

Growing with Purpose

Pertumbuhan Berkelanjutan





Laporan Keberlanjutan ini akan menyajikan data yang bersifat konsolidasi dan dibagian tertentu akan menyajikan kinerja BUMA Australia tersendiri.

This Sustainability Report will present consolidated data and some sections will specifically present BUMA Australia's performance.

Penjelasan Tema

About the Theme



Growing with Purpose

Pertumbuhan Berkelanjutan

Tahun 2023 merupakan catatan kinerja terbaik kami, PT Delta Dunia Makmur (Perseroan) dalam sejarah perusahaan. Hal ini tercapai melalui strategi bisnis yang tepat dan kemampuan sumber daya kami dalam menjalankan operasi dengan efisien, dengan menitik beratkan pada nilai dan kinerja keberlanjutan kami. Hal ini mencerminkan arah strategi Perseroan untuk terus bertumbuh secara bertanggung jawab.

2023 saw our PT Delta Dunia Makmur Tbk ("the Company") best business performance in our history. This was made possible due to accurate business strategy supported by highly capable human capital, with a foundation of our sustainability values and performance. This reflects our path forward to continue to grow with purpose.



Daftar Isi

Contents



Pendahuluan

Preface

Penjelasan Tema	1
About the Theme	
Daftar Isi	2
Contents	



Sambutan Direksi

Foreword from the Board of Directors

Sambutan Direksi	6
Foreword from the Board of Directors	



Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan

Sustainability Performance Highlights

Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan	14
Sustainability Performance Highlights	



Profil Perusahaan

Company Profile

Identitas Perusahaan	22
Corporate Identity	
Sekilas Perusahaan	23
Company Overview	
Visi, Misi	26
Vision, Mission	
Nilai Inti	27
Core Values	
Skala Usaha	28
Business Scale	

Jumlah Karyawan Menurut Jenis Kelamin, Jabatan, Usia, Pendidikan, dan Status Ketenagakerjaan	28
Number of Employees by Gender, Position, Age, Education, and Employment Status	
Pemegang Saham dan Persentase Kepemilikan Saham	31
Shareholder Composition	
Wilayah Operasional	32
Operating Area	
Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan	33
Products, Services, and Business Activities	
Struktur Grup Perseroan	35
Company Group Structure	
Perubahan Perusahaan yang Bersifat Signifikan	36
Significant Company Changes	
Keanggotaan pada Asosiasi	36
Membership in Associations	
Penghargaan	38
Awards	
Sertifikasi	39
Certifications	



Strategi Keberlanjutan

Sustainability Strategies

Penjelasan Strategi dan Pendekatan Keberlanjutan	42
Explanation on Sustainability Strategies and Approaches	



Tata Kelola Perusahaan Berkelanjutan

Sustainability Governance

Struktur Tata Kelola	49
Governance Structure	
Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)	49
General Meeting of Shareholders (GMS)	
Dewan Komisaris	50
Board of Commissioners	
Direksi	50
Board of Directors	
Kebijakan Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi	53
Remuneration Policy for the Board of Commissioners and Board of Directors	

Kebijakan Penilaian Kinerja Dewan Komisaris dan Direksi	54
Performance Assessment Policy of the Board of Commissioners and Board of Directors	
Penanggung Jawab Penerapan Keberlanjutan	55
Person in Charge of Sustainability Implementation	
Komunikasi Masalah Penting Terkait Keberlanjutan atau ESG	55
Communication of Significant Issues Related to Sustainability or ESG	
Pengembangan Kompetensi Terkait Keberlanjutan	56
Development of Sustainability-Related Competencies	
Kebijakan Standar Perilaku/Kode Etik	57
Behavioral Standards/Code of Ethics	
Kode Etik di BUMA Australia	58
Code of Conduct at BUMA Australia	
Sistem Pelaporan Pelanggaran	59
Whistleblowing System	
Kebijakan Anti <i>Fraud</i> , Anti Korupsi, Anti Penyuapan, dan Anti Gratifikasi	60
Anti Fraud, Anti Corruption, Anti Bribery, and Anti Gratification Policies	
Manajemen Risiko	63
Risk Management	
Kebijakan Manajemen Risiko di BUMA Australia	69
Risk Management Policy at BUMA Australia	
Hubungan dengan Pemangku Kepentingan	71
Relationship with Stakeholders	
Topik Material	74
Material Topics	
Tantangan dalam Penerapan Bisnis Berkelanjutan	81
Challenges in the Implementation of Sustainable Business	
Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan	82
Building Sustainability Culture	

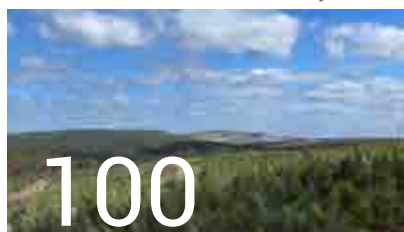


Kontribusi Terhadap Ekonomi

Contribution to Economy

Manfaat Ekonomi Bagi Pemangku Kepentingan	86
Economic Benefits for Stakeholders	
Kontribusi Terhadap Pembangunan Nasional Melalui Perpajakan	90
Contribution to the National Development Through Taxation	

Rantai Pasokan Supply Chain	91
Proporsi Pemasok Suppliers Proportion	93
Komitmen Memberikan Pelayanan Terbaik Bagi Konsumen Commitment to Provide the Best Customer Service	95
Inovasi dan Optimalisasi Innovation and Optimization	95
Perlindungan dan Privasi Konsumen Customer Protection and Privacy	97
Memperhatikan Faktor Keamanan Konsumen Customer Safety Factors	97
Dampak atas Produk/Jasa Product/Service Impact	98
Survei Kepuasan Pelanggan Customer Satisfaction Survey	98



100
Tanggung Jawab
Lingkungan
Environmental
Responsibility

Pengelolaan Energi dan Intensitas Energi Energy Management and Intensity	111
Jumlah Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya The Amount of Generated Emissions Based on Type	113
Pengelolaan Air Water Management	121
Pengelolaan Limbah Waste Management	125
Tumpahan yang Terjadi Spillage	130
Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keaneekaragaman Hayati Impact of Operational Areas that Are Close or in Conservation Areas or Areas that Have Biodiversity	131
Kinerja Lingkungan di BUMA Australia Environmental Performance at BUMA Australia	134



148
Lingkungan Bekerja yang
Layak dan Aman
Safe Working Environment

Kesehatan dan Keselamatan Karyawan Employee Health and Safety	150
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety Management System	151
Identifikasi Bahaya, Penilaian Risiko, dan Investigasi Insiden Hazard Identification, Risk Assessment and Incident Investigation	155
Pelatihan Karyawan Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Employee Training on Occupational Safety and Health	173
Peningkatan Kualitas Kesehatan Karyawan Improvement of Employee Health Quality	174
Pencegahan Dan Mitigasi Dampak-Dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Prevention and Mitigation of Occupational Health and Safety Impacts	175
Karyawan yang Tercakup Dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Employees Covered by the Occupational Health and Safety Management System	176
Kinerja K3 BUMA Australia BUMA Australia's OHS Performance	179



188
Sumber Daya Manusia yang
Unggul dan Sejahtera
Outstanding and Productive
Human Capital

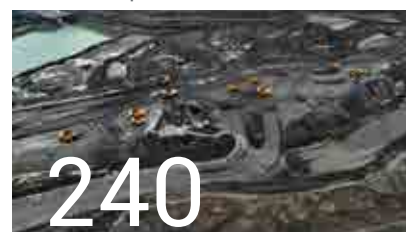
Pengelolaan SDM Human Capital Management	191
Landasan Kebijakan Policy Foundation	194
Kebijakan Sumber Daya Manusia di BUMA Australia BUMA Australia's Human Resources Policy	194
Strategi Pengelolaan SDM BUMA Australia BUMA Australia's Human Resource Management Strategy	195
Proses Perencanaan Kinerja BUMA Australia Performance Planning Process of BUMA Australia	195
Aman dan Berkelanjutan Safe and Sustainable	196
Kesetaraan Kesempatan Bekerja dan Hak Asasi Manusia Equal Employment Opportunity and Human Rights	197

Keragaman Karyawan Employee Diversity	198
Program Pensiun dan Program Bantuan Peralihan Retirement and Transitional Assistance Programs	204
Upah Minimum Regional Regional Minimum Wage	206
Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Employee Training and Competency Development	207
Peninjauan Kinerja dan Pengembangan Karier Performance Review and Career Development	212



216
Tumbuh Bersama
Masyarakat
Growing with Community

4 (Empat) Pilar, Program Pengembangan & Pemberdayaan Masyarakat 4 (Four) Pillars of Community Development & Empowerment Programs	221
Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat yang Dilakukan Data BUMA Australia Community Empowerment Program of BUMA Australia Data	231
Pengaduan Masyarakat Public Complaints	238



240
Tentang Laporan Ini
About this Report

Pedoman Kualitas Laporan Report Quality Guidelines	243
Lembar Umpan Balik Feedback Sheet	244
Tanggapan terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya Response to the Previous Year's Sustainability Report Feedback	245
Indeks SDGs PT Delta Dunia Makmur Tbk SDGs Index PT Delta Dunia Makmur Tbk	246
Indeks GRI GRI Index	252
Indeks POJK 51 POJK 51 Index	264



01

Sambutan Direksi

Foreword from
the Board
of Directors





Sambutan Direksi [GRI 2-22] [OJK D.1]

Foreword from the Board of Directors



Pada tahun 2023, kami mencapai tingkat produksi tertinggi dalam sejarah Perseroan dan juga berhasil menurunkan Intensitas Emisi kami sebesar 7,7% pada operasional kami di Indonesia. Hal ini dicapai melalui operasi kami yang berpusat pada efisiensi dan berbasis teknologi.

In 2023, we achieved the highest production level in the Company history while also successfully reduced our Emission Intensity by 7.7% in our Indonesian operation. This was made possible through our efficiency-centric and technology-led operations.



RONALD SUTARDJA
Direktur Utama
President Director

Seluruh pemangku kepentingan yang terhormat,

Dengan penuh syukur dan bangga, kami sampaikan bahwa Delta Dunia Group telah mencapai kinerja finansial dan operasional terbaik sepanjang sejarahnya di 2023. Berkat komitmen dan kerja keras seluruh tim, kami berhasil mengatasi berbagai tantangan operasional dan kondisi perekonomian global yang tidak menentu. Pencapaian cemerlang ini sekaligus semakin memperkuat posisi kami sebagai salah satu pemain utama di industri batu bara, baik di tingkat nasional maupun regional.

NILAI KEBERLANJUTAN DAN KOMITMEN PIMPINAN DALAM MENERAPKAN KEBERLANJUTAN

Kebertahanan adalah nadi dalam bisnis kami, dan pencapaian di 2023 tidak lepas dari komitmen kuat kami untuk terus bertumbuh secara berkelanjutan, dan sesuai dengan visi, yakni menjadi penyedia solusi pertambangan dan energi kelas dunia yang bertanggung jawab dan inovatif. Komitmen ini bermula pada tujuan besar kami yakni memberi nilai tambah dan senantiasa bertumbuh bersama dengan seluruh pemangku kepentingannya.

Kegiatan keberlanjutan kami telah berkembang sejak beberapa tahun terakhir, didorong oleh peningkatan kesadaran dan pemahaman tentang ekosistem keberlanjutan. Kami memiliki Departemen ESG khusus untuk menjalankan dan memantau strategi dan inisiatif keberlanjutan secara fokus dan terukur. Dipimpin oleh Deputi Direktur bersama ESG *General Manager* dan *Group Governance & Policy Manager*, departemen ini beroperasi langsung di bawah Direktur Utama dan rutin mengevaluasi kemajuan, sambil mengintegrasikan nilai-nilai ESG ke dalam DNA perusahaan dan anak usahanya.

Strategi keberlanjutan kami dijabarkan melalui Kerangka Kerja ESG Delta Dunia Group, yang di dalamnya di terdapat empat sasaran utama yang ingin dicapai, yaitu:

- Menuju Net Zero di tahun 2050;
- Menjaga Nihil kecelakaan kerja fatal dalam seluruh operasional kami;
- Memberikan dampak positif bagi lebih dari 1 juta orang di tahun 2050; dan
- Pertumbuhan berkelanjutan, menguntungkan, dan tangguh yang dibangun di atas dasar praktik tata kelola terbaik.

Perseroan telah menetapkan strategi untuk mencapai sasaran tersebut, yang sekaligus mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB, khususnya tujuan No. 1, 3, 4, 5, 8, 12, 13, dan 16.

Dear stakeholders,

With profound gratitude and pride, we are pleased to announce that Delta Dunia Group has achieved its best financial and operational performance in its history in 2023. Thanks to the commitment and hard work of our entire team, we overcame various operational challenges and uncertain global economic conditions. This outstanding achievement further strengthens our position as a major player in the coal industry, both nationally and regionally.

SUSTAINABILITY VALUES AND LEADERSHIP COMMITMENT TO SUSTAINABILITY IMPLEMENTATION

Sustainability is the cornerstone of our business, and our success in 2023 is inseparable from our strong commitment to sustainable growth, and in line with our vision to be a world-class, responsible, and innovative mining and energy solution provider. This commitment is rooted in our overarching goal: to add value and grow together with all stakeholders.

Our sustainability initiatives have evolved in recent years, driven by increased awareness and understanding of sustainability ecosystem. We have a dedicated ESG Department to implement and monitor our sustainability strategy and initiatives in a focused and measurable manner. Led by the Deputy Director of ESG, supported by ESG General Manager and Group Governance & Policy Manager, this department operates directly under the President Director and regularly evaluate progress while integrating ESG values into the DNA of the company and its subsidiaries.

Our sustainability strategy is outlined through the Delta Dunia Group ESG Framework, which includes four main goals:

- Towards Net Zero by 2050;
- Maintaining Zero fatalities across all our operations;
- Positively impacting more than 1 million people by 2050; and
- Sustainable, profitable, and resilient growth built on the foundation of best practice governance.

The Company has established strategies to achieve these goals, which also support the United Nations Sustainable Development Goals, particularly goals No. 1, 3, 4, 5, 8, 12, 13, and 16.



RESPONS TERHADAP KEBERLANJUTAN DI INDUSTRI BATU BARA

Industri batu bara, sebagai penopang utama bagi ketahanan energi nasional dan global, juga berkontribusi mendukung tercapainya ekuitas energi, dan transisi ke industri rendah karbon. Di balik peran pentingnya dalam perekonomian, serta manfaatnya yang signifikan, industri ini masih merupakan sumber utama Gas Rumah Kaca yang berdampak pada pemanasan global dan perubahan iklim, serta berisiko bagi lingkungan di sekitar penambangan.

Menanggapi isu tersebut, Delta Dunia Group berkomitmen untuk terus mengurangi dampak ke lingkungan, dan meningkatkan dampak sosialnya dengan mendukung mitigasi perubahan iklim. Kami memastikan kerangka kerja dan strategi ESG kami terintegrasi secara menyeluruh ke dalam setiap aspek operasional, kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan, hingga ke pemilihan mitra-mitra kerja yang sejalan dengan nilai kami. Kami juga terus menjalin melalui dialog dengan berbagai pihak untuk mempertajam wawasan dan kinerja keberlanjutan kami.

KINERJA KEBERLANJUTAN

Kinerja Delta Dunia Group yang membanggakan pada 2023 sejalan dengan komitmen utama kami untuk terus melakukan diversifikasi bisnis untuk mengurangi porsi batu bara termal menjadi kurang dari 50% dari total pendapatan kami di 2028 mendatang. Saat ini, proporsi batu bara termal sudah berkurang dari 100% dari total pendapatan di 2021 menjadi 81% di 2023.

Delta Dunia Group sukses mencatat rekor produksi dan pendapatan di 2023. *Volume overburden* (OB) kami meningkat 13,5% menjadi 621 juta bcm, produksi batu bara mencapai 85 juta metrik ton, dan pengangkutan batu bara naik 24% menjadi 19,5 juta ton, yang menghasilkan peningkatan pendapatan 18% sebesar US\$1,83 miliar, dan pertumbuhan laba bersih sebanyak 24% menjadi US\$36 juta. Walaupun produksi yang mencetak rekor ini secara otomatis meningkatkan emisi karbon dan konsumsi energi, kami sukses memangkas Intensitas Emisi Ruang Lingkup 1 dan 2 pada operasi kami di Indonesia sebesar 7,7% dibandingkan tahun 2022. Keberhasilan ini berasal dari dedikasi tanpa henti untuk terus meningkatkan efisiensi operasional, yang didukung oleh perbaikan proses dan penggunaan teknologi.

Decarbonisasi merupakan fokus utama kami. Kami telah melakukan Penilaian Emisi Karbon Cakupan 1 & 2 pada kegiatan operasional kami di Indonesia. Selanjutnya, kami juga sedang melakukan Penilaian Emisi Karbon Cakupan 1, 2, 3 pada grup secara keseluruhan, dan mengidentifikasi inisiatif pada lokasi tertentu untuk secara proaktif mengurangi jejak karbon kami.

RESPONSE TO SUSTAINABILITY IN THE COAL INDUSTRY

As a major pillar of national and global energy security, the coal industry contributes to achieving energy equity as well as the global transition to a low-carbon industry. However, it remains one of the major contributors to Greenhouse Gas emissions as well as posing significant risks to the environment in mining activities.

In response, Delta Dunia Group is committed to reducing its environmental footprint and increasing its social impacts by supporting climate change mitigation. We ensure that our ESG framework and strategy are comprehensively integrated into every aspect of our operations, corporate social responsibility activities, and the selection of partners aligned with our values. We also continue to engage in dialogue with various stakeholders to enhance our sustainability knowledge and performance.

SUSTAINABILITY PERFORMANCE

Our remarkable performance in 2023 reflects our commitment to diversifying our business to reduce the proportion of thermal coal to less than 50% of our total revenue by 2028. Currently, the proportion of thermal coal has decreased from nearly 100% of total revenue in 2021 to 81% in 2023.

Delta Dunia Group achieved record production and revenue in 2023. Our overburden volume increased by 13.5% to 621 million bcm, coal production to 85 million metric tons, and coal transportation by 24% to 19.5 million tons, resulting in 18% increase in revenue to US\$1.83 billion and 24% increase of net profit to US\$36 million. Despite this record production which inevitably led to an increase in carbon emission alongside energy consumption, we successfully reduced our Scope 1 and 2 Emission Intensity in our Indonesian operations by 7.7% compared to 2022. Our tireless efforts in optimizing our operational efficiency through process improvement and technologies hold the key to such success.

Decarbonization is a major focus for us. We completed our Scope 1 & 2 Carbon Emission Assessment for Indonesian Operations in 2023. We are on our way to complete the Carbon Emission Assessment for Scope 1, 2, 3 for the whole group, and to identify location-specific initiatives to proactively reduce our carbon footprint.

Di aspek sosial, kami berkomitmen untuk tumbuh bersama karyawan kami. Kami menawarkan program pendidikan dan pelatihan yang komprehensif bagi karyawan kami, salah satunya *Delta Explorer* yang diluncurkan pada 2023. Kami berkolaborasi dengan universitas berkelas dunia untuk memastikan standar dan paparan global. Lebih lanjut, program ini dirancang untuk mengembangkan calon pemimpin melalui pembelajaran dalam kelas, partisipasi pada proyek, dan pembelajaran berbasis pengalaman yang fokus pada kepemimpinan dan nilai-nilai strategis.

Kami terus memperkuat keragaman dan inklusivitas, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan inklusif, tanpa diskriminasi berdasarkan agama, etnis, ras, jenis kelamin, atau disabilitas. Proses perekrutan dan promosi kami murni berdasarkan kecakapan. Kami bangga melaporkan bahwa komposisi pemimpin perempuan di seluruh Delta Dunia Group telah meningkat secara signifikan, dengan 42% anggota dewan direksi dan 38% posisi manajemen senior dipegang oleh perempuan. Pada 2023, kami meluncurkan *platform* Mahadewi untuk mendukung karyawan perempuan meningkatkan keterlibatan mereka di perusahaan.

Delta Dunia Group terus konsisten menjalankan program Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM) untuk mendukung dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat di lingkaran tambang. *Wifepreneur* dan CEMARA adalah beberapa program unggulan kami. Melalui *Wifepreneur*, kami mengembangkan keterampilan kewirausahaan untuk istri karyawan dan perempuan, mendukung 157 wirausaha mikro sejak 2021, dengan 74 wirausaha mikro aktif pada 2023. Melalui CEMARA, yang diinisiasi organisasi lokal JIKAMAKA, kami telah mendukung tersedianya akses pendidikan secara langsung dan tidak langsung kepada lebih dari 3.000 individu hingga 2023.

Kami percaya pada kekuatan teknologi dan inovasi, dan kami ingin memperluas dampak lingkungan dan sosial kami melampaui lingkup Delta Dunia Group. Pada 2023, kami mengambil langkah signifikan dengan memisahkan dua entitas baru. (1) BTEch yang mengembangkan teknologi pembelajaran mendalam AI untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi emisi, dan meminimalkan risiko K3 dalam kegiatan operasional. Solusi BTEch telah berhasil diimplementasikan di anak perusahaan kami. (2) PT BISA Ruang Nuswantara (BIRU) yang didirikan dengan tujuan untuk mengurangi pengangguran di kalangan anak muda di Indonesia. Program utama BIRU adalah BISA Ruang Vokasi (BRV), platform pembelajaran vokasi yang menyediakan kurikulum industri untuk meningkatkan sinergi antara sektor pendidikan dan industri, serta Karya BISA (KRB) yang fokus pada solusi rekayasa dan ekonomi sirkular dari limbah menjadi produk. Hingga akhir 2023, BIRU telah berkolaborasi dengan 23 sekolah kejuruan di Indonesia dan mendidik 2.749 siswa.

On the social aspect, we are committed to growing together with our employees. We offer comprehensive education and training programs for our employees, including the *Delta Explorer* program launched in 2023. We collaborate with a world-class university to ensure global standards and exposure. Moreover, this program aims to develop future leaders through classroom learning, project participation, and experiential learning focused on leadership and strategic values.

We continue to strengthen diversity and inclusivity, creating an open and inclusive work environment without discrimination based on religion, ethnicity, race, gender, or disability. Our recruitment and promotion processes are solely based on merit. We are proud to report that the composition of women leaders across the Delta Dunia Group has increased significantly, with 42% of board of directors and 38% of senior management positions held by women. Further, we launched the *Mahadewi* platform in 2023 to support women employees in increasing their engagement in the company.

Delta Dunia Group consistently implements Community Development and Empowerment (CDE) programs to support and improve the quality of life of communities around mining areas. *Wifepreneur* and CEMARA are some of our flagship programs. Through *Wifepreneur* we develop entrepreneurial skills for employees' wives and women, supporting 157 micro-entrepreneurs since 2021, with 74 micro-entrepreneurs active in 2023. Through CEMARA, initiated by local organization, JIKAMAKA, we support direct and indirect education access to more than 3,000 individuals by 2023.

We believe in the power of technology and innovation, and aim to extend our environmental and social impacts beyond the Delta Dunia Group. In 2023, we took a significant step by spinning off two new entities. (1) BTEch develops AI deep learning technologies to improve operational efficiency, reduce emissions, and minimize OHS risks in operational activities. BTEch solutions have been successfully implemented in our subsidiaries. (2) PT BISA Ruang Nuswantara (BIRU) aims to reduce youth unemployment in Indonesia. BIRU's flagship programs are BISA Ruang Vokasi (BRV), a vocational learning platform providing industry curriculum to enhance synergy between the education and industry sectors, and Karya BISA (KRB) focusing on engineering solutions and waste-to-product circular economy. By the end of 2023, BIRU had collaborated with 23 vocational schools in Indonesia and trained 2,749 students.



Upaya kami mendapat pengakuan signifikan dari pihak ketiga, termasuk peningkatan nilai risiko ESG dari 42,4 (Risiko Sangat Berat) di 2022 menjadi 32,7 (Risiko Tinggi) di 2023 oleh lembaga ESG *Risk Rating Morningstar Sustainalytics*. Delta Dunia Group menjadi perusahaan kedua terbaik dalam mengelola risiko ESG, dari 74 perusahaan di sub-industri batu bara yang dinilai oleh *Sustainalytics*.

MENATAP KE DEPAN

Kami yakin bahwa ESG adalah katalis untuk pertumbuhan dan kesinambungan bisnis kami, dan kami sangat bersemangat untuk terus mengimplementasikan inisiatif ESG kami. Kedepannya, kami berencana untuk melakukan hal-hal berikut:

1. **Lingkungan:** Memperdalam upaya dekarbonisasi melalui serangkaian inisiatif berbasis lokasi (*site*), serta menggabungkan solusi iklim inovatif dan teknologi mutakhir untuk mengurangi jejak karbon kami secara signifikan.
2. **Kesehatan dan Keselamatan:** Meningkatkan budaya keselamatan, membangun kerangka kerja yang kokoh yang menempatkan kesehatan dan keselamatan semua pemangku kepentingan sebagai prioritas utama dan integrasi protokol keselamatan ke dalam jantung operasional kami.
3. **Sumber Daya Manusia & Komunitas:** Melanjutkan penciptaan dampak sosial yang terukur dan dapat diperluas, dengan fokus utama pada topik Pendidikan dan Penghidupan. Kami bertujuan untuk terus memberdayakan komunitas, meningkatkan keterampilan dan kualitas hidup mereka dan mendorong kesempatan yang setara untuk semua.
4. **Tata Kelola:** Terus menjaga standar tertinggi dalam tata kelola perusahaan dengan menerapkan praktik terbaik. Kami secara proaktif memastikan bahwa arsitektur tata kelola kami tidak hanya memenuhi standar regulasi tetapi juga mendukung visi strategis jangka panjang kami, menjamin kelangsungan bisnis, dan kepercayaan di antara pemangku kepentingan kami.

Our efforts have received significant recognition from third parties, including an improvement in the ESG risk score from 42.4 (Severe Risk) in 2022 to 32.7 (High Risk) in 2023 by the ESG Risk Rating agency *Morningstar Sustainalytics*. Delta Dunia Group is the second-best company in managing ESG risk out of 74 companies in the coal sub-industry assessed by *Sustainalytics*.

LOOKING FORWARD

We believe that ESG is a catalyst for the growth and sustainability of our business. We are enthusiastic about our ESG initiatives, and excited about our plans for the coming years, which includes the following efforts:

1. **Environment:** Deepening our decarbonization efforts through a series of location-based initiatives, incorporating innovative climate solutions and cutting-edge technology to significantly reduce our carbon footprint.
2. **Health and Safety:** Enhancing our Safety Culture by building a robust framework that prioritizes the health and safety of all stakeholders and the integration of safety protocols into the core of our operations.
3. **People and Community:** Continue creating measurable and scalable social impacts, with deep focus on Education and Livelihood. We aim to continue empowering our community, enhancing their skills and quality of life, and promoting equal opportunities for all.
4. **Governance:** Maintaining the highest standards in corporate governance by implementing best practices. We proactively ensure that our governance architecture not only meets regulatory standards but also supports our long-term strategic vision, ensures business continuity, and maintain trust among our stakeholders.

PENUTUP

Mewakili seluruh Direksi, kami mengucapkan terima kasih kepada Dewan Komisaris atas bimbingannya, serta kepada seluruh karyawan atas dedikasi dan loyalitas mereka yang memungkinkan prestasi kinerja bisnis dan keberlanjutan yang luar biasa ini. Penghargaan tertinggi juga kami sampaikan kepada seluruh pelanggan, mitra bisnis, pemegang saham, dan masyarakat, yang dukungan dan kepercayaannya telah memastikan sinergi operasional Delta Dunia Group. Kami berkomitmen untuk terus mendorong keberlanjutan di seluruh operasi kami, dan dengan dukungan dari para pemangku kepentingan kami, kami percaya Delta Dunia Group akan terus tumbuh bersama semua pemangku kepentingan dan berkembang menjadi pemain global yang secara aktif mendukung transisi dunia ke ekonomi rendah karbon.

CLOSING

On behalf of the entire Board of Directors, we express our gratitude to the Board of Commissioners for their guidance, as well as to all employees for their dedication and loyalty that enabled this outstanding business and ESG achievement. Our highest appreciation also goes to all customers, business partners, shareholders, and the community, whose support and trust have secured the operational synergy of Delta Dunia Group. We are committed to continuously drive sustainability across our operations, and with the support of our stakeholders, we believe Delta Dunia Group will continue to grow together with all stakeholders and evolve into a global player who actively supports the world's transition into a low carbon economy.

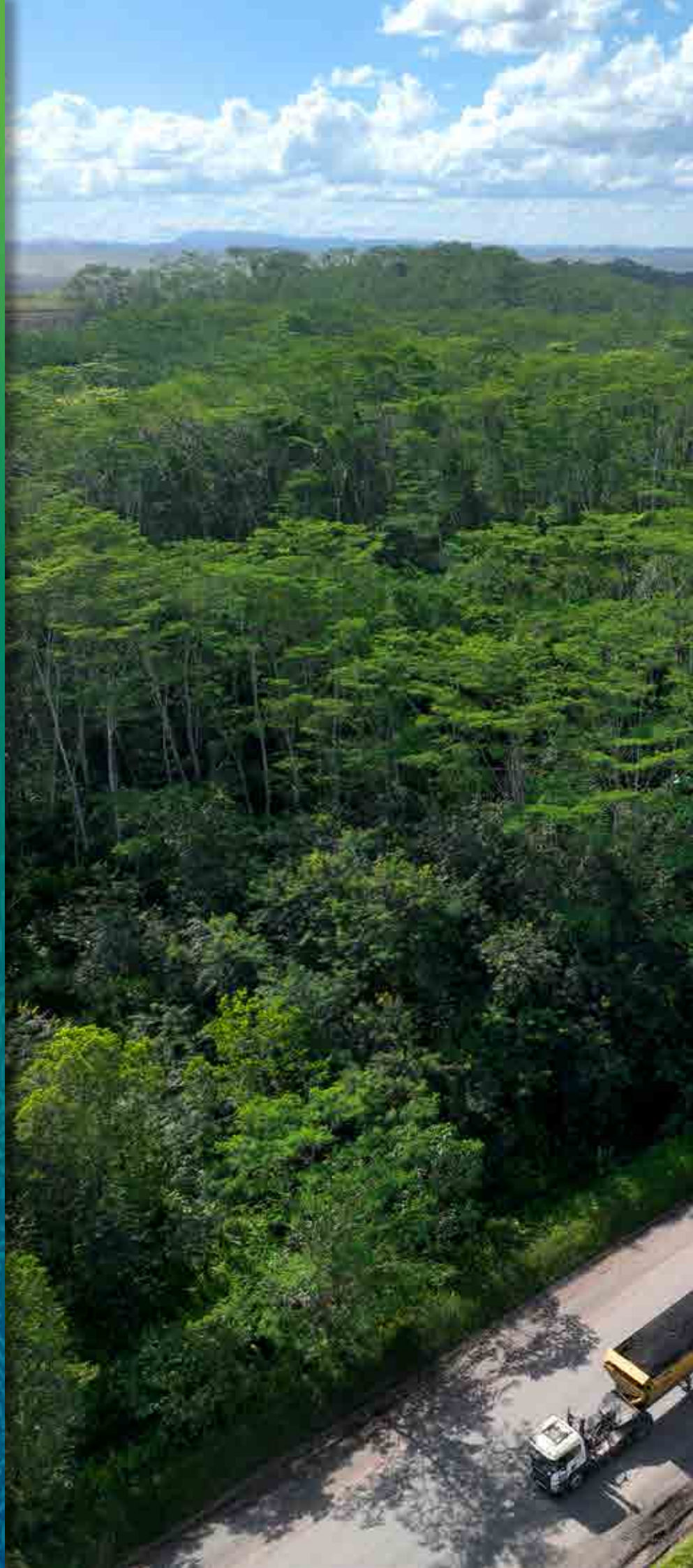
Hormat kami,
Yours sincerely,



Ronald Sutardja
Direktur Utama
President Director



**Ikhtisar
Kinerja
Keberlanjutan
Sustainability
Performance
Highlights**







Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan

Sustainability Performance Highlights

ASPEK EKONOMI [OJK B.1] ECONOMIC ASPECT [OJK B.1]

Kinerja Operasi (Konsolidasi) Operation Performance (Consolidated)	Volume pengupasan lapisan tanah Overburden removal volume		2023 621,0	Pendapatan atau Penjualan Revenue or Sales		2023 1.833
	(Juta BCM) (Million BCM)	2022 574,0 2021 326,3	(US\$ Juta) (Million US\$)	2022 1.554 2021 911		
	Total produksi batu bara Total coal production		2023 85,0	Laba atau Rugi Bersih Net Profit or Loss		2023 36
	(Juta ton) (Million tons)	2022 86,7 2021 53,7	(US\$ Juta) (Million US\$)	2022 29 2021 0,28		

Komposisi Pemasok Operasi Indonesia Supplier Composition Indonesia Operation

Presentase Pemasok Lokal (Barang) Presentage Local Suppliers (Goods)	Jumlah Pemasok Lokal (Jasa) Number of Local Suppliers (Services)	Nilai Pembelian dari Pemasok Lokal Value of Purchases from Local Suppliers
2023 18,30	2023 22,51	2023 60.769.533,24
%	%	(US\$ Juta) (Million US\$)
2022 26,88 2021 22,89	2022 20,39 2021 39,59	2022 67.332.418,72 2021 42.218.486,25

Komposisi Pemasok BUMA Australia Supplier Composition BUMA Australia

Presentase Pemasok Lokal Presentage Local Suppliers	Nilai Pembelian dari Pemasok Lokal Value of Purchases from Local Suppliers
2023 69%	2023 383,062,865.60 (US\$ Juta) (Million US\$)

Produk Ramah Lingkungan Environmentally Friendly Products



Melalui perusahaan sosial pendidikan kejuruan kami, BIRU, Delta Dunia meninggalkan jejaknya pada ekonomi sirkular. Karya BISA (KRB), salah satu program unggulan BIRU berfokus pada solusi teknik dan daur ulang sampah menjadi produk ekonomi sirkular. KRB mengembangkan ekosistem dengan UMK dan SMK lokal untuk: (1) memproduksi *micro-controller* untuk meningkatkan efisiensi konsumsi bahan bakar pada alat berat; (2) mendaur ulang sampah non-B3 dan B3, untuk kemudian diproses menjadi peralatan industri dan dijual pada industri-industri yang terkait.

Through our vocational education social enterprise, BIRU, Delta Dunia establishes its footprint in circular economy. Karya BISA (KRB), one of BIRU's flagship programs focuses on engineering solutions and waste-to-product circular economy. KRB develops an ecosystem with local SMEs and vocational high schools to: (1) produce *micro-controller* to improve fuel consumption efficiency of our heavy equipments; (2) recycle non-toxic & hazardous waste, process them into industrial tools, and sell them to relevant industries.

Pada bagian ikhtisar keberlanjutan ini, selain data kinerja yang bersifat konsolidasi, kami menampilkan beberapa kinerja BUMA Australia untuk memberi keterangan khusus.

In this sustainability highlights section, other than consolidated data, we also present some of BUMA Australia's performance for a specific remark.

ASPEK LINGKUNGAN HIDUP [OJK B.2]
ENVIRONMENTAL ASPECT [OJK B.2]

Grup Delta Dunia (Area Indonesia)
Delta Dunia Group (Indonesia Area)

Energi tak terbarukan
Non-renewable energy

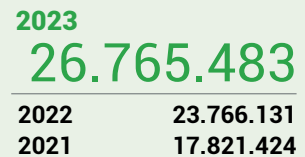
Pemakaian BBM Diesel (GJ)
Fuel Usage Diesel (GJ)



Pemakaian Energi Listrik (GJ)
Electricity Usage (GJ)



Jumlah (GJ)
Total (GJ)



Produksi (ton)**
Production (ton)**



Intensitas Energi (GJ/ton)
Energy Intensity (GJ/ton)



Keterangan | Note:

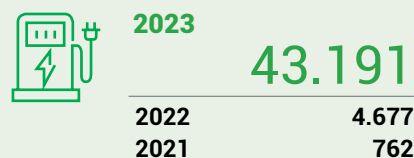
- * Penggunaan energi listrik (PLN) mengalami kenaikan di BUMA Site ADT dan SDJ (koneksi jaringan PLN baru per-Mei 2023)
- * Electricity usage (PLN) has increased in BUMA Site ADT and SDJ (new PLN lines as of May 2023).
- ** Overburden + Batubara + Pengangkutan Batubara, dikonversi dalam ton.
- ** Overburden + Coal + Coal Hauling, converted in ton.

Emisi
Emission

Emisi BBM (Scope 1) (Ton CO2eq)
Fuel Emissions (Scope 1) (Ton CO2eq)



Emisi Listrik (Scope 2) (Ton CO2eq)
Fuel Electricity (Scope 1) (Ton CO2eq)



Total Emisi (Ton CO2eq)
Total Emission (Ton CO2eq)

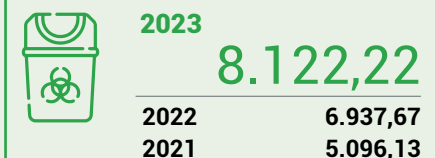


Intensitas Emisi (Ton CO2eq/Ton Produksi)
Emission Intensity (TonCO2eq/ton Production)



Limbah
Waste

Limbah B3 (Ton)
Toxic and Hazardous Waste (Ton)



Limbah Non B3 (Ton)
Non-Toxic and Hazardous Waste (Ton)



Total Limbah (Ton)
Total Waste (Ton)



Pemakaian Air (Megaliter)
Water Usage (Megaliter)



Keterangan | Note:

- Terdapat peningkatan yang signifikan pada penggunaan air karena di tahun 2023 data yang dikumpulkan jauh lebih banyak dibandingkan tahun 2022 yang hanya di 2 site.
There is a significant increase in water usage in 2023 because we recorded and collected significantly more data across the sites compared to 2022 where only 2 sites data was collected.

* Pada tahun 2021 belum dilakukan pengukuran terhadap indikator ini.
We have yet to measure this indicator in 2021.



Pelestarian Keanekaragaman Hayati Biodiversity Conservation

- Program penanaman pohon di median Jalan Nan Sarunai Desa Maburai Kab. Tabalong (Kalimantan Selatan) sepanjang 4,2 km.
- Aksi Bersih Sungai daerah sepanjang aliran sungai Banua yang berada Kab.Tabalong dan Kab. Balangan (Kalimantan Selatan), disertai dengan penanaman pohon.
- Dukungan hutan Taman Angrek Kab Barito Timur.
- Program Penghijauan - bantuan dana aksi kebersihan lingkungan dan penanaman bibit pohon Kab. Balangan, serta pembuatan *green house* di Kebun Raya Balangan.
- Tree planting program in the median of Jalan Nan Sarunai, Maburai Village, Tabalong Regency (South Kalimantan) for 4.2 km long.
- River Cleaning Action in the areas along the Banua River in Tabalong District and Balangan District (South Kalimantan), completed with tree planting.
- Support for the Orchid Forest in East Barito Regency.
- Greening Program - financial assistance for environmental cleanup actions and planting tree seedlings in Balangan District, as well as building a green house in the Balangan Botanical Gardens.

Biaya Pelestarian Lingkungan (Rp juta) Environmental Preservation Costs (Rp million)



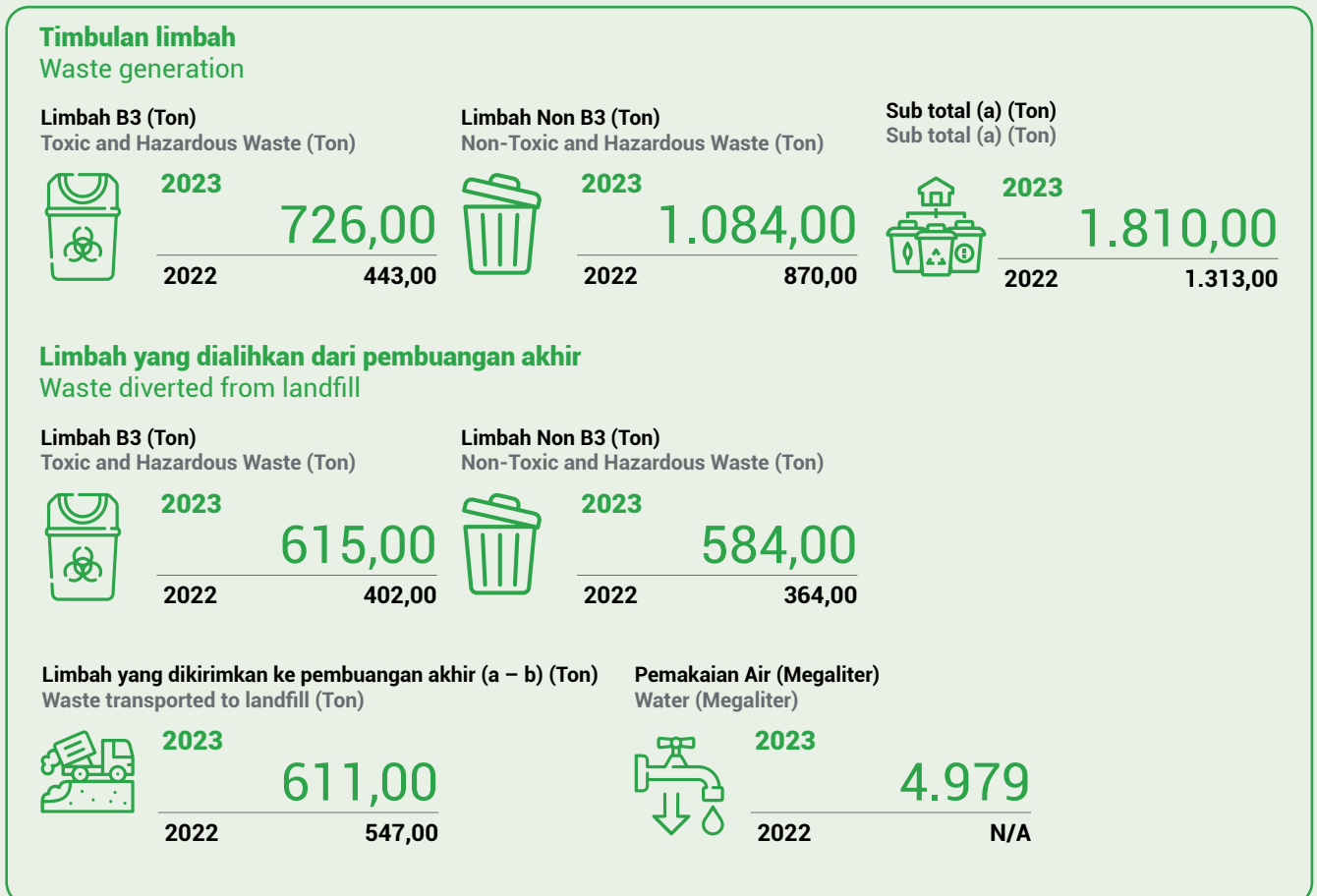
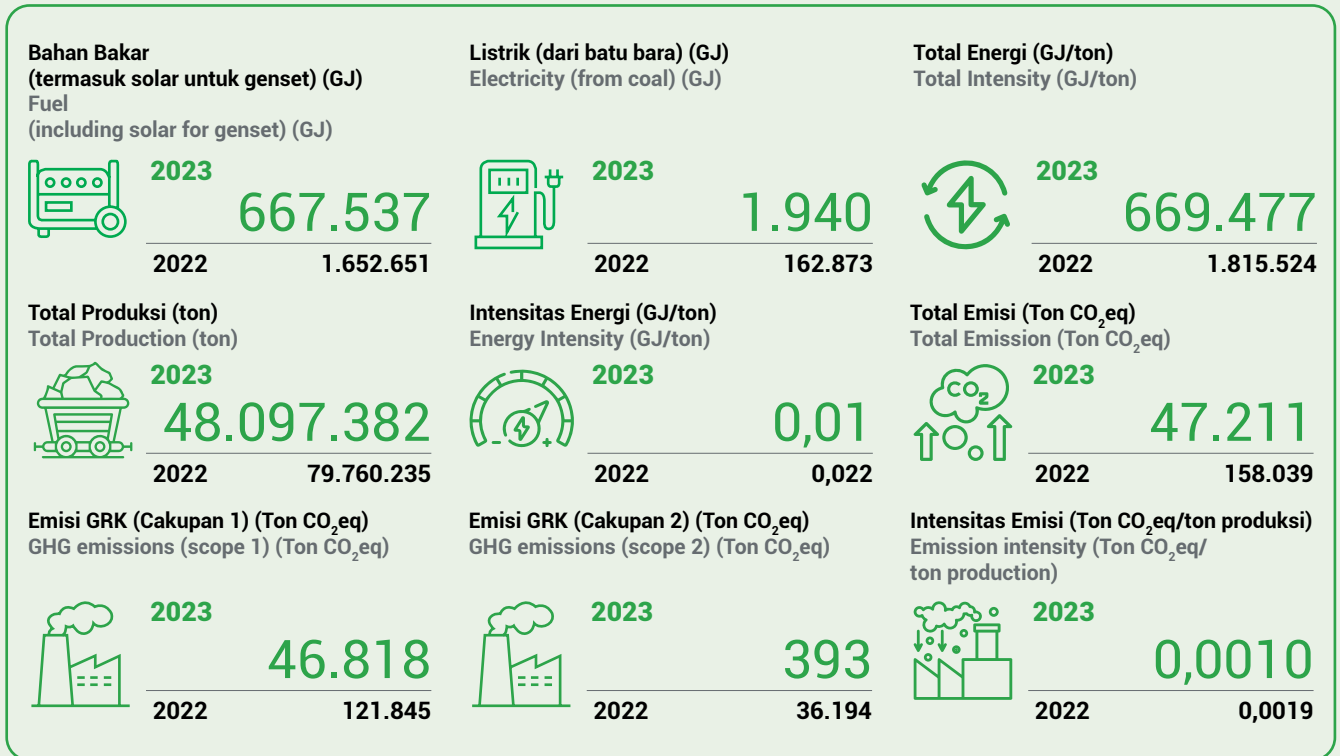
2023

25.821.829.410

2022 27.150.894.249

2021 37.941.249.488

BUMA Australia
BUMA Australia



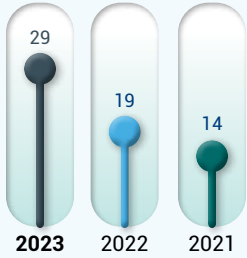
*) Data BUMA Australia hanya disajikan tahun 2022, karena BUMA Australia baru diakuisisi menjadi anak perusahaan Delta Dunia pada akhir 2021.
*) Data for Australia operations is limited to 2022, since BUMA Australia was acquired by Delta Dunia at the end of 2021.



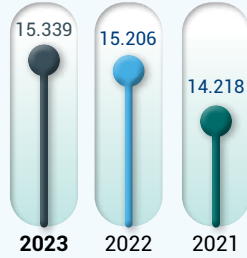
ASPEK SOSIAL [OJK C.3]
SOCIAL ASPECT

Grup Delta Dunia (Area Indonesia)
Delta Dunia Group (Indonesia Area)

Dana Kegiatan CSR (Rp Miliar)
 Costs of CSR Activities (Rp Billion)



Jumlah Total Karyawan (Orang)
 Total employees (people)



Total Recordable Injury Rate (TRIR)



Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)



Kesetaraan Gender (dalam %)
 Gender Equality (in %)



Laki-laki
 Male

Direksi
 Board of Directors

2023	66,7%
2022	66,7%
2021	33,3%

Managerial

2023	50%
2022	54%
2021	57,1%



Perempuan
 Female

Direksi
 Board of Directors

2023	33,3%
2022	33,3%
2021	66,7%

Managerial

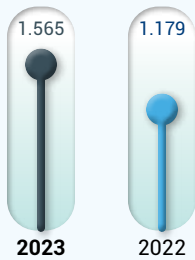
2023	50%
2022	46%
2021	42,9%

* Data yang ditampilkan merujuk hanya pada karyawan Delta Dunia, bukan keseluruhan grup.
 * Managerial didefinisikan sebagai karyawan Delta Dunia level *superintendent* ke atas
 * The above data only refer to the employees of Delta Dunia, not the whole group.
 * Managerial is defined as Delta Dunia's employees superintendent level and above .



BUMA Australia
BUMA Australia

Jumlah Total Karyawan (Orang)
Total employees (people)



Total Recordable Injury Rate (TRIR)



Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)



Kesetaraan Gender (dalam %)
Gender Equality (in %)

Managerial



2023

Laki-laki
Male

79%



2023

Perempuan
Female

21%

- * Data yang ditampilkan merujuk hanya pada karyawan BUMA Australia, bukan keseluruhan grup.
- * Managerial didefinisikan sebagai karyawan BUMA Australia level *superintendent* ke atas
- * The above data only refer to the employees of BUMA Australia, not the whole group.
- * Managerial is defined as BUMA Australia's employees superintendent level and above





03

Profil
Perusahaan
Company
Profile







Identitas Perusahaan [GRI 2-1] [OJK C.2]

Corporate Identity

Nama Perusahaan Company Name



PT Delta Dunia Makmur Tbk

Tanggal Pendirian Date of Establishment



26 November 1990
November 26, 1990

Negara/Wilayah Operasional Country/Operational Area

PT Delta Dunia Makmur Tbk melalui anak perusahaannya menyediakan jasa kontraktor pertambangan batu bara yang ditawarkan di Indonesia dan Australia.

Dasar Hukum Pendirian Legal Basis of Establishment



Akta Pendirian No. 117 tanggal 26 November 1990, oleh Notaris Edison Sianipar, S.H., dengan nama PT Daeyu Poleko Indonesia, dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C2-1823.HT.01.01.Th.91 tanggal 31 Mei 1991 dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 63, Tambahan No. 3649 tanggal 7 Agustus 1992.

Deed of Establishment No. 117 dated November 26, 1990, by Notary Edison Sianipar, S.H., under the name PT Daeyu Poleko Indonesia and has been ratified by the Minister of Justice of the Republic of Indonesia through its Decree No. C2-1823.HT.01.01.Th.91 dated 31 May 1991 and announced in the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 63, Supplement No. 3649 dated August 7, 1992.

Tanggal Go Public Go Public Date



12 Januari 2010
January 12, 2010

Kode Saham Ticker Code



DOID

Modal Dasar Authorized Capital



27.000.000.000
saham dengan nilai nominal Rp50 per saham
shares with a nominal value of Rp50 per share

Modal Ditempatkan Issued Capital



8.621.173.232
saham pada tanggal 31 Desember 2023
shares on December 31, 2023

Alamat Kantor Pusat Head Office Address



PT Delta Dunia Makmur Tbk
South Quarter Tower A, Penthouse Floor
Jl. R. A Kartini Kav. 8, Cilandak Barat, Jakarta
12430 – Indonesia
Phone : +6221 3043 2080
Facsimile : +6221 3043 2081
Email : corpsec@deltadunia.com
ir@deltadunia.com
Web : www.deltadunia.com



Sekilas Perusahaan

Company Overview



Transformasi penerapan nilai ESG (Lingkungan, Sosial, Tata Kelola) terus berjalan di berbagai aspek. Kinerja yang luar biasa pada tahun 2023 disebabkan oleh komitmen kuat kami terhadap pertumbuhan yang berkelanjutan dan visi kami untuk menjadi penyedia solusi pertambangan dan energi yang inovatif, bertanggung jawab, dan kelas dunia.

The ESG (Environment, Social, Governance) transformation continues to be in full force. The stellar performance in 2023 was due to our strong commitment to sustainable growth and our vision to be an innovative, responsible, and world-class mining and energy solution provider.



Perseroan memulai bisnisnya di tahun 1990 dengan bidang usaha tekstil berorientasi ekspor, memproduksi berbagai jenis benang rayon, kapas, dan polyester serta pengembangan properti. Perseroan yang mencatatkan dirinya di Bursa Efek Indonesia pada 15 Juni 2001 pada akhirnya memfokuskan bisnisnya dalam jasa kontraktor penambangan batu bara di tahun 2009. Hal ini ditandai dengan merampungkan akuisisi 99,99% saham PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA). Aksi korporasi ini mengukuhkan posisi Perseroan sebagai kontraktor pertambangan batu bara terbesar kedua di Indonesia berdasarkan volume produksi, dengan 10 lokasi penambangan yang tersebar di wilayah Kalimantan. Perubahan arah strategi bisnis ini dinilai tepat dalam rangka mendorong pertumbuhan bisnis Perseroan sehingga BUMA dapat menguasai sekitar 15% pangsa pasar saat ini.

The Company started its business in 1990 engaging in export-oriented textile business, producing various types of rayon, cotton, and polyester yarns as well as property development. The Company, which listed its shares on the Indonesia Stock Exchange on June 15, 2001, eventually focused its business in coal mining contractor services in 2009. This was marked by the completion of the acquisition of 99.99% shares of PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA). This corporate action solidified the Company's position as the second largest Indonesia's coal mining contractor in production volume, operating 10 mining sites across Kalimantan. The change in business strategy is considered appropriate in order to drive the Company's business growth as BUMA currently controls around 15% of the market share.



Untuk memperkuat jajaran portofolio bisnisnya, pada tahun 2012 Perseroan merampungkan akuisisi atas 100% (kurang 1 lembar) saham PT Banyubiru Sakti (BBS) dan PT Pulau Mutiara Persada (PMP) yang sebelumnya merupakan pemegang Izin Usaha Pertambangan Eksplorasi (IUP Eksplorasi) dari konsesi tambang batu bara yang masing-masing berlokasi di Kalimantan Timur dan Jambi.

Perseroan perlahan bertransformasi menjadi perusahaan skala regional menyusul akuisisi *Open Cut Mining East (Downer Mining East)*, suatu unit usaha jasa penambangan batu bara di Australia, yang dilakukan oleh Perseroan melalui BUMA Australia Pty. Ltd. Akuisisi yang dilakukan pada tahun 2021 tersebut menandai langkah awal Perseroan untuk memasuki industri batu bara metalurgi setelah sebelumnya fokus menggarap batu bara *thermal*. Di sisi lain, aksi korporasi tersebut akan memperluas bisnis inti Perseroan melalui diversifikasi kemampuan geografis di luar Indonesia dan memperkuat penetrasi Perseroan ke basis pelanggan di pasar utama pertambangan global.

Dalam rangka menjaga pertumbuhan yang *profitable* dan berkelanjutan dalam jangka panjang, Perseroan akhirnya memutuskan untuk menutup operasional BBS dan PMP yang sudah tidak lagi beroperasi menyusul pengembalian IUP Eksplorasi BBS dan PMP kepada masing-masing pemerintah daerah setempat pada awal 2018. Keputusan itu tertuang pada Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham tanggal 26 Desember 2022 yang dibuat di hadapan Notaris Kumala Tjahjani Widodo, S.H. M.H. M.Kn., Notaris di Jakarta. Secara bersamaan, Perseroan menyatakan kedua perusahaan dalam keadaan likuidasi sesuai Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 Tahun 2007. Hingga Laporan Keberlanjutan ini diterbitkan, proses likuidasi BBS dan PMP masih berlangsung.

To strengthen its business portfolio, the Company completed the acquisition of 100% (minus 1 share) of the shares of PT Banyubiru Sakti (BBS) and PT Pulau Mutiara Persada (PMP) in 2012, both of which are holders of the Exploration Mining Business License (Exploration IUP) of coal mining concessions located in East Kalimantan and Jambi, respectively.

The Company slowly transformed into a regional scale company following the acquisition of Open Cut Mining East (Downer Mining East), a coal mining services business unit in Australia, which was acquired by the Company through BUMA Australia Pty. Ltd. The acquisition in 2021 marked the Company's first step to enter the metallurgical coal industry after previously focusing on thermal coal. On the other hand, the corporate action will expand the Company's core business through diversification of geographical capabilities outside Indonesia and reinforce the Company's penetration into the customer base in key global mining markets.

In order to maintain long-term profitable and sustainable growth, the Company finally decided to dissolve BBS and PMP which had not been operating for a long time since BBS and PMP returned their Exploration Licenses to each respective local government in early 2018, and to declare both companies are in the state of liquidation. This decision was contained in the Deed of Shareholders Resolution dated December 26, 2022, signed before Notary Kumala Tjahjani Widodo, S.H. M.H. M.Kn., Notary in Jakarta. Until this Sustainability Report is published, the liquidation process of BBS and PMP is still ongoing.



Seiring dengan komitmen untuk menjaga pertumbuhannya secara berkelanjutan dalam jangka panjang, Perseroan memulai transisinya untuk mendukung terwujudnya *low-carbon economy* dengan melakukan langkah diversifikasi produk serta diversifikasi bisnis ke sektor non-batu bara melalui kemitraan strategis dengan Asiamet, SUN SG dan Alchemo.

Transformasi penerapan nilai ESG (Lingkungan, Sosial, Tata Kelola) terus berjalan di berbagai aspek. Kinerja yang luar biasa pada tahun 2023 disebabkan oleh komitmen kuat kami terhadap pertumbuhan yang berkelanjutan dan visi kami untuk menjadi penyedia solusi pertambangan dan energi yang inovatif, bertanggung jawab, dan kelas dunia.

Jejak langkah dan peristiwa penting dapat dilihat dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2023 yang kami terbitkan secara terpisah.

In line with its commitment to maintain long-term sustainable growth, the Company began its transition to support the realization of a low-carbon economy by diversifying its products and business into the non-coal sector through strategic partnerships with Asiamet, SUN SG and Alchemo.

The ESG (Environment, Social, Governance) transformation continues to be in full force. The stellar performance in 2023 was due to our strong commitment to sustainable growth and our vision to be an innovative, responsible, and world-class mining and energy solution provider.

Key milestones and events can be found Annual Report of the Company for 2023 which we are publishing separately.





Visi, Misi [GRI 2-23] [OJK C.1]

Vision, Mission

“ Visi Vision

Menjadi penyedia solusi pertambangan dan energi kelas dunia yang bertanggung jawab kepada lingkungan.

To be a world class and environmentally responsible mining and energy solution provider. ”

“ Misi Mission

- Memenuhi kebutuhan sumber daya dunia secara efisien dan bertanggung jawab melalui solusi inovatif dan berkelanjutan.
- Meminimalkan dampak lingkungan di area operasi kami.
- Memaksimalkan kontribusi sosial dan ekonomi untuk memajukan generasi masa depan.
 - To responsibly and efficiently meet the world's resource needs through innovative and sustainable solutions.
 - To minimize environmental impact on our operation.
 - To maximize our social and economy contribution to advance our future generation. ”

Nilai Inti

Core Values

Manajemen Perseroan telah menetapkan nilai-nilai perusahaan yang menjadi pedoman bagi seluruh jajaran karyawan, termasuk Direksi dan Dewan Komisaris, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai-nilai Perusahaan ini senantiasa disosialisasikan di internal Perusahaan agar terwujud kesamaan pandangan di antara karyawan untuk mendukung Perseroan dapat merealisasikan visi dan misi yang ditetapkan. Adapun nilai-nilai Perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

Our management has introduced a set of corporate values that will guide all employees, including Board of Directors and Board of Commissioners, in fulfilling their duties and responsibilities. Corporate values are nurtured in internal organization in a way to promote same perspective among the employees of togetherness in achieving the vision and mission. Our corporate values are:

 <p>Integritas Integrity</p>	<p>Perseroan senantiasa menjalankan bisnis dengan berpegang teguh pada nilai-nilai integritas, kejujuran, kepercayaan dan akuntabilitas.</p> <p>In carrying out its business, the Company is grounded by the values of integrity, honesty, trustworthiness and accountability.</p>
 <p>Kompetensi Competence</p>	<p>Kekuatan Perseroan terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berdedikasi. Oleh karena itu, Perseroan memahami pentingnya menciptakan lingkungan pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan.</p> <p>The Company's strength lies in the competent and dedicated Human Resources. Therefore, the Company comprehends the importance of nurturing an environment that encourages sustainable growth and development.</p>
 <p>Keunggulan Excellence</p>	<p>Perseroan mengutamakan pelayanan terbaik dengan standar profesional tertinggi di setiap kegiatan usaha melalui evaluasi, perbaikan dan pembelajaran yang berkesinambungan.</p> <p>The Company prioritizes best services with the highest professional standard in every business activity through continuous evaluation, improvement, and learning.</p>
 <p>Daya Tanggap dan Kecermatan Responsiveness and Thoroughness</p>	<p>Bertindak tanggap dan cermat di setiap kegiatan usaha merupakan bentuk penghargaan Perseroan kepada para pemangku kepentingan.</p> <p>Being responsive and thorough in every business activity is a form of Company's appreciation to the stakeholders.</p>
 <p>Kepemimpinan Leadership</p>	<p>Keberanian dan integritas pribadi adalah prinsip kami dalam memimpin untuk mencapai visi Perseroan yaitu menjadi yang terdepan di industri jasa pertambangan. Dengan visi tersebut, Perseroan berusaha memberikan inspirasi dan motivasi kepada orang di sekeliling Perseroan untuk maju bersama-sama.</p> <p>Courage and personal integrity are the principles we uphold in achieving the Company's vision of becoming a leader in the mining services industry. The Company strives to inspire and motivate the people around the Company to grow together</p>
 <p>Kerja Sama Tim Teamwork</p>	<p>Perseroan berpegang pada prinsip gotong-royong dan senantiasa melakukan komunikasi terbuka yang intensif, dengan berbagi pengetahuan dan kemampuan untuk mewujudkan visi dan misi di tengah lingkungan yang kompetitif.</p> <p>The Company upholds the principle of mutual cooperation and maintains an intensive open communication by sharing knowledge and ability to realize its vision and mission in a competitive environment</p>





Skala Usaha [OJK C.3]

Business Scale

Keterangan	Satuan Unit	2023	2022	2021	Description
Jumlah karyawan*	Orang persons	16.904	15.206	14.218	Number of employees
Jumlah operasi		16	14	14	Number of operations
Pendapatan bersih	Juta US\$ Million US\$	1.833	1.554	911	Net revenue
Total aset	Juta US\$ Million US\$	1.874	1.571	1.636	Total assets
Total liabilitas	Juta US\$ Million US\$	1.602	1.315	1.370	Total liabilities
Total ekuitas	Juta US\$ Million US\$	273	256	266	Total equity
Jumlah produk	Produksi Batu Bara (juta ton) Coal Production (million tons)	85,0	86,7	53,7	Number of products

Keterangan | Description:

* Komposisi karyawan berdasarkan umur, jabatan, jenis kelamin, pendidikan akan disampaikan di bagian sumber daya manusia.

* Employees composition based on age, position, gender, and education will be disclosed in the human resources section.

Jumlah Karyawan Menurut Jenis Kelamin, Jabatan, Usia, Pendidikan, dan Status Ketenagakerjaan [GRI 2-7]

Number of Employees by Gender, Position, Age, Education, and Employment Status

JUMLAH TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN (PERMANEN DAN NON-PERMANEN), BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN DI SELURUH ENTITAS

TOTAL EMPLOYEES BASED ON EMPLOYMENT STATUS (PERMANENT AND NON-PERMANENT), BASED ON GENDER IN ALL SUBSIDIARIES

(Data konsolidasi)

(Consolidated Data)

Status Ketenagakerjaan	2023		2022		2021		Employment Status
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	
Permanen	15.896	732	14.610	459	13.497	398	Permanent
Non Permanen	210	66	123	14	314	9	Non-Permanent
Alih Daya	-	-	-	-	-	-	Outsourced
Total	16.106	798	14.733	473	13.811	407	Total

Entitas Entity	2023							
	Permanen Permanent		Non Permanen Non Permanent		Alih Daya Outsourcing		Total	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
PT Delta Dunia Makmur Tbk (DOID)	11	12	1	3	-	-	12	15
PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA)	14.643	443	128	19	-	-	14.771	462
PT BISA Ruang Nuswantara (BIRU)	6	3	1	1	-	-	7	4
PT Bukit Teknologi Digital (BTech)	43	5	10	10	-	-	53	15
BUMA Australia Pty. Ltd. (BUMA Australia)	1.193	269	70	33	-	-	1.263	302
Total	15.896	732	210	66	-	-	16.106	798

JUMLAH TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN WILAYAH OPERASIONAL GRUP DELTA DUNIA (AREA INDONESIA)

TOTAL EMPLOYEES BASED ON GENDER AND OPERATIONAL AREA DELTA DUNIA GROUP (INDONESIA AREA)

Area	2023		2022		2021	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
HO	227	139	246	139	222	112
LAT	3.309	80	3.432	76	3.411	72
BIN	2.328	38	2.641	47	2.751	44
ADR	-	-	31	3	1.068	29
SDJ	2.091	36	2.193	35	1.785	32
TAM	-	-	7	-	9	-
IBP	439	18	397	19	353	17
IPR	3.262	63	2.505	49	1.756	29
ADT	2.943	82	3.089	75	2.293	46
INFRA	149	28	108	20	88	16
BRC	95	12	84	10	75	10
Total	14.843	496	14.733	473	13.811	407

HO: Seluruh karyawan yang berada di wilayah kerja kantor Pusat, termasuk DOID, BIRU, BTech. Di luar itu merujuk pada wilayah kerja di area tambang selain HO.
HO: All employees in working area of the Head office, including DOID, BIRU, BTech. Otherwise, it refers to working area in mine area other than HO.

JUMLAH TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN (PERMANEN DAN NON-PERMANEN), BERDASARKAN WILAYAH BUMA AUSTRALIA

TOTAL EMPLOYEES BASED ON EMPLOYMENT STATUS (PERMANENT AND NON-PERMANENT), BASED ON AREA BUMA AUSTRALIA

[GRI 2-7]

Area	2023		2022	
	Tetap Permanent	Tidak Tetap Non-Permanent	Tetap Permanent	Tidak Tetap Non-Permanent
HO	100	19	81	15
Meandu	387	35	408	7
Broadmeadow East	112	2	77	-
Burton	128	2	-	-
Blackwater	336	4	281	-
Goonyela	221	11	170	1
Saraji	55	0	-	-
Commodore	123	30	110	291
Total	1.462	103	1.127	52



JUMLAH TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN WILAYAH BUMA AUSTRALIA

TOTAL EMPLOYEES BASED ON GENDER AND AREA BUMA AUSTRALIA

Area	2023		2022	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
HO	81	38	61	35
Meandu	366	56	38	57
Broadmeadow East	86	28	62	15
Burton	107	23	-	-
Blackwater	270	70	233	48
Goonyela	178	54	138	33
Saraji	36	19	-	-
Commodore	139	14	125	14
Total	1.263	302	977	202

Demografi karyawan berdasarkan jabatan dan tingkat pendidikan dapat dilihat di bagian SDM khususnya di bagian "Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan" [GRI 405-1]

Employee demographics based on position and education level can be found in the HR section, specifically in the "Diversity of governance bodies and employees" section. [GRI 405-1].

Pada tahun 2023, tidak terdapat pekerja yang bukan karyawan (*outsourcing*), karyawan paruh waktu dan karyawan *nonguaranteed hours*. [GRI 2-8]

In 2023, there were no outsourced workers, part-time employees and non-guaranteed hours employees. [GRI 2-8]

Pemegang Saham dan Persentase Kepemilikan Saham [OJK C.3]

Shareholder Composition

Pemegang Saham	Jumlah Saham Total Shares	Kepemilikan (%) Shareholding (%)	Shareholder
Kepemilikan saham di atas 5%			Shareholding above 5%
Northstar Tambang Persada Ltd.	3.264.000.000	37,86	Northstar Tambang Persada Ltd.
Perseroan	1.284.502.100	14,90	The Company (Treasury Stock)
Sub total	4.548.502.100	52,76	Sub total
Kepemilikan saham langsung oleh Dewan Komisaris dan Direksi			Shareholding by the Board of Commissioners and Board of Directors
Ronald Sutardja Direktur Utama	22.760.000	0,26	Ronald Sutardja President Director
Sub total	22.760.000	0,26	Sub total
Kepemilikan saham masing-masing kurang dari 5%			Shareholding with less than 5% each
Masyarakat	4.049.911.132	46,98	Public*
Total	8.621.173.232	100,00	Total

Keterangan | Note :

Anggota Direksi maupun Dewan Komisaris tidak memiliki saham secara tidak langsung di Perseroan.

Members of the Board of Directors and Board of Commissioners did not have indirect ownership in the Company.



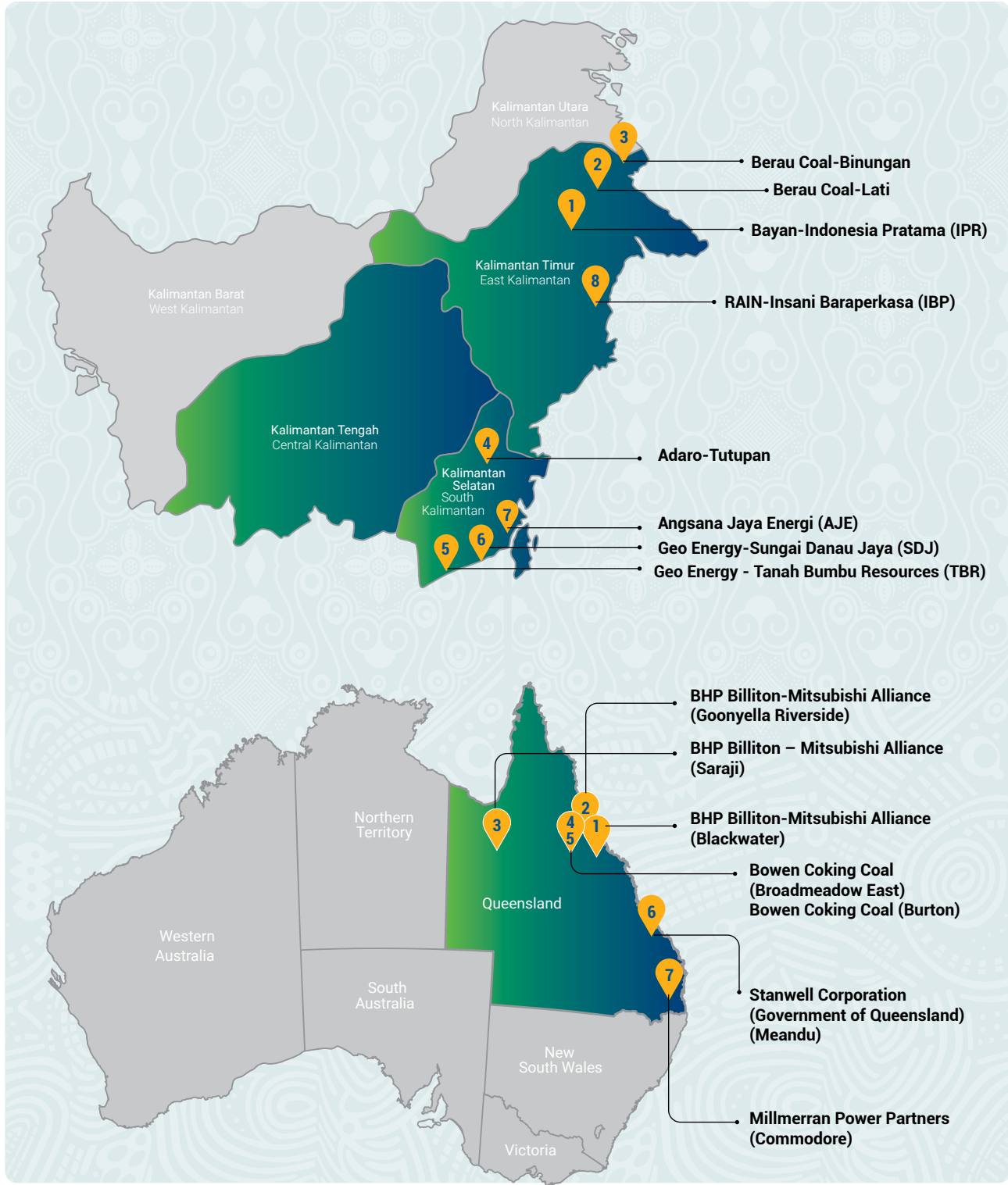


Wilayah Operasional [OJK C.3]

Operating Area

Delta Dunia melalui anak perusahaannya menyediakan jasa kontraktor pertambangan batu bara yang ditawarkan di Indonesia dan Australia.

Delta Dunia melalui anak perusahaannya menyediakan jasa kontraktor pertambangan batu bara yang ditawarkan di Indonesia dan Australia.



Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan [GRI 2-6] [OJK C.4]

Products, Services, and Business Activities

Delta Dunia bergerak dibidang jasa kontraktor pertambangan batu bara melalui anak perusahaan dan sejumlah investasi pertambangan dan non-pertambangan untuk memperluas diversifikasi portofolio

Delta Dunia engages in coal mining contractor services through its subsidiaries and a number of mining and non-mining investments to diversify its portfolio.

Saat ini kami melayani kebutuhan pelanggan kami sebagai berikut:

We currently serve our customers in the following:

Pelanggan Customers	Provinsi Province	Periode Kontrak Contract Period
BUMA		
Berau Coal-Lati (LAT)	Kalimantan Timur East Kalimantan	2012-2025 ¹
Berau Coal-Binungan (BIN)	Kalimantan Timur East Kalimantan	2003-2025 ¹
Bayan-Indonesia Pratama (IPR)	Kalimantan Timur East Kalimantan	2018-2031
Adaro-Tutupan (ADT)	Kalimantan Selatan South Kalimantan	2021-2025
Geo Energy-Sungai Danau Jaya (SDJ)	Kalimantan Selatan South Kalimantan	2015-2027 ¹
Geo Energy-Tanah Bumbu Resources (TBR)	Kalimantan Selatan South Kalimantan	2018-2028 ¹
Angsana Jaya Energi (AJE)	Kalimantan Selatan South Kalimantan	2022-2025
RAIN-Insani Baraperkasa (IBP)	Kalimantan Timur East Kalimantan	2018-2025
BUMA Australia		
BHP Billiton-Mitsubishi Alliance (Blackwater)	Central Queensland	2022-2026
BHP Billiton-Mitsubishi Alliance (Goonyella Riverside)	Central Queensland	2022-2025 ²
Bowen Coking Coal (Broadmeadow East and Burton)	Central Queensland	2022-2025 ³
Millmerran Power Partners (Commodore)	Southeast Queensland	2019-2024
Stanwell Corporation (Government of Queensland) (Meandu)	South Burnett Queensland	2020-2025
BHP Billiton – Mitsubishi Alliance (Saraji)	Central Queensland	2023 - 2024 ⁴

Catatan | Note:

1 *Life of Mine Contract*

2 Opsi Perpanjangan 2 tahun | 2-year Extension Option

3 Opsi Perpanjangan 1 tahun | 1-year Extension Option

4 Opsi Perpanjangan 18 bulan | 18-month Extension Option

Selain site yang tertulis di atas, Perseroan memiliki BUMA Rebuild Center (BRC) di Balikpapan, Kalimantan Timur, untuk mendukung kegiatan operasional dan pemeliharaan asetnya.

Aside from the sites listed above, the Company has BUMA Rebuild Center (BRC) in Balikpapan, East Kalimantan, to support its operational and asset maintenance.

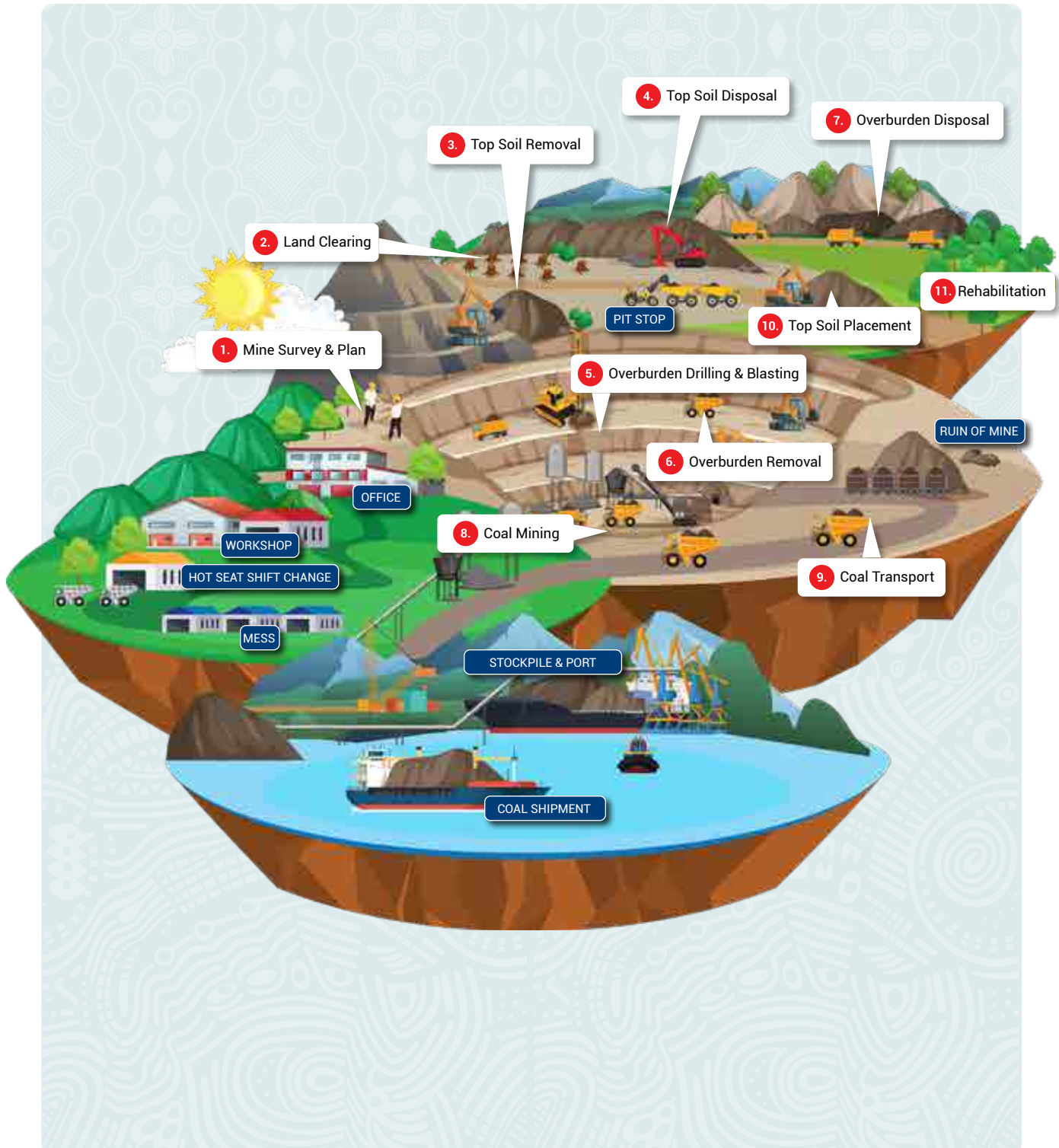


AKTIVITAS, RANTAI NILAI, DAN HUBUNGAN BISNIS LAINNYA [GRI 2-6]

Delta Dunia melalui anak perusahaannya menyediakan jasa kontraktor pertambangan batu bara yang ditawarkan di Indonesia dan Australia. Aktivitas yang dilakukan meliputi pekerjaan penambangan secara menyeluruh, mulai dari pengupasan lapisan tanah penutup, penambangan batu bara, pengangkutan batu bara serta reklamasi dan rehabilitasi tanah.

OTHER ACTIVITIES, CHAIN VALUES, AND BUSINESS RELATIONS [GRI 2-6]

Delta Dunia through its subsidiaries provides coal mining contractor services in Indonesia and Australia. The activities include full scale mining works, starting from overburden removal, coal mining, coal hauling as well as land reclamation and rehabilitation.



Struktur Grup Perseroan [GRI 2-2]

Company Group Structure

Nama Anak Usaha Name of Subsidiary	Persentase Kepemilikan Saham oleh Perseroan Shareholding Percentage by the Company	Bidang Usaha Line of Business	Status Operasional Operational Status	Lokasi Location
Anak usaha melalui kepemilikan langsung Directly owned subsidiaries				
PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA)	99,99%	Jasa Pertambangan Mining Services	Beroperasi Active	South Quarter Tower A Penthouse Floor Jl. R.A. Kartini Kav 8, Cilandak Barat, Jakarta 12430, Indonesia
Delta Dunia Makmur Pte. Ltd.	100%	Jasa Konsultasi Manajemen Management Consultancy Services	Beroperasi Active	10 Collyer Quay #40-01, Ocean Financial Centre, Singapore
PT Banyubiru Sakti (BBS)	99,99%	Pertambangan Batu Bara Coal Mining	Tahap Likuidasi At Liquidation State	Pacific Century Place 38 th Fl, SCBD Lot 10 Jl. Jend. Sudirman Kav. 53-54 Jakarta 12190
PT Pulau Mutiara Persada (PMP)	99,99%	Pertambangan Batu Bara Coal Mining	Tahap Likuidasi At Liquidation State	Pacific Century Place 38 th Fl, SCBD Lot 10 Jl. Jend. Sudirman Kav. 53-54 Jakarta 12190
PT Bukit Teknologi Digital (BTech)	99,99%	Jasa Solusi Teknologi Technology Solution Services	Beroperasi Active	South Quarter Tower A Penthouse Floor Jl. R.A. Kartini Kav 8 Cilandak Barat Jakarta 12430 Indonesia
PT BISA Ruang Nuswantara (BIRU)	99,99%	Kewirausahaan Sosial Socio Enterprise	Beroperasi Active	South Quarter Tower A Penthouse Floor Jl. R.A. Kartini Kav 8 Cilandak Barat Jakarta 12430 Indonesia
Anak usaha melalui kepemilikan tidak langsung Indirectly owned subsidiaries				
BUMA Australia Pty. Ltd. (BUMA Australia)	99,99%	Jasa Pertambangan Mining Services	Beroperasi Active	QLD 4101 Level 11, 199 Grey Street, Brisbane

Laporan Keberlanjutan ini mencakup data, informasi, kebijakan serta kegiatan Perseroan beserta Entitas Anak meliputi PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA), BUMA Australia Pty. Ltd (BUMA Australia), PT Bukit Teknologi Digital (BTech) dan PT BISA Ruang Nuswantara (BIRU) baik data kinerja yang bersifat konsolidasi, kebijakan yang sama merujuk PT Delta Dunia Makmur Tbk (DOID) sebagai *holding* bersama atau data dan kebijakan masing-masing Perusahaan secara terpisah.

This Sustainability Report contains data, information, policies and activities of the Company and its subsidiaries including PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA), BUMA Australia Pty. Ltd (BUMA Australia), PT Bukit Teknologi Digital (BTech) and PT BISA Ruang Nuswantara (BIRU) either consolidated performance data, the same policy referring to PT Delta Dunia Makmur Tbk (DOID) as the holding or data and policies of each Company separately.



Perubahan Perusahaan yang Bersifat Signifikan [OJK C.6]

Significant Company Changes

Di tahun 2023, Perseroan melakukan aksi *spin off* terhadap yang sebelumnya menjadi unit bisnis Perseroan yakni BTech dan BIRU. Melalui aksi korporasi ini diharapkan kedua perusahaan tersebut bertumbuh secara mandiri.

In 2023, the Company carried out a spin off against its former business units, namely BTech and BIRU. Through this corporate action, both companies are expected to grow independently.

Keanggotaan pada Asosiasi [GRI 2-28] [OJK C.5]

Membership in Associations

Sampai dengan tanggal 31 Desember 2023, Delta Dunia dan/ atau anak perusahaannya terdaftar sebagai salah satu anggota dari asosiasi atau organisasi sebagai berikut:

As of 31 December 2023, Delta Dunia and/or its subsidiaries are registered as members of the following associations or organizations:

Nama Asosiasi Association Name	Nama Perusahaan Company Name	Posisi Position
Asosiasi Emiten Indonesia (AEI)	DOID	Anggota Member
Indonesian Corporate Secretary Association (ICSA)	DOID	Anggota Member
Asosiasi Jasa Pertambangan Indonesia (ASPINDO)	BUMA	Anggota Member
Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)	BUMA	Anggota Luar Biasa Extraordinary Member
Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)	BUMA	Anggota Member
Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia (GAPENSI)	BUMA	Anggota Member





Penghargaan

Awards



Kategori/Category

Penghargaan atas Kontribusi dalam Pembangunan Desa Melalui Program CSR untuk Desa Tani Bhakti Climate Village Partner

Bupati Kutai Kartanegara
Regent of Kutai Kartanegara
Februari/February 2023

Terbaik ke-V Pencapaian Realisasi Investasi untuk Pelaku Usaha Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) 5th Best Achievement of Investment Realization for Domestic Investment Business Actors (PMDN)

Kaltim Investment Award 2023
25 Mei/May 2023

Kategori/Category

Penghargaan Atas Program Basic Operator tahun 2023 Award for Basic Operator Programme in 2023

Bupati Kutai Kartanegara
Regent of Kutai Kartanegara
6 Juni/June 2023

Kategori/Category

Gold Trophy in the "Best Practice in Education"

CSR Outlook Award 2023
26 Juli/July 2023



Kategori/Category

Pembayaran Pajak Air Tanah Terbesar, Tertaat dan Tepat Waktu Tahun 2023 The Largest, Most Compliant and Timely Payment of Groundwater Tax in 2023

Bupati Tabalong
Tabalong Regent
1 November 2023

Kategori/Category

Perusahaan Berjasa bagi Dunia Pendidikan Companies that Contribute to the World of Education

Kaltim Education Award 2023
28 November/November 2023

Kategori/Category

Mitra Kampung Iklim 2023 Climate Village Partner

Gubernur Kalimantan Selatan
Governor of South Kalimantan
13 Desember/December 2023

Sertifikasi

Certifications



Sertifikasi
Certification

ISO 45001:2018

Area Kerja
Job Site

Seluruh Proyek Kontrak
Pertambangan BUMA
Australia Pty Ltd di Australia
All Mining Contract Projects
of BUMA Australia Pty Ltd in
Australia

Badan Penerbit Sertifikasi
Certificate Issuing Authority

Bureau Veritas

Masa Berlaku
Validity Period

12 Maret/March 2023 – 16
Februari/February 2025

Sertifikasi
Certification

ISO 14001:2015

Area Kerja
Job Site

Seluruh Proyek Kontrak
Pertambangan BUMA
Australia Pty Ltd di Australia
All Mining Contract Projects
of BUMA Australia Pty Ltd in
Australia

Badan Penerbit Sertifikasi
Certificate Issuing Authority

Bureau Veritas

Masa Berlaku
Validity Period

12 Maret/March 2023 – 16
Februari/February 2025

Sertifikasi
Certification

ISO 45001:2018

Area Kerja
Job Site

BUMA HO, Sungai Danau
Jaya (SDJ), Lati, Binungan,
Indonesia Pratama, Insani
Baraperkasa

Badan Penerbit Sertifikasi
Certificate Issuing Authority

SGS

Masa Berlaku
Validity Period

22 April 2022 - 12 April 2025

Sertifikasi
Certification

ISO 14001:2015

Area Kerja
Job Site

BUMA HO, Sungai Danau
Jaya (SDJ), Lati, Binungan,
Indonesia Pratama, Insani
Baraperkasa

Badan Penerbit Sertifikasi
Certificate Issuing Authority

SGS

Masa Berlaku
Validity Period

13 Juni/June 2022 - 13 Juni/
June 2025



04

**Strategi
Keberlanjutan
Sustainability
Strategies**





HYDRAULIC EXCAVATOR

BERTI SUPANTO

BESMA



Penjelasan Strategi dan Pendekatan Keberlanjutan [GRI2-22] [OJK A.1]

Explanation on Sustainability Strategies and Approaches



Untuk menjalankan bisnis secara berkelanjutan diperlukan langkah nyata di tengah dinamika dan perubahan global saat ini. Menghasilkan keuntungan saja tidaklah cukup, bisnis berkelanjutan mencakup penciptaan nilai jangka panjang yang dirasakan oleh seluruh pemangku kepentingan. Kami harus memastikan seluruh kegiatan operasional kami dilakukan dengan pengelolaan identifikasi dan mitigasi risiko yang tepat, serta bersikap etis terhadap manusia dan planet ini. Kami berkomitmen untuk melindungi seluruh pemangku kepentingan dari segala risiko yang berpotensi merugikan dan kami berharap mendapat dukungan penuh dari pemangku kepentingan terhadap kemajuan Perseroan.

Bagi Delta Dunia, keberlanjutan merupakan sebuah perjalanan. Kami telah mengambil berbagai langkah kebijakan untuk memperkuat fondasi keberlanjutan kami. Transformasi yang kami lakukan bersifat holistik, dan mencakup:

- Membangun struktur dan kemampuan penanggung jawab tata kelola keberlanjutan;
- Membudayakan keberlanjutan diseluruh struktur operasional;
- Menetapkan rencana atau sasaran yang ingin dicapai; dan
- Mengomunikasikan *progressnya* kepada pemangku kepentingan.

In order to carry out business sustainably, concrete actions are needed amidst the current global dynamics and changes. Generating profit is not enough, a sustainable business covers long-term value creation that can be felt by all stakeholders. We have to ensure that all of our operational activities are carried out based on the appropriate risk identification and mitigation, we also treat humans and the planet ethically. We are committed to protect all stakeholders from all potential risks that are detrimental and we expect to gain full support from stakeholders for the Company's growth.

For Delta Dunia, sustainability is a journey. We have taken various policies in order to strengthen the foundation of our sustainability. Our holistic transformation includes:

- Establishing structure and developing the capabilities of those in charge of sustainability governance;
- Cultivating sustainability culture in all operational structures;
- Determining the plans or objectives to be achieved; and
- Communicating the progress to stakeholders.

Saat ini dalam struktur Delta Dunia, Direktur Utama merupakan pemegang tanggung jawab tertinggi terkait keberlanjutan. Dalam tugasnya, Direktur Utama didukung oleh Deputy Director of ESG dan General Manager of ESG, yang bertanggung jawab atas penyusunan dan penerapan strategi dan program ESG dalam operasi perusahaan. Mereka didukung oleh tim Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan dan Tim CSR pada unit usaha pertambangan kami, yaitu BUMA dan BUMA Australia, yang bertanggung jawab atas penerapan program-program terkait dalam operasi bisnisnya.

Pentingnya nilai dan budaya keberlanjutan dalam Perseroan sejalan dengan visi, misi, dan nilai inti kami, yang diimplementasikan melalui beragam ketentuan internal seperti Pedoman Kode Etik, Standar Operasional Prosedur (SOP) dan lainnya yang setara sebagai pakta integritas. Internalisasi budaya keberlanjutan juga didukung dengan kegiatan sosialisasi dan pelatihan dengan topik-topik khusus yang diberikan kepada karyawan.

