungan Perusahaan Panggilan konferensi Kunjungan lapangan Pertemuan Analisis Roadshow Non-deal Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) Investor RUPS Paparan Publik Company visits Conference Call Site visits Analysis Meetings Roadshow Non-deal Investor Summit (KTT) GMS Public disclosure 	<ul style="list-style-type: none"> Minimal 12 kali/triwulan Minimal 3 kali/tahun Minimal 1 kali/tahun Minimal 1 kali/tahun Minimal 4 kali/tahun Minimal 1 kali/tahun Minimal 1 kali/tahun Minimal 1 kali/tahun At least 12 times/quarter At least 3 times/year At least 1 time/year At least 1 time/year At least 4 times/year At least 1 time/year At least 1 time/year At least 1 time/year 	<ul style="list-style-type: none"> Menjaga dan meningkatkan nilai investasi melalui peningkatan kinerja Perusahaan Perolehan dividen setiap tahun operasional Akuntabilitas dan akurasi laporan keuangan Transparansi dan akurasi laporan kondisi operasional Maintaining and improving investment value through improvement of the Company’s performance Penghormatan hak-hak pemegang saham sesuai Undang-Undang, peraturan dan Anggaran Dasar (AD)/ Rumah Tangga (RT) Maintaining and improving investment value by improving the Company’s performance Dividend gained every operational year Accountability and accuracy of financial report Transparency and accuracy of report on operational condition Respect of shareholders’ rights based on legislative regulations and the Company’s Articles of Association
Pekerja Employees	<ul style="list-style-type: none"> Ketergantungan Pengaruh Dependence Influence 	<ul style="list-style-type: none"> Melalui SP–PGN: Serikat Pekerja PT Perusahaan Gas Negara Tbk Forum komunikasi manajemen dan pekerja Through the Company’s labor union (SP–PGN) of PT Perusahaan Gas Negara Tbk Communication Forum for the management and employees 	<ul style="list-style-type: none"> Pertemuan sesuai kebutuhan Necessary Meetings 	<ul style="list-style-type: none"> Kesetaraan Kesejahteraan Jenjang karier yang jelas Tidak ada praktik diskriminasi Suasana kerja yang kondusif dan aman Equality Welfare Clear career path No discriminative practices Conducive and safe working environment



Pemangku Kepentingan Stateholders [GRI 102-40]	Basis Penetapan Determination Basis [GRI 102-42]	Metode Pelibatan/ Komunikasi Engagement Method / Communication [GRI 102-43]	Frekuensi Pertemuan Meeting Frequency [GRI 102-43]	Topik Topics [GRI 102-44]
Pemerintah dan Regulator The Government and	<ul style="list-style-type: none"> Perwakilan Pengaruh Representation Influence 	<ul style="list-style-type: none"> Pertemuan bipartit Dengar pendapat dengan DPR RI Bipartite meetings Hearing with the House of Representatives (DPR) 	Sesuai kebutuhan minimal 2 kali Depending on needs, at least 2 times	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksananya kegiatan operasional dengan baik dan optimal Upaya menjalin hubungan yang harmonis dan konstruktif dengan regulator PGN dan segenap pekerjanya tunduk dan mematuhi hukum dan perundangan Proper and optimal operations Efforts to establish a harmonious and constructive relation with regulators PGN and all its employees comply with applicable legislative regulations
Mitra Kerja (vendor, supplier, agen, reseller, installer) Business partners (vendors, suppliers, agents, resellers, and installers)	<ul style="list-style-type: none"> Perwakilan Pengaruh Representation Influence 	<ul style="list-style-type: none"> Melalui SP-PGN: Serikat Pekerja PT Perusahaan Gas Negara Tbk Forum komunikasi manajemen dan pekerja Through the Company's Labor Union (SP-PGN): Serikat Pekerja PT Perusahaan Gas Negara Tbk Communication Forum for the management and employees 	Pertemuan sesuai kebutuhan Meetings based on needs	<ul style="list-style-type: none"> Kesetaraan Kesejahteraan Jenjang karier yang jelas Tidak ada praktik diskriminasi Suasana kerja yang kondusif dan aman Equality Welfare Clear career path No discriminative practices Conducive and safe working environment

BENTURAN KEPENTINGAN [GRI 102-25]

PGN telah memiliki kebijakan yang mengatur mengenai Benturan Kepentingan dan Pengendalian Gratifikasi dimana tujuan dari penyusunan kebijakan ini adalah memberikan arah dan acuan bagi seluruh Insan PGN termasuk Dewan Komisaris dan Direksi yang berkenaan dengan Benturan Kepentingan, penerimaan, penolakan, pemberian, dan permintaan Gratifikasi di Lingkungan PGN agar sesuai dengan prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance* atau GCG). Diharapkan acuan ini dapat mendorong pelaksanaan etika usaha dan kerja, pencegahan Benturan Kepentingan, kecurangan dan korupsi, serta penyimpangan perilaku lainnya.

Ruang lingkup kebijakan Benturan Kepentingan dan Pengendalian Gratifikasi ini mengatur prinsip kehati-hatian yang terkait dengan Benturan Kepentingan, etika dalam penerimaan, penolakan, pemberian, dan permintaan Gratifikasi serta mekanisme pelaporannya di lingkungan PGN. Apabila terjadi benturan kepentingan dan penerimaan/pemberian gratifikasi dapat melapor kepada Tim Unit Pengendalian Gratifikasi PGN yang berkoordinasi dengan KPK.

CONFLICTS OF INTEREST [GRI 102-25]

PGN has a policy that regulates Conflict of Interest and Gratification Control, where the purpose of this policy formulation is to provide direction and reference for all PGN employees, including BOC and BOD regarding Conflict of Interest, acceptance, rejection, giving, and requests for Gratification in the Environment. PGN to comply with Good Corporate Governance (GCG) principles. This reference is expected to improve the implementation of business ethics and work ethics, prevent Conflicts of Interest, fraud and corruption, as well as other behavioral deviations.

The scope of this Conflict of Interest and Gratification Control policy regulates the principles of prudence related to Conflict of Interest, ethics in acceptance, rejection, giving and requests for Gratification as well as the reporting mechanism within PGN. If there is a conflict of interest and the receipt/provision of gratuities, you can report to the PGN Gratuity Control Unit Team which coordinates with the Anti-Corruption Commission (KPK).



TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability Governance

Dewan Komisaris, Direksi dan pekerja dapat diizinkan melakukan aktivitas lain di luar jam kerja yang telah ditetapkan, dengan syarat bahwa aktivitas tersebut tidak memiliki benturan kepentingan dengan kepentingan PGN dan/atau aktivitas yang telah diamanatkan kepadanya. Keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas lain tidak boleh mengurangi independensi dan objektivitas dalam mengambil keputusan atau memengaruhi efektivitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh pekerja yang bersangkutan.

PERAN DIREKSI DALAM MENETAPKAN TUJUAN, NILAI-NILAI, DAN STRATEGI PERUSAHAAN [GRI 102-26]

Penetapan visi, nilai-nilai dan strategi sebuah Perusahaan menjadi isu yang penting karena visi memberikan gambaran masa depan perusahaan, nilai memberi dasar perilaku setiap Insan Perusahaan dan strategi menyatakan cara untuk mencapai tujuan. Untuk itu, Dewan Komisaris dan Direksi terlibat dalam pembentukan ketiga hal ini, baik yang berkaitan dengan topik ekonomi, lingkungan dan sosial.

Komitmen PGN untuk menjadi sebuah Perusahaan yang memprioritaskan isu-isu keberlanjutan telah dinyatakan dengan jelas melalui visi Perusahaan, yaitu: *“To be World Leading National Gas Company for a Sustainable Future and National Energy Sovereignty.”* Selain itu, dalam tata nilai PGN, Perusahaan menekankan isu keberlanjutan, seperti tata nilai SAFETY, yakni *“Mengutamakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Peduli Lingkungan Sosial dan Alam.”*

MENGIDENTIFIKASI DAN MENGELOLA DAMPAK EKONOMI, LINGKUNGAN DAN SOSIAL [GRI 102-29]

Dewan Komisaris mempunyai kewajiban mengawasi dan memberikan nasihat kepada Direksi secara berkala mengenai efektivitas penerapan manajemen risiko. Untuk mendapatkan gambaran yang tepat dalam isu ekonomi, lingkungan dan sosial, Dewan Komisaris dan Direksi mendapatkan input dan masukan dari para pemangku kepentingan dalam bentuk laporan-laporan berkala.

KEEFEKTIFAN PROSES MANAJEMEN RISIKO [GRI 102-30]

Dalam setiap bisnis, terdapat risiko baik risiko yang dapat diprediksi sebelumnya, maupun risiko-risiko yang tidak diketahui. Untuk itu, Perusahaan menetapkan manajemen risiko untuk proses identifikasi, analisis, penilaian, pengendalian, dan upaya menghindari, meminimalisasi, atau bahkan menghapus risiko yang tidak dapat diterima. Dalam struktur PGN, manajemen risiko ini dilakukan dari

BOC, BOD and employees may be allowed to carry out other activities outside the stipulated working hours, provided that these activities do not have a conflict of interest with PGN’s interests and/or activities that have been mandated to them. Involvement in other activities must not reduce independence and objectivity in making decisions or affect the effectiveness and timeliness of completion of work by the worker concerned.

BOD’S ROLE IN DETERMINING THE COMPANY’S OBJECTIVES, VALUES AND STRATEGIES [GRI 102-26]

Determination of vision, values and strategy of a company is an important issue because vision provides a picture of future of the company, values provide the basis for behavior of every individual in the company and strategy states how to achieve the goals. Therefore, BOC and BOD are involved in formulating these three matters, both in terms of economic, environmental and social topics.

PGN’s commitment to become a company that prioritizes sustainability issues has been clearly stated through the Company’s vision, namely: *“To be a World Leading National Gas Company for a Sustainable Future and National Energy Sovereignty.”* In addition, in PGN’s values, the Company emphasizes sustainability issues, such as SAFETY’s values, namely *“Prioritizing Occupational Safety and Health and Concern for the Social and Natural Environment.”*

IDENTIFYING AND MANAGING ECONOMIC, ENVIRONMENTAL AND SOCIAL IMPACTS [GRI 102-29]

BOC is obligated to regularly supervise and provide advices to BOD regarding the effectiveness of risk management. To get an accurate picture of economic, environmental and social issues, both BOC and BOD receive feedback and input from stakeholders through periodic reports.

EFFECTIVENESS OF RISK MANAGEMENT [GRI 102-30]

In every business, there are risks both predictable and unknown risks. For this reason, the Company establishes risk management for the process of identification, analysis, assessment, control, and efforts to avoid, minimize, or even eliminate unacceptable risks. Within the PGN structure, risk management is carried out from the highest level of corporate governance, namely the

tingkat tertinggi badan tata kelola perusahaan, yaitu Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Pengembangan Usaha (PMRPU) yang menjadi organ pendukung Dewan Komisaris.

Tugas Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Pengembangan Usaha (PMRPU) adalah memberikan pengawasan, masukan dan rekomendasi atas penerapan tata kelola korporasi, dan melakukan identifikasi atas hal-hal yang memerlukan perhatian Dewan Komisaris, khususnya dalam hal pengawasan umum dan ketaatan pada peraturan dan perundangan yang berlaku. Dalam bidang lingkungan dan sosial, Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Pengembangan Usaha (PMRPU) memberikan masukan berupa hasil telaahan pada Dewan Komisaris. Masukan ini berguna untuk menetapkan strategi perusahaan khususnya dalam bidang keberlanjutan.

Input lain didapatkan dari Satuan Pengawas Internal yang berkedudukan di bawah Direktur Utama, yang bertugas untuk memberikan saran perbaikan dan informasi yang obyektif tentang kegiatan yang diperiksa pada semua tingkat manajemen atas kondisi, sebab dan akibat yang ditimbulkan dari kelemahan pengendalian internal maupun manajemen risiko.

PENGAJIAN DAMPAK EKONOMI, LINGKUNGAN DAN SOSIAL

Evaluasi kinerja keberlanjutan PGN dilaporkan oleh masing-masing divisi pada Dewan Komisaris dan Direksi berupa laporan berkala setiap tahun terkait perkembangan perusahaan. [GRI 102-31]

Dalam penyusunan Laporan Keberlanjutan ini, Direksi melimpahkan tanggung jawab penyusunan laporan pada Sekretaris Perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh topik material sudah tercakup dalam laporan. Pada gilirannya, Direksi melakukan pemeriksaan laporan dengan saksama dan memberikan persetujuan sebelum laporan diterbitkan. [GRI 102-32]

MENGOMUNIKASIKAN HAL-HAL KRITIS [GRI 102-33]

Pembahasan mengenai hal-hal strategis atau kritis yang berhubungan dengan perkembangan proses bisnis perusahaan dilakukan melalui mekanisme rapat gabungan Dewan Komisaris dan Direksi setiap bulan. Apabila ada hal-hal yang perlu ditindaklanjuti, dilakukan melalui mekanisme penyampaian surat tanggapan, saran, arahan dari Dewan Komisaris kepada Direksi, yang kemudian ditanggapi oleh Direksi melalui surat jawaban kepada Dewan Komisaris. Dewan Komisaris dan Direksi tetap bertemu secara berkala untuk membahas perkembangan Perusahaan. [GRI 102-33, GRI 102-34]

Risk Management and Business Development Monitoring Committee (PMRPU), which is the supporting organ for the Board of Commissioners.

The duties of the Risk Management and Business Development Monitoring Committee (PMRPU) are to provide supervision, input and recommendations on the implementation of corporate governance, and to identify matters requiring the attention of the Board of Commissioners, particularly in terms of general supervision and compliance with applicable regulations and laws. . In the environmental and social sector, the Risk Management and Business Development Monitoring Committee (PMRPU) provides input in the form of a review of the Board of Commissioners. This input is useful for determining the company's strategy, especially in the field of sustainability.

Other inputs are obtained from the Internal Supervisory Unit under the President Director, whose task is to provide recommendations for improvements and objective information about the activities examined at all levels of management regarding the conditions, causes and consequences resulting from weaknesses in internal control and risk management.