Delta Dunia telah menetapkan sasaran keberlanjutan yang ingin dicapai, sesuai dengan konteks industri dan relevansinya dengan operasional bisnis kami serta dengan mempertimbangkan skala prioritas serta kapasitas yang dimiliki. Kami telah memiliki *roadmap* beserta target jangka pendek, menengah dan panjang dalam mewujudkan ambisi keberlanjutan kami.

- Sejak 2022, kami telah menetapkan kerangka kerja ESG dalam grup kami, dan menetapkan target-target jangka panjang, yaitu menuju *net zero carbon* dan memberikan dampak yang positif bagi satu juta orang di tahun 2050.
- Kami telah menentukan target diversifikasi, dimana kami akan menurunkan proporsi pendapatan dari batu bara termal menjadi kurang dari 50% dari keseluruhan pendapatan perusahaan di tahun 2028. Delta Dunia secara strategis terus melakukan pengembangan usaha ke industri lain yang masih berhubungan dengan bidang usaha intinya. Sebagai contoh, tahun 2022 lalu kami melakukan investasi pada Asiamet Resources Limited yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi tembaga dan *polymetallic*. Saat ini, Delta Dunia juga sedang menjajaki pengembangan bisnis sebagai pemilik konsesi tambang dan usaha sektor mineral lainnya.
- Kami telah membentuk unit usaha terkait ESG dalam hal pembelajaran vokasi, teknologi prediktif & adaptif, dan rehabilitasi lahan. Unit-unit usaha ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan proposisi nilai kami sebagai operator tambang terkemuka, dan untuk memperluas dampak lingkungan dan sosial yang positif di luar operasi kami.

In the current structure of Delta Dunia, the President Director holds the highest responsibility related to sustainability. In its duty, the President Director is supported by the Deputy Director of ESG and the General Manager of ESG, who are responsible for the development and implementation of ESG strategies and programs in the Company's operations. They are supported by the Safety, Health, and Environment Team and CSR Team in our mining business units, namely BUMA and BUMA Australia, which are responsible to implement the relevant programs in their business operations.

The importance of sustainability values and culture within the Company is in line with the vision, mission, and core values, which are implemented through various internal provisions including the Code of Conduct, Standard Operating Procedures (SOPs) and other provisions as a pact of integrity. Internalization of sustainability culture is also supported by socializations and trainings with specific topics for employees.

Delta Dunia has set the sustainability targets to be achieved based on the industrial contexts and relevance with our businesses as well as the scale of priority and capacity. We have a road map together with short-, medium- and long-term targets to achieve our sustainability ambition.

- Since 2022, we have implemented ESG framework in our group and set a long-term targets of achieving net zero carbon and provide positive impacts for one million people by 2050.
- We have defined diversification target, where we will reduce the proportion of revenues from thermal coal to less than 50% of the overall revenues of the Company by 2028. Delta Dunia continues to strategically expand its business to other industries that are related to its core business sector. For example, in 2022, we invested in Asiamet Resources Limited, which is a company that engages in the production of copper and polymetallic. Currently, Delta Dunia is exploring business expansion as a mine concession holder and other businesses in mineral sectors.
- We established ESG-related businesses in vocational learning, predictive & adaptive technology, and land rehabilitation. The businesses are to optimize our value proposition as a leading mine operator, and to extend our environmental and social impact beyond our operations.



Sasaran tersebut mencerminkan komitmen kami dalam menjalankan bisnis yang bersesuaian dengan prinsip-prinsip ESG dan mendukung tercapainya Tujuan Pembangunan Keberlanjutan.

Penerapan bisnis berkelanjutan memerlukan pelibatan pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan yang telah dicanangkan. Pelibatan tersebut diwujudkan melalui beragam saluran komunikasi di mana pemangku kepentingan dapat menyampaikan harapan, masukan, atau keluhan terhadap Perseroan seperti melalui saluran *whistleblowing* dan saluran pengaduan masyarakat. Kami juga secara transparan menyampaikan informasi terkait kemajuan yang telah dicapai dalam kinerja keberlanjutan kami, di antaranya melalui penerbitan Laporan Tahunan, Laporan Keberlanjutan, dan keterbukaan informasi lainnya.

Kami terus bertransformasi menjadi Perseroan yang berorientasi pada keberlanjutan. Kami mencatat beberapa kebijakan dan pencapaian penting sebagai terobosan baru kami dalam usaha menguatkan keberlanjutan Perseroan, di antaranya:

- Perbaiki nilai risiko ESG oleh Sustainalytics, dari 42,4 (*Severe Risk*) di tahun 2022, menjadi 32,7 (*High Risk*) di 2023. Delta Dunia menjadi Perusahaan kedua terbaik dalam mengelola risiko ESG, dari 74 perusahaan di sub-industri batu bara yang dinilai oleh Sustainalytics.
- Menyelesaikan penilaian jejak karbon (*carbon footprint assessment*) cakupan 1 dan 2 di seluruh area operasi BUMA di Indonesia. Kami terus mengembangkan perjalanan dekarbonisasi kami di tahun 2024, termasuk inisiatif khusus pada wilayah tertentu dan menentukan baseline emisi cakupan 3 di Indonesia, serta baseline cakupan 1, 2, 3 di Australia.
- EDMS mengidentifikasi perilaku mengemudi yang di bawah standar dan berpotensi berisiko. Tim operasional kami menggunakan EDMS sebagai alat pendeteksi dini untuk mencegah kecelakaan. Selain itu, EDMS mengurangi kegagalan awal pada komponen dan ban akibat pengemudi yang tidak standar.
- Berinovasi melalui teknologi, yang dilakukan dengan memisahkan inisiatif teknologi kami menjadi perusahaan independen, BTech. BTech mengembangkan solusi operasi dan pemeliharaan dengan penggunaan kecerdasan buatan (AI) untuk mengoptimalkan efisiensi operasi dan proposisi nilai ESG kami, terutama dalam hal keselamatan, serta pengurangan emisi dan limbah. BTech juga menyediakan solusi dengan diferensiasi kepada pelanggan eksternal untuk memperluas dampak lingkungan di luar operasi kami.

These targets reflect our commitment to carry out business in accordance with ESG principles and to support the realization of the Sustainable Development Goals.

The implementation of sustainable business requires involvement from stakeholders in order to achieve the designated targets. The involvement is realized through various communication channels in which stakeholders can convey their expectations, suggestions, or complaints to the Company, including to the whistleblowing system and our public complaint channel. We have also transparently disclose information regarding the development of our sustainability performance, such as through the publication of Annual Report, Sustainability Report, and other information disclosures.

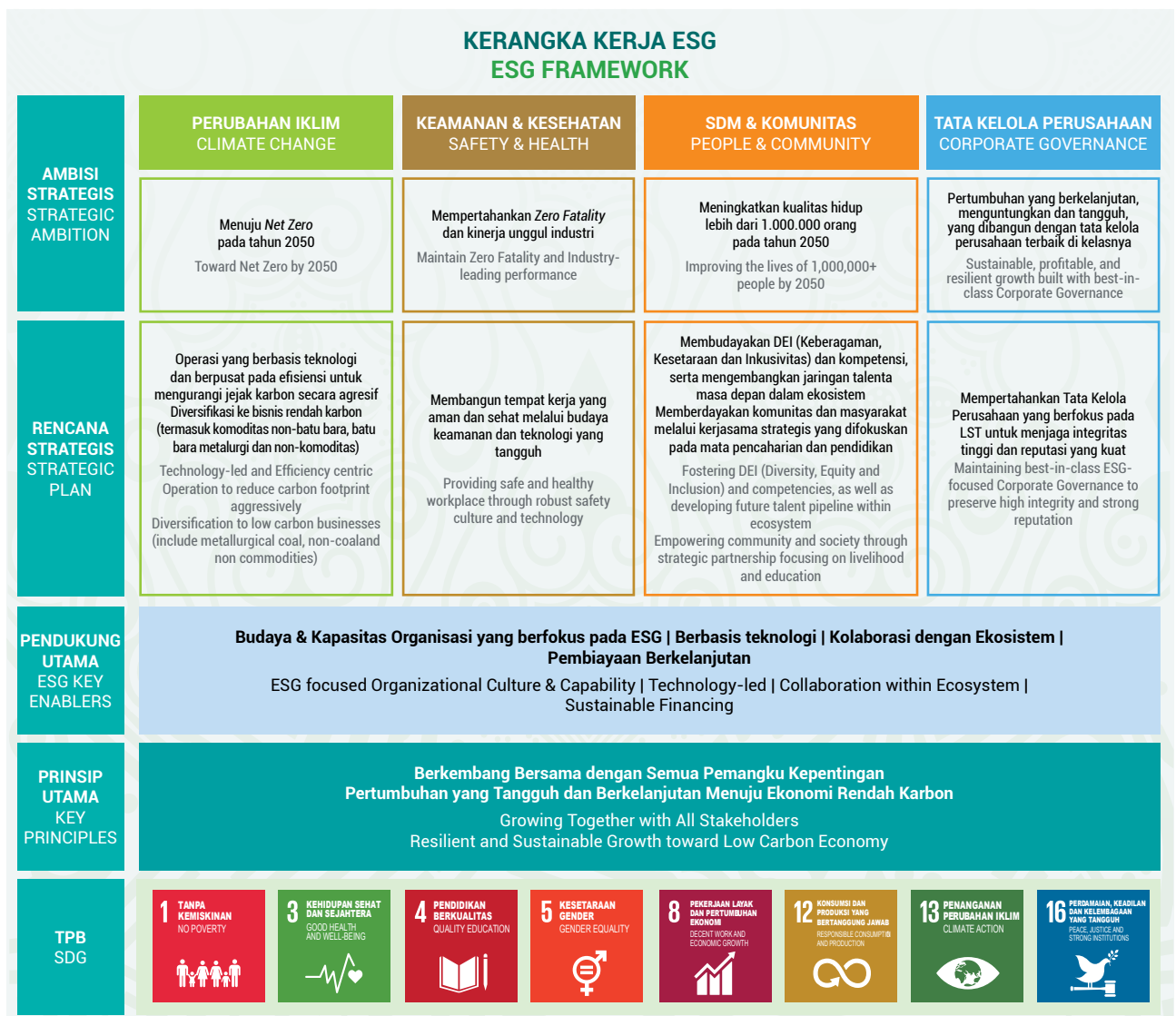
We continue to transform into a sustainability-oriented Company. We recorded several important policies and achievements as our new breakthrough in an effort to strengthen the Company's sustainability, including:

- Improvement in ESG risk assessment by Sustainalytics, from 42.4 (*Severe Risk*) in 2022, to 32.7 (*High Risk*) in 2023. Delta Dunia became the second best Companies in the management of ESG risks from 74 companies in coal sub-industries assessed by Sustainalytics.
- Completed carbon footprint assessment of scope 1 and 2 in all BUMA's operational areas in Indonesia. We are progressing our decarbonization journey in 2024, including site-specific initiatives and scope 3 emission baselining in Indonesia, and scope 1, 2, 3 baselining in Australia
- EDMS identifies driving behavior that is below standard and potentially risky. Our operational team uses EDMS as an early-detection tool to prevent accidents. Further, EDMS minimizes early failures on components and tires due to non-standard driving.
- Innovation through technology by spinning off our own technology initiative into an independent company, BTech. BTech develops AI deep learning operation and maintenance solutions to optimize our operation efficiency and ESG value proposition, particularly in safety, emission & waste reduction. BTech also provides differentiated solutions to external customers to scale our environmental impact beyond our operations.

- Berinovasi melalui usaha sosial, dengan memisahkan inisiatif CSR kami menjadi sebuah perusahaan independen, BIRU. BIRU berfokus pada pembelajaran vokasi dan ekonomi sirkular. BIRU berfokus dalam mengatasi pengangguran anak muda di Indonesia dengan menyediakan kurikulum pembelajaran yang terfokus dan praktis, sehingga memungkinkan para lulusan untuk siap bersaing di pasar kerja yang terus berkembang dan berubah, baik di Indonesia maupun di luar negeri.
- Meluncurkan Delta Explorer, sebuah program pendidikan yang dirancang untuk mengembangkan para pemimpin masa depan kami. Selain itu, kami meluncurkan Delta Dunia Women Network, MahaDewi, sebuah platform untuk mendukung dan melibatkan karyawan wanita kami di seluruh Grup.
- Innovation through social enterprise by spinning off our own CSR initiative into an independent company, BIRU. BIRU focuses in vocational learning and circular economy. BIRU addresses the youth unemployment in Indonesia by providing targeted and practical learning curriculum, allowing the graduated youth to be market-ready for the growing and evolving industries in Indonesia and beyond.
- Premiered Delta Explorer, an education program designed for developing our future leaders. Further, we launched Delta Dunia Women Network, MahaDewi, a platform to support and engage our women employees throughout the Group.

Kebijakan dan strategi keberlanjutan Perseroan juga merupakan bagian dari dukungan kami terhadap keberhasilan program Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yang dicanangkan secara global untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup manusia serta menjaga kelestarian lingkungan beserta ekosistemnya.

Delta Dunia's sustainability policies and strategy define our commitment towards the global Sustainable Development Goals, particularly in improving people's wellbeing and living standard, while at the same time protecting the environment and the ecosystems we live in.





05

**Tata Kelola
Perusahaan
Berkelanjutan
Sustainability
Governance**







Pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik merupakan faktor fundamental bagi penerapan bisnis yang berkelanjutan. Tata kelola Perseroan yang baik mengacu pada pedoman atau seperangkat peraturan yang harus dipenuhi Perseroan di seluruh aktivitas bisnisnya. Hal ini bertujuan untuk melindungi seluruh pemangku kepentingan atau menciptakan keseimbangan antara semua pihak yang terlibat dalam operasional bisnis, seperti karyawan, mitra bisnis, pemegang saham, pemerintah dan masyarakat.

Delta Dunia sangat memahami akan pentingnya menjalankan pedoman tata kelola Perseroan yang baik, dari pejabat badan tata kelola tertinggi sampai kepada seluruh jajaran di bawahnya. Melalui panduan tata kelola tersebut, Perseroan menciptakan lingkungan bisnis yang berintegritas, mengurangi risiko, dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas bisnis secara keseluruhan. Hal ini membantu Delta Dunia menjadi lebih tangguh dan sukses dalam jangka panjang.

Sejalan dengan ketentuan undang-undang dan peraturan yang berlaku, Perseroan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik didasari oleh prinsip Perilaku Beretika, Akuntabilitas, Transparansi, dan Keberlanjutan.

The implementation of good corporate governance is a fundamental factor in a sustainable business practice. Good corporate governance refers to a guideline or a set of rules that must be complied by the Company in all its business activities. This is intended to protect all stakeholders or create a balance between all parties involved in business operations, including employees, business partners, shareholders, government and the community.

Delta Dunia fully understands the importance of implementing good corporate governance guidelines, starting from the highest governance body to all of its subordinates. Through these governance guidelines, the Company establishes a business environment that promotes integrity, reduces risk, and improves overall business efficiency and effectiveness. These guidelines have helped Delta Dunia becomes more resilient and successful for the long-term.

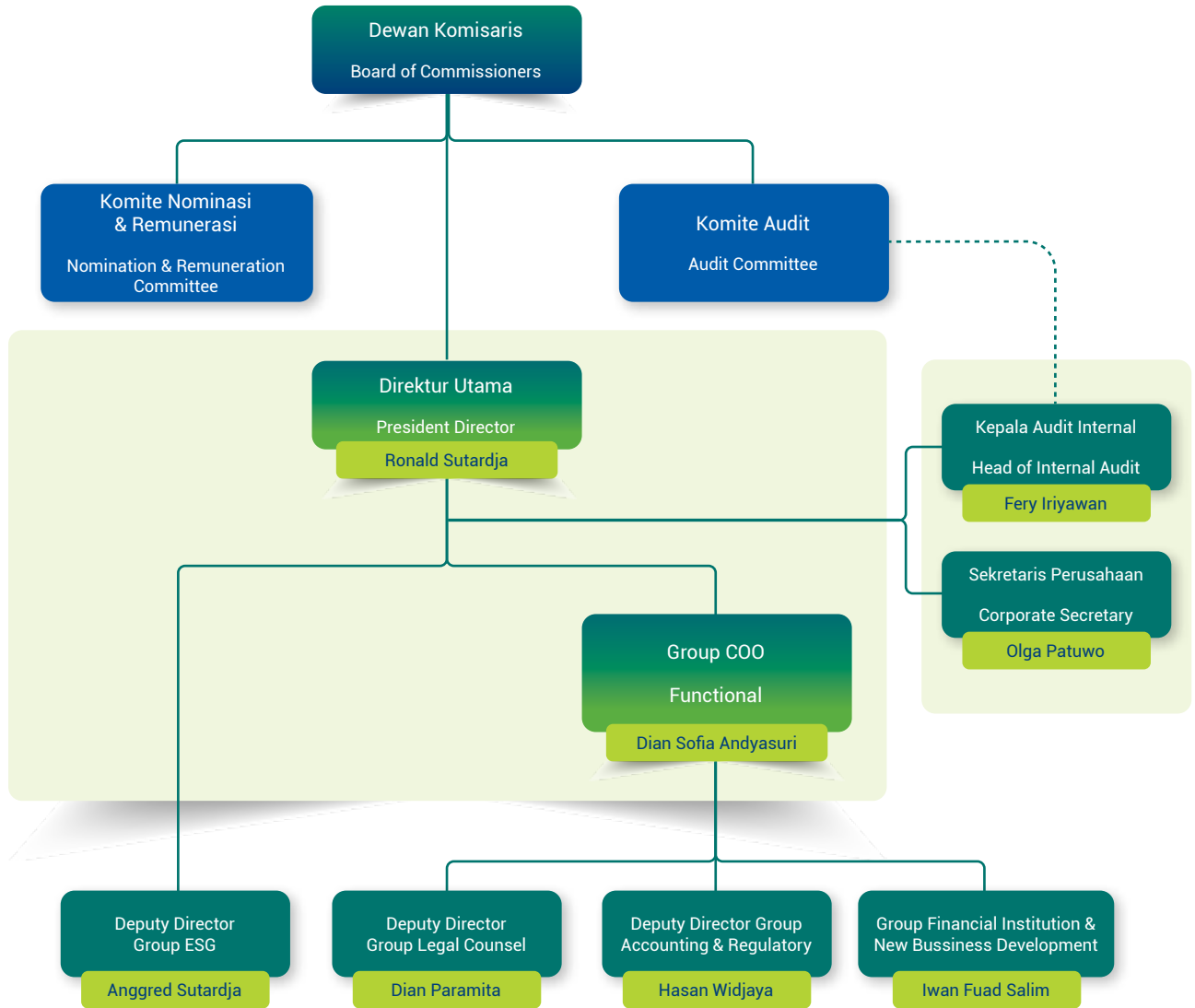
In line with the prevailing laws and regulations, the Company implements good corporate governance based on the principles of Ethical Behavior, Accountability, Transparency, and Sustainability.

Perihal pedoman dan prinsip-prinsip yang mendasari penerapan tata kelola yang baik dapat dilihat dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2023 yang kami terbitkan secara terpisah. [GRI 2-23]

The guidelines and principles that form the basis for the implementation of good corporate governance can be seen in the 2023 Annual Report that we publish separately. [GRI 2-23]

STRUKTUR TATA KELOLA [GRI 2-9]

GOVERNANCE STRUCTURE [GRI 2-9]



RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM (RUPS)

GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS (GMS)

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan organ tertinggi yang memiliki kewenangan yang tidak diberikan kepada Direksi maupun Dewan Komisaris dalam batas yang telah ditentukan oleh undang-undang dan/atau anggaran dasar. RUPS merupakan wadah bagi para pemegang saham korporasi untuk secara bersama-sama mewujudkan sebagian hak mereka melalui forum RUPS, terutama dalam pengambilan keputusan penting perusahaan dalam batasan kewenangan yang telah diatur dalam perundang-undangan dan anggaran dasar Perseroan. Kemudian melalui RUPS, Direksi dan Dewan Komisaris menyampaikan laporan pertanggungjawabannya terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal pengawasan maupun dalam hal pengelolaan Perseroan.

The General Meeting of Shareholders (GMS) is the highest organ that has exclusive authority that is not granted to the Board of Directors or the Board of Commissioners within the limits set by law and/or the articles of association. The GMS is a forum for corporate shareholders to collectively exercise some of their rights, especially in making important corporate decisions within the limits of authority that have been regulated in the laws and the Company's articles of association. Through the GMS, the Board of Directors and Board of Commissioners submit their accountability report regarding the implementation of their duties and responsibilities in terms of supervision and management of the Company.



Informasi mengenai ketentuan dan pelaksanaan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), dapat dilihat dalam Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2023 yang kami terbitkan secara terpisah.

DEWAN KOMISARIS

Dalam perannya sebagai organ pengawasan pada struktur tata kelola perusahaan, Dewan Komisaris bertanggung jawab untuk mengawasi serta melakukan evaluasi atas kinerja Direksi serta penerapan prinsip GCG dan praktik terbaik bisnis. Dewan Komisaris juga bertanggung jawab untuk memberi nasihat dan persetujuan kepada Direksi terkait strategi, kebijakan, dan rencana kegiatan korporasi jangka pendek maupun jangka panjang yang dirumuskan oleh Direksi.

Informasi lengkap mengenai profil, kompetensi, tugas, tanggung jawab, hak dan wewenang, rapat serta pelatihan Dewan Komisaris dapat dilihat dalam Laporan Tahunan Perseroan 2023.

Komisaris Independen

Komposisi Dewan Komisaris Perseroan per 31 Desember 2023 terdiri dari 3 (tiga) orang profesional yang menjabat sebagai Komisaris Independen dari total 4 (empat) anggota Dewan Komisaris. Jumlah tersebut telah memenuhi ketentuan yang mewajibkan setiap perusahaan publik memiliki Komisaris Independen paling kurang 30% (tiga puluh persen) terhadap jumlah seluruh anggota Dewan Komisaris.

DIREKSI

Sebagaimana diatur dalam anggaran dasar Perseroan dan peraturan perundangan lainnya, Direksi menjalankan peran sebagai organ pengelolaan Perseroan yang memiliki tanggung jawab bersama untuk menjalankan kepengurusan Perseroan sesuai dengan tujuan dan kepentingan para pemangku kepentingan, terutama pada pemegang saham dan investor. Direksi juga berhak untuk mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Informasi lengkap mengenai profil, kompetensi, tugas, tanggung jawab, hak dan wewenang, rapat serta pelatihan Direksi dapat dilihat dalam Laporan Tahunan Perseroan 2023. [\[GRI 2-12\]](#)

PENCALONAN DAN PEMILIHAN BADAN TATA KELOLA TERTINGGI [\[GRI 2-10\]](#)

Komite Nominasi dan Remunerasi Perseroan secara umum bertugas untuk menetapkan prosedur dan kriteria pengangkatan calon anggota Dewan Komisaris dan Direksi sebagaimana dituangkan di dalam Kebijakan Nominasi dan Remunerasi anggota Dewan Komisaris dan Direksi. Calon anggota Direksi ataupun Dewan Komisaris dapat diusulkan dari pemegang saham utama, anggota komisaris, anggota direksi dan sumber profesional lainnya yang memiliki reputasi baik dan akuntabel. Setiap kandidat tersebut nantinya akan melalui tahapan seleksi yang dilaksanakan oleh Komite Nominasi dan Remunerasi, yang terdiri dari tahap

Information regarding the provisions and implementation of the General Meeting of Shareholders (GMS), can be seen in the Company's Annual Report 2023 which we publish separately.

BOARD OF COMMISSIONERS

In its role as a supervisory organ in the corporate governance structure, the Board of Commissioners is responsible for overseeing and evaluating the performance of the Board of Directors as well as the implementation of GCG principles and the best business practices. The Board of Commissioners is also responsible to provide advice and approval to the Board of Directors regarding short-term and long-term strategies, policies, and corporate activity plans defined by the Board of Directors.

Detailed information regarding the profile, competency, duties, responsibilities, rights and authorities, meetings as well as trainings of the Board of Commissioners can be seen in the 2023 Annual Report of the Company.

Independent Commissioner

Composition of the Company's Board of Commissioners as of December 31, 2023 consists of 3 (three) professionals who serve as Independent Commissioners out of 4 (four) members. This composition has fulfilled the provisions that require every public company to have an Independent Commissioner of at least 30% (thirty percent) of the total members of the Board of Commissioners.

BOARD OF DIRECTORS

As stipulated in the Company's Articles of Association and other prevailing laws and regulations, the Board of Directors is a management organ of the Company that has a collective responsibility to manage the Company in accordance with the objectives and interests of the stakeholders, especially shareholders and investors. The Board of Directors is also entitled to represent the Company both inside and outside of the court in accordance with the provisions of the articles of association.

Detailed information regarding the profile, competency, duties, responsibilities, rights and authorities, meetings as well as trainings of the Board of Directors can be seen in the 2023 Annual Report of the Company. [\[GRI 2-12\]](#)

NOMINATION AND SELECTION OF THE HIGHEST GOVERNANCE ORGANS [\[GRI 2-10\]](#)

In general, the Nomination and Remuneration Committee of the Company is responsible to establish the procedures and criterias for the appointment of prospective members of the Board of Commissioners and Board of Directors as outlined in the Nomination and Remuneration Policy for members of the Board of Commissioners and Board of Directors. Prospective members of the Board of Directors or Board of Commissioners can be nominated from major Shareholders, Commissioners, Directors and other professional sources that are reputable and accountable. Each candidate will undergo a selection process conducted by the Nomination and Remuneration Committee, which consists

kualifikasi, wawancara, dan rekomendasi. Hasil penilaian terhadap calon kandidat tersebut dilaporkan kepada Dewan Komisaris sebagai pertimbangan untuk diajukan dan diusulkannya kepada RUPS untuk disetujui pengangkatan dan/atau pemberhentian.

Dalam hal nominasi, Dewan Komisaris memperhatikan aspek keberagaman, unsur non-diskriminatif dan memberikan kesempatan yang sama tanpa membedakan suku, agama, ras, antar golongan dan gender terhadap kandidat yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Dewan Komisaris harus memastikan proses pencalonan dan pemilihan anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris berjalan formal dan transparan sehingga pemegang saham melalui mekanisme RUPS dapat mengambil keputusan yang tepat terkait kandidat yang akan diangkat/diberhentikan tersebut.

Kriteria Pengangkatan Dewan Komisaris dan Direksi, keberagaman, independensi serta kompetensi yang dimiliki dapat dilihat dalam Laporan Tahunan Perseroan 2023.

Ketua Badan Tata Kelola Tertinggi [GRI 2-11]

Penanggung jawab tertinggi tata kelola dijabat oleh Komisaris Utama yang juga merupakan Komisaris Independen. Dalam pelaksanaan tugasnya beliau memegang teguh prinsip integritas dan berkomitmen menghindari adanya konflik kepentingan, hal ini tertuang dalam Piagam Komisaris. Penanggung jawab tertinggi tata kelola disini tidak memiliki jabatan eksekutif senior lainnya dalam struktur organisasi Perseroan. Hal ini meniadakan potensi konflik kepentingan ketua badan tata kelola tertinggi dalam operasional Perseroan.

Konflik kepentingan terkait badan tata kelola tertinggi [GRI 2-15]

Perseroan memiliki BOD dan BOC *Charter* yang mengatur mengenai kode etik dari pimpinan Perseroan. Selain itu, Perseroan memiliki program Anti *Fraud Management System* yang berfokus kepada pencegahan kecurangan dalam Perseroan. Pengelolaan konflik kepentingan juga dituangkan dalam Pedoman Kode Etik Delta Dunia, yang menyatakan bahwa karyawan dilarang terlibat dalam berbagai kegiatan yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan antara kepentingan pribadi dan kepentingan Perseroan. Pedoman Kode Etik ini disosialisasikan untuk memastikan pemahaman dan penerapannya, termasuk pemahaman tentang konflik kepentingan. Delta Dunia menetapkan sanksi atas pelanggaran terhadap Pedoman Kode Etik, berupa pemberian hukuman, peringatan resmi, penurunan jabatan, hingga pemutusan hubungan kerja.

Informasi terkait bagaimana Perseroan menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan di dalam badan tata kelola tertinggi, termasuk di dalamnya informasi mengenai kepemilikan saham, hubungan afiliasi, dan pernyataan independensi dapat di lihat dalam Laporan Tahunan Perseroan tahun 2023.

Komunikasi Masalah Penting [GRI 2-16]

Perseroan senantiasa melakukan pemantauan atas seluruh dinamika permasalahan yang dihadapi dalam seluruh aspek operasionalnya. Kami menampung menangkap semua informasi dan masukan dari seluruh sarana komunikasi dan mekanisme yang

of qualification, interview and recommendation stages. The results of the candidate assessment are reported to the Board of Commissioners as consideration to be submitted and proposed to the GMS for approval of appointment and/or dismissal.

In terms of nomination, the Board of Commissioners pays attention to aspects of diversity, non-discriminatory elements and provides equal opportunities regardless of ethnicity, religion, race, intergroup and gender to candidates who meet the required qualifications. The Board of Commissioners must ensure that the nomination and selection process for members of the Board of Directors and members of the Board of Commissioners is formal and transparent so that shareholders can make the right decision regarding the candidates to be appointed/dismissed through the GMS mechanism.

The appointment criteria of the Board of Commissioners and Directors, diversity, independence and competence can be seen in the Company's Annual Report 2023.

Chairman of the Highest Governance Organs [GRI 2-11]

The highest governance organs is led by the President Commissioner, who is also an Independent Commissioner. In carrying out his duties, he upholds the principle of integrity and is committed to avoiding conflicts of interest, as stated in the Board of Commissioners Charter. The chairman of the governance organs does not hold any other senior executive positions in the Company's organizational structure. This eliminates the potential conflict of interest involving the chairman of the highest governance organs in the Company's operations.

Conflict of interest related to the highest governance organs [GRI 2-15]

The Company has a BOD and BOC Charter that regulates the code of conduct of the Company's leadership. In addition, the Company has an Anti Fraud Management System program that focuses on preventing fraud within the Company. The management of conflicts of interest is also outlined in Delta Dunia's Code of Conduct, which stipulates that employees are prohibited from engaging in any activities that have the potential to cause conflicts of interest between their personal interests and the Company's interests. The Code of Conduct is socialized to ensure that it is understood and implemented, including the understanding on conflict of interest. Delta Dunia imposes sanctions for violations of the Code of Conduct, in the form of penalties, formal warnings, demotion, and termination of employment.

Information related to how the Company avoids conflict of interests in the highest governance organs, including information related to share ownership, affiliated relations, and independency statements can be seen in the 2023 Annual Report of the Company.

Communication of Important Issues [GRI 2-16]

The Company continuously monitors the dynamics of all issues in every aspect of its operations. We collect all information and inputs from all the available sources of communication and mechanisms, including from our call center, whistleblowing



tersedia seperti saluran pengaduan di *call centre*, *whistleblowing system*, surat masuk dari regulator serta masukan dari tim manajemen terkait tren bisnis yang ada. Semua informasi, masukan dan pengaduan tersebut kemudian di diskusikan melalui rapat secara berjenjang sampai pada badan tata kelola tertinggi.

Berikut adalah mekanisme bagaimana masalah penting, termasuk topik ESG, dapat disampaikan kepada Badan Tata Kelola Tertinggi:

1. Laporan Rutin Manajemen (B20)

Meliputi informasi kinerja operasional, *safety performance*, keuangan dan aspek-aspek lain dari bisnis. Laporan ini disajikan secara teratur kepada Dewan Direksi untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang keadaan Perseroan. Kolaborasi meeting antar department, termasuk membahas jika ada *project improvement*.

 - a. Penyelenggara dari CEO Office Department.
 - b. *Monthly* basis.
 - c. Informasi yang dibahas: kinerja operasional, *safety performance*, keuangan dan aspek-aspek lain dari bisnis. Kolaborasi *meeting* antar department, termasuk membahas jika ada *project improvement*.
 - d. Laporan dalam meeting ini disajikan secara teratur kepada dewan direksi untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang keadaan perusahaan.
2. Acara 3B (BUMA Bicara Bulanan)
 - a. Penyelenggara dari Team Komunikasi.
 - b. *Monthly* basis.
 - c. Informasi yang dibahas: *Performance* Perseroan, sebagai informasi bagi karyawan untuk mendapatkan gambaran *progress achievement* tahun berjalan, dan hal-hal yang harus dilakukan ke depan untuk mencapai objektif Perseroan termasuk informasi-informasi lain salah satunya tentang *campaign* budaya BUMA.
3. Sistem Pelaporan Resiko D-Fence
 - a. PIC adalah dari Team Anti *Fraud*.
 - b. *Adhoc* basis.
 - c. Informasi yang dibahas: Merupakan saluran *Whistleblowing system* dari PT Delta Dunia dan seluruh subsidiarinya yang terpusat untuk dapat menerima setiap pelaporan resiko ataupun *fraud*, yang perlu untuk dilakukan investigasi atau *follow up action plan*.
 - d. Laporan atas *follow up* hasil investigasi akan disampaikan/eskalasi kepada Komite *Ethic*.
4. Komite Direksi

Komite *Ethic* berperan untuk menangani permasalahan terkait dengan *Ethic*, pelanggaran PKB, *Code of Conduct*, dll.
5. Komite Independen

Komite Audit adalah sebuah badan atau kelompok independen yang dibentuk sebagai bentuk kepatuhan kepada OJK oleh suatu organisasi untuk membantu dalam melaksanakan fungsi pengawasan, pengendalian, dan pelaporan keuangan dan memonitor kegiatan Audit Internal Perseroan.
6. Rapat Direksi (BoD Meeting)
 - a. Penyelenggara dari CEO Office Department.
 - b. *Monthly* basis.
 - c. Informasi yang dibahas: masalah-masalah penting/kritikal di Perseroan.
7. Rapat Dewan Komisaris (BoC Meeting)

system, incoming letters from regulators and inputs from the management team related to existing business trends. All information, inputs and complaints are then discussed through tiered meetings up to the highest governance organs.

The following is the mechanism of how important issues, including ESG topics, can be submitted to the Highest Governance Body:

1. Routine Management Report (B20)

Covers information on operational performance, safety performance, finance and other business aspects. This report is presented regularly to the Board of Directors to provide a comprehensive understanding of the Company's conditions. Collaborative meetings between departments, including discussion on any project improvements.

 - a. Organized by the CEO Office Department.
 - b. *Monthly* basis
 - c. Information discussed: operational performance, safety performance, finance and other business aspects. Collaboration meeting between departments, including discussion on any project improvements.
 - d. Reports in these meetings are presented regularly to the Board of Directors to provide a comprehensive understanding of the Company's conditions.
2. 3B Event (BUMA Monthly Talk)
 - a. Organized by the Communication Team.
 - b. *Monthly* basis.
 - c. Information discussed: Company performance, as information for employees to get an overview of the progress achievement of the current year, and actions that should be taken in the future to achieve the Company's objectives including other information such as BUMA culture campaign.
3. D-Fence Risk Reporting System
 - a. The PIC is from Anti Fraud Team.
 - b. *Adhoc* basis.
 - c. Information discussed: This is a centralized *Whistleblowing system* channel from PT Delta Dunia and all its subsidiaries to receive any risk or fraud reports that require investigation or follow up action plan.
 - d. Report on the follow-up of investigation results will be submitted/escalated to the Ethics Committee.
4. Board of Directors' Committee

The Ethics Committee is responsible to handle issues related to Ethics, violations of CLA, Code of Conduct, etc.
5. Independent Committee

The Audit Committee is an independent body or group established as a form of compliance with OJK by an organization to assist in carrying out the functions of supervision, control, and financial reporting as well as monitoring the Company's Internal Audit activities.
6. BoD Meeting
 - a. Organized by the CEO Office Department.
 - b. *Monthly* basis.
 - c. Information discussed: important/critical issues in the Company.
7. Board of Commissioners Meeting (BoC Meeting)

- a. Penyelenggara dari CEO Office Department.
- b. *Monthly* basis.
- c. Informasi yang dibahas: *monitoring performance* Perseroan dan *planning* jangka pendek dan menengah.
- d. Salah satu produk yang disampaikan termasuk juga dengan laporan keuangan dan audit.

Mengacu pada ketentuan dalam Piagam Direksi dan POJK 33/2014, Direksi wajib melaksanakan rapat minimum 1 (satu) kali sebulan serta dapat dilaksanakan setiap waktu jika dianggap perlu atas permintaan seorang atau lebih anggota Direksi, serta dapat dilangsungkan apabila mayoritas anggota Direksi hadir atau diwakili dalam Rapat. Selain rapat internal, Direksi juga wajib menghadiri rapat gabungan dengan Dewan Komisaris yang diadakan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam setiap 4 (empat) bulan.

Sepanjang tahun 2023, Direksi menyelenggarakan rapat internal sebanyak 7 (tujuh) kali dan telah mengeluarkan 18 (delapan belas) keputusan secara sirkuler.

Informasi lengkap dapat dilihat di Laporan Tahunan Perseroan tahun 2023.

Selain mekanisme rapat Dewan Komisaris dan Direksi di atas, Perseroan juga memiliki mekanisme *whistleblowing* serta saluran pengaduan masyarakat yang dijadikan sebagai sarana komunikasi yang menampung informasi adanya keluhan dan masukan bagi Perseroan. Pada tahun 2023 terdapat 14 pengaduan masuk yang layak diproses lebih lanjut, 12 Pengaduan terselesaikan, sisanya 2 pengaduan Masih dalam proses penyelesaian.

KEBIJAKAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI [GRI 2-19] [GRI 2-20] [GRI 2-21]

Sebagai wujud apresiasi atas kinerja mereka serta kontribusinya terhadap pertumbuhan yang dicapai, Perseroan memberikan remunerasi kepada Direksi dan Dewan Komisaris. Penetapan dibuat dengan merujuk masukan dan rekomendasi dari Komite Nominasi dan Remunerasi. Faktor utama yang menjadi acuan adalah pemenuhan tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota Komisaris, pencapaian kinerja, dan kondisi keuangan Perseroan. Kinerja yang dimaksud termasuk di dalamnya terkait komitmen untuk menjalankan dan mengawasi program-program ESG, terutama terkait kinerja kesehatan dan keselamatan kerja.

Kemudian, Dewan Komisaris menyampaikan usulan mengenai besaran remunerasi kepada pemegang saham melalui mekanisme RUPST untuk mendapatkan persetujuannya. Penetapan pembagian jumlah remunerasi anggota Dewan Komisaris diserahkan kepada Komisaris Utama melalui RUPST. Apabila terjadi penambahan anggota Komisaris pada tahun yang bersangkutan, maka besaran remunerasi akan disesuaikan secara proporsional.

- a. Organized by CEO Office Department.
- b. Monthly basis.
- c. Information discussed: monitoring the Company's performance and also short and medium term planning.
- d. One of the products presented includes financial statements and audits.

Referring to the provisions in the Board of Directors Charter and POJK 33/2014, the Board of Directors must hold meetings at least once a month and can be held at any time if deemed necessary as requested by one or more members of the Board of Directors, and can be held if the majority of members of the Board of Directors are present or represented in the Meeting. In addition to internal meetings, the Board of Directors is also required to attend joint meetings with the Board of Commissioners which are held regularly at least once every four months.

Throughout 2023, the Board of Directors held 7 (seven) internal meetings and issued 18 (eighteen) circular resolutions.

Detailed information can be seen in the Company's 2023 Annual Report.

In addition to the Board of Commissioners and Board of Directors meeting mechanisms above, the Company also has a whistleblowing mechanism and a public complaint channel that serves as a communication channel to accommodate complaints and inputs for the Company. In 2023 there were 14 incoming complaints that required further process, 12 complaints were resolved, the remaining 2 complaints were still in the process of being resolved.

REMUNERATION POLICY FOR THE BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS [GRI 2-19] [GRI 2-20] [GRI 2-21]

As a form of appreciation for their performance and contribution to the Company's growth, the Company provides remuneration to the Board of Directors and Board of Commissioners. The amount of remuneration is determined by referring to inputs and recommendations from the Nomination and Remuneration Committee. The main factors of reference are the fulfillment of duties and responsibilities of each member of the Board of Commissioners, performance achievement, and the Company's financial conditions. The performance includes their commitment to implement and oversee ESG programs, especially related to occupational health and safety performance.

Subsequently, the Board of Commissioners submits a proposal on the amount of remuneration to the shareholders through the AGMS to obtain approval. The determination of the amount of remuneration for members of the Board of Commissioners is delegated to the President Commissioner through the AGMS. In the event that there are additional members of the Board of Commissioners in the relevant year, the amount of remuneration will be adjusted proportionally.



Kemudian, terkait remunerasi Direksi, RUPST pada tanggal 8 Juni 2023 telah mendelegasikan wewenang kepada Dewan Komisaris untuk menetapkan struktur dan besaran remunerasi bagi anggota Direksi dengan mempertimbangkan berbagai aspek, yaitu di antaranya kinerja dan pencapaian target individu, kemampuan keuangan Perseroan dan faktor-faktor relevan lainnya.

Regarding the remuneration for the Board of Directors, the AGMS on June 8, 2023 has delegated authority to the Board of Commissioners to determine the structure and amount of remuneration for members of the Board of Directors by considering various aspects, including the performance and achievement of individual targets, the Company's financial capacities and other relevant factors.

Jenis Manfaat/Tunjangan	Diberikan Given	Type of Benefits/Allowances
Tunjangan Gaji pokok	✓	Basic Salary
Tunjangan Kesejahteraan	✓	Welfare Allowances
Tunjangan Kesehatan	✓	Medical Allowances
Tunjangan Transportasi & komunikasi	✓	Transportation & communication allowances
Asuransi Jiwa	✓	Life Insurance
Car Ownership Program	✓	Car Ownership Program
Kepemilikan Saham	✓	Share Ownership
Tunjangan Dana Pensiun	✓	Pension Fund Allowance

Berikut struktur remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris di tahun 2022 dan 2023:

The following is the remuneration structure of the Board of Directors and Board of Commissioners in 2022 and 2023:

Dalam US\$ penuh

In US\$ full

Struktur Remunerasi	2023	2022	Struktur Remunerasi
Gaji dan imbalan kerja jangka pendek	1.781.726	1.812.451	Salary and short-term benefits
Imbalan pasca kerja	23.000	37.562	Post-employment benefits
Jumlah	1.804.727	1.850.013	Total

Besaran Remunerasi

Pada tahun 2023, Dewan Komisaris berhak atas remunerasi sebesar US\$686.937 atau setara dengan sekitar Rp10.474.579.982. Sementara itu, Direksi Perseroan berhak atas remunerasi sebesar US\$1.117.790 atau setara dengan sekitar Rp17.044.341.052.

The Amount of Remuneration

In 2023, the Board of Commissioners is entitled to US\$686,937 remuneration or equivalent to approximately Rp10,474,579,982. Meanwhile, the Board of Directors of the Company is entitled to US\$1,117,790 remuneration or equivalent to approximately Rp17,044,341,052.

Informasi terkait remunerasi manajemen kunci lebih rinci disampaikan dalam Laporan Keuangan Konsolidasian Perseroan tahun 2023 pada catatan 34 (d).

Further information on the remuneration of key management is presented in the Company's Consolidated Financial Statements of 2023 in note 34 (d).

Rasio kompensasi total tahunan bagi individu dengan bayaran tertinggi dalam Perseroan terhadap median (nilai tengah) total kompensasi tahunan untuk semua karyawan (tidak termasuk individu dengan bayaran tertinggi), adalah: 7.20.

The ratio of total annual compensation for the highest paid individual in the Company to the median (average) total annual compensation for all employees (excluding the highest paid individual), is: 7.20.

Rasio kenaikan persentase dalam kompensasi total tahunan bagi individu dengan bayaran tertinggi dalam Perseroan terhadap kenaikan persentase median (nilai tengah) total kompensasi tahunan untuk semua karyawan (tidak termasuk individu dengan bayaran tertinggi), adalah: 0.43.

The ratio of the percentage increase in total annual compensation for the highest paid individual in the Company to the percentage increase to the median (average) total annual compensation for all employees (excluding the highest paid individual), is: 0.43.

KEBIJAKAN PENILAIAN KINERJA DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI [GRI 2-18]

PERFORMANCE ASSESSMENT POLICY OF THE BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS [GRI 2-18]

Dalam rangka meningkatkan kualitas penerapan tata kelola dan memastikan efektivitas pelaksanaan fungsi pengawasan

In order to improve the quality of governance implementation and ensure the effectiveness of the supervisory function within

di lingkungan perusahaan, maka Perseroan melakukan evaluasi atas kinerja Dewan Komisaris. Komite Nominasi dan Remunerasi dalam hal ini bertugas untuk melaksanakan penilaian melalui mekanisme evaluasi internal tahunan dan berdasarkan pencapaian kinerja Perseroan. Penilaian yang dilakukan meliputi kinerja secara kolektif dan kinerja secara individu. Hasil evaluasi tersebut dituangkan dalam bentuk Laporan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris dan kemudian disampaikan kepada RUPS.

Dalam RUPST pada hari Kamis, tanggal 8 Juni 2023, memutuskan menyetujui dan menerima baik Laporan Tahunan Perseroan untuk tahun buku 2022, termasuk Laporan Direksi dan Laporan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris Perseroan.

Hasil Penilaian

Berdasarkan penilaian yang dilakukan terhadap kinerja Dewan Komisaris maupun Direksi, maka sepanjang tahun 2023 baik anggota Dewan Komisaris maupun anggota Direksi telah memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai fungsinya, yaitu sebagai organ pengawasan dan organ pengelolaan di lingkungan Perseroan. Kemampuan manajerial yang baik dari tim manajemen Perseroan juga dapat tercermin dari performa operasional maupun finansial perusahaan yang sangat baik pada tahun buku 2023.

Komite dan Organ Penunjang Badan Tata Kelola Tertinggi

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Dewan Komisaris dibantu oleh Komite Audit dan Komite Nominasi dan Remunerasi. Sementara itu Direksi didukung oleh unit kerja yang dipimpin oleh Deputi Direktur. Setiap unit kerja tersebut mempertanggungjawabkan kinerjanya secara berkala kepada Direksi.

Informasi terkait struktur ketua dan anggota, profil, kompetensi, pelatihan serta lainnya dapat dilihat dalam Laporan Tahunan 2023.

PENANGGUNG JAWAB PENERAPAN KEBERLANJUTAN [OJK E.1]

Sejak tahun 2022, Perseroan telah memiliki Grup ESG yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama untuk melaksanakan strategi dan kebijakan keberlanjutan Perseroan. Dengan pembentukan ini, Perseroan berharap penerapan ESG dapat berjalan secara terukur dan holistik.

the Company, the performance of the Board of Commissioners is evaluated by the Company. In this regard, the Nomination and Remuneration Committee is in charge of carrying out the assessment through an annual internal evaluation mechanism and based on the Company's performance achievements. The assessment includes collegial performance and individual performance. The results of the evaluation are outlined in the Board of Commissioners' Supervisory Duty Report and then submitted to the GMS.

The AGMS on Thursday, June 8, 2023, resolved to approve and accept the Company's Annual Report for the financial year of 2022, including the Board of Directors' Report and the Board of Commissioners' Supervisory Report.

Assessment Results

Based on performance assessment of the Board of Commissioners and the Board of Directors, both members of the Board of Commissioners and the Board of Directors have fulfilled their duties and responsibilities in accordance with their functions as a supervisory organ and management organ within the Company throughout 2023. The excellent managerial capabilities of the Company's management team can also be reflected in the Company's exceptional operational and financial performance in the 2023 fiscal year.

Supporting Committees and Organs of the Highest Governance Organs

In carrying out its duties and responsibilities, the Board of Commissioners is assisted by the Audit Committee and the Nomination and Remuneration Committee. On the other hand, the Board of Directors is supported by work units led by the Deputy Director. Each work unit is accountable for its performance periodically to the Board of Directors.

Information regarding the structure, chairman and members, profiles, competencies, training and others can be seen in the 2023 Annual Report.

PERSON IN CHARGE OF SUSTAINABILITY IMPLEMENTATION [OJK E.1]

Since 2022, the Company has established an ESG Group under and directly responsible to the President Director to execute the Company's sustainability strategies and policies. The establishment of this division is the Company's response to the the need to integrate sustainability values in the Company's operational aspects. With the establishment of this division, the Company expects the implementation of ESG to be measurable and holistic.

Nama Name	Jabatan Position	Periode dan Masa Jabatan Period and Term of Office
Anggred Sutardja	Deputi Direktur ESG Deputy Director ESG	2023 - ongoing
Neglasari Martini	General Manager ESG	2022 - ongoing
Mularoy Marpaung	Group Governance & Policy Manager	2021 - ongoing



KOMUNIKASI MASALAH PENTING TERKAIT KEBERLANJUTAN ATAU ESG [GRI 2-16]

Perseroan membuka ruang kepada seluruh pemangku kepentingan untuk menyampaikan pengaduan, masukan, terkait permasalahan atau kinerja Perseroan yang memberi dampak negatif secara aktual ataupun potensial baik dari perilaku bisnis organisasi dalam operasi maupun hubungan bisnisnya. Kami menyediakan berbagai saluran komunikasi diantaranya saluran Sistem Pelaporan Pelanggaran atau Whistleblowing System dan saluran pengaduan masyarakat di masing-masing wilayah operasional.

Pendekatan ini sangat erat kaitannya dan relevan dengan konteks penerapan budaya keberlanjutan dalam tubuh Perseroan. Setiap masalah yang teridentifikasi dibahas dan diselesaikan di setiap jenjang sesuai dengan tugas dan jawab masing-masing divisi dan dimungkinkan untuk dibahas dalam forum rapat Komisaris dan Direksi untuk mendapatkan solusi penyelesaian lebih jauh jika diperlukan.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERKAIT KEBERLANJUTAN [GRI 2-17] [OJK E.2]

Komitmen Delta Dunia yang terus mengembangkan dirinya untuk menjadi perusahaan yang dapat memberi nilai tambah kepada pemangku kepentingan diwujudkan dengan mengikuti beragam sosialisasi dan pelatihan terkait keberlanjutan atau ESG. Berikut ini adalah tabel pelatihan yang diikuti oleh karyawan dan badan tata kelola guna mengembangkan kapasitasnya dalam penerapan bisnis yang berkelanjutan.

Periode (tanggal, bulan dan tahun) Period (date, month and year)	Venue Tempat	Penyelenggara Organizer	Pelatihan/Training
3 April 2023 3 April 2023	Jakarta	OJK and PPSK Omnibus Law	OJK FSA
11 Mei 2023 11 May 2023	Daring Virtual	From Obscurity to Netflix	Netflix
1 September 2023 1 September 2023	Singapura Singapore	"From Great to Exceptional" by Professor Boris Groysberg from Harvard Business School	YPO Singapore
23-28 Oktober 2023 23-28 October 2023	Yogyakarta	Pusat Pengembangan Akuntansi dan Keuangan Finance and Accounting Development Center	Certified Governance Professional
24 Oktober 2023 24 October 2023	Daring Virtual	Otoritas Jasa Keuangan Financial Services Authority	Tata Cara Perdagangan Karbon melalui Bursa karbon Carbon Trading Procedures through Carbon Exchange
28 November 2023 28 November 2023	Jakarta	Inside ASEAN: Indonesia	Moody's

COMMUNICATION OF SIGNIFICANT ISSUES RELATED TO SUSTAINABILITY OR ESG [GRI 2-16]

The Company provides a platform for all stakeholders to submit complaints or inputs related to the Company's issues or performance that have actual or potential negative impacts both from the operational business conduct and business relationships. We provide various communication channels, including the Whistleblowing System and public complaint channels in each operational area.

This approach is closely related and relevant to the context of implementing a sustainability culture within the Company. Every identified issue is discussed and resolved at each level in accordance with the duties and responsibilities of each division and may be discussed in the Board of Commissioners' and Board of Directors' meeting to seek further solutions if deemed necessary.

DEVELOPMENT OF SUSTAINABILITY-RELATED COMPETENCIES [GRI 2-17] [OJK E.2]

Delta Dunia's commitment to continually develop itself as a value-added company for the stakeholders is realized by participating in various socialization and training related to sustainability or ESG. The following is a table of trainings attended by employees and governance organs to develop their capacity in practicing sustainable business.

KEBIJAKAN STANDAR PERILAKU/KODE ETIK [GRI 2-23] [GRI 2-24]

Sebagai langkah untuk menegakkan perilaku etis dan bertanggung jawab, Perseroan telah membentuk Kode Etik Perusahaan (*Business Code of Conduct*) yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari nilai dan budaya Perseroan. Kode Etik Perusahaan berlaku sebagai panduan serta landasan karyawan termasuk Direksi dan Dewan Komisaris dalam bekerja, bertindak dan bertingkah laku, agar selaras dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan.

BEHAVIORAL STANDARDS/CODE OF ETHICS [GRI 2-23] [GRI 2-24]

As a step to uphold ethical and responsible behavior, the Company has established a Business Code of Conduct which is a further elaboration of the Company's values and culture. The Company's Code of Conduct serves as a guide and foundation for employees, including the Board of Directors and Board of Commissioners, to work, act and behave in line with the Company's values and culture.

Pokok-Pokok Kode Etik

Code of Conduct Principles

Perilaku Individu Individual Behavior	Setiap individu dituntut untuk berperilaku profesional, penuh integritas, saling menghargai, tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, serta menjunjung nilai-nilai Perseroan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Every individual is required to behave professionally, full of integrity, respect each others, be responsible in carrying out their duties, and uphold the Company's values in order to create a conducive work environment.
Perlindungan atas Aset Perseroan Protection of the Company's Assets	Setiap karyawan wajib menjaga, melindungi dan bertanggung jawab terhadap penggunaan aset Perseroan. Every employee must maintain, protect and be responsible in using the Company's assets.
Penggunaan Sarana Komunikasi Utilization of Communication Channels	Fasilitas komunikasi yang disediakan oleh Perseroan agar digunakan secara efektif, efisien dan bertanggung jawab. The communication facilities provided by the Company should be used effectively, efficiently and responsibly.
Kejujuran Honesty	Setiap karyawan wajib bersikap jujur dan terbuka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Every employee must be honest and upfront in carrying out their duties and responsibilities.
Konflik Kepentingan Conflict of Interest	Seluruh karyawan dilarang terlibat dalam berbagai kegiatan yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan antara kepentingan pribadi dan kepentingan Perseroan. All employees are prohibited from engaging in various activities that have the potential to cause conflicts of interest between personal interests and the Company's interests.
Pencegahan Penipuan Prevention of Fraud	Setiap karyawan wajib menjaga tindakannya dan mencegah timbulnya hal-hal yang merugikan Perseroan. Segala bentuk penipuan tidak dapat ditolerir. Every employee is obliged to take care of his/her actions and refrain from causing harm to the Company. Any form of fraud will not be tolerated.
Kerahasiaan, Akses dan Keterbukaan Informasi Information Confidentiality, Access and Disclosure	Setiap karyawan wajib menjaga kerahasiaan seluruh akses terkait dengan Perseroan yang diperoleh selama masa kerja. Every employee is obliged to maintain the confidentiality of all access related to the Company obtained during his/her employment period.
Publisitas Publicity	Karyawan yang tidak memiliki wewenang dilarang untuk memberikan pernyataan mengenai Perseroan kepada publik. Unauthorized employees are prohibited from making statements concerning the Company to the public.
Kepatuhan kepada Peraturan/Regulator Compliance with Regulations/Regulators	Setiap karyawan wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di Perseroan sebagai Perusahaan Terbuka. Every employee must comply with all regulations that are applicable in the Company as a Public Company.
Konsekuensi Pelanggaran Kode Etik Consequences of Violating Code of Conduct	Segala bentuk pelanggaran Kode Etik akan ditindaklanjuti sesuai dengan keputusan manajemen berdasarkan peraturan dan hukum yang berlaku. Any form of violation of the Code of Conduct will be followed up in accordance with management decisions based on applicable laws and regulations.

Mengingat pentingnya pelaksanaan kode etik ini, Perseroan melakukan Sosialisasi melalui sejumlah mekanisme, seperti pelatihan, seminar dan pertemuan, terlebih lagi kepada karyawan yang baru bergabung di perusahaan, serta menyajikannya secara

Considering the importance of code of conduct implementation, the Company conducts socialization through a number of mechanisms, such as training, seminars and meetings, especially to employees who have just joined the Company, as



terbuka pada situs web resmi Perseroan. Semua pendekatan ini merupakan langkah Perseroan untuk menanamkan setiap komitmen kebijakan perilaku bisnis yang bertanggung jawab di seluruh aktivitas dan hubungan bisnisnya.

Kode Etik juga dimuat dalam Buku Peraturan Perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan, di mana di dalam buku tersebut, terdapat aturan mengenai persyaratan kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan konstruktif antara Perseroan, manajemen, dan karyawan.

KODE ETIK DI BUMA AUSTRALIA

Lebih dari sekedar pedoman, kebijakan tata kelola kami merupakan wujud kesungguhan kami untuk menjalankan kegiatan pertambangan yang beretika, berkelanjutan, dan bertanggung jawab. Prinsip-prinsip tersebut menjadi panduan bagi setiap tindakan dan keputusan yang kami ambil untuk memastikan kegiatan operasional kami yang dilakukan secara berintegritas dan transparan di seluruh aspek.

Selain berkomitmen untuk mematuhi setiap ketentuan dan peraturan yang berlaku, kami telah mengembangkan kebijakan dan prosedur yang kuat untuk memastikan perilaku etis dalam bisnis kami. Seluruh Kode Etik telah disetujui oleh Dewan Direksi dan menjadi landasan prinsip yang menjadi standar perilaku seluruh karyawan untuk memastikan setiap tindakan sejalan dengan nilai-nilai inti kami.

Di tahun 2023, BUMA Australia mengeluarkan kebijakan terkait Perbudakan Modern yang menegaskan komitmennya untuk menentang segala bentuk perbudakan modern di seluruh wilayah operasional dan rantai pasokannya. Selain itu, kami juga telah meninjau dan memperbarui beberapa kebijakan terkait keamanan informasi sebagai bentuk komitmen kami untuk menjaga keamanan data dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan terkait.

Kebijakan terkait kode etik telah disosialisasikan kepada seluruh karyawan sebagai salah satu program orientasi bagi karyawan baru. Seluruh karyawan baru diharuskan untuk mengakses, membaca dan mengakui beberapa kebijakan utama, termasuk kebijakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk menjaga keamanan data dan informasi, kebijakan kode etik yang juga mencakup anti-penyuapan dan korupsi, kebebasan menyampaikan pendapat, anti perundungan (bullying), anti diskriminasi dan pelecehan.

Benturan Kepentingan, Penerimaan Hadiah dan Manfaat

Dalam rangka mewujudkan transparansi dan perilaku etis, BUMA Australia meluncurkan halaman Intranet terbaru terkait konflik kepentingan, penerimaan hadiah dan manfaat, lengkap dengan formulir deklarasi online yang dirancang untuk meningkatkan pengelolaan risiko konflik kepentingan. Melalui platform digital ini, kami memberikan wawasan tentang apa yang dimaksud dengan konflik kepentingan, kebijakan mengenai hadiah dan manfaat, mengapa hal itu penting, dan bagaimana karyawan

well as presenting it publicly on the Company's official website. All of these approaches are the Company's efforts to instill every commitment to responsible business behavior policies in all of its business activities and relationships.

The Code of Conduct is also contained in the Company's Rulebook which is distributed to all employees, in which there are rules regarding work requirements as well as the rights and obligations of each party in creating a harmonious and constructive working relationship between the Company, management, and employees.

CODE OF CONDUCT AT BUMA AUSTRALIA

More than just a guideline, our governance policies are a manifestation of our commitment to conduct ethical, sustainable and responsible mining activities. The principles guide our actions and decisions to ensure integrity and transparency in all aspects of our operations.

In addition to our commitment to comply with all applicable laws and regulations, we have developed strong policies and procedures to ensure ethical behavior. The Code of Ethics has been approved by the Board of Directors and is the foundation principle that becomes the standard of behavior for all employees to ensure every action is in line with our core values.

In 2023, BUMA Australia issued a policy on Modern Slavery which affirms its commitment to oppose all forms of modern slavery across its operations and supply chain. In addition, we have also reviewed and updated several information security related policies as part of our commitment to maintain data security and ensure compliance with relevant regulations.

Policies related to the code of conduct have been informed to all employees as one of the orientation programs for new employees. All new employees are required to access, read and acknowledge several key policies, including the Information and Communication Technology (ICT) policy to maintain data and information security, the code of conduct policy which also covers anti-bribery and corruption, freedom of expression, anti-bullying, anti-discrimination and harassment.

Conflict of Interest, Acceptance of Gifts and Benefits

In pursuit of transparency and ethical behavior, BUMA Australia launched an updated conflict of interest, gifts and benefits in the Intranet page, complete with an online declaration form designed to enhance conflict of interest risk management. Through this digital platform, we provide insights on what constitutes a conflict of interest, the policy on gifts and benefits, why it is important, and how employees can identify and report potential conflicts. There is also practical guidance on how to deal with

dapat mengidentifikasi dan melaporkan potensi konflik yang ada. Terdapat pula panduan praktis tentang bagaimana menghadapi kondisi tersebut sehingga terhindar dari konflik kepentingan. Langkah untuk meningkatkan transparansi ini merupakan upaya kami dalam menjaga kepercayaan dari pemangku kepentingan, klien, investor, dan masyarakat.

Pelatihan terkait Kepatuhan

BUMA Australia meluncurkan program pelatihan kepatuhan, yang dirancang untuk memperkuat komitmen kami terhadap etika, inklusivitas, dan lingkungan kerja yang harmonis.

Program pelatihan ini terdiri dari berbagai modul yang mencakup bidang-bidang penting termasuk:

- Anti suap dan korupsi
- Kode etik
- Pelaporan pelanggaran
- Perbudakan modern
- Perilaku di tempat kerja, dan
- Kesadaran budaya asli

Topik-topik di atas membahas aspek-aspek penting dari kerangka kepatuhan BUMA Australia yang memperkuat komitmen kami untuk menegakkan standar etika, mendorong rasa hormat, transparansi, dan memastikan kepatuhan hukum. Seluruh karyawan telah menyelesaikan pelatihan ini, dan memastikan bahwa semua karyawan dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjunjung standar etika dalam peran mereka.

SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN [GRI 2-25] [GRI 2-26]

Guna menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas, juga mempertahankan serta meningkatkan reputasi Perseroan dan memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku, Perseroan menegakkan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik dengan menciptakan kegiatan usaha yang transparan dan akuntabel. Salah satu mekanisme yang digunakan adalah melalui penerapan Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *Whistleblowing System*.

Whistleblowing System merupakan sarana komunikasi bagi setiap anggota Dewan Komisaris, Direksi, karyawan, maupun pihak eksternal untuk menyampaikan informasi adanya indikasi kecurangan, dugaan pelanggaran, penipuan, transaksi yang tidak pantas atau pelanggaran kode etik di dalam Perseroan secara konfidensial. Setiap pelapor akan dijaga kerahasiaannya untuk memberikan rasa aman dan Perseroan menjamin perlindungan dari intimidasi atau ancaman lainnya.

Mekanisme Penyampaian Laporan Pelanggaran

Setiap *whistleblower* dapat membuat laporan pelanggaran melalui email, hotline atau surat yang ditujukan kepada tim Audit Internal di kantor pusat yang akan diteruskan ke Komite Etik. Perseroan menempatkan staf khusus untuk mengelola pengaduan yang masuk melalui sistem layanan *hotline* yang diperlakukan sebagai *whistleblower*. Untuk memberikan rasa

such situations so as to avoid conflicts of interest. This move to increase transparency is part of our efforts to maintain the trust of our stakeholders, clients, investors and the public.

Compliance-related Training

BUMA Australia launched a compliance training program, designed to reinforce our commitment to ethics, inclusiveness and harmonious working environment.

The training program consists of various modules covering key areas including:

- Anti-bribery and corruption
- Code of conduct
- Whistleblowing
- Modern slavery
- Workplace behavior, and
- Indigenous cultural awareness

The above topics address important aspects of BUMA Australia's compliance framework that reinforce our commitment to uphold ethical standards, promote respect, transparency and ensure legal compliance. All employees have completed this training, ensuring that all employees are equipped with the necessary knowledge and skills to uphold ethical standards in their roles.

WHISTLEBLOWING SYSTEM [GRI 2-25] [GRI 2-26]

In order to create a work environment that has integrity, as well as to maintain and improve the Company's reputation and comply with the prevailing laws and regulations, the Company upholds the principles of Good Corporate Governance by ensuring transparent and accountable business activities. One of the mechanisms used is the implementation of the Whistleblowing System.

The Whistleblowing System is a communication channel for each member of the Board of Commissioners, Board of Directors, employees, and external parties to convey information on any indication of fraud, suspected violations, fraud, improper transactions or violations of the code of ethics within the Company confidentially. The identity of every whistleblower will be kept confidential to provide a sense of security and the Company guarantees their protection from intimidation or other threats.


Whistleblowing Mechanism

Any whistleblower can report violations via email, hotline or letter addressed to the Internal Audit team at the head office which will be forwarded to the Ethics Committee. The Company assigns a dedicated staff to manage complaints submitted through the hotline service system who are treated as whistleblowers. To provide a sense of security, the Company guarantees the



aman, Perseroan menjamin kerahasiaan identitas pelapor dan dilindungi dari ancaman, intimidasi atau gangguan. Jalur untuk melaporkan dugaan pelanggaran yang dapat diakses stakeholder di lingkungan Perseroan atau entitas anak dapat menyampaikannya langsung melalui:

confidentiality of the whistleblowers' identity and protects them from threats, intimidation or harassment. The reporting channel for alleged violations that can be accessed by stakeholders within the Company or its subsidiaries can be submitted directly via:



Email

: d_fence@deltadunia.com



Whatsapp

: 0813-188-70034 (24 Jam | Hours)

Penanganan Pengaduan

Perseroan menunjuk Unit Audit Internal untuk mengelola dan menangani pelaporan pelanggaran yang diterima. Laporan yang masuk akan ditindaklanjuti melalui pemeriksaan lebih lanjut untuk memastikan kebenaran dan akurasi. Proses investigasi lanjutan akan dilaksanakan jika benar ditemukan adanya indikasi pelanggaran, sebaliknya proses akan dihentikan jika bukti awal tidak cukup meyakinkan atau tidak cukup bukti. Jika laporan tersebut terbukti benar, maka hasil investigasi akan dilaporkan kepada Direksi untuk mendapatkan tindak lanjut, keputusan, sanksi sesuai peraturan yang berlaku, termasuk di dalamnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Proses pengenaan sanksi dan penanganan lebih lanjut atas pelanggaran dilakukan sesuai dengan peraturan perusahaan dan hukum yang berlaku di yurisdiksi dimana pelanggaran tersebut terjadi.

Melalui Unit Audit Internal dan Komite Etik, Perseroan aktif melakukan kegiatan yang bersifat pencegahan terhadap segala bentuk tindakan pelanggaran etika, di antaranya dalam bentuk kampanye bulanan yang ditujukan kepada seluruh karyawan agar terbangun suatu kesadaran perilaku.

Jumlah Pengaduan Sepanjang Tahun 2023 [GRI 2-27]

Perseroan mencatat adanya 14 pengaduan sepanjang tahun 2023 dan telah ditindaklanjuti dengan proses investigasi oleh Unit Audit Internal. Dalam 11 kasus yang terbukti terdapat pelanggaran, Perseroan telah memberikan sanksi yang sesuai.

Report Handling

The Company appoints the Internal Audit Unit to manage and handle incoming whistleblowing reports. The incoming report will be followed up through a thorough investigation to ensure its authenticity and accuracy. The investigation process will be continued if there is a valid indication of violation, otherwise the process will be stopped if the initial evidence is not convincing enough or insufficient. If the report is proven to be true, the investigation results will be reported to the Board of Directors to be followed up and to impose decisions or sanctions in accordance with the applicable regulations, including the Collective Labor Agreement (CLA). The process of imposing sanctions and further handling of violations is carried out in accordance with the Company's regulations and the applicable laws in the jurisdiction where the violation was discovered.

Through the Internal Audit Unit and Ethics Committee, the Company actively conducts preventive actions against all forms of ethical violations, including through campaigns aimed at all employees in order to build behavioral awareness.

Number of Reports in 2023 [GRI 2-27]

The Company recorded 14 reports throughout 2023 that have been investigated by the Internal Audit Unit. In the 11 cases where violations have been proven, the Company has imposed appropriate sanctions.

Hasil Penanganan Pengaduan

Keterangan	2023	2022	2021	Description
Jumlah Pengaduan	14	8	3	Number of Reports
Dalam Proses	2			On Process
Selesai	12	8	3	Resolved

Report Handling Results

Keterangan	2023	2022	2021	Description
Jumlah Pengaduan	14	8	3	Number of Reports
Dalam Proses	2			On Process
Selesai	12	8	3	Resolved

KEBIJAKAN ANTI FRAUD, ANTI KORUPSI, ANTI PENYUAPAN, DAN ANTI GRATIFIKASI [GRI 205-2]

Sebagai perwujudan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik dan sebagai dasar kuat pelaksanaan bisnis berkelanjutan, Perseroan terus menanamkan budaya integritas dan menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari berbagai bentuk tindak korupsi.

ANTI FRAUD, ANTI CORRUPTION, ANTI BRIBERY, AND ANTI GRATIFICATION POLICIES [GRI 205-2]

As a manifestation to the implementation of good corporate governance and as a strong foundation for sustainable business implementation, the Company continues to instill a culture of integrity and create a corruption-free working environment.

Perseroan merancang kebijakan *Anti-Fraud Management System* dengan Prinsip ISO 37001 sebagai upaya memfasilitasi laporan dugaan penyimpangan yang melibatkan karyawan, mitra bisnis atau pihak lainnya yang mempunyai hubungan kerja dengan Perseroan. [GRI 3-3]

The Company designed the Anti-Fraud Management System policy based on ISO 37001 Principles as an effort to facilitate reports of alleged irregularities that involve employees, business partners or other parties who have a working relationship with the Company. [GRI 3-3]

Penerapan kebijakan ini diharapkan dapat:

The implementation of this policy is expected to:

1. Menumbuhkan budaya *anti-fraud* kepada seluruh jajaran karyawan.
2. Meningkatkan tanggung jawab dan kepedulian seluruh pemangku kepentingan untuk mematuhi prosedur dan ketentuan yang berlaku.
3. Memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas yang jelas dalam kaitannya dengan pencegahan, deteksi, respon, dan pelaporan kecurangan di Perseroan.
4. Perseroan tidak mentoleransi segala bentuk kecurangan dan berkomitmen untuk memajukan dan mempertahankan budaya etika yang sehat.

1. Foster an anti-fraud culture to all employees.
2. Increase the responsibility and concern of all stakeholders to comply with applicable procedures and regulations.
3. Having clear responsibility and accountability in relation to the prevention, detection, response and reporting of fraud in the Company.
4. Avoid any form of fraud and maintain its commitment to promoting and maintaining a healthy ethical culture.

Pengolaan Anti-Korupsi

Anti-Corruption Management

Pilar Pillar	Tahapan Stage	Tujuan Purpose
1 st	Pencegahan Prevention	Mengurangi potensi terjadinya kecurangan dengan: 1. Implementasi program manajemen risiko kecurangan. 2. Edukasi karyawan untuk menumbuhkan kesadaran <i>Anti-Fraud</i> . 3. Bersama Divisi Internal Control mengembangkan sistem pengendalian internal untuk mengatasi risiko <i>Anti-Fraud</i> . 4. Tindakan lainnya yang dianggap perlu oleh Perseroan. Minimizing the potential of fraud by: 1. Implementating fraud risk management program. 2. Educating employees to foster Anti-Fraud awareness. 3. Together with the Internal Control Division, developing an internal control system to address Anti-Fraud risks. 4. Other actions deemed necessary by the Company.
2 nd	Deteksi Detection	Mengidentifikasi, menggali informasi dan menemukan tindakan kecurangan dalam kegiatan usaha Perseroan, melalui kebijakan WBS, <i>surprise audit</i> , sistem pengawasan, investigasi dan pelaporan. Identifying, extracting information and discovering fraud in the Company's business activities through the WBS policy, surprise audits, monitoring systems, investigations and reporting.
3 rd	Penghargaan dan Sanksi Rewards and Sanctions	Pengenaan sanksi untuk pelaku kecurangan dan pemberian penghargaan untuk karyawan yang menjunjung tinggi etika. Imposing sanctions for fraudsters and rewarding employees who uphold ethical behavior.
4 th	Pemantauan, Tindak Lanjut, dan Pemulihan Monitoring, Follow up, and Recovery	Memantau dan mengevaluasi tindakan kecurangan serta perbaikan tindak lanjut yang diperlukan untuk mencegah terjadinya kembali tindak kecurangan di masa mendatang. Monitoring and evaluating fraudulent acts as well as any necessary follow-up improvements to prevent future re-occurrence of fraudulent acts.

Melalui berbagai kesempatan kami senantiasa mengkomunikasikan dan mengingatkan akan pentingnya budaya anti korupsi. Secara prinsip seluruh badan tata kelola dan karyawan telah dikomunikasikan perihal anti korupsi, diantaranya melalui mekanisme WBS serta sosialisasi pedoman kode etik yang mencantumkan larangan terkait penipuan, korupsi, konflik kepentingan yang bertujuan untuk menguntungkan atau memperkaya diri sendiri. Beragam pelatihan khusus terkait kebijakan anti korupsi juga telah diberikan kepada badan tata kelola tertinggi dan karyawan. [GRI 2-24]

Through various occasions, we always communicate and remind the importance of an anti-corruption culture. In principle, all governance organs and employees have been informed regarding anti-corruption, including through WBS mechanism and the socialization of code of conduct guidelines that include prohibitions of fraud, corruption, and conflicts of interest aiming to benefit or enrich themselves. Various specialized trainings related to anti-corruption policies have also been provided to the highest governance organs and employees. [GRI 2-24]



Perseroan telah melakukan sosialisasi kebijakan dan prosedur anti kecurangan (*fraud*) dan anti korupsi kepada 100% karyawan melalui berbagai kanal komunikasi seperti *e-mail blast* secara rutin, internal web portal, poster, video dan media sosialisasi lainnya. Kebijakan ini juga disosialisasikan dalam kegiatan induksi karyawan baru dan juga induksi rutin ketika karyawan yang selesai cuti kembali bekerja di dalam *site*.

The Company has socialized anti-fraud and anti-corruption policies and procedures to 100% of employees through various communication channels such as regular e-mail blasts, internal web portal, posters, videos and other socialization media. This policy is also socialized in new employee induction programs as well as routine induction when employees returning to work on-site after their leave.

Perseroan juga telah melakukan sosialisasi kebijakan dan prosedur anti-*fraud* dan anti korupsi kepada 100% mitra bisnisnya yang dilakukan dalam proses tender. Selain melakukan sosialisasi, di tahun 2023 Perseroan juga telah mengadakan pelatihan mengenai kebijakan dan prosedur anti-korupsi pada anak perusahaannya.

The Company has also socialized anti-fraud and anti-corruption policies and procedures to 100% of its business partners during the tender process. In addition to conducting socialization in 2023 the Company has also conducted training on anti-corruption policies and procedures at its subsidiaries.

Pelatihan anti-korupsi

Anti-corruption training

Divisi: Anak Perusahaan (BUMA) Berdasarkan Jabatan	2023		Division: Subsidiary (BUMA) Based on Position
	Jumlah Total	(%)	
Dewan Komisaris	0	0%	Board of Commissioners
Direktur	2	25%	Board of Directors
Manajer	18	22%	Manager
Supervisor	44	15%	Supervisor
Staff	3.112	22%	Staff

Pelatihan anti-korupsi

Anti-corruption training

Divisi: Anak Perusahaan (BUMA Australia) Berdasarkan Jabatan	2023		Division: Subsidiary (BUMA Australia) Based on Position
	Jumlah Total	(%)	
Dewan Komisaris	0	0%	Board of Commissioners
Direktur	0	0%	Board of Directors
Pempinan senior	7	100%	Senior leaders
Manajer	64	100%	Managers/superintendents
Supervisor	282	100%	Supervisors
Operator/teknisi	212	18%	Operators and technical support
Sarjana/Pascasarjana	25	100%	Graduates/Undergraduates
Magang	2	29%	Apprentices

Catatan | Note:

Perseroan baru melakukan pencatatan di tahun 2023, meskipun kegiatan yang sama juga pernah dilakukan pada tahun sebelumnya
The Company has just started recording in 2023, although the same activities have been carried out in the previous years)

Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil [GRI 205-1] [GRI 205-3]

Seluruh pendekatan dan kebijakan yang ada merupakan langkah preventif untuk menghindari sedini mungkin atas tindakan korupsi yang berpotensi terjadi di seluruh aspek operasional dan lintas divisi. Di tahun 2023, ada 11 kasus kecurangan yang terjadi di tubuh Perseroan.

Proven corruption acts and the actions taken [GRI 205-1] [GRI 205-3]

All existing approaches and policies are preventive measures to avoid as early as possible the acts of corruption that have the potentially occur in all operational aspects and across divisions. In 2023, there were 11 cases of fraud that occurred within the Company.

Tindakan	Jumlah Sanksi yang Dijatuhkan Number of Sanction Imposed		Action
	Karyawan Employee	Mitra bisnis Business Partner	
Surat peringatan	17	0	Warning letter
Pemutusan hubungan kerja	8	0	Termination of employment

Sementara itu pada tahun 2023 di BUMA Australia terdapat 2 insiden korupsi dan Perseroan telah mengambil tindakan tegas dengan memberhentikan 1 karyawan dan memutus 1 kontrak kerja dengan mitra bisnis yang terbukti melakukan tindakan korupsi.

Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan [GRI 2-27]

Sepanjang tahun 2023, baik Perseroan, Direksi maupun anggota Dewan Komisaris tidak terlibat dalam perkara hukum yang material yang dapat memengaruhi kegiatan operasional atau kondisi keuangan Perseroan.

Informasi Mengenai Sanksi Administratif dan Finansial

Hingga per tanggal 31 Desember 2023, Perseroan tidak memperoleh sanksi administratif dalam bentuk apapun dari pihak otoritas pasar modal maupun pihak berwenang lainnya, yang berpotensi mengandung dampak material terhadap kinerja keuangan Perseroan.

Kontribusi politik [GRI 415-1]

Perseroan tidak memiliki afiliasi atau hubungan dengan organisasi politik. Perseroan juga memberi kebebasan kepada seluruh karyawan untuk menggunakan hak politiknya sesuai dengan ketentuan dan undang-undang yang berlaku, dengan pemisahan yang jelas dari aktivitas Perseroan dan anak usahanya. Kebijakan ini bisa dibaca juga di *website* kami <https://deltadunia.com/about-us/gcg/policies/>

MANAJEMEN RISIKO [OJK E.3]

Perseroan menyusun sistem manajemen risiko untuk mendukung upaya pengelolaan setiap risiko secara tepat sehingga dampaknya dapat dikendalikan sehingga dapat melindungi pemangku kepentingan dan mendorong pertumbuhan Perseroan. Proses pengelolaan risiko meliputi proses mengidentifikasi, menganalisis, mengantisipasi dan memitigasi potensi risiko yang relevan dan memiliki dampak terhadap kegiatan operasional Perseroan. Terintegrasi dengan sistem pengendalian internal, sistem manajemen risiko yang berlaku di Perseroan juga diterapkan terhadap entitas anak guna membentuk suatu sistem yang saling terhubung dan sistematis.

Peranan Direksi dalam Pengelolaan Dampak atau Risiko [GRI 2-12]

Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, Direksi membentuk sistem pengendalian internal, mempertimbangkan risiko usaha dalam setiap pengambilan keputusan serta menetapkan langkah-langkah mitigasi risiko.

Meanwhile in 2023 at BUMA Australia there were 2 incidents of corruption and the Company has taken decisive action by dismissing 1 employee and terminating 1 work contract with a business partner who was proven to have committed acts of corruption.

Compliance with Laws and Regulations [GRI 2-27]

Throughout 2023, neither the Company, the Board of Directors nor members of the Board of Commissioners were involved in any material legal cases that could affect the Company's operational activities or financial condition.

Information on Administrative and Financial Sanctions

As of December 31, 2023, the Company has not received any administrative sanctions from the capital market authorities or other authorities, which could potentially have a material impact on the Company's financial performance.

Political contribution [GRI 415-1]

The Company has no affiliation or relationship with political organizations. The Company also provides freedom to all employees to exercise their political rights in accordance with applicable laws and regulations, with clear separation from the activities of Delta Dunia and its subsidiaries. This policy can also be read on our website <https://deltadunia.com/about-us/gcg/policies/>

RISK MANAGEMENT [OJK E.3]

The Company has developed a risk management system to support the efforts to manage every risk properly so that its impact can be controlled to protect stakeholders and drive the Company's growth. The risk management process includes the identification, analysis, anticipation and mitigation of potential risks that are relevant and potentially impacting the Company's operations. Integrated with the internal control system, the risk management system applicable in the Company is also applied to subsidiaries to form an interconnected and systematic system.

Role of the Board of Directors in Managing Impact or Risk [GRI 2-12]

In accordance with its duties and responsibilities, the Board of Directors establishes an internal control system, considering business risks in every decision making and establishes risk mitigation measures.



Dalam pengimplementasiannya, Direksi bertanggung jawab terhadap penerapan sistem manajemen risiko di lingkungan Perseroan. Namun Dewan Komisaris juga turut memahami sifat dan ruang lingkup risiko utama korporasi, serta secara berkala meninjau dan menyetujui selera risiko (*risk appetite*) korporasi. Dari hasil pemantauan tersebut, Dewan Komisaris akan menyampaikan masukan untuk meyakinkan bahwa:

- penetapan dan penerapan kebijakan manajemen risiko adalah konsisten dengan tujuan, sasaran, strategi, dan selera risiko (*risk appetite*) korporasi;
- kebijakan manajemen risiko dapat memberikan sinyal peringatan dini (*early warning signals*) atas risiko material; dan
- kebijakan manajemen risiko ditinjau secara berkala, misalnya setiap tahun.

Dalam kaitannya dengan industri pertambangan batu bara di mana Perseroan dan entitas anaknya beroperasi, Perseroan menyadari bahwa industri tersebut memiliki eksposur risiko yang tinggi, baik secara operasional, kompetisi, pasar, maupun regulasi, yang sebagian berada di luar kendali Perseroan. Untuk itu Perseroan dituntut untuk terus-menerus melakukan penyempurnaan terhadap sistem pengendalian internal maupun manajemen risiko agar Perseroan mampu merespons dengan tepat atas potensi risiko yang ada dan menyiapkan langkah mitigasi yang tepat.

Struktur Unit Manajemen Risiko [GRI 2-13]

Agar sistem manajemen risiko berjalan optimal, maka Perseroan telah membentuk Unit Manajemen Risiko yang didukung oleh personel berikut ini:

Jabatan	Jumlah Personel Number of Personnel	Position
Head of Risk Management	1	Head of Risk Management
Superintendent Risk Monitoring	1	Superintendent Risk Monitoring
Officer Business Continuity Management System	1	Officer Business Continuity Management System
Jumlah	3	Total

Sertifikasi	Jumlah Personel Number of Personnel	Certification
Enterprise Risk Management Certified Professional (ERMCP)	1	Enterprise Risk Management Certified Professional (ERMCP)
Pengawas Operasional Pertama (POP)	0	Supervisor of Mining Operations
Jumlah	1	Total

In its implementation, the Board of Directors is responsible to implement the risk management system within the Company. However, the Board of Commissioners also understands the nature and scope of the corporation's main risks, and periodically reviews and approves the corporation's risk appetite. From the monitoring results, the Board of Commissioners will provide input to ensure that:

- the establishment and implementation of risk management policies are consistent with the goals, objectives, strategies and risk appetite of the corporation;
- the risk management policies can provide early warning signals on material risks; and
- the risk management policies are reviewed periodically or annually.

In relation to the coal mining industry in which the Company and its subsidiaries operate, the Company realizes that the industry has high risk exposure, whether operationally, competitively, market, and regulatory, some of which are beyond the Company's control. For this reason, the Company is required to continuously improve its internal control and risk management systems so that the Company is able to properly respond to potential risks and prepare appropriate mitigation measures.

Structure of Risk Management Unit [GRI 2-13]

In order to optimize the risk management system, the Company has established a Risk Management Unit supported by the following personnel:

Profil Risiko Tahun 2022-2023 [GRI 2-25]

Berikut profil risiko yang berhasil diidentifikasi di tahun 2023 beserta langkah mitigasi yang disiapkan untuk mengendalikan dampaknya:

Risk Profile in 2022-2023 [GRI 2-25]

The following are the risk profiles identified in 2023 and the mitigation measures put in place to control their impact:

No	Jenis Risiko Type of Risk	Penjelasan Risiko Risk Explanation	Langkah Mitigasi Mitigation Measures	2023	2022
1	Risiko Fluktuasi Harga Batu Bara Risks of fluctuations in coal prices	Kinerja Perseroan sangat dipengaruhi oleh pergerakan harga batu bara dunia. Pada akhir semester 2023 harga batu bara mulai turun signifikan namun belum mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (masih dalam batas toleransi) The Company's performance is strongly influenced by the movement of world coal prices. At the final semester of 2023, coal prices began to fall significantly although it has not affected the Company's financial performance (still within the tolerance limit).	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pemantauan terhadap pergerakan harga batu bara secara berkala. Melakukan kesepakatan strategi dengan pelanggan untuk penyesuaian tarif kontrak. Menerapkan program efisiensi biaya operasional secara konsisten untuk menjaga daya saing. Dengan tren harga batu bara yang positif di tahun 2022, Perseroan mengoptimalkan operasional agar dapat mencapai target sesuai komitmen dengan pelanggan. Melakukan diversifikasi portofolio ke segmen batu bara non-termal dan bisnis non-batu bara. Monitor coal price movements on a regular basis. Establish strategic agreements with customers to adjust contract rates. Implement operational cost efficiency programs consistently to maintain competitiveness. With a positive coal price trend in 2022, the Company optimized its operations in order to achieve targets as committed with customers. Diversify portfolio into non-thermal coal segment and non-coal business. 		
2	Risiko Pengelolaan Aset Asset Management Risks	Pengelolaan Aset pada perusahaan kontraktor pertambangan merupakan hal krusial, pada anak usaha perusahaan masih terdapat beberapa aset yang sudah <i>discontinue product</i> dan aset jarang digunakan di Indonesia hal ini memberikan tantangan untuk kelangsungan operasional aset Perseroan Asset management in mining contractor companies is crucial, in the company's subsidiaries there are still some assets that have discontinued products and assets that are rarely used in Indonesia, this provides challenges for the continuity of the Company's asset operations.	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan perawatan aset sesuai dengan skedul yang ditentukan Menjalankan strategi pemeliharaan berbasis kondisi melalui kolaborasi dengan BTech, untuk pengelolaan suku cadang dan proses penggantian komponen. Melakukan transformasi digital, bersama dengan BTech, pada manajemen pemeliharaan dengan beberapa aplikasi yang dapat memonitor kondisi kesehatan unit secara langsung (<i>real time</i>). Bekerja sama dengan ATPM untuk penyediaan spare part dan komponen untuk alat-alat dengan tipe <i>discontinue</i> dan jarang digunakan di Indonesia. Perform asset maintenance in accordance with the specified schedule Perform condition based maintenance strategy, in collaboration with BTech, for the management of spare parts and components replacement process. Perform digital transformation, together with BTech, on maintenance management with several applications that can monitor the condition of unit health in real time. Collaborate with ATPM to procure spare parts and components for discontinued and rarely used equipment in Indonesia. 	 New risk	-



No	Jenis Risiko Type of Risk	Penjelasan Risiko Risk Explanation	Langkah Mitigasi Mitigation Measures	2023	2022
3	Risiko Perubahan Regulasi Risks of Regulatory Changes	<p>Perubahan peraturan dan kebijakan Pemerintah akan berdampak pada kemampuan pelanggan untuk memenuhi kontrak pertambangannya, sehingga berdampak tidak langsung pada kegiatan operasional dan kelangsungan usaha Perseroan. Di tahun 2023 tidak ada <i>issue</i> signifikan yang berpengaruh kepada perseroan</p> <p>Changes in government regulations and policies will impact the ability of customers to fulfill their mining contracts, thus having an indirect impact on the Company's operations and business continuity. In 2023, there were no significant issues affecting the Company.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memantau perkembangan peraturan terkini khususnya peraturan Pemenuhan Kebutuhan Batu bara Dalam Negeri yang dikeluarkan oleh ESDM. • Mengevaluasi dan memetakan pemenuhan pelanggan terhadap regulasi tersebut agar dampaknya dapat dikelola dengan baik. • Mempersiapkan strategi dan membangun upaya yang efektif untuk mengelola perubahan regulasi. • Berkomitmen untuk senantiasa mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. • Monitor the latest regulatory developments, especially the regulation on Fulfillment of Domestic Coal Needs issued by the Ministry of Energy and Mineral Resources. • Evaluate and mapping customer compliance with these regulations so that the impact can be managed accordingly. • Prepare strategies and building effective efforts to manage regulatory changes. • Committed to always comply with applicable laws and regulations. 	↓	↔
4	Risiko Iklim Climate Risks	<p>Anomali cuaca yang ekstrem yang berakibat pada curah hujan tinggi sangat berdampak terhadap aktivitas penambangan dan tingkat produktivitas, serta berisiko terhadap keselamatan para pekerja. Jika situasi ini tidak diantisipasi dengan baik, dapat menghambat pencapaian target produksi.</p> <p>Pada tahun 2023 di semester akhir Indonesia memasuki musim panas berkepanjangan sehingga risiko ini cenderung menurun.</p> <p>Extreme weather anomalies that result in heavy rainfall severely disrupt mining activities and productivity levels, endangering the safety of workers. If this situation is not well anticipated, it can hamper the achievement of production targets.</p> <p>In the final semester of 2023, Indonesia entered a prolonged summer season, hence this risk tends to decrease.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memonitor kondisi cuaca lebih intensif untuk perencanaan penambangan yang lebih tepat. • Melakukan penambangan batu bara lebih optimal disaat cuaca mendukung. • Mengelola program Drainage, Dewatering, and Slippery dengan lebih baik untuk meminimalkan periode penghentian produksi akibat hujan. • Monitor weather conditions more intensively for more precise mining planning. • Carry out coal mining more optimally when the weather is favorable. • Improve the management of the Drainage, Dewatering, and Slippery program to minimize production downtime due to rain. 	↓	↑

No	Jenis Risiko Type of Risk	Penjelasan Risiko Risk Explanation	Langkah Mitigasi Mitigation Measures	2023	2022
5	Risiko Keselamatan Kerja Occupational Safety Risks	<p>Tingginya kompleksitas kegiatan di area tambang dan potensi kesalahan manusia oleh operator alat berat dapat meningkatkan risiko keselamatan kerja. Pada tahun 2023 terjadi 1 <i>insident fatality</i> yang menyebabkan risiko ini terus naik di tahun ini</p> <p>The high complexity of activities in the mining area and the potential for human error by heavy equipment operators can increase occupational safety risks.</p> <p>In 2023 there was 1 fatality incident causing this risk to continue rising this year.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memastikan dan mengawasi penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di area tambang. • Mengidentifikasi 10 pekerjaan dengan resiko tinggi dan menetapkan aturan utama yang harus ditaati saat melakukan pekerjaan beresiko tinggi untuk memitigasi resiko K3. • Mengimplementasikan aplikasi B'Tech B'Safe, memperbarui SOP K3 di lapangan yang disesuaikan dengan bahaya keselamatan kerja yang dihadapinya, melakukan sosialisasi, <i>safety induction</i> dan pelatihan keselamatan kerja secara rutin di lapangan. • Melakukan pelaporan dan tindak lanjut atas temuan kritis di lapangan sebagai upaya pencegahan serta melakukan investigasi dan evaluasi bila terdapat kejadian kecelakaan kerja. • Ensure and supervise the implementation of Occupational Health and Safety (OHS) in the mining site. • Identify 10 high-risk works and establish golden rules that have to be observed during high-risk work to mitigate safety risk. • Implement the B'Tech B'Safe application, updating the site OHS SOP in accordance with existing occupational safety hazards, conducting socialization, safety induction and safety training regularly in the site. • Report and follow up on critical findings in the site as a preventive measure as well as conducting investigations and evaluations when there is a work accident. 	↑	↑
6	Risiko rantai pasokan Supply Chain Risks	<p>Gangguan rantai pasokan global berdampak pada pasokan suku cadang, komponen, dan ban yang menyebabkan kenaikan harga batu bara. Faktor global dan kenaikan harga dari vendor membuat risiko ini masih tinggi di tahun ini</p> <p>Global supply chain disruptions impacted the supply of spare parts, components and tires leading to higher coal prices. Global factors and price hikes from vendors have kept this risk prevalent this year.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengamankan stok dan harga untuk satu tahun ke depan dengan memesan perencanaan kebutuhan material lebih awal ke vendor. • Mencari sumber alternatif produk non-OEM dari vendor lokal untuk memperbanyak jangkauan pemasok • Memproduksi beberapa peralatan dan suku cadang secara mandiri, melalui program <i>waste-to-product</i> BIRU, seperti palu, <i>tooth bucket</i>, dll • Tim Risk Advisory melakukan kajian terkait <i>Transactions analysis</i> untuk membantu perusahaan menentukan <i>critical risk</i> dalam <i>procurement</i> dan <i>cost driver</i> terkait agar dapat dilakukan efisiensi terkait proses pembelian yang ada. • Secure stock and prices for the next year by reserving material procurement plans in advance with vendors. • Find sourcing alternative of non-OEM products from local vendors to expand our range of suppliers • Produce some tools and spare parts ourselves, through BIRU's waste-to-product program, such as hammers, tooth buckets, etc. • The Risk Advisory team conducted a study related to Transactions analysis to help the company determine critical risks in related procurement and cost drivers so that efficiency of the existing purchasing process can be made. 	↑	↑



No	Jenis Risiko Type of Risk	Penjelasan Risiko Risk Explanation	Langkah Mitigasi Mitigation Measures	2023	2022
7	Risiko <i>Talent War</i> Talent War Risks	<p>Perputaran karyawan yang lebih tinggi dan persaingan yang meningkat dalam merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbakat sebagai akibat meningkatnya pertumbuhan di industri pertambangan. Jika tidak diantisipasi, dapat menyebabkan kekurangan tenaga kerja yang akhirnya berdampak pada operasional Perseroan. Perseroan berhasil menurunkan <i>talent turnover</i> menjadi 8,87% di tahun 2023 dari sebelumnya 14% di tahun 2022.</p> <p>Higher employee turnover and increased competition in recruiting talented human resources as a result of increased growth in the mining industry. If not anticipated, this could lead to labor shortages and ultimately impact the Company's operations. The Company managed to reduce talent turnover to 8.87% in 2023 from 14% in 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menjalankan program <i>talent papeline</i> sebagai sumber talent dari internal, seperti program BUMA Management Development Program (BMDP) dan Manajerial Talent Management untuk menjamin ketersediaan talent. Bekerja sama dengan Sekolah Kejuruan dan BIRU dalam program Basis Operator dan <i>Basic Mechanic</i> melalui integrasi kurikulum dengan dunia kerja. Melakukan <i>benchmark compensation</i> dan benefit dari kompetitor dan melakukan <i>review</i> internal Meningkatkan kualitas program pembelajaran dan pengembangan, baik secara internal maupun eksternal Implement talent pipeline program as a source of internal talent, such as BUMA Management Development Program (BMDP) and Managerial Talent Management program to ensure the availability of talent. Collaborate with Vocational Schools and BIRU in Basic Operator and Basic Mechanic programs in curriculum integration with the world of work. Conduct compensation and benefit benchmarks from competitors and conduct internal reviews. Improve the quality of learning and development programs, both internally and externally 	↓	↑

Keterangan | Description:

- ↑ risiko meningkat | increased risk
- ↔ risiko tetap | fixed risk
- ↓ risiko menurun | decreasing risk

Perseroan secara berkala melakukan pemantauan dan evaluasi atas pengelolaan risiko pada setiap proses bisnisnya. Hal ini untuk memastikan bahwa proses mitigasi bisa terlaksana secara efisien dan efektif sehingga mengurangi dampak negatif. Perseroan juga secara aktif melakukan kunjungan dan dialog dengan pemangku kepentingan serta masyarakat setempat untuk mendapatkan masukan sehingga dapat mengantisipasi risiko dampak negatif.

Proses untuk memperbaiki dampak negatif [GRI 2-25]

Selain pengelolaan risiko dan mitigasi di atas, Delta Dunia menyediakan berbagai saluran bagi para pemangku kepentingan untuk menyampaikan keluhan terkait dampak negatif aktual yang terjadi di seluruh operasional Perseroan, agar segera dapat ditindaklanjuti:


The Company regularly monitors and evaluates risk management in each business process. This aims to ensure that the mitigation process can be carried out efficiently and effectively so as to reduce negative impact. The Company also actively visits and communicate with stakeholders as well as local communities to gather inputs to anticipate negative impact.

Process to mitigate negative impact [GRI 2-25]

Other than the above risk management and mitigation, Delta Dunia provides various channels for stakeholders to submit complaints related to the actual negative impact that occur in all the Company's operations for immediate follow up:

Dampak negatif aktual Actual negative impacts	Proses identifikasi yang digunakan Identification process being used	Pihak eksternal yang dilibatkan dalam memperbaiki dampak External parties being involved to mitigate the impacts	Pelibatan penerima dampak Engagement of the impacted	Evaluasi terhadap efektivitas perbaikan dampak yang telah diambil Evaluation on the effectiveness of the mitigation being taken
Demo buruh terkait tuntutan kebijakan benefit tambahan (bukan tuntutan normatif) Labor protest demanding additional benefit policies (not normative demands).	Adanya surat pemberitahuan akan adanya demo Notification letter of the protest	Pihak kepolisian, Disnaker/local government Police, labor department/local department	team IER BUMA melakukan mediasi yang difasilitasi Disnaker, Local Government, dst Buma's IER Team holds mediation facilitated by Labor Department, Local Government, etc	Dilakukan pemanggilan kepada serikat pekerja, komunikasi dengan Disnaker dan Local Governmet dan owner tambang setempat Calling the labor union, communicating with the Manpower Office and Local Government and the local mine owner
Kasus kecurangan (fraud) Fraud cases	Laporan melalui WBS Reports through WBS	Tidak Ada None	Tim Audit Internal melakukan investigasi terhadap pelaporan Internal Audit team conducted investigation of the reports	Sanksi pemberian Surat Peringatan atau pemutusan hubungan kerja Warning Letter or Dismissal

 **Website** : Delta www.deltadunia.com
 **Email** : d_fence@deltadunia.com
 **Whatsapp** : 0813-188-70034 (24 Jam | Hours)

BUMA Australia Pty Ltd
 Level 11, 199 Grey Street, South Brisbane, QLD 4101
 Email : info@buma.com.au

KEBIJAKAN MANAJEMEN RISIKO DI BUMA AUSTRALIA

Pendekatan utama BUMA Australia adalah meminimalkan paparan terhadap risiko yang berkaitan dengan kepatuhan, serta tanggung jawab lingkungan, keselamatan, dan budaya, demi mewujudkan Visi dan Nilai-nilai kami dalam menjalankan bisnis secara berkelanjutan. Seluruh strategi dan tindakan yang diambil telah mempertimbangkan potensi manfaat dan risikonya, serta telah mempersiapkan langkah mitigasi risiko yang diperlukan.

Dalam mengelola risiko, BUMA Australia mengedepankan kepatuhan terhadap hukum, peraturan, dan kewajiban lainnya. Kami melakukan identifikasi risiko, dan memetakan potensi risiko dengan menggunakan matriks penilaian (skala) risiko sejalan dengan penerapan standar manajemen risiko ISO 31000:2018. Pengelolaan risiko ini menumbuhkan budaya manajemen risiko dan kepatuhan serta menunjukkan komitmen badan tata kelola tertinggi dalam mengelola risiko, dan persyaratan kepatuhan.

RISK MANAGEMENT POLICY AT BUMA AUSTRALIA

BUMA Australia's primary approach is to minimize exposure to risks related to compliance, environmental, safety and cultural responsibilities, in order to realize our Vision and Values in conducting business sustainably. All strategies and actions taken have considered the potential benefits and risks, and have prepared the necessary risk mitigation measures.

In managing risks, BUMA Australia prioritizes compliance with laws, regulations and other obligations. We conduct risk identification, and map potential risks using a risk assessment matrix (scale) in line with the implementation of ISO 31000:2018 risk management standard. This risk management fosters a culture of risk management and compliance and demonstrates the highest governance body's commitment in managing risks, and compliance requirements.



Berdasarkan jenis kegiatannya, BUMA Australia melakukan penilaian resiko korupsi secara berkala melalui penilaian resiko, pencatatan risiko, serta audit internal dan eksternal. Seluruh kegiatan yang dinilai memiliki risiko korupsi telah ditinjau setidaknya sekali dalam setahun.

Melalui aktivitas manajemen risiko, kami mengidentifikasi bahwa pengadaan dan manajemen kontrak memiliki risiko korupsi yang signifikan. Untuk mengatasi hal ini, BUMA Australia menerapkan kebijakan yang ketat, termasuk proses pengadaan yang transparan, peningkatan uji tuntas, dan pelatihan perilaku etis wajib bagi staf. Langkah-langkah ini memperkuat komitmen kami terhadap standar tata kelola perusahaan dan integritas yang tinggi di seluruh kegiatan operasi kami. Setidaknya sekali dalam setahun kami melakukan peninjauan (audit) dan evaluasi terhadap risiko korupsi di seluruh aktivitas operasi Perusahaan.

IMPLIKASI KEUANGAN SERTA RISIKO DAN PELUANG LAIN AKIBAT PERUBAHAN IKLIM

[GRI 201-2]

Perubahan iklim telah membawa tantangan tersendiri di seluruh aspek kehidupan termasuk juga bagi dunia usaha. Banyak prediksi telah disampaikan akan dampak yang ditimbulkannya. Dibutuhkan analisis yang komprehensif dalam memahami potensi dampak perubahan iklim terhadap bisnis, strategi, dan dampaknya terhadap kinerja keuangan Perseroan.

Profil Risiko dan Upaya Mitigasinya

Pergeseran Pasar dan Teknologi

- Kebijakan dan investasi untuk mewujudkan perekonomian rendah emisi karbon.
- Berkurangnya permintaan pasar terhadap produk/komoditas dengan karbon lebih tinggi
- Meningkatnya permintaan akan produk dan layanan yang hemat energi dan rendah karbon
- Teknologi baru yang merubah pasar

Market and Technology Shifts

- Policies and investments to realize a low-carbon economy.
- Declining market demand for higher carbon products/commodities
- Increasing demand for energy-efficient and low-carbon products and services
- New technologies that change the market

Kebijakan dan Hukum

- Persyaratan tambal sulam yang terus berkembang di tingkat internasional, nasional, dan negara bagian.
- Peningkatan biaya input/operasional untuk aktivitas karbon tinggi
- Ancaman terhadap perolehan izin untuk beroperasi pada kegiatan yang mengandung karbon tinggi
- Muncul kekhawatiran mengenai kewajiban

Policy and Law

- Evolving patchwork of requirements at international, national and state levels.
- Increased input/operational costs for high carbon activities
- Threatened the acquisition of licenses to operate in high-carbon activities
- Emerging concerns about liability

Based on the type of activities, BUMA Australia assesses the risk of corruption which is regularly assessed through risk assessment, risk recording, and internal and external audit. All activities assessed as having corruption risk have been reviewed at least once a year.

Through our risk management activities, we identified that procurement and contract management have significant corruption risks. To address this, BUMA Australia implemented strict policies, including transparent procurement processes, enhanced due diligence, and mandatory ethical behavior training for staff. These measures reinforce our commitment to high standards of corporate governance and integrity throughout our operations. At least once a year we conduct a review (audit) and evaluation of corruption risks across the Company's operations.

FINANCIAL IMPLICATIONS AND OTHER RISKS AND OPPORTUNITIES DUE TO CLIMATE CHANGE

[GRI 201-2]

Climate change has brought challenges to all aspects of life, including business. Many predictions have been made about its impacts. A comprehensive analysis is needed to understand the potential impact of climate change on the Company's business, strategy, and financial performance.

Risk Profile and Mitigation Efforts

Reputasi

- Meningkatnya harapan akan perilaku bertanggung jawab dari para pemangku kepentingan, termasuk investor, pemberi pinjaman, dan konsumen.
- Peluang untuk meningkatkan reputasi dan nilai merek
- Risiko hilangnya kepercayaan dan keyakinan terhadap manajemen

Reputation

- Growing expectations for responsible behavior from stakeholders, including investors, lenders and consumers.
- Opportunity to enhance reputation and brand value
- Risk of loss of trust and confidence towards the management

Risiko Fisik

- Perubahan kronis dan iklim ekstrem yang lebih sering dan parah.
- Mengakibatkan perubahan fisik tambang misalnya banjir karena curah hujan ekstrem, debu karena kemarau kepanjangan. Hal ini mengakibatkan tindakan normalisasi fisik tambang yang memiliki dampak finansial (tambahan biaya untuk memompa air atau penyiraman jalan).
- Meningkatnya gangguan dan kerusakan bisnis di seluruh operasi dan rantai pasokan yang berdampak pada biaya input, pendapatan, nilai aset, dan klaim asuransi

Physical Risks

- More frequent and severe chronic changes and climate extremes.
- Resulting in physical changes to the mine e.g. flooding due to extreme rainfall and dust due to prolonged drought. This results in physical mine normalization measures which have a financial impact (additional costs for pumping water or watering roads).
- Increased business disruption and damage across operations and supply chains impacting input costs, revenue, asset values and insurance claims.

Seiring dengan meningkatnya emisi Gas Rumah Kaca (GRK), suhu permukaan global juga meningkat. Suhu yang lebih panas berpotensi meningkatkan jumlah kasus penyakit, kekeringan yang berdampak pada gagal panen yang mempengaruhi ketahanan pangan, badai tropis yang menghancurkan rumah dan komunitas, banjir serta dampak lainnya.

Berdasarkan identifikasi yang kami lakukan, saat ini kami menilai bahwa risiko yang secara nyata kami hadapi akibat dampak perubahan iklim adalah cuaca ekstrem. Kondisi ini berpengaruh pada produktivitas operasi, performa atau kondisi peralatan kami serta keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan kami. Dampak dari cuaca ekstrem ini tentunya berimplikasi pada finansial Perseroan.

Hal lain yang kami identifikasi sebagai risiko adalah tuntutan akan transisi menuju ekonomi rendah karbon, yang merupakan hasil dari usaha global untuk mengurangi emisi GRK dan mencegah perubahan iklim. Menghadapi transisi ini, Perseroan memantau beberapa risiko seperti adanya regulasi baru dari pemerintah, reputasi atau persepsi masyarakat terhadap perusahaan yang mendukung energi bersih, pergeseran pasar, teknologi dan inovasi. Risiko akan transisi ini menjadi perhatian yang berpengaruh pada pertumbuhan Perseroan dalam jangka panjang.

Menghadapi risiko usaha terkait perubahan iklim, Perseroan terus menggali alternatif atau potensi usaha lain kedepannya. Kami memulai bisnis rehabilitasi lahan di Australia, teknologi prediktif melalui BTech untuk meningkatkan efisiensi operasional, dan bisnis terkait *future-facing minerals* yang mendukung produksi energi baru dan terbarukan.

Perseroan akan melakukan penilaian risiko iklim (*climate risk assessment*) lebih dalam lagi di tahun 2024 untuk memahami secara komprehensif dan mengambil langkah mitigasi yang relevan untuk mengurangi dampaknya terhadap operasional dan finansial kami. [GRI 3-3]

HUBUNGAN DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN

[GRI 2-29] [OJK E.4]

Pertumbuhan usaha Perseroan dalam jangka pergeseran pasar, teknologi dan inovasi. Risiko akan transisi ini menjadi panjang tidak bisa dilepaskan dari faktor pemangku kepentingan. Setiap kebijakan Perseroan harus mempertimbangkan dampaknya (positif/negatif) terhadap pemangku kepentingan. Secara langsung atau tidak langsung, pemangku kepentingan dapat menjadi faktor pendukung kemajuan Perseroan atau bahkan sebaliknya. Hubungan mutualisme ini harus dikelola dengan baik sebagai salah satu kunci strategi keberlanjutan Perseroan. Untuk itu senantiasa melibatkan pemangku kepentingan dalam setiap kebijakan yang kami ambil dengan cara mendengar dan menyerap harapan mereka melalui berbagai sarana komunikasi dan pendekatan. Delta Dunia mengidentifikasi pemangku kepentingan didasarkan pada mereka yang terlibat, berkontribusi, terkena dampak langsung/tidak langsung atas operasional kami yang kami jalankan. Keberadaan mereka mutlak mempengaruhi kinerja usaha kami.

As greenhouse gas (GHG) emissions increase, global surface temperatures are also rising. Warmer temperatures have the potential to increase the frequency of disease, drought leading to crop failure affecting food security, tropical storms destroying homes and communities, flooding and other impacts.

Based on our identification, we consider that the most obvious risk we face due to the impacts of climate change is extreme weather. These conditions affect our operational productivity, the performance or condition of our equipment and the occupational health and safety of our employees. The impact of this extreme weather certainly has financial implications for the Company.

Other risks we identify are the demands for the transition to a low-carbon economy, as a result of global efforts to reduce GHG emissions and prevent climate change. Facing this transition, the Company is monitoring several risks such as new government regulations, reputation or public perception of companies that support clean energy, market shifts and technology. The risk of this transition is a concern that affects the Company's long-term growth.

Facing business risks related to climate change, the Company continues to explore alternatives or other business potentials in the future. We start our land rehabilitation business in Australia, predictive technology business through BTech to optimize our operational efficiency and a business related to future-facing minerals that support new and renewable energy production.

The Company will conduct a more in-depth climate risk assessment in 2024 to comprehensively understand and take relevant mitigation measures to reduce the impact on our operations and finances. [GRI 3-3]

RELATIONSHIP WITH STAKEHOLDERS

[GRI 2-29] [OJK E.4]

The Company's long-term business growth is closely tied to stakeholder factors. Every policy of the Company must consider its impact (positive/negative) on stakeholders. Directly or indirectly, stakeholders can be a supporting factor for the Company's growth or even vice versa. This mutual relationship must be managed well as one of the keys to the Company's sustainability strategy. For this reason, we always involve stakeholders in every policy we take by listening and absorbing their expectations through various communication channels and approaches. Delta Dunia identifies stakeholders based on those who are involved, contribute, directly/indirectly impacted by our operations. Their existence significantly affects the performance of our business.



- **Dependency [D]**
Kelompok atau individu yang secara langsung atau tidak langsung bergantung pada kegiatan organisasi, produk atau jasa dan kinerja perusahaan, atau pada siapa organisasi bergantung untuk beroperasi.
- **Responsibility [R]**
Kelompok atau individu kepada siapa organisasi tersebut, atau di masa depan mungkin mempunyai tanggung jawab hukum, komersial, operasional atau etika/moral.
- **Tension [T]**
Kelompok atau individu yang memerlukan perhatian segera dari organisasi sehubungan dengan masalah keuangan, ekonomi, sosial atau lingkungan yang lebih luas.
- **Influence [I]**
Kelompok atau individu yang dapat memberikan dampak terhadap organisasi atau pengambilan keputusan strategis atau operasional
- **Diverse Perspectives [DP]**
Kelompok atau individu yang mempunyai pandangan berbeda yang dapat menghasilkan pemahaman baru mengenai situasi dan mengidentifikasi peluang untuk melakukan tindakan yang mungkin tidak akan terjadi jika tidak dilakukan.

- **Dependency [D]**
Groups or individuals who are directly or indirectly dependent on the organization's activities, products or services and performance, or to whom the organization depends to operate.
- **Responsibility [R]**
Groups or individuals to whom the organization has, or may have future legal, commercial, operational or ethical/moral responsibilities.
- **Tension [T]**
Groups or individuals that require immediate attention from the organization in relation to wider financial, economic, social or environmental issues.
- **Influence [I]**
Groups or individuals who can impact the strategic or operational decision making of the organization.
- **Diverse Perspectives [DP]**
Groups or individuals who have different views that can lead to a new understanding of the situation and identify opportunities for action that might not have been taken otherwise.

Berikut adalah pemangku kepentingan yang dimaksud dan cara kami melibatkan mereka:

Here are our relevant stakeholders and how we engage with them:

Pemangku Kepentingan Stakeholders	Basis Penetapan Basis of Identification Engagement	Metode Pelibatan/ Komunikasi Engagement/ Communication Method	Frekuensi Pertemuan Meeting Frequency	Tujuan pelibatan atau topik yang dibahas Purpose of engagement of topics discussed
Pemegang saham Shareholders	Pemegang saham memiliki pengaruh pada Perseroan, baik dalam perencanaan maupun keputusan- keputusan terkait jalannya Perseroan. [D.R.I.P] Shareholders have influence on the Company, both in planning and decisions related to the Company's management. [D.R.I.P]	RUPS dan paparan publik GMS and public expose	Minimal 1 kali tiap tahun Minimum once a year	- Pertanggungjawaban atas pengelolaan Perseroan - Keterbukaan informasi - Peningkatan nilai investasi - Accountability on the Company's management - Information disclosure - Increased investment values
Pelanggan atau pemilik konsesi Customers or concession owners	Pelanggan mendukung bisnis Perseroan melalui kontrak yang diberikan [D.R.I.P] Customers support the Company's business through the contracts provided [D.R.I.P]	Rapat-rapat koordinasi Coordination meetings	Sesuai kebutuhan As needed	- Memastikan SLA (<i>service level agreement</i>) yang disepakati dengan pelanggan tercapai. - Memastikan prosedur aspek K3, Lingkungan dan Masyarakat berjalan baik - Ensuring the achievement of SLA (service level agreement) as agreed with customers. - Ensuring the procedures of OHS, Environmental and Community aspects are running well.
Regulator (Termasuk Pemerintah Daerah) Regulators (Including Local Government)	Regulator berpengaruh dalam menetapkan peraturan yang perlu dipenuhi oleh Perseroan [D.R.T.I.DP] Regulators are influential in enacting regulations that need to be fulfilled by the Company [D.R.T.I.DP]	Rapat-rapat Laporan periodik Periodic report meetings	Sesuai kebutuhan As needed	- Koordinasi untuk memastikan kejelasan dan pemenuhan regulasi - Kontribusi bagi pembangunan, dukungan dan pengembangan bagi masyarakat serta kepedulian lingkungan sekitar - Coordination to ensure clarity and compliance with regulations - Contributing to the development, supporting and developing the community as well as preserving the environment.

Pemangku Kepentingan Stakeholders	Basis Penetapan Basis of Identification Engagement	Metode Pelibatan/ Komunikasi Engagement/ Communication Method	Frekuensi Pertemuan Meeting Frequency	Tujuan pelibatan atau topik yang dibahas Purpose of engagement of topics discussed
Karyawan Employees	Karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan berpengaruh karena kedekatan dengan Perseroan [D.R.T.I.] Employees influence the Company's performance, and are influential due to their affiliation with the Company. [D.R.T.I.]	Pertemuan-pertemuan Konsultasi, kegiatan family gathering, dan kegiatan pelatihan. Consultation meetings, family gathering events, and training activities.	Sesuai kebutuhan As needed	<ul style="list-style-type: none"> - Memastikan karyawan memiliki produktivitas yang tinggi - Menciptakan sumber daya manusia yang sejahtera dan unggul - Ensuring that employees are highly productive - Creating prosperous and outstanding human resources
Mitra Kerja dan atau pemasok Business Partners or suppliers	Mitra kerja mendukung tercapainya target dan kinerja Perseroan. Perseroan dan mitra kerja memiliki hubungan saling ketergantungan [D.R.T.DP] Business partners support the achievement of the Company's targets and performance. The Company and its partners have an interdependent relationship. [D.R.T.DP]	Pertemuan-pertemuan Konsultasi Consultation meetings	Sesuai kebutuhan As needed	<ul style="list-style-type: none"> - Mencari mitra bisnis/pemasok yang saling menguntungkan yang memenuhi persyaratan teknis, ekonomis, dan dampak sosial, lingkungan - Mendukung mitra lokal - Finding mutually beneficial business/supplier partners that meet the technical, economic, and social or environmental impact requirements. - Supporting local partners
Masyarakat Community	Masyarakat memiliki kedekatan lokasi dengan Perseroan [D.R.T.I.DP] The community is located close to the Company [D.R.T.I.DP]	Pertemuan Meetings	Sesuai kebutuhan As needed	Memastikan masyarakat terhindar dari dampak negatif operasi dan sebaliknya memberi nilai tambah bagi masyarakat Ensuring that the community is protected from the negative impacts of our operations and instead adds value to the community.

Perseroan membuka ruang komunikasi dua arah kepada seluruh pemangku kepentingan, salah satunya dengan cara memberi akses keterbukaan informasi. Hal ini juga kami pakai untuk memberikan setiap progres yang kami lakukan, terlebih dalam konteks keberlanjutan. Berikut akses informasi terkini mengenai Perseroan yang dapat dipergunakan oleh seluruh pemangku kepentingan:

The Company provides two-way communication channel to all stakeholders, one of which is by providing access to information disclosure. We also use this channel to communicate every progress we make, especially in the context of sustainability. The following are the access to the latest information regarding the Company that can be used by all stakeholders:

Sarana Informasi Sarana Informasi	Akses Terhadap Informasi Perseroan	Access to the Company's Information
RUPS GMS	1. RUPS Tahunan 2. RUPS Luar Biasa	1. Annual GMS 2. Extraordinary GMS
Paparan Publik Public Expose	Paparan publik tahunan yang disyaratkan oleh BEL.	Annual public expose as required by IDX.
Situs Perseroan Company Website	1. Perseroan: https://deltadunia.com 2. BUMA Australia: https://buma.com.au Situs Perseroan disajikan dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Untuk meningkatkan kualitas penyajian informasi, situs kami diperbarui secara berkala.	1. Company: https://deltadunia.com 2. BUMA Australia: https://buma.com.au The Company's website is presented in Bahasa Indonesia and English Language. To improve the quality of information disclosure, our website is updated regularly.
Surel e-mail	1. Sekretaris Perusahaan: corpsec@deltadunia.com 2. Hubungan Investor: ir@deltadunia.com	1. Corporate Secretary: corpsec@deltadunia.com 2. Investor Relation: ir@deltadunia.com
Publikasi Publications	1. Laporan Tahunan 2. Laporan Keberlanjutan 3. Laporan Produksi 4. Newsletter 5. Siaran Pers 6. <i>Company Presentation</i> 7. Laporan Keuangan 8. Laporan atau fakta material lainnya	1. Annual Report 2. Sustainability Report 3. Production Report 4. Newsletter 5. Press Release 6. Company Presentation 7. Financial Statements 8. Other reports or material facts



Sarana Informasi	Akses Terhadap Informasi Perseroan	Access to the Company's Information
Media Sosial Social Media	1. LinkedIn: <ul style="list-style-type: none"> Perseroan: https://www.linkedin.com/company/pt-delta-dunia-makmur-tbk/ BUMA: https://www.linkedin.com/company/pt-bukit-makmur-mandiri-utama/ BUMA Australia: https://www.linkedin.com/company/buma-australia/ 2. Instagram: BUMA: https://instragram.com/buma.official	1. LinkedIn: <ul style="list-style-type: none"> The Company: https://www.linkedin.com/company/pt-delta-dunia-makmur-tbk/ BUMA: https://www.linkedin.com/company/pt-bukit-makmur-mandiri-utama/ BUMA Australia: https://www.linkedin.com/company/buma-australia/ 2. Instagram: BUMA: https://instragram.com/buma.official
Media Lainnya Other Media	1. Rapat analisis 2. <i>Non-deal roadshow</i> 3. Konferensi investor 4. Konferensi media	1. Analysis meetings 2. Non-deal roadshow 3. Investor conference 4. Media conference

Topik Material [GRI 3-1] [GRI 3-2] [GRI 2-14]

Material Topics

Dalam laporan ini, Perseroan menyajikan topik yang bersifat material, yakni topik yang mencerminkan dampak organisasi yang paling signifikan terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, termasuk dampak terhadap hak asasi manusia. Penentuan topik material yang akan disampaikan dalam laporan keberlanjutan ini dilakukan dengan memperhatikan hal dibawah ini:

- masukan berbagai pemangku kepentingan melalui saluran komunikasi yang ada.
- Sesuai dengan aktivitas usaha yang dijalankan, kami mengidentifikasi risiko atau dampak aktual dan potensial yang ada meliputi dampak ekonomi, sosial, lingkungan, termasuk hak asasi manusia.
- Menyesuaikan dengan regulasi dan tren strategi keberlanjutan atau ESG yang sesuai dengan bidang bisnis Perseroan.

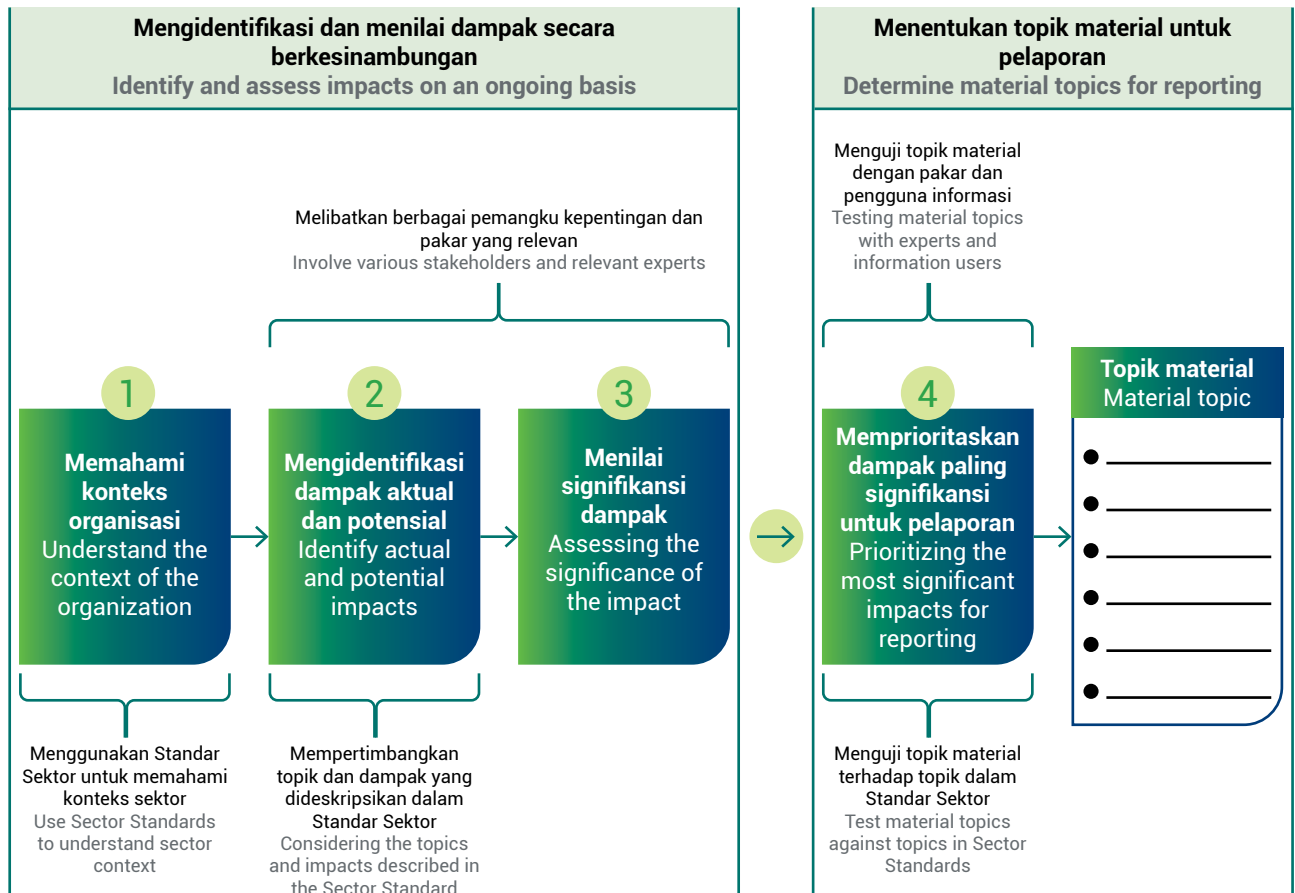
Di tahun 2021, Delta Dunia telah melakukan proses penilaian materialitas dengan melibatkan konsultan independen. Seiring dengan perkembangan dalam dunia ESG dan fokus para pemangku kepentingan, topik materialitas tersebut telah mengalami penyesuaian melalui proses internal. Dengan semakin berkembangnya wawasan dancakupan bisnis Perseroan, Delta Dunia berencana melakukan pembaruan topik materialitas di tahun 2024 dengan melibatkan konsultan.

In this report, the Company presents material topics that reflect the most significant impacts of the organization to the economy, environment, and communities, including the impacts to human rights. Determination of material topics that will be disclosed in this sustainability report is based on the following:

- Stakeholder feedbacks through various communication channels.
- We identify existing risks or actual and potential impacts which inline with our business activities being carried out, including the economic, social, environmental impacts, as well as human rights.
- Alignment with industry-relevant sustainability-related regulations and trend.

In 2021, Delta Dunia has conducted materiality assessment with the support of external consultant. With the continuous development in ESG sphere, these material topics have been updated through internal proses. With the expansion of Delta Dunia business, we are planning to update the materiality assessment in 2024 by engaging external consultant.

Proses menentukan topik material sesuai standard GRI
The process of determining material topics according to GRI standards



Pada Laporan Keberlanjutan 2023 ini, Perusahaan mulai mengadopsi pedoman GRI 12: Sektor Batu Bara 2022. Pedoman ini memberikan panduan mengenai topik-topik material bagi perusahaan batu bara berdasarkan signifikansi dampaknya terhadap ekonomi, lingkungan, masyarakat, dan hak asasi manusia. Penentuan topik material telah dilakukan oleh tim penanggung jawab dan telah mendapatkan masukan dan persetujuan Direksi.

In this 2023 Sustainability Report, the Company starts to incorporate GRI 12 guidelines: 2022 Coal Sector. The guidelines provide a guidance for coal organizations regarding the material topics based on the significance of impacts to the economy, environment, community and human rights. The determination of material topics has been carried out by the responsible team and has received input and approval of the Board of Directors.



Daftar Topik Material GRI 12: Sektor Batu Bara 2022 GRI Material Topic List 12: Coal Sector 2022	Standar Topik GRI	GRI Topic Standard	Topik Material Bagi DOID Material Topics for DOID
12.1 Emisi GRK 12.1 GHG Emissions	302-1 Konsumsi energi di dalam organisasi	302-1 Energy consumption within the organization	✓
	302-2 Konsumsi energi di luar organisasi	302-2 Energy consumption outside of the organization	
	302-3 Intensitas energi	302-3 Energy intensity	
	305-1 Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	305-1 Direct GHG Emissions (Scope 1)	
	305-2 Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	305-2 Indirect GHG Emissions (Scope 2)	
	305-3 Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	305-3 Other indirect GHG Emissions (Scope 3)	
	305-4 Intensitas emisi GRK	305-4 Intensity of GHG emissions	
12.2 Adaptasi, ketahanan, dan transisi iklim 12.2 Adaptation, resilience, and climate transition	201-2 Implikasi keuangan serta risiko dan peluang lain akibat perubahan iklim	201-2 Financial implications as well as risks and opportunities caused by climate change	✓
	305-5 Pengurangan emisi GRK	305-5 Reduction of GHG emissions	
12.3 Penutupan dan rehabilitasi 12.3 Closing and rehabilitation	402-1 Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	✓
	404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	
12.4 Emisi udara 12.4 Air emissions	305-7 Nitrogen oksida (NOX), belerang oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	✓
12.5 Keanekaragaman hayati 12.5 Biodiversity	304-1 Lokasi operasional yang dimiliki, disewa, dikelola, atau berdekatan dengan kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung	304-1 Operational areas that are owned, leased, managed, or close with protected areas and areas with high biodiversity outside the protected areas	✓
	304-2 Dampak signifikan dari kegiatan, produk, dan jasa pada keanekaragaman hayati	304-2 Significant impacts of activities, products, and services on biodiversity	
	304-3 Habitat yang dilindungi atau direstorasi	304-3 Protected or restored habitats	
	304-4 Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional dengan habitat dalam wilayah yang terkena efek operasi	304-4 Species from IUCN Red Lists and species in the national conservation lists which habitats are within the areas affected by the operations	
12.6 Limbah 12.6 Waste	306-1 Timbulan limbah dan dampak-dampak yang signifikan terkait limbah	306-1 Generated waste and significant waste related impacts	✓
	306-2 Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	306-2 Management of significant waste related impacts	
	306-3 Timbulan limbah	306-3 Generated waste	
	306-4 Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir	306-4 Waste transported from final disposal	
	306-5 Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir	306-5 Waste transported to final disposal	
12.7 Air dan efluen Water and effluent	303-1 Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama	303-1 Interactions with water as a common resource	✓
	303-2 Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air	303-2 Management of impacts related to water disposal	
	303-3 Pengambilan air	303-3 Water extraction	
	303-4 Pembuangan air	303-4 Water disposal	
	303-5 Konsumsi Air	303-5 Water consumption	

Daftar Topik Material GRI 12: Sektor Batu Bara 2022 GRI Material Topic List 12: Coal Sector 2022	Standar Topik GRI	GRI Topic Standard	Topik Material Bagi DOID Material Topics for DOID
12.8 Dampak ekonomi 12.8 Economic impact	201-1 Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan	201-1 Generated and distributed direct economic values	✓
	202-2 Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal	202-2 Proportion of senior management who comes from local community	
	203-1 Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	202-3 Investment in infrastructures and supporting facilities	
	203-2 Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	203-2 Significant indirect economic impacts	
	204-1 Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal	204-1 Proportion of expenses for local suppliers	
12.9 Komunitas lokal 12.9 Local community	413-1 Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	413-1 Operations that involve local communities, assessment of impacts, and development programs	✓
	413-2 Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	413-2 Operations that have actual and potential significant negative impacts to local communities	
12.10 Hak atas tanah dan sumber daya 12.10 Rights to land and resources	Pengungkapan sektor tambahan: Mendata lokasi operasi yang menyebabkan atau berkontribusi pada pemukiman kembali secara paksa atau tempat pemukiman kembali tersebut sedang berlangsung. Untuk setiap lokasi, menjelaskan bagaimana mata pencaharian dan hak asasi manusia masyarakat terpengaruh dan dipulihkan.	Disclosure of additional sectors: Compiling data of operational locations that caused or contributed to forced re-settlement or the re-settlement is ongoing. For each location, explain how the livelihood and human rights of the communities are affected and recovered	X
12.11 Hak masyarakat adat 12.11 Rights of indigenous people	411-1 Insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat	411-1 Violation incidents that involve indigenous people	✓
12.12 Konflik dan keamanan 12.12 Conflict and security	410-1 Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia	410-1 Security officers who are trained on human rights policies or procedures	✓
12.13 Keandalan aset dan manajemen krisis 12.13 Asset reliability and crisis management	306-3 Tumpahan yang signifikan	306-3 Significant spills	✓
12.14 Kesehatan dan keselamatan kerja 12.14 Occupational health and safety	403-1 Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	403-1 Occupational health and safety management system	✓
	403-2 Pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	
	403-3 Layanan kesehatan kerja	403-3 Occupational health services	
	403-4 Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	
	403-5 Pelatihan pekerja tentang kesehatan dan keselamatan kerja	403-5 Worker training on occupational health and safety	
	403-6 Peningkatan kualitas kesehatan pekerja	403-6 Improving health quality of the workers	
	403-7 Pencegahan dan mitigasi dampak-dampak keselamatan dan kesehatan	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts	
	403-8 Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	403-8 Workers who are covered under safety management system and occupational health	
	403-9 Kecelakaan kerja	403-9 Work-related injuries	
	403-10 Penyakit Akibat Kerja	403-10 Work-related ill health	



Daftar Topik Material GRI 12: Sektor Batu Bara 2022 GRI Material Topic List 12: Coal Sector 2022	Standar Topik GRI	GRI Topic Standard	Topik Material Bagi DOID Material Topics for DOID
12.15 Praktik ketenagakerjaan 12.15 Employment practices	401-1 Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan 401-2 Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu, berdasarkan lokasi yang signifikan 401-3 Cuti melahirkan 402-1 Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional 404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan 404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan 414-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial 414-2 Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	401-1 New employee recruitment and employee turnover 401-2 Benefits for full-time employees that are not given to temporary or part-time employees, based on significant locations 401-3 Maternity leave 402-1 Minimum notification period regarding operational changes 404-1 Average training hours per year per employee 404-2 Programs to develop employees' capabilities and transition assistance programs 414-1 Selection of new suppliers using social criteria 414-2 Negative social impacts in the supply chain and the actions	√
12.16 Pekerja anak 12.16 Child labor	408-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak 414-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	408-1 Operations and suppliers that have significant risks to child labor 414-1 Selection of new suppliers using social	√
12.17 Kerja paksa dan perbudakan modern 12.17 Forced labor and modern slavery	409-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja 414-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	409-1 Operations and suppliers that have significant risks to forced labor 414-1 Selection of new suppliers using social	√
12.18 Kebebasan berserikat dan perundingan kolektif 12.18 Freedom of association and collective bargaining	407-1 Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko	407-1 Operations and suppliers where the rights to freedom or association and collective bargaining are potentially at risk	√
12.19 Non Diskriminasi dan peluang setara 12.19 Non-discrimination and equal opportunity	202-1 Rasio standar upah karyawan golongan terendah berdasarkan jenis kelamin terhadap UMR 202-2 Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal 401-3 Cuti melahirkan 404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan 405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan 405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki 406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	202-1 Standard ratio of the lowest level employee salary based on gender against the minimum regional wage 202-2 Proportion of senior management who comes from local community 401-3 Maternity leave 404-1 Average training hours per year per employee 405-1 Diversity of governance organs and employees 405-2 Ratio of basic salary and remuneration of female against male employees 406-1 Discrimination incidents and the corrective actions taken	√
12.20 Antikorupsi 12.20 Anti-corruption	205-1 Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi 205-2 Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti korupsi 205-3 Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	205-1 Operations that are considered to be at risk of corruption 205-2 Communication and trainings regarding anti-corruption policies and procedures 205-3 Proven corruption incidents and the actions taken	√

Daftar Topik Material GRI 12: Sektor Batu Bara 2022 GRI Material Topic List 12: Coal Sector 2022	Standar Topik GRI	GRI Topic Standard	Topik Material Bagi DOID Material Topics for DOID
12.21 Pembayaran kepada pemerintah 12.21 Payments to the government	201-1 Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan	201-1 Generated and distributed direct economic values	√
	201-4 Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah	201-4 Financial assistance from the government	
	207-1 Pendekatan terhadap Pajak	207-1 Approaches toward Tax	
	207-2 Tata kelola, pengontrolan, dan manajemen risiko pajak	207-2 Tax governance, control, and risk management	
	207-3 Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan kepedulian yang berkaitan dengan pajak	207-3 Stakeholders engagement and management of tax related concerns	
	207-4 Laporan Pajak terkonsolidasi kepada negara	207-4 Consolidated tax report to the state	
12.22 Kebijakan publik 12.22 Public policies	415-1 Kontribusi politik	415-1 Political contribution	X

Pada laporan keberlanjutan tahun 2022, topik material tidak mengacu terhadap GRI 12: Sektor Batu Bara 2022 sehingga terdapat beberapa perbedaan dengan topik material pada laporan keberlanjutan tahun 2023 ini. Meskipun kami menggunakan rujukan GRI sektor batu bara dalam menentukan topik material, tidak semua topik didalamnya kami anggap material. Terhadap topik yang bukan bersifat material kami akan mengungkapkan materi atau topik tersebut jika Perseroan memiliki kebijakan yang terkait. Kami juga akan mencantumkan keterangan di bagian indeks GRI Standar di halaman terakhir jika terdapat topik yang "tidak berlaku" bagi Perseroan.

Atas topik yang dianggap material bagi Delta Dunia, kami akan memberikan gambaran secara umum sejauh mana penilaian dampak kegiatan usaha Perseroan terhadap pemangku kepentingan. Tidak ada dampak negatif secara aktual atau dampak dengan kategori *high risk*, baik dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. [GRI 3-3]

In the 2022 sustainability report, the material topics did not refer to GRI 12: 2022 Coal Sector so that there are some differences of material topics in this 2023 sustainability report. Although we refer to the GRI coal sector to determine the material topics, we do not consider that all of the topics are material. As for non-material topics, we will disclose the materials or topics if the Company has relevant policies. We will also put information in the GRI Standard index on the last page if there are any topics that are "not applicable" for the Company.

As for the topics that are considered material for Delta Dunia, we aim to provide general illustration on how far the assessment of impacts of the Company's business activities to stakeholders. There are no actual negative impacts or high risk impacts, whether in economic, social and environmental aspects. [GRI 3-3]



Aspek Aspec	Dampak aktual Actual impact	Dampak potensial Potential impact
<p>Ekonomi Economic</p>	<p>Perseroan telah memberikan nilai tambah kepada seluruh pemangku kepentingan. Sejauh ini tidak ada kerugian/dampak negatif secara ekonomi yang ditimbulkan akibat kegiatan usaha Perseroan</p> <p>The Company has provided added value to all stakeholders. So far, there were no economic losses/negative impacts caused by the Company's business activities</p>	<p>Kegiatan operasional yang tidak memperhatikan ketentuan dan peraturan yang berlaku dapat saja mengganggu aktivitas masyarakat, hal ini bisa merugikan bahkan secara ekonomi. Karena itu kami terus memastikan seluruh kegiatan operasional telah sesuai dengan pedoman yang berlaku. Lebih pada itu kami menjalankan inisiatif melalui program-program yang berdampak positif.</p> <p>Perseroan berupaya memiliki kinerja keuangan yang baik mengingat harapan besar dari seluruh pemangku kepentingan, khususnya pemegang saham.</p> <p>Operational activities that do not comply with the applicable provisions and regulations may disrupt the activities of the community; this can be detrimental even economically. Therefore, we constantly ensure that all of our operational activities are in accordance with the applicable guidelines. Furthermore, we have also implemented our initiatives through programs that have positive impacts.</p> <p>The Company strives to have a good financial performance, considering the great expectations of all stakeholders, especially shareholders.</p>
<p>Lingkungan Environment</p>	<p>Perseroan menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan <i>best practice</i> dan peraturan yang berlaku, khususnya di bidang pertambangan batu bara. Saat ini Perseroan tidak menerima teguran/sanksi yang menyebabkan kerugian secara material.</p> <p>The Company carries out its business activities according to the best practices and the applicable regulations, especially in coal mining sector. As of now, the Company did not receive any warnings/sanctions that causes material losses.</p>	<p>Kesalahan operasional akan menyebabkan teguran/sanksi dari Pemerintah. Selain itu kelalaian yang menyebabkan pencemaran akan mendapat tuntutan dari masyarakat setempat, hal ini dapat berdampak pada kinerja Perseroan.</p> <p>Operational mistake will results in warnings/sanctions from the Government. Furthermore, negligence that causes pollution will result in demands from the local communities, this may affect the Company's performance.</p>
<p>Sosial Social</p>	<p>Perseroan berkomitmen untuk tumbuh bersama dengan seluruh karyawan, mitra usaha, dan masyarakat sekitar. Melalui kebijakan yang ada (remunerasi, CSR dan pemilihan sub kontraktor yang transparan), Perseroan telah memberi manfaat yang meningkatkan kesejahteraan.</p> <p>The Company is committed to grow together with all employees, business partners, and local communities. Through the existing policies (remuneration, CSR and transparent selection of sub-contractors), the Company has provided benefits that improve welfare.</p>	<p>Kegiatan operasional yang tidak memperhatikan ketentuan dan peraturan yang berlaku dapat saja memunculkan protes atau bahkan konflik. Karena itu kami terus memastikan seluruh kegiatan operasional telah sesuai dengan pedoman yang berlaku. Lebih pada itu kami menjalankan inisiatif melalui program-program yang berdampak positif.</p> <p>Operational activities that do not comply with the applicable provisions and regulations may result in complaints or event conflicts. Therefore, we constantly ensure that all of our operational activities are in compliance with the applicable guidelines. Furthermore, we have also implemented our initiatives through programs that have positive impacts.</p>
<p>Hak asasi manusia Human rights</p>	<p>Perseroan menghormati dan menjunjung tinggi hak asasi manusia tidak ada dampak atau tidak ada pelanggaran terhadap hak asasi manusia, sepanjang kegiatan operasional Perseroan selama tahun 2023.</p> <p>The Company respects and upholds human rights. There were no impacts or violations of human rights throughout the Company's operational activities in 2023.</p>	<p>Perseroan menilai tidak dalam posisi rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia.</p> <p>The Company considers itself not in a position vulnerable to human rights violations.</p>

Tantangan dalam Penerapan Bisnis Berkelanjutan [OJK E.5]

Challenges in the Implementation of Sustainable Business

Transformasi penerapan keberlanjutan di tubuh Perseroan terus berjalan melalui internalisasi dan sosialisasi atas pentingnya nilai-nilai keberlanjutan. Beberapa tantangan yang kami hadapi dalam penerapan kegiatan bisnis yang berkelanjutan, diantaranya:

- Perspektif negatif terhadap industri batubara seringkali menjadi penghambat dalam akses terhadap permodalan yang diperlukan untuk melakukan diversifikasi bisnis.
- Penerapan ESG atau keberlanjutan merupakan sebuah perjalanan panjang dimana kami harus terus beradaptasi khusus terhadap praktik terbaik dalam industri batu bara, termasuk ketersediaan dan kelayakan inovasi dan teknologi yang terkait dengan ESG. Sehingga diperlukan banyak evaluasi, edukasi dan sosialisasi untuk memastikan inisiatif ESG dapat diimplementasikan dengan baik dalam operasi kami. Sebagai contoh, usaha dekarbonisasi dalam operasi perusahaan memerlukan waktu dan banyak biaya/investasi.

Tantangan tersebut memberikan dorongan agar kami terus fokus melakukan pembenahan dan akselerasi untuk terus berkembang. Perseroan terus melakukan sosialisasi aktif kepada para pemangku kepentingan internal terkait agenda-agenda keberlanjutan yang diusung Perseroan, dan terus melakukan perbaikan operasi yang berkontribusi terhadap aspek-aspek keberlanjutan. Kami terus mempersiapkan fondasi-fondasi yang diperlukan, seperti penilaian jejak karbon, untuk dapat menentukan target-target keberlanjutan dan peta jalan (*roadmap*) untuk mencapai target tersebut.

Salah satu referensi yang kami gunakan adalah penilaian dari pihak ketiga, seperti hasil *ESG Risk Rating Report* yang telah dikeluarkan oleh Morningstar Sustainability, sebuah lembaga global yang melakukan penelitian dan penilaian atas kinerja ESG. Penilaian tersebut dijadikan salah satu parameter Delta Dunia untuk terus meningkatkan kinerja keberlanjutannya.

The transformation of sustainability implementation within the Company continues through internalization and socialization on the importance of sustainability values. Some of the challenges we face in the implementation of sustainable business activities are:

- Negative perspectives on the coal industry often hinder access to capital needed to diversify our business.
- The implementation of ESG or sustainability is a long journey where we must continue to adapt specifically to best practices in the coal industry, including the availability and viability of innovation and technology related to ESG. Therefore, a lot of evaluation, education and socialization is needed to ensure that ESG initiatives can be properly implemented in our operations. For example, decarbonization efforts in the company's operations require time and a lot of cost/investment.

These challenges have driven us to continue focusing on improving and accelerating our growth. The Company continues to actively socialize to internal stakeholders regarding the Company's sustainability agendas, and continues to improve operations that contribute to sustainability aspects. We continue to prepare the necessary foundations, such as carbon footprint assessments that enable us to set sustainability targets and roadmaps to achieve those targets.

One of the references we use is third-party assessments, such as the results of the ESG Risk Rating Report issued by Morningstar Sustainability, a global organization that conducts research and assessments on ESG performance. The assessment is used as one of Delta Dunia's parameters to continuously improve its sustainability performance.



Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan [OJK F.1]

Building Sustainability Culture

Delta Dunia memiliki komitmen kuat dalam menjalankan bisnis secara berkelanjutan, yang berarti mencapai tujuan bisnis tanpa mengorbankan aspek sosial dan lingkungan. Pemahaman dan kesadaran akan pentingnya prinsip keberlanjutan menjadi landasan penting bagi tercapainya pertumbuhan jangka panjang Perseroan. Prinsip Investasi bertanggung jawab, pengelolaan risiko sosial dan lingkungan, tata kelola perusahaan yang baik, serta komunikasi yang informatif, dan inklusif menjadi pedoman utama bagi keberlanjutan kami. Prinsip-prinsip keberlanjutan ini diterapkan secara holistik di seluruh mata rantai bisnis Perseroan, dengan Upaya uang berkelanjutan untuk membangun budaya keberlanjutan di internal Grup Delta Dunia.

Nilai-nilai keberlanjutan tersebut tercermin dalam visi, misi, dan nilai inti Delta Dunia yang berkomitmen menjadi Perusahaan yang bertanggung jawab dan senantiasa memperhatikan keseimbangan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Nilai-nilai ini mendorong Perseroan untuk terus memberikan manfaat dan mengurangi dampak negatif bagi seluruh pemangku kepentingannya. Kepatuhan akan seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku, termasuk penerapan Kode Etik Perseroan, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari komitmen ini. Seluruh karyawan Delta Dunia diwajibkan untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai tersebut, melalui berbagai sosialisasi yang ada termasuk saat mereka bergabung dengan Perseroan.

Di luar dari sosialisasi visi, misi, nilai inti dan kode etik, sepanjang tahun 2023 Perseroan secara khusus telah melakukan kegiatan internalisasi atau membangun budaya keberlanjutan, sebagai berikut: [\[GRI 2-24\]](#)

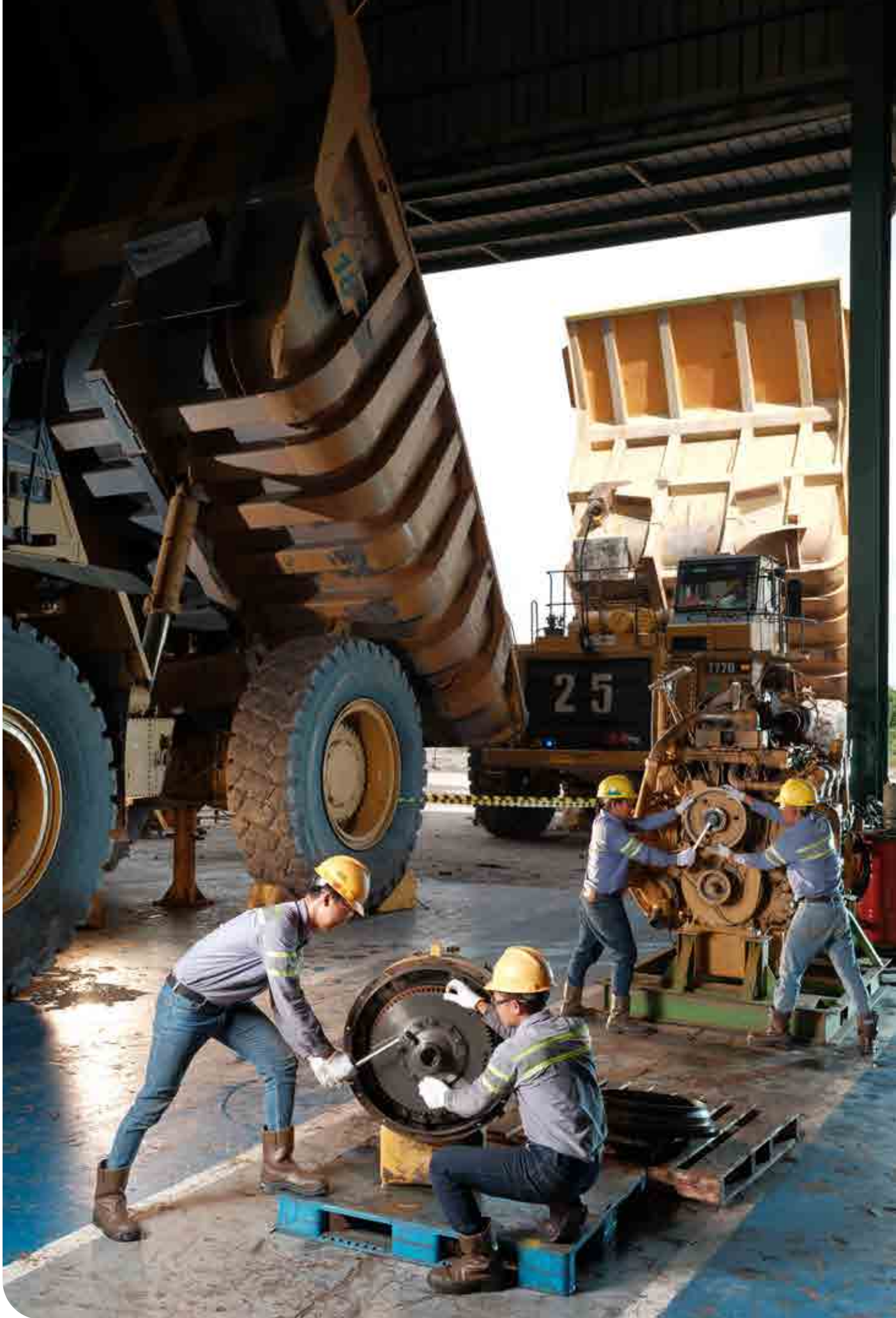
Perseroan memandang bahwa transformasi keberlanjutan telah berjalan baik, seperti tercermin dari penilaian terhadap kinerja keberlanjutan Perseroan yang dilakukan Lembaga Morningstar Sustainalytics yang mengukur *ESG Risk Rating*. Evaluasi ini menunjukkan peningkatan kinerja ESG Perseroan yang signifikan. Keberhasilan ini tidak lepas dari komitmen serta berbagai kebijakan yang telah kami terapkan untuk memperkuat strategi keberlanjutan kami.

Delta Dunia is firmly committed to conduct business in sustainable manner, which means to achieve business targets without sacrificing social and environmental aspects. Understanding and awareness on the importance of sustainability principles become the key foundations to achieve the Company's long-term development. Responsible investment principles, management of social and environmental risks, good corporate governance, as well as informative and inclusive communication are the main references of our sustainability. These sustainability principles are implemented holistically and constantly across the Company's business chains in order to build sustainability culture in the internal of Delta Dunia Group.

These sustainability values are reflected in the vision, mission, and core values of Delta Dunia which is committed in becoming a responsible company that always pays attention to the balance of economic, social and environmental aspects. These values encouraged the Company to continue providing benefits and to reduce negative impacts to all its stakeholders. Compliance with all the prevailing laws and regulations, including the implementation of the Company's Code of Conduct are inseparable parts of our commitment. All employees of Delta Dunia are required to uphold these values through various existing socializations even when they first joined the Company.

Apart from socializing the vision, mission, core values and code of conduct, in 2023 the Company specifically held activities to internalise and build sustainability culture as follow: [\[GRI 2-24\]](#)

The Company considers that the sustainability transformation has been running well, as reflected from the Company' sustainability performance evaluation carried out by Morningstar Sustainalytics which measures ESG Risk Rating. This evaluation shows a significant improvement of the Company's ESG performance. This success is a result of our commitment and various policies that we have implemented in order to strengthen our sustainability strategies.





06

Kontribusi Terhadap Ekonomi Contribution to Economy

1

TANPA KEMISKINAN
NO POVERTY



8

PERKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



10

BERKURANGNYA KESENJANGAN
REDUCED INEQUALITY





Manfaat Ekonomi Bagi Pemangku Kepentingan [GRI 201-1]

Economic Benefits For Stakeholders

Pendapatan Usaha (dalam juta US\$)
Revenue (in million US\$)



1,833

Total produksi batu bara (juta ton)
Total coal production (million tonnes)



85,0

Persentase Pemasok Lokal (Barang) %
Percentage of Local Suppliers (Goods) %



18,30

Persentase Pemasok Lokal (Jasa) %
Percentage of Local Suppliers (Services) %



22,51

Nilai Pembelian dari Pemasok Lokal (US\$ Juta)
Value of Purchases from Local Suppliers (US\$ Million)



60.769.533,24

UMKM
MSMEs

Rangkaian program pembinaan, pendampingan, dan pemasaran UMKM untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat yang diikuti oleh lebih dari

A series of MSMEs coaching, mentoring, and marketing programs to improve the standard of living, which were participated in by more than



300

UMKM | MSMEs

Perseroan hadir untuk menciptakan nilai tambah atau manfaat yang kemudian disalurkan atau dirasakan secara merata oleh seluruh pemangku kepentingan. Dalam konteks keberlanjutan, salah satu tujuan pendirian Perseroan adalah mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan dan menjaga pertumbuhan usaha dalam jangka panjang. Sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan, Perseroan berkomitmen memberikan manfaat ekonomi kepada pemangku kepentingan melalui berbagai cara, di antaranya pembayaran gaji kepada karyawan, pembagian dividen kepada pemegang saham, penyerapan tenaga kerja, pembayaran pajak kepada Pemerintah, investasi dan dukungan kepada masyarakat, serta kerja sama dengan mitra bisnis atau pemasok.

Pertumbuhan ekonomi yang pesat dan populasi yang terus berkembang telah mendorong permintaan energi yang terus meningkat. Sebagai salah satu penopang sektor energi, produksi batu bara berperan penting dalam mendukung ketahanan energi nasional. Menurut data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), realisasi produksi batu bara dalam negeri tahun 2023 mencapai 775,2 juta ton, atau 112% dari target yang ditetapkan sebesar 694,5 juta ton.

Batu bara tidak hanya digunakan sebagai bahan bakar pembangkit listrik, tetapi juga sebagai bahan baku dalam industri besi, baja, semen dan sektor lainnya. Peningkatan produksi batu bara dalam negeri juga dapat menjaga stabilitas harga batu bara dan

The Company strives to create added values or benefits that can be distributed or felt by all stakeholders. In the context of sustainability, one of the purposes of the Company's establishment is to achieve sustainable economic growth in order to improve the welfare of stakeholders and to maintain business growth for the long-term. In line with the sustainable development goals, the Company is committed to provide economic benefits to stakeholders through various means, such as paying salary to employees, distributing dividends to shareholders, absorbing workforce, paying taxes to the Government, investing and supporting the communities, as well as collaborating with business partners or suppliers.

Rapid economic growth and the growing population have resulted in an ever-increasing demand for energy. As one of the pillars in energy sector, coal production plays a vital role in supporting national energy security. According to the data from the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM), the realization of domestic coal production in 2023 reached 775.2 million tons, or 112% of the target set at 694.5 million tons.

Coal is not only used as fuel for power plants, but also as raw material for the iron, steel, cement and other industrial sectors. The increase of domestic coal production can also maintain the stability of coal prices and increase the competitiveness

meningkatkan daya saing industri nasional. Berdasarkan data estimasi *International Energy Agency* (IEA), Indonesia menguasai pasar ekspor batu bara dengan volume ekspor sebanyak 500 juta ton atau 34,1% dari total pasokan ekspor global. Volume konsumsi batu bara global mencapai 8,5 miliar ton, meningkat 1,4% dibandingkan tahun 2022, dimana Cina menjadi negara konsumen batu bara terbesar dengan tingkat konsumsi mencapai 4,74 miliar ton atau 55,5% dari total konsumsi batu bara global. Total nilai ekspor batu bara Indonesia mencapai US\$28,86 miliar atau setara Rp444,44 triliun, memberikan kontribusi sekitar 15% dari total ekspor Indonesia. Karena itu industri batu bara memiliki peran kunci dalam ketahanan energi nasional sekaligus menggerakkan sektor ekonomi.

Salah satu negara tempat Anak Perusahaan beroperasi adalah Australia. Australia sejauh ini merupakan pengekspor batu bara metalurgi terbesar, mendominasi hingga 50% pasar ekspor pada tahun 2022, diikuti oleh Rusia (16%), Amerika Serikat (13%), dan Kanada (9%). Keempat negara ini memasok lebih dari 88% ekspor di pasar batu bara yang sangat terkonsentrasi.

Ekspor batu bara metalurgi dunia tumbuh hingga 9% menjadi 348 Mt pada tahun 2023. Namun, ekspor dari Australia turun sekitar 6% menjadi 152 Mt, meskipun kondisi pertambangan membaik dibandingkan tahun sebelumnya.

- Permintaan China terhadap batu bara Australia berada di bawah ekspektasi, karena negara-negara lain seperti Rusia dan Mongolia lebih kompetitif dari segi biaya. Lebih lanjut, setelah China mengakhiri larangan tidak resminya terhadap impor batu bara dari Australia pada awal tahun 2023, hanya beberapa pembeli China yang kembali membeli batu bara Australia;
- India terus mendiversifikasi impor batu bara metalurgi dan mengurangi ketergantungannya pada batu bara metalurgi Australia;
- Permintaan dari Jepang terhenti sepanjang tahun 2023, sehingga membebani produksi batu bara Australia; dan
- Faktor-faktor lain seperti tergelincirnya kereta api di Pelabuhan Gladstone pada bulan Januari menyebabkan masalah rantai pasokan, sehingga mengganggu ekspor batu bara Australia pada kuartal pertama tahun 2023.

BUMA dan BUMA Australia menunjukkan kinerja operasional yang kuat di tahun 2023, dengan peningkatan volume pengupasan lapisan tanah penutup (*overburden removal*) sebesar 13,5% menjadi 621 juta *bank cubic meter* (bcm) dibandingkan 547 juta *bank cubic meters* (bcm) pada tahun sebelumnya. Sementara itu, total produksi batu bara tercatat sebanyak 85 juta ton, sedikit turun dibandingkan pada tahun 2022 yang mencapai 86,7 juta ton.

Pertumbuhan ini terutama terjadi, dibantu oleh cuaca yang lebih kering di Indonesia dan peningkatan jumlah kontrak baru di Australia.

of national industries. Based on the estimated data of the International Energy Agency (IEA), Indonesia dominates the coal export market with an export volume of 500 million tons or 34.1% of the total global export supplies. The volume of global coal consumption reached 8.5 billion tons, an increase of 1.4% compared to in 2022, while China has become the largest coal consuming country with total consumption reached 4.74 billion tons or 55.5% of the global coal consumption. The total values of Indonesian coal exports reached US\$28.86 billion or equivalent to Rp444.44 trillion, contributing to approximately 15% of Indonesia's total exports. Thus, the coal industry plays a key role in the national energy security as well as drives the economic sector.

One of the countries where the Subsidiary operates is Australia. Australia is by far the largest exporter of metallurgical coal, dominating up to 50% of the export market by 2022, followed by Russia (16%), the United States (13%) and Canada (9%). These four countries supply more than 88% of exports in a highly concentrated coal market.

World metallurgical coal exports grew by up to 9% to 348 Mt in 2023. However, exports from Australia declined by around 6% to 152 Mt, despite improved mining conditions compared to the previous year.

- China's demand for Australian coal was below expectations, as other countries such as Russia and Mongolia were more cost-competitive. Further, after China ended its unofficial ban on coal imports from Australia in early 2023, only some Chinese buyers returned to Australian coal;
- India continues to diversify their coking coal imports, reducing reliance to Australia's coking coal;
- Demand from Japan was stalled throughout 2023, weighing on Australian coal production; and
- Other factors such as the train derailment at Gladstone Port in January caused supply chain issues, disrupting Australian coal exports in the first quarter of 2023.

BUMA and BUMA Australia demonstrated strong operational performance in 2023, with overburden removal volume increasing by 13,5% to 621 million bank cubic meters (bcm) compared to 547 million bank cubic meters (bcm) in previous year. Meanwhile, total coal production was recorded at 85.0 million tons, a slight decrease compared to 2022 which reached 86.7 million tons.

This growth was mainly, driven by drier weather in Indonesia and an increase in the number of new contracts in Australia.



Produksi	Satuan Unit	2023	2022	2021	Production
Pengupasan lapisan tanah	Juta bcm Million Bcm	621,0	547,0	326,3	Overburden removal
Produksi batu bara	Juta Ton	85,0	86,7	53,7	Coal production
Pengangkutan batu bara	Million Tons	19,5	15,7	14,4	Coal hauling

Pada tahun 2023, pendapatan Perseroan meningkat sebesar 18% menjadi US\$1.833 juta. Di tahun 2023, Perseroan berhasil meningkatkan pendapatan dari batu bara metalurgi hingga 19% sehingga mengurangi kontribusi batu bara termal terhadap pendapatan kami menjadi 81%.

Kenaikan pendapatan Perseroan didorong oleh industri pertambangan yang pada tahun 2023 sedang dalam posisi yang kuat yang berdampak pada peningkatan volume produksi atas kontrak usaha yang telah ada dan baru.

Berikut adalah kinerja dan nilai ekonomi yang dihasilkan serta didistribusikan perseroan: [\[GRI 3-3\]](#)

NILAI EKONOMI LANGSUNG YANG DIHASILKAN DAN DIDISTRIBUSIKAN (JUTA US\$) [\[GRI 201-1\]](#)

In 2023, the Company's revenue increased by 18% to US\$1,833 million. In 2023, the Company managed to increase its revenue from metallurgical coal by 19% and reduce the contribution of thermal coal to our revenue to be 81%.

The increase in the Company's revenue was driven by a strong performance by the mining industry, resulting in an increase in production volume of both existing and new business contracts.

Below is the economic performance and values generated and distributed by the Company: [\[GRI 3-3\]](#)

DIRECT ECONOMIC VALUE GENERATED AND DISTRIBUTED (IN MILLION US\$) [\[GRI 201-1\]](#)

Keterangan	2023	2022	2021	Description
NILAI EKONOMI YANG DIHASILKAN				DIRECT ECONOMIC VALUE GENERATED
Pendapatan usaha	1.833	1.554	911	Revenue
Penghasilan lain-lain	9	2	3	Other Income
Penghasilan keuangan	7	1	1	Financial Income
Bagian laba entitas asosiasi	-	-	-	Share of profit of associates
(A) Total pendapatan	1.849	1.557	914	(A) Total revenue
NILAI EKONOMI YANG DIDISTRIBUSIKAN				DIRECT ECONOMIC VALUE DISTRIBUTED
Beban operasional	1.229	1.050	630	Operating expenses
Beban pegawai	395	320	160	Employee expenses
Beban umum dan administrasi	57	50	38	General and administrative expenses
Beban pemasaran	-	-	-	Marketing Expenses
Beban lain-lain	19	25	16	Other expenses
Beban keuangan	88	70	62	Financial expenses
Sub total biaya operasional (1)	1.788	1.516	906	Subtotal of operating costs
Pembayaran dividen	7	5	-	Dividend payments
Sub total pembayaran pada investor (2)	7	5	-	Subtotal of Payments to Investors (2)
Beban pajak final	-	-	-	Final tax expenses
Beban pajak penghasilan badan, bersih	24	12	8	Net corporate income tax expenses
Pembayaran pajak pada pemerintah (3)	24	12	8	Tax payments to government (3)
Biaya CSR (4)	0,8	0,9	0,6	CSR expenses (4)
(B) Total nilai ekonomi yang didistribusikan (1+2+3+4)	1.820	1,534	914	(B) Total economic value distributed (1+2+3+4)
Total nilai ekonomi yang ditahan (A-B)	29	23	0	Total economic value retained (A-B)

**PERBANDINGAN TARGET DAN KINERJA PRODUKSI,
PENDAPATAN, DAN LABA RUGI [OJK F.2]**

**COMPARISON OF PRODUCTION TARGETS AND
PERFORMANCE, REVENUE, AND PROFIT/LOSS
[OJK F.2]**

Tahun Year	Perbandingan Target dan Realisasi Produksi (Bcm)* Comparison of Production Targets and Performance (Bcm)*		Perbandingan Target dan Realisasi Pendapatan (juta US\$) Comparison of Target and Actual Revenue (million US\$)		Perbandingan Target dan Realisasi Laba/Rugi (juta US\$) ** Comparison of Target and Actual Profit/Loss (million US\$)**	
	Target	Realisasi Realization	Target	Realisasi Realization	Target	Realisasi Realization
2023	530 - 630	621	1.525 - 1.675	1.833	335 - 390	412
2022	480 - 565	547	1.300-1.500	1.554	320 - 380	365
2021	310 - 350	326	780 - 860	911	200 - 240	234

* Menggunakan volume pengupasan lapisan tanah

** Menggunakan EBITDA

* Using volume of overburden removal

** Using EBITDA

Saat ini, Perusahaan tidak memiliki target spesifik dalam hal produksi, proyek, portofolio, atau pembiayaan yang ramah lingkungan. Namun, inisiatif ESG kami, termasuk dekarbonisasi, kegiatan CSR, bisnis terkait ESG kami sendiri seperti BTech dan BIRU, adalah komitmen dan dukungan berkelanjutan kami untuk pembangunan berkelanjutan. [OJK F.3]

Currently, the Company does not have specific targets in terms of environmentally friendly productions, projects, portfolios or financing. However, our ESG initiatives, including decarbonization, CSR activities, our own ESG-related businesses such as BTech and BIRU, are our continuous commitment and support for sustainable development. [OJK F.3]





Kontribusi Terhadap Pembangunan Nasional Melalui Perpajakan

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

Contribution to the National Development Through Taxation

Perpajakan merupakan sumber penerimaan pendapatan negara terbesar untuk menjalankan program Pembangunan. Bahkan sektor pajak ini menyumbang sekitar 70% APBN kita, selain Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) seperti pemanfaatan sumber daya alam, pengelolaan barang milik negara dan lain-lain. Melalui kepatuhan membayar pajak secara tidak langsung kita telah mendukung program pembangunan disegala sektor yang dilaksanakan Pemerintah.

Sebagai bagian dari tanggung jawab sebagai warga korporasi yang baik, Delta Dunia berkomitmen untuk aktif berpartisipasi dalam pembangunan bangsa melalui pembayaran pajak. Kebijakan utama kami dalam hal perpajakan adalah mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku terkait perpajakan. Kami mengutamakan integritas dalam penerapan aturan perpajakan serta secara aktif menyesuaikan dan mengevaluasi kebijakan perpajakan terbaru dalam operasional Perseroan.

Dalam struktur Perseroan, Direktur Utama dengan didukung oleh *Chief Operating Officer* bertanggung jawab dalam mengelola aspek perpajakan. Salah satu kegiatan utama yang dilakukan adalah melakukan identifikasi, mitigasi dan evaluasi risiko perpajakan melalui *Risk and Control Matrix (RCM)*. Kegiatan lain yang secara rutin dilakukan adalah melakukan pengujian pengendalian secara berkala untuk memastikan penerapan yang efektif. Penanggung jawab perpajakan secara berkala melakukan pengawasan dan evaluasi atas tata kelola pajak, untuk memastikan Perseroan beroperasi dengan baik dan lancar sesuai dengan hukum perpajakan baik yang ada di Indonesia maupun Australia, sehingga terhindar dari potensi sanksi hukum.

Perseroan senantiasa berkomunikasi dengan baik dan jika diperlukan kami tidak segan untuk melakukan konsultasi dengan kantor pajak terkait. Jika terdapat masalah perpajakan kami meminta konfirmasi atau masukan dan evaluasi dari kantor pajak setempat, termasuk masukan dari konsultan pajak. Jika evaluasi tersebut berimplikasi terhadap pihak lain seperti mitra bisnis, pelanggan dan lainnya, maka Perseroan akan menginformasikan hal tersebut untuk ditindaklanjuti. Dengan demikian kami dapat menjalankan kewajiban perpajakan sesuai ketentuan dan tepat waktu sesuai dengan komitmen kami. Untuk menghindari adanya penyimpangan atau pelanggaran terhadap pajak oleh oknum karyawan, Perseroan memiliki sarana *Whistleblowing System* sebagai mekanisme pelaporan atas pelanggaran terhadap prosedur atau peraturan yang berlaku.

Sepanjang tahun 2023 Perseroan tidak memiliki permasalahan hukum terkait Perpajakan. Total pembayaran pajak yang dilakukan Perseroan adalah sebesar US\$24 juta. Selain informasi tersebut, kami juga sampaikan bahwa Perseroan tidak menerima bantuan finansial dari Pemerintah terkait pembebasan atau kredit pajak, subsidi, fasilitas pembebasan royalti, insentif atau tunjangan finansial lainnya. [GRI 201-4] [GRI 3-3]

Taxes are the largest source of state revenue to carry out development programs. The taxation sector has even contributed to 70% of our State Budget (APBN), apart from Non-Tax State Revenue (PNBP) such as the use of natural resources, management of state properties and others. By complying with tax payments, we have indirectly supported the development programs of all sectors carried out by the Government.

As part of our responsibilities as a good corporate citizen, Delta Dunia is committed to actively participate in the nation's development by paying taxes. Our main policy in terms of taxation is to comply with all the applicable tax regulations and provisions. We prioritize integrity in complying with tax regulations as well as actively adjusting and evaluating the latest tax regulations within the Company's operations.

In the Company's structure, the President Director, supported by the Chief Operating Officer, is responsible to manage taxation aspect. One of the main tasks is to identify, mitigate and evaluate taxation risks through Risk and Control Matrix (RCM). Other regular task being carried out is to review periodically in order to ensure effectiveness of control implementation. The responsible person of taxation regularly supervises and evaluates the tax governance in order to ensure the smooth running of the Company's operation and in accordance with the applicable taxation laws both in Indonesia and Australia to avoid potential legal sanctions.

The Company constantly communicates and if necessary, we do not hesitate to consult with the relevant tax offices. If there are tax issues, we ask for confirmation or input and evaluation from the local tax offices, including input from tax consultants. If the evaluation has implications for other parties such as business partners, customers and others, the Company will inform this matter to be followed-up. Thus, we can carry out our tax obligations according to the provisions on time in accordance with our commitment. To avoid tax irregularities or violations by irresponsible employees, the Company has the Whistleblowing System as a reporting mechanism for violations of applicable procedures or regulations.

Throughout 2023, the Company did not have legal issues related to Taxation. Total tax payments of the Company were US\$24 million. Other than this information, we also announce that the Company did not receive financial assistance from the Government in form of tax exemptions or credits, subsidies, royalty exemption, incentives or other financial benefits. [GRI 201-4] [GRI 3-3]

Rantai Pasokan [GRI 404-2] [GRI 414-1] [GRI 308-1] [GRI 204-1] [GRI 2-23]

Supply Chain

Dampak positif yang dihasilkan oleh Perseroan juga dirasakan oleh para pemasok. Kehadiran pemasok, baik dalam hal pengadaan barang atau jasa, sangat penting dalam mendukung dan memperlancar kegiatan operasional Perseroan. Kerja sama ini tidak hanya memberikan nilai tambah bagi Delta Dunia tetapi juga secara tidak langsung dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, khususnya masyarakat setempat.

The positive impacts generated by the Company are also felt by the suppliers. The presence of suppliers, both in the procurement of goods and services are important to support and expedite the Company's operational activities. This partnership does not only provide added value for Delta Dunia, but also indirectly drive economic growth, especially in the surrounding communities.

KEBIJAKAN MENGENAI SELEKSI DAN PENINGKATAN KEMAMPUAN PEMASOK ATAU VENDOR

POLICIES ON SUPPLIERS' OR VENDORS' SELECTION AND CAPABILITY DEVELOPMENT

Dalam memilih pemasok, selain mempertimbangkan faktor kualitas, harga, ketepatan waktu, reputasi dan pengalaman, Perseroan juga mempertimbangkan nilai-nilai dan budaya Perseroan. Kami memastikan seluruh pemasok memahami dan mendukung prinsip-prinsip kami dalam menjalankan operasi bisnis dengan cara yang aman, bertanggung jawab, dan etis, sesuai dengan semua hukum, peraturan, dan standar yang diakui secara global. Ketentuan atau persyaratan dalam memilih pemasok tersebut telah menyertakan ketentuan terkait aspek ESG. Sepanjang tahun 2023, tidak terdapat dampak negatif terkait aspek sosial dalam rantai pasokan kami. [GRI 3-3]

In selecting suppliers, other than considering the factors of quality, price, timeliness, reputation and experience, the Company also considers its values and corporate cultures. We ensure that all our suppliers have understood and supported our principles in carrying out safe, responsible and ethical operations, in accordance with all the globally recognized laws, regulations, and standards. The provisions or requirements in the selection of suppliers have considered ESG related aspects, including the employment policies. Throughout 2023, there were no negative social impacts in our supply chain. [GRI 3-3]

Berikut ini adalah prinsip-prinsip yang harus dipenuhi pemasok untuk dapat bekerja sama dengan Delta Dunia:

The following are the principles that suppliers must fulfill in order to work with Delta Dunia:

1. Kepatuhan Hukum

Mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku di yurisdiksi tempat mereka beroperasi.

1. Legal Compliance

Complying with all the laws and regulations applicable jurisdictionally in their operational area.

2. Tenaga Kerja

- Tidak mempekerjakan tenaga kerja anak, sesuai konvensi ILO tahun 1993 tentang usia minimum dan konvensi *Worst Forms of Child Labor* tahun 1999.
- Tidak melaksanakan segala bentuk-bentuk kerja paksa di seluruh proses operasional.
- Mematuhi ketentuan dan peraturan yang relevan mengenai jam kerja, lembur, upah minimum, dan tunjangan di yurisdiksi tempat mereka beroperasi.
- Tidak memberikan toleransi terhadap segala bentuk-bentuk pelecehan dan/atau diskriminasi termasuk, tetapi tidak terbatas pada, diskriminasi jenis kelamin, etnis, agama, ras, atau disabilitas di seluruh operasi.

2. Workforce

- Not employing children, based on ILO convention of 1993 concerning the minimum age and the Worst Forms of Child Labor convention of 1999.
- Not conducting any kinds of forced labor in all operational processes.
- Complying with the relevant provisions and regulations regarding working hours, overtime, minimum wage, and benefits in the jurisdiction where they operate.
- Not tolerating any kinds of harassment and/or discrimination, including but not limited to gender, ethnicity, religion, race, or disabilities discrimination in all operations.



3. Kondisi Kerja yang Aman dan Sehat

- Mematuhi semua hukum dan peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku di yurisdiksi tempat mereka beroperasi.
- Mitigasi risiko terhadap kecelakaan, cedera, dan risiko kesehatan kerja dengan menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan di seluruh operasi, termasuk memberikan layanan medis yang dapat diakses oleh semua pekerja.

4. Lingkungan

- Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan di yurisdiksi tempat mereka beroperasi.
- Menerapkan upaya-upaya untuk mengurangi dampak lingkungan dari operasi mereka.
- Manajemen yang bertanggung jawab terhadap pengadaan, penanganan, penyimpanan, dan penggunaan bahan berbahaya di fasilitas dan operasi.

5. Pencegahan Penipuan, Penyuapan, dan Korupsi

- Mematuhi undang-undang yang berlaku terkait penyuapan, pencucian uang, dan/atau korupsi.
- Melarang pertukaran uang atau barang berharga apapun dengan siapa pun, termasuk pejabat pemerintah, dengan tujuan mempengaruhi tindakan atau memperoleh keuntungan yang tidak wajar.

Kami melakukan evaluasi kinerja pemasok secara berkala, dan apabila kami ditemukan pelanggaran dengan ketentuan yang ada, maka akan dilakukan pemutusan kerja sama dengan pemasok tersebut. Kebijakan ini merupakan bagian dari upaya kami dalam mensosialisasikan prinsip bisnis berkelanjutan kepada mitra Perseroan.

Sepanjang tahun 2023, tidak ada pemutusan hubungan kerja sama dengan pemasok yang diakibatkan ketidak mampuan memenuhi ketentuan yang kami tetapkan. **[GRI 3-3]**

3. Safe and Healthy Working Conditions

- Complying with all the applicable laws and occupational health and safety regulations jurisdictionally in their operational area.
- Mitigating risks of accidental injuries and occupational health by implementing occupational health and safety systems in all operations, including providing medical services that can be accessed by all workers.

4. Environment

- Complying with the applicable laws and regulations related to environmental protection and management jurisdictionally in their operational area.
- Implementing efforts to reduce environmental impacts from their operations.
- Responsible management towards procurement, handling, storage, and utilization of hazardous materials in the facilities and operations.

5. Prevention of Fraud, Bribery, and Corruption

- Complying with the prevailing laws regarding bribery, money laundering, and/or corruption.
- Forbidding exchange of money or valuable goods with anyone, including the government officials, aiming at influencing their actions or obtaining unfair benefits.

We regularly evaluate the performance of our suppliers, and if we find any violations of the applicable provisions, we will terminate our partnership with the supplier. This policy is part of our efforts in socializing sustainable business principles to the Company's business partners.

Throughout 2023, there was no contract termination with suppliers that is due to inability to fulfilling our requirements. **[GRI 3-3]**

Proporsi Pemasok [GRI 2-6] [GRI 204-1]

Suppliers Proportion

Pemasok barang menurut asalnya (%)

Goods suppliers by origin (%)

Jenis Pemasok	2023		2022		2021		Type of Supplier
	Jumlah Number	Nilai Value	Jumlah Number	Nilai Value	Jumlah Number	Nilai Value	
Lokal	18,3%	5,1%	26,9%	5,2%	22,9%	1,1%	Local
Nasional	80,3%	87,7%	71,7%	88,5%	76,0%	98,3%	National
Internasional	1,5%	7,2%	1,4%	6,3%	1,1%	0,6%	International

Pemasok Jasa Menurut Asalnya (%)

Services Suppliers by Origin (%)

Jenis Pemasok	2023		2022		2021		Type of Supplier
	Jumlah Number	Nilai Value	Jumlah Number	Nilai Value	Jumlah Number	Nilai Value	
Lokal	22,5%	19,4%	20,4%	22,6%	39,6%	25,6%	Local
Nasional	75,4%	79,9%	78,2%	76,7%	59,1%	74,1%	National
Internasional	2,0%	0,7%	1,4%	0,7%	1,3%	0,3%	International

Praktik Pembelian

Purchasing Practices

Keterangan	2023	2022	2021	Description
Nilai Pembelian Lokal (\$)	60.769.533,24	67.332.418,72	42.218.486,25	Value of Local Purchases (\$)
Total Nilai Pembelian (\$)	896.759.828,09	881.106.497,18	720.697.261,18	Total Value of Purchases (\$)
Jumlah Pemasok Lokal (active transaction)	276	594	359	Total Local Suppliers (active transaction)
Jumlah Total Pemasok (active transaction)	1.132	1.499	977	Total Suppliers (active transaction)

Rantai Pasokan BUMA Australia

Sementara itu, di BUMA Australia kami juga memiliki kebijakan yang sama dalam memilih calon pemasok. Kami melakukan uji tuntas terkait aspek sosial dan lingkungan untuk memastikan kami bekerja sama dengan pihak yang memiliki integritas dan bertanggung jawab.

Supply Chain BUMA Australia

Meanwhile, at BUMA Australia we also have the same policy in selecting potential suppliers. We conduct due diligence on social and environmental aspects to ensure we work with parties that have integrity and responsibility.

Keterangan	2023	Description
Nilai Pembelian Lokal (\$)	383.062.865,60	Value of Local Purchases (\$)
Total Nilai Pembelian (\$)	590.090.006,68	Total Value of Purchases (\$)
Jumlah Pemasok Lokal (active transaction)	801,00	Total Local Suppliers (active transaction)
Jumlah Total Pemasok (active transaction)	1.157,00	Total Suppliers (active transaction)



MENDORONG PERTUMBUHAN EKONOMI MASYARAKAT SETEMPAT

Selain kontribusi pajak dan kerja sama dengan pemasok lokal, keberadaan Grup Delta Dunia di masing-masing wilayah operasional juga telah membuka lapangan pekerjaan, pemberdayaan masyarakat, serta dukungan dalam bentuk infrastruktur. Informasi terkait pemberdayaan masyarakat tersaji di bagian sub judul "Pemberdayaan Masyarakat".

Pada tahun 2023, karyawan Delta Dunia berjumlah 16.904, dan 59,6% yang menjabat pada level Manajemen Senior merupakan karyawan yang berasal dari wilayah setempat. [\[GRI 202-2\]](#)

ENCOURAGING ECONOMIC GROWTH IN SURROUNDING COMMUNITIES

Other than tax contributions and collaboration with local suppliers, the presence of Delta Dunia Group in each of its operational area has also provided job opportunities, community empowerment, as well as support in the form of infrastructures. Information related to community empowerment is available in the sub-title "Community Empowerment".