ASSESSMENT ON ECONOMIC, ENVIRONMENTAL AND SOCIAL IMPACTS

Evaluation on PGN's sustainability performance is reported by each division to BOC and BOD in the form of periodic reports every year regarding the company's development. [GRI 102-31]

In preparing this Sustainability Report, BOD delegates the responsibility for preparing such report to the Corporate Secretary so as to ensure that all material topics are covered in the report. In turn, BOD checks the report carefully and gives approval before its publication. [GRI 102-32]

COMMUNICATING CRITICAL ISSUES [GRI 102-33]

Discussions on strategic or critical matters relating to the development of the company's business processes are conducted through a joint meeting between BOC and BOD every month. If there are things that need to be followed up, it is performed by submitting a response letter, suggestion, direction from BOC to BOD, which is then responded to by the latter through a response letter to the former. Both BOC and BOD shall continue to meet regularly so as to discuss the Company's developments. [GRI 102-33, GRI 102-34]



TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability Governance

PERMASALAHAN KRITIS [GRI 102-34]

Sampai dengan tanggal 31 Desember 2020, terdapat 3 (tiga) perkara atau gugatan hukum bernilai material terhadap PT Perusahaan Gas Negara Tbk. Perkara tersebut merupakan perkara lanjutan atau belum diputuskan dan/atau mempunyai kekuatan hukum yang tetap pada tahun sebelumnya. Adapun perkara tersebut, yaitu:

CRITICAL ISSUES [GRI 102-34]

Until 31, 2020, there have been 3 (three) legal cases or lawsuits of material value against PT Perusahaan Gas Negara Tbk. These cases are follow-up cases or have not been decided and/or have permanent legal power in previous year. These case are:

PT KALIMANTAN JAWA GAS (KJG)

PT KALIMANTAN JAWA GAS (KJG)

Deklarasi Keadaan Kahar dalam Perjanjian Pengangkutan Gas Kepodang Tambak Lorok oleh PCML Declaration of Force Majeure in Gas Transportation Agreement in Kepodang Tambak Lorok by PCML		
Lembaga Agency	International Chamber of Commerce (ICC) Hong Kong	International Chamber of Commerce (ICC) Hong Kong
Para Pihak The Parties	KJG (sebagai Penggugat) Petronas Carigali Muriah Limited (PCML) (sebagai Tergugat) PLN (sebagai tergugat)	KJG (as Plaintiff) Petronas Carigali Muriah Limited (PCML) (as Defendant) PLN (as Defendant)
Jenis Perkara Type of Case	Perdata Civil	Civil
Nilai Perkara Case Value	USD461,422,578,396	USD461,422,578,396
Pokok Perkara Subject Matter	<p>Pada 29 Agustus 2018, KJG mengajukan gugatan terhadap PCML dan PLN di Arbitrase ICC Hongkong sehubungan dengan belum dilaksanakannya kewajiban SOP sebagaimana diatur dalam Gas Transportation Agreement (GTA) oleh PCML dan ganti rugi atas terminasi GTA, sementara gugatan kepada PLN dilakukan sehubungan adanya pemotongan tagihan Bulanan sejak Maret 2018 sampai September 2018. Pada 28 Februari 2020 KJG telah menyampaikan Statement of Claim kepada ICC. Dalam Statement of Claim tersebut KJG meminta kepada PCML</p> <p>untuk memenuhi kewajiban SOP sejak tahun 2016 sampai dengan 13 Desember 2019 serta ganti rugi atas berakhirnya GTA senilai komitmen SOP dalam GTA yaitu sejak 14 Desember 2019 sampai dengan akhir tahun 2026. Pada 31 Juli 2020, PCML telah menyerahkan Statement of Defence atas gugatan KJG dan PLN telah menyerahkan Statement of Defence atas gugatan KJG dan Statement of Cross-Claim terhadap PCML. Pada 9 Oktober 2020, PCML telah menyerahkan Statement of Defence atas Cross-Claim yang disampaikan PLN. Kemudian pada 23 Oktober 2020, masing-masing Pihak mengajukan Redfern Schedule yang mana menetapkan permintaan untuk produksi dokumen dan selama November sampai Desember, masing-masing Pihak menyiapkan dan menyerahkan permintaan dokumen-dokumen tersebut.</p>	<p>On August 29, 2018, KJG filed a lawsuit against PCML and the State Electricity Company (PLN) in Hong Kong ICC Arbitration in connection with the failure to implement SOP obligations as stipulated in the Gas Transportation Agreement (GTA) by PCML and compensation for the termination of GTA, while the lawsuit against PLN was made in connection with deduction of Monthly bills. from March 2018 to September 2018.</p> <p>On February 28, 2020 KJG submitted a Statement of Claim to ICC. In the Statement, KJG asked PCML to fulfill its SOP obligations from 2016 to December 13, 2019 as well as compensation for the end of GTA in the amount of SOP commitments in GTA i.e., from December 14, 2019 to end of 2026. On July 13, 2020, PCML submitted a Statement of Defense for KJG's lawsuit and PLN submitted a Statement of Defense for KJG's lawsuit and a Statement of Cross-Claim against PCML. On October 9, 2020, PCML submitted a Statement of Defense on the Cross-Claim submitted by PLN. Then on October 23, 2020, each Party submitted a Redfern Schedule which set out a request for document production and from November to December, each Party prepared and submitted a request for these documents.</p>
Status Penyelesaian Perkara Status of Case Settlement	KJG saat ini sedang menyiapkan reply memorial yang rencananya akan disampaikan pada Februari 2021	KJG is currently preparing a reply memorial, scheduled to be submitted in February 2021
Pengaruh Terhadap Kondisi Perusahaan Impacts toward the Company	Pembayaran ship-or-pay dari PCML akan berpengaruh kepada pendapatan konsolidasian Perseroan.	Payment of ship-or-pay from PCML will affect the Company's consolidated revenue

BUT SAKA INDONESIA PANGKAH LIMITED (BUT SIPL)

Koreksi DPP Penghasilan dari Pengalihan Participating Interest Correction of DPP Income from Transfer of Participating Interest		
Lembaga Agency	Mahkamah Agung Republik Indonesia	The Supreme Court of the Republic of Indonesia
Para Pihak The Parties	Direktorat Jenderal Pajak (sebagai Pemohon Peninjauan Kembali) BUT SIPL (sebagai Termohon Peninjauan Kembali)	The Directorate General of Tax Affairs (as Applicant for Judicial Review) BUT SIPL (as Respondent for Judicial Review)
Jenis Perkara Type of Case	Pajak	Pajak
Nilai Perkara Case Value	USD127,720,376.46	USD127,720,376.46
Pokok Perkara Subject Matter	Direktorat Jenderal Pajak telah menetapkan DPP Penghasilan dari Pengalihan Participating Interest (PI) secara tidak langsung atas pengalihan kepemilikan saham BUT SIPL kepada SEI sebesar USD25,509,816.08 serta pengalihan piutang yang dimiliki HOGHI kepada SEI sebesar USD537,333,333.33 sehingga nilai total DPP adalah USD562,843,149.41. Atas Penetapan DPP tersebut, BUT SIPL telah mengajukan banding dan Pengadilan Pajak mengabulkan seluruh permohonan banding yang diajukan BUT SIPL, sehingga pajak yang harus dibayar BUT SIPL adalah 0 (nihil). Akan tetapi atas Putusan tingkat Banding tersebut, Direktorat Jenderal Pajak mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali melalui Mahkamah Agung RI. Atas Upaya Hukum tersebut, Mahkamah Agung RI mengabulkan permohonan Direktorat Jenderal Pajak dalam putusannya No.4003/B/PK/Pjk/2019 yang memutuskan: 1. Mengabulkan permohonan peninjauan kembali dari pemohon peninjauan kembali 2. Membatalkan putusan pengadilan pajak No.PUT-112654.35/2014/PP/M.IB tanggal 28 November 2018	The Directorate General of Tax Affairs determined an indirect DPP Income from Transfer of Participating Interest (PI) for the transfer of share ownership from BUT SIPL to SEI totaling USD25,509,816.08 and transfer of receivables from HOGHI to SEI totaling USD537,333,333.33 bringing a total DPP value to USD562,843,149.41. Regarding this DPP determination, SIPL BUT filed an appeal and Tax Court granted all appeal requests submitted by SIPL BUT, that tax to be paid by SIPL BUT is 0 (nil). However, on decision at this appeal level, the Directorate General of Tax Affairs filed a request for a judicial review at the Indonesian Supreme Court. For this legal effort, the latter then granted the Directorate General of Tax Affairs' request through its verdict No.4003 / B / PK / Pjk / 2019 which stipulates: 1. Granting the request for a judicial review from the applicant 2. Revoking the verdict handed down by Tax Court under No.PUT-112654.35 / 2014 / PP / M.IB dated November 28, 2018
Status Penyelesaian Perkara Status of Case Settlement	Atas Putusan tersebut, saat ini BUT SIPL sedang melakukan pengkajian terhadap upaya hukum yang dapat dilakukan. BUT SIPL akan melakukan PK-II atas putusan PK yang mengabulkan permohonan DJP	Due to this verdict, BUT SIPL is currently conducting an assessment of possible legal action. BUT SIPL will apply for a second judicial review against earlier judicial review, which granted DGT request
Pengaruh Terhadap Kondisi Perusahaan Impacts toward the Company	Atas Putusan Mahkamah Agung BUT SIPL diwajibkan membayar dapat berpengaruh kepada pendapatan konsolidasian Perseroan.	Due to the Supreme Court's verdict, that BUT SIPL is required to pay and it may affect the Company's consolidated revenue.

PT PERUSAHAAN GAS NEGARA Tbk

Koreksi DPP Penghasilan dari Pengalihan Participating Interest Correction on DPP's Revenue arising from Diversion of Participating Interests		
Lembaga Agency	Mahkamah Agung Republik Indonesia	The Supreme Court of the Republic of Indonesia
Para Pihak The Parties	Direktorat Jenderal Pajak (sebagai Pemohon Peninjauan Kembali) PGN (sebagai Termohon Peninjauan Kembali) PGN (sebagai Termohon Peninjauan Kembali)	The Directorate General of Tax Affairs (as Applicant for Judicial Review) PGN (as Respondent for Judicial Review)
Jenis Perkara Type of Case	Pajak	Tax
Nilai Perkara Case Value	USD296,465,501	USD296,465,501

Koreksi DPP Penghasilan dari Pengalihan Participating Interest
Correction on DPP's Revenue arising from Diversion of Participating Interests

<p>Pokok Perkara Subject Matter</p>	<p>Sengketa PPN 2012-2013 terjadi karena adanya perbedaan pandangan antara DJP dan PGN terkait kegiatan niaga gas bumi yang dilakukan oleh PGN. DJP berpandangan bahwa untuk periode tahun 2012, gas yang dijual oleh PGN merupakan gas hasil pengolahan yang mengakibatkan terjadinya penambahan nilai barang sehingga dikenakan PPN sebesar 10% dan terdapat jasa distribusi atau pengangkutan gas dalam kegiatan niaga gas PGN sehingga dikenakan PPN untuk periode tahun 2013. PGN berpandangan bahwa tidak terdapat proses pengolahan dalam gas yang dijual oleh PGN kepada pelanggan dan PGN menerima gas sesuai <i>Gas Sales Agreement</i> (GSA) dari KKKS dengan spesifikasi yang telah diatur oleh regulasi pemerintah dan langsung menjual gas tersebut kepada pelanggan tanpa adanya proses/pengolahan untuk periode tahun 2012.</p>	<p>VAT dispute occurring from 2012-2013 is due to different opinions between the Directorate General of Tax Affairs (DGT) and PGN regarding the latter's natural gas trading activities. DGT is of the opinion that in 2012, gas sold by PGN was processed gas, which resulted in an increase in the value of goods so that it was subject to 10% VAT and there were gas distribution or transportation services in PGN's gas trading activities that it was also subject to VAT for 2013. PGN is of the opinion that there was no processing in gas sold by PGN to customers and PGN receives gas in accordance with Gas Sales Agreement (GSA) from KKKS with specifications regulated by government regulations and directly sells the gas</p>
	<p>Untuk periode 2013 PGN melakukan kegiatan niaga gas bumi dengan titik serah di lokasi pelanggan, sehingga kegiatan niaga gas dan penyaluran gas kepada pelanggan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dan adanya komponen rupiah dalam harga jual gas bumi guna menghindari risiko kurs mengingat krisis moneter seperti tahun 1998. Bahwa atas perkara tersebut pada tingkat PK yang dimohonkan oleh DJP, terdapat 18 (delapan belas) putusan yang mengabulkan permohonan DJP dan 6 (enam) perkara yang sampai akhir 2020 masih dalam proses pemeriksaan majelis hakim.</p>	<p>to customers without any processing in 2012. For 2013, PGN conducted natural gas trading activities with delivery points at the customer's location, that gas trading activities and gas distribution to customers were inseparable and they used rupiah currency in the selling price of natural gas so as to avoid exchange rate risk following a monetary crisis like the one occurred in 1998. Whereas on the said cases at judicial review level filed by DGT, there were 18 (eighteen) verdicts that granted DGT petition and 6 (six) cases, which until the end of 2020, were still being examined by panel of judges.</p>
<p>Status Penyelesaian Perkara Status of Case Settlement</p>	<p>Atas 18 (delapan belas) perkara yang telah putus tersebut, PGN akan melakukan PK-II atas putusan PK yang mengabulkan permohonan DJP. Atas 6 (enam) perkara yang saat ini sedang dalam proses pemeriksaan, PGN akan melakukan tambahan kontra memori guna memperkuat posisi PGN dalam proses PK yang diajukan oleh DJP yang rencananya dilakukan pada tanggal 12 Januari 2021.</p>	<p>For 18 (eighteen) cases that have been handed down, PGN will apply for a second judicial review against earlier verdict that granted DGT's request. For 6 (six) cases currently being examined, PGN will provide additional counter-memories so as to strengthen its position in the judicial review process submitted by DGT, which is scheduled to be conducted on January 12, 2021.</p>
<p>Pengaruh Terhadap Kondisi Perusahaan Its impacts toward the Company's condition</p>	<p>Atas Putusan Mahkamah Agung PGN diwajibkan membayar dapat berpengaruh kepada pendapatan konsolidasian Perseroan.</p>	<p>Due to the Supreme Court's verdict, PGN is required to pay and therefore may affect the Company's consolidated revenue.</p>

KEBIJAKAN REMUNERASI [GRI 102-35]

Kebijakan Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi mengacu pada Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor 04 Tahun 2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara sebagaimana terakhir diubah dengan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/05/2019 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Menteri BUMN tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas BUMN ("Pedoman Remunerasi Dekom dan Direksi").

REMUNERATION POLICY [GRI 102-35]

The Remuneration Policy for BOC and BOD refers to Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises under no. 04 of 2014 concerning Guidelines for Determining the Remuneration for BOD, BOC and Supervisory Board of State-Owned Enterprises, which has been last amended by Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises under no. PER-12/MBU/05/2020 concerning the Fifth Amendment to Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises concerning Guidelines for Determining the Remuneration for BOD, BOC and Supervisory Board of State-Owned Enterprises ("Guidelines for Remuneration for Committees and Directors")

Kebijakan remunerasi ini ditetapkan dengan mempertimbangkan kinerja Dewan Komisaris dan Dewan Direksi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, termasuk tujuan terkait topik ekonomi, lingkungan dan sosial.

STRUKTUR REMUNERASI DEWAN KOMISARIS

Sesuai Pedoman Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi, pemberian remunerasi kepada setiap anggota Dewan Komisaris untuk tahun buku 2020 telah dilaksanakan berdasarkan Keputusan RUPS Tahunan Tahun Buku 2019 tanggal 15 Mei 2020 dan persetujuan tertulis Menteri BUMN Nomor: S-4/Wk1.MBU.A/08/2020 tanggal 4 Agustus 2020 perihal Penetapan Penghasilan Direksi dan Dewan Komisaris PT Perusahaan Gas Negara Tbk Tahun 2020 serta Surat Dewan Komisaris Nomor:35/D-KOM/2020 tanggal 7 Agustus 2020 perihal Penetapan Gaji/Honorarium, Tunjangan, dan Fasilitas untuk Tahun 2020 serta Tantiem atas Kinerja Tahun Buku 2019. Adapun Struktur Remunerasi Dewan Komisaris Tahun 2020 adalah sebagai berikut.