In 2023, Delta Dunia had 16,904 employees, and 59.6% of them who served as Senior Management come from the local area. [\[GRI 202-2\]](#)

Lokasi Location	Jumlah Senior Manajemen (A) Total senior management (A)	Masyarakat Lokal yang menjabat sebagai senior manajemen (B) Local Community serving in senior management (B)	Proporsi (%) (A/B) Proportion (%) (A/B)
DOID	12	12	100%
BUMA	22	17	77,27%
BIRU	2	2	100%
BTech	2	2	100%
BUMA Australia	71	32	45%

(Definisi Lokal disini adalah masyarakat yang berada di area operasi atau masih dalam satu provinsi)
(The definition of Local here is the community in the operational area or province)



Komitmen Memberikan Pelayanan Terbaik Bagi Konsumen [OJK F.17]

Commitment to Provide the Best Customer Service

Sebagai Perseroan yang menyediakan jasa kontraktor pertambangan batu bara, Delta Dunia memiliki visi dan misi untuk menjadi penyedia solusi pertambangan dan energi kelas dunia yang bertanggung jawab dan memberi nilai tambah bagi masa depan. Komitmen ini tercermin dalam upaya Perseroan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dengan mengutamakan kualitas, keahlian, dan teknologi yang canggih.

Dengan lebih dari 3.500 unit alat berat dan didukung oleh SDM yang terampil dan berpengalaman di bidangnya, Delta Dunia siap untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan tepat waktu dan sesuai dengan perjanjian kontrak. Pelayanan terbaik ini tidak hanya diberikan kepada pelanggan tertentu, tetapi setara bagi seluruh pelanggan Perseroan, menegaskan komitmen Delta Dunia untuk kesetaraan dalam memberikan nilai tambah kepada seluruh pihak yang terlibat.

As a Company that provides coal mining contractor services, Delta Dunia has a vision and mission to become a world-class mining and energy solutions provider that is responsible and provides added values for the future. This commitment is reflected in the Company's efforts to provide the best customer service by prioritizing quality, expertise, and advanced technology.

With more than 3,500 units of heavy equipment and supported by skilled and experienced human resources in their fields, Delta Dunia is ready to fulfill customer needs on time and in accordance with the agreed contract. We are not providing our best services only to certain customers, but equally to all customers of the Company, emphasizing Delta Dunia's commitment to equality in providing added values to all parties involved.

No	Pelanggan Customer	Tahun Kerja Sama Contract Period
1.	Adaro (Tutupan)	21 Tahun 21 Years
2.	Bayan - Indonesia Pratama (IPR)	15 Tahun 15 Years
3.	Berau Coal (Binungan)	24 Tahun 24 Years
4.	Berau Coal (Lati)	24 Tahun 24 Years
5.	Geo - Sungai Danau Jaya (SDJ)	7 Tahun 7 Years
6.	Geo - Tanah Bumbu Resources (TBR)	7 Tahun 7 Years
7.	Angsana Jaya Energi (AJE)	6 Tahun 6 Years
8.	RAIN - Insani Baraperkasa (IBP)	5 Tahun 5 Years
9.	Tadjahan Antang Mineral (TAM)	7 Tahun 7 Years

Catatan | Notes:
Kontrak kerja sama tambang di wilayah Indonesia
Mining cooperation contract in Indonesian territory

INOVASI DAN OPTIMALISASI [OJK F.26]

Delta Dunia terus berupaya melakukan inovasi yang memungkinkan Perseroan dan seluruh pelanggan mendapatkan nilai tambah yang berdampak pada efisiensi, efektivitas dan mitigasi segala risiko K3 dan lingkungan pada kegiatan operasional secara berkesinambungan.

Inovasi yang banyak diterapkan di lingkup operasional Perseroan adalah inovasi yang terkait dengan teknologi. Beberapa inovasi dengan teknologi yang telah diterapkan oleh Perseroan adalah:

INNOVATION AND OPTIMIZATION [OJK F.26]

Delta Dunia continuously strives to make innovations that enables the Company and all customers to gain added values that can affect the efficiency, effectiveness and mitigation of all OHS and environmental risks in operational activities in sustainable manner.

Innovations that are widely applied in the Company's operational scope are related to technology. Some of the technological innovations that have been implemented by the Company are:



1. **Operator Productivity Line Up**

Penggunaan teknologi IT untuk mengatur pergantian gilir kerja yang dilengkapi dengan inspeksi keselamatan, *briefing* operasional dan pemenuhan sisi administratif dilakukan dalam waktu yang singkat namun teliti. Aplikasi ini mengurangi potensi terjadinya salah komunikasi dan menekan peluang terjadinya insiden. Dapat juga digunakan untuk membuat berbagai formulir digital dan fitur konfirmasi dalam bentuk yang interaktif, komunikatif, serta menghemat penggunaan kertas.

2. **Optimus Mine**

Perangkat IT untuk menyediakan data *real-time* yang membantu perencanaan dan pemantauan pekerjaan tambang secara akurat. Dibandingkan dengan metode konvensional yang secara manual mengumpulkan data dari lapangan, kemudian dikonsolidasikan di kantor, aplikasi ini mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan cepat, sejalan dengan praktik penambangan yang baik (*good mining practice*).

3. **Condition-based Maintenance (CBM)**

Penggunaan teknologi untuk mengoptimalkan masa pakai komponen alat berat, utamanya komponen utama. CBM menganalisis data-data *real-time* yang diunduh dari masing-masing alat berat, dan dengan menggunakan *machine learning*, CBM memberikan *alert* jika sebuah komponen berada dalam resiko kerusakan. Hal ini memungkinkan Perseroan melakukan intervensi sehingga kerusakan dapat dihindari, dan dapat memperpanjang masa pakai komponen melebihi dari standar lama pemakaian.

Penggunaan CBM membantu meningkatkan efisiensi dalam hal biaya *capital expenditure* dalam penggantian komponen, menghindari potensi emisi karbon di rantai pasok (*supply chain*), dan juga menghindari timbulan sampah metal.

4. **Equipment Driving Monitoring System**

Di tahun 2023, Perseroan meluncurkan *Equipment Driving Monitoring System* (EDMS), yang menganalisis secara real time berbagai indikator pada alat berat yang sedang dioperasikan, antara lain suhu mesin, suhu rem dan kecepatan mengemudi, untuk mengidentifikasi perilaku mengemudi alat berat yang tidak sesuai standar dan berpotensi meningkatkan resiko keselamatan kerja. Selain sebagai kontrol dalam hal keselamatan kerja, EDMS juga membantu menghindari kerusakan dini (*early failure*) dari komponen dan ban yang disebabkan oleh cara mengemudi yang tidak standar atau kasar.

1. **Operator Productivity Line Up**

The use of IT technology to organize work shifts complemented by safety inspections, operational briefings and administrative compliance are carried out quickly but thoroughly. This application reduces the potential for miscommunication and reduces the chance of incidents to occur. It can also be used to create various digital forms and confirmation features in an interactive, communicative and paperless manner.

2. **Optimus Mine**

An IT tool to provide real-time data that helps to accurately plan and monitor mining operations. Compared to the conventional method of manually collecting data from the field and then consolidating it in the office, this application supports a more precise and faster decision-making process, which is in line with good mining practice.

3. **Condition-based Maintenance (CBM)**

The use of technology to optimize the service life of machine components, especially key components. CBM analyzes real-time data downloaded from each machine, and by using machine learning, CBM can send alerts whenever a component is at risk of failure. This allows the Company to intervene in order to avoid damage, and can extend the life of the component beyond the standard length of use.

The use of CBM helps improving the efficiency of capital expenditure in replacing components, avoiding potential carbon emissions in the supply chain, and also avoid metal waste.

4. **Equipment Driving Monitoring System**

In 2023, the Company launched the *Equipment Driving Monitoring System* (EDMS), which analyzes in real time various indicators on the operating machine, including engine temperature, brake temperature and driving speed, to identify machine driving behavior that is below standard and potentially increases safety risks. In addition to safety control, EDMS also helps avoiding early failure of components and tires caused by non-standard or rough driving.

5. In-Car Camera (ICC)

Perseroan melakukan pemantauan kelelahan (*fatigue*) dengan menggunakan *In-Car Camera* (ICC), yang mengintegrasikan *Artificial Intelligence* (AI) untuk mendeteksi ketika operator alat berat menunjukkan tanda-tanda kelelahan, terdistraksi atau mengantuk. Ketika tanda-tanda kelelahan atau distraksi tersebut terdeteksi, *dispatcher* akan segera menginstruksikan alat berat tersebut untuk segera berhenti, dan operator akan diberikan *coaching*.

6. Fleet Management System (FMS) & Auxiliary Tracking System (ATS)

Penggunaan *Fleet Management System* (FMS) dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi pemakaian bahan bakar melalui pengaturan *fleet* alat berat yang efisien dengan menghindari penumpukan lalu lintas alat berat yang beroperasi. Di tahun 2023, FMS didukung dengan diluncurkannya *Auxiliary Tracking System* (ATS) yang memonitor dan mengatur pergerakan alat *support* seperti *grader* dan *dozer*, meningkatkan efisiensi pemakaian bahan bakar pada alat *support*.

5. In-Car Camera (ICC)

The Company conducts fatigue monitoring using the *In-Car Camera* (ICC), which integrates *Artificial Intelligence* (AI) to detect when machine operators show signs of fatigue, distraction or drowsiness. When such signs of fatigue or distraction are detected, the *dispatcher* will immediately instruct the machine to stop immediately, and the operator will be given *coaching*.

6. Fleet Management System (FMS) & Auxiliary Tracking System (ATS)

The use of *Fleet Management System* (FMS) is intended to improve fuel consumption efficiency through efficient organization of heavy equipment fleets by avoiding the accumulation of heavy equipment traffic in operation. In 2023, FMS is supported by the launch of the *Auxiliary Tracking System* (ATS) which monitors and manages the movement of support equipment such as graders and dozers, improving the fuel consumption efficiency of support equipment.

PERLINDUNGAN DAN PRIVASI KONSUMEN
[GRI 418-1]

Perseroan menghormati dan senantiasa menjaga kerahasiaan data dan informasi seluruh pelanggannya. Hal ini dilakukan untuk melindungi pelanggan kami dari hal-hal yang tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian.

Selama periode pelaporan tidak terdapat pengaduan, sanksi atau denda yang diakibatkan pelanggaran atau hilangnya data pelanggan.

MEMPERHATIKAN FAKTOR KEAMANAN KONSUMEN [OJK F.27] [OJK F.29]

Seluruh kegiatan operasional penambangan telah memperhatikan prosedur dan praktik terbaik, baik dalam hal penggunaan alat, prosedur K3 sampai dengan kualitas batu bara yang dihasilkan. Delta Dunia juga secara konsisten melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap peralatan yang digunakan, sistem manajemen K3 serta memastikan pencapaian volume kupasan tanah (*overburden*) dan batu bara yang dihasilkan telah sesuai dengan target yang disepakati bersama dengan pelanggan.

Selama tahun 2023, tidak terdapat pengaduan atau keberatan dari pelanggan atas pencapaian volume produksi *overburden* dan batu bara yang dihasilkan.

CUSTOMER PROTECTION AND PRIVACY [GRI 418-1]

The Company respects and always maintains the confidentiality of data and information of all its customers. This is intended to protect our customers from unwanted matters that cause losses.

During the reporting period, there were no complaints, sanctions or fines due to breach or loss of customer data.

CUSTOMER SAFETY FACTORS [OJK F.27] [OJK F.29]

All mining operations have complied with the best procedures and practices, including the use of equipment, OHS procedures and the quality of coal produced. Delta Dunia also consistently supervises and evaluates the equipment used, the OHS management system and ensures the achievement of the volume of overburden and coal produced is in accordance with the targets agreed upon with customers.

During 2023, there were no complaints or objections from customers on the achievement of overburden and coal production volumes.



DAMPAK ATAS PRODUK/JASA [OJK F.28]

Sebagai kontraktor pertambangan batu bara, Delta Dunia telah mendukung ketahanan energi regional, mendorong pemerataan energi, sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi. Industri batu bara juga merupakan salah satu penyumbang devisa terbesar, berkontribusi terhadap pembangunan melalui pembayaran pajak. Delta Dunia juga telah menjadi tempat bagi belasan ribu karyawan dan dampak ekonomi tidak langsung disekitar wilayah operasional telah menjadi sumber mata pencaharian banyak orang.

Disisi lain melalui manajemen risiko yang komprehensif, Delta Dunia menjaga dan meminimalkan risiko dan dampak yang disebabkan kegiatan operasionalnya terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar. Kami senantiasa menjalankan kegiatan operasional sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku serta inisiatif inovasi dan menerapkan standar dan praktik terbaik dalam pertambangan batu bara.

Peranan Delta Dunia dalam mendukung dan memberdayakan masyarakat dilaksanakan melalui beragam kegiatan CSR. Dengan demikian keberadaan Delta Dunia dapat memberikan nilai tambah kepada masyarakat sekitar.

Selama periode laporan tidak terdapat denda atau sanksi akibat dampak negatif terhadap masyarakat atau lingkungan yang disebabkan kegiatan operasional Delta Dunia.

SURVEI KEPUASAN PELANGGAN [OJK F.30]

Kepuasan pelanggan merupakan hal penting bagi keberlanjutan Delta Dunia. Untuk memastikan hal ini, Perseroan secara aktif melakukan interaksi dengan pelanggan termasuk di dalamnya menangani kendala atau keluhan di *site*. Berbagai sarana komunikasi digunakan baik secara formal maupun informal untuk memastikan seluruh kebutuhan pelanggan terpenuhi dengan baik.

Divisi *Business Development* dan *Project Manager* dari masing-masing area operasi bertanggung jawab dalam menangani keluhan pelanggan, sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pengaduan atau masukan yang diterima akan ditindaklanjuti dengan metode PICA (*Problem Identification and Corrective Action*) selambatnya 3 (tiga) hari setelah keluhan diterima. Seluruh kebijakan atau perbaikan yang diambil dipantau dan diawasi dengan teliti oleh tim *Business Development* untuk memastikan kualitas perbaikan. Delta Dunia memastikan kepuasan pelanggan berdasarkan SLA (*Service Level Agreement*) yang berlaku, dan melakukan tinjauan secara berkala sesuai dengan permintaan pelanggan.

PRODUCT/SERVICE IMPACT [OJK F.28]

As a coal mining contractor, Delta Dunia has supported regional energy security, promoted energy equity, while driving economic growth. The coal industry is also one of the largest foreign exchange earners that contributes to the nation's development through tax payments. Delta Dunia has also been home to tens of thousands of employees and the indirect economic impact around the operational area has become a source of livelihood for many people.

Furthermore, through comprehensive risk management, Delta Dunia maintains and minimizes the risks and impacts caused by its operational activities on the surrounding community and environment. We always conduct our operational activities in accordance with the prevailing rules and regulations as well as initiatives to innovate and implement the best standards and practices in coal mining.

Delta Dunia's role in supporting and empowering the community is implemented through various CSR activities. Thus the existence of Delta Dunia can provide added value to the surrounding community.

During the reporting period, there were no fines or sanctions due to negative impacts on the community or environment caused by Delta Dunia's operational activities.

CUSTOMER SATISFACTION SURVEY [OJK F.30]

Customer satisfaction is critical to the sustainability of Delta Dunia. To ensure this, the Company actively interacts with customers, including problems or complaints mitigation at the site. Various means of communication are utilized both formally and informally to ensure all customer needs are well met.

The Business Development Division and Project Managers of each operating area are responsible for handling customer complaints in accordance with applicable procedures. Incoming complaints or feedback will be followed up using the PICA (*Problem Identification and Corrective Action*) method no later than 3 (three) days after the complaint is received. All policies or improvements taken are carefully monitored and supervised by the Business Development team to ensure the quality. Delta Dunia ensures customer satisfaction based on the applicable SLA (*Service Level Agreement*), and conducts periodic reviews in accordance with customer requests.





07

Tanggung Jawab Lingkungan Environmental Responsibility



6 AIR BERSIH DAN SANITASI LAYAK
CLEAN WATER AND SANITATION



12 KONSUMSI DAN PRODUKSI YANG BERTANGGUNG JAWAB
RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 PENANGANAN PERUBAHAN IKLIM
CLIMATE ACTION



15 EKOSISTEM DARATAN
LIFE ON LAND







Tanggung Jawab Lingkungan

Environmental Responsibility



7,7%

Pengurangan Intensitas Emisi di Indonesia
Reduction of Emission Intensity in Indonesia operation



100%

Operasional di Indonesia sudah melakukan
Penilaian Jejak Karbon Cakupan 1 dan 2
Indonesia operation has completed Carbon
Footprint Assessment Scope 1 and 2



19%

Penghasilan selain dari batu bara thermal dari
keseluruhan pendapatan Perseroan.
Of revenue from non-thermal coal in the
Company's overall revenue.

BTech

Didirikan untuk mengoptimalkan efisiensi
operasional melalui penerapan teknologi dan
memperluas dampak positif bagi lingkungan.
Spin off to optimize operation efficiency
through technology while scaling our
environmental impact.

Salah satu sumber daya alam utama yang diperlukan untuk memenuhi permintaan energi global adalah batu bara. Batu bara digunakan sebagai bahan bakar untuk pembangkit listrik, dan juga sebagai bahan baku untuk industri besi, baja, semen, dan sektor industri lainnya. Melalui kontribusinya dalam pembangkitan listrik dan masukan bahan baku ke berbagai industri, batu bara telah mendukung kehidupan jutaan orang. Namun demikian, industri batu bara juga membawa risiko terhadap keberlanjutan lingkungan, seperti menyebabkan polusi dan emisi Gas Rumah Kaca (GRK) yang dapat memengaruhi perubahan iklim. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya alam yang bertanggung jawab dan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup manusia.

KEBIJAKAN PERSEROAN [GRI 2-23]

Perseroan terus berkomitmen untuk berperan dalam menjaga lingkungan dengan mematuhi hukum dan peraturan lingkungan yang berlaku, terutama yang terkait dengan kegiatan pertambangan batu bara. Hal ini selaras dengan Keputusan Menteri ESDM Republik Indonesia No. 1827 K/30/MEM/2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Kaidah Teknik Pertambangan yang Baik. Selain itu kebijakan tanggung jawab lingkungan Perseroan juga memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku di antaranya:

One of the critical natural resources needed to fulfill global energy demand is coal. Coal is used as fuel for power plants, and also as raw material for iron, steel, cement and other industrial sectors. Through its contribution in electricity generation and raw material inputs to various industries, coal has supported the lives of millions of people. In parallel, the coal industry poses risks to environmental sustainability, such as causing pollution and Green House Gas (GHG) emissions which can impact climate change. Therefore, responsible and sustainable use of natural resources is a must to improve human welfare and quality of life.

COMPANY POLICY [GRI 2-23]

The Company remains committed to do its part in maintaining the environment by complying with the prevailing environmental laws and regulations, especially those related to coal mining activities. This is in line with the Republic of Indonesia Minister of Energy and Mineral Resources' Decree No. 1827 K/30/MEM/2018 on the Implementation Guidelines of Good Mining Practice. Furthermore, the Company's environmental responsibility policies also comply with the following laws and regulations:

- Undang-Undang Republik Indonesia No. 30 Tahun 2007 tentang Energi.
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2010 tentang Reklamasi & Pasca Tambang.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia No. P.92/MENLHK/SETJEN/KUM.1/8/2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.20/MENLHK/SETJEN/KUM.1/6/2018 Tentang Jenis Tumbuhan dan Satwa yang Dilindungi.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia No. P.106/MENLHK/SETJEN/KUM.1/12/2018 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.20/MENLHK/SETJEN/KUM.1/6/2018 Tentang Jenis Tumbuhan dan Satwa yang Dilindungi.
- Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 26/2018 tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan yang Baik dan Pengawasan Pertambangan Mineral dan Batu bara.
- Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia No. 3 Tahun 2021 Tentang Standar Kegiatan Usaha pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Republic of Indonesia Law No. 30 Year 2007 concerning Energy.
- Law No. 32 Year 2009 on Environment Protection and Management.
- Government Regulation No. 78 Year 2010 concerning Reclamation & Post-Mining.
- Republic of Indonesia Minister of Environment and Forestry Regulation No. P.92/MENLHK/SETJEN/KUM.1/8/2018 Concerning the Amendment to the Minister of Environment and Forestry Regulation No. P.20/MENLHK/SETJEN/KUM.1/6/2018 Concerning the Types of Protected Plants and Animals.
- Republic of Indonesia Minister of Environment and Forestry Regulation No.106/MENLHK/SETJEN/KUM.1/12/2018 Concerning the Second Amendment of the Minister of Environment and Forestry Regulation No. P.20/MENLHK/SETJEN/KUM.1/6/2016 Concerning the Types of Protected Plants and Animals.
- Minister of Energy and Mineral Resources Regulation No. 26/2018 concerning the Implementation of Good Mining Practice and Monitoring of Mineral and Coal Mining.
- Government Regulation No. 22 Year 2021 concerning the Implementation of Environmental Protection and Management.
- Republic of Indonesia Minister of Environment and Forestry Regulation No. 3 Year 2021 Concerning the Business Activity Standard for Risk-based Business in Environment and Forestry Sector.

Selain itu, upaya pengelolaan lingkungan juga dilakukan sesuai dengan dokumen Rencana Pengelolaan/Rencana Pemantauan Lingkungan Hidup (RKL/RPL), Perizinan Teknis (Pertek) dan Perizinan Lingkungan baik yang dimiliki oleh Perseroan maupun *customer*, yang dituangkan dalam Kebijakan Pengelolaan Lingkungan dan Program Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH). Di dalam pelaksanaan dan pemantauannya, program tersebut diintegrasikan dengan Sistem Manajemen Lingkungan (SML).

Sejalan dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku, kebijakan utama Delta Dunia dalam menjalankan kegiatan operasionalnya yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dituangkan Kebijakan Pengelolaan Lingkungan. Komitmen ini mensyaratkan inisiatif dan langkah nyata kami dalam kontribusinya mendukung usaha perlindungan dan pelestarian lingkungan hidup yang berfokus pada:

1. Perbaikan yang berkelanjutan demi tercapainya kinerja aspek lingkungan yang positif, melalui penerapan praktik terbaik operasional pertambangan.
2. Melaksanakan sistem manajemen risiko yang komprehensif dengan mengidentifikasi semua aspek dan dampak lingkungan yang timbul akibat operasional perusahaan, serta menetapkan tindakan pengendalian untuk mencegah atau meminimalkan dampak lingkungan.

In addition, environmental management efforts are also carried out based on the Environmental Management Plan/Environmental Monitoring Plan (RKL/RPL), Technical Permit (Pertek) and Environmental Permit owned by the Company or mine owners, which are stipulated in the Environmental Management Policy and Occupational Health, Safety & Environment (OHSE) Programs. In the implementation and monitoring, the programs are integrated to the Environmental Management System (EMS).

In line with the applicable provisions and regulations, the main policies of Delta Dunia in carrying out its operational activities are stipulated in the Environmental Management Policy. This commitment requires concrete initiatives and approaches in order to contribute in supporting environmental protection and conservation efforts by focusing on:

1. Continuous improvement to achieve positive environmental performance, through the implementation of best mining practices.
2. Implementing a comprehensive risk management system by identifying all the environmental aspects and impacts from the Company's operations, as well as determining the mitigation measures to prevent and minimize environmental impacts.



Beberapa inisiatif yang kami jalankan untuk mendukung kebijakan bertanggung jawab terhadap lingkungan antara lain:

- Mengoptimalkan efisiensi penggunaan bahan bakar dengan menerapkan *Fleet Management System (FMS)* dan *RFID fuel management system*.
- Menggunakan bahan bakar biosolar B35, komposisi perbandingan 65% bahan solar dan 35% FAME (*fatty acid methyl ester*).
- Mengembangkan program Pemeliharaan Berbasis Kondisi, bersama dengan BTech, untuk memperpanjang masa pakai komponen penting, sehingga mengurangi limbah dan menghindari emisi dalam rantai pasokan.
- Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia Delta Dunia di bidang pengelolaan lingkungan hidup, melalui sosialisasi dan pelatihan.
- Menggunakan perangkat pengkondisian udara (*air conditioner*) yang berlabel hemat energi.
- Menjalin kerja sama dengan BIRU dan pihak ketiga dalam memanfaatkan kembali limbah logam untuk menghasilkan *tooth bucket*.
- Memelihara ban untuk memperpanjang masa pakai dan memanfaatkan ban bekas dari peralatan pertambangan sebagai media pengendali erosi, rambu-rambu keselamatan, dan media tanam.
- Menjalin kerja sama dengan bank sampah lokal dan pelanggan untuk memanfaatkan limbah non-B3, seperti kardus dan limbah domestik lainnya.
- Bekerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki izin untuk mengangkut dan mengolah limbah B3.
- Menjaga kualitas lapisan tanah pucuk (*topsoil*) dan menempatkannya kembali pada lapisan atas untuk kegiatan revegetasi oleh pemilik tambang.
- Melakukan penghijauan di sekitar area kantor, *workshop*, dan asrama karyawan di masing-masing *jobsite*.

Delta Dunia menerapkan prinsip kehati-hatian serta pengelolaan risiko terhadap seluruh kegiatan operasionalnya dengan tujuan meminimalkan potensi dampak yang merugikan lingkungan dan masyarakat sekitar dengan berpedoman pada:

1. Manajemen Risiko Keselamatan Pertambangan dan Lingkungan Hidup (KPLH) dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
2. *Change management*, yang dilakukan untuk memastikan semua risiko telah diidentifikasi dan dimitigasi dengan baik, sesuai kebijakan internal Perseroan dan pemenuhan peraturan perundang-undangan.
3. Sistem Manajemen Lingkungan berdasarkan ISO 14001:2015. Seluruh operasional pertambangan yang dilakukan oleh entitas anak Delta Dunia telah tersertifikasi ISO 14001:2015.

MENGELOLA RISIKO LINGKUNGAN YANG TERKAIT DENGAN KEGIATAN OPERASIONAL

Berdasarkan pengelolaan risiko di bidang lingkungan hidup yang dilakukan, kami telah mengidentifikasi dan melakukan langkah mitigasi atas potensi dampak, sebagai berikut:

Some of our initiatives in supporting the environmental policy are:

- Optimizing fuel efficiency by implementing *Fleet Management System (FMS)* and *RFID fuel management system*.
- Using B35 biodiesel fuel, the composition of which is 65% diesel and 35% FAME (*fatty acid methyl ester*).
- Developing *Condition-Based Maintenance* program, together with BTech, to extend the life of critical components, thereby reducing waste and avoiding emissions in supply chains.
- Building the Company's human capital's environmental management knowledge and capacity through socialisation and training.
- Using air conditioner devices labeled as energy efficient.
- Collaborating with BIRU and third parties in reusing metal waste to produce *tooth buckets*.
- Maintaining tires to extend the life and utilizing used tires from mining equipment as erosion control media, safety signs, and planting media.
- Collaborating with local waste banks and customers to utilize non-hazardous waste, such as cardboard and other domestic waste.
- Working with third parties licensed to transport and treat hazardous waste.
- Maintaining the quality of *topsoil* during storage and return it back at top layer for revegetation activities by mine owner.
- Tree planting around office areas, workshops, and employee dormitories at each *jobsite*.

Delta Dunia implements prudent principles and risk management to all its operational activities in order to minimize potential impacts that are detrimental to the environment and nearby communities by referring to:

1. Mining Safety and Environmental Risk Management (KPLH) and Environmental Management.
2. *Change management*, which is implemented to ensure that all the identified risks are mitigated properly in accordance with the Company's internal policies and compliance with laws and regulations.
3. Environmental Management System based on ISO 14001:2015. All mining operations carried out by Delta Dunia's subsidiaries have been certified with ISO 14001:2015.

MANAGING ENVIRONMENTAL RISKS RELATED TO OPERATIONAL ACTIVITIES

Based on the implemented environmental risk management, we have identified and performed mitigation measures on the following potential impacts:

Identifikasi Risiko Risk Identification	Aktual/Potensial Actual/Potential	Kategori Dampak Category of Impact	Mitigasi dan Evaluasi Mitigation and Evaluation
Cuaca ekstrem Extreme Weather	Aktual Actual	Tinggi High	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan kegiatan operasional sesuai SOP Pelaksanaan Peringatan Awal, Pelaporan dan Diseminasi Informasi Curah Hujan Ekstrem - Menyusun rencana mitigasi terhadap cuaca hujan ekstrem - Melaksanakan ketentuan <i>recovery</i> paska hujan lain sesuai MEMO/DIR/0003/II/2023 - Carrying out operational activities in accordance with SOPs for the Implementation of Early Warning, Reporting and Dissemination of Information on Extreme Rainfall. - Develop a mitigation plan for extreme rainfall - Implement after rain recovery procedures according to MEMO/DIR/0003/II/2023
Ceceran hidrokarbon Hydrocarbon spills	Potensi Potential	Tinggi High	<ul style="list-style-type: none"> - Pemeriksaan unit alat berat sebelum digunakan (P2H) - Perawatan unit secara berkala - Memenuhi standar <i>road magement</i> dan perawatan jalan - <i>Commisioning</i> & SKO unit masih aktif - Inspection of heavy equipment units before use (P2H) - Regular unit maintenance - Fulfill road management and road maintenance standards - Active Commissioning & SKO unit
Emisi gas rumah kaca Greenhouse gas	Aktual Actual	Tinggi High	<ul style="list-style-type: none"> - Perawatan unit secara berkala - Pemilihan penggunaan alat perkantoran dengan energi listrik yang lebih rendah - Tindakan lain yang kami ambil dapat di lihat dibagian "Upaya efisiensi energi" - Regular unit maintenance - Using a more energy efficient office equipments. - Other measures we are taking can be found in the "Energy efficiency measures" section
Penggunaan sumber daya Resources utilization	Aktual Actual	Tinggi High	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun rencana penggunaan sumber daya antara lain bahan bakar setiap tahun - Formulating resources utilization plans, including fuel usage in every year
Volume timbulan limbah Volume of waste generation	Aktual Actual	Medium	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan ketentuan SHE/2022/006/SOP - Melaksanakan pengurangan dan pemanfaatan limbah - Carrying out the provisions of SHE/2022/006/SOP - Reducing and reusing waste

Informasi mengenai kebijakan dan evaluasi yang telah diambil atas risiko-risiko tersebut, diuraikan dalam masing-masing sub judul kinerja lingkungan.

Information on the policies and evaluation taken for the above-mentioned risks are described in the respective sub-title of this chapter. sub-tittle of environmental performance.

PENANGGUNG JAWAB DAN KINERJA ASPEK LINGKUNGAN

PERSON IN CHARGE AND PERFORMANCE OF ENVIRONMENTAL ASPECT

Untuk menjalankan kebijakan dalam aspek lingkungan, Perseroan menunjuk *Deputy Director of ESG* sebagai pelaksana utama yang bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Secara berkala penanggung jawab melakukan pemantauan akan penerapan strategi ESG yang dilakukan pada operasional Perseroan untuk memastikan bahwa kebijakan lingkungan telah berjalan efektif.

In order to implement the environmental policies, the Company has appointed the Deputy Director of ESG as the main person in charge who reports directly to to the President Director. The Deputy Director of ESG regularly monitors the implementation of ESG strategies within the Company's operations in order to ensure that the environmental policies are implemented effectively.

Komitmen untuk mendukung operasi pertambangan yang bertanggung jawab tercermin dari keberhasilan Perseroan dalam membantu para pelanggan untuk mendapatkan penilaian melalui Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER) 2022-2023 yang diselenggarakan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Penghargaan tersebut antara lain:

Commitment to supporting responsible mining operations is reflected in the Company's success in supporting the customers in obtaining recognition through the National Company Performance Rating Program for Environmental Management (PROPER) 2022-2023 organised by the Ministry of Environment and Forestry. This includes:

1. PROPER Hijau untuk *jobsite* Berau Coal LATI.
2. PROPER Hijau untuk *jobsite* Berau Coal Binungan.
3. PROPER Hijau untuk BUMA *Rebuild Center* (BRC).

1. Green PROPER for Berau Coal jobsite LATI
2. Green PROPER for Berau Coal jobsite Binungan.
3. Green PROPER for BUMA Rebuild Center (BRC)



Selanjutnya, Perseroan melalui *jobsite* ADT telah diakui sebagai pelaku usaha yang aktif dalam mendukung Program Kampung Iklim tahun 2023.

Further, the Company through *jobsite* ADT was recognised as business player actively supporting the Climate Village Program in 2023.



Gambar 1: Penghargaan PROPER HIJAU (Berau Coal *jobsite* Lati dan Binungan)
Figure 1: GREEN PROPER Awards (Berau Coal *jobsite* Lati and Binungan)



Gambar 2 Penghargaan PROPER HIJAU (BUMA *Rebuild Center*)
Figure 2 Penghargaan PROPER HIJAU (BUMA *Rebuild Center*)

Perseroan menyadari bahwa tanggung jawab untuk menjaga lingkungan membutuhkan kerja sama seluruh pemangku kepentingan, para ahli, serta pelaku usaha untuk saling berbagi pengalaman dan wawasan baru. Peran serta Perseroan dalam hal ini diwujudkan dengan memaparkan hasil kajian internal pada beberapa konferensi Internasional di bidang pengelolaan lingkungan dan teknologi, serta keselamatan, yaitu:

The Company is aware that the responsibility to protect the environment requires cooperation from all stakeholders, experts, as well as businesses to share experience and knowledge. In this case, the Company's contribution was realized by presenting the results of its internal researches in a number of international conferences on environmental and technological management, as well as safety, including at:

- *The 7th Environmental Technology and Management Conference (ETMC)* yang diselenggarakan di Patra Bali Resort & Villa pada tanggal 1-3 November 2023. Konferensi ETMC 2023 bertema "*Anticipating and Addressing Emerging Environmental Challenges*" diselenggarakan oleh Sekretariat ETMC-2023 bersama Fakultas Teknik Sipil dan Lingkungan, Institut Teknologi Bandung. Pada konferensi ini, Perseroan menyampaikan makalah dengan judul "*The major impact of coal mining service activities to GHG emissions: case study at PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA) jobsite Binsua and Lati*"
- *The 10th Asian Conference on Safety and Education in Laboratory (ACSEL)* yang diselenggarakan di Westin Hotel, Nusa Dua, Bali pada tanggal 9-10 November 2023. Konferensi ACSEL 2023 bertema "*Building a Culture of Health, Safety, Security and Environment through Diversity, Innovation and Technology*" oleh Disaster Risk Reduction Center, Universitas Indonesia (DRRC, UI). Pada konferensi ACSEL yang diselenggarakan oleh ini, materi poster "*The Significant of Carbon Footprint Assessment: Case Study at PT Bumi Makmur Mandiri Utama Jobsite Tabang*" terpilih sebagai kategori "*Best Poster Presentation*".

- *The 7th Environmental Technology and Management Conference (ETMC)* which was held at Patra Bali Resort & Villa on November 1-3, 2023. The 2023 ETMC Conference titled "*Anticipating and Addressing Emerging Environmental Challenges*" was held by the ETMC-2023 Secretariat together with the Civil and Environmental Engineering Faculty from Institute Teknologi Bandung. In this conference, the Company presented a paper titled "*The major impact of coal mining service activities to GHG emissions: case study at PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA) jobsite Binsua and Lati*"
- *The 10th Asian Conference on Safety and Education in Laboratory (ACSEL)* which was held at Westin Hotel, Nusa Dua, Bali on November 9-10, 2023. The 2023 ACSEL Conference titled "*Building a Culture of Health, Safety, Security and Environment through Diversity, Innovation and Technology*" held by Disaster Risk Reduction Center, University of Indonesia (DRRC, UI). In this conference, the poster material of "*The Significant of Carbon Footprint Assessment: Case Study at PT Bumi Makmur Mandiri Utama Jobsite Tabang*" was chosen as the "*Best Poster Presentation*".

BIAYA KEGIATAN TERKAIT ASPEK LINGKUNGAN [OJK F.4]

Dalam mendukung dan mengelola aspek lingkungan hidup, Perseroan telah mengeluarkan biaya sebesar Rp25.821.829.410 yang meliputi:

Biaya Pengelolaan Lingkungan (Rp)	2023	2022	Environmental Management Costs (Rp)
Monitoring lingkungan hidup	1.457.962.913	1.935.802.975	Environmental monitoring
Kampanye lingkungan	13.920.000	12.700.000	Environmental campaigns
Pengelolaan limbah (limbah B3 dan non-B3)	11.623.367.274	9.180.322.796	Waste management (hazardous and non-hazardous waste)
Pelatihan	96.400.000	22.000.000	Training
Penanaman pohon	835.893.600	295.419.200	Tree planting
Pengelolaan emisi	1.782.864.698	3.094.548.902	Emissions management
Pengelolaan air	10.011.420.925	12.610.100.376	Water management
Rehabilitasi lahan	-	-	Land rehabilitation
Total	25.821.829.410	27.150.894.249	Total

KEPATUHAN DAN PENGADUAN LINGKUNGAN HIDUP [GRI 2-27] [OJK F.16]

Delta Dunia berkomitmen penuh untuk menjalankan tanggung jawabnya di bidang lingkungan hidup. Kami membuka ruang komunikasi jika terdapat hal-hal yang berpotensi menimbulkan pencemaran atau merugikan lingkungan hidup maupun masyarakat sekitar. Seluruh pemangku kepentingan dapat menyampaikan informasi atau pengaduan terkait kinerja lingkungan kami, melalui:

- **Kegiatan Anjagsana yang dilakukan tim External Relation**

Tim *External Relations* (ER) di setiap jobsite Perseroan di Indonesia secara proaktif melakukan komunikasi, membangun dan menjaga hubungan baik antara Perseroan dengan masyarakat lingkaran tambang. Keluhan dan/atau ekspektasi masyarakat disampaikan kepada Tim ER melalui *channel* 'anjagsana' (pertemuan reguler team ER dengan pemangku kepentingan/masyarakat) atau melalui surat-menyurat.

Keluhan atau ekspektasi yang masuk dari pemangku kepentingan/masyarakat tersebut akan diberi umpan balik secara proporsional, sesuai skala prioritas dan/atau situasi kondisi yang ada; yang semuanya dilandasi oleh semangat kebersamaan dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

Selain kegiatan anjagsana, jika diperlukan tim ER pada setiap *jobsite* juga melakukan proses konsultasi yang melibatkan masyarakat luas termasuk kelompok rentan. Kegiatan ini dilakukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berkaitan dengan pelibatan pemangku kepentingan.

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT COSTS [OJK F.4]

In supporting and managing environmental aspect, the Company has spent Rp25,821,829,410 for:

ENVIRONMENTAL COMPLIANCE AND REPORTING [GRI 2-27] [OJK F.16]

Delta Dunia is fully committed to carry out its environmental responsibilities. We provide communication channels for any issues that potentially have negative impact for the environment or local communities. All stakeholders can submit information or complaints related to our environmental performance through:

- **Routine engagement activities carried out by the External Relations team**

The External Relations (ER) team at each of the Company's job sites in Indonesia proactively communicates, builds and maintains good relations between the Company and the communities around the mine. Complaints and/or expectations of the community are submitted to the ER Team through these routine engagement (called 'Anjagsana') with the local communities or through correspondence.

The feedback or complaints from the stakeholder will be responded to appropriately, according to the scale of priorities and/or the existing conditions; with a spirit of ensuring fairness and justice for the parties involved.

In addition to anjagsana activities, the ER team at each jobsite also conducts a consultation process that involves the wider community including vulnerable groups. This activity is carried out in accordance with the Standard Operating Procedure (SOP) relating to stakeholder engagement.



- **Platform Whistleblowing, yang difungsikan sebagai kanal peyampaian keluhan.**
Sepanjang tahun 2023, Perseroan menerima tidak menerima pengaduan atau sanksi/denda atas kerusakan atau pencemaran lingkungan yang diakibatkan kegiatan operasional.

- **Whistleblowing platform, which functions as a channel for submitting complaints.**
Throughout 2023, the Company did not receive any complaints or sanctions/finances for environmental damage or pollution caused by its operational activities.

SOSIALISASI DAN PELATIHAN DI BIDANG LINGKUNGAN HIDUP

Di tahun 2023, Perseroan telah melaksanakan kegiatan sosialisasi dan pelatihan guna meningkatkan kapasitas terkait pentingnya perilaku bertanggung jawab dalam menjaga kelestarian lingkungan.

SOCIALIZATION AND TRAINING OF ENVIRONMENTAL ASPECT

In 2023, the Company has held socialization and trainings in order to improve capacities related to the importance of responsible behaviour to maintain environmental sustainability.

Jenis Sosialisasi dan pelatihan Types of Socialization and Training	Penyelenggara Organizer	Waktu Time	Peserta Participants
Sosialisasi di Bidang Lingkungan Hidup Socialization on Environment Aspect			
Induksi SHE SHE induction	BUMA SHE	Januari-Desember 2023 January-December 2023	5221
Jumat Hijau Green Friday	BUMA SHE	Januari-Desember 2023 January-December 2023	478
Enviro Ngobras	BUMA SHE	Januari-Desember 2023 January-December 2023	422
Jumat Bersih Clean Friday	BUMA Plant, Procurement, Facility Service	Januari-Desember 2023 January-December 2023	285
Enviro Talk "Hari Peduli Sampah Nasional" Enviro Talk "National Waste Day"	BUMA SHE	Februari 2023 February 2023	49
Webinar "waste management"	BUMA SHE	November 2023	46
Enviro Talk "Hari Lingkungan Hidup Enviro Talk "Environment Day"	BUMA SHE bersama Customer	Juni 2023 June 2023	913
Upacara Hari Lingkungan Hidup Sedunia World Environment Day Ceremony	BUMA	Juni 2023 June 2023	483
SHE Talk	BUMA SHE	Januari-Desember 2023 January-December 2023	1500
Emergency Drill (Tumpahan LB3)	BUMA SHE	Desember 2023 December 2023	7
5R area office	BUMA SHE	Januari-Desember 2023 January-December 2023	612
Housekeeping Bersama AI, BUMA, SIS, PPA Housekeeping with AI, BUMA, SIS, PPA	Adaro Indonesia	Mei 2023 May 2023	32

Jenis Sosialisasi dan pelatihan Types of Socialization and Training	Penyelenggara Organizer	Waktu Time	Peserta Participants
Pelatihan di Bidang Lingkungan Hidup Training in Environmental Sector			
Penanggung Jawab Pengelolaan Limbah B3 Person in Charge of Management of Hazardous Waste	Prosyd;Mozura Borneo Konsultan; Benefita	Februari-November 2023 February-November 2023	6
Pemantauan dan Analisis Pengelolaan Limbah B3 Person in Charge of Toxic and Hazardous Waste Management and Analysis of Toxic and Hazardous Waste Management	Prosyd	Juni-September 2023 June-September 2023	3
Limbah B3 Toxic and Hazardous Waste Management	LSP Bina Sumber Daya Manusia Handal	Juni-November 2023 June-November 2023	2
Pengambilan Contoh Uji Air (PCUA) Water Sampling Test (PCUA)	Prosyd	September 2023	11
Penanggung jawab Pengendalian Pencemaran Air (PPPA) Person in Charge of Waster Pollution (PPPA)	Akualita	Juni 2023 June 2023	8
Pengendalian Limbah Waste Control	BUMA SHE	Desember 2023 December 2023	4
Limbah Padat Non B3 Non Toxic and Hazardous Solid Waste	Benefita	Mei 2023 May 2023	1
Penanggung Jawab Pengendalian Pencemaran Udara Person in Charge of Air Pollution	Prosyd	April 2023	1
Kompetensi limbah B3 Toxic and Hazardous waste competency	Berau Coal	Januari-Desember 2023 January-December 2023	261
ISO 50001: 2018	Energoss	September 2023	4
Pelatihan kompetensi wajib Mandatory competency training	BUMA	Maret-September 2023 March-September 2023	109
Pelatihan kompetensi pengawas Supervisor competency training	BUMA	Mei-Desember 2023 May-December 2023	110

PENGUNAAN MATERIAL YANG RAMAH LINGKUNGAN [OJK F.5]

Salah satu upaya Perseroan dalam mewujudkan komitmen untuk bertanggung jawab terhadap lingkungan adalah dengan menggunakan material yang efisien dan ramah lingkungan. Upaya yang kami lakukan antara lain:

1. Menggunakan bahan bakar B35 dengan komposisi 35% bahan bakar nabati untuk alat berat dalam operasi pertambangan di Indonesia.
2. Menggunakan kertas secara efisien. Kami telah mengurangi penggunaan kertas dalam kegiatan administrasi dan operasional sehari-hari dengan mendigitalisasi administrasi pengajuan cuti, izin, cuti sakit, perjalanan dinas, surat keterangan, lembur, dan lain-lain.
3. Memanfaatkan perangkat elektronik yang hemat energi, mendorong pengurangan sampah plastik dengan menggunakan alat makan yang dapat digunakan kembali (mengurangi penggunaan bahan plastik sekali pakai).

THE USE OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY MATERIALS [OJK F.5]

As part of its commitment to environmental responsibility, the Company utilises efficient and ecofriendly material. These include:

1. Using B35 fuel with the composition of 35% of biofuel for heavy equipment in mining operations in Indonesia.
2. Using paper efficiently. We have reduced the use of paper in our daily administration and operational activities by digitizing our administration for requesting leave, permits, sick leave, business travel, declarations, overtime, etc.
3. Utilizing energy-saving electronic devices, encouraging the reduction of plastic waste by using reusable cutleries (reducing the use of single-use plastic materials).



PENGUNAAN BAHAN MATERIAL UTAMA DALAM OPERASIONAL [GRI 301-1]

Untuk mendukung kegiatan operasional Delta Dunia sebagai kontraktor batu bara, terdapat tiga material/bahan utama yang dibutuhkan, yaitu bahan peledak, bahan kimia, pelumas dan minyak gemuk. Seluruh bahan tersebut merupakan material yang tak terbarukan. Adapun penggunaan material tersebut selama tahun 2023 adalah sebagai berikut:

THE USE OF PRIMARY MATERIAL IN OPERATIONS [GRI 301-1]

To support Delta Dunia's operational activities as a coal contractor, there are three primary materials needed, including explosives, chemicals, and lubricants/grease. All these materials are non-renewable. The use of these materials in 2023 are as follows:

Material	Satuan Unit	2023	2022	2021	Material
Bahan peledak	Ton	27.360	24.729	20.911	Explosives
Bahan kimia	Liter	883.194	742.185	334.102	Chemicals
Pelumas dan minyak gemuk	Liter	15.435.200	13.701.186	10.185.868	Lubricants and grease



Pengelolaan Energi dan Intensitas Energi

[GRI 302-1] [GRI 302-3] [OJK F.6]

Energy Management and Intensity

Delta Dunia telah mengadopsi pendekatan yang bertanggung jawab dalam penggunaan energi pada kegiatan operasionalnya. Hal ini mencakup penggunaan listrik di kantor serta bahan bakar untuk mendukung aktivitas di lapangan. Kesadaran akan dampak penggunaan energi terhadap efek Gas Rumah Kaca (GRK) mendorong Perseroan untuk terus melakukan upaya efisiensi dalam penggunaan sumber daya energi tak terbarukan. Saat ini seluruh alat berat yang dimiliki Delta Dunia di Indonesia telah menggunakan bahan bakar jenis B35 (biodiesel), sebagai langkah untuk mengurangi emisi GRK. [GRI 3-3]

Delta Dunia has adopted a responsible energy usage approach for its operational activities. It covers the use of electricity in the office as well as fuel for site activities. Awareness on the impacts of energy usage to the impact of Greenhouse Gas (GHG) has driven the Company to continuously made efficiency efforts in the use of non-renewable energy sources. Currently, all of Delta Dunia's heavy equipment in Indonesia have used B35 fuel (biodiesel), as an effort to reduce GHG emissions. [GRI 3-3]

Pemakaian energi (tidak terbarukan)	Satuan Unit	2023	2022	2021	Energy consumption (non-renewable)
Listrik	GJ	138.291*	15.032	2.447	Electricity
Diesel	GJ	26.627.191	23.751.099	17.818.977	Diesel
Total energi	GJ	26.765.483	23.766.130	17.821.424	Total energy
Satuan produksi	ton	1.165.974.001	650.323.476	492.394.797	Production unit
Intensitas energi	GJ/satuan produksi GJ/ production unit	0,023	0,036	0,036	Energy intensity

Keterangan | Note :

* Penggunaan energi listrik (PLN) mengalami kenaikan di BUMA Site ADT dan SDJ (koneksi jaringan PLN baru per-Mei 2023)

* The use of electricity (State Electricity Company/PLN) has increased in BUMA ADT and SDJ Sites (new PLN grid as of May 2023)

Data di atas diambil dari konsolidasi penggunaan energi pada operasional Perseroan dan entitas anaknya di Indonesia. Pada tahun 2023 terjadi kenaikan penggunaan listrik yang signifikan, yang disebabkan adanya sambungan baru dari Perusahaan Listrik Negara (PLN) di Site ADT dan SDJ pada Mei 2023.

The above data are taken from the consolidated energy usage from the Company's and its subsidiaries' operations in Indonesia. In 2023, the use of electricity has significantly increased due to the installation of new power grid from the State Electricity Company (PLN) in ADT and SDJ Sites on May 2023.

Saat ini kami belum melakukan perhitungan untuk konsumsi energi di luar organisasi, seperti kegiatan transportasi dan distribusi yang dilakukan oleh mitra bisnis atau pihak eksternal. [GRI 302-2]

We have yet to calculate the consumption of energy outside the organization, including for transportation and distribution activities carried out by our business partners or external parties. [GRI 302-2]

Walaupun volume produksi Perseroan mengalami peningkatan yang signifikan, namun energi yang digunakan per ton produksi menurun 36% dibandingkan tahun sebelumnya, yang membuktikan Perseroan berhasil meningkatkan efisiensi dalam operasinya.

Although the Company's production volume increased significantly, the energy used per ton of production decreased by 36% compared to the previous year, proving that the Company has successfully improved its operational efficiency.



UPAYA EFISIENSI ENERGI [OJK F.7]

Dalam menjalankan komitmennya untuk menggunakan energi secara bertanggung jawab, Perseroan telah melakukan beberapa inisiatif, antara lain:

- Program FMS (Fleet Management System) dan RFID (*Fuel Management System*).
- Penggunaan *microcontroller Eco-on* untuk meningkatkan efisiensi konsumsi bahan bakar pada alat berat.
- Penggunaan bahan bakar minyak jenis B35 untuk mesin alat berat yang dimiliki dan dioperasikan Perseroan di Indonesia, yang memiliki faktor emisi yang lebih rendah dibandingkan diesel.
- Penggunaan LED pada *excavator* sebagai pengganti *tower lamp*.
- Penggunaan LED pada *drilling machine*.
- Penirisan *fuel filter* dan digunakan kembali sebagai filter baru.
- Penggunaan *virtual reality driving simulator* untuk melakukan penyegaran pada operator (setelah *off-site period*), menggantikan penggunaan alat berat sehingga menghindari konsumsi bahan bakar.

Perseroan juga melakukan beberapa perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi penggunaan bahan bakar yang digunakan oleh unit alat berat, di antaranya:

- Perbaikan *Fuel Rate (FR)* & *Fuel Cost (FC)* melalui upaya perbaikan kondisi jalan (*hauling road*) dan pemilihan material yang sesuai dengan karakteristik geologi dari pit tambang, serta pengoptimalan produksi dengan meminimalkan *slippery time*.
- Operasional *double side of coal loading*.
- Operasional *channel dump*.

Upaya efisiensi energi ini secara tidak langsung sejalan dengan komitmen Perseroan untuk mengurangi emisi GRK yang ditimbulkan. [OJK F.12]

ENERGY EFFICIENCY EFFORTS [OJK F.7]

The Company has implemented several energy efficiency initiatives that contribute to the reduction of the Company's energy intensity, such as:

- Using FMS (Fleet Management System) and RFID (Fuel Management System)..
- Using microcontroller Eco-on to increase the efficiency of fuel consumption in heavy equipment.
- Using B35 fuel that has lower emission factor compared to diesel for heavy equipment owned and operated by the Company in Indonesia.
- Using LED in excavators to replace tower lamps.
- Using LED in drilling machines.
- Refurbishing fuel filters to be reused as new filters.
- Using a virtual reality driving simulator to operators (after off-site period), replacing the use of heavy equipment and therefore avoiding fuel consumption.

The Company also made the following operational improvement in order to increase the efficiency of fuel consumption by heavy equipment, such as:

- Improving Fuel Rate (FR) & Fuel Cost (FC) by repairing hauling road and selecting materials based on the geological characteristics of the mine pit, as well as optimizing production by minimizing slippery time.
- Operating double side of coal loading.
- Operating channel dump.

These energy efficiency efforts are indirectly in line with the Company's commitment to reduce GHG emissions. [OJK F.12]

Jumlah Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya [GRI 305-1] [GRI 305-2] [OJK F.11]

The Amount of Generated Emissions Based on Type

Pemerintah Republik Indonesia telah berkomitmen untuk mengurangi emisi GRK dan mencapai *Net Zero Emission* melalui dokumen *Enhanced Nationally Determined Contribution* (NDC) di tahun 2022. Sebagai dukungan terhadap kebijakan ini, Delta Dunia telah mengambil berbagai langkah nyata, utamanya dalam berbagai program peningkatan efisiensi operasional yang juga berdampak pada pengurangan emisi.

The Government of the Republic of Indonesia is committed to reduce GHG emissions and achieve Net Zero Emission through the *Enhanced Nationally Determined Contribution* (NDC) document in 2022. As a contribution to this policy, Delta Dunia has taken various actions, especially in the operational efficiency improvement programs that also lead to the reduction of generated emissions.

Untuk dapat melakukan upaya pengurangan emisi secara efektif dan terukur, pada tahun 2023 Perseroan melakukan kegiatan penilaian jejak karbon (*carbon footprint assessment*) untuk Cakupan 1 dan 2 pada operasional Perseroan di Indonesia. Kami melibatkan konsultan global yang memiliki keahlian dalam bidang dekarbonisasi di industri pertambangan untuk melakukan penilaian, dan telah menetapkan tahun 2022 sebagai *baseline year* dalam perhitungan emisi GRK. Kegiatan penilaian jejak karbon ini akan dilanjutkan di tahun 2024 untuk mengidentifikasi dan menerapkan inisiatif terkait tambang yang akan berkontribusi secara signifikan terhadap upaya pengurangan emisi GRK, penilaian Cakupan 3 di Indonesia dan penilaian Cakupan 1, 2, dan 3 untuk operasional Perseroan di Australia.

In order to effectively and measurably reduce the emissions, the Company has conducted Scope 1 and 2 carbon footprint assessment in 2023 for its operations in Indonesia. We engaged a global consultancy with expertise in decarbonization in mining industry to conduct the assessment, and has set 2022 as the baseline year in the calculation of GHG emission. The carbon footprint assessment will be continued in 2024 to identify and implement site-specific initiatives that will contribute significantly to our GHG emission reduction effort, assess the Scope 3 emissions in Indonesia and assess Scope 1, 2, and 3 emissions in Australia.

Berikut ini adalah data emisi Grup Delta Dunia (Area Indonesia):

Emission data of Group Delta Dunia (Indonesia Area) as follow:

Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	2023	2022	2021	Direct (Scope 1) GHG emissions
Diesel (Ton CO ₂ eq)	1.762.223,48	1.086.428	815.079	Diesel (Ton CO ₂ eq)

Penghitungan Emisi GRK (Cakupan 1) dilakukan dengan standar dan metode sebagai berikut:

- Menggunakan standar IPCC (UNEP) 2006 yang tertuang pada Pedoman Inventarisasi Gas Rumah Kaca Nasional Kementerian Lingkungan Hidup dan menggunakan faktor emisi *default* dari aplikasi EFDB-IPCC (2006).
- Menghitung jumlah penggunaan *fuel* (KL) dikalikan faktor konversi.

The calculation of GHG Emissions (Scope 1) is carried out with the following standards and methods:

- Using the 2006 IPCC (UNEP) standards outlined in the National Green House Gas Inventory Guidelines of the Ministry of Environment and using the default emission factors from the EFDB-IPCC (2006).
- Multiplying the amount of fuel usage (KL) by the conversion factor.

Emisi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	2023	2022	2021	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions
Listrik (Ton CO ₂ eq)	43.191	4.676,47	761,36	Electricity (Ton CO ₂ eq)

Penghitungan emisi GRK (Cakupan 2) dihitung sesuai dengan standar berikut ini:

- Menggunakan faktor emisi GRK sistem kelistrikan untuk Jaringan listrik PLN dari grid Mahakam (BRC) dan grid Jamali (HO).
- Menggunakan 6th Assessment Report GWP.

The calculation of GHG (Scope 2) emissions is carried out based on the following standards:

- Using the 2006 IPCC (UNEP) standards outlined in the National Green House Gas Inventory Guidelines of the Ministry of Environment and using the default emission factors from the EFDB-IPCC (2006).
- Using the 6th Assessment Report GWP.

Pada tahun 2023, Perseroan belum melakukan penghitungan emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya, karena masih fokus dengan pengendalian emisi cakupan 1 dan 2. Penghitungan emisi GRK cakupan 3 akan dilakukan di tahun 2024. [GRI 305-3]

In 2023, the Company has yet to calculate other indirect GHG (Scope 3) emissions, since the Company is still focusing to control scope 1 and 2 emissions. The calculation of GHG scope 3 emissions will be carried out in 2024. [GRI 305-3]



INTENSITAS EMISI [GRI 305-4]

EMISSIONS INTENSITY [GRI 305-4]

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

(Group Delta Dunia Indonesia Area)

Intensitas Emisi	2023	2022	2021	Emissions Intensity
Total emisi (Ton CO ₂ eq)	1.805.414	1.091.105	815.841	Total emissions (Ton CO ₂ eq)
Satuan produksi jasa (ton)	1.165.974.001	650.323.476	492.394.797	Unit of service production (ton)
Intensitas emisi (Ton CO ₂ eq/ton)	0,00155	0,00168	0,00166	Emissions intensity (Ton CO ₂ eq/ton)

Keterangan | Note:

Formulasi penghitungan emisi GRK scope 1 dan 2 diperbarui sesuai dengan hasil kajian "Baseline Emisi GRK" pada tahun 2023 oleh AT Kearney
The calculation formula for scope 1 and 2 GHG emissions has been updated in accordance with the "Baseline GHG Emissions" study in 2023 by AT Kearney

Bertambahnya penggunaan energi akan berdampak pada bertambahnya emisi GRK yang dihasilkan Perseroan terutama emisi GRK (cakupan/scope 1) langsung dari penggunaan bahan bakar minyak berbahan fosil, dan emisi gas rumah kaca (cakupan/scope 2) tidak langsung dari penggunaan listrik. Pada tahun 2023 terdapat kenaikan angka emisi absolut untuk cakupan 1 dan cakupan 2, seiring dengan kenaikan signifikan produksi Perseroan di Indonesia. Namun demikian, Perseroan mampu menunjukkan peningkatan efisiensi dalam kegiatan operasionalnya, sebagaimana tercermin menurunnya angka intensitas emisi sebesar 7,7% dibandingkan tahun sebelumnya. [GRI 3-3]

The increase of energy usage will result in the increase of GHG emissions generated by the Company, especially direct GHG emissions (scope 1) from the use of fossil fuel, and indirect GHG emissions (scope 2) from the use of electricity. In 2023, the absolute number of emissions from scope 1 and scope 2 have increased in line with the significant increase of the Company's production in Indonesia. However, the Company was able to operate with high efficiency in its operational activities, as reflected from the GHG emissions intensity which decreased by 7.7% compared to the previous year. [GRI 3-3]

PENGURANGAN EMISI GRK [GRI 305-5]

GHG EMISSIONS REDUCTION [GRI 305-5] 271,349

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

(Group Delta Dunia Indonesia Area)

Keterangan Description	Satuan Unit	2023	+/-	2022	+/-	2021	+/-
Cakupan 1 Scope 1	(Ton CO ₂ eq)	1.762.223,48	675.795,48	1.086.428	271.349	815.079	153.026
Cakupan 2 Scope 2	(Ton CO ₂ eq)	43.191	38.514,53	4.676,47	3.915	761,36	-147
Cakupan 3 Scope 3	(Ton CO ₂ eq)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Total	(Ton CO₂eq)	1.805.414	714.310	1.091.104	938.226	815.840	152.879

Keterangan | Note:

Penghitungan pengurangan emisi dilakukan berdasarkan perbandingan tahun sebelumnya. Kami tidak melakukan pengurangan berdasarkan tahun *baseline*, mengingat kondisi Perseroan sebagai kontraktor yang memungkinkan deviasi yang tinggi berdasarkan jumlah proyek yang dikerjakan.
The calculation of emission reduction was carried out by comparing it with the previous years. We did not conduct calculation based on the baseline year, considering the Company's conditions as a contractor causing high deviations based on the number of projects.

Delta Dunia terus berupaya untuk dapat menggunakan energi secara bertanggung jawab dan efisien sebagai salah satu cara mengurangi emisi GRK. Selain upaya pemakaian energi yang efisien dan penggunaan jenis bahan bakar yang lebih ramah lingkungan, Perseroan juga telah melakukan langkah lain yang berkontribusi dalam pengurangan emisi GRK, antara lain melalui: [OJK F.12]

Delta Dunia is always striving to use energy responsibly and efficiently as an effort to reduce GHG emissions. Other than using energy efficiently and using environmentally friendly fuel as explained above, the Company has also taken other initiatives that contribute to the reduction of GHG emissions, such as: [OJK F.12]

- Elektrifikasi beberapa peralatan yang sebelumnya menggunakan bahan bakar minyak, seperti pompa air yang digunakan di operasional tambang.
- Penggunaan panel tenaga surya untuk menjalankan jaringan komunikasi serta fasilitas penerangan di area tambang.

- Electrifying some equipment that previously use fuel, such as water pumps being used in mining operations.
- Using solar panel for communication channels as well as for lighting in mining site.

PEMANTAUAN DAN EVALUASI TERKAIT RISIKO EMISI GRK

Perseroan senantiasa melakukan pemantauan dan mengidentifikasi risiko K3LH setiap bulan yang kemudian didiskusikan secara terbuka melalui forum internal Perseroan. Dalam hal tertentu, secara berkala tim K3LH Perseroan dan entitas anak melakukan sosialisasi dan kampanye melalui *email blasting* sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran (awareness) dan respon darurat (*emergency response*) ke seluruh karyawan. Hasil pemantauan terkait risiko, terlebih lagi jika ditemukan bahaya yang signifikan/kritis, tim K3LH akan melaporkan kepada penanggung jawab utama yaitu Deputy Director of ESG untuk mengambil langkah lebih lanjut.

Terkait emisi GRK, seiring dengan dilakukannya penilaian jejak karbon di tahun 2023, Perseroan menerapkan proses pemantauan emisi GRK Cakupan 1 dan 2 yang dilakukan secara rutin di level site dan dilaporkan kepada kantor pusat. Tim K3LH Perseroan merupakan penanggung jawab utama kegiatan ini, dan pelaporan berkala dilakukan hingga Deputy Direktur ESG. Jika diperlukan, Deputy Direktur ESG akan membawa isu terkait emisi GRK dan resiko dalam rapat direksi Perseroan.

EMISI UDARA [GRI 305-7]

Selain melakukan perhitungan pada emisi GRK, Perseroan juga melakukan pemantauan terhadap emisi non-GRK yang terdiri dari Nitrogen Dioksida (NO₂), Sulfur Dioksida (SO₂) dan Karbon Monoksida (CO) yang dihasilkan. Hal ini merupakan komitmen dan upaya yang dilakukan oleh Perseroan dalam menjaga emisi non-GRK yang dihasilkan agar selalu memenuhi Baku Mutu Emisi yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. 11 Tahun 2021 Tentang Baku Mutu Emisi Mesin dengan Pembakaran Dalam.

Pemantauan dan pelaporan emisi udara non-GRK dilakukan secara berkala oleh tim K3LH di masing-masing *jobsite* berdasarkan persyaratan yang ditetapkan oleh Pemerintah.

MONITORING AND EVALUATION OF RISKS RELATED TO GHG EMISSIONS

The Company constantly monitors and identifies OHSE risks in every month which is then discussed in the Company's internal forum. In certain cases, the OHSE team of the Company and its subsidiaries organize socialization and campaigns via email blasting to improve employees' awareness and emergency response. The risk monitoring results, especially when significant/critical issues are found will be reported by the OHSE team to the Deputy Director of ESG to determine the next actions.

Regarding GHG emissions, in line with the carbon footprint assessment in 2023, the Company implements a routine monitoring process of Scope 1 and 2 GHG emissions at the site and report the results to the head office. The Company's HSE team is primarily responsible for this activity, and the regular reporting is carried out up to the Deputy Director of ESG. If necessary, the Deputy Director of ESG will raise issues related to GHG emissions and risks in the Company's Board of Directors meeting.

AIR EMISSIONS [GRI 305-7]

Other than calculating GHG emissions, the Company also monitors the generation of non-GHG emissions including Nitrogen Dioxide (NO₂), Sulfur Dioxide (SO₂) and Carbon Monoxide (CO). This is a form of the Company's commitment and effort in maintaining non-GHG emissions to ensure compliance to the applicable the applicable Emissions Quality Standards in accordance to the Minister of Environment and Forestry Regulation No. 11 Year 2021 Concerning the Emissions Quality Standards for Internal Combustion Engines.

The monitoring and reporting of non-GHG air emissions are carried out regularly by the OHSE team of every jobsite based on the requirements set by the Government.



a) Pengukuran Emisi NO₂ dan CO di BUMA Site Lati

a) Calculation of NO₂ and CO Emissions in BUMA's Lati Site

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location											
			Semester 1-2023 Semester 1-2023											
			1	2	3	4	5	6	8	9	11	13	14	
Karbon Monoksida (CO) Carbon Monoxide (CO)	mg/Nm ³	170	65	74	76	71	66	73	68	75	72	76	64	
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	542	332	335	324	362	426	463	441	523	421	462	

Catatan | Note:

BUMA Site Lati Semester 1-2023 dengan lokasi 1 (GSPR-033), 2 (GSPR-036), 3 (GSPR-039), 4 (GSPR-040), 5 (GSPR-041), 6 (GSPR-042), 8 (GSPR-044), 9 (GSPR-31003), 11 (GSPR-51001), 13 (GSPR-51005), 14 (GSPR-51006)

BUMA's Lati Site on Semester 1-2023 in location 1 (GSPR-033), 2 (GSPR-036), 3 (GSPR-039), 4 (GSPR-040), 5 (GSPR-041), 6 (GSPR-042), 8 (GSPR-044), 9 (GSPR-31003), 11 (GSPR-51001), 13 (GSPR-51005), 14 (GSPR-51006)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location													
			Semester 2-2023 Semester 2-2023													
			1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	
Karbon Monoksida (CO) Carbon Monoxide (CO)	mg/Nm ³	170	65	66	52	63	62	65	68	74	75	65	62	74	64	
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	162	118	114	142	152	185	152	136	152	128	152	136	118	

Catatan | Note:

BUMA Site Lati Semester 2-2023 dengan lokasi 1 (GSPR-033), 2 (GSPR-036), 3 (GSPR-039), 4 (GSPR-040), 5 (GSPR-041), 6 (GSPR-042), 8 (GSPR-043), 9 (GSPR-044), 10 (GSPR-31003), 11 (GSPR-51001), 12 (GSPR-31004), 13 (GSPR-51005), 14 (GSPR-51006)

BUMA's Lati Site on Semester 2-2023 in location 1 (GSPR-033), 2 (GSPR-036), 3 (GSPR-039), 4 (GSPR-040), 5 (GSPR-041), 6 (GSPR-042), 8 (GSPR-043), 9 (GSPR-044), 10 (GSPR-31003), 11 (GSPR-51001), 12 (GSPR-31004), 13 (GSPR-51005), 14 (GSPR-51006)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW

b) Pengukuran Emisi NO₂ serta CO di BUMA Site Binungan (BIN)

b) Calculation of NO₂ and CO Emissions in BUMA's Binungan (BIN) Site

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location					
			Semester 1-2023 Semester 1-2023					
			1	2	3	4	5	6
Karbon Monoksida (CO) Carbon Monoxide (CO)	mg/Nm ³	170	76	72	74	71	75	66
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	452	524	524	542	471	452

Catatan | Note:

BUMA Site BIN Semester 1-2023 dengan lokasi 1 (Genset GSPR 030 PT BUMA), 2 (Genset GSPR 51020 PT BUMA), 3 (Genset GSWL 007 PT BUMA), 4 (Genset GSPR 13 PT BUMA), 5 (Genset GSPR 15 PT BUMA), 6 (Genset GSPR 45 PT BUMA)

BUMA's BIN Site on Semester 1-2023 in location 1 (Genset GSPR 030 PT BUMA), 2 (Genset GSPR 51020 PT BUMA), 3 (Genset GSWL 007 PT BUMA), 4 (Genset GSPR 13 PT BUMA), 5 (Genset GSPR 15 PT BUMA), 6 (Genset GSPR 45 PT BUMA)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location							
			Semester 2-2023 Semester 2-2023							
			1	2	3	4	6	7	8	
Karbon Monoksida (CO) Carbon Monoxide (CO)	mg/Nm ³	170	134	170	147	61	114	94	69	
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	62	52	190	113	114	123	157	

Catatan | Note:

BUMA Site BIN Semester 2-2023 dengan lokasi 1 (Genset GSPR 030 PT BUMA), 2 (Genset GSPR 51020 PT BUMA), 3 (Genset GSWL 007 PT BUMA), 4 (Genset GSPR 13 PT BUMA), 6 (Genset GSPR 45 PT BUMA), 7 (Genset GSWL 008 PT BUMA), 8 (Genset GSPR 12 PT BUMA)

BUMA's BIN Site on Semester 2-2023 in location 1 (Genset GSPR 030 PT BUMA), 2 (Genset GSPR 51020 PT BUMA), 3 (Genset GSWL 007 PT BUMA), 4 (Genset GSPR 13 PT BUMA), 6 (Genset GSPR 45 PT BUMA), 7 (Genset GSWL 008 PT BUMA), 8 (Genset GSPR 12 PT BUMA)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW

c) Pengukuran Emisi NO₂ serta SO₂ di BUMA Site Indonesia Pratama (IPR)

c) Calculation of NO₂ and SO₂ Emissions in BUMA's Indonesia Pratama (IPR) Site

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location						
			Semester 1-2023 Semester 1-2023						
			1	2	3	4	5	6	7
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	-	29	45	10	21	46	145	23
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	941	545	433	897	503	417	312

Catatan | Note:

BUMA Site Indonesia Pratama (IPR) Semester 1-2023 dengan lokasi 1 (genset mess/office), 2 (GSAC 11001 cerobong 21 BUMA-FSP), 3 (Genset Office dan WS KM 23/GSPR 51025-cerobong 22), 4 (Genset mess/office, GSPR 350-02), 5(Genset KM 23 GSPR 35007), 6 (GSPR 51023), 7 (GSPR 35008) BUMA's Indonesia Pratama (IPR) Site on Semester 1-2023 in location 1 (genset mess/office), 2 (GSAC 11001 chimney 21 BUMA-FSP), 3 (Genset Office and WS KM 23/GSPR 51025- chimney 22), 4 (Genset mess/office, GSPR 350-02), 5(Genset KM 23 GSPR 35007), 6 (GSPR 51023), 7 (GSPR 35008)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location					
			Semester 2-2023 Semester 2-2023					
			2	8	9	10	11	12
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	-	13	48	50	74	20	12
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	651	286	287	284	601	727

Catatan | Note:

BUMA Site Indonesia Pratama (IPR) Semester 2-2023 dengan lokasi 2 (GSAC 11001 cerobong 21 BUMA-FSP), 8 (GSAC 11001-cerobong 21), 9 (GSAC 11002-cerobong 22), 10 (GSAC 11002 - cerobong 25), 11 (GSPR 51010-cerobong 24), 12 (GSPR 51011-cerobong 25)

BUMA's Indonesia Pratama (IPR) Site on Semester 2-2023 in location 2 (GSAC 11001 chimney 21 BUMA-FSP), 8 (GSAC 11001-chimney 21), 9 (GSAC 11002 - chimney 22), 10 (GSAC 11002 - chimney 25), 11 (GSPR 51010 - chimney 24), 12 (GSPR 51011-chimney 25)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW

d) Pengukuran Emisi NO₂ serta SO₂ di BUMA Site Adaro Tutupan (ADT)

d) Calculation of NO₂ and SO₂ Emissions in BUMA's Adaro Tutupan (ADT) Site

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location			
			1	2	3	4
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	-	<3	<3	<3	<3
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	35	49	47	232

Catatan | Note:

BUMA Site ADT periode 2023 dengan lokasi 1 (GSPR 35006), 2 (GSPR 51021), 3 (GSPR51008), 4 (GSSC 03 Mess)

BUMA's ADT Site in 2023 period in location 1 (GSPR 35006), 2 (GSPR 51021), 3 (GSPR51008), 4 (GSSC 03 Mess)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW

e) Pengukuran Emisi NO₂ serta SO₂ di BUMA IBP

e) Calculation of NO₂ and SO₂ Emissions in BUMA IBP

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location
			Semester 1-2023 Semester 1-2023
			1
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	-	103
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	820

Catatan | Note:

BUMA Site IBP Semester 1-2023 dengan lokasi 1 (GSPR45033)

BUMA's IBP Site on Semester 1-2023 in location 1 (GSPR45033)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW



Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location		
			Semester 2-2023 Semester 2-2023		
			1	2	3
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	-	46	12	154
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	430	58	825

Catatan | Catatan:

BUMA Site IBP Semester 2-2023 dengan lokasi 1 (GSPR45033), 2 (GSPR45032), 3 (GSPR11007)

BUMA Site IBP Semester 2-2023 dengan lokasi 1 (GSPR45033), 2 (GSPR45032), 3 (GSPR11007)

f) Pengukuran Emisi NO₂ serta SO₂ di BUMA Rebuild Center (BRC)

f) Calculation of NO₂ and SO₂ Emissions in BUMA Rebuild Center (BRC)

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location	
			Semester 1-2023 Semester 1-2023	
			1	2
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	-	26,57	29,90
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	149,94	258,82

Catatan | Catatan:

BRC Semester 1-2023 dengan lokasi 1 (genset 1), 2 (genset 2)

BRC on Semester 1-2023 in location 1 (genset 1), 2 (genset 2)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location	
			Semester 2-2023 Semester 2-2023	
			1	2
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	-	33,30	27,13
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	845,51	356,04

Catatan | Catatan:

BRC Semester 2-2023 dengan lokasi 1 (genset 1), 2 (genset 2)

BRC on Semester 2-2023 in location 1 (genset 1), 2 (genset 2)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW

g) Pengukuran Emisi NO₂ serta SO₂ di BUMA (SDJ)

g) Calculation of NO₂ and SO₂ Emissions in UMA (SDJ)

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location			
			Semester 1-2023 Semester 1-2023			
			1	2	3	4
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	-	1,88	1,53	3,06	1,76
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	1.546,14	1.111,3	454,10	632,08

Catatan | Catatan:

BUMA site SDJ periode 2023 dengan lokasi 1 (GSPR51002), 2 (GSPR51029), 3 (ACAT019), 4 (GSYA255)

BUMA's SDJ site in 2023 period at location 1 (GSPR51002), 2 (GSPR51029), 3 (GSYA255)

*Kapasitas genset 101-500 KW

*Generator capacity of 101-500 KW

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location	
			Semester 2-2023 Semester 2-2023	
			1	2
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	-	33,30	27,13
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	3.400	845,51	356,04

Catatan | Catatan:
BRC Semester 2-2023 dengan lokasi 1 (genset 1), 2 (genset 2)
Note: BRC on Semester 2-2023 in location 1 (genset 1), 2 (genset 2)
*Kapasitas genset 101-500 KW
*Generator capacity of 101-500 KW

h) Pengukuran Emisi NO₂ serta SO₂ di Head Office

h) Calculation of NO₂ and SO₂ Emissions in Head Office

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location		
			Semester 1-2023 Semester 1-2023		
			1	2	3
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	150	26,8	89	155
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	2.300	291	255	385

Catatan | Catatan:
BUMA HO Semester 1-2023 dengan lokasi 1 (genset 1), 2 (genset 2), 3 (genset 3)
BUMA's HO on Semester 1-2023 in location 1 (genset 1), 2 (genset 2), 3 (genset 3)
*Kapasitas genset 1001-3000 KW
*Generator capacity of 1001-3000 KW

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standard*	Lokasi Location					
			Semester 2-2023 Semester 2-2023					
			1	2	3	4	5	6
Sulfur Dioksida (SO ₂) Sulfur Dioxide (SO ₂)	mg/Nm ³	150	52,2	72	62	63	73	84
Nitrogen Dioksida (NO _x) Nitrogen Dioxide (NO _x)	mg/Nm ³	2.300	372	385	215	342	315	283

Catatan | Catatan:
BUMA HO Semester 2-2023 dengan lokasi 1 (genset 1), 2 (genset 2), 3 (genset 3), 4 (genset 4), 5 (genset 5)
BUMA's HO on Semester 2-2023 in location 1 (genset 1), 2 (genset 2), 3 (genset 3), 4 (genset 4), 5 (genset 5)
*Kapasitas genset 1001-3000 KW
*Generator capacity of 1001-3000 KW

ADAPTASI, KETAHANAN, DAN TRANSISI IKLIM

[GRI 201-2]

Pemanasan global yang menyebabkan perubahan iklim telah menjadi sorotan utama di seluruh dunia. Dampak ekstrem dari perubahan iklim telah berpengaruh secara signifikan terhadap kehidupan manusia dan ekosistem, seperti peningkatan kekeringan, kenaikan permukaan air laut, hilangnya spesies, kelangkaan pangan, dan meningkatnya risiko kesehatan. Diperlukan keterlibatan dan langkah nyata seluruh pihak untuk menghadapi risiko aktual maupun potensial yang ada.

CLIMATE ADAPTATION, RESILIENCE, AND TRANSITION [GRI 201-2]

Global warming which lead to climate change has been a global concern. The extreme impacts of climate change have significantly affected our life and ecosystem, such as prolonged drought, rising sea levels, loss of species, food scarcity, and increased health risks. It requires solid involvement and initiatives from all parties to deal with the actual and potential risks of climate change.



Sebagai bagian dari sektor pertambangan batu bara, Delta Dunia juga merasakan dampak secara fisik perubahan iklim tersebut. Perubahan cuaca yang ekstrem serta curah hujan yang tinggi dan tidak dapat diprediksi menjadi salah satu faktor penghambat, khususnya dalam operasi penambangan batu bara. Untuk menghadapi tantangan ini, Perseroan telah mengadopsi strategi seperti optimalisasi penambangan batu bara pada musim kemarau, penggunaan *weather station* untuk membantu prediksi dan antisipasi perubahan pola curah hujan, dan penggunaan kembali air dari kolam endapan (*settling pond*) untuk penyiraman jalan pengangkutan batu bara (*hauling road*).

Identifikasi risiko lainnya terkait perubahan iklim telah disampaikan di bagian manajemen risiko dalam Laporan Keberlanjutan ini. Langkah-langkah ini mencerminkan komitmen Delta Dunia dalam menghadapi dan merepons tantangan perubahan iklim secara bertanggung jawab.

PEMBINAAN DESA PROKLIM (PROGRAM KAMPUNG IKLIM) DI SEKITAR AREA OPERASIONAL

ProKlim merupakan salah satu upaya adaptasi dan mitigasi perubahan iklim, dengan melibatkan peran serta aktif masyarakat dan berbagai pihak, baik Pemerintah Daerah, dunia usaha, Perguruan Tinggi, serta lembaga non profit, untuk mencapai target pengendalian perubahan iklim di tingkat daerah, nasional maupun global. Perseroan telah melakukan pembinaan terhadap 8 Desa sebagai Desa ProKlim tahun 2023 di sekitar Kabupaten Tanjung Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan. Kegiatan yang telah dilakukan antara lain:

- Pembuatan biopori untuk menyimpan air hujan.
- Pelatihan pengelolaan sampah di TPS 3R.
- Pengadaan lampu tenaga surya.
- Pelatihan ketahanan pangan melalui sistem hidroponik, penanaman tanaman obat keluarga dan penanaman vegetasi jenis hortikultura.

As part of the coal mining sector, the Company has also experienced the physical impact of climate change. The extreme weather changes as well as the high and unpredictable rainfall may cause disruptions, especially for coal mining operations. To overcome this challenge, the Company has adopted strategies such as optimizing coal mining during dry season, utilizing weather station to help predicting and anticipating changes in rainfall pattern, and reusing water from settling pond for watering coal hauling road.

The identification of other climate change risks has been disclosed in the risk management section of this sustainability report. These efforts demonstrate Delta Dunia's commitment in overcoming and responding to climate changes in responsible manner.

FOSTERING PROKLIM VILLAGES (CLIMATE VILLAGE PROGRAM) AROUND THE OPERATIONAL AREAS

ProKlim is a Government's program to adapt and mitigate climate changes through active participation from the communities and various parties, including the Regional Government, the world of business, Universities, as well as non-profit organizations, in order to achieve the regional, national as well as global climate change mitigation targets. In 2023, the Company has fostered 8 ProKlim Villages around Tanjung Tabalong Regency, South Kalimantan Province. The foster activities include:

- Building biopores to store rainwater.
- Training on waste management in 3R Temporary Waste Disposal.
- Provision of solar-powered lamps.
- Training on food security through hydroponics system, planting family medicinal plants and planting horticultural vegetations.

Pengelolaan Air [GRI 303-1] [OJK F.8]

Water Management

Kebutuhan akan air di area operasional Perseroan dipenuhi melalui beberapa sumber yaitu tampungan air (yang tidak aktif, *void*), sungai, tanah dan suplai air dari pihak ketiga. Untuk kebutuhan domestik, air diolah terlebih dahulu di unit Instalasi Pengolahan Air (IPA) sebelum didistribusikan ke fasilitas air bersih di masing-masing area operasional. Perseroan juga bekerja sama dengan Perumda air minum dan BUMDes setempat untuk memenuhi kebutuhan air bersih di asrama karyawan dan lokasi operasionalnya.

Pengelolaan air di area pertambangan menjadi salah satu fokus utama Delta Dunia. Perseroan memonitor penggunaan air dan menerapkan pengelolaan air di area operasionalnya sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Untuk mencegah pencemaran limbah cair, Perseroan memiliki Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) dan kolam endapan (*settling pond*) untuk menampung serta mengolah air asam tambang sebelum pembuangan. Proses pada kolam endapan ini bertujuan untuk mengendapkan air limpasan tambang yang mengandung bahan kimia dan zat berbahaya lainnya yang dapat menimbulkan pencemaran.

Delta Dunia senantiasa berkoordinasi dan bersinergi dengan pemangku kepentingan terkait seperti pelanggan (pemilik konsesi) dan instansi pemerintah setempat, termasuk Dinas Lingkungan Hidup, untuk memperoleh arahan teknis dan menyelesaikan isu terkait pengelolaan air. Kerja sama dengan masyarakat, Pemda, dan Perumda air setempat juga dilakukan untuk memastikan kebutuhan air bersih masyarakat dapat terpenuhi.

Perseroan memiliki komitmen untuk menggunakan air secara bijak dan menjaga keberlangsungan sumbernya. Hal ini tercermin dalam penggunaan air dari sumber tanah sesuai batas debit yang telah disetujui oleh Dinas terkait. Perseroan turut berkontribusi menjaga lingkungan dengan meminimalisasi dampak kegiatan operasional dan melakukan efisiensi penggunaan air dengan mendaur ulang air asam tambang untuk kegiatan penyiraman jalan dan *washing pad*. [GRI 3-3]

Saat ini seluruh area operasional Delta Dunia tidak berada pada wilayah dengan tingkat stres air yang tinggi atau krisis air. Kami akan menyampaikan status terbaru jika terdapat perubahan status daerah yang mengalami krisis air.

Water for the Company's operational areas are taken from numerous sources, including reservoirs (inactive/void), rivers, groundwater and water supplies from third parties. For domestic needs, water will be processed first in the Water Treatment Plant (WTP) before being distributed to clean water facilities in each operational area. The Company also collaborates with the regional drinking water company and Village Owned Enterprises to fulfill clean water needs in employee dormitory and operational locations.

Water management in mining sites is one of Delta Dunia's main focuses. The Company monitors water use and implement water management in its operational area in accordance to the relevant law and regulations.

To prevent pollution from liquid waste, the Company has a Waste Water Treatment Plant (WWTP) and settling ponds to collect and treat acid mine drainage before disposal. The process in the settling pond aims to settle mine runoff water containing chemicals and other hazardous substances that can cause pollution.

Delta Dunia constantly coordinates and synergizes with relevant stakeholders such as customers (mining owner) and local government institutions, including the Environmental Department in order to obtain technical guidance and resolve issues related to water processing. The Company also cooperates with the community, regional government, and regional drinking water company to ensure that the community's needs for clean water is fulfilled.

The Company is committed to use water responsibly and maintain the sustainability of its sources. This is reflected from the use of groundwater that complies with the discharge limits approved by the relevant Department. The Company also contributed to preserve the environment by minimizing the impacts of its operational activities and using water efficiently by recycling acid mine water for watering hauling roads and washing pads. [GRI 3-3]

Currently, none of Delta Dunia's operational areas in Indonesia are located in water stressed areas. We will provide the latest status for any changes on water stressed areas.



PENGAMBILAN AIR [GRI 303-3]

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

Jenis	Satuan Unit	2023	2022	2021	Type
Air permukaan	Mega liter	2.979,18	825,28	649,35	Surface water
Air tanah	Mega liter	178,83	-	-	Groundwater
Air laut	Mega liter	-	-	-	Seawater
Air yang diproduksi	Mega liter	2.551,85	-	-	Produced water
Air yang berasal dari pihak ketiga (AIR PAM)	Mega liter	9,17	-	-	Water sourced from third party (State Water Company)
Total	Mega liter	5.719,04	825,28	649,35	Total
Air tawar (≤ 1.000 mg/L Total Padatan Terlarut)	Mega liter	5.719,04	825,28	-	Freshwater ($\leq 1,000$ mg/L Total Dissolved Solids)
Air lainnya (> 1.000 mg/L Total Padatan Terlarut)	Mega liter	-	-	649,35	Other water ($> 1,000$ mg/L Total Dissolved Solids)

Data pengambilan air di atas merupakan konsolidasi area operasi Perseroan, berdasarkan perhitungan volume yang direkap dari kalkulasi data konsumsi air (pembacaan *water flow meter di inlet* WTP dan tagihan air bersih PDAM), serta pengambilan air tanah.

Untuk mengatasi risiko dalam pengelolaan air, Perseroan memiliki Prosedur Operasional Standar (SOP) yang diatur dalam Manajemen Risiko Keselamatan Pertambangan dan Lingkungan Hidup (KPLH) dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Setiap area operasional Perseroan melakukan identifikasi dampak lingkungan melalui penyusunan Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko (IBPR) yang dilakukan setidaknya sekali dalam setahun, atau lebih sering jika diperlukan, tergantung pada:

1. Adanya perubahan kondisi bahaya, tingkat risiko atau dampak, dan tindakan pengendalian yang sudah tidak sesuai lagi;
2. Adanya perubahan peraturan perundang-undangan dan persyaratan KPLH lain yang berlaku di lokasi operasional; dan
3. Terjadi insiden atau kejadian berbahaya di area tersebut.

IBPR disusun dengan mempertimbangkan aspek lingkungan hidup, dampak, kewajiban penataan serta faktor internal seperti proses operasional dan faktor eksternal seperti persyaratan hukum. Kriteria dan metodologi penilaian risiko dan peluang merujuk ke Standar Matriks Penilaian Risiko dan Peluang.

PENGELOLAAN DAMPAK YANG BERKAITAN DENGAN PEMBUANGAN AIR [GRI 303-2] [OJK F.14]

Sejalan dengan komitmen Delta Dunia untuk melaksanakan kegiatan operasional yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, seluruh kebijakan terkait pembuangan air limbah (effluen) harus memenuhi standar dan ketentuan yang berlaku. Untuk menghindari terjadinya pencemaran, pembuangan air limbah dipastikan sesuai dengan acuan baku mutu yang merujuk pada peraturan perundang-undangan tingkat nasional, serta standar industri sektor energi, khususnya jasa pertambangan. Beberapa peraturan yang menjadi acuan di antaranya:

WATER EXTRACTION [GRI 303-3]

(Group Delta Dunia Indonesia Area)

The above water extraction data are consolidated from the Company's operational areas, based on the volume summarized from the water consumption data calculation (water flow meter readings at the WTP inlet and clean water bills from the Regional Drinking Water Company), as well as groundwater extraction.

In order to overcome risks in water management, the Company has Standard Operating Procedures (SOPs) which is regulated in the Mining Safety and Environmental Risk Management (KPLH) and Environmental Management. Each of the Company's operational area identifies environmental impacts by preparing a Hazard Identification and Risk Assessment (HIRA) at least once a year or whenever necessary based on:

1. Changes in hazard conditions, level of risk or impact, and mitigation measures are no longer appropriate;
2. Changes to the laws and other KPLH requirements that are applicable in the operational locations; and
3. Incidents or hazardous conditions in the area.

The HIRA is prepared based on environmental aspects, impacts, compliance with obligations as well as internal factors including operational processes and external factors such as legal requirements. The criteria and methodology of risk and opportunity assessment refer to the Risk and Opportunity Assessment Matrix Standards.

MANAGEMENT OF IMPACTS RELATED TO WATER DISPOSAL [GRI 303-2] [OJK F.14]

In line with Delta Dunia's commitment to carry out environmentally friendly operational activities, all policies related to wastewater (effluent) disposal must fulfill the applicable standards and provisions. To avoid pollution, wastewater disposal is ensured to be complied with the quality standards as set in the national laws and regulations, as well as the industrial standards of energy sector, especially in mining services. Some of the regulations that become reference are:

1. Baku mutu air limbah domestik mengacu pada Lampiran I, Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia No. P.68/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2016;
2. Baku mutu air sungai dan sejenisnya mengacu pada Lampiran VI, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 22 Tahun 2021; dan
3. Baku mutu efluen air asam tambang merujuk pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P. 80 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.93/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2018, Keputusan Menteri Negara Lingkungan Hidup No. 113 Tahun 2003 (Lampiran I), dan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. 5 Tahun 2022 (Lampiran II), serta Peraturan Daerah setempat yang lebih mengikat.

Perseroan telah memasang beberapa Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL, *closed circuit water treatment plant*) yang berperan dalam mencegah pencemaran atau kontaminasi air. Secara berkala tim SHE melakukan pemantauan kualitas air limbah dan kualitas air permukaan sekitarnya sesuai matriks RKL-RPL yang tercantum dalam dokumen lingkungan pemilik tambang.

Delta Dunia memastikan bahwa baku mutu kualitas efluen air limbah yang dilepas ke badan air umum telah memenuhi baku mutu peraturan perundang-undangan, baik tingkat nasional dan regional, serta sesuai persetujuan dokumen lingkungan (AMDAL dan UKL/UPL). Hal ini sejalan dengan SOP yang dimiliki, di antaranya panduan Pengendalian Dampak Lingkungan Hidup yang mewajibkan pengukuran kualitas air secara berkala (harian dan bulanan) di titik pelepasan air.

PEMBUANGAN AIR [GRI 303-4] [OJK F.13]

Berikut ini adalah data pembuangan air berdasarkan lokasi (tujuan) pembuangan dan kualitas air yang dibuang.

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

		Satuan Unit	2023	2022*	2021*
Pembuangan air berdasarkan tujuan tempat Wastewater discharge based on the destination	Air permukaan Surface water	megaliter	3.167,19	119,91	-
	Air tanah Groundwater	megaliter	-	0,179	-
	Air pihak ketiga yang dikirim untuk digunakan oleh organisasi lainnya (jika ada) Third party water discharged to be used by other organization (if any)	megaliter	-	-	-
Total		megaliter	3.167,19	120,09	-

1. The domestic wastewater quality standards refer to Appendix I of the Republic of Indonesia Minister of Environment and Forestry Regulation Number P.68/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2016;
2. The quality standards of river water refer to Appendix VI of the Republic of Indonesia Government Regulation No. 22 Year 2021; and
3. The quality standards of acid mine effluents refer to the Republic of Indonesia Minister of Environment and Forestry Regulation No. P.80 of 2019 on Amendment to the Republic of Indonesia Minister of Environment and Forestry Regulation No. P.93/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2018, the Republic of Indonesia Minister of State for Environment Decree Number 113 of 2003 (Appendix I), and the Republic of Indonesia Minister of Environment and Forestry Regulation No. 5 of 2022 (Appendix II), and more binding local regulations.

The Company has installed several Closed Circuit Waste Water Treatment Plants (WWTP) to prevent pollution or water contamination. Regularly, the OHSE team at the operational site monitors the quality of wastewater and the surrounding surface water based on the Environmental Management and Monitoring Plan (RKL-RPL) stipulated in the mine owner's environmental document.

Delta Dunia ensures that the quality standards of the effluent wastewater discharged into public water channels have complied with the quality standards set in both national and regional regulations, as well as the environmental documents (AMDAL and UKL/UPL). This is in line with the Company's SOP, including the Environmental Impact Management that requires regular measurement of water quality (daily and monthly) at these treatment points.

WATER DISPOSAL [GRI 303-4] [OJK F.13]

The following are the data of water discharge based on the location (destination) of disposal and the quality of the disposed water.

(Group Delta Dunia Indonesia Area)



(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

(Group Delta Dunia Indonesia Area)

		Satuan Unit	2023	2022*	2021*
Pembuangan air berdasarkan Wastewater discharge based on	Air tawar (≤ 1.000 mg/L Total Padatan Terlarut) Freshwater ($\leq 1,000$ mg/L Total Dissolved Solids)	megaliter	3.167,19	120,09	-
	Air lainnya (> 1.000 mg/L Total Padatan Terlarut) Other water ($> 1,000$ mg/L Total Dissolved Solids)	megaliter	-	-	-
Total		megaliter	3.167,19	120,09	-

* Delta Dunia belum melakukan pengukuran debit pembuangan air pada tahun 2021, dan parsial di tahun 2022.

* Delta Dunia has not yet measured the discharge in 2021, and partially in 2022.

Perhitungan pembuangan air dilakukan dengan mengukur debit effluen air yang melewati *Vnotch weir*. Selama periode tahun 2023, tidak terdapat pengaduan atau sanksi terkait ketidakpatuhan terhadap baku mutu dalam pembuangan air. Seluruh air yang dibuang telah memenuhi baku mutu dan dalam kategori Air tawar (≤ 1.000 mg/L Total Padatan Terlarut).

Water disposal is calculated by measuring the flow of effluents passing through the V-notch weir. In 2023, there were no complaints or sanctions for not complying with the quality standards of water disposal. All of the discharged water has fulfilled the quality standards and are in the category of fresh water ($\leq 1,000$ mg/L Total Dissolved Solids).

KONSUMSI AIR [GRI 303-5]

WATER CONSUMPTION [GRI 303-5]

Perhitungan air yang dikonsumsi diambil dari data pengambilan air dikurangi data pembuangan air. Berikut hasil perhitungan yang dimaksud:

Water consumption is calculated from the water extraction data subtracted by water disposal. The following are the calculations:

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

(Group Delta Dunia Indonesia Area)

	Satuan Unit	2023	2022*	2021*	
Total Pengambilan air (a)					Total Water extraction (a)
Seluruh wilayah	Mega liter	5.719,04	825,28	-	All areas
Wilayah yang mengalami stres air	Mega liter	-	-	-	Water stressed areas
Total	Mega liter	5.719,04	825,28	-	Total
Total Pembuangan Air (b)					Total Water Discharge (b)
Seluruh wilayah	Mega liter	3.167,19	120,09	-	All areas
Wilayah yang mengalami stres air	Mega liter	-	-	-	Water stressed areas
Total	Mega liter	3.167,19	120,09	-	Total
Total Konsumsi Air (c=a-b)					Total Water Consumption (c=a-b)
Seluruh wilayah	Mega liter	2.551,85	705,19	-	All areas
Wilayah yang mengalami stres air	Mega liter	-	-	-	Water stressed areas
Total	Mega liter	2.551,85	705,19	-	Total

* Delta Dunia belum melakukan pengukuran debit pembuangan air pada tahun 2021, dan parsial di tahun 2022.

* Delta Dunia has not yet measured the discharge in 2021, and partially in 2022.

Pengelolaan Limbah

Waste Management

TIMBULAN LIMBAH DAN DAMPAK [GRI 306-1]

Kegiatan pertambangan batu bara menghasilkan limbah dari proses ekstraksi hingga distribusi. Pengelolaan limbah yang efektif sangat penting untuk mengurangi dampak negatif terhadap manusia dan lingkungan. Dalam operasional BUMA, sumber limbah cukup bervariasi, baik limbah B3 maupun non B3, di antaranya:

1. Operasional peralatan berat dan mesin pendukung seperti genset;
2. Pemeliharaan mesin dan alat berat di area bengkel (*workshop*);
3. Penyimpanan hidrokarbon dan B3 di gudang (*warehouse*); dan
4. Fasilitas pendukung seperti kantor, asrama karyawan, klinik dan kantin.

Dampak yang diidentifikasi dari limbah yang dihasilkan kegiatan organisasi, antara lain:

1. Potensi cecceran atau tumpahan dari limbah B3 yang dapat mencemari tanah dan air terdekat;
2. Potensi munculnya vektor penyakit dari timbulan limbah domestik yang tidak dikelola dengan baik;
3. Potensi munculnya gas beracun, seperti ammonia (NH_3) dan gas metan (CH_4) dari timbulan limbah domestik; dan
4. Dampak sosial berupa potensi konflik internal (karyawan perusahaan) dan eksternal (dengan masyarakat lingkaran tambang).

WASTE GENERATION AND IMPACTS [GRI 306-1]

Coal mining activities generate waste from the extraction to distribution processes. An effective waste management is crucial to reduce the negative impacts to humans and the environment. The source of waste in BUMA's operational activities varies, including hazardous and non-hazardous waste, such as:

1. Operations of heavy equipment and supporting machines such as power generator;
2. Maintenance of machines and heavy equipment in workshop area;
3. Storage of hydrocarbon and hazardous waste in the warehouse; and
4. Supporting facilities such as office, employee dormitory, clinic and canteen.

The identified impacts of waste generated from operational activities are:

1. Potential leakage or spillage of hazardous waste that can pollute nearby soil and water;
2. Potential emergence of disease vectors from domestic waste generation that are not being managed properly;
3. Potential emergence of toxic gases, such as ammonia (NH_3) and methane gas (CH_4) from domestic waste generation; and
4. Social impacts in the form of potential internal (the employees) and external (with communities around the mine) conflicts.





PENGELOLAAN DAMPAK LIMBAH [GRI 306-2] [OJK F.14]

Dalam pengelolaan limbah, baik kategori B3 maupun non-B3, Perseroan menerapkan pendekatan *Reduce-Reuse-Recycle*. Untuk limbah B3, Perseroan telah memiliki alur proses pengelolaan limbah yang tercantum dalam SOP Pengelolaan Lingkungan Hidup dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. [GRI 3-3]

Untuk mencegah dampak yang tidak diinginkan terkait limbah, Perseroan menunjuk tim Logistik dan SHE sebagai penanggung jawab dalam pengelolaan limbah dan dampak yang ditimbulkannya. Khusus untuk limbah B3, Delta Dunia bekerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki izin dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk mengelolanya. Tim Logistik dan SHE secara berkala memeriksa kelengkapan surat jalan vendor jasa pengangkut limbah B3, serta memberikan pendampingan pada proses *loading* limbah B3 di setiap lokasi operasional. Proses pengumpulan dan pemantauan data terkait limbah B3 mencakup langkah-langkah sebagai berikut:

1. Limbah B3 dicatat saat masuk ke Tempat Penyimpanan Sementara (TPS) dengan proses *logbook*.
2. Penanggung jawab TPS limbah B3 dan supervisor logistik di setiap lokasi operasional memastikan penyimpanan limbah B3 dilakukan dengan aman.
3. Neraca limbah B3 dan festronek diperbarui setiap bulan.

Sementara itu untuk limbah non-B3, Perseroan menerapkan pendekatan sirkuler untuk mengurangi jumlah limbah yang dikirim ke Tempat Pemrosesan Akhir (TPA). Untuk mendukung pendekatan ini, Perseroan memiliki beberapa fasilitas dalam melakukan pemanfaatan sampah organik, antara lain:

- *Composting*
Fasilitas *composting* digunakan di BUMA Jobsite LATI dan Binungan yang hasilnya dimanfaatkan untuk pemupukan bibit tanaman. Di tahun 2023, Perseroan berhasil memanfaatkan limbah organik sebanyak 42,14 ton, dengan limbah dapur dari jasa katering rekanan sebagai bahan baku utama.
- *Maggot Black Soldier Fly (BSF)*
Limbah organik dimanfaatkan sebagai pakan maggot yang memiliki kemampuan mendegradasi bahan organik. Maggot yang telah berkembang sempurna kemudian akan dimanfaatkan sebagai pakan ikan. Perseroan mulai melakukan pengembangbiakan BSF sejak 2023 di BUMA Lati, Binungan, ADT dan IPR, walaupun hasilnya masih belum konsisten terukur.
- *Pemanfaatan ban bekas*
Perseroan memanfaatkan ban bekas sebagai control erosi, media serta penanda keselamatan (*safety sign*) sebanyak 2.087,64 ton.

MANAGEMENT OF WASTE IMPACTS [GRI 306-2] [OJK F.14]

In managing both hazardous and non-hazardous waste, the Company implements Reduce-Reuse-Recycle approach. For hazardous waste, the Company has already had a waste management processing flow stipulated in the Environmental Management SOPs based on the prevailing laws and regulations. [GRI 3-3]

To prevent unwanted impacts related to waste, the Company appointed the Logistics and SHE team to be in charged in managing waste and its impacts. Especially for hazardous waste, Delta Dunia collaborates with third parties who are licensed by the Ministry of Environment and Forestry to manage waste. The Logistics and HSE team regularly examines the completeness of the transport provider's travel documents, as well as assists the process of hazardous waste in every operational location. The process of collecting and monitoring data related to hazardous waste are as follow:

1. Hazardous waste is recorded when it enters the Temporary Storage (TPS) with the logbook recording process.
2. The person in charge of the Temporary Storage (TPS) in each operational location ensures that the hazardous waste is stored safely.
3. The log and the festronek of hazardous waste are updated monthly.

As for non-hazardous waste, the Company implements circular approach to reduce the amount of waste sent to Landfill (TPA). In order to support this approach, the Company has a number of facilities to utilize organic waste, including:

- *Composting*
Composting facility is used in BUMA Jobsite LATI and Binungan which results are used to fertilize plant seeds. In 2023, the Company managed to utilize 42.14 ton of organic waste from the kitchen waste of our partners' catering service as the main material.
- *Maggot Black Soldier Fly (BSF)*
Organic waste is being used to feed maggots that are able to degrade organic materials. The perfectly grown maggots will then be used as fish food. The Company started to breed BSF since 2023 in BUMA Lati, Binungan, ADT and IPR, although the results are still not consistently measurable.
- *Utilization of used tires*
The Company utilizes 2,087.64 tons of used tires as erosion control, media as well as safety sign.

BANK SAMPAH

Delta Dunia menjalin berkerja sama dengan bank sampah yang dikelola oleh masyarakat di sekitar area operasional, yaitu Bank Sampah Kota Hijau dan *Ciro Waste* Kota Balikpapan dalam mengelola limbah karton sebesar 6,32 ton. Sedangkan 1 ton kayu juga dimanfaatkan oleh masyarakat lingkaran tambang sekitar lokasi *jobsite* ADT.

Sebagian besar limbah non B3 dibuang ke area pembuangan yang telah disediakan oleh pemilik tambang dan TPA Kabupaten Tanjung Tabalong. Selama 2023, Perseroan membuang limbah non-B3 ke TPA dan area pembuangan sebanyak 12.325,26 ton.

JUMLAH LIMBAH YANG DIHASILKAN [GRI 306-3] [OJK F.13]

Tim Logistik melakukan penimbangan dan pencatatan limbah yang terkumpul sebelum dikirim ke tempat pembuangan. Untuk limbah non-B3, dilakukan estimasi volume timbulan sampah domestik berdasarkan ritase per hari dan volume bak dari *truck* pengangkut sampah. Kami memiliki kebijakan untuk tidak melakukan pembakaran (*open burning*) sampah, serta menghindari pencampuran limbah non-B3 dengan B3 dan/atau limbah B3. Sedangkan untuk limbah B3 yang masuk ke TPS limbah B3, dilakukan pengelompokan sesuai kategori 1 atau 2 (kategori bahaya) dengan menggunakan *logbook* limbah B3.

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

Jenis Limbah Padat B3	Satuan Unit	2023	2022	2021	Type of Hazardous Solid Waste
Limbah Medis	Ton Tonnes	18,28	0,28	0	Medical Waste
Filter Bekas	Ton Tonnes	470,70	442,06	327	Used Filters
Pelumas Bekas	Ton Tonnes	6.254,97	5.371,69	4.024	Used Lubricant
Aki Bekas	Ton Tonnes	169,31	137,88	88	Used Batteries
Hose terkontaminasi	Ton Tonnes	150,25	175,37	138	Contaminated Hose
Majun terkontaminasi	Ton Tonnes	442,69	248,96	293	Contaminated Advanced
Material terkontaminasi	Ton Tonnes	445,87	436,12	192	Contaminated Material
Grease bekas	Ton Tonnes	76,32	35,31	16	Used Grease
Coolant bekas	Ton Tonnes	10,80	16,40	0	Used Coolant
Air terkontaminasi B3/ <i>sludge</i>	Ton Tonnes	82,27	70,97	0	Contaminated Water
Elektronik	Ton Tonnes	0,76	2,65	0	Electronic
Total	Ton Tonnes	8.122,22	6.937,67	5.077	Total
Jenis Limbah Padat Non-B3	Satuan Unit	2023	2022	2021*	Type of Non-Hazardous Solid Waste
Sampah organik	Ton Tonnes	3.399,42	15.985,27	-	Organic waste
Metal scrap	Ton Tonnes	11.774,10	2.910,62	-	Metal scrap
Kardus/plastik	Ton Tonnes	145,12	2,11	-	Cardboard/plastic
Ban bekas	Ton Tonnes	2.136,84	137	-	Used tires
Kayu bekas	Ton Tonnes	66,30	-	-	Used woods
Total	Ton Tonnes	17.521,77	19.035	-	Total

Keterangan | Keterangan:

*Pada tahun 2021 belum dilakukan pengukuran limbah medis, limbah elektronik dan limbah non-B3

*In 2021, no measurement of medical waste, electronic waste and non-B3 waste has been carried out

WASTE BANK

Delta Dunia cooperates with waste bank managed by communities around the operational area, including Kota Hijau Waste Bank and *Ciro Waste* Balikpapan to manage 6.32 ton of cardboard waste. In addition, 1 tons of woods are also being used by the communities around *jobsite* ADT mining area.

Most of the non-hazardous wastes are sent to the disposal site provided by the mine owner and Tanjung Tabalong Regency Landfill. In 2023, the Company has disposed 12,325.26 ton of non-hazardous waste to Landfill and disposal sites.

TOTAL GENERATED WASTE [GRI 306-3] [OJK F.13]

The Logistics Team weighs and records the collected waste before sending them to the disposal site. For non hazardous waste, the estimation of domestic waste generation volume is carried out based on the daily ritage and volume of bins from waste transport trucks. We have a policy of not burning (*open burning*) waste, as well as avoiding the mixing of non-hazardous and hazardous waste. Hazardous waste stored in the Temporary Storage will be grouped according to category 1 or 2 (hazard category) in the hazardous waste logbook.

(Group Delta Dunia Indonesia Area)



(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

(Group Delta Dunia Indonesia Area)

Total Limbah	Satuan Unit	2023	2022	2021	Total Waste
Limbah B3	Ton Tonnes	8.122,22	6,937.67	5.077	Hazardous Waste
Limbah Non-B3	Ton Tonnes	17.521,77	19.035	-	Non-Hazardous Waste
Total	Ton Tonnes	25.643,99	25.972,67	5.077	Total

Untuk memastikan keamanan, limbah B3 dilengkapi dengan simbol dan label pada setiap kemasan limbah. Setelah dilakukan proses penyimpanan sementara, maka limbah diangkut menuju lokasi pembuangan oleh pihak pengolah yang berizin.

To ensure safety, hazardous waste is marked with a symbol and label in each waste packaging. After the temporary storage, the waste will be transported to the disposal site by licensed parties.

Limbah B3 yang Disimpan Stored Hazardous Waste	Waktu Penyimpanan (Maksimum) Maximum Storage Time
Limbah B3 yang dihasilkan sebesar 50 kg per hari atau lebih Hazardous waste generated - equal to or greater than 50 kg per day	90 hari sejak limbah B3 dihasilkan 90 days from the date of hazardous waste generation
Limbah B3 yang dihasilkan kurang dari 50 kg per hari untuk limbah B3 kategori 1 Hazardous waste generated - less than 50 kg per day for category 1 hazardous waste	180 hari sejak limbah B3 dihasilkan 180 days from the date of hazardous waste generation
Limbah B3 yang dihasilkan kurang dari 50 kg per hari untuk limbah B3 kategori 2 dari sumber tidak spesifik dan sumber spesifik umum Hazardous waste generated - less than 50 kg per day for category 2 hazardous waste from unspecified sources and general specific sources	365 hari sejak limbah B3 dihasilkan 365 days from the date of hazardous waste generation
Limbah B3 kategori 2 dari sumber spesifik khusus Category 2 hazardous waste from specific sources	365 hari hari sejak limbah B3 dihasilkan 365 Days from the date of hazardous waste generation

Durasi penyimpanan limbah B3 pada Tabel di atas masih berlaku sesuai dengan pedoman pengelolaan limbah B3 yang tercantum dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2021 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun.

The hazardous waste storage duration in the Table above is still applicable in accordance with the hazardous waste management guidelines regulated in the Republic of Indonesia Minister of Environment and Forestry Regulation No. 6 Year 2021 concerning the Procedures and Requirements in the Management of Toxic and Hazardous Waste.

LIMBAH YANG DIALIHKAN DARI PEMBUANGAN AKHIR [GRI 306-4]

WASTE DIVERTED FROM LANDFILL [GRI 306-4]

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

(Group Delta Dunia Indonesia Area)

Keterangan	Satuan Unit	Di tempat On-site	Di luar Off-site	Total	Description
Limbah berbahaya dan beracun	Ton Tonnes				Hazardous waste
Persiapan untuk digunakan kembali	Ton Tonnes	-	-	-	Preparation for reuse
Daur ulang*	Ton Tonnes	569,62		569,62	Recycling
Cara pengolahan lainnya (dikelola pihak ketiga berizin)	Ton Tonnes		-	-	Other processing methods (managed by authorised third parties)
Total	Ton Tonnes	569,62	-	569,62	Total
Limbah non berbahaya dan beracun	Ton Tonnes				Non-hazardous waste
Persiapan untuk digunakan kembali	Ton Tonnes	-	-	-	Preparation for reuse
Daur ulang	Ton Tonnes	2.140,52	3.055,99	5.196,51	Recycling
Pengerjaan pemulihan lainnya	Ton Tonnes	-	-	-	Other recovery activities
Total	Ton Tonnes	2.140,52	3.055,99	5.196,51	Total
Limbah yang dicegah	Ton Tonnes				Waste Prevented
Limbah yang dicegah	Ton Tonnes	2.710,14	3.055,99	5.766,13	Waste prevented

* Pelumas bekas dimanfaatkan untuk ANFO oleh pihak ketiga yg ditunjuk oleh customer
Used lubricants are utilized for ANFO by third parties appointed by customer

Di bawah ini adalah jenis sampah Non-B3 yang di daur ulang pada tahun 2023:

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

Jenis	Satuan Unit	2023	2022	2021	Type
Sampah organik	Ton Tonnes	42,14	5,42	-	Organic waste
Metal scrap	Ton Tonnes	3.058,41	2.910,62	-	Metal scraps
Kardus/plastik	Ton Tonnes	7,32	2,11	-	Cardboard/plastic
Ban bekas	Ton Tonnes	2.087,64	137	-	Used tires
Kayu bekas	Ton Tonnes	1,00	-	-	Used wood
Sub Total Limbah Non-B3	Ton Tonnes	5.196,51	3.055,15	-	Subtotal of Non-Hazardous waste

* Tahun 2021, belum dilakukan pengukuran limbah non-B3 yang dihasilkan dan didaur ulang

The following are the types of Non-hazardous waste recycled in 2023:

(Group Delta Dunia Indonesia Area)

* In 2021, measurement of non-hazardous waste generated and recycled has not been carried out.

LIMBAH YANG DIKIRIMKAN KE PEMBUANGAN AKHIR [GRI 306-5]

Berikut ini adalah data limbah yang dikirim ke tempat pembuangan akhir sampah dengan melakukan tata cara penghitungan total timbulan limbah dikurangi limbah yang berhasil dialihkan melalui proses daur ulang.

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

	Satuan Unit	2023	2022	2021	
Timbulan limbah					Waste generation
- Limbah B3	Ton Tonnes	8.122,22	6.937,67	5.077	- Hazardous waste
- Limbah non-B3	Ton Tonnes	17.521,77	19.035	-	- Non-Hazardous waste
Sub total (a)	Ton Tonnes	25.643,99	25.972,67	5.077	Sub total (a)
Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir					Waste diverted from landfill
- Limbah B3	Ton Tonnes	569,62	0	-	- Hazardous waste
- Limbah non-B3	Ton Tonnes	5.196,51	3.055,15	-	- Non-Hazardous waste
Sub total (b)	Ton Tonnes	5.766,13	3.055,15	-	Sub total (b)
Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir (a – b)	Ton Tonnes	19.877,86	22.917,52	5.077	Waste transported to landfill (a – b)

* Tahun 2021 belum dilakukan pengukuran limbah non-B3 yang dihasilkan dan didaur ulang

* In 2021, measurement of non-hazardous waste generated and recycled has not been carried out.

WASTE TRANSPORTED TO LANDFILL [GRI 306-5]

The following is data of waste transported to landfill with the calculation methods of total generated waste subtracted by the recycled waste.

(Group Delta Dunia Indonesia Area)

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

Jenis Pengolahan Limbah di Pembuangan Akhir	Satuan Unit	Limbah Padat B3 Hazardous Waste	Limbah Padat non B3 Non-Hazardous Solid Waste	Type of Waste Management in Landfill
Insinerasi (dengan <i>energy recovery</i>)	Ton	-	-	Incineration (with energy recovery)
Insinerasi (tanpa <i>energy recovery</i>)	Ton	-	-	Incineration (without energy recovery)
Penimbunan (TPA);	Ton	-	12.325,26	Disposal (Landfill);
Cara pembuangan lainnya	Ton	7.552,60	-	Other disposal methods
TOTAL		7.552,60	12.325,26	TOTAL



Tumpahan yang Terjadi [OJK F.15]

Spillage



Tumpahan bahan kimia, hidrokarbon atau zat beracun lainnya sangat berpotensi memengaruhi kualitas lingkungan hidup, baik kualitas tanah, air dan udara, serta berdampak pada keanekaragaman hayati dan kesehatan manusia. Oleh karena itu, Perseroan mengelola secara berhati-hati penggunaan bahan kimia dan hidrokarbon dalam operasionalnya. Upaya tersebut memberikan hasil positif, dengan tidak adanya insiden tumpahan bahan kimia dan hidrokarbon yang terjadi di sebagian besar lokasi operasional Perseroan. Secara total, insiden tumpahan hidrokarbon tercatat sebesar 23 liter selama 2023. Tim tanggap darurat Perseroan telah berhasil merespons kondisi darurat tersebut secara cepat dan tepat, serta mengelola tumpahan tersebut secara khusus sebagai limbah bahan berbahaya dan beracun (B3).

Perseroan tidak mencatat adanya keluhan atau pengaduan dari masyarakat lingkaran tangkai selama tahun 2023.

Spills of chemicals, hydrocarbons or other toxic substances are highly likely affecting the quality of the environment, including the quality of soil, water and air, as well as impacting biodiversity and human healthiness. Therefore, the Company carefully manages the use of chemicals and hydrocarbons in its operations. These efforts have provided positive results, with no incidents of chemical and hydrocarbon spills occurring at most of the Company's operational locations. In total, hydrocarbon spill incidents were recorded at 23 liters in 2023. The Company's emergency response team succeeded in responding to the emergency condition quickly and precisely, as well as managing the spills specifically as hazardous and toxic waste (B3).

The Company did not record any complaints or reports from the surrounding communities in 2023.

Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati

[OJK F.9] [OJK F.10] [GRI 304-1] [GRI 304-2] [GRI 304-3]

Impact of Operational Areas that Are Close or in Conservation Areas or Areas that Have Biodiversity

Di tengah manfaat yang dihasilkan dari industri batu bara sebagai sumber ketahanan energi, Perseroan menyadari bahwa kegiatan operasionalnya berpotensi memberi dampak bagi lingkungan dan ekosistem yang berada di dalamnya. Contohnya, pembukaan dan perluasan area pertambangan mengakibatkan perubahan bentang alam dan aktivitas operasional yang berdampak pada flora dan fauna. Saat ini Perseroan memiliki wilayah operasional yang terdapat di Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Selatan. Meskipun wilayah operasional Perseroan tidak berada dalam, atau berdekatan dengan Kawasan yang memiliki kekayaan keanekaragaman hayati berdasarkan rujukan/status dari Pemerintah, Perseroan dan pemilik konsesi berkomitmen untuk menjalankan kegiatan operasi pertambangan secara bertanggung jawab dan mengambil inisiatif untuk menjaga lingkungan. Melalui pengelolaan aspek lingkungan yang baik, Perseroan berharap dapat mencegah atau mengurangi potensi dampak negatif. [GRI 3-3]

Meskipun belum ada analisis yang mendetail tentang dampak operasional terhadap kawasan yang memiliki nilai keanekaragaman hayati yang tinggi, kami memperkirakan adanya risiko yang berpotensi menyebabkan terjadinya pengurangan spesies yang bermigrasi akibat adanya kegiatan perluasan area operasional. Untuk mengatasi potensi resiko tersebut kami telah membuat taman dan penangkaran burung (aviary) di Jobsite Indonesia Pratama – IPR.

Habitat yang dilindungi atau direstorasi [GRI 304-3] [GRI 304-4]

Kegiatan penangkaran burung (aviary) tersebut dilaksanakan dengan menggunakan lahan di luar kawasan yang dilindungi berupa taman dan aviary seluas 500 m² di sekitar kantor di site Indonesia Pratama (IPR). Jenis satwa yang dipelihara antara lain ayam mutiara (*Numidanae sp.*), ayam serama (*Gallus gallus*), burung merpati kipas (*Columba domestica*), burung jalak suren (*Gracupia jalla*), burung kacer (*Copsychus saularis*) dan ikan koi (*Cyprinus rubrofusculus*). Semua jenis unggas yang dipelihara tidak ada yang masuk kategori satwa dilindungi oleh Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.20/MENLHK/SETJEN/KUM.1/6/2018 dan the International Union for Conservation of Nature (IUCN). Selain itu Perseroan juga berperan aktif bersama pemilik konsesi di Kabupaten Berau pada kegiatan "Jum'at Hijau" berupa penanaman pohon di area bekas tambang, diantaranya species Johar (*Senna sp.*), kayu putih (*Melaleuca sp.*), dan sengan laut (*Paraserianthes sp.*).

Amidst the benefits of coal industry as a source of energy security, the Company realizes that its operational activities have the potential to impacting the surrounding environment and ecosystems. For example, the opening and expansion of mining areas can change the landscape and our operational activities may impact flora and fauna. Currently, the Company's operational areas are in East Kalimantan Province and South Kalimantan Province. Although the Company's operational areas are not included, or close to areas that are rich in biodiversity based on the Government's reference/status, the Company and concession owners are committed to carrying out mining operations responsibly and taking initiatives to protect the environment. Through good management of environmental aspects, the Company expects to prevent or reduce potential negative impacts. [GRI 3-3]

Although there is no detailed analysis of operational impacts on areas with high biodiversity values, we are aware that the expansion of our operational activities has the potential of disrupting migratory species. To overcome this potential risk, we have created a garden and bird nursery (aviary) at Indonesia Pratama – IPR Jobsite.

Protected or restored habitat [GRI 304-3] [GRI 304-4]

The bird nursery (aviary) was built in land outside the protected area in the form of a garden and aviary covering an area of 500 m² surrounds the Indonesia Pratama (IPR) office. The animals being nursed include guinea fowl (*Numidanae sp.*), serama chickens (*Gallus gallus*), fan doves (*Columba domestica*), suren starlings (*Gracupia jalla*), kacer birds (*Copsychus saularis*) and koi fish (*Cyprinus rubrofusculus*). None of the birds are included in the category of protected animals under the Regulation of the Minister of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia Number P.20/MENLHK/SETJEN/KUM.1/6/2018 and the International Union for Conservation of Nature (IUCN). Apart from that, the Company also plays an active role with concession owners in Berau Regency in "Green Friday" activities to plant trees in ex-mining areas, including Johar (*Senna sp.*), eucalyptus (*Melaleuca sp.*), and sea sengan (*Paraserianthes sp.*).



Lokasi Location	Besar area yang dikelola (Ha) Total managed areas (Ha)	Jenis Operasi Type of Operations	Nilai Keanekaragaman Hayati Biodiversity value	Jenis Ekosistem Type of Ecosystem
Kabupaten Kutai Kartanegara Kutai Kartanegara Regency	0,5 Ha	Aviary	Berbagai jenis burung: Various types of birds: - <i>Numidanae sp</i> - <i>Gallus gallus</i> - <i>Columba domestica</i> - <i>Gracupia jalla</i> - <i>Copsychus saularis</i> - <i>Cyprinus rubrofusculus</i>	Ekosistem buatan Artificial Ecosystem
Kabupaten Berau Berau regency	485.899 ha (area berada dalam konsesi dan dikelola oleh Berau Coal, Perseroan berkontribusi dalam kegiatan rutin penanaman pohon (Area is located within the concession area of and managed by Berau Coal. Perseroan contributes in tree planting activities.	Penanaman pohon Tree planting	Jenis Pohon: Types of Trees: - <i>Senna sp</i> - <i>Melaleuca sp</i> - <i>Paraserianthes sp</i>	Area revegetasi Revegetation area

Penutupan dan Rehabilitasi

Ketika operasi penambangan berakhir, penting bagi pemilik konsesi untuk menutup dan merehabilitasi lahan untuk menghasilkan ekosistem lingkungan yang stabil dan tidak merugikan bagi kebutuhan pemangku kepentingan setempat. Kegagalan menutup dan merehabilitasi lahan secara efektif dapat menyebabkan tanah menjadi tidak produktif dan dapat menimbulkan bahaya kesehatan dan keselamatan karena kontaminasi atau material berbahaya. Kegiatan penutupan tambang juga harus mempertimbangkan dampaknya terhadap pekerja. Tindakan penutupan dan rehabilitasi yang dilakukan tanpa pemberitahuan awal dapat berdampak pada mata pencaharian pekerja dan komunitas lokal yang bergantung pada operasional tambang tersebut.

Untuk menghindari hal tersebut, Perseroan menetapkan waktu pemberitahuan minimum selama 4 (empat) minggu kepada para karyawan dan perwakilan mereka sebelum melakukan perubahan operasional yang signifikan yang dapat berdampak besar kepada mereka. Hal ini juga diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), di mana salah satu penerapannya berupa pemberitahuan empat minggu lebih awal sebelum diberlakukannya perubahan jam kerja atau roster baru.

Kegiatan penutupan lahan yang dilakukan oleh Perseroan terbatas pada proses pengembalian tanah pucuk dan penyerahan lahan ke pemilik konsesi tambang. Proses ini mencakup pemeliharaan tanah pucuk, yang telah dikupas dan disimpan di lokasi *top soil bank/storage*, dari erosi dan kerusakan dengan penanaman *cover crop*. Di areal reklamasi yang telah selesai dibentuk dengan penataan lahan, tanah pucuk tadi dihamparkan kembali untuk proses revegetasi dan rehabilitasi. Pada 2023, luasan area yang telah dikembalikan tanah pucuknya mencapai 1.014,05 ha yang meliputi area operasional Perseroan di Lati, Binungan, IPR dan IBP.

Closing and Rehabilitation

When mining operations end, it is essential for concession owners to close and rehabilitate the land to build a stable ecosystem that does not adversely affect the needs of local communities. Ineffective closure and rehabilitation of land can cause unproductive soil and may cause health and safety issues due to contamination or hazardous materials. Mine closure activities must also consider the impacts to workers. Land closure and rehabilitation activities that are taken without prior notice may impact the livelihood of workers and local communities who are dependent to the mine's operations.

To avoid such issue, the Company has set a minimum notification period of 4 (four) weeks to employees and their representatives before making significant operational changes that could have a major impact to them. This is also regulated in the Collective Labor Agreement (CLA), where one of the implementations is four weeks advance notice prior the changes to working hours or new rosters.

The land closure activities carried out by the Company are limited to returning top soil and handover of land to the mine concession owner. This process includes the maintenance of top soil that has been stripped and stored in top soil bank/storage from erosion and damage by planting cover crops. In the reclamation areas that were completed based on land planning, the top soil is returned for revegetation and rehabilitation process. In 2023, areas which top soil have been returned totaled 1,014.05 ha in the Company's operational areas in Lati, Binungan, IPR and IBP.

Selain kegiatan penutupan tersebut Perseroan melalui entitas anak juga melaksanakan pendekatan untuk mengelola transisi sosial-ekonomi komunitas lokal menuju ekonomi pasca penambangan yang berkelanjutan sejalan dengan program tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) meliputi:

- Pelatihan pengolahan limbah jagung menjadi serbuk Terajanis (Kelompok PKK Samburakat).
- Pelatihan pengasapan ikan (Sentra Pengasapan Ikan Surabaya).
- Program Kampung Iklim (Desa Padang Panjang-Kecamatan Tanta, Desa Muara Uya-Kecamatan Muara Uya, Desa Burum-Kecamatan Bintang Ara, Desa Maburai-Kecamatan Murung Pudak, Desa Hayup-Kecamatan Haruai, Desa Tundakan-Kecamatan Awayan, Desa Panggung dan Desa Maradap-Kecamatan Paringin Selatan).
- Bakti sosial pembangunan infrastruktur pendukung sarana pendidikan (TK Sumber Baru di Desa Sumber Baru, MTS Banjarsari di Desa Banjarsari, SDN Sungai Bahadangan, SMPN 5 Amuntai).
- Bakti sosial pembangunan infrastruktur pendukung desa (Desa Bunati dan Desa Angsana).
- Pelatihan kader gizi desa (Kecamatan Angsana).
- Bantuan permodalan usaha.
- Beasiswa Perguruan Tinggi (Universitas Islam Kalimantan, Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya, Universitas Islam Negeri Antasari).

Other than the above mine closure activities, the Company through its subsidiaries also made approaches to manage the socio-economic transition of local communities towards a sustainable post-mining economy, in line with the social and environmental responsibility program (TJSL) which includes:

- Training on processing corn waste into Terajanis powder (PKK Samburakat Group).
- Fish smoking training (Surabaya Fish Smoking Center).
- Climate Village Program (Padang Panjang Village-Tanta District, Muara Uya Village-Muara Uya District, Burum Village-Bintang Ara District, Maburai Village-Murung Pudak District, Hayup Village-Haruai District, Tundakan Village-Awayan District, Panggung Village and Maradap Village-South Paringin District).
- Social services for the development of supporting infrastructures for educational facilities (TK Sumber Baru in Sumber Baru Village, MTS Banjarsari in Banjarsari Village, SDN Sungai Bahadangan, SMPN 5 Amuntai).
- Social services for the development of supporting infrastructure of villages (Bunati Village and Angsana Village).
- Village nutrition cadres training (Angsana District).
- Business capital assistance.
- University Scholarships (Kalimantan Islamic University, Palangkaraya State Islamic Institute, Antasari State Islamic University).





Kinerja Lingkungan di BUMA Australia

Environmental Performance at BUMA Australia

Pendekatan kami terhadap pengelolaan lingkungan difokuskan pada pencegahan dan mitigasi dampak yang tidak dapat dihindari dari kegiatan penambangan, dengan prioritas pada rehabilitasi area kawasan bekas tambang. Kami bertanggung jawab untuk menjalankan standar etika dan transparansi yang tinggi, dan setiap individu BUMA Australia mempunyai tanggung jawab yang sama untuk memahami dan menjalankan komitmen dalam aspek lingkungan.

Dalam pelaksanaannya BUMA Australia telah menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan yang komprehensif dan sistematis, yang terakreditasi dan diaudit secara independen setiap tahun berdasarkan standar internasional ISO 14001:2015. Sistem ini mendorong seluruh lokasi operasional kami untuk mengelola risiko lingkungan secara efektif dan memastikan kepatuhan terhadap standar, undang-undang, dan peraturan yang ditetapkan. Lebih dari sekadar kepatuhan terhadap peraturan; kami berkomitmen untuk melakukan perbaikan terus menerus demi tercapainya kegiatan penambangan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Dewan Direksi telah menetapkan kebijakan lingkungan sekaligus menegaskan kembali komitmen BUMA untuk berkontribusi dalam mitigasi perubahan iklim, dengan fokus utama kami meliputi:

- Menetapkan peran General Manager Rehabilitasi yang bertujuan untuk meningkatkan proses rehabilitasi dan memberikan pendekatan strategis terhadap inisiatif lingkungan dan komunitas kami.
- Integrasi berkelanjutan atas persyaratan kepatuhan kami ke dalam proses operasional, menyempurnakan rencana pengelolaan lingkungan dan prosedur risiko lingkungan ke dalam aplikasi manajemen proses kami yang baru.
- Mencatat dan mendokumentasikan semua limbah, penggunaan air, penggunaan bahan bakar dan energi serta emisi kami, sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku, serta melaporkannya kepada regulator dan klien terkait.
- Memberikan pelatihan eksternal Sistem Manajemen Lingkungan/Auditor Utama kepada penanggung jawab Health, Safety and Environment (HSE).
- Pengembangan sistem pelaporan keberlanjutan, memberikan landasan bagi otomatisasi data pelaporan di masa depan.
- Berkolaborasi dengan klien untuk memastikan bahwa kami mendukung mereka dalam memenuhi persyaratan kepatuhan lingkungan dan tujuan keberlanjutan yang lebih luas.
- Menyelaraskan prinsip ekonomi sirkular di seluruh bisnis kami dan berkolaborasi dengan rantai pasokan kami.

Our approach to environmental management is focused on preventing and mitigating the unavoidable impacts of mining activities, with priority on rehabilitation of mined areas. We are responsible for practicing high ethical standards and transparency, and every individual of BUMA Australia has the same responsibility to understand and execute our environmental commitments.

BUMA Australia has implemented a comprehensive and systematic Environmental Management System, which is accredited and independently audited annually based on the international standard ISO 14001:2015. This system encourages all our operational sites to effectively manage environmental risks and ensure compliance with established standards, laws and regulations. More than just regulatory compliance; we are committed to continuous improvement for responsible and sustainable mining.

The Board of Directors has established an environmental policy while reaffirming BUMA's commitment to contribute to climate change mitigation, with our main focus including:

- Established the role of General Manager Rehabilitation aimed at improving rehabilitation processes and providing a strategic approach to our environmental and community initiatives.
- Continued integration of our compliance requirements into operational processes, refining environmental management plans and environmental risk procedures into our new process management application.
- Recording and documenting all our waste, water use, fuel and energy use and emissions, in accordance with applicable regulations and legislation, and reporting to relevant regulators and clients.
- Provided external Environmental Management System / Lead Auditor training to Health, Safety and Environment (HSE) focal points.
- Development of a sustainability reporting system, providing a foundation for future automation of reporting data.
- Collaborating with clients to ensure that we support them in meeting environmental compliance requirements and broader sustainability objectives.
- Aligning circular economy principles across our business and collaborating with our supply chain.

Transisi Ekonomi Sirkular – pengelolaan sampah [GRI 306-1] [GRI 306-2]

Kami telah menerapkan beberapa strategi untuk mengurangi limbah dan mengadopsi prinsip ekonomi sirkular di seluruh bisnis kami dan berkolaborasi dengan rantai pasokan kami. Seluruh wilayah operasional kami telah melaksanakan dan mematuhi sistem pengelolaan limbah sesuai dengan standar pengelolaan limbah BUMA serta persyaratan peraturan lingkungan negara bagian dan federal. Kegiatan jasa pertambangan yang kami laksanakan menghasilkan berbagai jenis limbah, termasuk limbah B3. Aliran limbah terbesar berasal dari pengoperasian dan pemeliharaan aset operasi kami yang digunakan untuk jasa penambangan.

Limbah yang dihasilkan di proyek mencakup limbah tidak berbahaya (seperti limbah umum, besi tua, kemasan, kertas.), limbah berbahaya (seperti limbah minyak, cat, aerosol, bahan yang terkontaminasi hidrokarbon, dll.), limbah industri (seperti limbah ban), limbah konstruksi dan pembongkaran, serta peralatan pertambangan bekas. Kami bekerja sama dengan pihak ketiga yang berlisensi untuk mengumpulkan dan memproses bahan-bahan yang dapat didaur ulang dan membuang limbah yang tidak dapat didaur ulang.

BUMA Australia mencatat peningkatan total limbah sebesar 34% dibandingkan tahun 2022, terutama karena perluasan operasi kami dengan dimasukkannya proyek tambang Burton dan operasi setahun penuh di proyek tambang timur Broadmeadow. Kami juga meningkatkan tata cara pelaporan untuk mencatat tindakan pembuangan dan daur ulang dengan lebih akurat.

Total limbah yang dihasilkan sepanjang tahun 2023 adalah 1.809 ton limbah, 34% diantaranya dibuang ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Dari total yang limbah yang dikirim ke TPA, hanya 6% yang diklasifikasikan sebagai tidak berbahaya, sebagian besar terdiri dari bahan yang terkontaminasi hidrokarbon yang dihasilkan dari aktivitas *maintenance* kami. Sementara itu, total limbah berbahaya dan tidak berbahaya yang digunakan kembali, didaur ulang, atau diperoleh kembali yang dialihkan dari pembuangan adalah 66% dari total limbah.

Terdapat peningkatan yang signifikan dalam praktik pengelolaan limbah, kami berhasil meningkatkan sampai dengan 49% pada limbah yang digunakan kembali, didaur ulang, atau diperoleh kembali dari pembuangan di semua jenis limbah menjadi 1.198 ton dari 802 ton pada tahun 2022, dimana 40% di antaranya diklasifikasikan sebagai limbah berbahaya. Jenis limbah berbahaya utama yang dihasilkan oleh operasi kami adalah limbah minyak, yang semuanya dapat didaur ulang.

Circular Economy Transition - waste management [GRI 306-1] [GRI 306-2]

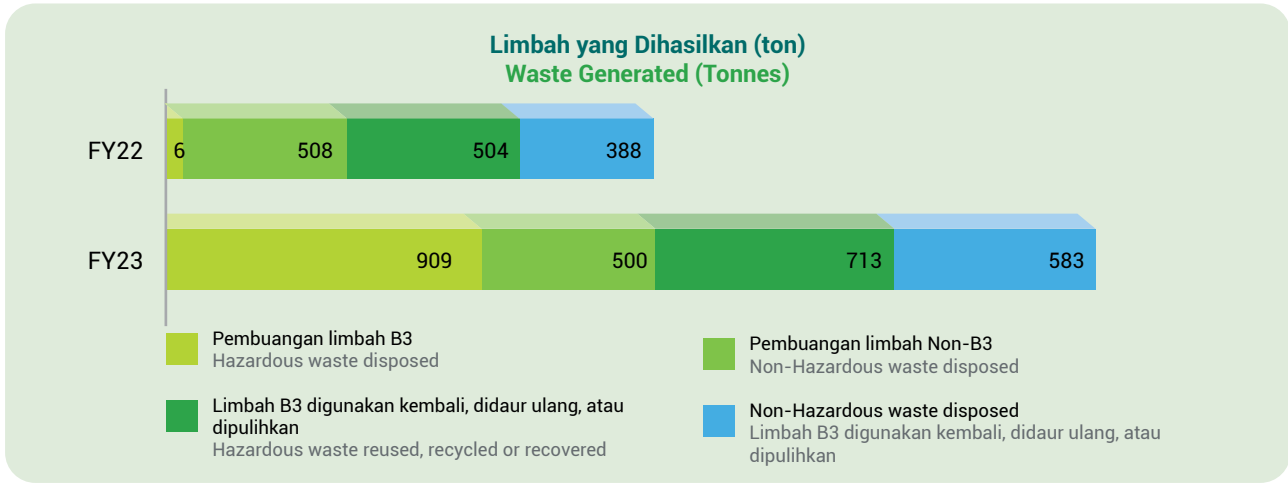
We have implemented several strategies to reduce waste and adopt circular economy principles across our business and in collaboration with our supply chain. All of our operational areas have implemented and comply with waste management systems in accordance with BUMA Australia's waste management standards as well as state and federal environmental regulatory requirements. Our mining services activities generate various types of waste, including hazardous waste. The largest waste stream comes from the operation and maintenance of our operating assets used for mining services.

Waste generated at projects includes non-hazardous waste (such as general waste, scrap metal, packaging, paper.), hazardous waste (such as waste oil, paint, aerosols, hydrocarbon contaminated materials, etc.), industrial waste (such as waste tires), construction and demolition waste, and used mining equipment. We work with licensed third parties to collect and process recyclable materials and dispose of non-recyclable waste.

BUMA Australia recorded a 34% increase in total waste compared to 2022, mainly due to the expansion of our operations with the inclusion of the Burton mine project and a full year of operations at the Broadmeadow east mine project. We also improved our reporting procedures to record disposal and recycling actions more accurately.

Total waste generated during 2023 was 1,809 tons of waste, 34% of which was sent to landfill. Of the total waste sent to landfill, only 6% was classified as non-hazardous, mostly consisting of hydrocarbon-contaminated materials generated from our maintenance activities. Meanwhile, the total reused, recycled or recovered hazardous and non-hazardous waste diverted from disposal was 66% of the total waste.

There was a significant improvement in our waste management practices, as we managed to increase by 49% on waste reused, recycled, or recovered from disposal across all waste types to 1,198 tons from 802 tons in 2022, of which 40% was classified as hazardous waste. The main type of hazardous waste generated by our operations is waste oil, all of which can be recycled.



Sejalan dengan komitmen untuk menghindari, mengurangi, dan mendaur ulang, kami melakukan tinjauan rutin untuk memastikan kami berada di jalur yang tepat untuk mengurangi volume limbah dengan melaksanakan pendekatan sirkularitas. Selain itu, kami berbagi pembelajaran dan mengadakan kampanye kesadaran secara rutin untuk memastikan semua orang terlibat secara aktif dalam menghindari dan mengurangi limbah serta memiliki budaya ramah lingkungan.

Pada tahun 2023, kami mencapai kemajuan signifikan dalam menyelaraskan prinsip-prinsip ekonomi sirkular melalui cara-cara inovatif untuk mengelola jejak lingkungan kami. Operasi kami di Meandu adalah satu dari hanya 14 lokasi tambang di seluruh Australia yang saat ini mengoperasikan pengolahan limbah minyak, yang mengarahkan minyak bekas untuk menggantikan bahan bakar diesel mentah dalam campuran peledakan Bahan Bakar Minyak Amonium Nitrat (ANFO).

Selain itu, kami bangga melanjutkan kemitraan kami dengan Cerebral Palsy League dalam mendukung penyampaian program Metals for Mobility. Melalui inisiatif ini, dana yang diterima dari daur ulang besi tua disumbangkan untuk membantu para penyandang disabilitas menjalani kehidupan yang bermakna dan aktif. Program ini adalah kesempatan untuk berinteraksi dengan karyawan kami, mempromosikan kelestarian lingkungan melalui daur ulang logam, dan yang terpenting, program ini memungkinkan kami memberikan dampak yang berarti dengan membantu individu penyandang disabilitas di komunitas kami.

In line with our commitment to avoid, reduce and recycle, we conduct regular reviews to ensure we are on track to reduce waste volumes by implementing a circularity approach. In addition, we regularly share lessons learned and conduct awareness campaigns to ensure everyone is actively involved in avoiding and reducing waste and has an eco-friendly culture.

By 2023, we achieved significant progress in aligning with circular economy principles through innovative ways to manage our environmental footprint. Our Meandu operation is one of only 14 mine sites across Australia currently operating waste oil treatment, which directs used oil to replace crude diesel fuel in Ammonium Nitrate Fuel Oil (ANFO) blasting mixes.

In addition, we are proud to continue our partnership with the Cerebral Palsy League in supporting the delivery of the Metals for Mobility program. Through this initiative, funds received from scrap metal recycling are donated to help people with disabilities lead meaningful and active lives. The program is an opportunity to interact with our employees, promote environmental sustainability through metal recycling, and most importantly, it allows us to make a meaningful impact by helping individuals with disabilities in our community.

Timbulan Limbah [GRI 306-3] [GRI 306-4] [GRI 306-5]

Waste Generation [GRI 306-3] [GRI 306-4] [GRI 306-5]

	Satuan Unit	2023	2022	
Timbulan limbah		Waste generation		
- Limbah B3	Ton Tonnes	1.622	510	-Hazardous waste
- Limbah non B3	Ton Tonnes	1.083	896	-Non- Hazardous waste
Sub total (a)	Ton Tonnes	2.705	1.406	Sub total (a)
Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir		Waste diverted from landfill		
- Limbah B3	Ton Tonnes	713	504	-Hazardous waste
- Limbah non B3	Ton Tonnes	583	388	-Non- Hazardous waste
Sub total (b)	Ton Tonnes	1.296	892	Sub total (b)
Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir (a – b)	Ton Tonnes	1.409	514	Waste transported to landfill (a – b)



BUMA Australia telah menerapkan pendekatan proaktif dan sirkular dalam pengelolaan ban. Berikut adalah kegiatan-kegiatan utama yang dilaksanakan pada tahun 2023:

- Studi tentang panas oleh Original Equipment Manufacturer (OEM) yang dilakukan sebanyak dua kali dalam setahun di seluruh lokasi penambangan. Hal ini bertujuan untuk memastikan desain lokasi penambangan (pit design) sesuai dengan batasan pengoperasian ban dan memperhatikan saat kecepatan tinggi di tikungan dan hal lainnya yang perlu ditingkatkan.
- Laporan kinerja bulanan untuk mengevaluasi kegagalan yang sering terjadi dan menentukan langkah penanggulangannya.
- Penelusuran terhadap KPI kontraktor – untuk memantau kerusakan ban serta memperbaikinya sebelum terjadi kerusakan.
- Laporan inspeksi PIT – laporan ini mengidentifikasi area pemuatan dan area PIT yang bermasalah, lalu dikomunikasikan ke bagian produksi untuk diambil tindakan. Laporan inspeksi PIT merupakan praktik umum di lokasi BUMA yang mengidentifikasi area pemuatan dan operasional yang bermasalah, yang kemudian dikomunikasikan kepada tim Produksi agar dapat direspon secara proaktif.
- Semua lokasi menggunakan cones dan bom cat di tikungan sempit untuk membantu akuntabilitas operator dan mengurangi keausan ban serta meningkatkan keselamatan.
- Pengecekan ban setiap triwulanan.

Melalui penerapan strategi ini, BUMA Australia berhasil meningkatkan rata-rata umur ban yang luar biasa sebesar 39% di seluruh lokasi, sehingga menghasilkan pengurangan biaya yang signifikan dan penurunan penggunaan ban.

Program Ban

BUMA Australia terus melampaui target jam kerja rata-rata untuk ban dengan berbagai langkah perbaikan jalan yang dilakukan di seluruh lokasi. Kinerja ban secara keseluruhan terus mengalami tren peningkatan di seluruh lokasi sebagai hasil dari pemeliharaan jalan yang konstruktif.

Tire Program

BUMA Australia continued to exceed the average man-hour target for tires with various road improvement measures undertaken across sites. Overall tire performance continues to trend upward across sites as a result of constructive road maintenance.

BUMA Australia has implemented a proactive and circular approach in tire management. The following are the key activities implemented in 2023:

- Original Equipment Manufacturer (OEM) heat studies are conducted twice a year at all mining sites. This is to ensure the mining site (pit design) complies with tire operating limitations and pay attention to high speed cornering and other areas for improvement.
- Monthly performance reports to evaluate frequent failures and determine countermeasures.
- Contractor KPI tracking - to monitor tire failures and repair them before they occur.
- PIT inspection reports - these identify problematic loading areas and PIT areas and are communicated to production for action. PIT inspection report is a common practice at BUMA Australia sites that identifies problematic loading and operational areas, which are then communicated to the Production team for proactive response.
- All sites use cones and paint bombs on tight corners to help operator accountability and reduce tire wear and improve safety.
- Quarterly tire checks.

Through the implementation of this strategy, BUMA Australia managed to increase the average tire life by a remarkable 39% across sites, resulting in significant cost reduction and decrease in tire usage.



Pengelolaan Air

BUMA Australia berkomitmen untuk menggunakan air secara bijak dan menjaga keberlangsungan sumbernya. Kami turut berkontribusi menjaga lingkungan dengan meminimalisasi dampak kegiatan operasional dan melakukan efisiensi penggunaan air dengan mendaur ulang air untuk kegiatan penyiraman jalan dan proses pencucian alat berat.

Saat ini seluruh area operasional BUMA Australia tidak berada pada wilayah dengan tingkat stres air yang tinggi atau krisis air. Kami akan menyampaikan status terbaru jika terdapat perubahan status daerah yang mengalami krisis air.

Pengambilan air [GRI 303-3]

(Grup Delta Dunia Area Australia)

Berdasarkan Sumber	Satuan Unit	2023	Based on Source
	Megalitre (ML)		
Pengambilan Air	ML	7.982	Water extraction
Air Permukaan (<i>mine runoff</i>)	ML	5.308	Surface water (<i>mine runoff</i>)
Air Tanah	ML	2.536	Groundwater
Dari pihak ketiga	ML	139	From third parties
Pengambilan air di daerah tingkat stres air yang tinggi *	ML	-	Water extraction from water-stressed areas*
Pembuangan Air berdasarkan tujuan	Megalitre (ML)	902	Wastewater discharge based on the destination
Air Permukaan	ML	840	Surface water
Air tanah	ML	62	Groundwater
Dari pihak ketiga	ML	-	From third parties
Total pembuangan air di daerah stress air yang tinggi	ML	-	Total water discharge in high water stress areas
Konsumsi Air	Megalitre (ML)	4.979	Water Consumption
Konsumsi – penguapan	ML	2.789	Consumption – evaporation
Konsumsi - Penekanan Debu	ML	1.439	Consumption – Dust Suppression
Konsumsi –CHPP	ML	648	Consumption -CHPP
Konsumsi –Lainnya	ML	104	Consumption -Other
Konsumsi total (daerah yang mengalami kesulitan air)	ML	-	Total consumption (water stress areas)
Didaur ulang/digunakan kembali	ML	3.014,26	Recycled/reused

Sumber pasokan yang bertanggung jawab

Keberadaan pemasok di BUMA Australia memiliki peran besar dan menentukan dalam memenuhi kebutuhan dan kelancaran operasional kami. BUMA Australia menerapkan strategi dan sistem pengadaan yang menyelaraskan kebutuhan pembelian dan pengadaan BUMA Australia sesuai dengan kategori dan sistem pengelolaan pemasok yang efektif sesuai dengan aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan utama dari sistem kerja ini adalah kemampuan sistem pengadaan tingkat tinggi serta pendekatan strategis dan terencana yang disetujui oleh orang-orang yang bertanggung jawab.

Water Management

BUMA Australia is committed to using water responsibly and guarding the sustainability of the water sources. We contribute to protecting the environment by minimizing operational impact and improving efficiency in using water resources through recycling and reusing water for dust suppression and washing the heavy equipments.

Currently, all operational areas of BUMA Australia are not located in areas of high water stress or water crisis. We will provide an update if there is any change in the status of water stressed areas.

Water extraction [GRI 303-3]

(Delta Dunia Group Australia Area)

Responsible sourcing

The existence of suppliers in BUMA Australia has a big and decisive role in fulfilling our needs and smooth operations. BUMA Australia implements a procurement strategy and system that aligns BUMA Australia's sourcing needs according to categories and an effective supplier management system in accordance with the rules and policies set by the organization. The main objective of this system of work is a high level of procurement system capability and a strategic and planned approach approved by the responsible persons.

BUMA Australia berkomitmen menjalankan aktivitas bisnisnya dengan memperhatikan prinsip tanggung jawab lingkungan, sosial dan berkelanjutan. Sistem pengadaan ini telah mendukung komitmen kami terhadap kegiatan operasional secara berkelanjutan di seluruh bisnis BUMA Australia, meliputi rantai pasokan, pelanggan BUMA Australia, yang berada di seluruh Australia dan sekitarnya.

Pengadaan dengan memperhatikan aspek sosial adalah ketika organisasi menggunakan daya beli mereka untuk menghasilkan nilai sosial yang secara signifikan berdampak positif terhadap perekonomian, lingkungan, dan masyarakat. Dengan membantu membangun rantai pasokan yang inklusif, sistem pengadaan BUMA Australia dapat mendukung segala jenis usaha untuk tumbuh dan mendorong pembangunan ekonomi dan sosial, sekaligus memastikan masa depan yang berkelanjutan. BUMA Australia menggunakan pengadaan untuk mendukung usaha kecil dan menengah, bisnis First Nations, bisnis regional, dan organisasi pekerja disabilitas. BUMA Australia juga secara proaktif bekerja sama dengan rantai pasokannya untuk mendukung kegiatan sosial dan berkelanjutan.

Kami juga memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengadaan berkelanjutan menyangkut pengeluaran uang secara efisien, ekonomis, dan etis untuk memanfaatkan nilai uang secara maksimal dalam seluruh aspek kehidupan. Bagi kami pengadaan berkelanjutan adalah:

- Mempertimbangkan dampak pengadaan terhadap masyarakat, perekonomian, dan lingkungan
- Memberikan pemasok peluang yang adil untuk bersaing
- menghormati kepentingan pemangku kepentingan, supremasi hukum dan hak asasi manusia (termasuk perbudakan modern)
- Mencari ekonomi sirkular dan alternatif yang berkelanjutan
- Menganalisis seluruh biaya pengadaan, termasuk manfaat bagi masyarakat, lingkungan dan perekonomian; Dan
- Mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam praktik pengadaan.

Rehabilitasi

Tim lingkungan dan operasi kami berperan penting dalam proyek tambang Commodore dan Meandu, sekaligus memberikan inspirasi dan semangat untuk menjaga kelestarian lingkungan. Setelah batubara selesai ditambang, kami melakukan rehabilitasi di setiap lokasi. Hal ini dirancang untuk memulihkan lahan yang terganggu secara bertahap ke kondisi alami pasca penambangan, dengan berpedoman pada Rencana Pengelolaan Rehabilitasi dan selaras dengan *Progressive Rehabilitation Closure Plan* (PRCP) di lokasi tersebut.

Pada tahun 2023, total lahan yang direhabilitasi seluas 85 hektar telah disemai untuk mencapai target yang ditetapkan dalam PRCP. Kami memprioritaskan meminimalkan dampak buruk terhadap habitat lokal dan memperluas peluang bagi spesies tumbuhan dan hewan asli.

BUMA Australia is committed to conducting its business activities with regards to environmental, social and sustainable responsibility principles. This procurement system has supported our commitment to sustainable operations across BUMA Australia's business, including the supply chain, BUMA Australia's customers, located throughout Australia and beyond.

Socially-conscious procurement is when organizations use their purchasing power to generate social value that significantly positively impacts the economy, environment, and society. By helping to build inclusive supply chains, BUMA Australia's procurement system can support businesses of all kinds to grow and drive economic and social development, while ensuring a sustainable future. BUMA Australia uses procurement to support small and medium enterprises, First Nations businesses, regional businesses, and disability worker organizations. BUMA Australia also proactively works with its supply chain to support social and sustainable activities.

We also ensure compliance with all applicable laws and regulations. Sustainable procurement involves spending money efficiently, economically and ethically to make the most of the value of money in all aspects of life. For us sustainable procurement is:

- Considering the impact of procurement on society, the economy and the environment
- giving suppliers a fair opportunity to compete
- respect stakeholder interests, the rule of law and human rights (including modern slavery)
- Seek circular economy and sustainable alternatives
- Analyzing the full costs of procurement, including benefits to society, the environment and the economy; and
- Integrate sustainability into procurement practices.

Rehabilitation

Our environmental and operations teams play a key role in the Commodore and Meandu mines, inspiring and encouraging environmental stewardship. After the coal is extracted, we carry out rehabilitation at each site. This is designed to gradually restore disturbed land to its natural post-mining state, guided by a Rehabilitation Management Plan and aligned with the site's *Progressive Rehabilitation Closure Plan* (PRCP).

By 2023, a total of 85 hectares of rehabilitated land has been seeded to achieve the targets set in the PRCP. We prioritize minimizing adverse impacts to local habitats and expanding opportunities for native plant and animal species.



(Grup Delta Dunia Area Australia)

(Delta Dunia Group Australia Area)

Penggunaan dan rehabilitasi lahan	Satuan Unit	2023	2022	Land use and rehabilitation
Lahan yang dimiliki, disewa atau dikelola	Hektar Hectare (ha)	6.583		Land owned, leased or managed
Lahan yang terganggu	ha	26		Land disturbed
Lahan yang direhabilitasi	ha	85	49	Land rehabilitated
Lahan yang direhabilitasi – kumulatif	ha	1.472		Land rehabilitated – cumulative



Gambar: Pekerjaan rehabilitasi, tambang Commodore 2023

Image: Rehabilitation work, Commodore mine 2023

Kelompok Rehabilitasi Pertambangan Central Queensland (CQMRG) mengunjungi Tambang Meandu
Central Queensland Mining Rehabilitation Group (CQMRG) visits Meandu Mine



Tambang Meandu menjadi tuan rumah bagi anggota Central Queensland Mining Rehabilitation Group (CQMRG). CQMRG adalah kelompok yang berbagi pengetahuan dan keahlian dengan perusahaan yang bekerja di industri rehabilitasi tambang. Program ini berlangsung selama dua hari dengan kegiatan workshop di Kingaroy pada hari Kamis tanggal 20 April dan tur lokasi di Tambang Meandu pada hari Jumat tanggal 21 April.

Dalam acara tersebut sekitar 60 praktisi mengikuti pembelajaran praktik rehabilitasi yang telah terjadi di Tambang Meandu di masa lalu, keberhasilan dan kegagalan serta kegiatan rehabilitasi ke depan.

Topik menarik yang menimbulkan banyak pertanyaan adalah Progressive Rehabilitation Closure Plan (PRCP) untuk Tambang Meandu, khususnya hasil lahan Ekosistem Berbatu Curam. Tur lokasi di sekitar tambang secara visual menunjukkan upaya rehabilitasi yang sangat baik termasuk kawasan rehabilitasi terbaru pada tahun 2022, proyek penutupan tailing, uji coba rehabilitasi ekosistem berbatu terjal, dan kawasan rehabilitasi bersertifikat yang berusia 20 tahun.

Para praktisi CQMRG terkesan dengan hasil rehabilitasi luar biasa yang telah dicapai di Tambang Meandu.

Meandu Mine was fortunate to host members of the Central Queensland Mining Rehabilitation Group (CQMRG). The CQMRG is a group that shares knowledge and expertise with companies working in the mine rehabilitation industry. The program took place over two days with a workshop at Kingaroy on Thursday 20 April and a site tour at Meandu Mine on Friday 21 April.

Approximately 60 practitioners participated in the event learning about rehabilitation practices that have occurred at the Meandu Mine in the past, successes and failures and future rehabilitation activities.

An interesting topic that raised many questions was the Progressive Rehabilitation Closure Plan (PRCP) for the Meandu Mine, specifically the Steep Rocky Ecosystem land outcome. A site tour around the mine visually demonstrated the excellent rehabilitation efforts including the newest rehabilitation area in 2022, the tailings closure project, the steep rocky ecosystem rehabilitation trial, and the 20-year-old certified rehabilitation area.

CQMRG practitioners were impressed with the excellent rehabilitation results achieved at Meandu Mine.

Pemakaian Energi dan Intensitas Energi [GRI 302-1] [GRI 302-3]

Penggunaan energi yang bertanggung jawab dan efisien serta pengelolaan emisi Gas Rumah Kaca (GRK) berkontribusi pada mitigasi perubahan iklim. Memahami hal tersebut, kami melakukan pengelolaan energi yang bertanggung jawab dengan memenuhi seluruh ketentuan yang ada. Untuk mendukung pengelolaan yang terukur, kami melakukan dokumentasi atas perhitungan energi dan emisi serta melaporkannya kepada *Clean Energy Regulator* (CER).

Data konsumsi energi dihitung dari lokasi dimana, BUMA Australia, mempunyai kendali operasional, dalam hal ini adalah proyek tambang Commodore. Penurunan penggunaan energi pada tahun 2023 utamanya disebabkan oleh adanya reklasifikasi tambang Meandu, dimana BUMA Australia tidak memiliki kendali operasional.

Energy Use and Energy Intensity [GRI 302-1] [GRI 302-3]

Responsible and efficient energy use and management of Greenhouse Gas (GHG) emissions contribute to climate change mitigation. Recognizing this, we conduct responsible energy management by fulfilling all existing regulations. To support measurable management, we document our energy and emissions calculations and report them to the *Clean Energy Regulator* (CER).

Energy consumption data is calculated from locations where BUMA Australia has operational control, in this case the Commodore mine project. The decrease in energy use in 2023 is mainly due to the reclassification of the Meandu mine, over which BUMA Australia does not have operational control.



(Grup Delta Dunia Area Australia)

(Grup Delta Dunia Australia Area)

Pemakaian energi (tidak terbarukan) [GRI 302-1]	Satuan Unit	2023	2022	Energy consumption (non-renewable) [GRI 302-1]
Listrik (dari batu bara)	GJ	1.940	162.873	Electricity (from coal)
Bahan bakar (termasuk solar untuk genset)	GJ	667.537	1.652.651	Fuel (including solar for genset)
Total energi	GJ	669.477	1.815.524	Total energy
Total produksi	Ton Tonnes	48.097.382	79.760.235	Total Production
Intensitas energi*	GJ/Ton GJ/Tonnes	0,01	0,022	Energy intensity *

* Intensitas energi berdasarkan pemakaian energi dari dalam organisasi
* Energy intensity based on energy use from within the organization.

Di tahun 2023 intensitas energi menurun signifikan menjadi 0,01 GJ/ton produksi jika dibandingkan dengan tahun 2022 sebesar 0,02 GJ/ton produksi. Hal ini disebabkan adanya penurunan jumlah energi akibat tata cara perhitungan yang berbeda dibandingkan tahun 2022, menyusul reklasifikasi Meandu sesuai pedoman perhitungan energi dan emisi dari pemerintah Queensland dan Australia.

In 2023 the energy intensity decreased significantly to 0.01 GJ/ton of production when compared to 2022 of 0.02GJ/ton of production. This is due to a decrease in the amount of energy on the back of a different calculation procedure compared to 2022, following Meandu's reclassification in accordance to the energy and emission calculation guidelines by the Queensland and Australian government.

Pemakaian energi di luar organisasi dan intensitasnya [GRI 302-2]

Berdasarkan klasifikasi perhitungan yang baru, lokasi penambangan di luar area *Commodore* diperhitungkan sebagai konsumsi energi di luar organisasi. Maka konsumsi energi di luar organisasi pada tahun 2023 sebesar 4.723.464 GJ, dengan total produksi overburden dan batubara sebesar 308.432.336 ton. Dengan perhitungan ini, maka intensitas energi dari luar organisasi adalah sebesar 0,015 GJ/Ton.

Energy use outside the organization and its intensity [GRI 302-2]

Based on the new calculation classification, mining sites outside the Commodore area are accounted for as energy consumption outside the organization. Therefore, the energy consumption outside the organization in 2023 is 4,723,464 GJ, with total overburden production of 308,432,336 ton. With this calculation, the energy intensity from outside the organization is 0.015 GJ/Ton.

Emisi GRK [GRI 305-1] [GRI 305-2]

Emisi BUMA Australia dikalkulasikan dengan menggunakan metode yang konsisten dengan Protokol Gas Rumah Kaca (*Greenhouse Gas Protocol*). Untuk konsistensi, BUMA Australia menggunakan metodologi dan faktor emisi yang telah ditetapkan dalam Australia National Greenhouse and Energy Reporting (NGER)(Measurement) Determination 2008 (ammendments 2022-2023).

GHG Emission [GRI 305-1] [GRI 305-2]

GHG emissions for BUMA Australia are calculated using methodologies consistent with the Greenhouse Gas (GHG) protocol. For consistency, BUMA Australia use methodology and emission factor as determined in Australia's National Greenhouse and Energy Reporting (NGER) (Measurement) Determination 2008 (amendments for 2022–23).

Cakupan 1 BUMA Australia berkaitan dengan emisi GRK langsung dari fasilitas dimana BUMA Australia memiliki kendali operasional, dan tidak ada sertifikat transfer pelaporan (RTC) sebagaimana didefinisikan dalam UU NGER tahun 2007. Pada 2023, sumber utama emisi Cakupan 1 berasal dari konsumsi bahan bakar di Proyek tambang *Commodore*. Emisi Cakupan 1 menurun dibandingkan dengan tahun 2022 sebagian besar disebabkan oleh perubahan batas pengalihan tambang Meandu dari Cakupan 1 ke cakupan 3 karena adanya RTC.

BUMA Australia Scope 1 relates to direct GHG emissions from facilities over which BUMA Australia has operational control, and there is no reporting transfer certificate (RTC) as defined in the NGER Act of 2007. In 2023, the main source of Scope 1 emissions comes from fuel consumption at the Commodore mine Project. BUMA's scope 1 emissions decreased compared to 2022 largely due to the change in the transfer boundary of the Meandu mine from scope 1 to scope 3 due to the RTC.

Terdapat perubahan perhitungan dari tahun sebelumnya antara lain: perhitungan dilakukan berdasarkan periode Januari-Desember bukan lagi mengikuti tahun buku finansial seperti yang dilakukan pada laporan sebelumnya. Untuk itu kami juga telah memperbarui penghitungan emisi untuk tahun 2022.

There are changes in the calculation from the previous year, among others: the calculation is based on the January-December period instead of following the financial year as was done in the previous report. For this reason, we have also updated the calculation for 2022.

Emisi GRK (Cakupan 1) langsung *	Satuan Unit	2023	2022	GHG emissions (Scope 1) direct*
Total Emisi Cakupan 1	Ton CO ₂ eq	46.818	117.964	Total Scope 1 Emission

* Cakupan 1 hanya mencakup emisi yang berasal dari sumber yang dikendalikan oleh BUMA. Perubahan dari tahun sebelumnya antara lain:
 - Penyertaan LV sewaan yang dikendalikan di Brisbane.
 - Tambang Meandu dipindahkan dari cakupan 1 ke cakupan 3 karena terdapat sertifikat transfer pelaporan emisi RTC.

* Scope 1 only includes emissions from sources controlled by BUMA Australia. Changes from previous year include:
 - Inclusion of leased LV controlled in Brisbane.
 - Meandu mine was moved from scope 1 to scope 3 due to RTC emission reporting transfer certificate.

Emisi GRK (Cakupan 2) langsung *	Satuan Unit	2023	2022	GHG emissions (Scope 2) direct*
Total Emisi Cakupan 2	Ton CO ₂ eq	393	527	Total Scope 2 Emission

* Terdapat perubahan dari tahun sebelumnya meliputi: rumah sewa/gedung Brisbane dan emisi tidak langsung Meandu dialihkan ke cakupan 3 kategori 8 karena BUMA tidak memiliki kendali operasional atas aset-aset tersebut.

* Changes from previous year include: Brisbane rental house/building and Meandu indirect emissions were transferred to scope 3 category 8 as BUMA Australia has no operational control over these assets.

Emisi cakupan 2 turun dari 435 tCO₂e pada tahun 2021 menjadi 393 ktCO₂ karena perbaikan dalam pengumpulan data dan hanya mencakup fasilitas yang kendali operasionalnya dimiliki BUMA Australia, dan rumah sewa tidak dimasukkan dalam 2023.

Scope 2 emissions decreased from 527 tCO₂e in 2022 to 393 ktCO₂ due to improvements in data collection and only includes facilities over which BUMA Australia has operational control, and rental houses are not included in 2023.

Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung *	Satuan Unit	2023	2022	Indirect GHG emissions (Scope 3)*
Total Emisi Cakupan 3	Ton CO ₂ eq	456.996	147.197	Total Scope 3 Emission
Upstream				Upstream
Kategori lain: Aset yang dioperasikan di mana klien memegang kendali operasional atau RTC	Ton CO ₂ eq	456.443	147.197	Other categories: Operated assets over which the client has operational or RTC control
Kategori 6 : Perjalanan bisnis	Ton CO ₂ eq	491	-	Category 6: Business travel
Kategori 8: Aset sewaan di hulu	Ton CO ₂ eq	62	-	Category 8: Upstream leased assets

* Terdapat perubahan dari tahun sebelumnya meliputi: Penyertaan aset baru (proyek tambang Saraji, proyek tambang Buron, armada tambang Blackwater baru, Armada tambang Goonyella baru, proyek tambang Meandu proyek tambang Broadmeadow East setahun penuh)
 - Termasuk perjalanan dinas Kategori 6 dan sewa rumah/bangunan Kategori 8.

* Changes from the previous year include: Inclusion of new assets (Saraji mine project, Buron mine project, new Blackwater mine fleet, new Goonyella mine fleet, Meandu mine project full year Broadmeadow East mine project).
 - Includes Category 6 business travel and Category 8 house/building rental.

Pada tahun 2023, BUMA Australia melaporkan peningkatan emisi Cakupan 3 yang signifikan. Sebagian besar disebabkan oleh masuknya emisi tidak langsung lainnya dari aktivitas dalam rantai nilai BUMA Australia namun berada di luar kendali operasional kami. Ini mencakup dua kategori saja yaitu perjalanan bisnis dan kategori lainnya untuk bahan bakar yang digunakan di lokasi armada penambangan yang dioperasikan di mana klien memiliki kendali operasional atau terdapat RTC. Ke depan, BUMA Australia akan menyempurnakan pengungkapan emisi Cakupan 3 dan memperluas batasannya termasuk perkiraan emisi untuk kategori lain yang ditentukan dalam Protokol GRK untuk mengidentifikasi potensi peluang pengurangan dan membantu dekarbonisasi seluruh rantai nilai. [GRI 305-3]

In 2023, BUMA Australia reported a significant increase in Scope 3 emissions. Most of them are due to the incoming other indirect emissions within BUMA Australia's value chain which out of our operational control. This includes two categories only i.e. business travel and another category for fuel used at the site of the operated mining fleet where the client has operational control or there is an RTC. Going forward, BUMA Australia will refine its Scope 3 emission disclosure and expand its boundary to include emission estimates for other categories specified in the GHG Protocol to identify potential abatement opportunities and help decarbonize the entire value chain. [GRI 305-3]



**Intensitas Emisi Grup Delta Dunia Area Australia [GRI 305-4]
[GRI 305-5]**

**Emissions Intensity Delta Dunia Group Australia Area [GRI 305-4]
[GRI 305-5]**

Intensitas Emisi	Satuan Unit	2023	2022	2021	Emissions Intensity
Total emisi	Ton CO ₂ eq	47.211	151.257	n/a	Total emissions
Total produksi	Ton Tonnes	48.097.382	81.256.980	n/a	Unit of service production
Intensitas emisi	Ton CO ₂ eq/ ton	0,0010	0,0019	n/a	Emissions intensity

Kami berkomitmen untuk mengambil peran kami dalam mengurangi emisi dengan menerapkan prinsip ekonomi sirkular dan proyek perbaikan berkelanjutan yang membantu efisiensi dan dekarbonisasi. Untuk mencapai hal tersebut, kami melakukan pendekatan pemanfaatan teknologi, material, dan metode baru untuk meningkatkan proses penilaian dan optimalisasi kami. Dengan pendekatan ini diharapkan kami dapat meminimalkan konsumsi energi, memanfaatkan sumber daya alternatif, menghilangkan langkah-langkah yang tidak perlu, dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Kami senantiasa mengukur dan berupaya mencapai dampak netral atau positif terhadap lingkungan.

We are committed to playing our part in reducing emissions by implementing circular economy principles and continuous improvement projects that aid efficiency and decarbonization. To achieve this, we approach the utilization of new technologies, materials and methods to improve our assessment and optimization processes. This approach enables us to minimize energy consumption, utilize alternative resources, eliminate unnecessary steps, and improve overall operational efficiency. We constantly measure and strive to achieve a neutral or positive impact on the environment.

INISIATIF DALAM MENURUNKAN EMISI

EMISSION REDUCTION INITIATIVES

BUMA Australia terus mengambil langkah nyata untuk dapat berperan serta dalam menurunkan emisi, diantaranya dengan pendekatan berikut ini:

BUMA Australia continues to take concrete steps to be able to participate in reducing emissions, including with the following approaches:

Operasional: Perencanaan dan Produksi

Operational: Planning and Production

BUMA Australia menggunakan perangkat lunak dalam perencanaan dan penjadwalan tambang untuk menciptakan desain dan jadwal optimal guna meminimalkan pengangkutan dalam batas penggalian dan pembuangan yang ditentukan. Hal ini diterapkan pada aset-aset penting kami melalui perangkat keras yang dipandu oleh mesin dengan presisi tinggi untuk memenuhi seluruh rencana dan ketentuan tambang secara efektif, merealisasikan rencana kerja yang diolah secara digital menjadi hasil produksi nyata.

BUMA Australia uses software in mine planning and scheduling to create optimal designs and schedules to minimize truck haulage within the defined excavation and disposal limits. This is applied to our critical assets through high-precision machine-guided hardware to effectively meet all mine plans and requirements, realizing digitally processed work plans into tangible production results.

Rekayasa rencana tambang secara efektif telah memberikan hasil ekonomi dan tingkat keamanan yang optimal, di setiap lokasi. Produktivitas peralatan yang maksimum akan menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya yang minimum dan efisiensi bahan bakar.

The engineering of the mine plan has effectively delivered optimal economic results and safety levels, at each site. Maximum equipment productivity, in turn, ensures minimum equipment resource and fuel efficiency.

BUMA Australia telah mengembangkan kemampuan survei menggunakan UAV (*unmanned aerial vehicle*) untuk meningkatkan akurasi dan pencatatan pekerjaan tambang di seluruh lokasi. Sistem ini menggunakan panduan *real-time* untuk meningkatkan efisiensi penggalian dan melaporkan kemajuan serta pergerakan material secara akurat.

BUMA Australia has developed UAV (*unmanned aerial vehicle*) surveying capabilities to improve accuracy and recording of mine workings across sites. The system uses real-time guidance to improve digging efficiency and accurately report progress and material movement.

Pemantauan produksi dilakukan melalui sistem pemantauan muatan eskavator untuk membuat keputusan proaktif berdasarkan kebutuhan proyek. Dikombinasikan dengan panduan alat berat, sistem ini memastikan bahwa operator dan supervisor memiliki peralatan untuk memaksimalkan produktivitas dan tetap dinamis sesuai kebutuhan di area penambangan.

Teknologi: Pemeliharaan Aset

BUMA Australia terus mengembangkan teknologi yang dimilikinya menuju praktik pemeliharaan yang terukur. Pada tahun 2023, aset yang perbaiki di PIT akan diselesaikan menggunakan formulir elektronik kami, serta memungkinkan juga dengan mode *offline*.

Integrasi ini memungkinkan BUMA Australia untuk memanfaatkan data yang terkumpul selama masa perbaikan berlangsung ini, termasuk didalamnya melalui informasi yang didapat dari sensor dan sampel oli, untuk menyusun gambaran komprehensif mengenai status kelayakan aset kami. Data untuk eskavator ini juga dapat diakses melalui layanan perangkat lunak milik BUMA Australia, IronPortal. Selain itu, kami juga memiliki inisiatif teknologi yang berkelanjutan lainnya, termasuk kolaborasi dengan BTech dan penerapan sensor purna jual melalui pemantauan aset jarak jauh dan perolehan data sensor untuk IronPortal melalui instalasi 3D-P Hornet. Ke depannya, kami akan mengintegrasikan *Fluid Management System* untuk melacak konsumsi pelumas, cairan pendingin, dan bahan bakar.

Mengganti solar mentah dalam campuran bahan peledak

Operasi tambang di Meandu adalah salah satu dari sedikit lokasi tambang di Australia yang saat ini melakukan pengelolaan limbah minyak untuk menghasilkan produk bahan bakar ledakan, menggantikan bahan bakar diesel mentah dalam campuran bahan bakar minyak amonium nitrat. Ini merupakan inisiatif siklus hidup berkelanjutan yang menghemat biaya bahan bakar solar sebesar \$226,587, setara dengan penggunaan 141,616.5 liter bahan bakar minyak olahan untuk tahun buku 2023.

Perhitungan ini bahkan belum memperhitungkan penghematan dari pengangkutan truk antara Gladstone/Brisbane dan lokasi penambangan. Kerja sama dengan CREATENERGY, Stanwell, dan ENAEX telah membantu dalam mengurangi emisi dan mendukung tujuan keberlanjutan kami.

Perbaikan penggunaan bahan bakar – penggantian kendaraan yang sudah tua

Dalam melakukan transisi ke pasokan listrik yang terbaru, karena teknologi masih terus dikembangkan untuk menggantikan armada kendaraan berbahan bakar diesel, BUMA Australia telah mengambil langkah-langkah untuk mengurangi penggunaan bahan bakar dengan mengganti kendaraan lama dengan yang baru sepanjang tahun 2023. Penggantian 11 *dozer* dan 3 *grader* merupakan hal luar biasa yang menghasilkan efisiensi pemakaian bahan bakar sebanyak 133.517,4 liter pada tahun 2023.

Production monitoring is done through an excavator load monitoring system to make proactive decisions based on project needs. Combined with machine guidance, the system ensures that operators and supervisors have the tools available to maximize productivity and remain dynamic as needed in the mining area.

Technology: Asset Technology

BUMA Australia continues to develop its technology towards scalable maintenance practices. By 2023, assets repaired at the PIT are completed using our electronic forms.

This integration enables BUMA Australia to utilize the data collected during this repair period, including through information obtained from sensors and oil samples, to build a comprehensive picture of our assets' fitness status. The data for these excavators can also be accessed through BUMA Australia's proprietary software service, IronPortal. In addition, we also have other ongoing technology initiatives, including collaboration with BTech and the implementation of after-sales sensors through remote asset monitoring and the acquisition of sensor data for IronPortal through the installation of 3D-P Hornet. Going forward, we will integrate the Fluid Management System to track the consumption of lubricants, coolants and fuel.

Replacing raw diesel in explosive blends

The Meandu operation is one of the few mine sites in Australia currently managing waste oil to produce a blast fuel product, replacing crude diesel fuel in ammonium nitrate fuel oil blends. This is a sustainable lifecycle initiative that saves \$226,587 in diesel fuel costs, equivalent to using 141,616.5 liters of refined fuel oil for the 2023 financial year.

This calculation does not even take into account the savings from trucking between Gladstone/Brisbane and the mine site. Working with CREATENERGY, Stanwell and ENAEX has helped to reduce emissions and support our sustainability goals.

Fuel usage improvement - replace aging vehicles

While transitioning to renewable electricity supply, as technology is still being developed to replace the fleet of diesel vehicles, BUMA Australia has taken steps to reduce fuel usage by replacing old vehicles with new ones throughout 2023. The replacement of 11 dozers and 3 graders is a remarkable feat that resulted in a fuel efficiency of 133,517.4 liters by 2023.



Pada 2023, BUMA Australia berpartisipasi dalam "corporate climate masterclass series" yang diselenggarakan oleh Carbon Marker Institute bekerja sama dengan Clean Energy Regulator. Acara ini membahas topik-topik penting seperti pedoman pasar karbon dan mengarahkan pasar untuk mewujudkan mitigasi perubahan iklim. Mengikuti kegiatan ini telah memberi kami wawasan berharga untuk mengidentifikasi peluang baru dalam mengurangi emisi.

Pengaduan Terkait Lingkungan

Pada tahun 2023, kami mengalami lima insiden kecil terhadap lingkungan hidup, terutama tumpahan minyak, serta dua peristiwa terkait air, yang semuanya tidak mengakibatkan kerusakan lingkungan. BUMA Australia tidak menerima sanksi atau denda yang diakibatkan adanya pelanggaran di bidang lingkungan.

In 2023, BUMA Australia participated in the 'corporate climate masterclass series' organized by the Carbon Marker Institute in collaboration with the Clean Energy Regulator. The event covered important topics such as carbon market guidelines and steering the market to realize climate change mitigation. Participating in these events has provided us with valuable insights to identify new opportunities to reduce emissions.

Environmental Complaints

In 2023, we experienced five minor environmental incidents, mainly oil spills, as well as two water-related events, none of which resulted in environmental damage. No sanctions or fines were received as a result of environmental violations.

Sebagaimana telah tersampaikan dalam bab ini, Perseroan telah mengambil berbagai langkah dan inisiatif untuk mengatasi dan memitigasi resiko terkait perubahan iklim. Kami menilai berbagai langkah yang diambil telah berkontribusi dalam mengurangi jejak karbon dalam operasional Perseroan. Kedepannya kami akan terus melakukan evaluasi atas kinerja kami dan menambah inisiatif dalam hal pengurangan emisi GRK pada Cakupan 1 dan 2, dan melakukan penilaian jejak karbon pada Cakupan 3 untuk operasional kami di Indonesia dan Australia. Lebih lanjut, kami juga akan melakukan kajian terkait resiko perubahan iklim bagi kelangsungan bisnis Perseroan dan strategi mitigasinya.

As conveyed in this chapter, the Company has taken various steps and initiatives to address and mitigate climate change-related risks. We believe that these measures have contributed to reducing the carbon footprint in the Company's operations. Moving forward, we will continue to evaluate our performance and deepen our efforts in reducing GHG emissions in Scope 1 and 2, and conduct a carbon footprint assessment in Scope 3 for our operations in Indonesia and Australia. Furthermore, we will also conduct climate risks assessment, its impact to the sustainability of the Company's business, as well as its mitigation strategies.





08

Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman Safe Working Environment







Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman [OJK F.21]

Safe Working Environment



ISO 45001

Semua operasional di Indonesia dan Australia telah memiliki sertifikasi ISO 45001
All operations in Indonesia and Australia are ISO 45001 certified



25%

Pengurangan 25% LTIFR dibandingkan 2022
25% Reduction of LTIFR compared to 2022

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KARYAWAN

Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya Perseroan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, mencegah dan mengurangi potensi kecelakaan kerja atau penyakit terlebih lagi yang diakibatkan oleh kelalaian. Pengelolaan K3 yang baik tidak hanya memberikan perlindungan dan rasa nyaman bagi karyawan, tetapi juga bagi mitra bisnis atau tamu yang berada dalam wilayah operasional Perseroan.

Industri pertambangan, terutama di area terbuka, memiliki risiko dan tantangan tersendiri dibandingkan dengan industri lainnya, yang ditandai dengan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi. Beberapa risiko yang dihadapi diantaranya runtuhnya lereng, kecelakaan kendaraan, paparan debu dan gas berbahaya, kebocoran limbah, serta bahaya ketinggian. Karyawan di area penambangan terbuka juga dapat terpapar risiko cuaca ekstrem, seperti hujan deras atau panas yang berlebihan.

Oleh karena itu, Perseroan sangat memperhatikan pengelolaan K3 dalam setiap kegiatan operasionalnya. Kami mengambil Langkah-langkah proaktif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan mengurangi risiko tersebut. Kami menyediakan pelatihan K3 yang berkualitas bagi para karyawan kami, serta memastikan peralatan dan lingkungan kerja memenuhi standar keselamatan yang ketat.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya menumbuhkan rasa aman dan nyaman bagi para karyawan kami, namun juga mendorong efisiensi dan produktivitas, sehingga mendorong peningkatan kinerja Perseroan secara keseluruhan. Kami berkomitmen untuk terus meningkatkan praktik K3 kami agar dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat dalam operasi kami.

EMPLOYEE HEALTH AND SAFETY

The Company implements Occupational Health and Safety (OHS) in an effort to create a healthy and safe working environment, prevent and minimize the potential for work accidents or diseases, especially those caused by negligence. Good OHS management provides protection and comfort not only for employees but also for business partners and guests in the Company's operational areas.

The mining industry, especially open pit mining, has its own risks and challenges compared to other industries as characterized by the high rate of work accidents. Some of the existing risks include slope collapse, vehicle accidents, exposure to hazardous dust and gas, waste leakage, and height hazards. Employees in open pit mining areas may also be exposed to extreme weather risks, such as heavy rain or excessive heat.

Therefore, the Company closely manages OHS in each of its operations. We take proactive measures to identify, evaluate, and mitigate these risks. We provide quality OHS training for our employees, and ensure that our equipment and work environment can meet strict safety standards..