This remuneration policy is set by taking into account BOC and BOD's performance in achieving the company's goals, including objectives related to economic, environmental and social topics.

BOC'S REMUNERATION STRUCTURE

Remuneration to each BOC member for fiscal year 2020 has been given based on Resolution of AGMS for fiscal year 2019 on May 15, 2020 and written approval from the Minister of State-Owned Enterprises under no.: S-4/Wk1.MBU.A/08/2020 dated August 4, 2020. Regarding the determination of the remuneration of the Board of Directors and the Board of Commissioners of PT Perusahaan Gas Negara Tbk in 2020 and the letter of the Board of Commissioners Number: 35/D-KOM/2020 dated August 7, 2020 regarding the determination of the salary/honorarium, allowances and facilities for 2020 and bonuses for the performance of the fiscal year 2019. The Remuneration Structure for the Board of Commissioners for 2020 is as follows.

Struktur Remunerasi Dewan Komisaris Tahun 2020

Komponen Component	Ketetapan Decision	
	Komisaris Utama President Commissioner	Anggota Dewan Komisaris BOC Members
Gaji / Honorarium Salary/Honorarium	45% dari gaji Direktur Utama 45% of President Director's salary	90% dari Komisaris Utama 90% of President Commissioner's salary
Tunjangan : Allowances:		
Tunjangan Hari Raya Keagamaan Religious Holiday Allowance		1 x Honorarium 1 x Honorarium
Asuransi Purna Jabatan Post-Employment Insurance	Premi yang ditanggung oleh Perusahaan paling banyak 25% dari Honorarium dalam satu tahun. Maximum premium borne by the Company is 25% of one month honorarium	
Tunjangan Transportasi Transportation Allowance	20% dari Honorarium masing-masing anggota Dewan Komisaris per bulan 20% of honorarium of each BOC member per month	
Fasilitas Facility		
Fasilitas Kesehatan Health Facility	Dalam bentuk asuransi kesehatan atau penggantian biaya pengobatan (at cost). In the form of health insurance or compensation for medical cost (at cost)	
Fasilitas Bantuan Hukum Legal Aids	Sebesar pemakaian (at cost) According to usage (at cost)	
Tantiem / Insentif Kinerja Tantiem/performance incentive	45% dari Tantiem Direktur Utama 45% of President Director's Tantiem	90% dari Tantiem Komisaris Utama 90% of President Commissioner's Tantiem

BOD'S REMUNERATION STRUCTURE

Remunerasi Dewan Komisaris Tahun 2020

Berdasarkan Regulation Minister of State-Owned

No	Nama Name	Remunerasi Bulanan Monthly Remuneration			Tunjangan Tahunan Annual Allowance	Total Honorarium & Tunjangan 2020 Total Honorarium & Allowance 2020	Insentif Kinerja tahun buku 2019 Performance Incentive for fiscal year 2019	Opsis/saham yang diterima di tahun 2020 Opcion/shares received in 2020
		Gaji Pokok Basic Salary	Tunjangan Bulanan Monthly Allowance	Total				
1*	Arcandra Tahar *	119.250.000	23.850.000	143.100.000	-	1.592.564.516	-	
2*	IGN Wiratmaja Puja *	119.250.000	23.850.000	143.100.000	-	124.635.484	2.610.820.778	
3	Paiman Rahardjo	107.325.000	21.465.000	128.790.000	-	1.545.480.000	2.306.080.945	
4*	Warid Sadono *	107.325.000	21.465.000	128.790.000	-	944.460.000	-	
5	Christian H. Siboro	107.325.000	21.465.000	128.790.000	-	1.545.480.000	777.117.691	
6	Kiswodarmawan	107.325.000	21.465.000	128.790.000	-	1.545.480.000	2.306.080.945	
7	Luky Alfirman	107.325.000	21.465.000	128.790.000	-	1.545.480.000	1.573.189.552	

Keterangan

- 1* = Efektif diangkat tanggal 21 Januari 2020
- 2* = Berhenti sejak 21 Januari 2020
- 4* = Efektif diangkat tanggal 15 Mei 2020

Information

- 1 * = Effectively appointed on January 21, 2020
- 2 * = Stop since January 21, 2020
- 4 * = Effectively appointed on May 15, 2020

STRUKTUR REMUNERASI DIREKSI (GRI 102-38) (GRI 102-39)

Berdasarkan Peraturan Menteri BUMN tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas BUMN, komponen penghasilan Direksi terdiri dari:

- a. Gaji
- b. Tunjangan Direksi
 - 1) Tunjangan Hari Raya
 - 2) Tunjangan Perumahan
 - 3) Asuransi Purna Jabatan
- c. Fasilitas
 - 1) Fasilitas Kendaraan
 - 2) Fasilitas Kesehatan
 - 3) Fasilitas Bantuan Hukum
- d. Tantiem/Insentif Kinerja

Pemberian remunerasi kepada setiap anggota Direksi dilaksanakan berdasarkan Keputusan RUPS Tahunan Tahun Buku 2019 tanggal 15 Mei 2020 dan Surat Menteri BUMN Nomor:S-4/WK.1.MBU.A/08/2020 tanggal 4 Agustus 2020 perihal Penetapan Penghasilan Direksi dan Dewan Komisaris PT Perusahaan Gas Negara Tbk Tahun 2020 serta Surat Dewan Komisaris Nomor:35/D-KOM/2020 tanggal 7 Agustus 2020 perihal Penetapan Gaji/Honorarium, Tunjangan, dan Fasilitas Tahun 2020 serta Tantiem atas Kinerja Tahun Buku 2019.

Struktur remunerasi Direksi tahun 2020 sebagai berikut (dalam Rupiah):

REMUNERATION STRUCTURE OF THE BOARD OF DIRECTORS (GRI 102-38) (GRI 102-39)

Enterprises tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas BUMN, komponen penghasilan Direksi terdiri dari:

- a. Salary;
- b. BOD Allowances, consisting of:
 - 1) Religious holiday allowance;
 - 2) Housing allowance.
 - 3) Post-employment insurance;
- c. Facilities, consisting of:
 - 1) Vehicles;
 - 2) Health care;
 - 3) Legal aids.
- d. Tantiem/Performance Incentives

Remuneration for each member of BOD is provided based on the Annual GMS resolution for 2019 fiscal year dated May 15, 2020 and Letter of the Minister of State-Owned Enterprises no.: S-4 / WK.1.MBU.A / 08/2020 dated August 4, 2020 concerning Determination of Income for BOD and BOC of PT Perusahaan Gas Negara Tbk for 2020 and BOC Letter no.: 35 / D-KOM / 2020 dated August 7, 2020 concerning Determination of 2020 Salary / Honorarium, Allowances and Facilities and Tantiem for 2019 fiscal year performance.

The structure of BOD remuneration for 2020 is as follows

Komponen Component	Ketetapan/ Decision		
	Direktur Utama President Director	Direktur SDM & Umum Director of Human Capital & General Services	Direksi Lainnya Other Directors
Gaji / Honorarium Salary / Honorarium	Rp265.000.000	90% dari Gaji Direktur Utama 90% of President Director's Salary	85% dari Gaji Direktur Utama 85% of President Director's Salary
Tunjangan / Allowances:			
1. Tunjangan Hari Raya Keagamaan Religious allowance	1x Honorarium 1x Honorarium		
2. Asuransi Purna Jabatan Post-employment insurance	Premi yang ditanggung oleh perseroan paling banyak 25% dari Honorarium dalam 1 tahun Maximum premium borne by the Company is 25% of Honorarium in 1 year		
3. Tunjangan Perumahan Housing allowance	Rp27.500.000		
Fasilitas/ Facilities:			
1. Fasilitas Kendaraan Vehicles	1 (satu) unit beserta biaya pemeliharaan dan biaya operasional, dengan memperhatikan kondisi keuangan perusahaan 1 (one) unit and its maintenance and operational costs, depending on the Company's financial condition		
2. Fasilitas Kesehatan Health facilities	Diberikan dalam bentuk asuransi Kesehatan atau penggantian biaya pengobatan (at cost) Provided in the form of health insurance or compensation for medical cost		
3. Fasilitas Bantuan Hukum Legal aids	Diberikan sebesar pemakaian (at cost) Provided at cost		
Tantiem / Insentif Kinerja Tantiem/Incentive	100%	90% dari Tantiem Direktur Utama 90% of President Director's Tantiem	85% dari Tantiem Direktur Utama 85% of President Director's Tantiem

Remunerasi Direksi Tahun 2020

Remuneration for the Board of Directors in 2020

No	Nama Name	Remunerasi Bulanan Monthly Remuneration			Tunjangan Tahunan Annual Allowance	Total Honorarium & Tunjangan 2020 Total Honorarium & Allowance 2020	Insentif Kinerja tahun buku 2019 Performance Incentive for fiscal year 2019	Opsi/ saham yang diterima di tahun 2020 Opsion/ shares received in 2020
		Gaji Pokok Basic Salary	Tunjangan Bulanan Monthly Allowance	Total				
1*	Suko Hartono	265.000.000	27.500.000	292.500.000	-	2.145.000.000	-	
2	Redy Ferryanto	225.250.000	27.500.000	252.750.000	-	3.033.000.000	1.630.987.513	
3	Arie Nobelta Kaban	225.250.000	27.500.000	252.750.000	-	3.033.000.000	1.630.987.513	
4*	Fariz Azis	225.250.000	27.500.000	252.750.000	-	1.853.500.000	-	
5*	Beni Syarif Hidayat	238.500.000	27.500.000	266.000.000	-	1.950.666.667	-	
6	Syahrial Mukhtar	225.250.000	27.500.000	252.750.000	-	3.033.000.000	3.301.755.465	
7*	Gigih Prakoso	265.000.000	27.500.000	292.500.000	-	1.365.000.000	5.695.481.062	
8*	Dilo Seno Widagdo	225.250.000	27.500.000	252.750.000	-	1.179.500.000	4.872.822.953	
9*	Desima Equalita Siahaan	238.500.000	27.500.000	266.000.000	-	1.241.333.333	5.132.993.106	

Keterangan:

1* = Efektif diangkat tanggal 15 Mei 2020
 4* = Efektif diangkat tanggal 15 Mei 2020
 5* = Efektif diangkat tanggal 15 Mei 2020
 7* = Berhenti sejak 15 Mei 2020
 8* = Berhenti sejak 15 Mei 2020
 9* = Berhenti sejak 15 Mei 2020

Note:

1* = Effectively appointed on May 15, 2020
 4* = Effectively appointed on May 15, 2020
 5* = Effectively appointed on May 15, 2020
 7* = Dismissed since May 15, 2020
 8* = Dismissed since May 15, 2020
 9* = Dismissed since May 15, 2020

KRITERIA KINERJA DALAM KEBIJAKAN REMUNERASI BERHUBUNGAN DENGAN TUJUAN-TUJUAN BADAN TATA KELOLA TERTINGGI DAN EKSEKUTIF SENIOR UNTUK TOPIK EKONOMI, LINGKUNGAN DAN SOSIAL

Prosedur Pelaksanaan Penilaian Atas Kinerja Direksi dan Perseroan

Penilaian Kinerja Perusahaan dengan sistem *Key Performance Indicator* (KPI) mengalami perubahan dari tahun-tahun sebelumnya yang berbasis Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU) BUMN. Penilaian KPI Tahun 2020 didasarkan pada Peraturan Menteri BUMN No.PER-11/MBU/11/2020 Tentang Kontrak Manajemen Tahunan Direksi Badan Usaha Milik Negara Tanggal 23 November 2020.

Sebagai *Subholding Gas*, KPI Perusahaan disusun menggunakan kerangka (framework) KPI Direksi secara individual sebagaimana Permen BUMN No.PER-11/MBU/11/2020 yang terdiri atas:

1. KPI Bersama (bobot 40%), adalah variabel KPI dalam KPI Direksi Kolegial Perusahaan yang disepakati menjadi tanggung jawab secara Kolegial/Bersama;
2. KPI Direktorat/ *Subholding* (bobot 60%), merupakan variabel KPI yang mencerminkan tugas, fungsi dan tanggung jawab *Subholding* yang memberikan kontribusi/ dukungan secara langsung pada KPI Direksi secara kolegial.

KPI Perusahaan disetujui dan ditandatangani oleh Direksi & Dewan Komisaris, serta Kementerian BUMN c.q. Direktur Utama PT Pertamina (Persero).

Kriteria yang digunakan dalam Pelaksanaan Penilaian Atas Kinerja Direksi dan Perseroan

Kriteria digunakan untuk mengukur kinerja Direksi dan Perseroan tahun 2020 didasarkan atas capaian KPI Direksi dan Perseroan tahun 2020 yang dilakukan monitoring secara berkala

Pihak yang Melakukan Penilaian Kinerja Direksi dan Perseroan

Evaluasi dan penilaian terhadap capaian keseluruhan kinerja Direksi dan Perseroan dilakukan Dewan Komisaris dan Kementerian BUMN c.q. PT Pertamina (Persero).

Penilaian Terhadap KPI Komite-Komite di Bawah Dewan Komisaris

Di 2020, dalam melaksanakan tugas pengawasan dan memberikan nasehat kepada Direksi, Dewan Komisaris dibantu oleh organ pendukung yang terdiri dari Sekretaris Dewan Komisaris, Komite Audit, Komite Nominasi,

PERFORMANCE CRITERIA IN REMUNERATION POLICY RELATED TO THE AGENCY'S HIGHEST AND SENIOR EXECUTIVE OBJECTIVES FOR ECONOMIC, ENVIRONMENTAL AND SOCIAL TOPICS

Procedure for Appraising the Performance of the Board of Directors and the Company

Company Performance Appraisal using the Key Performance Indicator (KPI) system has changed from previous years based on the SOEs Superior Performance Evaluation Criteria (KPKU). The 2020 KPI assessment is based on the Regulation of the Minister of SOEs No. PER-11/MBU/11/2020 concerning Annual Management Contracts for the Directors of State-Owned Enterprises on November 23, 2020.

As a Subholding Gas, the Company's KPIs are prepared using the framework for individual KPI of the Board of Directors as stated in the MSOE Regulations No. PER-11/MBU/11/2020 that consists of:

1. Joint KPI (worth 40%), is a KPI variable in the Board of Directors KPI as a Collegiate Company agreed to become collective/joint responsibility;
2. Directorate/Subholding KPI (worth 60%), is a KPI variable that reflects the duties, functions and responsibilities of the Subholding which contributes/ supports directly to the KPI of the Board of Directors collegially.

The Company's KPI is approved and signed by the BOD & the BOC, as well as the Ministry of SOEs c.q. President Director of PT Pertamina (Persero).

Criteria used in the Implementation of Performance Evaluation of the BOD and the Company

The criteria used to measure the performance of the BOD and the Company in 2020 are based on the achievements of the KPI of the BOD and the Company in 2020 which are periodically monitored

Parties who Carried Out Performance Evaluation on the BOD and the Company

Evaluation on BOD and the Company's achievement is carried out by BOC and the Ministry of State-Owned Enterprises, in this case PT Pertamina (Persero).

Evaluation on KPIs of Committees under BOC

In 2020, in performing its supervisory tasks and giving advices to BOD, BOC shall be assisted by supporting organs consisting BOC Secretary, Audit Committee, Nomination Committee, Remuneration and GCG

Remunerasi dan GCG serta Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Pengembangan Usaha. Semua organ pendukung Dewan Komisaris telah melaksanakan tugas dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku.

Komite Audit telah melaksanakan fungsinya untuk mendukung pengawasan sistem pengendalian internal dan pelaksanaan proses audit Perseroan, yang telah dilakukan dalam 57 kali pertemuan dan evaluasi atas laporan audit.

Komite Nominasi, Remunerasi, dan GCG telah melaksanakan fungsinya untuk memberikan rekomendasi dalam sistem nominasi dan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi, pengembangan organisasi serta implementasi GCG Perseroan, dan evaluasi atas kebijakan terkait pengembangan sumber daya manusia di PGN, yang telah dilakukan dalam 12 kali pertemuan.

Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Pengembangan Usaha, telah melaksanakan fungsinya untuk mendukung pengawasan sistem manajemen risiko serta memberikan rekomendasi atas rencana investasi baru, yang telah dilakukan dalam 44 kali pertemuan dan evaluasi atas rencana proyek-proyek utama Perseroan.

PROSES UNTUK MENENTUKAN REMUNERASI [GRI 102-36]

KOMISARIS

Penetapan remunerasi bagi Dewan Komisaris mengacu kepada Pedoman Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi. Prosedur penetapan remunerasi Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

- a. Komite Nominasi dan Remunerasi meminta konsultan independen melakukan kajian remunerasi bagi Direksi dan Dewan Komisaris.
- b. Komite Nominasi dan Remunerasi menyusun rekomendasi remunerasi bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris.
- c. Komite Nominasi dan Remunerasi menyampaikan kepada Dewan Komisaris usulan remunerasi bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris.
- d. Dewan Komisaris melakukan pembahasan atas usulan Komite Nominasi dan Remunerasi.
- e. Dewan Komisaris mengusulkan remunerasi bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris kepada Menteri BUMN selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna.
- f. Menteri BUMN selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna menetapkan remunerasi bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris.

Committee and Monitoring Committee for Risk Management and Business Development. All supporting organs of BOC have been performing their tasks well based on applicable regulations.

Audit Committee has performed its tasks to supervise internal control system and audit process of the Company, which has conducted 57 meetings and evaluation of audit reports.

The Nomination, Remuneration, and GCG Committee has carried out its function to provide recommendations in the nomination and remuneration system for the Board of Commissioners and Directors, organizational development and implementation of the Company's GCG, and evaluation of policies related to human resource development at the Company, which have been carried out in 12 meetings.

The Risk Management and Business Development Monitoring Committee has carried out its function to support the supervision of the risk management system as well as providing recommendations on new investment plans, which have been carried out in 44 meetings and evaluations of the Company's main project plans.

PROCESS TO DETERMINE REMUNERATION [GRI 102-36]

BOC

BOC's remuneration shall be determined based on Remuneration Guidelines for BOC and BOD. The procedure for determining remuneration for BOC is as follows:

- a. The Nomination and Remuneration Committee requests an independent consultant to review the BOC and BOD's remuneration.
- b. The Nomination and Remuneration Committee prepares remuneration recommendations for BOD and BOC members.
- c. The Nomination and Remuneration Committee submits to BOC, the remuneration proposal for members of BOD and BOC.
- d. BOC conducts discussions on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee.
- e. BOC proposes remuneration for BOD and BOC members the Minister of State-Owned Enterprises as Serie A Dwiwarna Shareholder.
- f. The Minister of State-Owned Enterprises, as Serie A Dwiwarna Shareholder determines the remuneration for BOD and BOC members.



DIREKSI

Penetapan remunerasi bagi Direksi mengacu kepada Pedoman Remunerasi Dekom dan Direksi. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara BUMN tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi tersebut, prinsip penetapan penghasilan Direksi ditetapkan oleh Keputusan RUPS Tahunan Tahun Buku 2019 tanggal 15 Mei 2020 dan Surat Menteri BUMN Nomor:S-4/WK.1.MBU.A/08/2020 tanggal 4 Agustus 2020 perihal Penetapan Penghasilan Direksi dan Dewan Komisaris PT Perusahaan Gas Negara Tbk Tahun 2020 serta Surat Dewan Komisaris Nomor:35/D-KOM/2020 tanggal 7 Agustus 2020 perihal Penetapan Gaji/Honorarium, Tunjangan, dan Fasilitas Tahun 2020 serta Tantiem atas Kinerja Tahun Buku 2019, dimana komponen penghasilan Direksi terdiri dari:

- a. Gaji/honorarium;
- b. Tunjangan yang terdiri atas:
 - 1) Tunjangan hari raya keagamaan;
 - 2) Asuransi puma jabatan;
 - 3) Tunjangan perumahan.
- c. Fasilitas yang terdiri atas:
 - 1) Fasilitas kendaraan;
 - 2) Fasilitas kesehatan;
 - 3) Fasilitas bantuan hukum.
- d. Tantiem/Insentif Kinerja, dimana di dalam Tantiem tersebut dapat diberikan tambahan berupa Penghargaan Jangka Panjang (Long Term Incentive/LTI).

KETERLIBATAN PARA PEMANGKU KEPENTINGAN DALAM REMUNERASI

Dalam menetapkan remunerasi, para pemangku kepentingan (yang diwakilkan dalam RUPS) turut memberikan persetujuan dan menetapkan remunerasi Dewan Komisaris. Proposal remunerasi disampaikan pada RUPS untuk mendapatkan persetujuan pemegang saham.

[GRI 102-37]

BOD

BOD's remuneration shall be determined based on the Remuneration Guidelines for BOC and BOD. Based on Regulation of the Minister of State for State-Owned Enterprises concerning Guidelines for Determining BOD's Income, the principle of determining the remuneration for Directors is stipulated by the Annual GMS resolution for 2019 fiscal year dated May 15, 2020 and Letter of the Minister of State-Owned Enterprises No.: S-4/WK.1.MBU.A/08/2020 dated August 4, 2020 regarding the Determination of Income for BOD and BOC of PT Perusahaan Gas Negara Tbk in 2020 and BOC's Letter No.: 35/D-KOM/2020 dated August 7, 2020 regarding Determination of 2020 Salary/Honorarium, Allowances and Facilities as well as bonuses for the performance of 2019 fiscal year, where components of the Directors' income consist of:

- a. Salary/honorarium;
- b. Allowances, consisting of:
 - 1) Religious holiday allowance;
 - 2) Post-employment insurance;
 - 3) Housing allowance.
- c. Facilities, consisting of:
 - 1) Vehicles;
 - 2) Health care;
 - 3) Legal aids.
- d. Performance bonuses / incentives, where the bonus can be given in the form of a Long Term Incentive (LTI).

PARTICIPATION OF STAKEHOLDERS IN DETERMINING REMUNERATION

In determining remuneration, stakeholders (represented in GMS) also provide approval and determine remuneration for BOC members. The remuneration proposal is submitted to GMS for shareholder's approval.

[GRI 102-37]





The background of the page features a bicycle with a blue frame and black tires, and a red beanbag chair. The bicycle is positioned on the right side, and the beanbag chair is on the left. The overall scene is set against a plain, light-colored wall.

10

TENTANG LAPORAN

About The Report

Laporan keberlanjutan dibuat berdasarkan standar GRI dipadukan dengan SDGs. Untuk memastikan laporan telah sesuai dengan standar, PGN melakukan update terhadap referensi yang digunakan.

This Sustainability Report is prepared based on GRI standards, as well as SDGs. To ensure its compliance with standards, PGN updates its references from time to time.

TENTANG LAPORAN

About The Report

Laporan keberlanjutan menjadi bagian dari tanggung jawab PGN kepada pemangku kepentingan, dan sebagai sarana untuk menyampaikan kinerja dalam bidang ekonomi, lingkungan dan sosial. PGN menerbitkan laporan keberlanjutan karena keyakinan kami bahwa laporan ini sangat penting baik bagi para pemangku kepentingan dan perusahaan kami sendiri. Komitmen kami terhadap lingkungan dan masyarakat disajikan secara transparan kepada publik, dengan demikian kami berharap mendapatkan dukungan dari publik dalam membangun PGN sebagai perusahaan berkelanjutan.

PERIODE, CAKUPAN, DAN SIKLUS LAPORAN

Laporan ini memuat data dan informasi untuk periode 1 Januari 2020 hingga 31 Desember 2020, mencakup kinerja keberlanjutan PGN dan anak perusahaannya. Data keuangan yang terdapat dalam bab Menjaga Perekonomian Nasional merupakan data konsolidan dengan anak perusahaan, sedangkan data di bab lainnya merupakan data mencakup entitas induk. Laporan ini merupakan laporan tahunan ke-12 sejak diterbitkan pertama kali pada 2010. Laporan tahun sebelumnya diterbitkan pada bulan April 2020. [\[GRI 102-50\]](#) [\[GRI 102-51\]](#) [\[GRI 102-52\]](#)

Terdapat beberapa perubahan dalam topik material dan batasan topik dari laporan sebelumnya, yaitu: penambahan topik tentang pajak (GRI 207) dan masyarakat lokal (GRI 413), serta penyesuaian terhadap perubahan yang ada pada GRI 303 (2018), GRI 306 (2020), dan GRI 403 (2018). Tidak ada perubahan signifikan dalam perusahaan, baik struktur, rantai pasokan, maupun perubahan signifikan lainnya [\[GRI 102-10\]](#) [\[GRI 102-49\]](#) [\[GRI 102-48\]](#)

Laporan ini telah disiapkan sesuai Standar GRI: Pilihan komprehensif dengan *disclosure* tertulis pada setiap bagian yang relevan serta indeks yang lengkap pada halaman 214 [\[GRI 102-54\]](#)

ASSURANCE OLEH PIHAK EKSTERNAL [\[GRI 102-56\]](#) [\[GRI 102-45\]](#)

Untuk laporan keberlanjutan ini, kami tidak menggunakan jasa assurer independen dikarenakan keterbatasan waktu antara penyusunan laporan ini dengan agenda Rapat Umum Pemegang Saham. Meski demikian, kami dapat memastikan bahwa laporan ini dibuat dengan memenuhi prinsip-prinsip penyusunan laporan keberlanjutan.

MENENTUKAN ISI LAPORAN DAN BATASAN TOPIK [\[GRI 102-46\]](#)

Dalam menetapkan laporan ini kami berpegang kepada empat prinsip laporan keberlanjutan, yakni:

Sustainability Report is part of PGN's responsibility to stakeholders, and as a means to present our performance in the economic, environmental and social aspects. PGN publishes Sustainability Report because of our belief that this report is very important for both our stakeholders and our company. Our commitment to the environment and society is presented in a transparent manner to general public, and therefore, we expect public's supports in building PGN as a sustainable company.

REPORT PERIOD, SCOPE, AND CYCLE

This report contains data and information for the period of January 1, 2020 to December 31, 2020, including the sustainability performance of PGN and its subsidiaries. The financial data contained in the Maintaining the National Economy chapter is consolidated data with subsidiaries, while the data in other chapters are data covering the parent entity. This report is the 12th annual report since its first publication in 2010. The previous year's report was published in April 2020. [\[GRI 102-50\]](#) [\[GRI 102-51\]](#) [\[GRI 102-52\]](#)

There are several changes in material topics and topic boundaries from previous report i.e., adding topics on taxes (GRI 207) and local communities (GRI 413), as well as adjustments to changes in GRI 303 (2018), GRI 306 (2020), and GRI 403 (2018). However, no significant change was made in the company, neither structure, supply chain, nor other significant changes [\[GRI 102-10\]](#) [\[GRI 102-49\]](#) [\[GRI 102-48\]](#)

This report was prepared according to GRI Standards: Comprehensive selection with written disclosure for each relevant section and a complete index on page 214 [\[GRI 102-54\]](#)

ASSURANCE BY EXTERNAL PARTIES [\[GRI 102-56\]](#)

For this sustainability report, we do not use the services of independent assurer due to limited time between the preparation of this report and agenda of the General Meeting of Shareholders. However, we can ensure that this report is prepared in accordance with the principles of preparing sustainability report.

DETERMINING REPORT CONTENTS AND TOPIC BOUNDARY [\[GRI 102-46\]](#)

In determining this report, we adhere to four principles of sustainability reporting i.e.,

- (1) *Stakeholder Inclusiveness*;
- (2) *Sustainability Context*;
- (3) *Materiality*; dan
- (4) *Completeness*.

Kami melakukan proses penetapan isi Laporan dengan menerapkan 4 (empat) tahapan berikut:

1. Tahap Identifikasi: Mengidentifikasi aspek-aspek yang material disertai dengan batasan-batasannya. Dalam tahapan ini, kami memilih isu yang berhubungan dengan konteks keberlanjutan, yaitu ekonomi, lingkungan dan sosial.
2. Tahap Prioritas: Membuat prioritas atas aspek-aspek yang telah diidentifikasi pada langkah sebelumnya. Melalui tes *materiality*, kami menetapkan isu dan topik keberlanjutan yang signifikan, yang dapat memengaruhi penilaian dan keputusan para pemangku kepentingan.
3. Tahap Validasi: Melakukan validasi atas aspek-aspek material. Kami memastikan bahwa kami telah mengkaji aspek ruang lingkup, batasan, dan waktu dari topik keberlanjutan dengan menerapkan prinsip kelengkapan.
4. Tahap Kajian: Melakukan kajian atas Laporan setelah diterbitkan guna meningkatkan kualitas Laporan tahun berikutnya. Dengan melibatkan para pemangku kepentingan, kami memastikan bahwa isi laporan sesuai dengan ekspektasi dan kepentingan yang wajar dari para pemangku kepentingan. Kami menggunakan sarana pengisian kuesioner untuk mendapatkan input dari para pemangku kepentingan.

- (1) Stakeholder Inclusiveness;
- (2) Sustainability Context;
- (3) Materiality; and
- (4) Completeness.

We determined the report contents by applying following 4 (four) stages:

1. Identification Stage: Identifying material aspects along with their boundaries. At this stage, we select issues related to the context of sustainability i.e., economic, environmental and social aspects.
2. Priority Stage: Prioritizing aspects identified in the previous step. Through materiality tests, we determine significant sustainability issues and topics, which may influence stakeholders' assessments and decisions.
3. Validation Stage: Validating material aspects. We ensure that we have reviewed the scope, boundary and timing aspects of the sustainability topic by applying the principle of completeness.
4. Review Stage: Conduct a study on the report after it is published in order to improve its quality for the following year. By involving stakeholders, we ensure that its contents are in accordance with stakeholders' expectations and interests. We used a questionnaire so as to get feedback from stakeholders.