A safe and healthy working environment not only fosters a sense of security and comfort for our employees, but also drives efficiency and productivity, thereby improving the Company's overall performance. We are committed to continuously improving our OHS practices in order to create a safer, healthier, and sustainable working environment for all parties involved in our operations.

Dalam jangka pendek, Delta Dunia telah menetapkan sasaran yang ingin dicapai dalam kinerja K3 yang terangkum sebagai berikut:

Delta Dunia has set a short-term OHS performance targets as summarized below:

Target Kesehatan dan Keselamatan Kerja Health and Safety Targets				
	2022	2023	2024	2025
Keselamatan Safety	<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan <i>Safety Maturity Model</i> (SMM) dan <i>Safety Closing Risk System</i> (SCRS) Adopsi Teknologi Keselamatan Development of <i>Safety Maturity Model</i> (SMM) and <i>Safety Closing Risk System</i> (SCRS) Adoption of <i>Safety Technology</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan Kapabilitas Penilaian SMM Pengembangan Pengendalian Risiko Kritis/Tinggi dan Database Perusahaan Peningkatan Teknologi Keselamatan Enhancement of the SMM Assessment Capability Development of Critical High Risk and Enterprise Database Enhancement of <i>Safety Technology</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Mencapai Target Awal Program SMM Pembentukan Profil Risiko per area kerja Integrasi Teknologi Keselamatan Achievement of the Initial Target of SMM Program Establishment of Risk Profiling per operational area Integration of <i>Safety Technology</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan level <i>Safety Maturity</i> menuju level <i>Resilience</i> dan mempertahankan konsistensi interpretasi SMM Mencapai Analisis Prediktif berdasarkan Profil Risiko Increasing <i>Safety Maturity Level</i> to Resilient & maintain consistency of SMM interpretation Achievement of <i>Predictive Analytics</i> based on Risk Profile
Kesehatan Health	<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan Laporan Kesehatan Elektronik dan Manajemen Wabah Survei Kesehatan Mental Pengembangan alat ukur penilaian untuk dimensi personal Program Kesehatan Memulai Prototipe Development of e-Medical Report and Outbreak Management Mental Health Survey Development of personal dimension tools Wellness Program Initiate Prototype 	<ul style="list-style-type: none"> Integrasi Pengembangan Laporan Kesehatan Elektronik dengan Database MCU, Klinik, dan Manajemen Wabah Peningkatan Medsite Program Kesejahteraan Gizi Integration of e-Medical Report Development with the database of MCU, Clinic and Outbreak Management Upgrading Medsite Nutrition Wellness Program 	<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan Profil Kelelahan dan Kesehatan Optimasi Konselor Teman Sejawat Implementasi alat ukur penilaian dimensi personal Program Kesejahteraan Aktivitas Fisik Establishment of Fatigue & Health Profiling Peer Counselor Optimization Implementation of personal dimension tools Physical Activity Wellness Program 	<ul style="list-style-type: none"> Mencapai profil Kelelahan dan Kesehatan untuk mencegah insiden terkait kelelahan dan penyakit akibat kerja Mencapai Budaya Kesehatan Achievement of Fatigue and Health Profiling to prevent fatigue-related incidents and occupational illnesses Achievement of a Culture

SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [GRI 403-1]

Perseroan memiliki komitmen yang kuat terhadap perlindungan kesehatan dan keselamatan karyawan, terutama dalam konteks kegiatan pertambangan. Kami memiliki kebijakan dan standar yang tinggi yang merujuk berbagai peraturan dan undang-undang terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), baik yang dikeluarkan oleh pemerintah pada yurisdiksi di mana kami beroperasi, maupun standar yang berlaku secara internasional, seperti ISO 45001. Peninjauan dan evaluasi terhadap kebijakan dan praktik K3 dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan. [GRI 3-3]

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM [GRI 403-1]

The Company is strongly committed to protecting the health and safety of its employees, especially in the context of mining activities. We have policies and high standards that refer to various regulations and laws pertaining to Occupational Health and Safety (OHS), including those issued by the government of the jurisdiction where we operate, as well as international standards, such as ISO 45001. Periodic reviews and evaluations of OHS policies and practices are conducted to ensure their continued relevance and effectiveness in protecting our employees' health and safety. [GRI 3-3]



Nama Sertifikasi K3 Name of OHS Certification	Nomor Sertifikasi/Registrasi Certification/Registration Number	Lingkup Sertifikasi (area) Scope of Certification (area)	Masa Berlaku Validity Period		Badan Sertifikasi Certifying Agencys
			Awal Start	Akhir End	
ISO 45001:2018	Certificate ID19/05088	HO LAT, BIN, SDJ, IBP, IPR, ADT, BRC	12 April 2019 April 12, 2019	12 April 2025 April 12, 2025	SGS Indonesia
ISO 14001:2018	Certificate ID19/04978	HO LAT, BIN, SDJ, IBP, IPR, ADT, BRC	13 Juni 2019 June13, 2019	13 Juni 2025 June 13, 2025	SGS Indonesia

Merujuk pada ketentuan di atas, Perseroan memiliki komitmen pengelolaan K3 yang berlaku terhadap karyawan maupun sub kontraktor (mitra bisnis) yang berada di wilayah operasional dengan menekankan hal-hal sebagai berikut:

- Memenuhi kewajiban kepatuhan terhadap peraturan perundangan dan persyaratan lain terkait K3;
- Mengidentifikasi semua bahaya K3 di lingkungan kerja, serta menilai risiko dan dampak terkait;
- Menetapkan tindakan pengendalian untuk mengeliminasi bahaya K3, serta mengurangi risiko, dan dampak yang timbul;
- Memastikan prosedur kerja aman tersedia dan diterapkan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan mitra kerja;
- Memastikan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem manajemen K3 melalui kajian ilmu pengetahuan dan teknologi serta *best practice* terkini;
- Meningkatkan kualitas pengawasan di lapangan dengan menerapkan program akuntabilitas K3;
- Menyediakan anggaran yang memadai untuk implementasi sistem manajemen K3 yang efektif; dan
- Menyediakan media konsultasi dan partisipasi bagi karyawan dan perwakilan karyawan.

Referring to the above provisions, the Company's commitment to manage OHS is applicable to employees and sub-contractors (business partners) in the operational area by emphasizing the following:

- Complying with laws, regulations, and other OHS-related requirements;
- Identifying all OHS hazards in the work environment, and assessing the associated risks and impacts;
- Establishing control measures to eliminate OHS hazards, and mitigating risks and impacts;
- Ensuring safe work procedures are available and implemented in every job performed by employees and partners;
- Ensuring continuous improvement of the OHS management system through the study of science and technology and the adoption of latest best practices;
- Improving the quality of field supervision by implementing an OHS accountability program;
- Allocating an adequate budget for effective OHS management system implementation; and
- Providing platforms for consultation and participation for employees and their representatives.

Komitmen K3 | OHS Commitment

Pengelolaan Keselamatan Kerja dan Keselamatan Operasi Management of Occupational Health and Safety	<p>Perseroan berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan memastikan adanya sistem untuk mendukung perilaku yang aman terhadap karyawan, kontraktor, dan pihak ketiga lainnya yang terlibat dengan aktivitas perusahaan melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> Membangun budaya keselamatan di mana semua orang terlibat secara aktif dan kolaboratif; Membangun sistem manajemen risiko yang komprehensif untuk mengidentifikasi risiko terkait keselamatan dan menerapkan mitigasi yang memadai; Menerapkan standar manajemen keselamatan kerja yang diakui secara global; Pertanggung jawaban penuh para pemimpin kami terhadap hasil keselamatan, Kesehatan, dan kesejahteraan dalam operasi kami; Menyediakan arahan, informasi, pelatihan dan pengawasan yang memungkinkan para pekerja melaksanakan tugas dengan aman dan efektif. Komunikasi yang jelas dan terbuka untuk menangani dan mengelola insiden serta mengembangkan tindakan perbaikan. 	<p>The Company is committed to providing a safe working environment and ensuring the availability of systems that promote safe behavior for employees, contractors, and other third parties involved with the Company's activities by:</p> <ol style="list-style-type: none"> Building a safety culture where everyone is actively and collaboratively involved; Establishing a comprehensive risk management system to identify safety-related risks and implement adequate mitigation; Implementing the global occupational safety management standard; Holding our leaders fully accountable for safety, health, and wellbeing performance in our operations; Providing direction, information, training and supervision that enables workers to perform tasks safely and effectively. Providing clear and open communication to address and manage incidents and develop corrective actions.
---	--	--

Komitmen K3 OHS Commitment		
Pengelolaan Kesehatan Health Management	Perseroan berkomitmen untuk menurunkan angka sakit (morbiditas) karyawan dan hari hilang akibat sakit melalui: a. Penyediaan program kesejahteraan (<i>wellbeing</i>) yang efektif dan terarah; b. Penerapan program untuk mencegah dan mengendalikan penyakit akibat kerja dan insiden terkait; c. Pengembangan prosedur untuk mencegah dan menangani wabah, peristiwa luar biasa, endemik, epidemi, dan pandemi untuk menyediakan tempat kerja yang sehat.	The Company is committed to reducing employee morbidity rate and lost days due to illness through: a. Providing effective and targeted well-being programs; b. Implementing programs to prevent and control occupational diseases and related incidents; c. Developing procedures to prevent and manage outbreaks, extraordinary events, endemics, epidemics, and pandemics, ensuring a healthy workplace.

Secara berkesinambungan Perseroan mengharapkan adanya peningkatan kinerja K3 dengan menetapkan target berupa:

1. Penurunan *incident rate* hingga 15%.
2. Penurunan kerugian *Used of Availability* (UA) akibat kelelahan hingga 50% pada unit alat berat yang telah terpasang sistem *AI In Car Camera*.

Dalam struktur pengelolaan K3, Direktur Utama adalah penanggung jawab tertinggi sistem manajemen K3. Dalam pelaksanaannya General Manager SHE pada anak usaha BUMA diberikan mandat untuk mengelola Sistem Manajemen K3 (SMK3) dan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP) di level *corporate*. Sementara itu di tingkat operasional di *jobsite*, penanggungjawab tertinggi adalah Penanggung Jawab Operasi (PJO)/Project Manager (PM). Mereka memiliki tanggung jawab langsung dalam menjalankan praktik K3 dan memastikan kepatuhan terhadap semua kebijakan dan prosedur yang relevan.

Dalam pengelolaan risiko K3, Direktur Utama merupakan bagian dari Dewan Keselamatan Pertambangan dan Lingkungan Hidup (KPLH) beserta seluruh jajaran Direksi (*Board of Director*) dan perwakilan dari masing-masing Divisi (minimal level *General Manager*) dengan GM SHE sebagai Sekretaris Dewan KPLH. Dalam penerapan Sistem Manajemen K3, pimpinan K3 dibantu oleh banyak pihak, termasuk para ahli di bidangnya seperti akademisi dan konsultan. Mereka memberikan wawasan dan panduan yang berharga dalam upaya kami untuk meningkatkan praktik K3 dan mengidentifikasi serta mengelola risiko yang terkait dengan operasi kami.

Proses Evaluasi Sistem K3

Pada tingkat anak usaha, secara berkala dilakukan pengawasan dan evaluasi untuk memastikan pengelolaan K3 telah berjalan efisien dan efektif. Pemantauan dilakukan dengan melihat apakah parameter atau standar K3 telah terlaksana dengan baik. Kegiatan pemantauan ini mencakup berbagai tindakan, termasuk audit K3, pemeriksaan lingkungan kerja (kebisingan, pencahayaan, iklim kerja), analisis data kecelakaan, dan sebagainya, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Perseroan melakukan audit internal K3LH di setiap lokasi operasi setidaknya setahun sekali. Hasil audit ini kemudian disampaikan untuk dibahas dalam rapat Komite K3 di lokasi penambangan dan di kantor pusat. Proses ini memungkinkan identifikasi potensi masalah atau kekurangan dalam sistem K3, serta memberikan kesempatan untuk menyusun rencana perbaikan yang sesuai.

The Company expects continuous improvement in OHS performance by setting the following targets:

1. Lower incident rate by 15%.
2. Lower *Used of Availability* (UA) losses due to fatigue by 50% on heavy equipment units that have the *AI In Car Camera* system installed.

In the OHS management structure, the President Director has the highest responsibility of the OHS management system. In its implementation, the General Manager of Safety, Health & Environment (SHE) of subsidiaries, BUMA and BUMA Australia, received a mandate to manage the OHS Management System (OHSMS) and Mining Safety Management System (MSMS) at the corporate level. At the operational level at the *jobsite*, the Project Manager (PM) holds the highest charge. They are directly responsible for carrying out OHS practices and ensuring compliance with all relevant policies and procedures.

In managing OHS risks at subsidiary level, the President Director is part of the Mining Safety and Environment (KPLH) Board along with the entire Board of Directors and representatives from each Division (at least General Manager), with the GM of SHE as the Secretary of the KPLH Board. The implementation of the OHS Management System is supported by many parties, including field experts such as academics and consultants. They provide valuable insights and guidance in our efforts to improve OHS practices as well as to identify and manage risks that are associated with our operations.

OHS System Evaluation Process

At the subsidiary level, periodic monitoring and evaluation is conducted to ensure that OHS management is efficient and effective. The monitoring is carried out by examining whether the OHS parameters or standards have been properly implemented. The monitoring activities include various actions, including OHS audits, inspection of working environment (noise, lighting, working climate), analysis of accident data, etc., in accordance with applicable laws and regulations.

The Company conducts internal OHSE audits at each operational site at least once a year. The audit results are then presented to be discussed in the OHS Committee meetings at mining site and head office. This process enables the identification of potential issues or deficiencies in the OHS system and provides an opportunity to develop appropriate improvement plans.



Penghargaan Kinerja K3

Pengelolaan K3 Perseroan melalui anak usahanya, BUMA, telah mendapat pengakuan ditandai dengan diterimanya penghargaan di tahun 2023 oleh lembaga yang independen, sebagai berikut:

OHS Performance Awards

The Company's OHS management, through its subsidiary BUMA, has received acknowledgement as proven by the receipt of the following awards from independent institutions in 2023:

No.	Judul Penghargaan Award Title	Instansi/Organisasi yang Memberikan Awarding Institution/ Organization	Peringkat/Capaian Rank/Achievement
1	OPEXCON Award	SHIFT Indonesia	<p>BUMA SDJ: <i>Gold Medal – Reduce Fatigue Incident</i></p> <p>BUMA ADT: <i>Silver Medal – Eliminasi Risiko Fatality pada Pompa Elektrik dengan Early Voltage Leak Detector</i></p> <p>BUMA LATI: a. <i>Silver Medal – Penurunan Nilai Risiko Keparahan Akibat Kecelakaan yang Disebabkan Tidak Menggunakan Seat Belt dengan Intervensi Kecerdasan Buatan</i> b. <i>Bronze Medal – Menurunkan Respons Time Operator Penanganan Fire Case dari 20 Detik menjadi 10 Detik dengan Zero Firecase Training</i></p> <p>BUMA IBP: a. <i>Bronze Medal – Mengurangi Event Operator Tidak Mendengar Isyarat dengan Siglator Senses (Signal Lampu Excavator)</i></p> <p>BUMA SDJ: <i>Gold Medal – Reduce Fatigue Incident</i></p> <p>BUMA ADT: <i>Silver medal – Eliminating Fatality Risks in Electric Pumps through Early Voltage Leak Detector</i></p> <p>BUMA LATI: a. <i>Silver Medal – Reducing the Severity Risks of Vehicle Accidents For Not Using Seat Belt with Artificial Intelligence Intervention</i> b. <i>Bronze medal – Reducing Operator Response Time of Fire Case Handling from 20 Seconds to 10 Seconds through Zero Firecase Training</i></p> <p>BUMA IBP: a. <i>Bronze Medal – Reducing the Event in which Operator Fail to Hear the Signal through Siglator Senses (Excavator Light Signal)</i></p>
2	Indonesia Fire and Rescue Challenge		<p>Juara 2 <i>Underwater Rescue & Recovery</i> Juara 3 <i>Structural Firefighter</i> Juara Harapan 1 <i>Road Accident Rescue</i> Juara Harapan 3 <i>High Angle Rescue</i></p> <p>2nd Place <i>Underwater Rescue & Recovery</i> 3rd Place <i>Structural Firefighting</i> 1st Honorable Mention for <i>Road Accident Rescue</i> 3rd Honorable Mention <i>High Angle Rescue</i></p>
3	Indonesian Mining Safety Summit	Asosiasi Profesi Keselamatan Pertambangan Indonesia (APKPI) Indonesian Mining Safety Professional Association	<p>IPR: Juara 2 <i>Mining Safety Quotes</i> SDJ: Juara 1 <i>Cerita Heroik Tambang</i>, Juara 2 <i>Cerita Heroik Tambang</i>, Juara 3 <i>Cerita Humor Tambang</i> ADT: Juara 1 <i>Mining Safety Video</i>, Peraih <i>APKPI Professional Award Kategori Safety Officer</i> LAT: Juara 2 <i>Mining Safety Video</i>, <i>Professional Award Kategori Safety Manager</i> BIN: Juara 1 <i>Mining Safety Paper</i></p> <p>IPR: 2nd Place <i>Mining Safety Quotes</i> SDJ: 1st place <i>Mine Heroic Story</i>, 2nd Place <i>Mine Heroic Story</i>, 3rd Place <i>Mine Humor Story</i> ADT: 1st Place <i>Mining Safety Video</i>, <i>APKPI Professional Award Winner in Safety Officer Category</i> LAT: 2nd Place <i>Mining Safety Video</i>, <i>Professional Award Safety Manager Category</i> BIN: 1st Place <i>Mining Safety Paper</i></p>

No.	Judul Penghargaan Award Title	Instansi/Organisasi yang Memberikan Awarding Institution/ Organization	Peringkat/Capaian Rank/Achievement
4	<i>Asian Conference on Safety and Education in Laboratory (ACSEL)</i>	Disaster Risk Reduction Center of Universitas Indonesia	<i>Best Poster Presentation</i>
5	<i>23rd World Congress of Occupational Safety and Health (International Conference)</i>	ILO, NSW	<p><i>Shortlisted and accepted 2 abstracts from over 1,100 candidates all over the world.</i></p> <p>ID: 609 Title: The Development of Safety Maturity Model: Case Study at PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA) a Mining Contractor Company</p> <p>ID: 605 Title: The Development of Advanced Fatigue Risk Management Model: Case Study at PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA) a Mining Contractor Company</p>

IDENTIFIKASI BAHAYA, PENILAIAN RISIKO, DAN INVESTIGASI INSIDEN [GRI 403-2]

Perseroan melakukan berbagai upaya untuk menghilangkan, mencegah, dan mengurangi tingkat kecelakaan kerja atau terpapar penyakit akibat kerja. Proses pengendalian resiko ini diawali dengan Identifikasi Bahaya dan Penilaian Resiko (IBPR), yang hasilnya kemudian dikembangkan untuk kemudian dikembangkan menjadi program pencegahan yang tercakup dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) Manajemen Risiko KPLH dan SOP pengelolaan insiden. IBPR ditinjau setiap minimal 1 (satu) tahun sekali atau apabila terjadi perubahan terhadap kondisi di lapangan, proses dan metode kerja, peraturan perundangan, ataupun temuan audit. Adapun proses pengidentifikasian bahaya dan penilaian risiko ditetapkan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, dan standar global seperti ISO 31000.

Berdasarkan identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden yang telah analisis, kami mengidentifikasi terdapat 10 bahaya utama (*major hazards*) di tempat kerja. Atas analisis tersebut kami membuat *golden rules* yang diberi nama *Code of Practice* untuk memberikan aturan komprehensif berikut pemetaan dan mitigasi bahaya tersebut.

HAZARD IDENTIFICATION, RISK ASSESSMENT AND INCIDENT INVESTIGATION [GRI 403-2]

The Company makes various efforts to eliminate, prevent, and reduce the level of occupational accidents or exposure to occupational diseases. The risk mitigation starts from Hazard Identification and Risk Assessment (HIRA) process, which result is then developed into prevention programs included within Standard Operational Procedure (SOP) on and is then expanded into a prevention program covered in the Standard Operating Procedures (SOPs) of Mining and Environmental Safety Risk Management as well as the incident management SOPs. HIRA is reviewed at least once a year or when there are changes to on-site conditions, work processes and methods, laws and regulations, or audit findings. The hazard identification and risk assessment process is based on the applicable laws, regulations, and global standards such as ISO 31000.

Based on the hazard identification, risk assessment and incident investigation analysis, we identified 10 major hazards in the workplace. Based on this analysis, we established golden rules called Code of Practice to provide comprehensive rules for mapping and mitigating these hazards.



No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
1	<p>Pekerjaan Terkait Kelistrikan Electricity Related Works</p>	<p>A. Survei harus dilakukan untuk mengidentifikasi seluruh area yang berisi peralatan berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panel listrik dan <i>enclosures</i> • <i>Control room, sub-stations</i>, dan peralatan • Mekanisme pemutus darurat <p>B. Survei harus dilakukan pada semua instalasi listrik untuk mengidentifikasi di mana terdapat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perangkat perlindungan kelebihan beban dipasang atau diperlukan • Perangkat kebocoran pembumian dipasang atau diperlukan (Semua GPO 220V dan 380V harus dilindungi oleh perangkat kebocoran pembumian yang disetujui dengan nilai arus trip 30mA) • Akses terbatas diperlukan untuk sumber energi berbahaya <p>C. Perubahan pada instalasi dan peralatan listrik, atau kegiatan terkait yang dilakukan harus sesuai dengan Prosedur Manajemen Perubahan;</p> <p>D. Terdapat proses seleksi dan evaluasi penempatan personel dengan sistem penilaian pelatihan dan kompetensi yang merujuk pada standar yang telah ditetapkan dan perundangan terkait;</p> <p>E. Perubahan pada instalasi dan peralatan listrik harus didokumentasikan dan dikomunikasikan kepada personel yang terkait. Perubahan tersebut meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spesifikasi pengoperasian • <i>Line diagrams</i> atau skematik • Persyaratan pemeliharaan atau inspeksi • Peralatan kontrol darurat atau prosedur darurat <p>F. Identifikasi dan evaluasi spesifikasi desain atau pembelian untuk semua instalasi dan peralatan listrik; dan</p> <p>G. Menyediakan persyaratan pelabelan ketika melakukan pekerjaan baru atau jika membeli peralatan kelistrikan baru harus memastikan bahwa metode tampilan sesuai dengan standar.</p>	<p>A. A survey should be conducted to identify all areas containing the following equipment:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Electrical panels and enclosures • Control rooms, sub-stations, and equipment • Emergency shut-off mechanisms <p>B. A survey should be conducted of all electrical installations to identify the existence of:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overload protection devices, noting whether they are installed or required • Earthing leakage devices, noting whether they are installed or required (All 220V and 380V GPOs should be protected by an approved earthing leakage device rated at 30mA trip current) • Areas where restricted access is required for hazardous energy sources <p>C. Changes to electrical installations and equipment, or associated activities should be carried out in accordance with the Change Management Procedure;</p> <p>D. There should be a selection and evaluation process for personnel placement, incorporating a training and competency assessment system that refers to established standards and relevant legislation;</p> <p>E. Changes to electrical installations and equipment must be documented and communicated to relevant personnel. The changes include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operating specifications • Line diagrams or schematics • Maintenance or inspection requirements • Control equipment or emergency procedures <p>F. Identification and evaluation of design or purchase specifications for all electrical installations and equipment; and</p> <p>G. Labeling requirements when performing new work or when purchasing new electrical equipment must ensure that the display method conforms to the standard.</p>

No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
2	Pekerjaan Terkait LOTO LOTO Related Works	<p>A. Semua survei harus dilakukan untuk mengidentifikasi energi berbahaya yang terkait dengan semua <i>plant</i> dan peralatan. Survei harus mencatat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nomor identifikasi <i>plant</i>/peralatan • Jenis energi berbahaya • Titik isolasi <p>B. Perubahan praktik isolasi dan <i>lock out</i> harus sesuai dengan Prosedur Manajemen Perubahan;</p> <p>C. Melakukan pertimbangan risiko saat melakukan isolasi. Pertimbangan risiko harus mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potensi kematian • Dua atau lebih titik isolasi • Kompleksitas isolasi • Frekuensi penggunaan <p>D. Terdapat proses seleksi dan evaluasi penempatan personel dengan sistem penilaian pelatihan dan kompetensi yang merujuk pada standar yang telah ditetapkan dan perundangan terkait;</p> <p>E. Penyampaian <i>awareness</i> mengenai isolasi dan <i>lock out</i> harus menjadi komponen induksi umum untuk semua karyawan; dan</p> <p>F. Penyampaian <i>awareness information</i> secara reguler kepada Personel yang memasang, membangun, memeriksa, dan memelihara peralatan dan <i>plant</i> dengan potensi lepasnya energi berbahaya perlu mencakup topik tentang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspek kritis isolasi dan <i>lock out</i> (ventilasi energi yang tersimpan, titik isolasi) • Prosedur Kerja Aman yang berlaku 	<p>A. All surveys should be conducted to identify hazardous energy associated with all plants and equipment. The survey should record:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plant/equipment identification number • Type of hazardous energy • Isolation point <p>B. Changes to isolation and lock out practices shall be made in accordance with the Change Management Procedure;</p> <p>C. Conduct risk considerations when performing isolation. The considerations should include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potential fatality • Two or more isolation points • Complexity of isolation • Frequency of use <p>D. Ensure the availability of a selection and evaluation process for personnel placement with a training and competency assessment system that adheres to established standards and relevant legislation.</p> <p>E. Dissemination of awareness regarding isolation and lock out should be a component of general induction for all employees; and</p> <p>F. Regularly disseminate awareness information to personnel who install, construct, inspect, and maintain equipment and plant with potential for hazardous energy release, covering:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Critical aspects of isolation and lock out (venting of stored energy, isolation points) • Applicable Safe Work Procedures
3	Bekerja di Ketinggian Working at Heights	<p>A. Survei harus dilakukan untuk mengidentifikasi semua tugas yang berpotensi jatuh dari ketinggian lebih dari 1,8 meter. Survei harus mencatat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jenis tugas yang sedang dilakukan • Lokasi tugas • Jenis tindakan pencegahan atau perlindungan jatuh yang digunakan <p>B. Setiap aktivitas atau pekerjaan di mana potensi jatuh tidak dapat dihilangkan dengan menggunakan tindakan pencegahan jatuh maka peralatan pelindung jatuh (<i>fall protection equipment</i>) harus disediakan;</p> <p>C. Terdapat proses seleksi dan evaluasi penempatan personel dengan sistem penilaian pelatihan dan kompetensi yang merujuk pada standar yang telah ditetapkan dan perundangan terkait;</p> <p>D. Informasi dan/atau instruksi mengenai "<i>awareness</i>" harus diberikan secara berkala kepada personel yang melakukan pekerjaan di ketinggian dan harus mencakup topik tentang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tindakan pencegahan dan perlindungan jatuh • Persyaratan keselamatan untuk perancah (<i>scaffolding</i>), <i>elevated work platforms</i>, dan tangga • Persyaratan <i>emergency control</i> • Inspeksi dan pemeliharaan peralatan pelindung jatuh dan <i>anchor points</i> 	<p>A. A survey should be conducted to identify all jobs that have the potential to fall from a height of more than 1.8 meters. The survey should record:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Type of job • Location of the job • Type of fall prevention or protection measures used <p>B. Any activity or work where the potential of falling cannot be eliminated by using fall prevention measures then fall protection equipment must be provided;</p> <p>C. Ensure the availability of a selection and evaluation process for personnel placement with a training and competency assessment system that refers to established standards and relevant legislation;</p> <p>D. Information and/or instruction on "<i>awareness</i>" should be provided regularly to personnel who are working at heights and should include topics on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fall prevention and protection measures • Safety requirements for scaffolding, elevated work platforms and ladders • Emergency control requirements • Inspection and maintenance of fall protection equipment and anchor points



No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
		<p>E. Sehubungan dengan pekerjaan di ketinggian sedang dilakukan, maka informasi tentang bahaya yang ada harus diberikan. Hal tersebut dilakukan dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menempatkan tanda peringatan dan barikade • Papan petunjuk yang menunjukkan persyaratan perlindungan jatuh • Metode verbal (<i>pre-start talk, tool-box meeting, dll.</i>) <p>F. Identifikasi dan evaluasi spesifikasi desain atau pembelian untuk semua sarana, prasarana, instalasi, dan peralatan terkait dengan pekerjaan bekerja di ketinggian; dan</p> <p>G. Tindakan pencegahan jatuh perlu menjadi metode yang diprioritaskan untuk mengendalikan risiko di mana pekerjaan di atas ketinggian 1,8 meter dilakukan. Jika hal ini tidak memungkinkan, maka tindakan perlindungan jatuh harus diterapkan.</p>	<p>E. When working at height, information on the hazards involved must be provided by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Placing warning signs and barricades • Signboards indicating fall protection requirements • Verbal methods (<i>pre-start talk, tool-box meeting, etc.</i>) <p>F. Identification and evaluation of design or purchase specifications for all facilities, infrastructure, installations, and equipment related to work at height; and</p> <p>G. Prioritize fall prevention measures to control risks while working above 1.8 meters in height. If this is not possible, then implement fall protection measures.</p>
4	Bekerja di Dekat/Atas Air Working Close to/Above Water	<p>A. Sebuah survei harus dilakukan untuk mengidentifikasi semua kegiatan yang mungkin dilakukan, di mana ada potensi tenggelam. Survei harus mencakup dan mencatat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jenis kegiatan yang dilakukan • Setiap pekerjaan yang diberi wewenang untuk melakukan kegiatan • Penilaian risiko • Tindakan pengendalian untuk setiap risiko yang teridentifikasi <p>B. Terdapat proses seleksi dan evaluasi penempatan personel dengan sistem penilaian pelatihan dan kompetensi yang merujuk pada standar yang telah ditetapkan dan perundangan terkait;</p> <p>C. Platform kerja pada struktur tetap, <i>floating devices</i>, atau perahu/kapal harus dilengkapi dengan pelindung tepi yang mencegah jatuhnya orang ke dalam air atau cairan lainnya;</p> <p>D. <i>Floating devices</i> harus memiliki standar dan peringkat yang sesuai untuk personel yang diperlukan untuk menggunakannya;</p> <p>E. Perahu/kapal yang digunakan saat bekerja di atas air harus sesuai untuk tugas yang dilakukan dan sesuai dengan kondisi yang diharapkan; Catatan: Perahu/kapal harus dibangun dengan standar yang sesuai untuk memastikan integritas kedap air.</p> <p>F. Jika tidak memungkinkan untuk membuat perlindungan di tepi <i>platform</i>, maka setiap orang yang bekerja di dekat air dari <i>platform</i> tetap harus memakai peralatan pencegahan jatuh atau perlindungan jatuh yang mencegah orang tersebut jatuh ke badan air secara tidak sengaja; dan</p> <p>G. Semua kapal atau peralatan yang dioperasikan di atas air seperti <i>dewatering pump</i> harus dilengkapi peralatan keselamatan yang sesuai yaitu <i>life jacket</i> minimal 110% dari jumlah personel yang ada di kapal, radio komunikasi, suara, dan yang lainnya).</p>	<p>A. A survey should be conducted to identify all activities that might have the potential for drowning. The survey should include and record:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Type of activities • Authorized job • Risk assessments • Control measures for any identified risks <p>B. Ensure the availability of a selection and evaluation process for personnel placement, incorporating a training and competency assessment system that adheres to established standards and relevant legislation.</p> <p>C. Work platforms on fixed structures, floating devices, or boats/vessels must be equipped with edge protection that prevents people from falling into water or other liquids;</p> <p>D. Floating devices should comply with the appropriate standards and ratings required for personnel usage;</p> <p>E. Boats/vessels used for work on water should be suitable for the tasks performed and appropriate for expected conditions; Notes: Boats/vessels should be constructed according to the appropriate standards to ensure watertight integrity;</p> <p>F. In cases where edge protection is not feasible, anyone working near water from a fixed platform must wear fall prevention equipment or protection to prevent accidental falls into the water body; and</p> <p>G. All vessels or equipment operated above water such as dewatering pumps shall be equipped with appropriate safety equipment i.e. life jackets at least 110% of the number of personnel on board, radio communication, voice, etc.).</p>

No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
5	<p>Bekerja di Dekat Dinding Galian Mudah Longsor Working near excavation walls that are prone to landslides</p>	<p>A. Penilaian risiko stabilitas lereng tambang dan analisis stabilitas lereng harus dilakukan untuk memastikan semua lereng tambang memiliki margin keselamatan yang memadai dan dipertimbangkan dalam desain tambang. Untuk memastikan margin keamanan yang memadai, hal-hal berikut harus dipertimbangkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jenis dan sifat batuan/tanah • Keberadaan atau pengaruh lumpur • Air tanah/air permukaan dan genangan • Keseluruhan kecuraman lereng tambang • Ketinggian <i>bench</i> • Lebar <i>bench</i> • Sumber, penyebab, dan zona jatuhnya batuan • <i>Proximity of working faces</i> <p>B. Terdapat proses seleksi dan evaluasi penempatan personel dengan sistem penilaian pelatihan dan kompetensi yang merujuk pada standar yang telah ditetapkan dan perundangan terkait;</p> <p>C. Informasi dan/atau instruksi kesadaran harus diberikan kepada personel yang melakukan pekerjaan di dekat lereng tambang dan mencakup topik-topik seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bahaya yang terkait dengan kegagalan lereng tambang • Perubahan pada area kerja, kondisi, atau metode • Prosedur kerja aman yang berlaku untuk tugas/area • Persyaratan saat bekerja di dekat lereng tambang <p>D. Personel yang bekerja di dekat lereng tambang harus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan inspeksi kondisi tanah dan permukaan dari material yang retak, lepas, atau menggantung sebelum mendekati, dan jika tidak yakin bahwa lereng aman, hindari area tersebut dan laporkan • Bekerja di belakang tanggul saat bekerja di sepanjang tepi <i>high-wall</i> • Menggunakan alat pencegah atau pelindung jatuh bila ada risiko jatuh saat bekerja di lereng-lereng tambang (merujuk pada <i>Code of Practice Bekerja di Ketinggian</i>) • Membatasi waktu di dekat lereng tambang untuk mengurangi risiko material jatuh <p>Catatan: Dilarang berada dalam jarak kurang dari 1,5 kali tinggi tebing atau dinding galian yang mudah longsor.</p> <p>E. Pastikan bahwa <i>Plant</i> dan <i>Equipment</i> tidak ditinggalkan tanpa pengawasan di area dekat permukaan penggalian yang longgar, zona penurunan, atau area yang dapat menjadi jalur aliran air atau lumpur.</p>	<p>A. A mine slope stability risk assessment and slope stability analysis should be conducted to ensure all mine slopes have adequate safety margins and are considered in the mine design. To ensure adequate safety margins, the following should be considered:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rock/soil type and properties • Presence or influence of silt • Groundwater/surface water and ponding • Overall steepness of the mine slope • Bench height • Width of bench • Source, cause and zone of rockfall <p>• Proximity of working faces</p> <p>B. Ensure the availability of a selection and evaluation process for personnel placement, including a training and competency assessment system that adheres to established standards and relevant legislation;</p> <p>C. Awareness information and/or instructions should be provided to personnel performing work near mine slopes and cover topics such as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hazards associated with mine slope failure • Changes to the work area, conditions or methods • Safe work procedures applicable to the task/area • Requirements when working near mine slopes <p>D. Personnel working near mine slopes must:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspect ground and surface conditions for cracked, loose, or overhanging material before approaching, and if unsure that the slope is safe, avoid the area and report it. • Work behind an embankment when working along the edge of a high-wall • Use fall prevention or fall protection equipment when there is a risk of falls when working on mine slopes (refer to Code of Practice Working at Height) • Limiting time near mine slopes to reduce the risk of falling material <p>Notes: Staying less than 1.5 times the height of a cliff or excavation wall that is prone to collapse is prohibited.</p> <p>E. Ensure that Plant and Equipment are not left unattended in areas near loose excavation surfaces, decline zones, or areas that could become water or mud flow paths.</p>



No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
6	Pekerjaan Penanganan Tyre Tyre Handling Works	<p>A. Melakukan kajian risiko mengenai keselamatan penanganan tyre. Ruang lingkup dari kajian risiko harus mempertimbangkan hal-hal berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pembongkaran dan perakitan tyre • Pemompaan tyre • Penanganan Kerusakan tyre • Pengaturan penempatan dan penyimpanan tyre • Pemindahan tyre (<i>tyre handling</i>) • Pengaturan pembuangan tyre • Pelatihan dan kompetensi • Tanggap darurat <p>B. Terdapat proses seleksi dan evaluasi penempatan personel dengan sistem penilaian pelatihan dan kompetensi yang merujuk pada standar yang telah ditetapkan dan perundangan terkait;</p> <p>C. Identifikasi dan evaluasi spesifikasi desain atau pembelian untuk semua instalasi dan peralatan penanganan tyre. Selain itu harus atas analisa dan persetujuan oleh tyre <i>engineer</i>, dan saat penyimpanan tyre harus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posisi penyimpanan tyre harus pada posisi vertikal (Minimal kemiringan $\pm 60^\circ$ atau dengan jarak untuk penempatan tyre pertama adalah 1,5 Meter dari lebar tapak tyre • Base untuk area penyimpanan harus datar • Tyre harus terlindung dari material <i>Hydrocarbon (Fuel, Oil, Grease)</i> • Tyre harus terlindung dari: <ul style="list-style-type: none"> - Paparan sinar matahari langsung; - Hujan; dan - Sumber panas lain, dan sumber listrik. • Terdapat pemisahan antara kedatangan <i>new tyre (tyre original)</i> dan <i>last tyre</i> dan diatur sesuai dengan FIFO. <p>D. Metode kerja dan pengendalian kondisi untuk pembongkaran dan perakitan tyre (<i>remove and install tyre</i>) serta pemompaan, perbaikan, pemindahan, dan pengaturan pembuangan tyre harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.</p>	<p>A. Conduct a risk assessment on tyre handling safety. The scope of the risk assessment should consider the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tyre disassembly and assembly • Tyre pumping • Tyre damage handling • Tyre placement and storage arrangements • Tyre handling • Tyre disposal arrangements • Training and competence • Emergency response <p>B. Ensure the availability of a selection and evaluation process for personnel placement, incorporating a training and competency assessment system that adheres to established standards and relevant legislation;</p> <p>C. Identify and evaluate the design or purchase specifications for all tyre handling plant and equipment. In addition, it must be analyzed and approved by the tyre engineer, and when storing tyres, it must be:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The tyre storage position must be vertical (minimum $\pm 60^\circ$ inclination or with a distance for the first tyre placement of 1.5 meters from the tyre tread width). • The base for the storage area must be flat • Tyres must be protected from Hydrocarbon material (Fuel, Oil, Grease) • Tyres must be protected from: <ul style="list-style-type: none"> - Direct sunlight; - Rain; and - Other heat sources, and electrical sources. • There must be a separation between the arrival of new tyres (original tyres) and last tyres, arranged according to FIFO. <p>D. Work methods and control conditions for removing, installing, pumping, repairing, moving, and arranging tyre disposal must be in accordance with established rules.</p>

No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
7	<p>Bekerja di Ruang Terbatas (Confined Space) Working at Confined Space</p>	<p>A. Melakukan survei dilakukan pada semua infrastruktur untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi semua area yang dianggap sebagai ruang terbatas • Menentukan persyaratan tanda untuk menunjukkan ruang terbatas • Mendokumentasikan perihal di atas <p>B. Terdapat proses seleksi dan evaluasi penempatan personel dengan sistem penilaian pelatihan dan kompetensi yang merujuk pada standar yang telah ditetapkan dan perundangan terkait.</p> <p>C. Semua ruang terbatas harus dilakukan penilaian risiko sebelum izin masuk diberikan, untuk menentukan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat oksigen, kontaminan, suhu ekstrem, dan konsentrasi zat yang mudah terbakar • Prosedur isolasi untuk sumber energi lainnya • Persyaratan alat bantu pernapasan • Pengembangan rencana penyelamatan dan peralatan yang dibutuhkan • Semua aspek lain dari operasi yang aman termasuk: persyaratan akses/jalan keluar serta bahaya yang ada <p>D. Ruang terbatas harus diidentifikasi serta tanda-tanda harus dilengkapi pada akses titik masuk ruang terbatas yang menunjukkan bahwa izin diperlukan sebelum memasuki ruang terbatas;</p> <p>E. Identifikasi dan evaluasi spesifikasi desain atau pembelian untuk semua instalasi dan peralatan penanganan bekerja di ruang terbatas. Spesifikasi pembelian harus ditentukan untuk semua peralatan yang digunakan pada ruang terbatas termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peralatan pemantauan • Alat bantu pernapasan • Peralatan ventilasi • Peralatan penyelamatan <p>F. Metode kerja dan pengendalian kondisi untuk masuk ke ruang terbatas harus sesuai persetujuan tertulis (dalam bentuk izin), menyediakan orang yang siaga yang ditempatkan di luar akses masuk ruang terbatas, dan didukung oleh peralatan serta ventilasi yang memadai; dan</p> <p>G. Semua peralatan pelindung, penyelamatan, ventilasi, dan pemantauan yang digunakan untuk masuk ke ruang terbatas harus dimasukkan dalam program pemeliharaan yang meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jadwal untuk melakukan pemeliharaan atau kalibrasi • Persyaratan bahwa pemeliharaan dilakukan sesuai dengan spesifikasi manufaktur • Penggunaan suku cadang kompatibel yang disetujui • Catatan atau rekaman semua pekerjaan pemeliharaan yang dilakukan 	<p>A. Conduct a survey of all infrastructure in to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identify all areas considered as confined spaces • Determine signage requirements to indicate confined spaces • Document the above <p>B. Ensure the availability of a personnel selection and evaluation process that includes a training and competency assessment system referencing established standards and relevant legislation.</p> <p>C. All confined spaces must be assessed for risk before entry is granted, to determine:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oxygen levels, contaminants, temperature extremes, and concentrations of flammable substances • Isolation procedures for other energy sources • Breathing apparatus requirements • Development of rescue plans and equipment required • All other aspects of safe operation including: access/egress requirements and hazards present. <p>D. Confined spaces should be identified and signs should be provided at confined space entry points indicating that permission is required before entering the confined space;</p> <p>E. Identify and evaluate design or purchase specifications for all plant and handling equipment used in confined spaces. Purchase specifications should be determined for all equipment used in confined spaces including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoring equipment • Breathing apparatus • Ventilation equipment • Rescue equipment <p>F. Work methods and control of conditions for entry into confined spaces must be in accordance with written approval (in the form of a permit), provide a standby person stationed outside the confined space entry, and be supported by adequate equipment and ventilation; and</p> <p>G. All protective, rescue, ventilation and monitoring equipment used for confined space entry shall be included in a maintenance program that includes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A schedule for performing maintenance or calibration • A requirement that maintenance is carried out in accordance with the manufacturer's specifications • Use of approved compatible parts • Records or logs of all maintenance work carried out



No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
8	Pengoperasian Unit Bergerak Operating Moving Units	<p>A. Melakukan kajian risiko pada setiap jenis kendaraan dan alat bergerak untuk mengidentifikasi bahaya operasional yang harus dikendalikan melalui pengembangan persyaratan kompetensi operator;</p> <p>B. Risiko yang teridentifikasi berhubungan dengan interaksi kendaraan, di dalam area tambang dan non tambang, harus dikontrol melalui pengembangan peraturan lalu lintas jalan yang menyoar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segregasi kendaraan (jarak beriringan) • Arus dan kecepatan lalu lintas (prioritas jalan, menyalip, batas kecepatan) • Pembatasan (membatasi akses, penutupan jalan sementara, area terbatas) • Interaksi kendaraan dan peralatan bergerak dengan orang (<i>spotters</i>, mekanik, peralihan <i>shift</i>) • Praktik parker <p>C. Terdapat proses seleksi dan evaluasi penempatan personel dengan sistem penilaian pelatihan dan kompetensi yang merujuk pada standar yang telah ditetapkan dan perundangan terkait;</p> <p>D. Informasi dan/atau instruksi untuk kesadaran harus diberikan secara berkala kepada personil yang mengoperasikan kendaraan dan peralatan bergerak, termasuk penyegaran untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspek kritis pengoperasian yang aman (rem, kemudi, sabuk pengaman, prosedur darurat) • Informasi terkait jalan angkut/<i>rute</i> lalu lintas/tempat penjemputan darurat • Persyaratan yang terkait dengan kondisi operasi/peraturan lalu lintas • Keterampilan khusus dan/atau prosedur untuk tugas-tugas/kegiatan berbahaya (pembukaan lahan) <p>E. Identifikasi dan evaluasi spesifikasi desain atau pembelian untuk semua instalasi dan peralatan terkait dengan kendaraan atau unit bergerak harus mengikuti yang sudah ditetapkan, yaitu, namun tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dilengkapi dengan tempat duduk dan sabuk pengaman bagi pengemudi dan semua penumpang • <i>Speedometer</i> terpasang bila ada kemungkinan melebihi batas kecepatan terendah yang berlaku • Pandangan pengemudi, lampu, akses, dll. • Persyaratan pengoperasian: <ul style="list-style-type: none"> - Alat berat pemindah tanah (tidak termasuk <i>excavator & shovel</i>) yang digunakan di areal tambang harus dilengkapi dengan <i>OEM Roll Over Protection Structure</i> (ROPS) - Alat yang dioperasikan di areal-areal di mana terdapat potensi benda-benda jatuh harus dilengkapi dengan <i>OEM Fall Object Protection Structure</i> (FOPS) 	<p>A. Conduct a risk assessment on each type of vehicle and mobile equipment to identify operational hazards that must be controlled through the development of operator competency requirements;</p> <p>B. Identified risks associated with vehicle interactions within mine and non-mine areas should be controlled through the development of targeted road traffic regulations:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vehicle segregation (passing distance) • Traffic flow and speed (road priority, overtaking, speed limits) • Restrictions (limiting access, temporary road closures, restricted areas) • Interaction of vehicles and mobile equipment with people (<i>spotters</i>, mechanics, shift change) • Parking practices <p>C. Ensure the availability of a personnel selection and evaluation process with a training and competency assessment system that refers to established standards and relevant legislation</p> <p>D. Information and/or instructions for awareness should be provided periodically to personnel operating vehicles and mobile equipment, including refreshers on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Critical aspects of safe operation (brakes, steering, seat belts, emergency procedures) • Information related to hauling roads/ traffic routes/emergency pick-up points • Requirements related to operating conditions/traffic rules • Specific skills and/or procedures for hazardous tasks/activities (land clearing) <p>E. Identification and evaluation of design or purchase specifications for all installations and equipment related to vehicles or mobile units should follow those already established, including but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipped with seats and seat belts for the driver and all passengers. • Installation of a speedometer where speed limit is likely to be exceeded • Driver visibility, lights, access, etc. • Operating requirements: <ul style="list-style-type: none"> - Earthmoving machines (excluding excavators & shovels) used in mine areas must be equipped with OEM Roll Over Protection Structure (ROPS) - Equipment operated in areas where there is potential for falling objects must be fitted with an OEM Fall Object Protection Structure (FOPS).

No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
		<p>F. Metode kerja dan pengendalian kondisi untuk mengoperasikan kendaraan atau unit bergerak harus mengikuti praktik keselamatan demi memastikan beberapa hal berikut, namun tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada orang yang diizinkan untuk mengoperasikan kendaraan dan peralatan bergerak tanpa (SIMPER) yang sesuai untuk kendaraan atau peralatan bergerak tersebut • Operator dan semua penumpang mengenakan sabuk pengaman setiap saat • Kendaraan dilarang berada dalam radius 30 meter dari peralatan tambang tanpa terlebih dahulu melakukan kontak positif dengan operator peralatan tersebut • Manajemen risiko yang telah teridentifikasi yang berhubungan dengan interaksi lalu lintas dan orang seperti <i>spotter</i>, mekanik, dan peralihan <i>shift</i> • Menyalip harus dilakukan dengan hati-hati dan hanya jika aman untuk melakukannya, dengan memastikan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> - Tidak menyalip dalam radius 100 meter dari persimpangan - Kendaraan tidak boleh menyalip truk pengangkut atau truk air tanpa melakukan kontak positif dan mendapat izin dari operator alat berat tersebut • Kendaraan dan peralatan bergerak hanya boleh ditarik oleh <i>operator</i> yang telah diperintahkan dalam prosedur <i>towing</i>, di bawah pengawasan karyawan bagian pemeliharaan alat (Dept. <i>Maintenance</i>) • Operator alat berat dan pengemudi kendaraan ringan (termasuk truk ringan atau bus) dilarang menggunakan <i>handphone</i> (HP) dan perlengkapan <i>handsfree</i> selama mengoperasikan alat berat atau mengemudikan kendaraan 	<p>F. Work methods and control conditions for operating vehicles or mobile units must follow safety practices to ensure the following, but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No person is authorized to operate vehicles and mobile equipment without the appropriate (SIMPER) for the vehicle or mobile equipment. • The operator and all passengers wear seat belts at all times • Vehicles are not allowed within 30 meters of mining equipment without first making positive contact with the operator of the equipment • Management of identified risks associated with traffic and people interactions such as <i>spotter</i>, mechanic, and shift change. • Overtaking should be done with caution and only when it is safe to do so, ensuring that: <ul style="list-style-type: none"> - No overtaking within 100 meters of the intersection - Vehicles must not overtake transport trucks or water trucks without making positive contact and obtaining permission from the operator of the machine • Vehicles and mobile equipment may only be towed by operators who have been instructed in the towing procedure, under the supervision of a Maintenance Department employee. • Heavy equipment operators and drivers of light vehicles (including light trucks or buses) are prohibited from using cell phones and hands-free equipment while operating heavy equipment or driving vehicles.
9	<p>Pekerjaan Pengangkatan Beban Load Lifting Work</p>	<p>A. Melakukan kajian risiko untuk semua mesin pengangkat untuk menentukan persyaratan untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • keterampilan yang dibutuhkan untuk mengoperasikan/menggunakan setiap jenis mesin pengangkat dengan aman. • perangkat keselamatan (saklar batas/ sistem peringatan visual/suara, kontrol "<i>emergency stop</i>") • tanda dan demarkasi diperlukan. • lingkungan pengoperasian (bekerja di dekat saluran listrik, kondisi tanah). <p>B. Terdapat proses seleksi dan evaluasi penempatan personel dengan sistem penilaian pelatihan dan kompetensi yang merujuk pada standar yang telah ditetapkan dan perundangan terkait;</p>	<p>A. Conduct a risk assessment for all lifting machines to determine the requirements for:</p> <ul style="list-style-type: none"> • skills required to safely operate/use each type of lifting machine. • safety devices (limit switches/visual/ sound warning systems, "emergency stop" controls) • signs and demarcations required. • operating environment (working near power lines, ground conditions). <p>B. Ensure the availability of a personnel selection and evaluation process with a training and competency assessment system that refers to established standards and relevant legislation;</p>



No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
		<p>C. Komunikasi dan Kesadaran diberlakukan pada hal hal kritis seperti dibawah ini, namun tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perubahan pada mesin atau peralatan pengangkat, atau operasi pengangkatan • Tampilan <i>Load chart</i> harus di setiap <i>mobile crane</i> dalam posisi yang terlihat oleh Operator • <i>Chart</i> yang menunjukkan ukuran <i>slings</i>, kapasitas beban dan pengaturan <i>slings</i> harus ditampilkan di area kerja dan penyimpanan <p>D. <i>Awareness information</i> dan/atau <i>instruction</i> harus diberikan secara teratur kepada personel yang mengoperasikan mesin pengangkat atau menggunakan peralatan pengangkat, dan harus mencakup topik tentang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • persyaratan keselamatan terkait dengan kondisi operasi (<i>load limit</i>, persiapan area kerja, saluran listrik, kecepatan angin) • keterampilan dan atau prosedur khusus (<i>isyarat tangan/hand signals</i>, prosedur mengangkat) <p>E. <i>Isyarat tangan/hand signal standard</i> harus digunakan bila komunikasi verbal antara <i>Operator</i> yang mengoperasikan mesin pengangkat dan <i>Rigger</i> sebagai personel yang memberi isyarat tidak memungkinkan dilakukan. <i>Operator</i> hanya boleh diarahkan oleh satu orang (<i>signaller/dogman/rigger</i>)</p> <p>F. Identifikasi dan evaluasi spesifikasi desain atau pembelian untuk semua instalasi dan peralatan terkait dengan pekerjaan pengangkatan beban harus mengikuti yang sudah ditetapkan, yaitu, namun tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja Aman atau <i>Safe Working Load (SWL)</i> ditampilkan pada peralatan (tanda batas beban di bawah 500 kg dalam Kilogram, di atas 500 kg dalam Ton) • Mesin pengangkat harus dilengkapi dengan manual operator dan <i>load chart</i> • Mesin pengangkat yang digunakan untuk menaikkan/menurunkan orang harus memenuhi AS1735 dan AS2359 <p>G. Metode kerja dan pengendalian kondisi untuk pengoperasian mesin dan peralatan pengangkat harus mengikuti praktik keselamatan demi memastikan beberapa hal berikut, namun tidak terbatas pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persyaratan keamanan seperti inspeksi visual, SWL, <i>slings</i> penarik, kait pengaman, alat pengangkat • Kebutuhan operasional seperti SIO, akses ke area operasi pengangkatan dilakukan <p>H. Peralatan pengangkat harus disimpan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Di <i>tool store</i> atau tempat yang terlindung dari kontaminasi • Dipisahkan berdasarkan jenis atau kapasitas untuk memudahkan dalam identifikasi • Jauh dari sinar matahari langsung untuk mencegah kerusakan pada <i>slings</i> serat sintesis 	<p>C. Communication and Awareness is enforced on critical matters such as the following, but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Changes to lifting machinery or equipment, or lifting operations. • Display of a load chart on each mobile crane in a position visible to the Operator; • Display of a chart showing sling size, load capacity, and slinging arrangement in the work and storage area. <p>D. Awareness information and/or instruction should be provided regularly to personnel operating lifting machinery or using lifting equipment, and should include topics on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • safety requirements related to operating conditions (load limits, work area preparation, power lines, wind speed) • special skills and or procedures (hand signals, lifting procedures). <p>E. Standard hand signals shall be used when verbal communication between the Operator operating the lifting machine and the Rigger as signaling personnel is not possible. The operator should only be directed by one person (signaller/dogman/rigger).</p> <p>F. Identification and evaluation of design or purchase specifications for all plant and equipment associated with lifting work must follow those already established, including, but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Safe Working Load (SWL) displayed on the equipment (load limit signs below 500 kg in Kilograms, above 500 kg in Tons). • The lifting machine must be equipped with an operator's manual and load chart • Lifting machines used to raise/lower people must comply with AS1735 and AS2359. <p>G. Work methods and control conditions for the operation of lifting machinery and equipment should follow safety practices to ensure the following, but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Safety requirements such as visual inspection, SWL, tow slings, safety hooks, lifting devices • Operational requirements such as SIO, access to the area where lifting operations are conducted <p>H. Lifting equipment must be stored:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In a tool store or a place protected from contamination • Separated by type or capacity for easy identification • Away from direct sunlight to prevent damage to synthetic fiber slings

No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
10	Aktivitas <i>Drilling & Blasting</i> Drilling & Blasting Activities	<p>A. Melakukan kajian risiko untuk penanganan dan penggunaan bahan peledak harus mempertimbangkan hal-hal berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pembongkaran dan pengangkutan <i>oxidizing agents</i> dan bahan peledak jumlah besar ke lokasi peledakan • Pemenuhan peraturan undang-undang • Penyimpanan bahan peledak (termasuk keamanan dan pengendalian persediaan) • Pengaturan dan persiapan peledakan (termasuk gagal peledakan dan peledakan tidur) • Komunikasi • Persyaratan pelatihan dan kompetensi • Tanggap Darurat • Pengaturan pembuangan <p>B. Izin peledakan (gudang bahan peledak) yang masih berlaku harus dikelola dan penyimpanan bahan peledak tidak boleh melebihi jumlah yang diizinkan seperti disebutkan dalam Permen ESDM No. 26 tahun 2018, Kepmen ESDM No. 1827K tahun 2018, Kepdirjen Minerba ESDM 185 tahun 2019, Perkap No. 17 tahun 2017;</p> <p>C. Terdapat proses seleksi dan evaluasi penempatan personel dengan sistem penilaian pelatihan dan kompetensi yang merujuk pada standar yang telah ditetapkan dan perundangan terkait;</p> <p>D. Sebagai bagian dari pengendalian kompetensi terhadap personel yang melakukan kegiatan peledakan maka wajib mengikuti kegiatan pengenalan pit yang meliputi pemahaman tentang persyaratan peledakan yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jarak aman dari area pengisian bahan peledak • Proses untuk memasuki lokasi peledakan • Prosedur penggunaan radio saat proses peledakan • Prosedur yang harus dipatuhi saat berada di sekitar bahan peledak • Kemampuan untuk mengidentifikasi material bahan peledak yang bisa digunakan <p>E. Gudang handak harus memasang tanda/rambu yang jelas untuk mencegah bahaya yang tidak diinginkan, meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nomor izin, jenis dan kapasitas bahan peledak, dan masa berlaku izin yang tergantung di pintu gudang • Tanda Dilarang Merokok, Dilarang Membawa <i>Handphone</i>, Kamera serta barang yang dapat menimbulkan api • Tanda Hanya Personel yang Berwenang 	<p>A. Risk assessment for the handling and use of explosives should consider the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unloading and transporting oxidizing agents and bulk explosives to the blasting site • Compliance with statutory regulations • Storage of explosives (including security and inventory control) • Blasting arrangements and preparations (including failed blasts and sleeper blasts) • Communication • Training and competency requirements • Emergency response • Disposal arrangements <p>B. A valid blasting permit (explosives warehouse) must be maintained and the storage of explosives must not exceed the permitted amount as mentioned in Permen of ESDM No. 26 of 2018, Kepmen ESDM No. 1827K of 2018, Kepdirjen Minerba ESDM 185 of 2019, Perkap No. 17 of 2017;</p> <p>C. Ensure the availability of a selection and evaluation process for personnel placement with a training and competency assessment system that adheres to established standards and related legislation;</p> <p>D. As part of the competency control of personnel who perform blasting activities, they are required to participate in pit introduction activities which include an understanding of blasting requirements, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Safe distance from explosive charging area • The process of entering the blasting site • Radio usage procedures during the blasting process • Procedures to be followed when in the vicinity of explosives • Ability to identify explosive materials that can be used. <p>E. Explosive warehouses must display clear signs to prevent unwanted hazards, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • License number, type and capacity of explosives, and license validity period hanging on the warehouse door. • No Smoking Sign, No Cell Phones, Cameras and other items that can cause a fire • Authorized Personnel Only sign



No	Jenis Bahaya/Risiko K3 Type of Danger/OHS Risk	Pendekatan Mitigasi/Eliminasi Risiko	Mitigation Approach/Risk Elimination
		<p>F. Informasi kesadaran dan/atau instruksi harus disediakan dalam kondisi umum untuk karyawan yang perlu untuk memahami persyaratan peledakan termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jarak aman dari area pengisian bahan peledak • Jarak radius aman untuk manusia dan unit pada saat pelaksanaan peledakan • Proses untuk memasuki area peledakan • Prosedur radio • Prosedur yang harus dipatuhi saat berada di sekitar bahan peledak • Kemampuan untuk mengidentifikasi bahan peledak yang bisa digunakan <p>G. Spesifikasi pembelian harus disusun untuk bahan peledak dan peralatan peledakan, pemasok harus menyediakan dokumen keselamatan yang memadai seperti Lembar Data Keselamatan Bahan;</p> <p>H. Kendaraan pengangkut bahan peledak harus didesain dan disetujui untuk tujuan tersebut, dan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dipasangi dengan tanda dan papan informasi yang memadai • Memiliki alat pemadam kebakaran yang sesuai dalam kondisi siap pakai • Memiliki ruang terpisah untuk setiap jenis bahan peledak atau peralatan peledakan • Memiliki Sirine yang sesuai untuk pengangkutan bahan peledak • Memiliki lampu <i>rotary</i> yang sesuai untuk pengangkutan bahan peledak • Memenuhi Kondisi Kendaraan dan Alat Bergerak <p>I. Metode untuk penerimaan dan pengeluaran bahan peledak harus didokumentasikan, dan merujuk kepada aturan yang ditetapkan serta perundangan yang berlaku.</p>	<p>F. Awareness information and/or instructions should be provided in general conditions for employees who need to understand the blasting requirements including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Safe distance from explosive charging area. • Safe radius distance for people and units at the time of blasting execution • Process for entering the blasting area • Radio procedures • Procedures to be followed when around explosives • Ability to identify explosives that can be used <p>G. Purchasing specifications should be drawn up for explosives and blasting equipment, suppliers should provide adequate safety documents such as Material Safety Data Sheets;</p> <p>H. Vehicles transporting explosives should be designed and approved for the purpose, and:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Be fitted with adequate signs and information boards • Have appropriate fire extinguishers in ready condition • Have separate spaces for each type of explosive or blasting equipment • Have a siren suitable for the transportation of explosives • Have rotary lights suitable for the transportation of explosives • Meet the Condition of Vehicles and Mobile Equipment <p>I. Methods for receiving and discharging explosives must be documented, and refer to established rules and applicable legislation.</p>

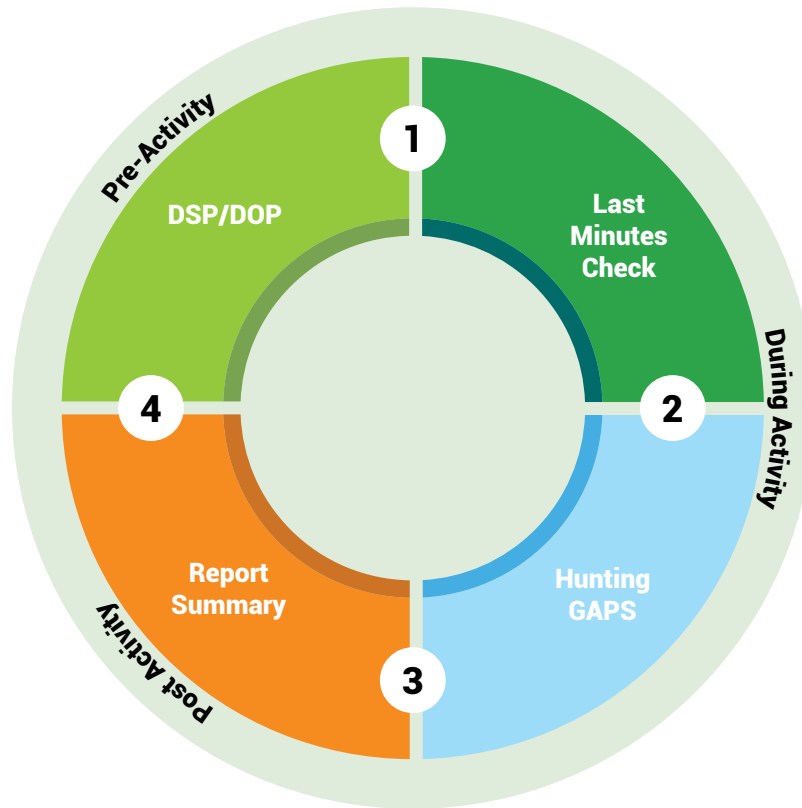
Untuk mengendalikan dan meminimalkan risiko dalam aktivitas berisiko tinggi di area operasi, Perseroan menerapkan sistem aktivitas pengendalian risiko tinggi yang meliputi:

1. *Daily Schedule Plan (DSP)*: pemetaan terhadap aktivitas dan area kerja risiko tinggi, nama pengawas, dan nomor *Emergency Response Team (ERT)*;
2. *Last Minute Check*: kegiatan yang dilakukan sebelum melakukan pekerjaan untuk memastikan keseluruhan persyaratan kerja yang aman telah tersedia; dan
3. *Hunting Gap*: observasi yang dilakukan saat pekerjaan risiko tinggi berlangsung untuk memastikan penerapan prosedur kerja di lapangan. Jika terdapat ketidaksesuaian maka dilakukan *coaching* kepada karyawan.

To control and minimize high-risk activities in the operating area, the Company implements a system of high-risk control activities which includes:

1. *Daily Schedule Plan (DSP)*: mapping of high-risk activities and work areas, supervisor names, and *Emergency Response Team (ERT)* numbers;
2. *Last Minute Check*: inspection prior to performing work to ensure all safe work requirements are in place; and
3. *Gap Hunting*: observation during high-risk work to ensure the implementation of work procedures in the field. If discrepancies are found, coaching is conducted for employees.

Aktivitas Pengendalian Risiko Tinggi High Risk Control Activities



Dukungan Teknologi untuk Keselamatan Kerja

Perseroan menerapkan pendekatan teknologi dalam menjaga standar kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini merupakan langkah progresif untuk memastikan partisipasi aktif semua karyawan dalam program K3 dan meningkatkan kesadaran mereka terhadap risiko yang ada di lingkungan kerja. Perseroan membangun aplikasi bernama i-Check yang dikembangkan oleh BTech, dipasang pada perangkat pribadi, seperti *smartphone* atau tablet. Dengan menggunakan i-Check, *front-line foreman* dan supervisor dapat melaporkan, menindaklanjuti, dan memantau progres mitigasi risiko secara langsung di lokasi kerja.

Penerapan teknologi ini tidak hanya memberikan kemudahan dalam pelaporan dan penindaklanjutan risiko, tetapi juga memotivasi karyawan untuk terlibat aktif dalam menjaga K3 di tempat kerja. Dengan mencatat upaya-upaya yang dilakukan secara efisien, setiap pihak yang terlibat dalam manajemen risiko K3 akan merasa diapresiasi dan termotivasi untuk terus berkontribusi.

Perseroan juga melakukan pemantauan kelelahan (*fatigue*) dengan menggunakan *In-Car Camera* (ICC), yang mengintegrasikan *Artificial Intelligence* (AI) untuk mendeteksi ketika operator alat berat menunjukkan tanda-tanda kelelahan, terdistraksi atau mengantuk. Ketika tanda-tanda kelelahan atau distraksi tersebut terdeteksi, *dispatcher* akan segera menginstruksikan alat berat tersebut untuk segera berhenti, dan operator akan diberikan *coaching*.

Technology Implementation to support Safety Performance

The Company applies a technological approach in maintaining occupational health and safety standards. This is a progressive step ensures active participation of all employees in the OHS program and increase their awareness of the risks present in the work environment. The Company developed an application called i-Check, developed by BTech, which is installed in personal devices, such as smartphone or tablet. Using i-Check, front-line foreman and supervisors can report, follow up, and monitor the progress of risk mitigation directly at the workplace.

The adoption of this technology not only provides convenience in risk reporting and follow-up, but also motivates employees to be actively involved in maintaining OHS at workplace. By efficiently recording the efforts, every party involved in OHS risk management will feel appreciated and motivated to continue contributing.

The Company also monitors fatigue using the In-Car Camera (ICC), which integrates Artificial Intelligence (AI) to detect signs of fatigue, distraction, or drowsiness in machine operators. When such signs are detected, the dispatcher will immediately instruct the machine to stop, and the operator will be given coaching.



Di tahun 2023, Perseroan meluncurkan sistem *Equipment Driving Monitoring System* (EDMS) yang menganalisa secara *real time* berbagai indikator pada alat berat yang sedang dioperasikan, antara lain suhu mesin, suhu rem dan kecepatan mengemudi, untuk mengidentifikasi perilaku mengemudi alat berat yang tidak sesuai standar dan berpotensi meningkatkan risiko keselamatan kerja. Sistem ini sedang diujicoba di site ADT.

Sistem-sistem yang ada diharapkan dapat mencegah terjadinya insiden dan mempromosikan kebiasaan-kebiasaan baik dalam bekerja sehingga menciptakan budaya keselamatan yang kuat dan berkelanjutan di seluruh operasi.

Pelaporan dan Investigasi Kecelakaan

Untuk setiap insiden yang ada, wajib dilakukan proses investigasi dan pembuatan laporan sebagai rekomendasi dalam upaya pencegahan insiden berikutnya. Proses investigasi atas insiden kerja dilakukan secara sistematis sebagai berikut:

- Karyawan melaporkan kejadian kecelakaan/insiden kepada atasan langsung;
- Tim investigasi dibentuk untuk menyelidiki kejadian, termasuk memeriksa kronologi, penyebab, dan mengukur keparahan insiden;
- Hasil pengumpulan fakta dianalisis oleh tim investigasi, dan rekomendasi pencegahan disusun untuk mencegah kejadian serupa di masa datang; dan
- Laporan hasil investigasi disampaikan kepada pihak-pihak berkepentingan dan didokumentasikan dalam platform *i-Check*.

Perseroan juga menerapkan program pencegahan insiden secara proaktif dengan melibatkan partisipasi setiap karyawan, yaitu:

1. GENBA: inspeksi dan observasi K3 yang dilakukan oleh supervisor bersama *leader* untuk memastikan praktik kerja yang aman telah diterapkan, menunjukkan kepedulian *leader* terhadap karyawan (*Felt Safety Leadership*);
2. Melaporkan kejadian *near-miss* di tempat kerja dengan menggunakan aplikasi pelaporan bahaya (*hazard report*) melalui aplikasi *B'Safe Apps* (yang dikembangkan oleh BTech); dan
3. *Critical Risk Finding*: melakukan pelaporan dan tindak lanjut terhadap temuan di lapangan yang bersifat kritis sebagai upaya pencegahan sebelum terjadi insiden.

Karyawan berhak menyatakan keberatan untuk bekerja jika persyaratan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan hidup belum terpenuhi. Mereka dapat melaporkan situasi/perilaku yang tidak aman atau berbahaya, dan risiko yang ada, kepada pengawas atau atasan langsung. Tindakan Pengendalian dilakukan sesuai dengan kode bahaya dari hasil penilaian risiko.

Pengawas/atasan langsung akan memverifikasi setiap laporan bahaya yang masuk untuk memastikan:

1. Kesesuaian laporan bahaya dengan aktual temuan bahaya;
2. Ketepatan dalam pengisian laporan bahaya; dan
3. Ketepatan kategori bahaya, kode risiko dan pemilihan PIC.

In 2023, the Company launched an *Equipment Driving Monitoring System* (EDMS) that analyzes in real-time various indicators on the machine being operated, including engine temperature, brake temperature and driving speed, to identify machine driving behavior that is below standard and potentially poses safety risks. This system is currently on trial at site ADT.

The existing systems are expected to prevent incidents and promote good working habits to create a strong and sustainable safety culture across all operations.

Accident Reporting and Investigation

For every incident, an investigation and report must be made as a recommendation to prevent similar incident in the future. The investigation process of work incidents is carried out systematically as follows:

- Employees report the accident/incident to their immediate supervisors;
- An investigation team is established to investigate the incident, examine the chronology and cause, and measure the severity of the incident;
- The results of fact gathering are analyzed by the investigation team, and preventive recommendations are made to prevent similar incidents in the future; and
- Report of the investigation results is shared with interested parties and documented on the *i-Check* platform.

The Company also implements a proactive incident prevention program by involving the participation of every employee, which includes:

1. GENBA: OHS inspections and observations conducted by supervisors together with leaders to ensure safe work practices have been implemented, demonstrating leaders' concern for employees (*Felt Safety Leadership*);
2. Reporting near-miss incidents in the workplace by using a hazard reporting application, *B'Safe Apps* (developed by BTech); and
3. *Critical Risk Finding*: reporting and following up on critical on-site findings as a preventive effort before an incident occurs.

Employees are entitled to object to work when safety, health and environmental requirements have not been met. They can report unsafe or dangerous situation/behavior and the associated risks to their supervisor or immediate superior. Control actions are carried out in accordance with the hazard codes from the risk assessment results.

The supervisor/immediate superior will verify each incoming hazard report to ensure:

1. The conformity of the hazard report with the actual hazard findings;
2. The accuracy of the hazard report contents; and
3. The accuracy of hazard category, risk code and PIC selection.

Perseroan menjamin perlindungan terhadap pelapor dari segala bentuk intimidasi atau ancaman.

The Company guarantees the protection of the reporter from any form of intimidations or threats.

Layanan Kesehatan Kerja [GRI 403-3]

Perseroan menyediakan layanan dan program kesehatan kerja untuk melindungi kesehatan para karyawan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Beberapa layanan dan program yang disediakan Perseroan antara lain:

Occupational Health Services [GRI 403-3]

The Company provides occupational health services and programs to protect the health of its employees and improve working environment conditions. Some of the services and programs provided by the Company are:

Nama Program Program Name	Deskripsi Description	Hasil dan Dampak Result and Impact
<i>Medical check-up</i>	Pemeriksaan kesehatan karyawan setiap tahun, di samping untuk mereka yang masuk <i>pre-employment</i> .	Kesehatan karyawan terjaga dengan baik, sehingga kinerja dapat terjaga.
	Annual medical check-up for workers, aside from those in the pre-employment period.	The health of workers is well maintained, so that their performance can also be retained.
<i>Mental health webinar</i>	Meningkatkan kesadaran dan edukasi terkait kesehatan mental agar karyawan tetap produktif.	Mengajak karyawan untuk peduli pada kesehatan mental mereka.
	Improving awareness and education related to mental health so that employees will remain productive.	Encouraging employees to care about their mental health.
<i>Mental health peer counselor</i>	Menyediakan " <i>peer counselor</i> " di tempat kerja yang dapat mendukung kesehatan mental rekan-rekan mereka.	Adanya rekan sekerja yang ditugaskan untuk peduli terhadap kesehatan mental menjadi pertolongan pertama untuk mengidentifikasi gangguan kesehatan mental karyawan.
	Providing "peer counselor" in the workplace to support the mental health of their peers.	The existence of peer counselor assigned to care about mental health, to become first aid service in identifying employees' mental health disorder.
<i>Mental health counseling</i>	Menyediakan layanan konseling dari psikolog yang dapat diakses oleh karyawan yang membutuhkan. Perusahaan melakukan <i>mental health survey</i> setahun sekali.	Mendukung karyawan yang sedang mengalami tantangan, dan beberapa karyawan telah memanfaatkan layanan ini.
	Providing counseling service with psychologists who can be reached by all employees in need. The Company performs mental health survey annually.	Supporting employees who are facing challenges, and some employees have already utilized this service.
<i>Return to work program</i>	Menyediakan konsultasi dengan dokter perusahaan untuk memberikan tuntunan bagi karyawan yang cuti berkepanjangan karena sakit atau pasca kecelakaan untuk dapat kembali bekerja.	Karyawan dapat kembali bekerja setelah dilakukan pemantauan dan dinyatakan sehat.
	Providing consultation with the Company's doctor for employees who took longer leave due to illness or accident to be able to return to work.	Employees may return to work after being monitored and declared healthy.
<i>Industrial Hygiene Monitoring</i>	Melakukan pengukuran kesehatan lingkungan kerja.	Lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kesakitan dan cedera sehingga mendukung produktivitas karyawan.
	Measuring workplace environmental health.	Safe and healthy work environment to prevent pain and injury so as to support the productivity of employees.
<i>Comorbid monitoring</i>	Melakukan pemantauan berkala bagi karyawan di wilayah operasional yang memiliki risiko komorbid.	Kondisi komorbid dapat terpantau dengan baik sehingga kondisi komorbid dapat terkontrol dengan baik.
	Performing periodic monitoring to employees in operational areas at risk of comorbid.	Comorbid can be well-monitored and well-controlled.



Nama Program Program Name	Deskripsi Description	Hasil dan Dampak Result and Impact
<i>Wellness program</i>	Program pendampingan nutrisi dan aktivitas fisik melalui <i>gamification</i> .	Karyawan yang mempunyai <i>medium high risk</i> agar kondisi Kesehatan semakin meningkat dan tercipta habit hidup sehat.
	Nutrition and physical activity mentoring program through <i>gamification</i> .	Employees who have medium high health risk participated in order to improve their condition and develop a healthy habit.

Perseroan juga menyediakan layanan dan fasilitas kesehatan, seperti:

1. Klinik dalam perusahaan dan *jobsite* dengan jam operasional 24/7.
2. Dokter dan *paramedic* yang siap 24/7 di semua wilayah operasional.
3. Apoteker di beberapa *jobsite*.
4. Jaminan Kesehatan (BPJS) dan asuransi kesehatan swasta.
5. Transportasi jika diperlukan untuk membawa karyawan ke rumah sakit pilihan.
6. *Employee Assistant Program*, yang merupakan konseling kesehatan mental untuk karyawan yang membutuhkan pendampingan profesional untuk mengatasi masalah Kesehatan mental yang dimiliki.
7. *Wellness Program* yang berupa kegiatan kesehatan untuk meningkatkan kesehatan karyawan terutama karyawan yang mempunyai risiko kesehatan tinggi agar dapat hidup lebih sehat dan lebih produktif. Bentuk program *wellness* ialah pendampingan nutrisi, *gamification* kompetisi *weight loss* serta webinar edukasi kesehatan fisik, nutrisi, dan *mindfulness*.

Seluruh layanan dan fasilitas kesehatan yang diberikan tersebut di informasikan kepada karyawan disaat awal bergabung dengan Perseroan, serta disosialisasikan secara berkala melalui berbagai kanal komunikasi internal.

The Company also provides health services and facilities, such as:

1. Company and jobsite clinics with 24/7 operational hours.
2. Doctors and paramedics available 24/7 in all operational areas.
3. Pharmacists at some jobsites.
4. Health Insurance (BPJS) and private health insurance.
5. Transportation, if needed, to take employees to selected hospitals.
6. Employee Assistance Program, which offers mental health counseling for employees who need professional help to overcome their mental health problems.
7. Wellness Program, which is a health activity designed to improve the health of employees, especially those with high health risks, enabling them to live healthier and be more productive. The wellness program includes nutrition mentoring, *gamification* of weight loss competitions, as well as educational webinars on physical health, nutrition, and *mindfulness*.

All health services and facilities provided are informed to employees when they first join the Company, and are socialized regularly through various internal communication channels.

Jenis Layanan Kesehatan Kerja Type of Occupational Health Services	Karyawan Employee		Keterangan Description
	Tetap Permanent	Kontrak Contract	
MCU Tahunan Annual MCU	✓	✓	
Asuransi Kesehatan Health Insurance	✓	✓	Asuransi Swasta BPJS Kesehatan Private Insurance BPJS Kesehatan
BPJS Kesehatan Health BPJS	✓	✓	
Tunjangan Kacamata Glasses Allowance	✓	✓	Setelah 1 tahun bekerja After 1 year employment
Tunjangan Kesehatan bagi Pasangan dan anak Health Allowance for Spouse and Children	✓	✓	Asuransi Swasta Private Insurance
Bantuan biaya pengobatan dari Perusahaan untuk karyawan yang mempunyai penyakit kronis Allowance support for workers that have chronic disease	✓	-	- <i>Chronic Disease health monitoring.</i> - <i>MCU (Medical Check up) follow up.</i> - <i>Health Longsickleave Program.</i>

Seluruh data dan informasi Kesehatan karyawan yang dimiliki Perseroan akan dijaga dan dilindungi kerahasiaannya.

All employee medical data and information held by the Company will be kept confidential.

Partisipasi, Konsultasi, dan Komunikasi Karyawan Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja [GRI 403-4]

Employee Participation, Consultation and Communication on Occupational Health and Safety [GRI 403-4]

Peningkatan kualitas K3 membutuhkan perhatian dan kerja sama semua pihak, baik itu Perseroan, karyawan dan kontraktor. Perseroan mengadakan berbagai kegiatan komunikasi, konsultasi, dan evaluasi untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi dalam pengelolaan K3. Beberapa kegiatan yang dilakukan antara lain:

To improve the quality of OHS, the awareness and cooperation of all parties are required, including the Company, employees and contractors. The Company holds various communication, consultation, and evaluation activities to increase awareness and participation in OHS management. Some of the activities carried out are:

Nama Forum K3 Name of OHS Forum	Aspek K3 yang menjadi Fokus Bahasan OHS Aspects that become the Focus of Discussion	Frekuensi Penyelenggaraan per tahun Annual Frequency	Peserta Participant		
			Manajemen Management	Karyawan Employee	Kontraktor Contractor
Health Talk	Memahami Karakter dan Perilaku Lintas Generasi di Lingkungan Kerja (21 Februari 2023) Understanding Cross-Generation Characters and Behavior at Work Place (February 21, 2023)	1x/tahun 1x/year	✓	✓	✓
Webinar: Safety Driving	Keselamatan Berkendara untuk Roda 2 dan Roda 4 (23 Juni 2023) Safety Driving for 2-wheeled and 4-wheeled vehicles (June 23, 2023)	1x/tahun 1x/year	✓	✓	✓
Health Talk	Perilaku Seksual Berisiko (21 September 2023) Hazardous Sexual Behavior (September 21, 2023)	1x/tahun 1x/year	✓	✓	✓
BUMA Bersama Bulanan (3B)	SHE Performance, highlight issue dan lesson learned dari insiden di Jobsite SHE Performance, highlight issue and lesson learned from Jobsite incidents	1x/bulan 1x/month	✓	✓	✓
Webinar Session: Anti Fat, Anti Fatigue	Fat Loss Diet untuk optimalkan Kesehatan dan performa kerja Fat Loss Diet to optimize Health and work performance	1x/tahun 1x/year	✓	✓	✓
Meeting KPLH Tingkat I Level I KPLH Meeting	a. Hasil partisipasi section b. Pencapaian & trend kinerja KPLH (SHE Index) c. Hasil Investigasi dan Lesson learned bulan berjalan d. Komunikasi internal/eksternal termasuk masukan dari wakil karyawan dan mitra kerja e. Issue meeting sebelumnya f. Hasil temuan audit internal/eksternal a. Section participation results b. Achievement & trend of Mining and Environmental Safety performance (SHE Index) c. Investigation results and Lesson learned of the current month d. Internal/external communication including input from employee representatives and work partners e. Previous meeting issues f. Internal/external audit findings	1x/bulan 1x/month	✓	✓	✓



Nama Forum K3 Name of OHS Forum	Aspek K3 yang menjadi Fokus Bahasan OHS Aspects that become the Focus of Discussion	Frekuensi Penyelenggaraan per tahun Annual Frequency	Peserta Participant		
			Manajemen Management	Karyawan Employee	Kontraktor Contractor
Meeting KPLH Tingkat II Level II KPLH Meeting	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil partisipasi <i>section</i> b. Pencapaian & <i>trend</i> kinerja KPLH (SHE Index) c. Hasil Investigasi dan <i>Lesson learned</i> bulan berjalan d. Komunikasi internal/eksternal termasuk masukan dari wakil karyawan dan mitra kerja e. <i>Issue meeting</i> sebelumnya f. Hasil temuan audit internal/eksternal g. Hasil evaluasi kepatuhan h. Analisis Insiden i. <i>Compliance</i> pengelolaan kesehatan dan lingkungan 	1x/bulan 1x/month		✓	✓
Meeting KPLH Mitra Kerja KPLH Meeting with Business Partners	<i>Safety Performance</i> dari Mitra Kerja Safety Performance of Business Partners	1x/bulan 1x/month		✓	✓
Meeting Weekly dengan Owner/ Customer Meeting Weekly with Owner/Customer	<i>Safety Performance</i>	1x/Minggu 1x/week		✓	✓
Meeting BOD	<i>Safety Performance, Update ICC dan Safety focus</i> (Safety Focus) Safety Performance, ICC Update and Safety Focus	1x/bulan 1x/month	✓		
Meeting Koordinasi Induksi Coordination Meeting Induction	<i>Progress</i> terkait dengan <i>update</i> & kendala dalam pengajuan induksi & <i>mine permit</i> <i>Progress related to the update & issue in the proposal of induction & mine permit</i>	1x/bulan 1x/month		✓	✓
Meeting Contractor Management System	<i>Update</i> terkait dengan progres CMS <i>all</i> Mitra Kerja Update related to the CMS Progress off all Business Partners	1x/bulan 1x/month		✓	✓
Meeting Daily Strategic Plan (DSP)	<i>Progress</i> harian <i>safety performance</i> Daily progress of safety performance	Setiap Hari Every day		✓	
Meeting Weekly BUMA	<i>Safety Performance</i>	1x/Minggu 1x/week		✓	
Pembicaraan 5 Menit (P5M) 5 Minute Talk (P5)	<ul style="list-style-type: none"> a. Penjelasan pekerjaan dan prosedur kerja yang dilakukan pada hari dan <i>shift</i> tersebut b. Penyampaian mengenai temuan bahaya atau informasi insiden di <i>jobsite</i> atau <i>jobsite</i> lain 	Setiap awal aktivitas <i>shift</i> pagi & <i>shift</i> malam At the beginning of morning shift & night shift		✓	✓

Nama Forum K3 Name of OHS Forum	Aspek K3 yang menjadi Fokus Bahasan OHS Aspects that become the Focus of Discussion	Frekuensi Penyelenggaraan per tahun Annual Frequency	Peserta Participant		
			Manajemen Management	Karyawan Employee	Kontraktor Contractor
Safety Talk	a. Informasi K3LH b. Sarana komunikasi, partisipasi dari karyawan, perwakilan karyawan dan mitra kerja a. OHSE information b. Means of communication, participation from employees, employee representatives and work partners	2x per minggu 2x per week	✓	✓	✓

PELATIHAN KARYAWAN MENGENAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [GRI 403-5]

Pelatihan K3 merupakan kegiatan penting untuk meningkatkan kesadaran dan kewaspadaan karyawan dalam menekan risiko atau dampak negatif yang mungkin timbul akibat rutinitas pekerjaan. Kegiatan ini meliputi mendidik, mengenalkan, menyadarkan, serta mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam mencegah dan menangani setiap risiko atau bahaya yang mungkin terjadi dalam pekerjaannya.

Perseroan telah mengadakan pelatihan K3 sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku dengan detail sebagai berikut:

Jenis Pelatihan	2023	2022	2021	Type of Training
Pelatihan Kompetensi Wajib	134.601	188.772	142.044	Mandatory Competency Training
Pelatihan Kompetensi Pengawas	22.897	21.248	21.020	Supervisor Competency Training
Pelatihan Kompetensi Spesifik	5.832	7.238	2.961	Specific Competency Training
Jumlah Peserta Pelatihan K3LH	163.330	217.258	166.025	Total OSH Training Participants

Perseroan mewajibkan seluruh karyawan yang beraktivitas di area tambang di Indonesia (100%) untuk mengikuti induksi serta Pelatihan Kompetensi Wajib (PKW), dan bagi karyawan level pengawas diwajibkan untuk mengikuti Pelatihan Kompetensi Pengawas (PKP) dan Pelatihan Kompetensi Spesifik (PKS) dalam pemenuhan regulasi secara spesifik ke tanggung jawab pekerjaan masing-masing.

EMPLOYEE TRAINING ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH [GRI 403-5]

OHS training is essential to increase employees' awareness and caution in minimizing risks or negative impacts that may arise due to work routines. This training covers education, introduction, awareness building and development of the required skills preventing and handling of risks or hazards that may arise in their work activity. The necessary skills in preventing and handling any risks or hazards that may occur in their work.

The Company has held OHS training in accordance with applicable standards and regulations with the following details:

The Company requires all employees whose activities are in our mining areas in Indonesia (100%) to attend induction and Mandatory Competency Training (PKW), as well as Supervisory Competency Training (PKP) and Specific Competency Training (PKS) for supervisors to fulfill specific regulations that are applicable in their respective jobs.

Pelatihan Kompetensi Wajib Mandatory Competency Training	Pelatihan Kompetensi Pengawas Supervisor Competency Training
Dasar Keselamatan Kerja Basic Work Safety	Peraturan Perundang-Undangan terkait Keselamatan Pertambangan Statutory regulations related to Mining Safety
Alat Pelindung Diri (APD) Personal Protective Equipment (PPE)	Accountability KPLH dan Safety Leadership KPLH Accountability and Safety Leadership
5R dan Housekeeping 5R and Housekeeping	Pertemuan K3 OSH Meetings
Emergency & Pelaporan Bahaya Emergency & Hazard Reporting	Investigasi Insiden Incident Investigation
Pengendalian dan Pencegahan Bahaya Kebakaran Fire Hazard Control and Prevention	Identifikasi Bahaya dan Pengendalian Risiko Hazard Identification and Risk Control



Pelatihan Kompetensi Wajib Mandatory Competency Training	Pelatihan Kompetensi Pengawas Supervisor Competency Training
Dasar Kesehatan Kerja, Pola Hidup Bersih Sehat (PHBS) dan Pengelolaan Penyakit Akibat Kerja (PAK) Occupational Health Basics, Clean and Healthy Lifestyle (PHBS) and Occupational Disease Management (PAK)	Pengelolaan Lingkungan Pertambangan Mining Environment Management
Pengenalan Pertolongan Pertama dan Gawat Darurat First Aid and Emergency Introduction	Inspeksi & Observasi K3 OSH Inspection & Observation
Pengelolaan Kelelahan dan Waktu Istirahat Fatigue and Break Time Management	<i>Job Safety Analysis (JSA)</i> Job Safety Analysis (JSA)
Dasar Lingkungan Hidup dan Pengelolaan Limbah Environment and Waste Management Basics	Sistem Manajemen & Audit KPLH Environment Management System & Audit

PENINGKATAN KUALITAS KESEHATAN KARYAWAN [GRI 403-6]

Perseroan memahami pentingnya kualitas kesehatan bagi seluruh pekerjanya sebagai kebutuhan mendasar untuk menjamin kehidupan yang sehat, serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, Perseroan menyediakan layanan dan akses kesehatan yang komprehensif. Fasilitas kesehatan yang diberikan tidak hanya mencakup aspek kesehatan terkait risiko pekerjaan, tetapi juga menyeluruh dalam menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Berikut ini adalah fasilitas kesehatan yang diberikan Perseroan kepada karyawan:

1. Fasilitas Kesehatan di wilayah kerja (*Medsite Clinic*) dengan dokter dan paramedis yang siap 24/7.
2. Obat-Obatan bebas jual yang tersedia di *Medsite Clinic*.
3. Jaminan Kesehatan Wajib (BPJS dan Jamsostek) dan asuransi kesehatan swasta (Asuransi Sinar Mas) yang untuk rawat jalan maupun rawat inap.
4. *Medical evacuation* yang dibutuhkan jika memerlukan penanganan lebih lanjut ke rumah sakit rujukan.
5. *Wellness Program*.
6. *Mental health* program yang di dalamnya mencakup *mental health survey* dan *risk taking behavior assessment*.
7. Pemeriksaan kesehatan tahunan (*Annual MCU*) untuk karyawan, Pemeriksaan Kesehatan awal untuk calon karyawan dan Pemeriksaan kesehatan sebelum pensiun.