TAUTAN SDG'S DALAM STANDAR GRI

SDG's LINKS IN GRI STANDARD

DAFTAR TOPIK MATERIAL

Dari keseluruhan proses penentuan konten laporan seperti telah dikemukakan di atas, diperoleh topik-topik penting beserta batasannya (*boundary*) dan pengungkapannya dalam Standar GRI sebagai berikut:

LIST OF MATERIAL TOPICS

From the whole process of determining the report contents as stated above, important topics and their boundaries and disclosures are obtained in the following GRI Standards:

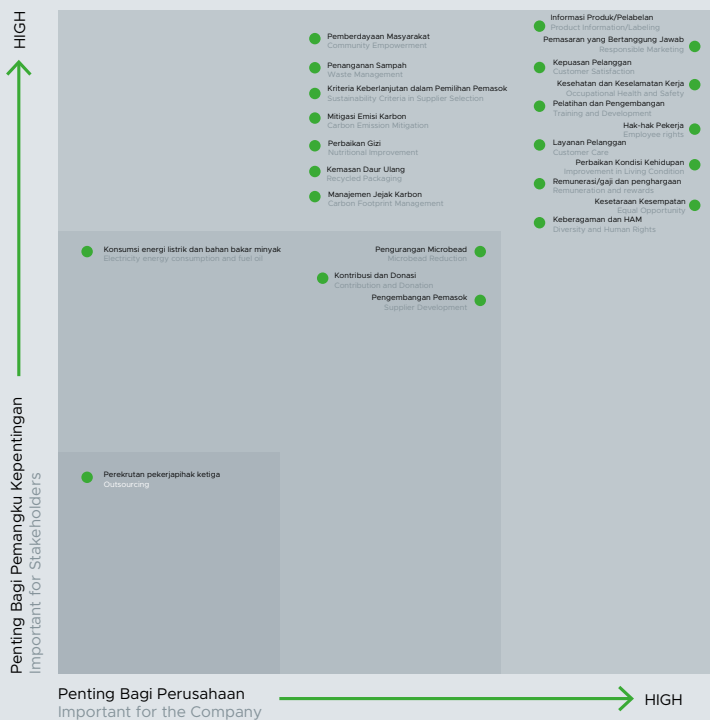
Topik Material Material Topics <small>(GRI 102-47)</small>	Mengapa Topik ini Material Berdampak signifikan pada Why does this material topic have significant impacts to <small>(GRI 103-1)</small>	Nomor <i>Disclosure</i> / Disclosure number	Batasan/Boundary	
			Di Dalam PGN/ Within PGN	Di Luar PGN/ Outside PGN
EKONOMI/ECONOMY				
GRI 201 Kinerja ekonomi Economic performance	Pemangku kepentingan Stakeholders	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 202 Keberadaan Pasar Market Existence	Pemangku kepentingan Stakeholders	Seluruh disclosure All disclosures	✓	✓
GRI 203 Dampak ekonomi tidak langsung Indirect economic impacts	Pemangku kepentingan Stakeholders	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 204 Praktik Pengadaan Procurement practices	Pembangunan Development	Seluruh disclosure All disclosures	✓	✓
GRI 205 Antikorupsi Anti-corruption	Pembangunan Development	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 207 Pajak Tax	Pembangunan Development	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
LINGKUNGAN/ENVIRONMENT				
GRI 301 Material GRI 301 Material	Keberlanjutan Sustainability	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 302 Energi Energy	Keberlanjutan Sustainability	Seluruh disclosure All disclosures	✓	✓
GRI 303 Air dan efluen Water and effluent	Keberlanjutan Sustainability	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 305 Emisi Emission	Keberlanjutan Sustainability	Seluruh disclosure All disclosures	✓	✓
GRI 306 Limbah Waste	Keberlanjutan Sustainability	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 307 Kepatuhan Lingkungan Compliance with the environment	Keberlanjutan Sustainability	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
SOSIAL/SOCIAL				
GRI 401 Kepegawaian Human Capital	Karyawan dan masyarakat Employees and community	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 403 Kesehatan dan keselamatan kerja Occupational safety and health	Karyawan dan masyarakat Employees and community	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 404 Pelatihan dan pendidikan Training and education	Karyawan/Employees	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 405 Keberagaman dan kesetaraan Diversity and equality	Karyawan dan masyarakat Employees and community	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 406 Non-Diskriminasi Non-Discrimination	Karyawan dan masyarakat Employees and community	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 410 Praktik-praktik Keamanan Security Practices	Karyawan dan masyarakat Employees and community	Seluruh disclosure All disclosures	✓	
GRI 413 Masyarakat local Local community	Pemangku kepentingan Stakeholders	Seluruh disclosure All disclosures	✓	✓
GRI 416 Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan Customers' safety and health	Konsumen Customers	Seluruh disclosure All disclosures		✓
GRI 417 Pemasaran dan pelabelan Marketing and labeling	Konsumen Customers	Seluruh disclosure All disclosures	✓	✓

MENENTUKAN TINGKAT MATERIALITAS

Dalam menyusun laporan ini, kami memerhatikan topik-topik yang relevan bagi para pemangku kepentingan kami, yaitu pihak-pihak yang memberi pengaruh atau memengaruhi secara signifikan kegiatan operasional PGN. Untuk mendapatkan input itu, kami melakukan survei kepada berbagai pemangku kepentingan kami, dan hasilnya dirumuskan dalam grafik sebaran aspek materialitas sebagai berikut:

DETERMINING THE MATERIALITY LEVEL

In preparing this report, we pay attention to topics that are relevant to our stakeholders i.e., those that have significantly affected or influenced PGN's operations. To obtain this input, we conducted a survey on our various stakeholders, and the results were formulated in the following distribution chart of materiality aspects:



KONTAK PERSONAL [GRI 102-53]

Untuk meningkatkan kualitas laporan kami dari tahun ke tahun, kami mengundang para pembaca dan seluruh pemangku kepentingan untuk dapat memberikan saran, ide, kritik, atau pertanyaan atas laporan keberlanjutan ini ke alamat:

Sekretaris Perusahaan

PT Perusahaan Gas Negara Tbk
Jl. K.H. Zainul Arifin No. 20
Jakarta, 11140, Indonesia
T +6221 633 4838
F +6221 638 54917

Contact Center

T. 1500 645
E. contact.center@pgn.co.id
www.pgn.co.id

PERSONAL CONTACT [GRI 102-53]

To improve the quality of our reports from year to year, we invite readers and all stakeholders to provide suggestions, ideas, criticisms, or questions regarding this Sustainability Report to:

Corporate Secretary

PT Perusahaan Gas Negara Tbk
Jl. K.H. Zainul Arifin No. 20
Jakarta, 11140, Indonesia
T +6221 633 4838, F +6221 638 54917

Contact Center

T. 1500 645
E. contact.center@pgn.co.id
www.pgn.co.id

TAUTAN SDG'S DALAM STANDAR GRI

SDG's LINKS IN GRI STANDARD

SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page
1. NO POVERTY  Tidak ada kemiskinan dalam bentuk apapun di seluruh penjuru dunia. No poverty whatsoever around the world.	Memberantas kemiskinan ekstrem untuk semua orang dimanapun Eradicate extreme poverty for all people everywhere	GRI 207: Pajak GRI 207: Tax	207-1	Pendekatan terhadap pajak Tax approach	54
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Governance, control and management of tax risks	54
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholders' participation and management of concern pertaining to tax issues	54
			207-4	Laporan per negara Report by country	54
	Mengurangi setidaknya setengah proporsi pria, wanita, dan anak-anak dari segala usia yang hidup dalam kemiskinan di semua dimensinya menurut definisi nasional Reduce at least by half the proportion of men, women and children of all ages living in poverty in all its dimensions according to national definitions	GRI 202: Keberadaan Pasar GRI 202: Market Location	202-1	Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional Ratio of employees salary at standard entry-level by gender against the regional minimum wage	104
			203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Indirect and significant economic impacts	91
	Menerapkan sistem dan tindakan perlindungan sosial yang sesuai secara nasional untuk semua Implement nationally appropriate social protection systems and measures for all	GRI 207: Pajak GRI 207: Tax	207-1	Pendekatan terhadap pajak Tax approach	54
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Governance, control and management of tax risks	54
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholders' participation and management of concern pertaining to tax issues	54
			207-4	Laporan per negara Report by country	54
Memastikan bahwa semua laki-laki dan perempuan, khususnya yang miskin dan rentan, memiliki hak yang sama atas sumber daya ekonomi, serta akses ke layanan dasar, kepemilikan dan penguasaan atas tanah dan bentuk properti lainnya, warisan, sumber daya alam, teknologi baru yang tepat dan layanan keuangan Ensure that all men and women, in particular the poor and the vulnerable, have equal rights to economic resources, as well as access to basic services, ownership and control over land and other forms of property, inheritance, natural resources, appropriate new technology and financial services	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung GRI 203: Indirect economic impacts	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Indirect and significant economic impacts	91	
		GRI 413: Masyarakat Lokal GRI 413: Local Community	413-2	Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal Operation, which actually has the potential to create significant negative impacts to local community	89
2. ZERO HUNGER  Tidak ada lagi kelaparan, mencapai ketahanan pangan, perbaikan nutrisi, serta mendorong budidaya pertanian yang berkelanjutan.	Menggandakan produktivitas pertanian dan pendapatan produsen pangan skala kecil, khususnya perempuan, masyarakat adat, keluarga petani, penggembala dan nelayan Double the agricultural productivity and incomes of small-scale food producers, in particular women, indigenous peoples, family farmers, pastoralists and fishers	GRI 413: Masyarakat Lokal GRI 413: Local Community	413-2	Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal Operation, which actually has the potential to create significant negative impacts to local community	89

SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page
	No more hunger, achieve food security, improve nutrition, and encourage sustainable agricultural cultivation.				104
3. GOOD HEALTH AND WELL BEING Menjamin kehidupan yang sehat serta mendorong kesejahteraan hidup untuk seluruh masyarakat di segala umur Ensuring a healthy life and encouraging the welfare of life for all people at all ages.	Akhiri kematian bayi baru lahir dan anak di bawah usia 5 tahun yang dapat dicegah, End preventable deaths of newborns and children under 5 years of age,	GRI 401: Kepegawaian GRI 401: Human resources	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu Allowance provided for fulltime employees, which is not provided for temporary or part time employees	130
	Mengakhiri epidemi AIDS, tuberkulosis, malaria, dan penyakit tropis terabaikan serta memerangi hepatitis, penyakit yang dibawa air, dan penyakit menular lainnya End the epidemics of AIDS, tuberculosis, malaria and neglected tropical diseases and combat hepatitis, water-borne diseases and other communicable diseases	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja GRI 403: Occupational safety and health	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Employees' health quality improvement	136
	Mengurangi sepertiga kematian dini akibat penyakit tidak menular melalui pencegahan dan pengobatan serta meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mental Reduce by one third premature mortality from noncommunicable diseases through prevention and treatment and promote mental health and well-being	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja GRI 403: Occupational Safety and Health	403-10	Penyakit akibat kerja Occupational diseases	136
	Memperkuat pencegahan dan pengobatan penyalahgunaan zat, termasuk penyalahgunaan obat narkotika dan penggunaan alkohol yang berbahaya Strengthen the prevention and treatment of substance abuse, including narcotic drug abuse and harmful use of alcohol	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja GRI 403: Occupational Safety and Health	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Employees' health quality improvement	136
	Mengurangi separuh jumlah kematian dan cedera global akibat kecelakaan lalu lintas jalan raya Halve the number of global deaths and injuries from road traffic accidents	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja GRI 403: Occupational Safety and Health	403-9	Kecelakaan kerja Work accident	130
	Memastikan akses universal ke layanan perawatan kesehatan seksual dan reproduksi, termasuk untuk keluarga berencana, informasi dan pendidikan, dan integrasi kesehatan reproduksi ke dalam strategi dan program nasional Ensure universal access to sexual and reproductive health-care services, including for family planning, information and education, and the integration of reproductive health into national strategies and programs	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja GRI 403: Occupational Safety and Health	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Employees' health quality improvement	91
	Secara substansial mengurangi jumlah kematian dan penyakit akibat bahan kimia berbahaya serta polusi dan kontaminasi udara, air dan tanah Achieve universal health coverage, including financial risk protection, access to quality essential health-care services and access to safe, effective, quality and affordable essential medicines and vaccines for all	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung GRI 203: Indirect Economic Impacts	203-2		130
		GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja GRI 403: Occupational Safety and Health	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Employees' health quality improvement	72
	Secara substansial mengurangi jumlah kematian dan penyakit akibat bahan kimia berbahaya serta polusi dan kontaminasi udara, air dan tanah Substantially reduce the number of deaths and illnesses from hazardous chemicals and air, water and soil pollution and contamination	GRI 305: Emisi GRI 305: Emission	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct GHG Emission (Scope 1)	73
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Indirect GHG energy emission (Scope 2)	73



TAUTAN SDG'S DALAM STANDAR GRI
SDG's LINKS IN GRI STANDARD

SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page	
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect GHG Emission (Scope 3)	75	
			305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS) Emission of ozone depleting substances (ODS)	75	
			305-7	Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya Nitrogen Oxide (NOX), Sulfur Oxide (SOX), and other significant air emissions	75,76	
			GRI 306: Limbah GRI 306: Waste	306-1	Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and its significant impacts	77
				306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant impacts related with waste	75,76
				306-3	Timbulan limbah Waste generation	77
				306-4	Limbah yang dialihkankan dari pembuangan akhir Waste diverted from final disposal	76,77
				306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir Waste sent to final disposal	136
				GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja GRI 403: Occupational safety and health	403-9	Kecelakaan kerja Work accident
			403-10		Penyakit akibat kerja Occupational diseases	115
4 QUALITY EDUCATION 	Memastikan akses yang sama bagi semua perempuan dan laki-laki ke pendidikan teknis, kejuruan dan tersier yang terjangkau dan berkualitas, termasuk universitas Ensure equal access for all women and men to affordable and quality technical, vocational and tertiary education, including university	GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan GRI 404: Training and education	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average training hours per year per employee	115	
			404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average training hours per year per employee	115	
			404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average training hours per year per employee	104	
Menjamin pemerataan pendidikan yang berkualitas dan meningkatkan kesempatan belajar untuk semua orang. Ensure equitable quality education and increase learning opportunities for all.	Secara substansial meningkatkan jumlah pemuda dan orang dewasa yang memiliki keterampilan yang relevan, termasuk keterampilan teknis dan kejuruan, untuk mendapatkan pekerjaan, pekerjaan yang layak, dan kewirausahaan. Substantially increase the number of youth and adults who have relevant skills, including technical and vocational skills, for employment, decent jobs and entrepreneurship	GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan GRI 404: Training and education	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average training hours per year per employee	115	
	Menghapuskan disparitas gender dalam pendidikan dan memastikan akses yang sama ke semua tingkat pendidikan dan pelatihan kejuruan bagi mereka yang rentan, termasuk penyandang disabilitas, masyarakat adat dan anak-anak dalam situasi rentan Eliminate gender disparities in education and ensure equal access to all levels of education and vocational training for the vulnerable, including persons with disabilities, indigenous peoples and children in vulnerable situations	GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan GRI 404: Training and education	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average training hours per year per employee	104	

SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page	
5 GENDER EQUALITY  Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan kaum ibu dan perempuan. Achieve gender equality and empower mothers and women.	Akhiri semua bentuk diskriminasi terhadap semua perempuan dan anak perempuan dimanapun End all forms of discrimination against all women and girls everywhere	GRI 202: Keberadaan Pasar GRI 202: Market Location	202-1	Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional. Ratio of employees' standard wage at entry level by gender against the regional minimum wage.	115	
		GRI 401: Kepegawaian GRI 401: Human resources	401-1	Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan Recruitment of New Employees and Employees Turnover	105	
			401-3	Cuti melahirkan Maternity leave	115	
		GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan GRI 404: Training and education	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average training hours per year per employee	105	
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees who receive regular reviews for their performance and career development	106	
		GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan GRI 405: Diversity and Equality	405-1	Keberagaman badan tata kelola dan karyawan Diversified governing board and employees	107	
			405-2	Remunerasi pria dan wanita Male and female remuneration	106	
		GRI 406: Non-Diskriminasi GRI 406: Non-discrimination	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan Discriminative incidents and remedies taken	106	
		Mengakui dan menghargai perawatan tidak dibayar dan pekerjaan rumah tangga melalui penyediaan layanan publik, infrastruktur dan kebijakan perlindungan sosial dan promosi tanggung jawab bersama di dalam rumah tangga dan keluarga sebagaimana layaknya secara nasional Recognize and value unpaid care and domestic work through the provision of public services, infrastructure and social protection policies and the promotion of shared responsibility within the household and the family as nationally appropriate	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung GRI 203: Indirect economic impacts	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan Investment in infrastructure and supporting services	83
			GRI 401: Kepegawaian GRI 401: Human resources	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu Allowance provided for fulltime employees, which is not provided for temporary or part time employees	104
				401-3	Cuti melahirkan Maternity leave	105
		Pastikan partisipasi penuh dan efektif perempuan serta kesempatan yang sama untuk kepemimpinan di semua tingkat pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi dan publik Ensure women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision making in political, economic and public life	GRI 102: Disclosure umum GRI 102: General disclosure	102-22	Komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitennya Composition of the highest governing board and its committee	160
		102-24	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi Nominating and selecting the highest governing board	161		
	GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan GRI 405: Diversity and Equality	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversified governing board and employees	106		



TAUTAN SDG'S DALAM STANDAR GRI

SDG's LINKS IN GRI STANDARD

SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page		
6 CLEAN WATER AND SANITATION  Menjamin ketersediaan air bersih dan sanitasi yang berkelanjutan untuk semua orang. Ensuring the availability of clean water and sustainable sanitation for everyone.	Meningkatkan kualitas air dengan mengurangi polusi, menghilangkan pembuangan dan meminimalkan pelepasan bahan kimia dan bahan berbahaya, mengurangi separuh proporsi air limbah yang tidak diolah dan secara substansial meningkatkan daur ulang dan penggunaan kembali yang aman secara global Improve water quality by reducing pollution, eliminating dumping and minimizing release of hazardous chemicals and materials, halving the proportion of untreated wastewater and substantially increasing recycling and safe reuse globally Secara substansial meningkatkan efisiensi penggunaan air di semua sektor dan memastikan pengambilan dan pasokan air tawar yang berkelanjutan untuk mengatasi kelangkaan air dan secara substansial mengurangi jumlah orang yang menderita kelangkaan air Substantially increase water-use efficiency across all sectors and ensure sustainable withdrawals and supply of freshwater to address water scarcity and substantially reduce the number of people suffering from water scarcity	GRI 303: Air dan Efluen GRI 303: Water and Effluent GRI 306: Limbah 2020 GRI 306: Waste 2020	303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama Interaction with water as joint resources	67, 68, 69		
			303-2	Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air Management of impacts related with water disposal	68,78		
			303-4	Pengambilan air Water collection	68,78		
			306-1	Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and its significant impacts	75,76		
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant impacts related with waste	77		
			303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama Interaction with water as joint resources	67, 68, 69		
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY  Menjamin akses terhadap sumber energi yang terjangkau, terpercaya, berkelanjutan dan modern untuk semua orang. Ensuring access to affordable, reliable, sustainable and modern energy sources for everyone.	Meningkatkan secara substansial bagian energi terbarukan dalam bauran energi global Increase substantially the share of renewable energy in the global energy mix	GRI 302: Energi GRI 302: Energy	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption in the organization	70		
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi Energy consumption outside the organization	70		
			302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption in the organization	70		
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi Energy consumption outside the organization	70		
			302-3	Intensitas Energi Energy Intensity	70		
	Menggandakan tingkat peningkatan efisiensi energi global Double the global rate of improvement in energy efficiency	GRI 302: Energi GRI 302: Energy	302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduced energy consumption	71		
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reduced energy required for products and services	71		
			201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan Direct Economic Value Produced and Distributed	44		
			8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  Mempertahankan pertumbuhan ekonomi per kapita sesuai dengan keadaan nasional dan, khususnya, setidaknya tujuh persen pertumbuhan produk domestik bruto per tahun di negara-negara kurang berkembang Sustain per capita economic growth in accordance with national circumstances and, in particular, at least seven percent gross domestic product growth per annum in the least developed countries	GRI 201: Kinerja Ekonomi GRI 201: Economic Performance	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan Direct Economic Value Produced and Distributed	44

SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page
Mendukung perkembangan ekonomi yang berkelanjutan, lapangan kerja yang produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua orang. Support sustainable economic development, productive employment and decent work for all.	Mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi melalui diversifikasi, peningkatan teknologi dan inovasi, termasuk melalui fokus pada sektor bernilai tambah tinggi dan padat karya Achieve higher levels of economic productivity through diversification, technological upgrading and innovation, including through a focus on high value added and labour-intensive sectors	GRI 201: Kinerja Ekonomi GRI 201: Economic Performance	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan Direct Economic Value Produced and Distributed	44
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung GRI 203: Indirect economic impacts	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Indirect and significant economic impacts	91
		GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan GRI 404: Training and education	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average training hours per year per employee	115
	Mempromosikan kebijakan yang berorientasi pada pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja yang layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah, termasuk melalui akses ke layanan keuangan Promote development-oriented policies that support productive activities, decent job creation, entrepreneurship, creativity and innovation, and encourage the formalization and growth of micro-, small- and medium sized enterprises, including through access to financial services	GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan GRI 404: Training and education	404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan Program to improve employees' skills and transitional supports	110, 118
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung GRI 203: Indirect economic impacts	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Indirect and significant economic impacts	91
		GRI 204: Praktik Pengadaan GRI 204: Procurement Practices	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal Proportion of expenses for local suppliers	48
	Meningkatkan secara progresif, hingga tahun 2030, efisiensi sumber daya global dalam konsumsi dan produksi dan berusaha untuk memisahkan pertumbuhan ekonomi dari degradasi lingkungan, sesuai dengan Kerangka Program Sepuluh Tahun tentang Konsumsi dan Produksi Berkelanjutan, dengan negara-negara maju memimpin Improve progressively, through 2030, global resource efficiency in consumption and production and endeavour to decouple economic growth from environmental degradation, in accordance with the Ten-Year Framework of Programmes on Sustainable Consumption and Production, with developed countries taking the lead	GRI 301: Material	301-1	Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume Materials used based on weight or volume	65,66
			301-2	Material input dari daur ulang yang digunakan Material input from recycle used	66
			301-3	Produk reclaimed dan material kemasannya Reclaimed product and its material packages	66
		GRI 302: Energi GRI 302: Energy	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption in the organization	70
302-2			Konsumsi energi di luar organisasi Energy consumption outside the organization	70	
302-3			Intensitas Energi Energy Intensity	70	
302-4			Pengurangan konsumsi energi Reduced energy consumption	71	
302-5			Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reduced energy required for products and services	71	
Mewujudkan pekerjaan penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua perempuan dan laki-laki, termasuk untuk kaum muda dan penyandang disabilitas, dan upah yang setara untuk pekerjaan yang setara Achieve full and productive employment and decent work for all women and men, including for young people and persons with disabilities, and equal pay for work of equal value	GRI 102: Disclosure umum GRI 102: General disclosure	102-8	Informasi Mengenai Karyawan dan Pekerja Lain Information on Employees and Other Workers	101	



TAUTAN SDG'S DALAM STANDAR GRI

SDG's LINKS IN GRI STANDARD



SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page
		GRI 202: Keberadaan Pasar 2016 GRI 202: Market Location 2016	202-1	Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional Ratio of employees salary at standard entry-level by gender against the regional minimum wage	104
			202-2	Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal Proportion of senior management who come from local community	106
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung GRI 203: Indirect economic impacts	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Indirect and significant economic impacts	91
		GRI 401: Kepegawaian GRI 401: Human resources	401-3	Cuti melahirkan Maternity leave	105
		GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan GRI 404: Training and education	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average training hours per year per employee	115
			404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan Program to improve employees' skills and transitional supports	110, 118
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees who receive regular reviews for their performance and career development	109
		GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan 2016 GRI 405: Diversity and Equality 2016	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversified governing board and employees	106
			405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki Ratio of basic salary and remuneration between female and male	107
	secara substansial mengurangi proporsi kaum muda yang tidak memiliki pekerjaan, pendidikan atau pelatihan substantially reduce the proportion of youth not in employment, education or training	GRI 401: Kepegawaian GRI 401: Human resources	401-1	Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan Recruitment of New Employees and Employees Turnover	102
	Melindungi hak-hak ketenagakerjaan dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran, khususnya perempuan migran, dan mereka yang bekerja dalam pekerjaan tidak tetap Protect labour rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment	GRI 102: Disclosure umum GRI 102: General disclosure	102-41	Perjanjian Perundingan Kolektif Collective Bargaining Agreement	108
		GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja GRI 403: Occupational safety and health	403-1	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Occupational safety and health management system	124, 125, 126
			403-2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden Identification of hazards, risk evaluation and incident investigation	130, 135
			403-3	Layanan kesehatan kerja Occupational health services	130, 141


SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	<p>Mengembangkan infrastruktur yang berkualitas, andal, berkelanjutan, dan tangguh, termasuk infrastruktur regional dan lintas batas, untuk mendukung pembangunan ekonomi dan kesejahteraan manusia, dengan fokus pada akses yang terjangkau dan adil bagi semua.</p> <p>Develop quality, reliable, sustainable and resilient infrastructure, including regional and trans-border infrastructure, to support economic development and human well-being, with a focus on affordable and equitable access for all</p>	GRI 201: Kinerja Ekonomi GRI 201: Economic Performance	403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja ttg keselamatan & kesehatan kerja Employees participation, consultation and communication on occupational safety and health	125, 126, 130, 133
			403-5	Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja Training for employees on occupational safety and health	134
			403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis Prevention and mitigation of impacts of occupational safety and health directly related with business	135
			403-8	Pekerja yg tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Employees covered in occupational safety and health management system	124, 126, 133
			403-9	Kecelakaan kerja Work accident	136
			403-10	Penyakit akibat kerja Occupational diseases	136
			406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan Discriminative incidents and remedies taken	106
			201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan Direct Economic Value Produced and Distributed	44
			203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan Investment in infrastructure and supporting services	83
			201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan Direct Economic Value Produced and Distributed	44
Membangun infrastruktur yang berkualitas, mendorong peningkatan industri yang berkelanjutan serta mendorong inovasi. Build quality infrastructure, encourage sustainable industrial improvement and encourage innovation.	Meningkatkan infrastruktur dan industri retrofit untuk membuatnya berkelanjutan, dengan peningkatan efisiensi penggunaan sumber daya dan adopsi yang lebih besar dari teknologi dan proses industri yang bersih dan ramah lingkungan, dengan semua negara mengambil tindakan sesuai dengan kemampuan masing-masing Upgrade infrastructure and retrofit industries to make them sustainable, with increased resource-use efficiency and greater adoption of clean and environmentally sound technologies and industrial processes, with all countries taking action in accordance with their respective capabilities	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung GRI 203: Indirect economic impacts	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan Investment in infrastructure and supporting services	83
			201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan Direct Economic Value Produced and Distributed	44
			201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan Direct Economic Value Produced and Distributed	44
Meningkatkan penelitian ilmiah, meningkatkan kemampuan teknologi sektor industri di semua negara, khususnya negara berkembang Enhance scientific research, upgrade the technological capabilities of industrial sectors in all countries, in particular developing countries		GRI 201: Kinerja Ekonomi GRI 201: Economic Performance	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan Direct Economic Value Produced and Distributed	44



TAUTAN SDG'S DALAM STANDAR GRI

SDG's LINKS IN GRI STANDARD


SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page
10. REDUCED INEQUALITIES  Mengurangi kesenjangan di dalam dan antar Negara. Reduce disparities within and between countries.	Memastikan kesempatan yang sama dan mengurangi ketidakesetaraan hasil, termasuk dengan menghapus undang-undang, kebijakan, dan praktik yang diskriminatif dan mempromosikan undang-undang, kebijakan, dan tindakan yang sesuai dalam hal ini Ensure equal opportunity and reduce inequalities of outcome, including by eliminating discriminatory laws, policies and practices and promoting appropriate legislation, policies and action in this regard Mengadopsi kebijakan, terutama kebijakan fiskal, upah dan perlindungan sosial, dan secara progresif mencapai kesetaraan yang lebih besar Adopt policies, especially fiscal, wage and social protection policies, and progressively achieve greater equality	GRI 102: Disclosure umum GRI 102: General disclosure	102-8	Informasi Mengenai Karyawan dan Pekerja Lain Information on Employees and Other Workers	101
		GRI 401: Kepegawaian GRI 401: Human resources	401-1	Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan Recruitment of New Employees and Employees Turnover	102
		GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan GRI 404: Training and education	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average training hours per year per employee	115
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees who receive regular reviews for their performance and career development	109
		GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan GRI 405: Diversity and equality	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversified governing board and employees	106
		GRI 207: Pajak GRI 207: TAX	207-1	Pendekatan terhadap pajak Tax approach	54
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Governance, control, and management of tax risks	54
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholders' engagement and management of concern related with tax	54
			207-4	Laporan per negara Report by country	54
		11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES  Membangun kota-kota serta pemukiman yang berkualitas, aman dan berkelanjutan. Build quality, safe and sustainable cities and settlements.	Menyediakan akses ke sistem transportasi yang aman, terjangkau, dapat diakses dan berkelanjutan untuk semua, meningkatkan keselamatan jalan raya, terutama dengan memperluas transportasi umum, dengan perhatian khusus pada kebutuhan mereka yang berada dalam situasi rentan, perempuan, anak-anak, penyandang disabilitas dan lanjut usia Provide access to safe, affordable, accessible and sustainable transport systems for all, improving road safety, notably by expanding public transport, with special attention to the needs of those in vulnerable situations, women, children, persons with disabilities and older persons Mengurangi dampak buruk lingkungan per kapita kota, termasuk dengan memberikan perhatian khusus pada kualitas udara dan pengelolaan sampah kota dan lainnya Reduce the adverse per capita environmental impact of cities, including by paying special attention to air quality and municipal and other waste management	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung GRI 203: Indirect economic impacts	203-1
GRI 306: Limbah GRI 306: Waste	306-1			Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and its significant impacts	75,76
	306-2			Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant impacts related with waste	77
	306-3			Timbulan limbah Waste generation	75,76
	306-4			Limbah yang dialihkankan dari pembuangan akhir Waste diverted from final disposal	77
	306-5			Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir Waste sent to final disposal	76,77

SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page	
<p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>  <p>Menjamin pola produksi dan konsumsi yang berkelanjutan. Ensure sustainable production and consumption patterns.</p>	<p>Memastikan akses untuk semua ke perumahan yang layak, aman dan terjangkau serta layanan dasar dan meningkatkan permukiman kumuh Ensure access for all to adequate, safe and affordable housing and basic services and upgrade slums</p>	GRI 301: Material	301-1	Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume Materials used based on weight or volume	65,66	
			301-2	Material input dari daur ulang yang digunakan Material input from recycle used	66	
			301-3	Produk reclaimed dan material kemasannya Reclaimed product and its material packages	66	
		GRI 302: Energi GRI 302: Energy	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption in the organization	70	
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi Energy consumption outside the organization	70	
			302-3	Intensitas Energi Energy Intensity	70	
			302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduced energy consumption	71	
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reduced energy required for products and services	71	
		Mencapai pengelolaan bahan kimia yang ramah lingkungan dan semua limbah sepanjang siklus hidupnya, sesuai dengan kerangka kerja internasional yang disepakati, dan secara signifikan mengurangi pelepasannya ke udara, air, dan tanah untuk meminimalkan dampak buruknya terhadap kesehatan manusia dan lingkungan Achieve the environmentally sound management of chemicals and all wastes throughout their lifecycle, in accordance with agreed international frameworks, and significantly reduce their release to air, water and soil in order to minimize their adverse impacts on human health and the environment	GRI 303: Air GRI 303: Water	303-1	Konsumsi Air dari Sumbernya Water consumption and its sources	67, 68, 69
				GRI 305: Emisi GRI 305: Emission	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung
	305-2		Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Indirect GRK energy emission (Scope 2)		73	
	305-3		Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect GRK Emission (Scope 3)		73	
	305-6		Emisi zat perusak ozon (ODS) Emission of ozone depletion substances (ODS)		75	
	305-7		Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya Nitrogen Oxide (NOX), sulfur oxide (SOX), and other significant air emissions		75	
	GRI 306: Limbah GRI 306: Waste		306-1	Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and its significant impacts	75,76	
		306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant impacts related with waste	77		
		306-3	Timbulan limbah Waste generation	75,76		
		306-4	Limbah yang dialihkankan dari pembuangan akhir Waste diverted from final disposal	77		
		306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir Waste sent to final disposal	76,77		



TAUTAN SDG'S DALAM STANDAR GRI

SDG's LINKS IN GRI STANDARD

SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page		
	<p>Secara substansial mengurangi timbulan sampah melalui pencegahan, pengurangan, daur ulang, dan penggunaan kembali Substantially reduce waste generation through prevention, reduction, recycling and reuse</p>	GRI 301: Material	301-1	Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume Materials used based on weight or volume	65, 66, 67		
			301-3	Produk reclaimed dan material kemasannya Reclaimed product and its material packages	66		
			306-1	Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and its significant impacts	75,76		
		GRI 306: Limbah GRI 306: Waste		306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant impacts related with waste	77	
				306-3	Timbulan limbah Waste generation	75,76	
				306-4	Limbah yang dialihkankan dari pembuangan akhir Waste diverted from final disposal	77	
				306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir Waste sent to final disposal	76,77	
				417- 1	Insiden Ketidakpatuhan terhadap Pelabelan dan Informasi Produk dan Jasa Non-compliance incident against labeling and information on products and services	143	
		<p>13 CLIMATE ACTION</p>  <p>Bertindak cepat untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya. Act swiftly to combat climate change and its impacts</p>	<p>Memperkuat ketahanan dan kapasitas adaptif terhadap bahaya terkait iklim dan bencana alam di semua negara Strengthen resilience and adaptive capacity to climate-related hazards and natural disasters in all countries</p>	GRI 201: Kinerja Ekonomi GRI 201: Economic Performance	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	44
					GRI 302: Energi GRI 302: Energy	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption in the organization
302-2	Konsumsi energi di luar organisasi Energy consumption outside the organization			70			
302-3	Intensitas Energi Energy Intensity			70			
GRI 305: Emisi GRI 305: Emission				302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduced energy consumption	71	
				302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reduced energy required for products and services	71	
				305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct GHG emission (Scope 1)	72	
				305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Indirect emission of GHG energy (Scope 2)	73	
				305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect GHG Emission (Scope 3)	73	
305-4	Intensitas emisi GRK Intensity of GHG emission			74			
305-5	Pengurangan emisi GRK Reduction of GHG emission	74					


SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page
14. LIVE ON WATER  Melestarikan dan menggunakan samudera, lautan serta sumber daya laut secara berkelanjutan untuk pembangunan berkelanjutan. Conserve and sustainably use oceans, oceans and marine resources for sustainable development.	Meminimalkan dan mengatasi dampak pengasaman laut, termasuk melalui kerja sama ilmiah yang ditingkatkan di semua tingkatan Minimize and address the impacts of ocean acidification, including through enhanced scientific cooperation at all levels	GRI 305: Emisi GRI 305: Emission	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct GHG emission (Scope 1)	72
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Indirect emission of GHG energy (Scope 2)	73
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect GHG Emission (Scope 3)	73
			305-4	Intensitas emisi GRK Intensity of GHG emission	74
			305-5	Pengurangan emisi GRK GHG emission reduction	74
			305-7	Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya Nitrogen Oxide (NOX), sulfur oxide (SOX), and other significant air emissions	75
			15. LIFE ON LAND  Melindungi, mengembalikan, dan meningkatkan keberlangsungan pemakaian ekosistem darat, mengelola hutan secara berkelanjutan, mengurangi tanah tandus serta tukar guling tanah. Protect, restore and increase the sustainable use of terrestrial ecosystems, manage forests sustainably, reduce barren land and land swaps.	Mendorong penerapan pengelolaan berkelanjutan dari semua jenis hutan, menghentikan deforestasi, memulihkan hutan terdegradasi dan secara substansial meningkatkan aforestasi dan reforestasi secara global Promote the implementation of sustainable management of all types of forests, halt deforestation, restore degraded forests and substantially increase afforestation and reforestation globally	GRI 305: Emisi GRI 305: Emission
305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Indirect emission of GHG energy (Scope 2)	73			
305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect GHG Emission (Scope 3)	73			
305-4	Intensitas emisi GRK Intensity of GHG emission	74			
305-5	Pengurangan emisi GRK Reduction of GHG emission	74			
305-7	Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya Nitrogen Oxide (NOX), sulfur oxide (SOX), and other significant air emissions	75			
16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS  Mengurangi secara signifikan semua bentuk kekerasan dan angka kematian terkait di mana-mana Significantly reduce all forms of violence and related death rates everywhere	Mempromosikan supremasi hukum di tingkat nasional dan internasional dan memastikan akses yang sama terhadap keadilan untuk semua Promote the rule of law at the national and international levels and ensure equal access to justice for all	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja GRI 403: Occupational safety and health GRI 410: Praktik-praktik Keamanan GRI 410: Security practices			
			403-10	Penyakit akibat kerja Occupational diseases	136
			410-1	Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia Security personnel trained on human rights policy or procedure	108
			102-16	Nilai, Prinsip, Standar, dan Norma Perilaku Behavioral values, principles, standards and norms	177



TAUTAN SDG'S DALAM STANDAR GRI

SDG's LINKS IN GRI STANDARD

SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indicator Name	Hal Page	
Mendorong masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses keadilan bagi semua orang, serta membangun institusi yang efektif, akuntabel, dan inklusif di seluruh tingkatan. Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all, and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels.			102-17	Mekanisme untuk saran dan masalah etika Mechanism to submit suggestions and ethical issues	174	
		GRI 307: Kepatuhan Lingkungan GRI 307: Compliance with the Environment	307-1	Ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan tentang lingkungan hidup Non-compliance with legislative regulations on the environment	65	
		GRI 416: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan	416-2	Insiden ketidakpatuhan sehubungan dengan dampak kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa Non-compliance incident related with safety and health impacts in products and services	146	
		GRI 417: Pemasaran dan Pelabelan GRI 417: Marketing and labeling	417-2	Insiden Ketidakpatuhan terhadap Pelabelan dan Informasi Produk dan Jasa Non-compliance incident against labeling and information on products and services	147	
			417-3	Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran Non-compliance case related with marketing communication	147	
		Secara substansial mengurangi korupsi dan penyuaian dalam segala bentuknya Substantially reduce corruption and bribery in all their forms	GRI 205: Antikorupsi GRI 205: Anti-corruption	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi Operations deemed to have corruption-related risks	176
				205-2	Komunikasi dan Pelatihan Tentang Kebijakan dan Prosedur Antikorupsi Communication and training on anti-corruption policy and procedure	173
				205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil Corruption case proven and actions taken	176
		Mengembangkan lembaga yang efektif, akuntabel, dan transparan di semua tingkatan Develop effective, accountable and transparent institutions at all levels	GRI 102: Disclosure Umum GRI 102: General Disclosure	102-23	Ketua badan tata kelola tertinggi Head of the highest governing board	160
				102-25	Konflik kepentingan Conflict of interests	181
Memastikan pengambilan keputusan yang responsif, inklusif, partisipatif dan representatif di semua tingkatan Ensure responsive, inclusive, participatory and representative decision-making at all levels	GRI 102: Disclosure umum GRI 102: General disclosure	102-21	Berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan mengenai topik-topik ekonomi, lingkungan, dan sosial Consultation with stakeholders on economic, environmental and social issues	159		
		102-22	Komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitennya Composition of the highest governing board and its committee	160		
		102-24	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi Nominating and selecting the highest governing board	161		
		102-29	Mengidentifikasi dan mengelola dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial Identifying and management economic, environmental and social impacts	182		

SDG's	Target	Relevansi GRI Standard Relevance with GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator Indikator Name	Hal Page
			102-37	Keterlibatan para pemangku kepentingan dalam remunerasi Stakeholders' engagement in determining remuneration	192
		GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja GRI 403: Occupational safety and health	403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja ttg keselamatan & kesehatan kerja Employees participation, consultation and communication on occupational safety and health	125, 126, 130, 133
17. PARTNERSHIP FOR THE GOALS  Memperkuat perangkat perangkat implementasi (means of implementation) dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan berkelanjutan. Strengthen the means of implementation and revitalize global partnerships for sustainable development.	Memperkuat mobilisasi sumber daya domestik, termasuk melalui dukungan internasional kepada negara-negara berkembang, untuk meningkatkan kapasitas domestik untuk pajak dan pengumpulan pendapatan lainnya Strengthen domestic resource mobilization, including through international support to developing countries, to improve domestic capacity for tax and other revenue collection	GRI 207: Pajak GRI 207: Tax	207-1	Pendekatan terhadap pajak Tax approach	54
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Governance, control and management of tax risks	54
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholders' engagement and management of concern related with tax	54
				Laporan per negara Report by country	54
	Memobilisasi sumber daya keuangan tambahan untuk negara berkembang dari berbagai sumber Mobilize additional financial resources for developing countries from multiple sources	GRI 207: Pajak GRI 207: Tax	207-1	Pendekatan terhadap pajak Tax approach	54
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Governance, control and management of tax risks	54
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholders' engagement and management of concern related with tax	54
			207-4	Laporan per negara Report by country	54



TENTANG LAPORAN

About The Report

INDEKS STANDAR GRI - OPSI KOMPREHENSIF [GRI 102-55]

GRI STANDARD INDEX – COMPREHENSIVE OPTION [GRI 102-55]

Standar GRI GRI Standard	No	Disclosure		Halaman Page
		Judul	Title	
DISCLOSURE UMUM / GENERAL DISCLOSURE				
GRI 102 Disclosure Umum 2016 GRI 102 General Disclosure 2016	PROFIL ORGANISASI/ ORGANIZATION PROFILE			
	102-1	Nama Organisasi	Name of Organization	22
	102-2	Kegiatan, Merek, Produk, dan Jasa	Activity, Brand, Products and Services	22
	102-3	Lokasi Kantor Pusat	Head Office Location	22
	102-4	Lokasi Operasi	Area of Operation	22
	102-5	Kepemilikan dan Bentuk Hukum	Ownership and Legal Form	22
	102-6	Pasar Yang Dilayani	Markets Served	29,48
	102-7	Skala Organisasi	Organizational Scale	23
	102-8	Informasi Mengenai Karyawan dan Pekerja Lain	Information on Employees and other Workers	28, 101
	102-9	Rantai Pasokan	Supply Chain	29,48
	102-10	Perubahan Signifikan Pada Organisasi dan Rantai Pasokannya	Significant change in the Organization and its Supply Chain	196
	102-11	Pendekatan atau Prinsip Pencegahan	Approach or Prevention Principles	172
	102-12	Inisiatif Eksternal	External Initiatives	178
102-13	Keanggotaan Organisasi	Organizational Membership	178	
STRATEGI /STRATEGY				
102-14	Pernyataan dari Pembuat Keputusan Senior	Statement from Senior Decision Maker	9	
102-15	Dampak penting, risiko, dan peluang	Important Impact, risk and opportunity	48,50	
ETIKA DAN INTEGRITAS/ETHICS AND INTEGRITY				
102-16	Nilai, Prinsip, Standar, dan Norma Perilaku	Value, Principle, Standard and Behavior Norms	177	
102-17	Mekanisme untuk saran dan masalah etika	Mechanism for suggestion and ethical issues	174	
TATA KELOLA/GOVERNANCE				
102-18	Struktur Tata Kelola	Governance Structure	156	
102-19	Mendelegasikan wewenang	Delegating authority	159	
102-20	Tanggung jawab tingkat eksekutif untuk topik ekonomi, lingkungan, dan social	Responsibility at executive level for economic, environmental and social topics	159	
102-21	Berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan mengenai topik-topik ekonomi, lingkungan, dan social	Consulting with stakeholders on economic, environmental and social topics	159	
102-22	Komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitennya	Composition of the highest governance board and its committee	160	
102-23	Ketua badan tata kelola tertinggi	Head of the highest governance board	160	
102-24	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi	Nominating and selecting the highest governance board	161	
102-25	Konflik kepentingan	Conflict of interests	181	
102-26	Peran badan tata kelola tertinggi dalam menetapkan tujuan, nilai-nilai, dan strategi	Role of the highest governance board in determining objectives, values and strategies	181	
102-27	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	Collective knowledge of the highest governance board	165	
102-28	Mengevaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi	Evaluating the highest governance board's performance	166	
102-29	Mengidentifikasi dan mengelola dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial	Identifying and managing economic, environmental and social impacts	182	
102-30	Keefektifan proses manajemen risiko	Effectiveness of risk management process	182	