Diluar fasilitas di atas, Perseroan juga memfasilitasi program tambahan untuk meningkatkan kesehatan karyawan, seperti:

1. Program preventif dan promotif yang mendukung peningkatan kualitas kesehatan seperti *Wellness Program*, dan beberapa kompetisi seperti *Weight Loss Competition* atau lomba menurunkan berat badan.
2. *Gym* dan *sport club* juga tersedia di masing-masing wilayah kerja untuk mendukung program kesehatan.
3. Program gizi dan *food safety assessment* untuk menilai layanan katering setempat untuk memastikan kualitas dan keamanan makanan.
4. Program olahraga bersama yang diadakan setiap bulan.

IMPROVEMENT OF EMPLOYEE HEALTH QUALITY [GRI 403-6]

The Company understands the importance of health quality for all its employees as a fundamental need to ensure a healthy life, as well as to increase productivity and welfare. To fulfill this need, the Company provides comprehensive health services and access. The health facilities we provide cover not only occupational risks but also fully support employee welfare and productivity. The following health facilities are provided by the Company to employees:

1. Health facilities at operational site (*Medsite Clinic*) with doctors and paramedics available 24/7.
2. Availability of over-the-counter medicines at *Medsite Clinic*.
3. Compulsory health insurance (BPJS and Jamsostek) and private health insurance (Asuransi Sinar Mas) for outpatient and inpatient care.
4. Medical evacuation to a referral hospital if further treatment is required.
5. *Wellness Program*.
6. *Mental health* program which includes *mental health survey* and *risk taking behavior assessment*.
7. Annual Medical Check-Up (MCU) for employees, initial MCU for prospective employees, and pre-retirement MCU.

Beyond the above facilities, the Company also facilitates additional programs to improve employee health, such as:

1. Preventive and promotive programs that support the improvement of health quality such as *Wellness Program*, and a number of competitions such as *Weight Loss Competition*.
2. *Gyms* and *sport clubs* are also available in each working area to support health programs.
3. Nutrition and food safety assessment program to assess local catering services to ensure food quality and safety.
4. Monthly joint exercise program.

Rincian	Ditanggung Perseroan Covered by the Company	Ditanggung Karyawan Covered by Employee	Details
BPJS Ketenagakerjaan			BPJS Employment
• Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	0,24%*		• Occupational Accident Insurance (JKK)
• Jaminan Kematian (JKM)	0,30%		• Life Insurance (JKM)
• Jaminan Hari Tua (JHT)	3,70%	2%	• Old-age insurance (JKM)
• Jaminan Pensiun	2%	1%	• Retirement Insurance
BPJS Kesehatan	4%	1%	BPJS Health

* Data tersebut untuk BTech dan BIRU, sementara BUMA adalah 1,74%.
The data is for BTech and BIRU, while BUMA is 1.74%.

PENCEGAHAN DAN MITIGASI DAMPAK-DAMPAK KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

[GRI 403-7]

Perseroan mengedepankan pencegahan melalui pengelolaan risiko dan mitigasi yang terukur. Pengendalian risiko di tempat kerja dilaksanakan dengan menggunakan dokumen IBPR (Identifikasi Bahaya Peluang Risiko) dan JSA (*Job Safety Analysis*), yang tertuang dalam instruksi kerja, dan telah disosialisasikan kepada seluruh wilayah kerja. Dokumen IBPR menjelaskan secara rinci tentang bahaya, risiko, dan rencana pencegahan pada proses tertentu. Adapun mitigasi risiko dari IBPR dituangkan dalam program-program sebagai berikut:

- SHE Induction dan Pembicaraan 5 Menit (P5M)**
Program induksi keselamatan kerja untuk karyawan baru tentang bahaya yang ada dalam lingkungan kerja mereka, dan Langkah-langkah pencegahan yang harus diambil.
- Safety Talk**
Program mingguan yang memberikan edukasi tentang keselamatan dan Kesehatan kerja untuk pencegahan kecelakaan kerja. Kegiatan ini dilakukan secara mingguan dengan menyampaikan materi yang relevan dan diterapkan dalam operasional.
- Ngobras dan GENBA**
Program ini merupakan wadah untuk berdiskusi terkait keselamatan dan kesehatan kerja dengan mengedepankan partisipasi karyawan. Dalam kegiatan tersebut disampaikan materi KPLH pada masing-masing wilayah kerja dan inspeksi lapangan yang melibatkan manajemen.
- Pelatihan**
Berbagai pelatihan diselenggarakan untuk meningkatkan keterampilan dan kesadaran keselamatan kerja para karyawan. Tujuan pelatihan termasuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta mengurangi risiko kecelakaan kerja.
- Safety Accountability Program (Inspeksi dan Observasi)**
Program inspeksi dan observasi untuk memastikan kesesuaian antara kejadian di lapangan dengan standar keselamatan yang telah ditentukan. Hasil dari pelaksanaan inspeksi dan observasi berbentuk laporan yang harus diberikan tindak lanjut.

PREVENTION AND MITIGATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IMPACTS [GRI 403-7]

The Company prioritizes prevention through measurable risk management and mitigation. Risk control at workplace is carried out based on HIRA (Hazard Identification and Risk Assessment) and JSA (*Job Safety Analysis*) documents, which are included in the work instructions and have been socialized to all work areas. The HIRA document details the hazards, risks, and prevention plans for specific processes. The risk mitigation from HIRA is outlined in the following programs:

- SHE Induction and 5-Minute Talk (P5M)**
A safety induction program for new employees on the hazards present in their work environment, and the preventive measures to be taken.
- Safety Talk**
A weekly program that provides education on occupational health and safety to prevent workplace accidents. This program delivers materials that are relevant and applied in operations.
- Ngobras and GENBA**
A forum to discuss occupational health and safety by prioritizing employee participation. In this program, KPLH material is delivered in each work area and includes field inspections involving management.
- Training**
Various trainings organized to improve the skills and safety awareness of employees. These trainings aim to improve work efficiency and effectiveness and reduce the risk of work accidents.
- Safety Accountability Program (Inspection and Observation)**
An inspection and observation program to ensure compliance between field events and predetermined safety standards. The results of the inspections and observations are compiled into reports that must be followed up.



6. Penggunaan Teknologi

Penggunaan teknologi sebagai alat untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan, seperti penggunaan BUMA DPA – *Outbreak Management* untuk pemantauan status kesehatan karyawan, dan aplikasi PRISM untuk mengidentifikasi karyawan yang mengalami kelelahan sebagai upaya preventif. Teknologi lain yang juga digunakan adalah EDMS (*Equipment Driving Monitoring System*) sebagai upaya korektif terhadap deviasi cara pengemudi dengan SOP, termasuk *fatigue* secara *real time*.

6. Use of Technology

Technology is used as an instrument to maintain employee health and safety. This includes the use of BUMA DPA - *Outbreak Management* for monitoring employee health status, and the PRISM application to identify fatigued employees as a preventive effort. Another technology being used is EDMS (*Equipment Driving Monitoring System*) as a corrective effort against the deviation of driver's behaviour deviate the driver's behavior from the SOP, including fatigue in real-time.

KARYAWAN YANG TERCAKUP DALAM SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [GRI 403-8]

Kebijakan dan Sistem Manajemen K3 yang diterapkan Perseroan berlaku kepada seluruh (100%) karyawan, kontraktor dan pengunjung dalam lingkungan Delta Dunia dan area operasionalnya. Untuk memastikan efektivitas kebijakan dan sistem manajemen K3, Perseroan secara berkala melakukan pengumpulan data dengan bantuan pihak eksternal (profesional). Sampel diambil dari setiap area dan/atau kegiatan terkait penerapan sistem K3. Data yang dikumpulkan ini kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan dan prosedur K3 telah diterapkan dengan benar dan apakah ada area yang memerlukan perbaikan.

EMPLOYEES COVERED BY THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM [GRI 403-8]

The OHS Policy and Management System implemented by the Company are applicable to all (100%) employees, contractors and visitors within Delta Dunia and its operational areas. To ensure the effectiveness of the OHS policy and management system, the Company periodically collects data samples with the assistance of external parties (professionals). The samples are taken from each area and/or activity which is related to the implementation of OHS system. The collected data is then analyzed thoroughly to evaluate the extent to which OHS policies and procedures have been properly implemented and whether there are areas that require improvement.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, Perseroan kemudian melakukan evaluasi menyeluruh untuk menentukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Langkah-langkah ini mungkin meliputi penyempurnaan kebijakan dan prosedur K3, peningkatan pelatihan bagi karyawan dan kontraktor, atau perbaikan infrastruktur dan peralatan untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja.

Based on the results of the analysis, the Company then conducts a comprehensive evaluation to determine the necessary corrective measures. These measures may include refining OHS policies and procedures, enhancing training for employees and contractors, or improving infrastructure and equipment to enhance workplace safety.

Kecelakaan Kerja [GRI 403-9]

Occupational Accidents [GRI 403-9]

Keterangan	Karyawan Employees	Karyawan Lain Other Workers	Description
Jumlah fatalitas sebagai akibat kecelakaan kerja	1	0	Total fatality as the consequence of occupational accidents
Jumlah kecelakaan kerja dengan konsekuensi tinggi (tidak termasuk fatalitas)	5	0	Total occupational accidents with high consequence (not including fatality)
Jumlah kecelakaan kerja yang dapat dicatat	6	0	Total recordable occupational accidents
Jenis-jenis kecelakaan kerja utama	Insiden terkait unit ban, menabrak/ditabrak, unit rebah, kebakaran dan kelelahan incident related to tyre unit, collision, collapsible heavy unit, fire case and fatigue	0	Types of primary occupational accidents
Jumlah jam kerja	71.340.308	N/A	Total work hours

Catatan | Note:

- Data di atas mencakup data karyawan dan karyawan kontraktor.
The data above includes our employees and contractor's employees.
- Perhitungan berdasarkan 1.000.000 jam kerja.
Calculation is based on 1,000,000 working hours.
- Perhitungan manhour menggunakan *data actual manpower* dan tingkat kehadiran karyawan (hadir, izin, alpa, dan sakit). Seluruh data direkonsiliasi oleh HR di wilayah kerja masing-masing untuk dijadikan data manhour bulanan.
Manhour calculation uses actual manpower data and employee attendance rates (present, on leave, absent, and sick). All data is reconciled by HR in each work area to be used as monthly manhour data.

Data Kinerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Occupational Health and Safety (OHS) Performance Data

Deskripsi	2023	2022	2021	Description
Total Recordable Injury rate (TRIR)	0,08	0,25	0,14	Total Recordable Injury rate (TRIR)
Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)	0,03	0,04	0	Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)
Number of fatalities	1	0	0	Number of fatalities
Crude Morbidity Report (CMR)	16%	12%	10,56%	Crude Morbidity Report (CMR)
Total Incident Frequency Rate (TIFR)	1,36	1,88	1,54	Total Incident Frequency Rate (TIFR)
Lost Time Injury Severity Rate (LTISR)	928,38	31,60	0	Lost Time Injury Severity Rate (LTISR)
Environment Incident Frequency Rate (EIFR)	0	0	0,03	Environment Incident Frequency Rate (EIFR)
Property Damage Cost (US \$)	\$4.509.377	\$2.842.241	\$537.661	Property Damage Cost (US \$)

Insiden kecelakaan kerja fatal yang terjadi di tahun 2023 menjadi perhatian besar bagi Perseroan. Perseroan segera melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem keselamatan dan prosedur K3 yang ada untuk mencegah kejadian serupa terulang kembali.

Fatal work accident that occurred in 2023 is a major concern of the Company. The Company immediately conducted a thorough evaluation of the existing safety system and OHS procedures to prevent similar incidents from recurring.

Data Keadaan Darurat

Emergency Data

Deskripsi	2023	2022	2021	Description
Jumlah kejadian darurat di dalam lokasi	2	3	5	Number of emergency incidents in location
Jumlah kejadian darurat di luar lokasi	7	12	0	Total emergency incidents off location

Catatan | Note:

Perhitungan dilakukan sesuai dengan peraturan Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Calculations are made in accordance with the regulations of the Indonesian Ministry of Manpower.

Penetapan Bahaya

Perseroan melakukan klasifikasi bahaya berdasarkan skala risiko dan dampak yang ditimbulkan. Diawali dengan mengidentifikasi risiko di seluruh kegiatan kerja, Perseroan melakukan perhitungan dengan cara mengalikan nilai kemungkinan terjadinya kecelakaan dengan tingkat keparahan akibat insiden yang mungkin terjadi. Nilai *severity* dan tingkat *likelihood* yang dihasilkan dari perhitungan ini mengacu kepada matriks yang terdapat dalam Matriks Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko. Berdasarkan Analisis yang dilakukan, kami mendapati bahwa risiko utama dalam operasional adalah kecelakaan kerja yang diakibatkan pengoperasian kendaraan dan alat bergerak, bekerja di dekat dinding galian yang mudah longsor, dan penanganan ban.

Melalui skala risiko tersebut, Perseroan melakukan pengendalian risiko sesuai dengan hierarki yang terdiri dari eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, administrasi, dan alat pelindung diri.

Hazard Classification

The Company classifies hazards based on the scale of risk and impact. Starting by identifying risks in all work activities, the Company performs calculations by multiplying the likelihood of an accident with the severity of the incident that may occur. The scale of severity and likelihood resulting from this calculation refer to the matrix contained in the Hazard Identification and Risk Assessment Matrix. Based on the analysis, we found that the main risks in operations are work accidents caused by operating vehicles and mobile equipment, working near excavation walls that are prone to landslides, and handling tires.

Through the risk scale, the Company carries out risk control in accordance with the hierarchy consisting of elimination, substitution, engineering, administration, and personal protective equipment.



Tindakan Pengendalian Berdasarkan Kode Bahaya

Control Measures Based on Hazard Codes

Kode Bahaya Hazard Code	Tingkat Bahaya Hazard Level	Tindakan Pengendalian Control Control Action
Low	Bahaya Risiko Rendah Low-Risk Hazard	Laporkan ke atasan dan perbaiki setelah bahaya AA-A-B selesai. Report to the superior and repair after AA-A-B hazard ends
Medium	Bahaya Risiko Sedang Intermediate-Risk Hazard	Laporkan ke atasan dan perbaiki setelah bahaya AA-A selesai. Report to the superior and repair after AA-A hazard ends
High	Bahaya Risiko Tinggi High-Risk Hazard	Berhenti, segera laporkan ke atasan, putuskan melanjutkan dengan catatan atau perbaiki segera. Stop, report to the superior immediately, decide to continue with notes or repair immediately
Extreme	Bahaya Risiko Ekstrem Extreme-Risk Hazard	Berhenti, isolasi, segera laporkan ke atasan dan perbaiki segera. Stop, isolate, report immediately to the superior and repair immediately

Penyakit Akibat Kerja [GRI 403-10]

Berdasarkan pengelolaan risiko Keselamatan Pertambangan dan Lingkungan Hidup (KPLH), Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko (IBPR) serta merujuk ketentuan dan peraturan yang berlaku seperti Permenaker No. 5 Tahun 2018, Perseroan telah menetapkan bahaya penyakit akibat kerja yaitu bahaya bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi, dan psikologi.

Dalam melakukan diagnosis Penyakit Akibat Kerja (PAK), Perseroan mengambil langkah-langkah berikut:

1. Menentukan identitas karyawan (nama, NIK, tanggal lahir/ usia, jabatan, dept/bagian, jenis kelamin, lama bekerja).
2. Menegakan diagnosa klinis (Amnanesa, pemeriksaan klinik, dan pemeriksaan penunjang).
3. Menentukan adakah hubungan pajanan dengan diagnose (deskripsi pekerjaan, pajanan yang dialami, periode waktu pajanan, produk yang dihasilkan, bahan yang digunakan, cara bekerja, proses kerja, riwayat kecelakaan kerja, alat pelindung diri yang digunakan).
4. Besarnya pajanan (kecukupan pajanan secara kualitatif dan kuantitatif).
5. Faktor individu (kebiasaan dan hobi, riwayat penyakit keluarga, riwayat alergi atau atopi dan penyakit penyerta).
6. Pajanan di luar tempat kerja.
7. Menentukan diagnosis penyakit akibat kerja dan Kecelakaan Akibat Penyakit Tenaga Kerja.

Occupational Diseases [GRI 403-10]

Based on the risk management of Mining and Environmental Safety (KPLH), Hazard Identification and Risk Assessment (HIRA) and referring to the applicable provisions and regulations such as Permenaker No. 5 Year 2018, the Company has determined the risks of occupational diseases, namely physical, chemical, biological, ergonomic, and psychological hazards.

In diagnosing Occupational Diseases, the Company takes the following steps:

1. Determine the worker's identity (name, employee number, date of birth/age, position, department, gender, length of work).
2. Establish clinical diagnoses (anamnesis, clinical inspection and supporting examination).
3. Determine if there is an association between the exposures and diagnosis (work description, exposures experienced, exposure period, products manufactured, materials used, work method, work process, work accident history, personal protective equipment used).
4. Size of exposure (qualitative and quantitative adequacy of exposure).
5. Individual factors (habit and hobby, family disease history, allergy history or atopy and comorbidity).
6. Exposure outside work site.
7. Determining diagnosis of occupational disease and Work Related Illness.

Keterangan	Karyawan Employee	Karyawan Lain Other Employee	Description
Jumlah dan tingkat fatalitas sebagai akibat penyakit akibat kerja	0	0	Total and level of fatality as the consequences of occupational disease
Jumlah dan tingkat penyakit akibat kerja yang dapat dicatat	0	0	Total and level of recordable occupational disease
Jenis-jenis penyakit akibat kerja yang utama	0	0	Types of primary occupational disease

Sepanjang tahun 2023, tidak ada insiden atau kasus penyakit akibat kerja, baik terhadap karyawan maupun tenaga sub kontrak. Delta Dunia senantiasa mengupayakan upaya-upaya preventif yaitu dengan menyediakan sarana olahraga, pengukuran nutrisi, program olahraga bersama dan lainnya.

Throughout 2023, there were no incidents or cases of occupational diseases, either among employees or subcontracted personnel. Delta Dunia always makes preventive efforts by providing sports facilities, nutritional measurements, joint sports programs and others.

KINERJA K3 DI BUMA AUSTRALIA [GRI 403-1]

Di BUMA Australia, kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan menjadi prioritas, dan kami berdedikasi untuk mendorong perbaikan berkelanjutan demi terlaksananya praktik terbaik kesehatan dan keselamatan kerja. Kami mewajibkan penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan yang efektif di seluruh lokasi kami untuk memitigasi risiko kesehatan dan keselamatan, menjunjung integritas pabrik dan peralatan, proses, dan sistem, serta memastikan pemantauan dan peninjauan berkelanjutan terhadap hal-hal yang bersifat krusial.

Sistem manajemen risiko menjadi landasan pendekatan kami, yang memungkinkan untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola bahaya kesehatan dan keselamatan secara sistematis serta skenario risiko yang kredibel terkait dengan proyek kami. Sistem Kesehatan dan keselamatan kami bersertifikat standar manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja ISO 45001:2018. Kami senantiasa melakukan peninjauan, menjalani audit internal dan eksternal untuk memastikan bahwa sistem pengendalian yang efektif dipertahankan dan peluang untuk perbaikan berkelanjutan diidentifikasi.

Nama Sertifikasi K3 Name of OHS Certification	Nomor Sertifikasi/ Registrasi Certification/Registration Number	Lingkup Sertifikasi (area) Scope of Certification (area)	Masa Berlaku Validity Period		Badan Sertifikasi Certifying Agency
			Awal Start	Akhir End	
ISO 45001:2018	Certificate AU004258-4	Design and contract mining projects throughout Australia	14 December 2023 December 14, 2023	16 February 2025 February 16, 2025	Bureau Veritas
ISO 14001:2015	Certificate AU003221-4	Design and contract mining projects throughout Australia	19 December 2023 December 19, 2023	16 February 2025 February 16, 2025	Bureau Veritas

Kebijakan K3 BUMA Australia didasari oleh Program Pengendalian Risiko Kritis, kepatuhan kami terhadap 10 Aturan Utama, penerapan program "HomeSafe", dan penggunaan teknologi.

Karyawan yang tercakup dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja [GRI 403-8]

Kebijakan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (OHSMS) diberlakukan terhadap seluruh (100%) karyawan dan kontraktor yang bekerja sama dengan BUMA Australia.

Program Pengendalian Risiko Kritis [GRI 403-2] [GRI 403-3]

Manajemen Pengendalian Risiko Kritis kami adalah pendekatan praktis untuk meningkatkan pengendalian atas peristiwa Risiko Kritis yang tidak mungkin terjadi dengan berfokus pada penerapan dan efektivitas dari kontrol penting.

Kami memaksimalkan dampak kami di tingkat lokasi dengan menerapkan program *Visible Field Leadership* (VFL). BUMA Australia melaksanakan inisiatif kepemimpinan lapangan, melakukan lebih dari 18.500 kegiatan Observasi Tugas Terencana (PTO), Inspeksi Risiko Kritis (CRI), Audit Kontrol Kritis (CCA), dan Audit Risiko Kritis (CRA) di seluruh operasinya. Pemantauan dan

OHS PERFORMANCE OF BUMA AUSTRALIA [GRI 403-1]

For BUMA Australia, the health, safety and well-being of our employees is a priority, and we are dedicated to driving continuous improvement to realize the best practices of occupational health and safety. We require the implementation of an effective health and safety management system across all our operational sites to mitigate occupational health and safety risks, ensure the adequacy of equipment, maintain the integrity of the company, processes and systems, as well as ensure continuous monitoring and review of critical matters.

Our risk management system is the cornerstone of our approach which allows us to systematically identify, assess and manage health and safety hazards while preparing credible risk scenarios related to our projects. Our health and safety system has received ISO 45001:2018 certification on occupational health and safety management standards. We constantly review and conduct both internal and external audits to ensure that the control system is effectively implemented and improvements are continuously made.

BUMA Australia's OHS policy is based on the Critical Risk Control Program, our compliance with the 10 Key Rules, implementation of the "HomeSafe" program, and the use of technology.

Employees covered by the Occupational Health and Safety Management System [GRI 403-8]

The Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) policy is applied to all (100%) employees and contractors working with BUMA Australia.

Critical Risk Control Program [GRI 403-2] [GRI 403-3]

We carry out Critical Risk Control management with a practical approach that aims to improve the control over Critical Risks even for the most unlikely events by focusing on the implementation and effectiveness of critical controls.

We maximize our presence at the mine site by implementing Visible Field Leadership (VFL) program. BUMA Australia demonstrates its initiatives to be directly responsible on-site by conducting more than 18,500 activities which include Planned Task Observation (PTO), Critical Risk Inspection (CRI), Critical Control Audit (CCA), and Critical Risk Audit (CRA) across



penilaian rutin terhadap kondisi tempat kerja sangat penting dalam mengidentifikasi potensi bahaya dan memastikan bahwa kami proaktif dalam melakukan pendekatan mitigasi risiko di lokasi kami.

its operation areas. Regular monitoring and assessment of workplace conditions is critical in identifying potential hazards and ensuring that we are proactive in our approach to mitigate risks at mining sites.



Peraturan Utama

Peraturan ini ditetapkan berdasarkan serangkaian ekspektasi minimum dan aturan keselamatan wajib untuk mencegah insiden. Kami mengharuskan semua orang yang memasuki lokasi operasi kami berada dalam kondisi sehat untuk bekerja, bebas dari kelelahan dan tidak berada di bawah pengaruh alkohol atau obat-obatan yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk bekerja dengan aman.

Key Regulations

These regulations are based on a set of minimum expectations and mandatory safety regulations to prevent incidents. We require all individuals entering our operations to be fit for work, free from fatigue and not under the influence of alcohol or drugs that could impair their ability to work safely.



Program "Homesafe"

Program *HomeSafe* yang diperkenalkan tahun 2022 adalah pendekatan kami terhadap keselamatan yang melingkupi seluruh karyawan kami. *HomeSafe* menekankan aspek keselamatan pribadi, memastikan seluruh karyawan kembali ke rumah dengan selamat, setiap hari. Program ini mewujudkan komitmen untuk peduli satu sama lain dan menjadikan keselamatan sebagai tanggung jawab pribadi.

Untuk mencapai "*HomeSafe*", berikut adalah prinsip dasar yang kami pegang teguh:

1. Pertama dan Selalu selamat: Keselamatan selalu menjadi prioritas utama kami.
2. Ikuti Aturannya: Aturan dan pedoman ada karena suatu alasan – untuk menjaga kita tetap aman.
3. Saling Peduli: Kita adalah tim, dan kita ada untuk satu sama lain.
4. Perhatikan Keamanan Secara Pribadi: Keselamatan bukan hanya persyaratan kerja; itu adalah komitmen pribadi.
5. Sikap Kita Membentuk Diri Kita: Sikap kolektif kita terhadap keselamatan mendefinisikan siapa kita.
6. Disiplin dan Konsistensi: Bersikap disiplin dalam pendekatan kita terhadap keselamatan dan menjaga perilaku aman secara konsisten.

"HomeSafe" Program

The *HomeSafe* program which was introduced in 2022 is our safety approach that covers all our employees. *HomeSafe* emphasizes personal safety, ensuring all employees return home safely, every day. The program embodies a commitment to care for one another and make safety a personal responsibility.

To realize "*HomeSafe*", the following are the basic principles that we adhere to:

1. Safety First and Always: Safety is always our top priority.
2. Follow the Rules: Rules and guidelines are there for a reason - to keep us safe.
3. Care for Each Other: We are a team, and we are there for each other.
4. Take Safety Personally: Safety is not just a work requirement; it is a personal commitment.
5. Our Attitude Shapes Who We Are: Our collective attitude towards safety defines who we are.
6. Discipline and Consistency: Be disciplined in our approach to safety and maintain safe behaviors consistently.

WORK SAFE
HOME SAFE
STAY SAFE



Memanfaatkan teknologi [GRI 403-7]

BUMA Australia terus mengedepankan penggunaan teknologi untuk meningkatkan kontrol yang dirancang untuk mencegah kematian akibat interaksi kendaraan.

- Pemantauan kamera langsung (*live*) di dalam *pit*: BUMA Australia secara bersamaan menerapkan sistem dan perangkat keras di seluruh operasional perusahaan namun tetap fleksibel untuk berintegrasi dengan sistem klien. Kami menggunakan pendekatan berbasis data untuk pengambilan keputusan, memantau data peralatan dan informasi produksi dari jarak jauh dan menganalisis informasi ini untuk mengidentifikasi tren dan peluang perbaikan. Pendekatan kami dilengkapi dengan observasi praktis melalui rekaman kamera langsung di dalam *pit* ke kantor kami di Brisbane.
- *In-Vehicle Monitoring System* (IVMS): BUMA Australia mengelola keselamatan kendaraan melalui pemasangan IVMS pada semua kendaraan ringan dan bus, baik baru maupun lama. Sistem ini telah mendukung pengelolaan yang lebih ketat, tingkat keselamatan yang lebih tinggi, dan mekanisme pelaporan yang efisien.

Kesadaran keselamatan [GRI 403-5]

BUMA Australia terus melibatkan karyawannya untuk belajar dan meningkatkan diri karena mereka berperan penting dalam membantu kami mencapai hasil keselamatan dan kinerja keseluruhan yang lebih baik. Sepanjang tahun, kegiatan kami meliputi:

- Kajian manajemen risiko terkait pengurangan interaksi kendaraan
- Keamanan dalam pelatihan *track dozer*
- Pelatihan Komunikasi Positif
- Pelatihan Pertolongan Pertama
- Pelatihan Penilaian Risiko

Tim Pemimpin Eksekutif - Pelatihan manajemen krisis

Tim Manajemen Krisis kami di Kantor Brisbane menyelesaikan pelatihan manajemen krisis yang difasilitasi oleh *Queensland Mines Rescue Service* (QMRS). Pelatihan tersebut mencakup peninjauan dokumentasi krisis BUMA Australia dan sosialisasi dengan *Mine Event Management System* (MEMS).

Leveraging technology [GRI 403-7]

BUMA Australia continues to promote the use of control technology which are designed to prevent fatalities from vehicle interactions.

- Live camera pit monitoring: BUMA Australia simultaneously deploys systems and hardwares across its operations while remaining flexible to integrate with client systems. We use a data-driven approach in our decisions-making, remotely monitoring equipment data and production information as well as analyzing this information to identify improvement trends and opportunities. Our approach is complemented by practical observations via live camera footage in the pit to our Brisbane office.
- In-Vehicle Monitoring System (IVMS): BUMA Australia manages vehicle safety through the installation of IVMS on all light vehicles and buses, both new and old. This system has supported stricter management, higher level of safety, and efficient reporting mechanism.

Safety awareness [GRI 403-5]

We continue to encourage employees to learn and improve as they are instrumental to help us achieve better safety outcomes and overall performance. During the year, our activities include:

- Risk management review on reducing vehicle interaction
- Safety in dozer track training
- Positive Communication Training
- First Aid Training
- Risk Assessment Training

Executive Leadership Team - Crisis management training

Our Crisis Management Team in Brisbane Office completed crisis management training facilitated by Queensland Mines Rescue Service (QMRS). The training included a review of BUMA Australia's crisis documentation and familiarization with the Mine Event Management System (MEMS).

Konferensi Kesehatan & Keselamatan Industri Pertambangan QLD 2023. QLD Mining Industry Health & Safety Conference 2023.



BUMA Australia mendapat kehormatan untuk menghadiri Konferensi Kesehatan & Keselamatan Industri Pertambangan QLD, yang diselenggarakan di *Gold Coast*. Pada kesempatan tersebut kami memberikan presentasi untuk menunjukkan komitmen kami terhadap kesehatan, keselamatan, dan lingkungan, sekaligus memperoleh wawasan mendalam tentang lanskap keselamatan yang terus berkembang di sektor pertambangan. Peran BUMA Australia sebagai Sponsor sangat bermanfaat, karena kami mendukung presentasi mengenai topik-topik penting. Hal ini mencakup pelajaran berharga yang diambil dari kegagalan organisasi di berbagai industri, pengaruh transformatif kepemimpinan dan budaya, mengambil inspirasi dari ikon Woodstock '99, dan presentasi yang menarik dari Komisaris Sumber Daya Kesehatan dan Kesejahteraan, yang menyoroti budaya keselamatan. Keterlibatan kami dalam konferensi ini telah memperkuat dedikasi kami untuk memajukan keselamatan, inovasi, dan keberlanjutan dalam industri pertambangan.

BUMA Australia was honored to attend the QLD Mining Industry Health & Safety Conference, held in Gold Coast. On this occasion we gave a presentation to demonstrate our commitment to health, safety and the environment, while gaining an in-depth insight into the evolving safety landscape in the mining sector. BUMA's role as Sponsor was very beneficial, as we endorsed the presentations on important topics. We also gained valuable lessons from the failures of organizations across the industry, the transformative influence of leadership and culture, finding inspiration from the iconic Woodstock '99, and an engaging presentation from the Commissioner of Safety and Health Resources, highlighting the culture of safety. Our involvement in this conference has reinforced our dedication to advancing safety, innovation, and sustainability in the mining industry.

Kesehatan dan kesejahteraan [GRI 403-6]

Kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan merupakan bagian integral dalam mencapai lingkungan kerja yang aman. BUMA Australia menyadari adanya hubungan penting antara kesehatan karyawan dan kinerja optimal, dan oleh karena itu, BUMA Australia menyediakan serangkaian program kesehatan untuk mendukung tenaga kerjanya. Program-program ini meliputi:

- **Employee Assistance Program (EAP)**
Program bantuan karyawan ini bertujuan untuk memastikan semua karyawan memiliki akses untuk mendapatkan dukungan terkait masalah kesehatan yang mungkin berdampak pada kinerja mereka.
- **Skema Penilaian Kesehatan untuk Industri Pertambangan Batu bara Queensland**
Memastikan kepatuhan terhadap Skema Penilaian Kesehatan khusus untuk Industri Pertambangan Batu bara Queensland.
- **Pemantauan Kesehatan Paparan**
Melakukan pemantauan kesehatan paparan individual setiap triwulan di seluruh *Specific Exposure Groups* (SEGs) dalam industri pertambangan. Selain itu, BUMA Australia memantau paparan asap dan kebisingan pengelasan sebagai bagian dari program ini untuk memastikan kesehatan dan keselamatan karyawannya.

Health and well-being [GRI 403-6]

The mental health and well-being of employees are integral create a safe workplace. BUMA Australia recognizes the important link between employee health and optimal performance. Therefore, BUMA Australia provides a range of wellness programs to support its workforce. These programs include:

- **Employee Assistance Program (EAP)**
This program aims to ensure that all employees have access to receive support regarding health issues that may impact their performance.
- **Health Assessment Scheme for the Queensland Coal Mining Industry**
Ensuring compliance with the Health Assessment Scheme specific to the Queensland Coal Mining Industry.
- **Exposure Health Monitoring**
Conduct quarterly monitoring of individual health exposures across *Specific Exposure Groups* (SEGs) within the mining industry. In addition, BUMA Australia monitors the exposure to welding fumes and noise through this program in order to ensure the health and safety of its employees.



Mendukung kesehatan mental yang baik Promoting good mental health



BUMA Australia dengan senang hati menjadi tuan rumah bagi Mary O'Brien, pendiri 'Are you Boggled Mate?' di Tambang Meandu. Mary berbagi pentingnya kesadaran tentang kesehatan mental bagi pria yang tinggal di komunitas pedesaan. Sangat menyenangkan mendengar perspektif Mary mengenai kesehatan mental dan menyaksikan kemampuannya untuk benar-benar terhubung dengan pekerja kami. Are You Boggled Mate adalah layanan dukungan yang bertujuan membantu pria membicarakan dan menyebarkan kesadaran tentang kesehatan mental dan depresi.

BUMA Australia was delighted to host Mary O'Brien, founder of 'Are you Boggled Mate?' at Meandu Mine. Mary shared the importance of mental health awareness for men living in rural communities. It was great to hear Mary's perspective on mental health and witness her ability to really connect with our workers. Are You Boggled Mate is a support service that aims to help men talk about and spread awareness about mental health and depression.

BUMA Berkolaborasi dengan ManUp! BUMA Collaborates with ManUp!



Man Up! didirikan pada tahun 2010 oleh Brian dan Jill Costello setelah Brian didiagnosis menderita kanker prostat dan mereka kesulitan menemukan informasi dan dukungan yang relevan. Tujuan mereka adalah untuk mendidik laki-laki dan keluarga mereka, memberikan informasi dan dukungan dan pada akhirnya menyelamatkan nyawa.

BUMA percaya bahwa membantu meningkatkan kesadaran akan kanker prostat sangatlah penting dan BUMA pun telah memberikan donasi yang besar kepada badan amal ini sebesar \$10 per karyawan - dengan total lebih dari \$13.000!

Man Up! was founded in 2010 by Brian and Jill Costello after Brian was diagnosed with prostate cancer and they struggled to find relevant information and support. Their goal is to educate men and their families, provide information and support and ultimately save lives.

BUMA believes that helping to raise awareness of prostate cancer is very important and has simultaneously made a generous donation to this charity of \$10 per employee - totaling over \$13,000!

BUMA Blackwater mendukung National Breast Cancer Foundation (NBCF) BUMA Blackwater supports the National Breast Cancer Foundation (NBCF)



Tujuan dari kampanye ini adalah untuk menyoroti dampak buruk kanker payudara terhadap ribuan warga Australia setiap hari. Blackwater mengadakan BBQ untuk seluruh kru serta sesi penyuluhan informasi dan diskusi pentingnya kesadaran akan hal ini selama sebulan penuh. Seluruh karyawan mendapatkan kemeja *high visibility* berwarna pink dengan bordir logo NBCF di lengan kiri. Kemeja ini dikenakan untuk semua kru BBQ dan dapat dikenakan setiap hari Rabu untuk ke depannya. Selain itu, \$10 dari setiap baju disumbangkan ke NBCF.

The purpose of this campaign is to highlight the devastating impact breast cancer to thousands of Australians every day. Blackwater held a BBQ for the entire crew as well as a month-long awareness and information session. All employees received a pink high visibility shirt with the NBCF logo embroidered on the left sleeve. These shirts were worn by all BBQ crews and can be worn every Wednesday going forward. In addition, \$10 from each shirt was donated to NBCF.

Komunikasi karyawan tentang kesehatan kerja [GRI 403-4]

BUMA Australia baru-baru ini meluncurkan program internal yang dikenal sebagai *Life @BUMA* (atau disingkat LAB). Di LAB, karyawan dapat mengakses artikel dan video tentang kesehatan dan kebugaran, mengikuti berita perusahaan terkini, memanfaatkan tunjangan karyawan serta menikmati diskon di ratusan pengecer.

Employee communication on occupational health [GRI 403-4]

BUMA Australia recently launched an internal program known as *Life @BUMA* (or LAB for short). Through LAB, employees can access articles and videos on health and wellness, keep up with the latest company news, utilize employee benefits and enjoy discounts at hundreds of retailers.

Tingkat kecelakaan kerja [GRI 403-9]

Sepanjang 2023, Total Tingkat Frekuensi Cedera yang Tercatat (TRIFR) sedikit lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu menjadi 3,3 (3,2 di 2022). Namun, kami juga berhasil mencapai 18 bulan tanpa cedera yang tercatat di tambang *Broad Meadows East*. Hal ini mencerminkan fokus kami yang kuat pada identifikasi dan pelaporan bahaya yang signifikan.

Occupational accident rate [GRI 403-9]

In 2023, the Total Recorded Injury Frequency Rate (TRIFR) was slightly higher than the previous year at 3.3 (3.2 in 2022). However, we also achieved 18 months without a recordable injury at the Broad Meadows East mine. This reflects our strong focus on identifying and reporting significant hazards.

Selain itu, kami mencatat 60 Potensi Insiden Tinggi (HPI) di proyek tambang kami dibandingkan dengan 20 HPI pada 2022. BUMA Australia telah bekerja secara ekstensif untuk meningkatkan kinerja keselamatan kami, namun harus disadari bahwa Potensi Cedera Tinggi masih bisa terjadi. Oleh karena itu, kami menerapkan program pengendalian risiko kritis untuk mencegah kejadian serupa terjadi. Berkenaan dengan cedera, kami mencatat adanya 4 penyakit akibat kerja selama 2023.

In addition, we recorded 60 High Potential Incidents (HPIs) at our mine projects compared to 20 HPIs in 2022. BUMA Australia has worked extensively to improve our safety performance; however, it must be understood that HPIs can still occur. Therefore, we implemented a critical risk control program to prevent similar condition from recurring. With regard to injuries, we recorded 4 occupational diseases during 2023.

Pada 2023, BUMA Australia berhasil menyelesaikan 2 (dua) Audit Efektivitas Operator Tambang Batu bara yang diwajibkan di Queensland. Audit ini penting untuk memastikan kepatuhan terhadap persyaratan peraturan dan terus meningkatkan praktik keselamatan dalam operasi penambangan batu bara.

In 2023, BUMA Australia successfully completed 2 (two) Coal Mine Operator Effectiveness Audits required in Queensland. These audits are important to ensure compliance with regulatory requirements and continuously improve safety practices in coal mining operations.

Deskripsi Description	(Group Delta Dunia Area Australia)	
	2023	2022
Total Recordable Injury Rate (TRIR)	3,34	3,20
Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)	1,02	1,60
Number of fatalities	0	0

Penyakit Akibat Kerja [GRI 403-10]

Kategori	Actual numbers Actual numbers				Category
	Total penyakit akibat kerja Total occupational disease	Gangguan pendengaran akibat kebisingan Hearing Impairment due to noise	Penyakit muskuloskeletal Musculoskeletal disease	Penyakit lain Other diseases	
Karyawan	4,00	0,00	0,00	4,00	Employee
Kontraktor	0,00	0,00	0	0,00	Kontraktor
Total	4,00	0,00	0	4,00	Total

Perseroan berkomitmen untuk terus membangun lingkungan kerja yang aman dan sehat. Keberhasilan kami dalam menurunkan tingkat Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) dibandingkan tahun 2022 semakin menegaskan komitmen tersebut. Kami menyadari pentingnya budaya keselamatan yang kuat dalam memastikan karyawan dan operasional kami selalu aman, dan untuk itu, kedepannya kami akan melakukan inisiatif yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan budaya keselamatan, terutama melalui kepemimpinan yang berasaskan K3, pengelolaan aktifitas beresiko tinggi, optimalisasi penerapan teknologi, serta edukasi secara terus menerus kepada seluruh karyawan dan kontraktor kami.

The Company is committed to continuously building a safe and healthy work environment. Our success in reducing the Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) compared to 2022 further confirms this commitment. We recognize the importance of a strong safety culture in ensuring the safety of our employees and operations. Therefore, moving forward, we will undertake initiatives aimed at maintaining and enhancing our safety culture, particularly through safety leadership, active management of high-risk activities, optimization of technology implementation, and continuous safety education for all our employees and contractors.



WORK

SAFE

BUMA





9

Sumber Daya Manusia yang Unggul dan Sejahtera Outstanding and Productive Human Capital







Sumber Daya Manusia yang Unggul dan Sejahtera

Outstanding and Productive Human Capital



42%

Dari posisi Direktur dalam grup diisi oleh Perempuan
Of Director level position across the group is held by Women



↓ **turnover rate talenta**
talent turnover rate

Penurunan *turnover rate* talenta dari 14% di tahun 2022 menjadi 12% di tahun 2023.
Reduction in talent turnover rate from 14% in 2022 to 12% in 2023.



Delta Explorer

Meluncurkan *Delta Explorer* sebagai program pengembangan calon pemimpin masa depan dalam grup
Premiered *Delta Explorer*, an education program to nurture our future leaders

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam keberhasilan Perseroan dalam mencapai tujuannya. SDM yang unggul memberikan kontribusi besar dalam pengembangan dan kemajuan Perseroan ditengah persaingan serta tantangan yang dihadapi. Sebagai aset utamanya, Perseroan berkomitmen untuk mengelola karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, nyaman, sehat, dan penuh semangat kolaborasi. Perseroan juga senantiasa menjalankan seluruh ketentuan dan peraturan hukum terkait ketenagakerjaan. Dengan manajemen yang efektif Perseroan berharap untuk memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya membawa kemajuan serta kesejahteraan bagi seluruh karyawan.

Pengembangan kompetensi dan kepemimpinan merupakan fokus Perseroan untuk mempersiapkan para pemimpin yang *future fit*. Untuk itu, pada tahun 2023, Perseroan membentuk program pengembangan talenta yang diberi nama *Delta Explorers*. Program ini merupakan program *succession planning* untuk mempersiapkan dan mengembangkan talenta-talenta dalam Delta Dunia grup yang berpotensi sebagai calon pemimpin masa depan Perseroan. Dinamakan *Delta Explorer* karena bertujuan untuk mengajak seluruh peserta agar dapat mengeksplorasi potensi diri dalam menetapkan arah dan mampu memimpin Delta Dunia Grup menuju masa depan yang cemerlang. Program ini menghadirkan adanya *strategic project*, dan didukung dengan sesi *Coaching*, *Internal mentoring*, *Executive Leadership Education*, pelatihan fungsional serta *networking* dengan sesama peserta.

The management of human capital plays a vital role to the Company's success in achieving its goals. Outstanding human resources greatly contribute to the Company's development and progress amidst the existing competitions and challenges. As its key asset, the Company is committed to managing its employees and creating a work environment that provides a sense of security, comfort, health, and a spirit of collaboration. The Company also constantly complies with all legal provisions and regulations related to employment. Through effective management, the Company expects to motivate employees, increase productivity and eventually drive growth and prosperity to all employees.

The Company focuses on competency and leadership development to prepare future-fit leaders. Therefore, in 2023, the Company established a talent development program called *Delta Explorers*. This program is a succession planning program to prepare and develop talents within the Delta Dunia group who have the potential to become future leaders of the Company. The program is called *Delta Explorers* because it is intended to invite all its participants to explore their potential in choosing direction and ability to lead Delta Dunia Group towards a brighter future. The program features strategic projects and is supported by *Coaching sessions*, *Internal mentoring*, *executive leadership education*, *functional training*, and *networking* with fellow participants.

Perseroan memusatkan perhatiannya pada pengembangan kualitas SDM secara menyeluruh agar tercipta sebuah proses pengelolaan yang optimal. SDM yang berkualitas, berkompeten, serta memiliki integritas dan daya saing tinggi menjadi kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan. Untuk itu Perseroan berupaya melaksanakan praktik pengelolaan tenaga kerja dengan baik, menjadikan organisasi sebagai tempat kerja pilihan bagi para talenta Indonesia di industri kontraktor tambang, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan menjanjikan ruang untuk pertumbuhan profesional bagi karyawan. Dalam mengelola SDM, Perseroan senantiasa patuh pada seluruh peraturan ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk di dalamnya komitmen tidak mempekerjakan tenaga kerja di bawah umur dan tenaga kerja paksa. Perseroan menyelaraskan kebutuhan dan rencana bisnis dari waktu ke waktu untuk mendapatkan pola manajemen SDM yang efektif dan produktif untuk mendukung pencapaian target Perseroan. Hal ini memungkinkan Perseroan untuk memetakan sistem manajemen SDM secara optimal dan adaptif seiring dengan dinamika perkembangan usaha.

Untuk menjaga perkembangan individu masing-masing karyawan agar sesuai dengan dinamika perkembangan usaha, kami menyusun rencana pengembangan individu yang disepakati setiap awal tahun oleh karyawan dan manajer lini. Dalam usahanya untuk semakin meningkatkan komitmen kami tentang inklusivitas, Perseroan juga berkerja sama dengan lembaga bagi penyandang disabilitas untuk memberikan kesempatan mereka melakukan kerja magang di Perusahaan.

PENGELOLAAN SDM

Untuk mencapai responsivitas dan ketangkasan yang diperlukan dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang, pengelolaan SDM di Perseroan didasarkan pada prinsip-prinsip berikut: [GRI 3-3]

- Transparansi, kesetaraan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia di seluruh tahapan proses rekrutmen, kompensasi, serta pelatihan dan pengembangan karyawan.
- Peningkatan kualitas karyawan dan hubungan kerja yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif.
- Kesejahteraan, Kesehatan, keamanan, dan keselamatan bagi para karyawan sebagai prioritas utama.
- Pengakuan dan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada Perseroan.

Melalui pengelolaan yang baik, Perseroan berharap dapat meningkatkan kualitas SDM, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kebijakan Perseroan juga berfokus pada *Employee Value Proposition* (EVP), yaitu penawaran unik yang diberikan kepada para karyawannya. Strategi dan kebijakan Perseroan difokuskan pada 5 pilar EVP, yaitu:

The Company focuses its attention on developing the overall quality of its human resources in order to create an optimal management process. Qualified, competent, high integrity and competitive human resources are the key to the progress and success of a company. Therefore, the Company strives to implement good workforce management practices, making the organization a preferred workplace for Indonesian talents in the mining contractor industry, creating a comfortable work environment, and promising space for professional growth to its employees. In managing human resources, the Company always complies with all the applicable labor regulations and laws, as well committed not to enforce child labor and forced labor. The Company continuously aligns its business demands and plans in order to develop an effective and productive HR management pattern that supports the achievement of the Company's targets. This enables the Company to map out an optimal and adaptive HR management system in line with the dynamics of business development.

To maintain the individual development of each employee to be in line with the dynamics of business development, we formulate individual development plans that will be agreed upon at the beginning of each year by employees and line managers. In an effort to further enhance our commitment to inclusiveness, the Company also collaborates with institutions for people with disabilities to provide opportunities for them to do internships at the Company.

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

In order to achieve the responsiveness and agility required to face challenges and changes, the Company's HR management is based on the following principles: [GRI 3-3]

- Transparency, equality and respect for human rights at all stages of the recruitment process, compensation, and also employee training and development.
- Improvement of employee quality and good working relationships in order to create a healthy and productive work environment.
- Welfare, health, security and safety for employees as a top priority.
- Recognition and appreciation to employees for their contributions to the Company.

Through a good management, the Company expects to improve the quality of its human resources, increase work effectiveness and efficiency and create a harmonious work environment. The Company's policy also focuses on the *Employee Value Proposition* (EVP), which is a unique offering provided to its employees. The Company's strategies and policies are focused on 5 EVP pillars, namely:



1. MEMPERKUAT kinerja & reputasi perusahaan

- Salah satu aspek kunci dari penawaran Perseroan yang paling mendasar adalah *security*, atau rasa aman bahwa Perseroan memiliki integritas kuat, patuh terhadap peraturan, finansial yang stabil, dan lingkungan kerja yang menjamin keselamatan dan keamanan karyawan.
- Sebagai kontraktor tambang, bisnis Perseroan sangat dipengaruhi kondisi geopolitik dan pasar komoditas dunia. Tuntutan *volume* batu bara dari pelanggan secara signifikan dipengaruhi oleh permintaan pasar global. Keberhasilan dalam memenuhi target volume sangat tergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka, Perseroan telah menyusun strategi untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia secara proaktif. Program unggulan kami adalah:

a. Foreman Trainee Program and Buma Management Development

Selama hampir 2 dekade, Perseroan berkomitmen terhadap pembekalan para calon pemimpinnya lewat *Foreman Trainee Program* dan *BUMA Management Development Program*, yang merupakan serangkaian kegiatan pembelajaran dan pendampingan yang difokuskan untuk pengembangan dasar kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan pengelolaan proyek.

b. Bisa Ruang Vokasi (BRV)

Melalui program Bisa Ruang Vokasi (BRV) yang dijalankan BIRU, Perseroan berkolaborasi dengan pemerintah setempat untuk mengidentifikasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang sesuai untuk menjadi sumber kandidat karyawan bagi Perseroan, terutama untuk posisi operator dan mekanik. Melalui BRV, Perseroan memberikan edukasi bagi 491 siswa SMK di komunitas sekitar daerah operasional tambang, dan memberikan kesempatan bekerja di Perseroan.

Para siswa lulusan program ini dapat mengikuti program pengembangan berbasis kompetensi (*Competency Based Development*) seperti:

- *Basic Mechanic*, bagi calon mekanik *non-skill*;
- *Basic Operator*, bagi calon operator *non-skill*;
- *Basic Trainer*, bagi calon *trainer*.

c. Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB)

Perusahaan juga berkerja sama dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Kemendikbudristek dalam program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). Program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka bertujuan untuk mempercepat pengalaman belajar mahasiswa melalui tantangan nyata yang ada di industri. Di tahun 2023, terdapat 53 mahasiswa dalam program MSIB *Batch 5* yang diberikan kesempatan untuk terlibat langsung dalam proyek yang sedang dikerjakan di Perseroan.

1. STRENGTHENING the company's performance & reputation

- One of the key aspects of the Company's most fundamental offering is security, or the sense that the Company has strong integrity, regulatory compliance, stable finances, and a work environment that ensures the safety and security of its employees.
- As a mining contractor, the Company's business is heavily influenced by geopolitical conditions and global commodity markets. Coal volume demands from customers are significantly affected by global market demand. The success in meeting the volume targets is highly dependent on the availability of qualified human resources. Therefore, the Company has developed a strategy to proactively meet the needs of human resources. Our flagship programs are:

a. Foreman Trainee Program and Buma Management Development

For almost 2 decades, the Company is committed to nurturing its future leaders through the Foreman Trainee Program and BUMA Management Development Program, which are a series of learning and mentoring activities focused on developing basic leadership, managerial skills, and project management.

b. Bisa Ruang Vokasi (BRV)

Through Bisa Ruang Vokasi (BRV), a program run by BIRU, the Company collaborates with the local government to identify suitable Vocational High Schools (SMK) to be the source of employee candidates for the Company, especially for operator and mechanic positions. Through BRV, the Company provides education for 491 vocational school students in communities around mining operations, and provides employment opportunities in the Company.

The graduates of this program can participate in competency-based development programs such as:

- Basic Mechanic, for non-skilled mechanic candidates;
- Basic Operator, for non-skilled operator candidates;
- Basic Trainer, for trainer candidates.

c. Internship and Certified Independent Study (MSIB)

The Company also collaborates with the Directorate General of Higher Education (Ditjen Dikti) of the Ministry of Education and Culture for the Certified Internship and Independent Study (MSIB) program. The Merdeka Campus Certified Internship Program aims to accelerate students' learning experience through real challenges in the industry. In 2023, there were 53 students in the MSIB *Batch 5* program who were given the opportunity to be directly involved in the Company's ongoing projects.

- Program-program pengembangan dan budaya Perseroan tidak hanya membantu untuk membentuk reputasi Perseroan di *talent market* tetapi juga memastikan kesediaan dan pengembangan bakat yang diperlukan oleh Perseroan dalam mencapai tujuannya.

2. MENCIPTAKAN budaya kekeluargaan & profesionalisme dalam bekerja

- Perseroan berkomitmen untuk membentuk budaya yang menciptakan rasa kekeluargaan dan profesionalisme di tempat kerja. Pemimpin memiliki peran penting sebagai pelatih (*coach*) bagi timnya dan menjadi contoh dalam menegakkan nilai dan budaya yang diinginkan.
- Budaya yang menjadi prioritas kami adalah perilaku kolaboratif, bertanggung jawab, terbuka dalam berkomunikasi, berencana dengan baik & mengeksekusi dengan cepat.

3. MENGEMBANGKAN karyawan sesuai dengan potensi & aspirasi

- Dalam operasi pertambangan, kompetensi dalam bekerja menjadi kunci yang mempengaruhi aspek keselamatan, kepatuhan terhadap peraturan, dampak lingkungan dan efisiensi.
- Program pengembangan kompetensi merupakan kombinasi dari berbagai metode belajar yang dinilai paling efektif untuk memperoleh dan mempertahankan pengetahuan baru. Pertama adalah pelatihan dalam kelas, dengan instruktur dan mengikuti sebuah *syllabus*, yang dapat berupa tatap muka, ataupun daring. Kami mendukung program pembelajaran melalui bimbingan (*coaching*) dan *mentoring*. Kedua, pembelajaran yang dilakukan secara *On the Job Training* (OJT) atau praktek kerja lapangan, atau menggunakan teknologi *Virtual Reality* yang memberi pengalaman seperti di lapangan. Yang ketiga adalah pembelajaran dengan metode eksperiensial yang bisa didapatkan melalui perluasan lingkup pekerjaan, keterlibatan dalam proyek, penugasan, atau mutasi baik di internal maupun di antara unit bisnis Perseroan.

Program-program unggulan kami adalah:

- Cakrawala**
Platform Manajemen Pembelajaran yang menyediakan akses atas 134 modul pembelajaran melalui website dan ponsel pintar.
 - Sistem Kinerja & Pembelajaran Individual (IPD)**
Sistem pemantauan dan pengembangan kinerja yang terhubung dengan Cakrawala untuk pengembangan kompetensi.
 - Lembaga Sertifikasi Profesi BUMA (LSP BUMA)**
Sertifikasi lanjutan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk menstandarisasi kompetensi karyawan pada posisi mereka masing-masing.
- Perseroan berkomitmen untuk memberikan pengembangan dan kesempatan karier yang berkelanjutan bagi para karyawan. Dengan proses *Talent Management* yang memberdayakan para pemimpin

- The Company's cultural and development programs not only help to shape the Company's reputation in the talent market but also ensure the availability and development of talent required by the Company to achieve its goals.

2. CREATING a culture of camaraderie & professionalism at work

- The Company is committed to establishing a culture that creates a sense of camaraderie and professionalism in the workplace. Leaders have a vital role as coaches for their teams and a role model in upholding the expected values and culture.
- The cultures that we prioritize are collaborative behavior, accountability, open communication, strategic planning, excellent and timely execution.

3. DEVELOPING employees according to their potential & aspirations

- In mining operations, competency at work is critical to safety, regulatory compliance, environmental impact and operation efficiency.
- The competency development program is a combination of various learning methods that are considered the most effective to acquire and retain new knowledge. The first is classroom training, with an instructor and following a syllabus, which can be attended either offline or online. We support learning programs through coaching and mentoring. Second is On the Job Training (OJT) or field work practice, or using Virtual Reality technology that provides a field-like experience. Third is experiential learning methods which can be obtained through job enlargement, projects, assignments or mutations both internally and among entities in the Company.

Our flagship programs include:

- Cakrawala**
A Learning Management Platform providing access to 134 learning modules through its website and smart phone.
 - Individual Performance & Development (IPD) system**
A performance monitoring and development system that is connected to Cakrawala for competency development.
 - BUMA Professional Certificate Institute (LSP BUMA)**
An extension certification to the National Professional Certification Agency (BNSP) to standardize employee competency in their position.
- The Company is committed to providing continuous development and career opportunities for employees. With a Talent Management process that empowers leaders to identify employees who have good



untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki kinerja baik dan potensi berkembang ke jenjang yang lebih tinggi. Saat ini, di anak usaha Perseroan, BUMA, 75% dari lowongan kerja di level *supervisory* dan 100% untuk posisi manajerial diisi secara internal.

4. MENGAPRESIASI karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan

Kebijakan *Compensation & Benefit* Perseroan didesain dengan tujuan utama untuk memastikan finansial karyawan aman dan terlindungi, sekaligus juga adil terkait kontribusi yang diciptakan. Perseroan juga mempunyai objektif untuk mendorong karyawan menjadi lebih termotivasi untuk memajukan perusahaan dengan strategi kompensasi variabel yang menghubungkan besaran kompensasi dengan target-target kinerja perusahaan. Kebijakan *compensation & benefit* direview setiap tahun dengan memperhatikan data dan tren kompensasi di industri pertambangan di Indonesia.

5. MEMBERIKAN fasilitas berkualitas untuk bekerja & beraktivitas

Operasi pada industri pertambangan seringkali menuntut karyawan untuk bekerja di lokasi yang terpencil, sehingga penting untuk menyediakan fasilitas tempat tinggal, tempat bekerja dan transportasi yang berkualitas untuk menjaga standar hidup para karyawan. Kualitas dari layanan fasilitas yang disediakan terus ditingkatkan, dengan mengacu pada data dan tren industri serta masukan dari para pengguna.

LANDASAN KEBIJAKAN [GRI 2-23]

Pengelolaan SDM dalam Perseroan tidak terlepas dari kepatuhan atas ketentuan dan peraturan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku pada yurisdiksi di mana kami beroperasi dan pada standar dan prinsip global seperti *International Bill of Human Rights* dan konvensi inti ILO sebagaimana yang ditentukan dalam *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Di Indonesia di mana Perseroan berkantor pusat, peraturan perundangan yang menjadi landasan kebijakan kami antara lain:

- Undang Undang Cipta Kerja (Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja)
- Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh
- Undang Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial

KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BUMA AUSTRALIA

BUMA Australia memperkenalkan strategi masyarakat dan budayanya pada tahun 2023. Strategi ini dibangun berdasarkan tiga pilar strategis yang bertujuan untuk mendorong kesejahteraan, pengembangan, dan keterlibatan karyawan:

1. Menarik & mendorong keterlibatan karyawan

Pilar ini berfokus pada inisiatif untuk menarik talenta terbaik, meningkatkan keterlibatan karyawan serta memberi apresiasi bagi karyawan.

performance and potential to develop into higher levels. Currently, in the Company's subsidiary, BUMA, 75% of vacancies at supervisory level and 100% for managerial positions are fulfilled internally.

4. REWARDING employees in accordance with their contributions

The Company's Compensation & Benefit policy is designed with the main objective of ensuring that employees are financially secured and protected, while also being fair based on their contributions. The Company also has an objective to encourage employees to be more motivated in developing the Company through a variable compensation strategy that links the amount of compensation to the Company's performance targets. The compensation & benefits policy is reviewed annually by considering data and trends of compensation in Indonesian mining industry.

5. PROVIDING quality facilities for working & doing activities

Operations in the mining industry often require employees to work in remote locations, so it is important to provide quality living, working and transportation facilities to maintain employees' standard of living. The quality of facility services provided is continuously improved by referring to industry data and trends as well as feedback from users.

POLICY FOUNDATION [GRI 2-23]

The Company's HR management is closely related to compliance with labor laws and regulations applicable in the jurisdictions where we operate as well as the global standards and principles such as the *International Bill of Human Rights* and ILO core conventions as specified in the *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. In Indonesia, in which the Company's headquarter is taken place, the laws and regulations that form the basis of our policies are:

- Law on Job Creation (Law No. 11 of 2020 on Job Creation)
- Law No. 13 Year 2003 on Manpower
- Law No. 21 of 2000 on Labor Unions
- Law No. 40 Year 2004 on Social Security System

BUMA AUSTRALIA'S HUMAN RESOURCES POLICY

BUMA Australia introduced its community and cultural strategy in 2023. The strategy is built upon three strategic pillars aiming to stimulate employee well-being, development and engagement:

1. Attract & encourage employee engagement

This pillar focuses on initiatives to attract top talent, improve employee engagement, as well as appreciation for employees.

2. Tumbuh & Berkembang

Berdasarkan pilar ini, kami memprioritaskan peletakan fondasi yang kuat untuk meningkatkan pertumbuhan usaha, menumbuhkan budaya berbasis kinerja, dan berinvestasi dalam pengembangan kemampuan karyawan secara berkelanjutan.

3. Aman & Berkelanjutan

Pilar ini memastikan lingkungan kerja yang aman dan berkelanjutan bagi seluruh karyawan sebagai wujud komitmen kami terhadap tata kelola, sistem, dan kesejahteraan karyawan.

Melalui penerapan pilar-pilar strategis ini, BUMA Australia berkomitmen untuk menumbuhkan budaya kerja yang terus berkembang demi mendorong kesuksesan bisnis yang berkelanjutan.

STRATEGI PENGELOLAAN SDM BUMA AUSTRALIA

Strategi pengelolaan SDM kami mengedepankan inisiatif keberagaman, serta perbaikan dan pengembangan sistem secara berkelanjutan. Kami juga telah memiliki media sosial yaitu Facebook dan Instagram untuk menciptakan interaksi secara langsung dengan calon karyawan yang potensial, penerapan program rujukan untuk menunjukkan kepuasan karyawan, dan kampanye yang komprehensif termasuk papan reklame, iklan radio, dan kegiatan pameran di sektor pertambangan untuk meningkatkan posisi kami di pasar dan menarik minat calon tenaga kerja. Beberapa perbaikan sistem juga telah dilakukan untuk memfasilitasi rekrutmen dalam skala besar.

Inisiatif ini berhasil meningkatkan kinerja rekrutmen kami secara signifikan, yaitu sebesar 56% dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan efektivitas strategi pengelolaan SDM kami yang mampu menarik serta mempertahankan talenta terbaik, memupuk keberagaman, dan mendorong pertumbuhan organisasi.

PROSES PERENCANAAN KINERJA BUMA AUSTRALIA

BUMA Australia menetapkan perencanaan kinerja di tahun 2023 dengan keyakinan bahwa setiap karyawan dapat mengoptimalkan kontribusi dan kesuksesannya dengan:

- Memiliki ekspektasi kinerja yang jelas agar setiap individu dapat bekerja lebih efektif;
- Menetapkan sasaran kinerja SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Timely*) yang selaras dengan tujuan organisasi; dan
- Meningkatkan kinerja dengan memahami dan berpartisipasi dalam proses.

2. Grow & Develop

Based on this pillar, we prioritize building a strong foundation for business growth, fostering a performance-based culture, and investing in continuous development of our employees' capabilities.

3. Safe & Sustainable

This pillar ensures a safe and sustainable working environment for all employees as our commitment to governance, systems and employee well-being.

Through the implementation of these strategic pillars, BUMA Australia is committed to continue developing work culture in order to drive the success of a sustainable business.

BUMA AUSTRALIA'S HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY

Our HR management strategy prioritizes diversity initiatives, as well as sustainable improvement and development of our systems. We have also created social media pages at Facebook and Instagram to interact directly with potential employee candidates, the implementation of a referral program to demonstrate employee satisfaction, and comprehensive campaigns, including billboards, radio advertisements and exhibitions on mining sector to promote our position in the market and attract prospective employees. Some system improvements have also been made to facilitate large-scale recruitment.

This initiative has significantly improved our recruitment performance by 56% compared to the previous year. This shows the effectiveness of our HR management strategy which was able to retain the best talents, foster diversity, and drive the organization's growth.

PERFORMANCE PLANNING PROCESS OF BUMA AUSTRALIA

BUMA Australia established the 2023 performance plan with a belief that every employee can optimize their contribution and success by:

- Having clear performance expectations for each individual to work more effectively;
- Setting SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Timely*) performance goals that are aligned with organizational objectives; and
- Improving performance by understanding and participating in the process.



- Program-program unggulan kami adalah:

- Modul Orientasi: *SuccessFactors*
Di tahun 2023 BUMA Australia meluncurkan modul orientasi baru di *SuccessFactors* yang secara signifikan akan meningkatkan pengalaman orientasi bagi kandidat baru yang bergabung dengan Perusahaan. Karyawan baru pada modul ini dapat menerima tawaran pekerjaan secara *online*, mengisi informasi pribadi dan gaji mereka langsung ke *SuccessFactors*, serta mengakses informasi penting tambahan tentang BUMA sebelum hari pertama mereka, termasuk *Referral Program* kami, LAB (*Life @BUMA*), Visi dan Nilai-Nilai kami, serta kebijakan dan standar BUMA Australia yang terkait dengan pekerjaan mereka.
- Program *Benefits & Rewards, Life@BUMA*
BUMA Australia baru-baru ini meluncurkan program *Benefits & Rewards* – yang dikenal sebagai *Life @BUMA* (atau disingkat LAB). Karyawan dapat mengakses artikel dan video tentang kesehatan dan kebugaran, mengikuti berita perusahaan terkini, memanfaatkan tunjangan karyawan serta menikmati diskon di ratusan toko retail.

AMAN DAN BERKELANJUTAN

BUMA Australia menyadari bahwa tenaga kerja yang loyal, terdidik, dan fokus sangat penting untuk melaksanakan proyek dengan aman dan produktif. Kami mengembangkan sistem pelatihan untuk memastikan karyawan dan kontraktor telah terlatih dan kompeten untuk melakukan aktivitas mereka dengan cara yang aman, produktif, dan ramah lingkungan.

Melalui proses perbaikan yang berkesinambungan, kami telah melaksanakan pelatihan keterampilan praktis yang memanfaatkan pendekatan pendidikan alternatif, termasuk *e-learning* melalui video dan program interaktif, serta pelatihan eksternal. Berikut adalah program utama yang dijalankan:

- **Modul Pengembangan Supervisor**
Modul ini berfokus pada produktivitas dan pemanfaatan peralatan untuk meningkatkan hasil, serta penyelesaian konflik dan manajemen personalia.
- **Pelatihan untuk operator multi-keterampilan**
Kami telah melaksanakan program pelatihan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan operator ke dalam peran multi-keterampilan. Inisiatif ini bertujuan untuk mendiversifikasi keterampilan mereka dan meningkatkan efisiensi operasional.
- **Pelatihan kompetensi bagi operator baru**
Kami sangat fokus pada penyediaan pelatihan kompetensi yang komprehensif bagi operator baru di industri pertambangan. Pelatihan ini bertujuan untuk membawa pekerja baru ke tingkat kompetensi yang aman, sehingga memungkinkan mereka untuk beroperasi di lingkungan pertambangan dengan percaya diri dan produktif.
- **Auditor Utama Sistem Manajemen Terintegrasi**
Sebagai bagian dari proses perbaikan berkelanjutan, tim auditor kami telah berhasil menyelesaikan pelatihan *Skilled Lead Auditors*.

- Our flagship programs are:

- Orientation Module: *SuccessFactors*
In 2023, BUMA Australia launched a new orientation module in *SuccessFactors* which significantly enhances the orientation experience for new candidates joining the Company. New employees on this module can receive job offers online, fill in their personal and salary information directly into *SuccessFactors*, as well as access additional important information about BUMA before their first day, including our *Referral Program*, LAB (*Life @ BUMA*), our Vision and Values, and BUMA Australia's policies and standards related to their job.
- Benefits & Rewards Program, Life @ BUMA
BUMA Australia recently launched a Benefits & Rewards program- known as *Life@BUMA* (or LAB for short). Employees can access articles and videos on health and wellness, keep up with the latest company news, utilize employee benefits and enjoy discounts at hundreds of retail stores.

SAFE AND SUSTAINABLE

BUMA Australia recognizes that a loyal, well-educated and focused workforce is critical to execute safe and productive projects. We develop a training system that ensures employees and contractors are well-trained and competent in performing their activities safely, productively and environmentally friendly.

Through a continuous improvement process, we have implemented practical skills training that utilizes alternative educational approaches, including *e-learning* through videos and interactive programs, as well as external training. The following are the main programs:

- **Supervisor Development Module**
This module focuses on productivity and utilization of equipment to increase output, as well as to resolve conflict and manage personnel.
- **Training for multi-skilled operators**
We have implemented a development training program to upskill operators into multi-skilled roles. This initiative aims to diversify their skills and improve operational efficiency.
- **Competency training for new operators**
We focus heavily on providing comprehensive competency training for new operators in the mining industry. This training aims to bring new workers to a safe level of competence, enabling them to operate in the mining environment confidently and productively.
- **Integrated Management System Lead Auditor**
As part of our continuous improvement process, our auditor team has successfully completed the *Skilled Lead Auditors* training.

Kesetaraan Kesempatan Bekerja dan Hak Asasi Manusia

[GRI 2-23] [GRI 406-1] [GRI 407-1] [GRI 408-1] [GRI 409-1] [OJK F.18] [OJK F.19]

Equal Employment Opportunity and Human Rights

Perseroan menghormati dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia sebagai hak mendasar yang melekat pada seluruh individu manusia yang mencakup hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang diatur dalam *International Bill of Human Rights*. Kami memandang bahwa keberlanjutan bisnis tidak lepas dari sistem nilai dan pendekatan operasional yang bertanggung jawab. Oleh sebab itu, meskipun saat ini belum menjadi anggota, Perseroan telah mengintegrasikan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang terkandung dalam United Nations Global Compact (UNGC) kedalam seluruh strategi dan kebijakan kami, yang meliputi:

- Mendukung dan menghormati perlindungan hak asasi manusia yang diakui secara internasional;
- Memastikan tidak terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia;
- Menjunjung tinggi kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk berunding bersama;
- Menghapus semua bentuk kerja paksa dan wajib;
- Menghapus pekerja anak secara efektif; dan
- Menghapus diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Dalam konteks kegiatan bisnis, kami menerapkan prinsip-prinsip hak asasi manusia dilaksanakan dengan menjamin adanya kesetaraan kepada seluruh karyawan mulai dari perekrutan, remunerasi, pelatihan dan pengembangan karier karyawan tanpa memandang latar belakang suku, agama, usia, jenis kelamin, penyandang disabilitas dan faktor lainnya yang bersifat diskriminatif. Kami terus mengkampanyekan lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk diskriminasi dan pelecehan di seluruh wilayah operasional Perseroan. Sebagai contoh, kami memastikan bahwa seluruh petugas keamanan memiliki minimal standar sertifikasi Satpam Gada Pratama, yang mencakup kebijakan, pelatihan, dan prosedur tentang Hak Asasi Manusia (HAM). [GRI 3-3]

Kami juga mendukung kesetaraan gender, di mana saat ini 42% posisi Direksi dan 38% posisi General Manager pada Delta Dunia dan seluruh entitas anaknya dipegang oleh perempuan. Kami juga mempekerjakan karyawan penyandang disabilitas yang secara profesional berkontribusi pada kemajuan bisnis Perseroan.

The Company respects and upholds Human Rights as a fundamental rights of all human beings which includes economic, social and cultural rights as stipulated in the International Bill of Human Rights. We believe that the sustainability of our business cannot be separated from a responsible value system and operational approach. Therefore, despite not being a member yet, the Company has integrated the human rights principles contained in the United Nations Global Compact (UNGC) into all our strategies and policies, which include:

- Supporting and respecting the international human rights protection;
- Ensuring that we are not involved in human rights violations;
- Upholding freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining;
- Abolishing all forms of forced and compulsory labor;
- Effectively eliminating child labor; and
- Eliminating discrimination in employment and occupation.

In the context of our business activities, we apply human rights principles by ensuring equality to all employees starting from recruitment, remuneration, training and career development of employees regardless of the background of their ethnicity, religion, age, gender, disability and other discriminatory factors. We continue campaigning for a work environment that is free from all forms of discrimination and harassment in all of our operational areas. For example, we ensure that all security guards have at least the Gada Pratama Security certification standard, which includes policies, training and procedures on Human Rights. [GRI 3-3]

We also support gender equality and currently 42% of the Board of Directors and 38% of the General Manager positions at Delta Dunia and all its subsidiaries are served by women. We also employ disabled employees who professionally contribute to the advancement of the Company's business.



Keragaman Karyawan [GRI 405-1]

Employee Diversity



Kami percaya bahwa keberagaman, kesetaraan, dan inklusi bukan hanya nilai-nilai yang kita anut, tetapi fondasi yang memperkuat Delta Dunia sebagai usaha yang berkelanjutan. Adalah pengalaman saya menyaksikan bahwa keberagaman dalam berpikir dan lensa melihat sebuah permasalahan memberikan kontribusi yang bermakna dalam Upaya untuk mengembangkan sumber daya, mendorong budaya perusahaan untuk tumbuh menjadi kaya dan bertumbuh kembang secara positif, serta menjadi ranah yang subur untuk melahirkan inovasi yang terdepan di dalam industri kami. Oleh karena itu, sangat penting bagi kami dan kami sangat bersemangat untuk menjaga tempat kerja yang aman, inklusif dan nyaman untuk semua team kami dalam Delta Dunia Group. Kami sangat percaya bahwa tempat kerja yang kaya akan keberagaman, inklusif dan kaya akan ekuitas adalah sangat penting bagi masa depan kami yang berkelanjutan, untuk itu komitmen kami akan hal ini tentunya amat sangat kuat.

We believe that diversity, equity, and inclusion are not just values we uphold, but the foundation that strengthens Delta Dunia as a sustainable business. In my experience, I have experienced firsthand that diverse point of view and lens has meaningful contributed to the development of our team, allow vibrant culture to flourish and make work place growing positively as well give birth to cutting edge innovation in our industry. Therefore, it is in our best interest and to our own excitement to sustain a safe, inclusive and comfortable work place environment for everyone in our Delta Dunia Group team. We strongly believe that a diverse, inclusive and with equity work place is absolutely critical for our sustainable future, therefore our commitment to bring this live is absolutely strong."



Dalam laporan ini kami akan menyajikan demografi karyawan secara konsolidasi dan secara khusus menggambarkan area operasional di Australia. Data karyawan terhadap BIRU, BTEch dan BUMA Australia hanya untuk tahun 2023.

In this report we will present employee demographics on a consolidated basis and specifically describe the Australian operations. Employee data for BIRU, BTEch and BUMA Australia is only for 2023.

TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN RENTANG USIA

TOTAL EMPLOYEES BASED ON GENDER AND AGE RANGE

(Data konsolidasi)

(Consolidated data)

Berdasarkan	2023		2022		2021		Based on
Gender							Gender
Laki-laki	16.106	95%	14.733	97%	13.811	97%	Male
Perempuan	798	5%	473	3%	407	3%	Female
Total	16.904	100%	15.206	100%	14.218	100%	Total
Usia							Age
<30	5.309	31%	5.292	35%	4.380	31%	<30
30-50	10.780	64%	9.480	62%	9.351	66%	30-50
>50	815	5%	434	3%	487	3%	>50
Total	16.904	100%	15.206	100%	14.218	100%	Total

- Angka % didapat dari pembagian masing-masing kategori terhadap total karyawan di tahun berjalan.
- The % is obtained from the division of each category to the total employees in the current year.

TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN PENDIDIKAN

TOTAL EMPLOYEES BASED ON EDUCATION

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

(Delta Dunia Group Indonesia Area)

Tingkat Pendidikan	2023		2022		2021		Educational Level
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	
S2	37	26	26	25	26	19	S2
S1	1.380	291	1.213	231	1.196	198	S1
Diploma	966	70	1.018	68	909	65	Diploma
SMU/SMK	12.195	108	10.928	100	10.107	76	High School/ Vocational School
SMP	152	-	155	4	165	4	Junior High School
SD	113	1	1.393	45	1.408	45	Elementary School
Total	14.843	496	14.733	473	13.811	407	Total

- * Data tidak termasuk BUMA Australia, karena BUMA Australia tidak mendata Pendidikan terakhir
- * Data does not include BUMA Australia, as BUMA Australia does not record educational level

BADAN TATA KELOLA DAN KARYAWAN BERDASARKAN JABATAN DAN JENIS KELAMIN TAHUN 2023

GOVERNANCE ORGANS AND EMPLOYEES BASED ON POSITION AND GENDER IN 2023

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

(Delta Dunia Group Indonesia Area)

Entitas Entity	Gender	BOD	Level 8	Level 7	Level 6	Level 5	Level 4	Level 3	Level 2	Level 1	Total
DOID	L	1	3	2	4	1	-	1	-	-	12
	P	1	1	4	3	4	2	-	-	-	15
BUMA	L	4	-	11	64	276	1.059	2.476	10.862	19	14.771
	P	1	-	4	11	48	138	124	136	-	462
BIRU	L	1	-	-	1	-	5	-	-	-	7
	P	2	-	-	-	1	1	-	-	-	4
BTEch	L	-	-	1	8	18	26	-	-	-	53
	P	1	-	-	1	1	12	-	-	-	15
Total		11	4	22	92	349	1.243	2.601	10.998	19	15.339



KARYAWAN BERDASARKAN JABATAN BUMA AUSTRALIA EMPLOYEES BY POSITION BUMA AUSTRALIA

Entitas Entity	Gender	BOD	Senior Leaders	Managers /Super-intendent	Profesional/ Supervisor Professional /Supervisor	Operators /Tech Support	Grads/ Undergrads	Apprentice	Total
BUMA Australia	Laki-laki Male	-	5	51	203	970	20	14	1.263
	Perempuan Female	-	2	13	79	202	5	1	302

Kepemimpinan perempuan dalam Grup Delta Dunia Women Leadership in Delta Dunia Group

Perseroan berkomitmen menerapkan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif. Kami memberikan ruang seluas-luasnya bagi seluruh karyawan yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan tumbuh bersama Perseroan. 42% dari posisi level Direksi di Grup Delta Dunia diduduki oleh perempuan. Komitmen dan kinerja mereka telah berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan perseroan.

The Company is committed to a diverse and inclusive working environment. We provide wide opportunities for all employees, allowing them to achieve their potential and grow together with the Company. Women hold 42% of Director level positions across Delta Dunia Group. Their commitment and performance have significantly contributed to the Company's growth.

MahaDewi

Pada tahun 2023, Perseroan meluncurkan platform internal MahaDewi untuk secara signifikan memperkuat dukungan dan keterlibatan kami terhadap perempuan di tempat kerja, terutama dalam industri pertambangan. Platform ini memberikan kesempatan bagi karyawan perempuan untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan dukungan, serta untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam operasi Perseroan. MahaDewi menyelenggarakan berbagai seminar online dan offline di mana kami membahas topik yang relevan dengan peran dan tanggung jawab kami di tempat kerja. Seminar-seminar ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan perempuan, tetapi juga memperkuat hubungan dan dukungan di antara karyawan perempuan di lingkup Perseroan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat penting dalam mengembangkan dan mempertahankan bakat-bakat perempuan di Perseroan, yang secara signifikan berkontribusi pada pertumbuhan dan ambisi kami.

The Company launched the MahaDewi internal platform in 2023 to support women engagement in the workplace, particularly in the mining industry. The platform provides an opportunity for women employees to share knowledge, experience and support, and to increase their engagement in the Company's operations. MahaDewi hosted various online and offline seminars where we discussed topics that were relevant to our roles and responsibilities in the workplace. These seminars not only enhance the knowledge and skills of women employees, but also strengthen the connection and support among women in the Company. Conducive and supportive working environment is critical in growing and retaining women talents in the Company, which significantly contributes to our growth and ambition.

REKRUTMEN DAN PERGANTIAN KARYAWAN

[GRI 401-1]

Perseroan telah menetapkan standar dan panduan sesuai dengan industri, yang dijalankan dalam proses perekrutan karyawan untuk mendukung visi dan misi Perseroan. Delta Dunia mengutamakan sumber daya internal untuk mengisi kebutuhan atau kekosongan di posisi tertentu dan mendorong pengembangan karier secara organik. Dalam hal perekrutan karyawan dari luar, Perseroan menjalankan proses seleksi yang transparan dan objektif tanpa adanya unsur diskriminasi. Kami memastikan bahwa setiap calon karyawan dievaluasi berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan potensi mereka, sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Selain proses rekrutmen tersebut, Delta Dunia memiliki program BISA Ruang Vokasi (BRV) yang dirancang untuk membantu memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya untuk bidang mekanik di Indonesia. [GRI 3-3]

EMPLOYEE RECRUITMENT AND TURNOVER

[GRI 401-1]

The Company has set standards and guidelines in accordance with the industry, which are implemented in the employee recruitment process to support the Company's vision and mission. Delta Dunia prioritizes internal resources to fill its needs or vacancies in certain positions and encourages organic career development. In terms of recruiting external employees, the Company runs a transparent and objective selection process without any discrimination. We ensure that each prospective employee is evaluated based on their qualifications, experience and potential, in accordance with the needs of the available positions. In addition to the recruitment process, Delta Dunia has BISA Ruang Vokasi (BRV) program, designed to help meet its workforce needs for the mechanical field in Indonesia. [GRI 3-3]

Sementara itu, di tahun 2023 BUMA Australia meluncurkan modul orientasi baru di *SuccessFactors* yang akan secara signifikan meningkatkan pengalaman orientasi untuk kandidat baru yang bergabung dengan kami. Karyawan baru sekarang dapat menerima tawaran pekerjaan secara online, mengisi informasi pribadi dan gaji mereka langsung ke *SuccessFactors*, serta mengakses informasi penting tambahan tentang BUMA sebelum hari pertama mereka, termasuk Program Referensi kami, LAB (*Life @ BUMA*), Visi dan Nilai-Nilai kami, serta kebijakan dan standar BUMA Australia yang terkait dengan pekerjaan mereka.

BUMA Australia launched a new orientation module in *SuccessFactors* in 2023 which will significantly improve the orientation experience for new candidates joining us. New employees can now receive job offers online, fill in their personal and salary information directly into *SuccessFactors*, as well as access additional key information about BUMA before their first day, including our Referral Program, LAB (*Life @ BUMA*), our Vision and Values, and BUMA Australia's policies and standards related to their works.

Perekrutan Karyawan

Employee Recruitmen

(Data konsolidasi)

(Consolidated data)

Berdasarkan Based on	2023		2022		2021	
	Jumlah Total	Persentase (%) Percentage (%)	Jumlah Total	Persentase (%) Percentage (%)	Jumlah Total	Persentase (%) Percentage (%)
Jenis Kelamin Gender						
Laki-laki Male	2.061	89%	2.992	97%	3.962	98%
Perempuan Female	258	11%	106	3%	88	2%
Total	2.319	100%	3.098	100%	4.050	100%
Usia Age						
<30	1.203	52%	1.876	60%	2.067	51%
30-50	913	39%	1.214	39%	1.925	48%
>50	203	9%	8	1%	58	1%
Total	2.319	100%	3.098	100%	4.050	100%

Pergantian Karyawan

Employee Turnover

Data karyawan keluar dan komposisinya (%) berdasarkan jenis kelamin, usia yang diolah dari departemen HRD.

Outgoing employee data and its composition (%) based on gender and age compiled from the HR Department.

(Data konsolidasi)

(Consolidated data)

Berdasarkan Based on	2023		2022		2021	
	Jumlah Total	Persentase (%) Percentage (%)	Jumlah Total	Persentase (%) Percentage (%)	Jumlah Total	Persentase (%) Percentage (%)
Jenis Kelamin Gender						
Pria Male	1.805	92%	2.010	97%	1.050	97%
Wanita Female	157	8%	61	3%	32	3%
Total	1.962	100%	2.071	100%	1.082	100%
Usia Age						
<30	617	31%	1.334	64%	402	37%
30-50	1.144	59%	730	35%	626	58%
>50	201	10%	7	1%	54	5%
Total	1.962	100%	2.071	100%	1.082	100%



Keterangan	Satuan Unit	2023	2022	2021	Description
Total Rekrutmen Karyawan (a)	Orang Person	2.319	3.098	4.050	Total Employee Recruitment (a)
Total Pergantian Karyawan (b)	Orang Person	1.962	2.071	1.082	Total Employee Turnover (b)
Total Karyawan di akhir tahun (c)	Orang Person	16.904	15.206	14.218	Total Employees at the end of the year (c)
Tingkat Rekrutmen Karyawan (a/c*100)	%	13,72%	20,37%	28,49%	Employee Recruitment Rate (a/c*100)
Tingkat Pergantian Karyawan (b/c*100)	%	11,61%	13,62%	13,80%	Employee Turnover Ratio (b/c*100)

Fasilitas, Tunjangan, dan Remunerasi [GRI 401-2]

Perseroan memberikan sejumlah manfaat bagi karyawan sebagai bagian dari upaya kami untuk mempertahankan loyalitas dan produktivitas karyawan. Berikut adalah beberapa manfaat dan tunjangan uang kami berikan:

Facilities, Benefits and Remuneration [GRI 401-2]

The Company provides a number of benefits to employees as part of our efforts to maintain employee loyalty and productivity. Below are some of the benefits and allowances we provide:

Bentuk Tunjangan Type of Allowance	Karyawan Tetap Permanent Employee	Karyawan Kontrak Contract Employee
Tunjangan Hari Raya Holiday Allowance	✓	✓
Tunjangan Cuti Leave Allowance	✓ (cuti 5 tahunan) (5 yearly leave)	x
Tunjangan Perumahan Housing Allowance	✓ (Penerimaan Non-Lokal & Membawa Keluarga Tinggal di luar Mess Site Employee only) (Non-Local Recruitment & bringing family to live outside the Employee Only Mess Site)	✓ (Penerimaan Non-Lokal & Membawa Keluarga Tinggal di luar Mess Site Employee only) (Non-Local Recruitment & bringing family to live outside the Employee Only Mess Site)
Tunjangan Transportasi Transportation Allowance	✓ (Lumpsum Cuti Periodik untuk karyawan Penerimaan Non-Lokal, Site Employee Only) (Periodic Leave Lump Sum for Non-Local Recruitment employees, Site Employees Only)	✓ (Lumpsum Cuti Periodik untuk karyawan Penerimaan Non-Lokal, Site Employee Only) (Periodic Leave Lump Sum for Non-Local Recruitment employees, Site Employees Only)
Asuransi Jiwa Life Insurance	✓	✓
Perawatan Kesehatan Healthcare Allowance	✓	✓
Cuti Melahirkan Maternity Leave	✓	✓
Kepemilikan Saham Share Ownership	x	x
Tunjangan Makan Meal Allowance	✓ (Membawa Keluarga Tinggal di luar Mess Site Employee only) (bringing family to live outside the Employee Only Mess Site)	✓ (Membawa Keluarga Tinggal di luar Mess Site Employee only) (bringing family to live outside the Employee Only Mess Site)

(Skema ini secara umum berlaku di seluruh Grup Delta Dunia: BUMA, BUMA Australia, BIRU, BTech)
(This scheme is generally applicable across Delta Dunia Group: BUMA, BUMA Australia, BIRU, BTech)





Program Pensiun dan Program Bantuan Peralihan

[GRI 201-3] [GRI 404-2]

Retirement and Transitional Assistance Programs

Perseroan memiliki komitmen kuat terhadap kesejahteraan ekonomi jangka panjang para karyawannya, termasuk persiapan untuk masa pensiun. Untuk itu, kami menawarkan program pensiun yang dirancang untuk memberikan ketenangan bagi karyawan dalam mempersiapkan hari tuanya. Berikut adalah program pensiun bagi karyawan yang memasuki usia 55 tahun:

1. BPJS Pensiun, yang dibayarkan oleh karyawan sebesar 1% dari upah sebulan (maksimum upah Rp9,7 juta).
2. BPJS JHT, yang dibayarkan oleh karyawan 2% dari upah sebulan.

Selain program pensiun diatas, kami menyadari pentingnya persiapan karyawan menjelang pensiun. Perseroan memberikan pelatihan khusus yang dimulai satu tahun sebelum masa pensiun, dengan beragam topik yang menarik seperti kewirausahaan dan topik-topik lain yang relevan.

Delta Dunia juga memberikan kesempatan bagi karyawan yang memasuki masa pensiun, untuk menjalani masa pensiun dengan bayaran penuh selama 3 (tiga) bulan, di mana karyawan mendapatkan upah pokok, namun tidak diwajibkan untuk hadir atau bekerja. Perseroan juga menyediakan fasilitas pemulangan karyawan dan keluarganya beserta seluruh barang miliknya ke kota/daerah asal, atau sesuai permintaan karyawan. [GRI 3-3]

HAK CUTI [GRI 401-3]

Perseroan memberikan kesempatan dan waktu yang cukup dalam menjalani masa melahirkan, memulihkan diri, merawat, dan menjalin ikatan dengan bayi sebelum kembali bekerja. Kesempatan ini berlaku tidak terbatas kepada kaum ibu, tetapi juga kepada karyawan laki-laki. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua orang tua memiliki kesempatan yang sama untuk mendukung kesehatan sang bayi dan ibu, memperkuat ikatan keluarga, dan memberi kesempatan bagi karyawan perempuan dalam menjaga kariernya. Kami percaya bahwa dukungan ini tidak hanya penting bagi kesejahteraan keluarga, tetapi juga memberikan manfaat positif bagi produktivitas dan loyalitas karyawan. [GRI 3-3]

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Perseroan memberikan cuti 3 (tiga) bulan kepada karyawan perempuan yang hendak melahirkan, dan izin dengan upah selama 2 (dua) hari bagi suami yang menemani istrinya melahirkan. Perseroan tidak menghalangi atau mempersulit karyawan dalam mengambil cuti melahirkan dan dengan senang hati menyambut kedatangan mereka setelah cuti berakhir.

The Company is firmly committed to providing long-term economic well-being to its employees, including preparing their retirement. Therefore, we offer pension programs designed to provide our employees with peace of mind in preparing for their old age. The following are retirement programs for employees entering the age of 55:

1. BPJS Pension, which is paid by the employee at 1% of their monthly wage (maximum wage of Rp9.7 million).
2. BPJS JHT, which is paid by the employee at 2% of their monthly wage.

In addition to the above pension programs, we recognize the importance of preparing employees for retirement. The Company provides special training that commences one year prior to retirement, with a variety of interesting topics such as entrepreneurship and other relevant topics.