Standar GRI GRI Standard	No	Disclosure		Halaman Page
		Judul	Title	
	102-31	Pengkajian topik ekonomi, lingkungan, dan sosial	Examining economic, environmenta and social topics	183
	102-32	Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan	Role of the highest governance board in sustainability reporting	183
	102-33	Mengomunikasikan hal-hal kritis	Communicating critical issues	183
	102-34	Sifat dan jumlah total hal-hal kritis	Nature and total number of critical issues	183
	102-35	Kebijakan remunerasi	Remuneration policy	186
	102-36	Proses untuk menentukan remunerasi	Process to determine remuneration	191
	102-37	Keterlibatan para pemangku kepentingan dalam remunerasi	Participation of stakeholders in remuneration	192
	102-38	Rasio kompensasi total tahunan	Annual Total Compensation Ratio	188
	102-39	Persentase kenaikan pada total rasio kompensasi total tahunan	Percentage of increase in total annual compensation ratio	188
KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN/ STAKEHOLDERS' ENGAGEMENT				
	102-40	Daftar Kelompok Pemangku Kepentingan	List of Stakeholders' Group	180
	102-41	Perjanjian Perundingan Kolektif	Collective Bargaining Agreement	108
	102-42	Mengidentifikasi dan Memilih Pemangku Kepentingan	Identifying and Selecting Stakeholders	180
	102-43	Pendekatan Terhadap Keterlibatan Pemangku Kepentingan	Approach for Stakeholders' Engagement	180
	102-44	Topik Utama dan Masalah yang Dikemukakan	Main Topics and Issues Presented	180
PRAKTIK PELAPORAN/ REPORTING PRACTICES				
	102-45	Entitas yang Masuk dalam Laporan Keuangan	Entities Included in Financial Report	188
	102-46	Menetapkan Isi Laporan dan Topik Boundary	Determining Report Contents and Boundary Topics	196
	102-47	Daftar Topik Material	List of Material Topics	198
	102-48	Penyajian kembali informasi	Representation of Information	196
	102-49	Pengungkapan perubahan pada laporan	Disclosure of Changes to the Report	196
	102-50	Periode Pelaporan	Reporting Period	196
	102-51	Tanggal laporan sebelumnya	Previous Report Date	196
	102-52	Siklus laporan	Report cycle	196
	102-53	Titik kontak untuk pertanyaan mengenai laporan	Contact point for questions on reports	199
	102-54	Klaim bahwa laporan sesuai dengan standar GRI	Claim that the report is in accordance with GRI standard	196
	102-55	Indeks GRI	GRI Index	214
	102-56	Assurance Eksternal	External Assurance	196
DISCLOSURE TOPIK SPESIFIK/DISCLOSURE OF SPECIFIC TOPICS				
KINERJA EKONOMI/ECONOMIC PERFORMANCE				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and Their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	44-59
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	44-59

TENTANG LAPORAN

About The Report

Standar GRI GRI Standard	No	Disclosure		Halaman Page
		Judul	Title	
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016 GRI 201: Economic Performance 2016	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	Direct Economic Values Produced and Distributed	44
	201-2	Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim	Financial implication and risks and other opportunities due to climate change	53
	201-3	Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya	Compulsory pension programs with fixed benefits and other pension programs	118
	201-4	Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah	Financial assistance received from the Government	45
KEBERADAAN PASAR/MARKET CONDITION				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	104-106
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	104-106
GRI 202: Keberadaan Pasar 2016 GRI 202: Market Existence 2016	202-1	Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	Ratio of employees' standard wages at entry-level by gender against the regional minimum wages	104-106
	202-2	Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal	Proportion of senior management from local community	106
DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG/INDIRECT ECONOMIC IMPACTS				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	84
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	84,86
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	87
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016 GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	Investment in infrastructure and supporting services	83
	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	Indirect significant economic impacts	91
PRAKTIK PENGADAAN/PRODUCEMENT PRACTICES				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	48
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	48
GRI 204: Praktik Pengadaan 2016 GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok local	Proportion of spending for local suppliers	48
ANTI-KORUPSI/ANTI-CORRUPTION				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	173-176
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	173-176

Standar GRI GRI Standard	No	Disclosure		Halaman Page
		Judul	Title	
GRI 205: Antikorupsi 2016 GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	Operations considered to have risks related to corruption	176
	205-2	Komunikasi dan Pelatihan Tentang Kebijakan dan Prosedur Antikorupsi	Communication and Training on Anti-Corruption Policies and Procedures	173
	205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	Confirmed incidents of corruption and actions taken	176
PAJAK/TAX				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	54
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	54
GRI 207: Pajak GRI 207: Tax	207-1	Pendekatan terhadap pajak	Tax approach	54
	207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak	Governance, control and management of task risks	54
	207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak	Stakeholders' engagement and management of tax-related issues	54
	207-4	Laporan per negara	Reports by country	54
MATERIAL/ MATERIAL				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	65-66
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	65-66
GRI 301: Material 2016 GRI 301: Material 2016	301-1	Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume	Material used based on weight or volume	65,66
	301-2	Material input dari daur ulang yang digunakan	Material input from recycling used	66
	301-3	Produk reclaimed dan material kemasannya	Reclaimed products and packaging materials	66
ENERGI/ ENERGY				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	70-71
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	70-71
GRI 302: Energi 2016 GRI 302: Energy 2016	302-1	Konsumsi energi di dalam organisasi	Energy consumption within organizations	70
	302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	Energy consumption outside organizations	70
	302-3	Intensitas Energi	Energy intensity	70
	302-4	Pengurangan konsumsi energy	Reduction in energy consumption	71
	302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	Reduction in energy required for products and services	71
AIR DAN EFLUEN/WATER AND EFFLUENTS				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	67-69
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	67-69



TENTANG LAPORAN

About The Report

Standar GRI GRI Standard	No	Disclosure		Halaman Page
		Judul	Title	
GRI 303: Air dan Efluen 2018 GRI 303: Water and Effluent 2018	303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama	Interaction with water as shared resources	67,68,69
	303-2	Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air	Management of impacts related to water disposal	68,78
	303-3	Pengambilan air	Water collection	68,69
	303-4	Pembuangan air	Water disposal	68,78
	303-5	Konsumsi air	Water consumption	68
EMISI/ EMISSION				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	72-75
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	72-75
GRI 305: Emisi 2016 GRI 305: Emission 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	Direct GRK emissions (Scope 1)	72
	305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	indirect GRK energy emissions (Scope 2)	73
	305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	Other indirect GRK emissions (Scope 3)	73
	305-4	Intensitas emisi GRK	GRK emission intensity	74
	305-5	Pengurangan emisi GRK	GRK emission reduction	74
	305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)	Ozone depleting substances (ODS) emissions	75
	305-7	Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	Nitrogen Oxide (NOX), sulfur oxide (SOX), and other significant air emissions	75
LIMBAH/ WASTE				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	75-77
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	75-77
GRI 306: Limbah 2020 GRI 306: Waste 2020	306 1	Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah	Waste generation and significant impacts related to waste	75,76
	306 2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	Management of significant impacts related to waste	77
	306 3	Timbulan limbah	Waste generation	75,76
	306 4	Limbah yang dialihkankan dari pembuangan akhir	Waste diverted from final disposal	77
	306 5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir	Waste sent to final disposal	76,77
KEPATUHAN LINGKUNGAN/ENVIRONMENTAL COMPLIANCE				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	65
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	65
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	65
GRI 307: Kepatuhan Lingkungan 2016 GRI 307: Environmental Compliance 2016	307-1	Ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan tentang lingkungan hidup	Non-compliance with environmental legislative regulations	65

Standar GRI GRI Standard	No	Disclosure		Halaman Page
		Judul	Title	
KEPEGAWAIAN/HUMAN RESOURCES				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	102-105
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	102-105
GRI 401: Kepegawaian 2016 GRI 401: Human Resources 2016	401-1	Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan	New Recruits and Employee Turnover	102
	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	Benefits provided to full-time employees who are not provided to temporary or part-time employees	104
	401-3	Cuti melahirkan	Maternity leave	105
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA/ OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	124
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	122
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	122
GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018 GRI 403: Occupational Safety and Health 2018	403-1	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	Occupational safety and health management system	124, 125, 126
	403-2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden	Hazard identification, risk assessment and incident investigation	130,135
	403-3	Layanan kesehatan kerja	Occupational health services	130,141
	403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja ttg keselamatan & kesehatan kerja	Worker participation, consultation and communication regarding occupational safety & health	125, 126, 130, 133
	403-5	Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	Training for workers on occupational safety and health	134
	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja	Improving workers' health quality	130
	403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis	Prevention and mitigation of the impacts of occupational safety and health directly related to business relationships	135
	403-8	Pekerja yg tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	Workers covered by occupational safety and health management system	124, 126, 133
	403-9	Kecelakaan kerja	Work accident	136
	403-10	Penyakit akibat kerja	Occupational disease	136
PELATIHAN DAN PENDIDIKAN/ TRAINING AND EDUCATION				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	109-118
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	109-118
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016 GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	Average training hours per year per employee	115
	404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	Employees skills improvement program and transition assistance programs	110,118
	404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	Percentage of employees who receive regular reviews on their performance and career development	109



TENTANG LAPORAN

About The Report

Standar GRI GRI Standard	No	Disclosure		Halaman Page
		Judul	Title	
KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN/DIVERSITY AND EQUALITY				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	106-107
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	106-107
GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan 2016 GRI 405: Diversity and Equality 2016	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	Diversity of governance board and employees	106
	405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	107
NON DISKRIMINASI/NON-DISCRIMINATION				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	106
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	106
GRI 406: Non-Diskriminasi 2016 GRI 406: Non-Discrimination 2016	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	Incidents of discrimination and corrective action taken	106
PRAKTIK-PRAKTIK KEAMANAN/SECURITY PRACTICES				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	108
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	108
GRI 410: Praktik-praktik Keamanan 2016 GRI 410: Security Practices 2016	410-1	Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia	Security personnel who are trained in human rights policies or procedures	108
MASYARAKAT LOKAL/ LOCAL COMMUNITY				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	83-89
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	83-89
GRI 413: Masyarakat Lokal 2016 GRI 413: Local Community 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	Joint operations with local community, evaluation on impacts, and development programs	89
	413-2	Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	Operations that actually and have the potential to have significant negative impacts on local communities	89
KESEHATAN DAN KESELAMATAN PELANGGAN/ CUSTOMER HEALTH AND SAFETY				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	146
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	146

Standar GRI GRI Standard	No	Disclosure		Halaman Page
		Judul	Title	
GRI 416: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan 2016 GRI 416: Customers' Health and Safety 2016	416-1	Penilaian dampak kesehatan dan keselamatan dari berbagai kategori produk dan jasa	Evaluation on health and safety impacts of various product and service categories	146
	416-2	Insiden ketidakpatuhan sehubungan dengan dampak kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa	Incidents of non-compliance related to health and safety impacts of products and services	146
PEMASARAN DAN PELABELAN/ MARKETING AND LABELING				
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016 GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Penjelasan Topik Material dan Batasannya	Explanation on Material Topics and their Limitation	198
	103-2	Evaluasi Manajemen dan Komponennya	Evaluation on Management and its Components	147
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen	Evaluation on Management Approach	147
GRI 417: Pemasaran dan Pelabelan 2016 GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1	Persyaratan untuk Pelabelan dan Informasi Produk dan Jasa	Requirements for Product and Service Information and Labeling	147
	417-2	Insiden Ketidakpatuhan terhadap Pelabelan dan Informasi Produk dan Jasa	Incidents of Non-Compliance related to Product and Service Information and Labeling	147
	417-3	Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran	Incidents of non-compliance related to marketing communications	147



TENTANG LAPORAN

About The Report

TIM LAPORAN TAHUNAN DAN LAPORAN KEBERLANJUTAN 2020

2020 Annual Report and Sustainability Report Team

PENGARAH/DIRECTORS

Direktur Keuangan/Director of Finance
Direktur Infrastruktur dan Teknologi/ Director of Infrastructure and Technology
Direktur SDM dan Umum/Director of Human Capital and General Services
Direktur Komersial/ Director of Commerce

KETUA TIM/TEAM LEADER

Ridha Ababil (Investor Relations)

TIM PEMBINA/ADVISORY TEAM

Rachmat Utama (Corporate Secretary)
Feronica Yula Wardhani (Health, Safety, Security and Environment)
M. Irwan Santoso (Information And Communication Technology)
Anak Agung Raka Haryana (Corporate Social Responsibility)
Marie Siti Mariana Massie (Legal)

KOORDINATOR LAPORAN TAHUNAN/AR COORDINATOR

Meutia Prima (Investor Relations)

TIM KERJA LAPORAN TAHUNAN/AR WRITING TEAM

HIGHLIGHTS 2020

Aulia Nazala Ramadhani (Investor Relations)
Lazia Deneff (Corporate Communication)

PROFIL PERUSAHAAN/COMPANY PROFILE

Joko Rusmartono Jati (Corporate Strategy)
Edi Hidayat (Human Capital Management)

IKHTISAR KINERJA DAN MD&A/

PERFORMANCE HIGHLIGHTS AND MD&A

Arif Perdananto (Investor Relations)
Muhammad Syaiful Arifin (Marketing & Corporate Sales)
Surya Dwi Kurniawan (Accounting & Tax)
Prabandaru Cahyo Anggoro (Sales & Customer Management)
Rina Widarustanti (Corporate Finance)
Malik Nurahman (Financial Control & Budget)
Leony Wesvalia (Corporate Strategy)

LAPORAN MANAJEMEN/MANAGEMENT REPORT

Ronald Hutagalung (Investor Relations)
Reesha V. Wardhana (Corporate Finance)

TATA KELOLA/GOVERNANCE

Atika Indra (Legal Counsel & Compliance)
Batara Indra (Risk Management & Good Corporate Governance)
Grace Theresia Widyani (Internal Audit Group)

TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN/ SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY

Andhita Tarnatania Hidayat (Corporate Social Responsibility)
Indriana Putri Kusumadewi (Health, Safety, Security & Environment)

TIM PENDUKUNG/SUPPORTING TEAM

KOORDINATOR/COORDINATOR

Markus Aditya (Corporate Communication)

ANGGOTA/MEMBER

Mahesa Krishna Aditya (Marketing & Corporate Sales)
Riandy Arizon (Information and Communication Technology)
Iwhan Agung Wibowo (Financial Control & Budget)

KOORDINATOR LAPORAN KEBERLANJUTAN/SR COORDINATOR

Sigit Tri Hartanto Sukanto (Corporate Social & Responsibility)

TIM KERJA LAPORAN KEBERLANJUTAN/SR WRITING TEAM

IKHTISAR TENTANG LAPORAN DAN SAMBUTAN/ OVERVIEW OF THE REPORT AND REMARKS

Astrid Taruli Debora (Health, Safety, Security & Environment)
Deni Karsa Pamungkas (Corporate Social & Responsibility)

TENTANG PGN/ABOUT PGN

Devi Damayanti (Internal Audit Group)
Tina Lestari (GCG)

EKONOMI/ECONOMY

M. Zainuddin (Accounting & Tax)

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Nabila Zalzabila Lausep (Corporate Social & Responsibility)

SUMBER DAYA MANUSIA/HUMAN CAPITAL

Agus Hermawan (Human Capital Management)

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) & LINGKUNGAN/ OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OSH) AND ENVIRONMENT

Fajar Setyo Wahyudi (Health, Safety, Security & Environment)
Andriansyah (Health, Safety, Security & Environment)

PELANGGAN/CUSTOMER

Andra Hafizha Putro (Marketing & Corporate Sales)

TATA KELOLA/GOVERNANCE

Abirul Trison Syahputra (Legal Counsel & Compliance)
Romario Drajad (Risk Management)