Delta Dunia also provides an opportunity for employees who are retiring, to enjoy a fully paid retirement period for 3 (three) months, during which employees receive basic wages, but are not required to be present or work. The Company also provides repatriation facilities for employees and their families along with all their belongings to the city/area of origin, or at the request of the employee. [GRI 3-3]

LEAVE ENTITLEMENT [GRI 401-3]

The Company provides sufficient opportunity and time for employees to undergo childbirth, recuperate, care for, and bond with the baby before returning to work. This opportunity applies not only to mothers, but also to male employees. This aims to ensure that all parents have equal opportunities to support the health of their baby and mother, strengthen family ties, and provide opportunities for female employees to maintain their careers. We believe that this support is not only important for the well-being of the family, but also provides positive benefits for employee productivity and loyalty. [GRI 3-3]

In accordance with the applicable regulations, the Company provides 3 (three) months leave to female employees who are about to give birth, and 2 (two) day paid leave for husbands who accompany their wives to give birth. The Company does not discourage or complicate employees in taking maternity leave and gladly welcomes them after their leave ends.

Tingkat karyawan yang kembali bekerja setelah masa cuti berakhir mencapai 100% di seluruh entitas Perseroan di Indonesia dan 50% di Australia. Hal ini menunjukkan Delta Dunia menjadi tempat yang kondusif bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang. [GRI 3-3]

The rate of employees returning to work after their leave period ends reached 100% across all entities under the Company in Indonesia and 50% in Australia. This shows that Delta Dunia is a conducive place for employees to grow and develop. [GRI 3-3]

Jumlah total karyawan yang berhak atas cuti melahirkan, berdasarkan jenis kelamin	Jumlah (Orang) Total (Person)			The total number of employees entitled to to maternity leave, by gender
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total	
a. Total jumlah karyawan yang berhak untuk mengambil cuti parental (Kebijakan Perusahaan)	11.453	226	11.665	Total employees who are entitle to take parental leave (Company Policy)
b. Total jumlah karyawan yang menggunakan hak cuti parental	1.107	33	1.140	Total employes who took parental leave
c. Total jumlah karyawan yang kembali bekerja di tahun pelaporan setelah berakhirnya masa cuti parental yang diambil	1.107	33	1.140	Total employees who returned to work in the reporting period after their parental leave ends
d. Total jumlah karyawan yang kembali bekerja setelah masa cuti parental berakhir dan masih bekerja untuk 12 bulan setelah kembali bekerja	1.991	62	2.052	Total employees who returned to work after their parental leave ends and still working 12 months after returning to work
e. Total jumlah karyawan yang kembali dari cuti melahirkan dalam periode pelaporan sebelumnya	1.995	64	2.058	Total employees who returned to work in after taking the parental leave in the previous reporting period
f. Tingkat karyawan yang mengambil cuti melahirkan yang kembali bekerja (c/b)	100,0%	100,0%	100,0%	Ratio of employees who took parental leave and returned to work (c/b)
g. Tingkat karyawan yang dipertahankan (d/e)	100%	97%	100%	Ratio of retained employees (d/e)

(Data merupakan konsolidasi dari Grup Delta Dunia yang berada di Indonesia)

(The data is consolidated from Delta Dunia Group in Indonesia)

Sementara itu untuk Data BUMA Australia adalah sebagai berikut:

The following are the data from BUMA Australia:

Total employees who are entitled to parental leave, by gender	Jumlah (Orang) Total (Person)			Total employees who are entitled to parental leave, by gender
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total	
a. Total jumlah karyawan yang berhak untuk mengambil cuti parental (Kebijakan Perusahaan)	0	10	10	Total employees who are entitle to take parental leave (Company Policy)
b. Total jumlah karyawan yang menggunakan hak cuti parental.	0	10	10	Total employes who took parental leave
c. Total jumlah karyawan yang kembali bekerja di tahun pelaporan setelah berakhirnya masa cuti parental yang diambil	0	5	5	Total employees who returned to work in the reporting period after their parental leave ends
d. Total jumlah karyawan yang kembali bekerja setelah masa cuti parental berakhir dan masih bekerja untuk 12 bulan setelah kembali bekerja	0	0	0	Total employees who returned to work after their parental leave ends and still working 12 months after returning to work
e. Tingkat karyawan yang mengambil cuti melahirkan yang kembali bekerja (c/b)	0%	50%	50%	Ratio of employees who took parental leave and returned to work (c/b)



Upah Minimum Regional [GRI 405-2] [GRI 202-1] [F.20]

Regional Minimum Wage

Perseroan menetapkan remunerasi berdasarkan kinerja karyawan dengan memenuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku di yurisdiksi di mana kami beroperasi. Pada operasi di Indonesia, kami merujuk ke penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013. Ketentuan UMP merupakan batas bawah upah yang telah mempertimbangkan angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di masing-masing daerah.

Setiap tahunnya perbandingan upah karyawan golongan terkecil terhadap ketentuan UMP adalah diatas 100% atau selalu diatas ketentuan UMP yang berlaku. Remunerasi yang diberikan tidak dibedakan berdasarkan suku, golongan, agama atau jenis kelamin tiap karyawan. Kami yakin bahwa prinsip kesetaraan sangat penting dalam memastikan keadilan dalam pengakuan atas kontribusi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, remunerasi yang diberikan kepada karyawan perempuan dan laki-laki adalah setara atau satu berbanding satu (1:1). [GRI 3-3]

The Company sets remuneration based on employee performance by complying with the prevailing provisions and regulations in the jurisdictions in which we operate. In Indonesia, we refer to the Provincial Minimum Wage (UMP) in accordance with the Minister of Manpower and Transmigration Regulation No. 7 Year 2013. The UMP provision is the minimum wage limit that has considered the Decent Living Needs (KHL) in each region.

Every year the ratio of the lowest wage against the UMP is above 100%. to the provisions of the UMP is above 100% or always above the applicable UMP requirement. The remuneration provided is not differentiated based on the ethnicity, class, religion or gender of each employee. We believe that the principle of equality is essential in ensuring fairness in recognizing employee contributions and performance. Therefore, the remuneration given to female and male employees is equal or one for one (1:1). [GRI 3-3]



Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai

Employee Training and Competency Development

[GRI 404-1] [GRI 404-2] [OJK F.22]

Delta Dunia berkomitmen untuk terus meningkatkan kapasitas karyawan dan mencetak sumber daya manusia yang unggul, melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Beberapa jenis program pelatihan yang ada antara lain:

1. **Self learning**

Pembelajaran dilakukan secara mandiri, fleksibel serta dapat diakses kapan pun dan di mana pun seperti membaca *e-book*, modul interaktif dan menonton video pembelajaran yang disesuaikan dengan sasaran kompetensinya.

2. **In class training**

Pelatihan dengan instruktur khusus yang mengikuti silabus dengan target-target pembelajaran tertentu. Pelatihan ini dapat berupa tatap muka, ataupun secara daring.

3. **Coaching dan mentoring**

Pendampingan untuk mendukung efektivitas pembelajaran melalui tugas-tugas yang akan dikerjakan. Materi yang diberikan disesuaikan dengan operasional pertambangan.

4. **On The Job Training (OJT)**

Pelatihan keterampilan melalui praktek langsung di lapangan, atau menggunakan teknologi *virtual reality* yang memberikan pengalaman seperti di lapangan.

5. **Pemagangan**

Melalui anak usahanya, Perseroan telah menyelenggarakan program magang BMDP (*BUMA Management Development Program*) dan juga program magang melalui program Kampus Merdeka.

Pendekatan lain yang digunakan adalah melalui *job enlargement*, proyek, tugas khusus atau pun mutasi, baik dalam internal perusahaan maupun pertukaran antar entitas di bawah grup Delta Dunia. [GRI 3-3]

Sepanjang tahun 2023, Delta Dunia telah menyelenggarakan 70 pelatihan *soft competencies* terdiri dari:

- 47 pelatihan *online* dan 23 pelatihan *offline*; dan
- 47 *batch* pelatihan internal dan 23 *batch* pelatihan eksternal.

Cakrawala

Untuk mempermudah penyelenggaraan dan akses terhadap pelatihan, salah satu anak usaha Perseroan, BUMA, mengembangkan *Learning Management Platform* yang dinamakan Cakrawala. Karyawan dapat mengakses materi pelatihan melalui laman ataupun *smartphone* dan sekaligus dapat berinteraksi secara aktif.

Pada tahun 2023, terdapat 9.499 karyawan yang mengakses Cakrawala, meningkat secara signifikan dari 5.530 karyawan di tahun 2022. Dengan jumlah *course* yang tersedia di *system*

Delta Dunia is committed to continuously improving employee capacity and producing excellent human resources through various employee training and development programs. Some of the our training programs are:

1. **Self learning**

Learning is conducted independently, flexibly and can be accessed anytime and anywhere such as reading *e-books*, interactive modules and watching learning videos tailored to the target competencies.

2. **In class training**

Training with specialized instructors who follow a syllabus with specific learning targets. This training can be offline or online.

3. **Coaching and mentoring**

Coaching to boost the effectiveness of learning through assignments. The material provided is tailored to the mining operation.

4. **On the Job Training (OJT)**

Skills training through on-site practice, or using virtual reality technology that provides on-site experience.

5. **Apprenticeship**

Through its subsidiaries, the Company has organized BMDP (*BUMA Management Development Program*) and Kampus Merdeka apprenticeship programs.

Our other approaches are job enlargement, projects, special assignments or mutations, including within the Company or between entities under Delta Dunia group. [GRI 3-3]

Throughout 2023, Delta Dunia has held 70 soft competencies training, consisting of:

- 47 online training and 23 offline training; and
- 47 batches of internal training and 23 batches of external training.

Cakrawala

To facilitate the organization and access to training, one of the Company's subsidiaries, BUMA, developed a Learning Management Platform called Cakrawala. Employees can access training materials through website or *smartphone* and at the same time can interact actively.

In 2023, there were 9,499 employees accessing Cakrawala, significantly increasing from 5,530 employees in 2022. A total of 79 courses on Cakrawala were accessed by employees based



sebanyak 79 *course* di Cakrawala diakses oleh karyawan menyesuaikan kebutuhan perkembangannya. Salah satu fokus di 2023 yaitu dengan penambahan konten-konten pembelajaran berupa *video-learning* sebanyak 190 video yang berkolaborasi dengan partner penyedia jasa pembuatan konten-konten pembelajaran dengan tujuan untuk memberikan pilihan metode pembelajaran bagi Karyawan.

LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) BUMA

LSP BUMA merupakan Lembaga Sertifikasi Profesi P1 perpanjangan tangan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk melaksanakan sertifikasi di lingkungan PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA). Lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BUMA berlaku sampai tanggal 11 November 2024.

Pada tahun pelaporan, LSP BUMA memberikan sertifikasi internal pada total 1.788 orang, dari program sertifikasi internal, program BISA Ruang Vokasi, maupun sertifikasi P3. Jumlah asesor LSP BUMA saat ini adalah 40 orang, yang merupakan orang-orang yang cakap dan pakar pada bidangnya.

Virtual Reality

Seiring dengan kemajuan teknologi, Delta Dunia menggunakan simulator sebagai metode pelatihan yang memungkinkan para operator berlatih menggunakan perangkat elektronik berupa konsol ruang kendali pada unit alat berat dengan layar besar. Delta Dunia kemudian mengembangkan teknologi simulator ini menjadi VR (*Virtual Reality*) yang memungkinkan pengguna berinteraksi dengan lingkungan di dunia maya, yang disimulasikan oleh komputer dengan menggunakan perangkat *headset* VR yang dipasang di kepala. Terdapat 11 modul pelatihan VR, di antaranya modul *supervisory*, operator, mekanik, dan keamanan (*fire emergency, medical emergency, risk identification*). Teknologi VR ini memberikan berbagai keuntungan seperti:

1. Pelatihan dapat dilakukan dengan fleksibel (waktu dan tempat);
2. Mengurangi biaya;
3. Mengurangi risiko;
4. Membantu adaptasi bagi karyawan baru;
5. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkesinambungan karena data hasil pelatihan dapat disimpan dalam *clouds*, untuk memudahkan akses dan evaluasi; dan
6. Mendukung protokol kesehatan dengan mengurangi kontak fisik dan kerumunan dalam proses pelatihan.

Pada tahun pelaporan, Delta Dunia mengadakan pelatihan VR sebanyak 93.696 sesi terhadap 17.926 peserta.

Pendidikan Lanjutan (*Advanced Education*)

Delta Dunia juga memberikan pendidikan lanjutan pada para *Senior Leaders* untuk meningkatkan kualitas keputusan, terutama dalam aspek finansial. Topik yang dibahas di antaranya seputar *financial mindset, project management, problem solving* dan *storylining*.

on their development needs. One of the highlights in 2023 was the addition of video-learning contents through 190 videos in collaboration with a content creation services provider with the aim of providing a choice of learning methods for employees.

BUMA LSP (Professional Certification Institute)

BUMA LSP is a P1 Professional Certification Agency as an extension of the National Professional Certification Agency (BNSP) that carries out certification within PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA). The license from the National Board for Professional Certification (BNSP) for BUMA LSP is valid until November 11, 2024.

In the reporting year, BUMA LSP provided internal certification to 1,788 people from the internal certification program, BISA Ruang Vokasi program, as well as P3 certification. BUMA LSP currently has 40 assessors who are capable and experts in their fields.

Virtual Reality

Along with the technological development, Delta Dunia uses simulator as a training method that allows operators to practice using electronic devices in the form of control room consoles on heavy equipment units with large screens. Delta Dunia then developed this simulator technology into VR (*Virtual Reality*) which allows its users to interact with the environment in cyberspace simulated by a computer using a head-mounted VR headset device. There are 11 VR training modules, including supervisory, operator, mechanic, and security modules (*fire emergency, medical emergency, risk identification*). This VR technology provides various advantages such as:

1. Flexibility of training (time and place);
2. Reduces cost;
3. Reduces risk;
4. Helps the adaptation for new employees;
5. Continuous employee training and development as training data can be stored in the clouds for easy access and evaluation; and
6. Supporting health protocols by reducing physical contact and crowds in the training process.

In the reporting year, Delta Dunia provided 93,696 VR training sessions to 17,926 participants.

Advanced Education

Delta Dunia also provides advanced education to Senior Leaders to improve the quality of their decision-making, especially in the financial aspect. The topics include financial mindset, project management, problem solving and storylining.

Rata-Rata Jam Pelatihan per Karyawan per Tahun [GRI 404-1]
[OJK F.22]

Average Training Hours per Year per Employee [GRI 404-1] [OJK
F.22]

(Grup Delta Dunia Area Indonesia)

(Grup Delta Dunia Indonesia Area)

Kategori Category	Satuan Unit	2023		2022		2021	
		Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
Level 2	Jam Hours	312	182	180	180	-	-
Level 3	Jam Hours	189	197	192	192	180	180
Level 4	Jam Hours	225	193	192	192	280	280
Level 5	Jam Hours	317	224	200	200	386	386
Level 6	Jam Hours	179	172	200	200	386	386
Level 7	Jam Hours	-	76	8	20	100	-

* Data ini hanya mencakup data pelatihan softskill menggunakan platform Cakrawala, di luar pelatihan khusus terkait K3 dan lingkungan. Pelatihan K3 dan Lingkungan tercantum dalam bab terkait.

* This data only contains softskill training done through Cakrawala Platform, outside the specific training such as OHS and Environmental. The OHS and Environmental training data is available in its respective chapters.

Jenis Pelatihan dan Total Jam Pelatihan

Training Types and Total Training Hours

Pelatihan	Level	Peserta Participants	Durasi (Jam) Duration (Hours)	Total Jam Pelatihan Total Training Hours	Training
Basic Operator/Basic Mekanik	2	299	636	190.164	Basic of Operator/Basic of Mechanic
Add Skill Operator	2	109	111	12.009	Add Skill Operator
Skill Up Operator	2	435	71	30.885	Skill Up Operator
Individual Development Program for Mechanic	2	7.174	24	172.176	Individual Development Program for Mechanic
Supervisory Competency Development	3-4	83	16	1.328	Supervisory Competency Development
Varian Skill Operator	2	182	38	6.916	Operator Variant Skill
Orientasi New Hire	2	1.359	24	32.616	New Hire Orientation

		Laki-Laki Male	Perempuan Female	Total	
Total Jumlah Karyawan(Orang)	Staff	9.241	232	9.473	Total Employee (Person)
	Management	264	73	337	
	Senior Management	0	2	2	
	Total Jumlah Karyawan Total Employee	9.505	307	9812	
Total Jam Pelatihan yang Diberikan Kepada Karyawan dalam 1 tahun pelaporan (Jam)	Staff	1.586.296	23.680	1.609.976	Total Training Hours given to Employees within 1 reporting year (Hours)
	Management	48.644	8.544	57.188	
	Senior Management	0	152	152	
	Total Jam Pelatihan Total Training Hours	199.884	32.376	1.667.316	
Rata-rata jam pelatihan per karyawan per tahun (Jam/karyawan)	Staff	208	194	206	Average training hours per employee per year (hours/employee)
	Management	297	219	283	
	Senior Management	0	76	76	
	Total Rata-rata Total Average	225	199	221	



PENGEMBANGAN KETERAMPILAN KARYAWAN DATA BUMA AUSTRALIA [GRI 404-1] [GRI 404-2]

Pengembangan Keterampilan Karyawan

BUMA Australia menyadari bahwa karyawan yang stabil, terdidik, dan fokus sangat penting untuk melaksanakan proyek dengan aman dan produktif. Sistem pelatihan kami dirancang untuk memastikan bahwa karyawan dan kontraktor kami terlatih dan kompeten untuk melakukan aktivitas mereka dengan cara yang aman, produktif, dan ramah lingkungan.

Melalui proses perbaikan berkelanjutan, kami telah menerapkan pelatihan keterampilan praktis formal yang memanfaatkan pendekatan pendidikan alternatif, termasuk *e-learning* melalui video dan program interaktif, dan pelatihan eksternal. Berikut adalah program utama yang dijalankan:

- **Modul Pengembangan Supervisor**
Modul ini berfokus pada produktivitas dan pemanfaatan peralatan untuk meningkatkan hasil, serta penyelesaian konflik dan manajemen personalia.
- **Pelatihan untuk Operator Multi-keterampilan**
Kami telah menerapkan program pelatihan perkembangan internal untuk meningkatkan keterampilan operator kami ke dalam peran multi-keterampilan. Inisiatif ini bertujuan untuk mendiversifikasi keterampilan mereka dan meningkatkan efisiensi operasional.
- **Pelatihan Kompetensi bagi operator baru**
Kami sangat fokus pada penyediaan pelatihan kompetensi yang komprehensif bagi operator baru di industri pertambangan. Pelatihan ini bertujuan untuk membawa pekerja baru ke tingkat kompetensi yang aman, sehingga memungkinkan mereka untuk beroperasi di lingkungan pertambangan dengan percaya diri dan produktif.
- **Auditor Utama Sistem Manajemen Terintegrasi**
Sebagai bagian dari proses perbaikan berkelanjutan, tim auditor kami telah berhasil menyelesaikan pelatihan *Skilled Lead Auditors*.

Berikut ini adalah rekapitulasi rata-rata jam pelatihan yang dilaksanakan BUMA Australia berdasarkan jabatan dan gender sepanjang tahun 2023:

(Grup Delta Dunia Area Australia)

Jenis Kepegawaian	2023	Employment Status
Rata-rata pelatihan per jam per karyawan	8,9	Average training hours per employee
Penuh waktu	9,2	Part-time
Rata- rata waktu pelatihan bagi Perempuan	6,6	Average training hours for female
Rata- rata waktu pelatihan bagi laki-laki	9,8	Average training hours for male
Paruh waktu	2,0	Part-time
Rata-rata waktu pelatihan bagi Perempuan	1,7	Average training hours for female
Rata-rata waktu pelatihan bagi Laki-laki	3,2	Average training hours for Male
Informal	7,4	Informal
Rata-rata waktu pelatihan bagi Perempuan	3,6	Average training hours for female
Rata-rata waktu pelatihan bagi Laki-laki	8,2	Average training hours for Male

EMPLOYEE SKILL DEVELOPMENT OF BUMA AUSTRALIA DATA [GRI 404-1] [GRI 404-2]

Employee Skills Development

BUMA Australia recognizes that a stable, educated and focused workforce is essential to execute safe and productive projects. Our training system is designed to ensure that our employees and contractors are trained and competent to perform their activities in a safe, productive and environmentally friendly manner.

Through a continuous improvement process, we have implemented a formal practical skills training that utilizes alternative educational approaches, including video e-learning and interactive programs, as well as external trainings. The following are our main programs:

- **Supervisor Development Module**
This module focuses on productivity and utilization of equipment to increase output, as well as conflict resolution and personnel management.
- **Training for Multi-skilled Operators**
We have implemented an internal developmental training program to upskill our operators into multi-skilled roles. This initiative aims to diversify their skills and improve operational efficiency.
- **Competency Training for new operators**
We focused heavily on providing comprehensive competency training for new operators in the mining industry. This training brought new workers to a safe level of competence, enabling them to operate in the mining environment confidently and productively.
- **Integrated Management System Lead Auditor**
As part of the continuous improvement process, our team of auditors have successfully completed the *Skilled Lead Auditors* training.

The following is the recapitulation of average training hours held by BUMA Australia based on position and gender throughout 2023:

(Delta Dunia Group Australia Area)

Jenis Kepegawaian	2023	Employment Status
Rata-rata pelatihan per jam per karyawan	8,9	Average training hours per employee
Penuh waktu	9,2	Part-time
Rata- rata waktu pelatihan bagi Perempuan	6,6	Average training hours for female
Rata- rata waktu pelatihan bagi laki-laki	9,8	Average training hours for male
Paruh waktu	2,0	Part-time
Rata-rata waktu pelatihan bagi Perempuan	1,7	Average training hours for female
Rata-rata waktu pelatihan bagi Laki-laki	3,2	Average training hours for Male
Informal	7,4	Informal
Rata-rata waktu pelatihan bagi Perempuan	3,6	Average training hours for female
Rata-rata waktu pelatihan bagi Laki-laki	8,2	Average training hours for Male

Selain pelatihan di atas kami juga mengadakan kegiatan lain yang bertujuan untuk menambah kapasitas kemampuan dan wawasan bagi para karyawan, diantaranya melalui forum diskusi di bidang industri pertambangan.

Forum Diskusi Sarjana, Taruna dan Pascasarjana

Di tahun 2023 kami mengadakan forum diskusi yang mempertemukan para sarjana, taruna, dan pascasarjana dari disiplin ilmu lingkungan, mekanik, survei, dan pertambangan. Kegiatan yang berlangsung selama dua hari ini memberikan platform bagi talenta muda kami untuk mendapat berbagi wawasan, dan berkolaborasi dengan tim manajemen, sehingga menumbuhkan budaya pembelajaran dan inovasi.

Terdapat beberapa presentasi yang luar biasa, termasuk studi kasus tentang Drainase Asam Tambang Meandu, rekap penambangan dari awal proyek hingga saat ini di Burton, dan penjelasan tentang bagaimana tim survei memeriksa kesalahan dan memastikan keakuratan pemindaian permukaan.

Perpaduan disiplin ilmu lingkungan, pertambangan, survei, dan disiplin ilmu lainnya telah memperkaya wawasan peserta forum diskusi.

Pada kesempatan ini beberapa tim manajemen BUMA Australia juga memberikan presentasi mengenai berbagai topik seperti pertumbuhan BUMA Australia di masa depan, rehabilitasi, tender, dan lainnya. Dukungan berkelanjutan dari manajemen terhadap kegiatan ini sangat penting dalam membina hubungan dan pengembangan calon pekerja BUMA Australia di masa depan.

Other than the above-mentioned trainings, we also held other activities aiming to improve the capacities and knowledge of our employees, including the discussion forum on mining industry sector.

Undergraduate, Cadet and Postgraduate Discussion Forum

In 2023 we held a discussion forum that brought together undergraduates, cadets and postgraduates from environmental, mechanical, surveying and mining disciplines. The two-day event provided a platform for our young talents to share insights and collaborate with the management team, fostering a culture of learning and innovation.

There were some excellent presentations, including a case study on the Meandu Mine Acid Drainage, a mining recap from project inception to date at Burton, and an explanation of how the survey team examines errors and ensures the accuracy of surface scans.

The combination of environmental, mining, surveying and other disciplines has enriched the insights of the discussion forum participants.

On this occasion, some of BUMA's management team also gave presentations on various topics such as BUMA's future growth, rehabilitation, tenders, and others. The constant support from the management to this event crucial in fostering the relationship and development of future BUMA workers.





Peninjauan Kinerja dan Pengembangan Karier [GRI 404-3]

Performance Review and Career Development

Perseroan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong setiap karyawan untuk berkembang dengan memberi kesempatan dalam hal pelatihan dan peningkatan karier.

The Company creates an inclusive work environment and encourages every employee to improve by providing opportunities for training and career advancement.

Melalui proses pengelolaan talenta, Delta Dunia mengidentifikasi dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki untuk dipersiapkan menjadi pemimpin. Penanggung jawab utama kegiatan ini adalah *Talent committee* yang terdiri dari General Manager HR dari masing-masing anak usaha dan Direksi Delta Dunia. Komite menyelenggarakan pertemuan khusus untuk membahas perkembangan potensi dan karier karyawan yang diadakan dua kali dalam setahun. Dalam evaluasinya, komite membahas kinerja dan perkembangan karyawan serta mempertimbangkan potensi karier kedepannya. Pengelolaan *talent* meliputi proses-proses sebagai berikut:

Through the talent management process, Delta Dunia identifies and empowers its resources to be nurtured into leaders. The main person in charge of this process is the Talent committee, which consists of the General Manager of HR from each subsidiary and the Board of Directors of Delta Dunia. The committee organizes special meetings twice a year to discuss the potential and career development of employees. In its evaluation, the committee discussed employee performance and development as well as considers future career potential. The talent management includes the following processes:

<p style="text-align: center;">Talent Mapping</p> <p><i>Internal Assessment Center</i> melakukan desain pemetaan sesuai kriteria terpilih dan melakukan aktivitas pengembangan dua kali dalam satu tahun.</p> <p style="text-align: center;">The Internal Assessment Center designs a talent mapping according to the selected criteria and organizes development programs twice a year.</p>	<p style="text-align: center;">Talent Monitoring</p> <p><i>Talent Committee</i> melakukan pemantauan terhadap aktivitas pengembangan talenta dan melakukan <i>coaching</i> serta mentoring pada setiap semester sejalan dengan <i>Talent Performance Review</i>.</p> <p style="text-align: center;">The Talent Committee monitors the talent development programs and provides coaching and mentoring in every semester in line with the Talent Performance Review.</p>
<p style="text-align: center;">Talent Evaluation</p> <p><i>Talent Committee</i> melakukan tinjauan akhir terhadap aktivitas pengembangan dan kesiapan pada akhir periode.</p> <p style="text-align: center;">The Talent Committee conducts a final review of the development programs and their readiness at the end of each semester.</p>	<p style="text-align: center;">Talent Dashboard</p> <p>Semua aktivitas pengembangan <i>talent</i> akan diperbarui melalui aplikasi <i>talent dashboard</i> dan dikaji ulang secara terus-menerus.</p> <p style="text-align: center;">All talent development programs will be updated through the talent dashboard application and reviewed on an ongoing basis.</p>

Pada tahun 2023, Delta Dunia telah melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh (100%) karyawannya. Penilaian kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan evaluasi dari atasan, bawahan dan rekan sejawat, untuk mendapatkan hasil penilaian yang objektif. Evaluasi ini kemudian digunakan sebagai masukan bagi perencanaan pengembangan karier, penetapan remunerasi dan strategi ketenagakerjaan lainnya.

In 2023, Delta Dunia has conducted performance assessments to all (100%) of its employees. The performance assessments are carried out based on the evaluations from supervisors, subordinates and peers to obtain objective assessment results. The evaluation results are then used as input for career development planning, remuneration determination and other employment strategies.

Perjanjian perundingan kolektif [GRI 2-30] [GRI 407-1]

Sejalan dengan komitmen Perseroan dalam menjunjung tinggi hak asasi manusia, Delta Dunia memberi kebebasan kepada karyawan untuk berkumpul dan mengungkapkan pendapat melalui wadah Serikat Pekerja.

Collective bargaining agreement [GRI 2-30] [GRI 407-1]

In line with the Company's commitment to uphold human rights, Delta Dunia provides freedom to employees to assemble and express opinions through the Labor Union forum.

Semangat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis juga diwujudkan dengan kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku periode 2023-2025. PKB ini mengatur terkait syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab masing demi terwujudnya kesejahteraan bersama. Berikut adalah hal-hal yang dimuat dalam PKB, antara lain:

- a. Pengakuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan jaminan kebebasan berserikat di Lingkungan Perusahaan serta Fasilitas Serikat Pekerja sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku;
- b. Pemberian dispensasi waktu kerja untuk pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam menjalankan aktivitas organisasinya; dan
- c. Melibatkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk berdiskusi apabila ada Perubahan jam kerja dan perubahan roster kerja baru. Perseroan memberitahukan kepada seluruh karyawan & Serikat Pekerja minimal 4 minggu sebelum sebelum jam kerja/roster kerja baru diberlakukan. [GRI 402-1].

Perjanjian Kerja Bersama berlaku bagi seluruh karyawan Delta Dunia dan anak usahanya (100%) baik yang status hubungan kerjanya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maupun dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang memuat dan mengatur beberapa topik-topik terkait:

1. Hak dan kewajiban Perusahaan dan karyawan;
2. Pengakuan, fasilitas, Tanggung jawab dan hubungan serikat pekerja;
3. Hubungan Kerja yang mengatur terkait: Pengelolaan kerja, penerimaan & penempatan kerja, status kerja, masa percobaan, rotasi, mutasi, promosi dan demosi;
4. Waktu kerja, waktu istirahat & Roster kerja;
5. Etika Bisnis dan Pelanggaran/Sanksi;
6. Pengupahan dan Kesejahteraan Karyawan & Keluarga Karyawan;
7. Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup;
8. Hari libur, cuti, dan ijin meninggalkan pekerjaan;
9. Penyelesaian perselisihan dan perbedaan pendapat serta tata cara penyelesaian keluh kesah; dan
10. Sebab-sebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Delta Dunia berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis melalui berbagai cara, seperti:

1. Kepatuhan terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan & Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta peningkatan kesejahteraan karyawan melalui beberapa kebijakan Perusahaan;
2. Menjalankan dialog sosial melalui beberapa sarana hubungan industrial yang ada di Perseroan yaitu Lembaga Kerja Sama Bipartit Site (LKS Bipartit masing-masing lokasi operasional Perseroan) dan LKS Bipartit Nasional sebagai forum komunikasi Manajemen dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk penyelesaian isu-isu Industrial sehingga tidak menjadi Perselisihan Hubungan Industrial;

The spirit to create harmonious industrial relations is also realized through the Collective Labor Agreement (CLA) which currently is valid for the period of 2023-2025. This CLA regulates the working conditions, rights and obligations of both parties in carrying out their respective duties and responsibilities to realize mutual welfare. The following are the subjects contained in the CLA:

- a. Recognition of Trade Union/Labor Union and guarantees freedom of association in the Company Environment and Trade Union Facilities in accordance with the prevailing laws and regulations;
- b. Provision of working time dispensation for the management of Trade Union/Labor Union in carrying out their organizational activities; and
- c. Involvement of Trade Union/Labor Union to discuss any changes in working hours and new work roster changes. The Company notifies all employees & Labor Union at least 4 weeks prior to the new working hours/work roster being implemented. [GRI 402-1].

The Collective Labor Agreement applies to all employees of Delta Dunia and its subsidiaries (100%), both for Contract Employees (PKWTT) and Permanent Employees (PKWT) which contains and regulates the following topics:

1. Rights and obligations of the Company and employees;
2. Recognition, facilities, responsibilities and labor union relations;
3. Employment Relations that governs: Employment management, recruitment & placement, employment status, probation, rotation, mutation, promotion and demotion;
4. Working time, break time & work roster;
5. Business Ethics and Violations/Sanctions;
6. Wages and Employee & Employee Family Welfare;
7. Occupational Safety, Health and Environment;
8. Holidays, leave, and permission to leave work;
9. Settlement of disputes and dissent as well as procedures to resolve grievances; and
10. Causes of Layoff.

INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES

Delta Dunia is committed to creating a conducive, safe and comfortable work environment and creating harmonious working relationships through various means, such as:

1. Compliance with the Labor Law & Collective Labor Agreement (CLA) as well as improving employee welfare through a number of Company policies;
2. Engaging in social dialogue through several industrial relations facilities in the Company, such as the Site Bipartite Cooperation Institution (LKS Bipartit at each of the Company's operational sites) and the National Bipartite LKS as a communication forum between the Management and the Trade Union/Labor Union to resolve Industrial issues so that they do not become Industrial Relations Disputes;



3. Melakukan pertemuan informal secara rutin dengan pengurus-pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam rangka menerima saran serta membicarakan isu-isu untuk peningkatan kesejahteraan karyawan serta Perusahaan sebagai deteksi dini atas isu perselisihan hubungan industrial;
4. Melibatkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk bersama-sama menjaga Keselamatan kerja khususnya di lokasi operasional Perseroan melalui program SHE *campaign* serta sosialisasi keselamatan ke seluruh pekerja; dan
5. Melibatkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk terlibat langsung dalam program-program Perseroan.

Perseroan mengedepankan musyawarah mufakat dalam menyelesaikan permasalahan terkait hubungan industrial. Setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan informasi, menyampaikan pendapat, mengenai pekerjaan serta hubungan kerja dalam batas-batas yang telah ditetapkan Perseroan. Penyampaian tersebut bisa dilakukan secara lisan maupun tertulis kepada atasan langsung yang akan meneruskan ke bagian yang berwenang.

Dalam hal terdapat permasalahan, tata cara penyelesaian dilaksanakan sebagai berikut:

1. Perundingan Bipartit

Perundingan yang dilakukan antara pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan serikat buruh. Jika tidak menemukan kata sepakat, para pihak berselisih akan melanjutkan perundingan tripartit. Sedangkan, jika kedua belah pihak menyepakatinya maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di mana perusahaan berada.

2. Perundingan Tripartit

Perundingan dilakukan oleh karyawan dengan pengusaha yang melibatkan fasilitator yakni pihak ketiga. Pihak ketiga dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja setempat.

3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Para pihak yang tidak menyetujui dan menolak anjuran dari mediator maupun konsiliator akan melanjutkan perselisihan dengan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan Pasal 56 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Karyawan dapat menyampaikan keluhan dan usulan melalui mekanisme *Whistleblowing*, yang juga difungsikan sebagai sarana penerimaan keluhan dan masukan.

Work-Life Balance

Perseroan mendorong terciptanya kondisi *Work-Life Balance* untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Kondisi ini membantu karyawan dalam menyalurkan dan mengekspresikan aktualisasi diri dan tanggung jawab pekerjaan. Keseimbangan ini diharapkan mengurangi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

3. Conducting regular informal meetings with the administrators of the Trade Union/Labor Union in order to receive advices and discuss issues to improve the welfare of employees and the Company as an early detection of industrial relations dispute;
4. Involving Trade Union/Labor Union to collectively maintain work safety, especially in the Company's operational sites through the SHE *campaign* program and safety socialization to all workers; and
5. Involving Trade Union/Labor Union to be directly involved in the Company's programs.

The Company prioritizes consensus in resolving issues related to industrial relations. All employees are entitled to obtain information, express opinions regarding their work and relations within the limits set by the Company. The submission can be done verbally or in writing to the immediate supervisor who will forward it to the authorized department.

The settlement procedure of an issue is carried out as follows:

1. Bipartite Negotiation

Negotiation is held between employer or a group of employers and labor union. If an agreement cannot be reached, the disputing parties will proceed to tripartite negotiation. However, if both parties reached an agreement, a collective agreement is made and registered in the Industrial Relations Court where the Company is located.

2. Tripartite Negotiation

Negotiation is held between employee and employer involving a facilitator or a third party. The third party in this case is the local Manpower Office.

3. Industrial Relations Court (PHI)

Parties who disagree and reject the recommendations of the mediator or conciliator can proceed with the dispute by filing a lawsuit to the Industrial Relations Court (PHI) based on Article 56 of Law Number 2 Year 2004 concerning Resolution of Industrial Relations Dispute.

Employees can submit complaints and suggestions through the *Whistleblowing* mechanism, which also functions as a forum to receive complaints and feedback.

Work-Life Balance

The Company encourages the achievement of a *Work-Life Balance* condition to improve morale and work productivity. This condition helps employees to channel and express self-actualization and work responsibilities. This balance is expected to reduce conflicts between personal life and work.

Dalam area operasional, terdapat berbagai klub/kelompok yang berfokus pada kegiatan olahraga, musik, fotografi dan hobi, agar para karyawan dapat bersosialisasi sekaligus menyalurkan minat dan hobinya. Perseroan juga kerap mengadakan sesi edukasi dan/atau seminar terkait berbagai topik yang sedang menjadi perhatian hangat, seperti topik menjaga kesehatan dan kebugaran, serta topik untuk mengelola keuangan yang baik.

Setiap lokasi operasionalnya juga secara rutin mengadakan kegiatan outing dan *family gathering* dengan tujuan meningkatkan kebersamaan dan semangat kerja karyawan.

Within its operational area, there are various clubs/groups that focus on sports, music, photography and hobbies that allow employees to socialize and channel their interests and hobbies. The Company also frequently organizes educational sessions and/or seminars on current topics of interest, such as health and fitness, and good financial management.

Each operational location also regularly organizes outings and family gatherings with the aim of increasing employee togetherness and morale.

Di tengah tingginya persaingan untuk mendapatkan talenta terbaik, Perseroan akan terus mengambil langkah dan inisiatif untuk menjaga dan mempertahankan talenta yang ada. Hal ini dilakukan dengan memberikan remunerasi yang menarik, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, jenjang karir yang jelas serta mendorong keberagaman, kesetaraan dan inklusifitas. Kedepannya kami akan terus menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi karyawan dengan menjalankan program-program yang berfokus pada pengembangan talenta dan retensi talenta yang pada akhirnya meningkatkan pertumbuhan Perseroan dan kesejahteraan karyawan.

Amidst intense competition to attract top talents, the Company will continue to take steps and initiatives to nurture and retain its existing talents. This is done by providing attractive remuneration, creating a safe and conducive work environment, offering clear career paths, and promoting diversity, equality, and inclusivity. Moving forward, we will continue to create an appealing work environment for employees by implementing programs focusing on talent development and retention, ultimately enhancing the Company's growth and employees' well-being.



10

Tumbuh Bersama Masyarakat Growing with Community

- 1 TANPA KEMISKINAN**
NO POVERTY
- 2 TANPA KELAPARAN**
ZERO HUNGER
- 3 KEHIDUPAN SEHAT DAN SEJAHTERA**
GOOD HEALTH AND WELL-BEING
- 4 PENDIDIKAN BERKUALITAS**
QUALITY EDUCATION
- 8 PEKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI**
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
- 9 INDUSTRI, INOVASI DAN INFRASTRUKTUR**
INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
- 10 BERKURANGNYA BERSAMANYA**
REDUCED INEQUALITY
- 11 KOTA DAN PEMERINTAHAN YANG BERKELANJUTAN**
SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
- 16 PERUBAHAN, KEADILAN YANG TANGGUNG**
PEOPLE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



BUMA
PRODUK
WIFEPRENEUR
BUMA

 [wifepreneur_buma](https://www.instagram.com/wifepreneur_buma)



A
uma

sp

WIFE
BUMA

WIFE
BUMA



Tumbuh Bersama Masyarakat [GRI 413-1] [OJK F.23]

Growing with Community



Gold Award in Education
untuk program BUMA School
Gold Award in Education for
BUMA School program

BIRU

Spin off untuk memperluas dampak
kami melalui pendidikan vokasi dan
ekonomi sirkuler
Spin off to scale our impact through
vocational education and circular
economy

**FIRST
NATIONS**

9% karyawan BUMA
Australia adalah
masyarakat First Nations
9% of BUMA Australia
employees are First Nations

Masyarakat merupakan salah satu pemangku kepentingan utama kami. Delta Dunia berkomitmen kuat untuk memberikan dampak positif yang signifikan bagi masyarakat, untuk meningkatkan kualitas hidup. Kami berupaya keras untuk meniadakan dampak negatif atau kerugian bagi masyarakat, khususnya mereka yang berada di sekitar operasi tambang kami. Selain itu, memelihara hubungan yang harmonis dengan masyarakat merupakan kunci penting untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional di lapangan.

Dalam melaksanakan tanggung jawab sosialnya, Perseroan berkomitmen untuk memberikan nilai tambah kepada masyarakat melalui kebijakan *Corporate Social Responsibility* (CSR) atau program Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM). Dukungan Perseroan terhadap masyarakat sejalan dengan program Pemerintah untuk mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) terutama dalam hal pengentasan kemiskinan, meningkatkan kualitas kesehatan dan pendidikan, mendorong kesejahteraan melalui pemberdayaan ekonomi dan dukungan infrastruktur serta kebijakan yang inklusif yang menjunjung tinggi kesetaraan dan menghormati hak asasi manusia. [GRI 3-3]

Mengingat bahwa Delta Dunia juga beroperasi di Australia, tentunya pendekatan yang diambil dalam memberi nilai tambah dan dukungan kepada masyarakat juga akan berbeda dengan apa yang dilakukan di Indonesia. Kondisi dan tantangan yang dihadapi akan berbeda sesuai dengan konteks sosial dan ekonomi masing-masing negara. Di Australia, pendekatan atau strategi yang digunakan dalam mendukung kegiatan CSR lebih banyak bersifat *sponsorship* atau donasi.

Community is one of our key stakeholders. Delta Dunia is firmly committed to providing significant positive impacts for the community in order to improve their quality of life. We strive to eliminate negative impacts to the community, especially those who live surrounding our mining operations. In addition, maintaining harmonious relations with the community is an important key to ensure the smooth operation of our sites.

In carrying out its social responsibilities, the Company is committed to providing added values to the community through its Corporate Social Responsibility (CSR) or Community Development programs. The Company's community program is in line with the Government's program to achieve Sustainable Development Goals (SDGs), especially in alleviating poverty, improving the quality of health and education, improving welfare through economic empowerment and infrastructure support, as well as inclusive policies that uphold equality and respect to human rights rights. [GRI 3-3]

Considering that Delta Dunia also operates in Australia, our approach in providing added values and community support differs from our approach in Indonesia. The conditions and challenges will be different according to the social and economic contexts of each country. In Australia, our CSR approach is sponsorship or donations activities is mostly sponsorships or donations.

Dasar Kebijakan CSR [GRI 2-23]

Kebijakan CSR yang dilaksanakan Delta Dunia, selain merupakan inisiatif untuk memberikan manfaat bagi masyarakat juga didasari oleh ketentuan dan peraturan sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
2. UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, Pasal 15 huruf b bahwa setiap penanam modal berkewajiban melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR).
3. Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas.
4. Kepmen No. 1827 K/30/MEM/2018 Tentang Pedoman Pelaksanaan Kaidah Teknik Pertambangan yang Baik.
5. Permen ESDM No. 26 Tahun 2018 Tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan yang Baik dan Pengawasan Pertambangan Minerba.
6. Keputusan Direktur Jenderal Minerba Kementerian ESDM No. 185.K/37.04/DJB/2019 – Petunjuk Teknis Pelaksanaan Keselamatan Pertambangan dan Pelaksanaan, Penilaian, dan Pelaporan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan Mineral dan Batu bara.

Didasari oleh ketentuan di atas dan untuk mendukung tercapainya tujuan memberi manfaat bagi masyarakat secara efektif, Perseroan memperhatikan hal-hal berikut:

- Menegakkan standar etika yang tercantum dalam kebijakan korporat.
- Menghormati hak asasi manusia, hak masyarakat adat dan berkontribusi kepada masyarakat di mana kami beroperasi. Hal tersebut terkandung dalam setiap kebijakan yang mendukung pengembangan sosial-ekonomi masyarakat yang terdampak oleh operasi kami melalui program-program pemberdayaan masyarakat dan *filantropi* untuk meningkatkan kesejahteraan.
- Mempertahankan keterlibatan aktif dan konstruktif dengan pemangku kepentingan.

Penanggung Jawab Pelaksanaan

Untuk meningkatkan efektivitas dan evaluasi setiap program CSR, Perseroan memiliki tim ER (*External Relation*) baik di level kantor pusat maupun di level *jobsite* yang bekerja sama dengan perusahaan pemilik tambang. Tim ER bertanggung jawab atas:

- a. Perencanaan, Pelaksanaan, *Monitoring*, dan Evaluasi Program CSR (*Corporate Social Responsibility*)/PPM (Pengembangan & Pemberdayaan Masyarakat) pada setiap lokasi proyek/*Jobsite (business unit)* Perseroan.
- b. Identifikasi area tanggung jawab sosial perusahaan di *Jobsite*, yang dibagi menjadi *scope area ring 1 (satu)*, *ring 2 (dua)* dan *ring 3 (tiga)* sebagai panduan dan petunjuk dalam menjalankan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat yang terdampak dari operasional Perseroan.

Basis of CSR Policy [GRI 2-23]

In addition to providing benefits for the community, Delta Dunia's CSR policy is also based on the following provisions and regulations:

1. Law No. 40 Year 2007 concerning Limited Liability Company.
2. Law No. 25 Year 2007 concerning Investment, Article 15 letter b states that every investor is obliged to carry out corporate social responsibility (CSR) program.
3. Government Regulation No. 47 Year 2012 concerning Social and Environmental Responsibility of Limited Liability Company.
4. Minister Decree No. 1827 K/30/MEM/2018 concerning the Implementation Guidelines of Good Mining Engineering Standard.
5. Minister of Energy and Mineral Resources Regulation No. 26 Year 2018 Concerning the Implementation of Good Mining Standards and Monitoring of Mineral and Coal Mining.
6. Decree of the Director General of Mineral and Coal of the Ministry of Energy and Mineral Resources No. 185.K/37.04/DJB/2019 – Technical Guidelines of Mining Safety and Implementation, Assessment, and Reporting of Mineral and Coal Mining Safety Management System.

Based on the aboved mention principles and to effectively realize the objective of providing benefits for the community, the Company considers the following:

- Upholding the ethical standards stipulated in the corporate act.
- Respecting human rights, the indigenous peoples' rights and contributing to the community where we operate. This is contained in every policy that supports the socio-economic development of the communities affected by our operations through community empowerment and philanthropy programs to improve welfare.
- Maintaining active and constructive engagement with stakeholders.

Person in Charge

To improve the effectiveness and evaluation of each CSR program, the Company has an ER (*External Relation*) Team both in the office and *jobsite* that collaborates with the mine owner. The ER Team is responsible for:

- a. Preparing Conducting Analysis & Social Mapping & analysis, and evaluating CSR (*Corporate Social Responsibility*)/PPM (*Community Development & Empowerment*) Programs in each project location/*jobsite (business unit)* of the Company.
- b. Identifying the corporate social responsibility areas in the *Jobsite* and segregate them into *scope area of ring 1 (one)*, *ring 2 (two)*, and *ring 3 (three)* as a reference and guidance in carrying out social responsibility for communities affected by the Company's operations.



- c. Membuat Analisis & *Social Mapping* sebagai dasar dalam perencanaan dan pelaksanaan program CSR/PPM.
- d. Penentuan urutan prioritas pelaksanaan program komunikasi dalam membuat/*update* dokumen kegiatan & anggaran CSR atau PPM.
- e. Penentuan kegiatan & anggaran Program CSR/PPM sesuai dengan analisis kondisi wilayah (*social mapping*), pemetaan pemangku kepentingan (*stakeholders mapping*), kebijakan program CSR/PPM *customer (mine owner)*, isu-isu LST dan atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), serta aspek-aspek lainnya yang relevan.

- c. Preparing Analysis & Social Mapping as a basis for the planning and implementation of CSR/PPM programs.
- d. Determining the priority order of communication program developing/ updating the CSR activities & budget document.
- e. Determining the CSR Program activities & budget based on the analysis of social mapping, stakeholders mapping, the CSR programs of customer (mine owner), ESG and SDGs issues, as well as other relevant aspects.

Perseroan secara berkala melakukan evaluasi atas efektivitas kegiatan CSR yang telah dijalankan. Setiap kuartal, tim ER melaporkan tugas dan tanggung jawabnya ke kantor pusat untuk selanjutnya memberikan laporan kegiatan CSR kepada Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

The Company periodically evaluates the effectiveness of CSR activities that have been carried out. Every quarter, the ER team reports its duties and responsibilities to the head office to then provide CSR activity reports to the Investment Coordinating Board (BKPM).

Pedoman konsultasi masyarakat

Di tahap awal sebelum menjalankan kegiatan CSR, kami melakukan identifikasi terhadap kebutuhan, harapan dan kendala yang dirasakan masyarakat. Kami berkonsultasi dengan pemangku kepentingan setempat di antaranya instansi terkait (Pemerintah Daerah setempat), tokoh masyarakat, serta komunitas yang ada. Dengan mengidentifikasi secara awal tentang kebutuhan, harapan dan kendala yang dirasakan masyarakat, kami berharap setiap program yang dirancang bisa memberikan solusi yang efektif atau manfaat bagi masyarakat sekitar. Sebagai contoh yang dilakukan oleh BUMA, perencanaan awal atau penyusunan program CSR dilaksanakan dengan berpedoman pada *Standard Operational Procedure (SOP)* sebagai berikut:

Community consultation guidelines

In the initial stage prior to carrying out CSR activities, we identify the needs, expectations and obstacles felt by the community. We consult with local stakeholders including with the relevant institutions (local Regional Government), community leaders and existing communities. By identifying the needs, expectations and obstacles felt by the community, we expect that each of the designed program can provide effective solutions or benefits for the surrounding community. As an example, the initial planning or preparation of the CSR program was carried out by BUMA based on the following Standard Operational Procedure (SOP):

No	Nomor Dokumen Document Number	Nama SOP SOP Name
1	SOP_2022_001_SRM; Rev.1.0	Identifikasi <i>Stakeholders</i> Stakeholders Identification
2	SOP_2022_002_SRM; Rev.1.0	Strategi Komunikasi <i>Stakeholders</i> Stakeholders' Communication Strategy
3	SOP_2022_003_SRM; Rev.1.1	Implementasi Komunikasi <i>Stakeholders</i> Implementation of Stakeholders Communication
4	SOP_2023_007_SRM; Rev.0.0	Pengelolaan Perselisihan Hubungan Eksternal Management of External Relations Dispute
5	SOP_2023_008_SRM; Rev.0.0	Evaluasi Hubungan <i>Stakeholders</i> Evaluation of Stakeholders Relations
6	INK_2023_001_SRM; Rev.0.0	Pelaksanaan <i>Stakeholders Profiling</i> Implementation of Stakeholders Profiling

Salah satu kerja sama yang pernah kami lakukan sebelumnya adalah dengan lembaga independen Maxima dalam membuat *Social Mapping Report* yang menjadi pedoman pembuatan program atau kegiatan CSR saat ini.

One of our prior cooperation is with an independent institution, Maxima, to prepare Social Mapping Report as a guideline in the preparation of the current CSR programs or activities.

4 (EMPAT) PILAR, PROGRAM PENGEMBANGAN & PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Seluruh kegiatan Pengembangan & Pemberdayaan Masyarakat yang dijalankan berorientasi terhadap 4 (Empat) Pilar yang ditetapkan Perseroan, yaitu :

1. Pendidikan & Kesehatan
2. Pembangunan Ekonomi
3. Pembangunan Infrastruktur dan Lingkungan
4. Sosio-kultur & Keagamaan.

Sepanjang tahun 2023 Perseroan telah mengeluarkan biaya investasi sosial program PPM sebesar Rp14.701.648.407 yang disalurkan untuk mendukung kegiatan atau program dibawah ini:

Keterangan	Biaya Cost	Jumlah Kegiatan Number of Activities	Description
Inisiatif dan Kegiatan Pengembangan Masyarakat			
Pengembangan ekonomi	Rp3.197.483.000	121	Economic Development
Pendidikan dan kesehatan	Rp2.916.183.849	165	Education and Health
Infrastruktur dan Lingkungan	Rp3.272.085.000	163	Infrastructure and Environment
Sosial budaya dan keagamaan	Rp2.886.861.748	194	Social and Cultural/Religious
Donasi			
Pengembangan ekonomi	Rp222.150.000	46	Economic Development
Pendidikan dan kesehatan	Rp77.075.000	51	Education and Health
Infrastruktur dan Lingkungan	Rp127.160.000	39	Infrastructure and Environment
Sosial budaya dan keagamaan	Rp2.002.649.810	603	Social and Cultural/Religious
Total	Rp14.701.648.407	1.382	Total

Berikut ini adalah implementasi program CSR yang dilakukan oleh seluruh Grup Delta Dunia:

Pendidikan & Kesehatan [GRI 203-2]

Perseroan selalu berupaya mendukung setiap aktivitas dalam peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan masyarakat melalui berbagai program-program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam pilar pendidikan dan kesehatan, Perseroan telah mengeluarkan biaya sosial sebesar Rp2.993.258.849 dan memberikan dampak positif kepada siswa yang tersebar di lebih dari 200 sekolah atau lembaga pendidikan.

a. Program Vokasi

Perseroan berupaya untuk memberikan pelatihan kecakapan kerja kepada masyarakat yang sebelumnya belum memiliki *skill*, kemudian memiliki kompetensi yang dapat dimanfaatkan dalam dunia kerja. Program yang dilakukan antara lain:

1. Program BUMA School Kelas Industri - yaitu *link & match* kurikulum antara dunia usaha (BUMA) dan dunia pendidikan dalam membentuk lulusan SMK yang lebih berkualitas dan siap kerja, terutama dalam kompetensi Mekanik Alat Berat. BUMA School ini kemudian dikelola oleh BIRU sebagai bagian dari program BISA Ruang Vokasi (BRV). Pada tahun 2023, terdapat 491 siswa yang disponsori BUMA yang berpartisipasi dalam program BRV.

4 (FOUR) PILLARS OF COMMUNITY DEVELOPMENT & EMPOWERMENT PROGRAMS

All implemented Community Development & Empowerment Programs are oriented to the 4 (Four) Pillars set by the Company, including:

1. Education & Health
2. Economic Development
3. Infrastructure and Environmental Development
4. Socia-cultural & Religion.

Throughout 2023, the Company has spent expenses of Rp14,701,648,407 for CSR programs through the following the following activities and programs:

The following are the implementation of CSR programs by Delta Dunia Group.

Education & Health [GRI 203-2]

The Company always strives to support every activity that aims to improve the quality of education and health of the community through various programs that suit their needs. In the education and health pillar, the Company has spent Rp2,993,258,849 social expenses and provided positive impacts to students across 200 schools or educational institutions.

a. Vocational Program

The Company strives to provide vocational trainings for unskilled community to gain competency to be utilized in the job market. The implemented programs are:

1. BUMA Industrial School Program – a link & match curriculum that combine business (BUMA) and education in developing qualified and ready to work vocational school graduates, especially in the Heavy Equipment Mechanic competency. This BUMA School is now managed by BIRU as part of the BISA Ruang Vokasi (BRV) program. In 2023, there were 491 students sponsored by BUMA who participated in the BRV program.



2. BIRU

BIRU merupakan anak usaha Perseroan yang bergerak di bidang pendidikan yang berfokus pada pengurangan tingkat pengangguran pada kalangan anak muda produktif, dengan menjembatani *gap* yang ada antara kualitas lulusan sekolah vokasi dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri. BIRU memiliki 2 program utama:

- BISA Ruang Vokasi (BRV), sebuah program pembelajaran berbasis kompetensi industri yang dilengkapi dengan kombinasi pembelajaran daring dan luring. BRV menyediakan pengalaman pembelajaran yang lebih mendalam sekaligus meningkatkan literasi digital melalui berbagai modul interaktif dan perangkat multimedia, seperti video dan simulasi virtual. Lulusan BRV menerima sertifikat standar nasional (BNSP) yang melengkapi kesesuaian lulusan dalam industri.
- Karya BISA (KRB), merupakan kolaborasi antara sekolah, industri dan UMKM pengolahan limbah untuk menghasilkan solusi rekayasa (misalnya, pengontrol mikro *Eco-on*) dan mengubah limbah industri menjadi produk ramah lingkungan (misalnya, palu Alugoro). Penjualan produk-produk KRB digunakan untuk membiayai inisiatif BRV yang relevan, menghasilkan dampak lingkungan-sosial yang efektif.

Hingga akhir 2023, BIRU telah bekerja sama dengan 23 SMK di seluruh Indonesia dan memberikan program pelatihan bagi 2.749 peserta didik. BIRU menargetkan 44.000 peserta didik, 2.500 penerima beasiswa, dan 2.000 peserta pengembangan kompetensi guru hingga 2027.

Di sepanjang tahun 2023, BIRU telah melakukan peresmian kerjasama dengan berbagai pemangku kepentingan. BIRU meresmikan kerja sama dengan:

- Lima Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Jawa Tengah untuk program pelatihan dan kewirausahaan.
- Pemerintah Daerah Kabupaten Paser terkait pelatihan 30 calon tenaga kerja untuk kompetensi mekanik.
- Gramedia Academy untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdaya saing global dengan kemampuan berbahasa inggris yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi di dunia kerja.

2. BIRU

BIRU is a subsidiary of the Company that engages in education sector with the focus of reducing unemployment among productive young people, and bridge the current quality gap between vocational school graduates with the expertise required by industries. BIRU has 2 key programs:

- BISA Ruang Vokasi (BRV), an industrial competency-based learning program equipped with a combination of online-offline learning. BRV provides a deeper learning experience whilst improving digital literacy through various interactive modules and multimedia devices, such as video and virtual simulation. BRV graduates receive a national standard certificate (BNSP) that complements the suitability of graduates in the industries.
- Karya BISA (KRB), a collaboration between schools, industries, and waste-processing SMEs to produce engineering solution (i.e. *Eco-on* controller) and transform industrial waste into eco-friendly products (i.e. Alugoro hammer). The sales of KRB's products are used to finance relevant BRV initiatives, producing an effective environment-social impacts.

As of the end of 2023, BIRU has collaborated with 23 Vocational Schools across Indonesia and provided training programs for 2,749 students. BIRU is targeting 44,000 students, 2,500 scholarship students, and 2,000 participants of teacher's competency development programs until 2027.

Throughout 2023, BIRU has officially cooperated with various stakeholders. BIRU formalized a cooperation with:

- Five Vocational Schools (SMK) in Central Java for job training and entrepreneurship programs.
- The Paser District Regional Government to train 30 worker candidates in mechanic competency.
- Gramedia Academy to elevate English language competency and prepare students for global competitiveness in the job market.

Testimoni Testimony

Drs. Teguh Prakosa, Wakil Wali Kota Surakarta, dalam kata sambutannya di acara penandatanganan kerja sama dengan BIRU mengatakan, "Penyerapan tenaga kerja bagi alumni SMK berarti tidak hanya menciptakan pendapatan bagi alumni SMK, tapi juga membantu perekonomian daerah. Peran inilah yang membuat SMK menjadi sektor penggerak pertumbuhan ekonomi daerah. Di sisi lain, pendidikan SMK merupakan investasi untuk meningkatkan kualitas SDM, untuk itu SMK harus mampu menghasilkan lulusan yang bermutu dan siap kerja. Saya mengucapkan selamat atas diluncurkannya platform pembelajaran berbasis industri, semoga mampu membawa dampak positif untuk kemaslahatan bersama. Sudah seharusnya dunia usaha maupun industri dapat bekerja sama dengan membantu sarana dan prasarana yang memadai bagi SMK. Terima kasih kepada BIRU yang menjadi mitra, sudah memberikan kontribusi nyata, salah satunya melalui produk BISA Ruang Vokasi yang menjadi pengembangan dan pelatihan berbasis industri ini."

Drs. Teguh Prakosa, the Deputy Mayor of Surakarta, in his speech at the signing of the collaboration with BIRU stated, "Absorbing labor for vocational school alumni means not only creating income for vocational school alumni, but also helping the regional economy. This role makes vocational school as a sector that drives regional economic growth. On the other hand, vocational school is an investment to improve the quality of human resources, for this reason vocational schools must be able to produce qualified and ready-to-work graduates. I congratulate you on the launch of the industry-based learning platform, hopefully it can have a positive impact for the common good. The world of business and industry should be able to work together by providing adequate facilities and infrastructure for vocational schools. Thank you to BIRU, as a partner, for making a real contribution through BISA Ruang Vokasi product which is an industry-based development and training platform."

3. Program CEMARA dan JIKAMAKA, yaitu kegiatan yang ditujukan kepada masyarakat umum, anak yatim piatu, kurang mampu, putus sekolah dan tidak bisa melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dikarenakan faktor biaya, untuk dibina menjadi pribadi mandiri dan bermanfaat yang bisa diandalkan dalam dunia kerja maupun usaha. Program CEMARA meliputi: pendidikan Komputer Gratis yang diberikan kepada 3.000 orang di Kabupaten Barito Timur dan Tabalong dalam waktu 12 bulan guna peningkatan dan kemampuan dalam bidang teknologi, internet dan kewirausahaan, Peningkatan Pendidikan Paket C, Pelatihan Dan Pengembangan Usaha Kecil Menengah (UMKM).
3. CEMARA and JIKAMAKA programs are designed for the public, orphans, underprivileged, and dropped out students and those who were unable to continue to higher education due to financial issue, to be fostered into independent and reliable individuals in the field of work and business. The CEMARA program includes: 12-months Free Computer course for 3,000 people in East Barito District and Tabalong which aims to improve competency in technology, internet, and entrepreneurship, Improving Package C Education, Training and Development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs).
4. MSIB (Magang dan Studi Independen Bersertifikat) – Kampus Merdeka, adalah sebuah pembelajaran di kelas yang dirancang dan dibuat khusus berdasarkan tantangan nyata yang dihadapi oleh mitra/industri. Sejak Januari 2023 melakukan kerja sama dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Kemendikbudristek untuk menerima Mahasiswa Magang melalui MSIB Batch 4 yang berjumlah 48 Mahasiswa dari berbagai Universitas di Indonesia yang ditempatkan di area *Jobsite* BUMA. Pada bulan September 2023 BUMA melanjutkan kerja sama dengan menerima Mahasiswa Magang melalui MSIB Batch 5 yang berjumlah 53 Mahasiswa yang ditempatkan di *Head Office* sebanyak 23 Mahasiswa dan di area *jobsite* sebanyak 30 Mahasiswa. Selama proses pemagangan ini, mahasiswa diberikan kesempatan untuk langsung terlibat dan berperan sesuai dengan posisi jabatannya dan *project* yang sedang dikerjakan di dalam posisi penempatannya. BUMA area *head office* menempatkan 1 mahasiswa magang 1 mentor dan di area *jobsite* BUMA selain mentor inti menempatkan mentor bayangan untuk setiap mahasiswa sehingga mahasiswa akan mendapatkan *mentoring* dan *coaching* secara maksimal.
4. MSIB (Certified Independent Internship and Study) – Merdeka Campus, is a class study program designed and prepared specifically based on the real challenges faced by our partners/industry. Since January 2023, we have cooperated with the Directorate General of Higher Education (Ditjen Dikti) Ministry of Education, Culture, Research and Technology to accept 48 Internship Students through the MSIB Batch 4 from various Universities in Indonesia to be assigned in BUMA's Jobsite. In September 2023, BUMA continued the cooperation by accepting 53 Internship Students through the MSIB Batch 5, 23 of the students were assigned in the Head Office and 30 of them were assigned in the Jobsite. During the internship process, students were given opportunities to be directly involved and contribute based on their positions and the ongoing project in their assigned positions. BUMA head office area assigned 1 mentor for 1 internship student while in BUMA jobsite area other than a core mentor, there were also a shadow mentor for each student so that the students can receive an optimal mentoring and coaching.



b. Program Sekolah Adiwiyata – gerakan PBLHS (peduli dan berbudaya lingkungan hidup di sekolah)

Adiwiyata, secara internasional disebut pula dengan *Green School* adalah salah satu program Kementerian Lingkungan Hidup dalam rangka mendorong terciptanya pengetahuan dan kesadaran warga sekolah dalam upaya pelestarian lingkungan hidup. Penghargaan Adiwiyata adalah sebuah penghargaan yang diberikan bagi sekolah yang berhasil melaksanakan gerakan PBLHS (Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup di Sekolah), yaitu aksi kolektif secara sadar, sukarela, berjejaring, dan berkelanjutan yang dilakukan oleh sekolah dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan hidup.

Selama tahun 2023, Perseroan telah berkontribusi membantu dan mendampingi sebanyak 34 sekolah di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur dalam meraih penghargaan adiwiyata. Sekolah tersebut terdiri dari 9 SMA/Sederajat, 15 SMP/Sederajat, dan 10 SD/Sederajat. Sekolah yang menjadi penerima manfaat merupakan hasil verifikasi dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) setempat yang mengikuti berbagai tingkatan, yaitu 8 sekolah Adiwiyata Kabupaten, 14 Sekolah Adiwiyata Provinsi, 10 Sekolah Adiwiyata Nasional, serta 2 Sekolah Adiwiyata Mandiri.

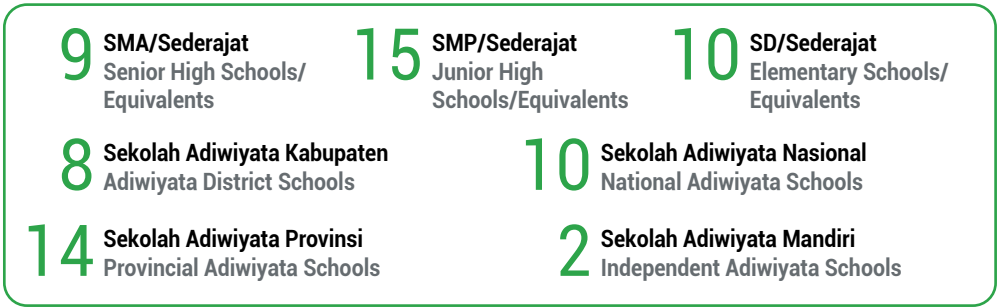
b. Adiwiyata School Program – PBLHS movement (environmental awareness and culture in school)

Adiwiyata or referred internationally as *Green School* is one of the Ministry of Environment's programs to support the cultivation of knowledge and awareness among school residents regarding environmental preservation. Adiwiyata Award is given to schools that succeeded in implementing the PBLHS movement (Environmental Awareness and Culture in School), these schools implement environmentally friendly behaviour through conscious, voluntary, networked, and sustainable collective actions.

Throughout 2023, the Company has contributed in supporting and assisting 34 schools in South Kalimantan and East Kalimantan to achieve the Adiwiyata Award, consisting of 9 Senior High Schools/Equivalents, 15 Junior High Schools/Equivalents, and 10 Elementary Schools/Equivalents. The beneficiary schools have been verified by the local Environment and Forestry Department (DLHK) which participate in various levels, including 8 Adiwiyata District Schools, 14 Provincial Adiwiyata Schools, 10 National Adiwiyata Schools, and 2 Independent Adiwiyata Schools.



di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur
in South Kalimantan and East Kalimantan



c. Peningkatan Literasi Masyarakat

Untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan masyarakat, Perseroan melalui BUMA telah melaksanakan sejumlah kegiatan literasi digital yang berdampak positif. Salah satunya adalah penyediaan 1.800 titik akses literasi digital kepada warga Kampung Maluang, Kalimantan Timur. Melalui inisiatif ini, masyarakat dapat mengakses buku dan referensi secara digital dari rumah masing-masing, tanpa harus datang langsung ke perpustakaan. Program ini berhasil meraih juara 1 dalam lomba perpustakaan tingkat Provinsi Kalimantan Timur tahun 2023. Selain di Kampung Maluang, BUMA juga bekerja sama dengan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Berau untuk menyediakan 1.000 titik akses baca digital di 13 kecamatan di Kabupaten Berau.

Berkolaborasi dengan Asosiasi Tenaga Perpustakaan Sekolah Kabupaten Berau, Kalimantan Timur, BUMA juga telah mengadakan Festival Literasi yang diikuti oleh sekitar 3.440 siswa dari 90 sekolah (SD, SMP, SMA) di Kabupaten Berau, dengan berbagai kegiatan seperti pameran literasi, seminar, dan lomba yang berhubungan dengan literasi. Lebih lanjut, BUMA memberikan bantuan tambahan sarana perpustakaan pada 10 sekolah di Kabupaten Berau.

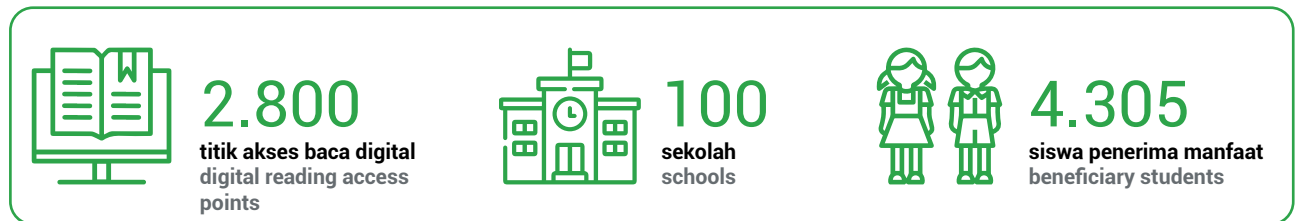
c. Improving the Community's Literacy

In order to improve the community's capabilities and knowledge, the Company through BUMA has organized a number of digital literacy activities that have positive impacts. One of which is the provision of 1,800 digital literacy access points for the residents of Maluang Village, East Kalimantan. This initiative enables the community to access digital books and references from home, without having to directly visit the library. This program won the 1st place at the library competition of East Kalimantan Province in 2023. Other than in Maluang Village, BUMA also cooperates with the Library and Archive Department of Berau to provide 1,000 digital reading access points in 13 sub-districts in Berau District.

In collaboration with Berau District School Library Staff Association, East Kalimantan, BUMA has also held a Literacy Festival which was attended by approximately 3,440 students from 90 schools (elementary, junior and senior high schools) in Berau District, the festival presented various events such as literacy exhibitions, seminars and competitions related to literacy. In addition, BUMA provided additional library facilities to 10 schools in Berau District.

BUMA aktif dalam kegiatan inklusi sosial melalui perpustakaan kampung, serta memberikan pelatihan jurnalistik kepada 50 siswa SMA/SMK/Sederajat se-Kabupaten Berau yang bekerja sama dengan para jurnalis lokal. Program ini juga memperkuat kaderisasi wartawan di Kabupaten Berau dengan menyediakan kolom khusus untuk para alumni pelatihan menulis artikel di media massa.

BUMA actively participates in social inclusion activities through the village library and provided journalistic trainings for 50 Senior High School/Vocational School/Equivalent students in Berau District in collaboration with local journalists. This program also strengthens the training of journalist cadres in Berau District by providing a designated column for alumni to write articles in mass media.



d. Beasiswa Pendidikan dan Dukungan Sarana & Prasarana Pendidikan Masyarakat [GRI 201-3]

Selama tahun 2023, Perseroan telah memberikan beasiswa kepada 29 orang mahasiswa lokal lingkaran tambang yang sedang menempuh pendidikan tinggi, terdiri dari 1 orang yang menempuh pendidikan dokter spesialis di Kalimantan Selatan, 1 orang yang menempuh pendidikan S3 di Kalimantan Timur, dan 27 orang yang menempuh jenjang pendidikan S1 di Kalimantan Selatan & Kalimantan Timur. Nilai beasiswa yang diberikan lebih dari Rp175.000.000.

Selain itu, BUMA juga memberikan fasilitas sekolah paket A, B, dan C untuk masyarakat lingkaran tambang yang putus sekolah, serta memberikan pelatihan kompetensi komputer bagi 70 siswa SMAN 1 Tabang, Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di sekitar wilayah operasional, Perseroan telah memberikan bantuan dukungan pembangunan, perbaikan, dan perlengkapan kepada lebih dari 50 fasilitas pendidikan yang ada di Kalimantan Timur & Kalimantan Selatan. Perseroan juga telah memberikan bantuan tambahan insentif secara rutin kepada guru-guru pada 3 (tiga) kampung lingkaran tambang di Kalimantan Timur, yaitu: Kampung Pegat Bukur, Kampung Tumbit Dayak, dan Kampung Tumbit Melayu. Pemberian insentif bertujuan untuk kesejahteraan, memberikan penghargaan dan meningkatkan kinerja guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan agar menghasilkan anak-anak lingkaran tambang yang berkualitas.

e. Dukungan Peningkatan Kualitas Kesehatan Masyarakat

Untuk mendukung program Pemerintah dalam meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat sekitar, Perseroan telah melaksanakan berbagai program, salah satunya adalah gerakan penanggulangan kasus stunting di desa-desa lingkaran tambang, dengan memberikan bantuan Pemberian Makanan Tambahan (PMT) kepada 3.530 anak. Bantuan ini diberikan secara rutin setiap bulan untuk memastikan anak-anak yang berisiko stunting mendapatkan nutrisi yang memadai. Lebih lanjut, kegiatan ini didukung oleh bantuan

d. Scholarship and Educational Facilities & Infrastructures Support for the Community [GRI 201-3]

Throughout 2023, the Company has provided scholarships to 29 university students around the mining site, consisting of 1 student pursuing specialist medical education in South Kalimantan, 1 student pursuing doctoral degree in East Kalimantan, and 27 students pursuing bachelor degree in South Kalimantan & East Kalimantan. The scholarship value is worth more than Rp175,000,000.

In addition, BUMA has also provided school package of A, B, and C for the community around the mining site who have dropped out of school, as well as provided computer competency trainings for 70 students from SMAN 1 Tabang, Kutai Kartanegara, East Kalimantan.

In an effort to improve the educational quality around its operational areas, the Company has supported the construction, reparation, and provision of facilities to more than 50 educational facilities in East Kalimantan & South Kalimantan. The Company has also provided routine bonus incentives for teachers in 3 (three) villages around the mining site in East Kalimantan, including: Pegat Bukur Village, Tumbit Dayak Village, and Tumbit Melayu Village. The incentives were given to raise their welfare, as well as to reward and enhance their performance as an effort to increase the educational quality in order to develop excellent children around the mining site.

e. Supporting the Improvement of Health Quality of the Community

To support the Government's program in improving the health quality of the surrounding communities, the Company has carried out various programs, one of which is the stunting prevention program in villages around the mining site, by providing Supplementary Foods (PMT) to 3,530 children. The supplementary foods are given routinely every month to ensure that children who are at risk of stunting can receive sufficient nutrition. Furthermore, this program is supported by the Company's Stunting Reduction Acceleration Program



Program Percepatan Penurunan Stunting oleh Perseroan, melalui intervensi sensitif, seperti bedah rumah layak huni untuk anak-anak *stunting* di Kabupaten Barito Kuala, Kalimantan Selatan, serta pelatihan kader gizi juga telah dilakukan kepada 48 orang di 10 desa lingkaran tambang.

Pillar Economic Development [GRI 203-2]

Dalam Pilar ini Perseroan berupaya mendorong kualitas hidup masyarakat melalui pemberdayaan ekonomi. Kegiatan yang dilakukan meliputi pembinaan, pendampingan, dan pembukaan akses pasar kepada masyarakat di sekitar operasional agar dapat meningkatkan taraf kesejahteraannya melalui berbagai program-program di bidang pengembangan ekonomi.

Perseroan telah mengeluarkan biaya sosial sebesar Rp3.419.633.000 untuk menjalankan program dalam pilar pengembangan ekonomi ini dengan penerima manfaat yang terdiri dari berbagai elemen masyarakat seperti Petani, Pelaku UMKM, Pemuda Desa, Siswa Sekolah.

a. Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Komunitas (Community Based Business)

1. Wifepreneur

Program *Wifepreneur* merupakan kegiatan pengembangan keterampilan wirausaha bagi para istri karyawan Perseroan dan BUMA yang bertujuan untuk menambah pendapatan keluarga. Program ini memberikan pelatihan dalam topik pengelolaan keuangan UMKM, pengembangan produk, pengelolaan stok, marketing dan promosi produk, serta resiliensi dalam dunia usaha. Kegiatan ini menjadi alternatif untuk membantu daya tahan ekonomi keluarga.

Program *Wifepreneur* telah berlangsung sejak tahun 2021 dan di tahun 2023 ini diikuti oleh 74 orang dengan berbagai bidang wirausaha seperti sembako, makanan dan minuman ringan, pakaian, kesehatan dan seputar jasa properti.

through sensitive interventions, such as renovation of liveable houses for stunted children in Barito Kuala District, South Kalimantan, as well as nutrition cadre trainings which were given for 48 people in 10 villages around the mining site.

Economic Development Pillar [GRI 203-2]

In this Pillar, the Company strives to improve the community's quality of life through economic empowerment. The program includes fostering, mentoring, and providing access to the market for the communities around our operational areas in order to improve their welfare through various economic development programs.

The Company has spent Rp3,419,633,000 of social expenses to carry out the economic development programs which beneficiaries covered various elements of the community including Farmers, MSMEs, Village Youth, Students.

a. Community-Based Economic Empowerment (Community-Based Business)

1. Wifepreneur

The *Wifepreneur* Program is an entrepreneurial skill development for the Company's and BUMA employees' wives which aim to increase family income. The program provides training on managing MSMEs finances, product development, managing stocks, marketing and promotion, as well as resiliency in handling competition and market.

The *Wifepreneur* program has been running since the 2021 and in 2023, 74 people will participate in various entrepreneurial sectors such as basic necessities, food and soft drinks, clothing, health and property services.

Jumlah Peserta Aktif <i>Wifepreneur</i> di tahun 2023	74 Orang Persons	Number of Active <i>Wifepreneur</i> in 2023
Istri Karyawan	64 Orang Persons	Employee's Wife
Karyawati	2 Orang Persons	Female Employees
Komunitas	8 Orang Persons	Community
Jumlah Brand Terdaftar	74 Brands	Number of Listed Brands

Testimoni Testimony



Testimoni
testimony : Peserta Wifepreneur
Wifepreneur Participant

Nama
name : Diah Arum Savitri

Merk Dagang
Trademark : Sambal TEDAS

"Program *Wifepreneur* telah memberi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar kami yg merupakan istri pekerja BUMA mampu menerapkan ilmu yg didapat dari mentor yang terpercaya dalam menjalankan usaha. Tidak sebatas memberi pelatihan, program ini juga memfasilitasi produk kami dengan membuka peluang pasar bagi hasil/produk usaha kami untuk bisa diterima pasar/konsumen, salah satunya mempromosikan atau melibatkan produk kami di setiap ajang atau kegiatan di BUMA. Mengenang bagaimana kesulitan ekonomi yang dihadapi saat pandemi Covid berlangsung, saya bersyukur program ini memberi bekal kepada kami untuk bisa bertahan secara finansial.

Sebelum ikut dalam program *Wifepreneur* saya hanya tahu mengenai membuat produk dan menjualnya dan musiman saja, tidak konsisten dalam berdagang. Namun setelah bergabung dalam *Wifepreneur* saya memiliki nama brand baru yang lebih bagus yang membuat saya semangat dan konsisten dalam berusaha. *Brand* saya dibantu didaftarkan di HKI sebagai nama brand yang memiliki kekuatan hukum keasliannya.

Terima kasih program *Wifepreneur*, usaha yang saya jalankan juga telah memberi manfaat bagi orang sekitar saya, diantaranya karyawan saya dan nelayan menyediakan bahan baku ikan segar yang merupakan penduduk asli Pulau Derawan. Secara tidak langsung kegiatan usaha yang saya jalankan telah berdampak pada ekonomi mikro disekitar tempat tinggal saya."

"The *Wifepreneur* Program has provided the necessary knowledge and skills so that we, the wives of BUMA workers, are able to apply the knowledge gained from trusted mentors in running a business. Not limited to providing training, this program also facilitates our products by providing market opportunities for our business results/products to be accepted by the market/consumers, one of which is by promoting or involving our products in every event or activity at BUMA. Remembering the economic difficulties we faced during the Covid pandemic, I am grateful that this program equipped us to survive financially.

Before joining the *Wifepreneur* program, I only knew about making products and only sell them seasonally, not consistently. However, after joining *Wifepreneur*, I had a new and better brand name that made me enthusiastic and consistent in running my business. My brand was assisted to be registered in Intellectual Property Rights (IPR) as a legally authentic brand.

Thank you to the *Wifepreneur* program, my business has also benefited the people around me, including my employees and fishermen who are the origin of Derawan Island for the support to supply me with fresh fish as raw materials. Indirectly, my business activities have had an impact on the micro economy in where I live."

2. Dukungan terhadap BUMDES

- Program peningkatan kapasitas pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) dan Aparatur Desa yang memberikan manfaat kepada 143 peserta dari 39 BUMDES berbagai desa di Kalimantan Selatan.

3. Dukungan terhadap UMKM

- Rangkaian program pembinaan, pendampingan, dan pemasaran UMKM untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat yang diikuti oleh lebih dari 300 UMKM.
- Bantuan permodalan kepada 45 UMKM di Kalimantan Selatan.

b. Program *Sustainable Agriculture* (Pertanian Berkelanjutan)

Sektor pertanian merupakan sektor yang paling besar mendominasi setelah pertambangan pada wilayah operasional Perseroan. Namun umumnya, sektor ini kurang dioptimalkan karena masyarakat lebih banyak tertarik untuk bekerja atau berbisnis dengan sektor pertambangan. Maka untuk mengurangi ketimpangan antar-sektoral ini, Perseroan berupaya menyelenggarakan berbagai intervensi di bidang pertanian masyarakat agar lebih berdaya.

2. Dukungan terhadap BUMDES

- Management capacity improvement program for Village-Owned Enterprises (BUMDES) and Village Apparatus which provided benefits to 143 participants from 39 BUMDES in various villages in South Kalimantan.

3. Dukungan terhadap UMKM

- A series of MSMEs coaching, mentoring and marketing programs to improve the standard of living, which were participated in by more than 300 MSMEs.
- Funding assistance to 45 MSMEs in South Kalimantan.

b. *Sustainable Agriculture Program*

The agriculture sector dominates most of the Company's operational areas after mining sector. However, this sector is generally less optimized since the communities are mostly attracted to working or doing business in mining sector. To reduce the inter-sectoral inequality, the Company organizes various interventions in the agricultural sector to further empower the community.



Adapun intervensi perseroan dalam program ini yaitu:

- Membantu mengembangkan inovasi produk pertanian berupa pupuk & pestisida organik (disebut dengan agens hayati) pada 1 SMK dan 8 desa lingkaran tambang di wilayah Berau, Kalimantan Timur. Produk-produk ini dibuat dari 100% bahan organik yang diambil dari sumber daya alam lokal, diteliti melalui laboratorium Universitas Brawijaya, kemudian diproduksi melalui laboratorium-laboratorium mini yang dibangun pada sekolah dan desa-desa tersebut serta dijual dengan harga yang lebih terjangkau oleh badan usaha di desa. Terdapat 5 jenis varian produk pupuk & pestisida yang telah digunakan oleh lebih dari 50 orang petani dan memberikan pendapatan ekonomi bagi sekolah dan masing-masing badan usaha yang ada di desa. Produk yang dihasilkan lebih ramah lingkungan, mampu mempertahankan risiko degradasi lahan akibat penggunaan bahan kimia pada pertanian, serta mampu membantu mengurangi biaya produksi pertanian hingga 30%.
- Program Hortikultura Kampung Inaran, yaitu pendampingan budidaya tanaman hortikultura bagi masyarakat kampung Inaran (Kalimantan Timur). Program ini bekerja sama dengan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian (STIPER) Berau yang diikuti oleh 20 orang peserta.
- Pelaksanaan Sekolah Lapang (SL) pertanian bagi 44 orang petani yang ada di Desa Umaq Dian, Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Sekolah Lapang dilaksanakan selama 1 tahun dengan berbagai kurikulum pertanian dengan harapan dapat meningkatkan *skill* dan pengetahuan petani di Desa agar dapat membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

The Company's interventions in this program are:

- Assisting Support the development of innovations in agricultural product innovations such as organic fertilizers & pesticides (referred as biological agents) in 1 Vocational School and 8 villages around the mining site in Berau, East Kalimantan. These products are made from 100% organic ingredients taken from local natural resources, researched in Brawijaya University's laboratory, then produced in mini laboratories built in the school and villages and sold at affordable prices by business entities in the villages. There are 5 variants of fertilizers & pesticides that have been used by more than 50 farmers, providing income for the school and each business entity in the villages. These organic fertilizers are more environmentally friendly and able to prevent the risk of land degradation due to the use of chemicals in agriculture, and help reducing agricultural production costs by up to 30%.
- Inaran Village Horticulture Program, is an assistance in the cultivation of horticultural plants for the residents of Inaran village (East Kalimantan). This program is a collaboration with Berau College of Agricultural Sciences (STIPER) and was attended by 20 participants.
- Implementation of agricultural Field School (SL) for 44 farmers in Umaq Dian Village, Kutai Kartanegara, East Kalimantan. The Field School is held for 1 year with various agricultural curriculum aiming to improve the skills and knowledge of the farmers in the village so enables them to help improving the community's welfare.

Pilar Pembangunan Infrastruktur dan Lingkungan

Pilar ini menitikberatkan pada sarana dan prasarana pendukung dan kebersihan lingkungan yang dibutuhkan masyarakat dalam menunjang aktivitas kehidupan sehari-hari. Dalam pilar ini, Perseroan telah melaksanakan berbagai kontribusi dalam pembangunan daerah dengan biaya investasi sosial sebesar Rp3.399.245.000. Perseroan telah membantu lebih dari 100 kegiatan pembangunan sarana prasarana masyarakat, rumah ibadah, program-program kelestarian lingkungan, dan penanggulangan bencana.

a. Dukungan Sarana Prasarana Masyarakat

Perseroan memberikan bantuan donasi pembangunan, perbaikan, dan pengadaan di 85 titik lokasi sarana & prasarana masyarakat di berbagai desa di sekitar area operasional Perseroan. Dukungan yang diberikan terhadap pembangunan sarana dan prasarana tersebut antara lain meliputi pembangunan pondok pesantren dan masjid, pembangunan gereja, penyiraman akses jalan untuk mengurangi debu, pembangunan toilet umum untuk mendukung program *Open Defecation Free* (ODF), pembangunan posyandu dan aula berkumpul masyarakat, serta pembuatan sumur bor dan tandon air untuk akses air bersih.

b. Aksi Kelestarian Lingkungan dan Penanggulangan Bencana

Perseroan melaksanakan berbagai aksi kelestarian lingkungan dan penanggulangan bencana pada wilayah lingkaran operasional, di antaranya:

- Program kampung iklim pada 10 desa di Kalimantan Selatan, yaitu: Desa Danau Karya, Desa Parapak, Desa Padang Panjang, Desa Muara Uya, Desa Burum, Desa Maburai, Desa Hayup, Desa Tundakan, Desa Panggung, Desa Maradap.
- Program penanaman pohon di median Jalan Nan Sarunai Desa Maburai Kabupaten Tabalong (Kalimantan Selatan) sepanjang 4,2 KM.
- Program Penghijauan - bantuan dana aksi kebersihan lingkungan dan penanaman bibit pohon Kabupaten Balangan, serta pembuatan green house di Kebun Raya Balangan.
- Bantuan 2 kendaraan evaluasi untuk Barisan Pemadam Kebakaran (BPK) Amuntai, Kabupaten Hulu Sungai Utara dan Kabupaten Tabalong (Kalimantan Selatan) yang digunakan untuk penanganan bencana alam seperti kebakaran, banjir, dan pencarian orang tenggelam.
- Pelatihan pembuatan *ecobrick* (batu bata dari sampah plastik) kepada 50 orang siswa dan pembangunan 1 unit rumah mesin pencacah sampah plastik SMAN 5 Berau, Kalimantan Timur.
- Dukungan Acara Peringatan *World Environment Day*.
- Dukungan Program Hutan Desa.
- Melaksanakan Seminar Hari Lingkungan Hidup dan operasi semut pengumpulan sampah di SMP 3 Loa Janan (Kalimantan Timur) dengan melibatkan 55 orang siswa.
- Dukungan hutan Taman Anggrek Kabupaten Barito Timur.

Infrastructure and Environmental Development Pillar

This pillar prioritizes supporting facilities and infrastructures as well as clean environment required by the community for their daily activities. In this pillar, the Company has made various contributions in the regional development with social investment expenses reaching Rp3,399,245,000. The Company has assisted the construction of more than 100 public infrastructures, religious houses, environmental preservation programs, and disaster management.

a. Support for Public Infrastructures

The Company provides donation for the development, repair and procurement of public facilities & infrastructures at 85 points in villages around the Company's operational areas. Support on public facilities and infrastructures includes building Islamic boarding schools and mosques, building churches, watering road access to reduce dust, building public toilets to support the Open Defecation Free (ODF) program, building integrated healthcare services and community gathering halls, as well as building drilled wells and water reservoirs for clean water access.

b. Environmental Conservation and Disaster Management

The Company has carried out various environmental preservation and disaster management actions around its operational area, including:

- Climate village program in 10 villages in South Kalimantan, including: Danau Karya Village, Parapak Village, Padang Panjang Village, Muara Uya Village, Burum Village, Maburai Village, Hayup Village, Tundakan Village, Panggung Village, Maradap Village.
- Tree planting program in the median of Nan Sarunai street, Maburai Village, Tabalong District (South Kalimantan) across 4.2 KM long.
- Greening Program - financial assistance for environmental cleanup actions and planting tree seedlings in Balangan District, as well as building green houses in the Balangan Botanical Gardens.
- Assistance of 2 evaluation vehicles for Amuntai Fire Brigade (BPK), Hulu Sungai Utara District and Tabalong District (South Kalimantan) which are used to handle natural disasters such as fires, floods and searching for drowned people.
- Training on making *ecobricks* (bricks from plastic waste) for 50 students and building 1 unit of plastic waste shredding machine house at SMAN 5 Berau, East Kalimantan.
- Support for World Environment Day Commemoration.
- Support for the Village Forest Program.
- Organizing Environmental Day Seminar and ant waste collection operation at SMP 3 Loa Janan (East Kalimantan), involving 55 students.
- Support for East Barito District Orchid Park.



Investasi sosial
Social investment

Rp3.399.245.000



Aksi Kelestarian Lingkungan dan Penanggulangan Bencana
Environmental Sustainability and Disaster Management Action

13 event

143 peserta
participants



55 item
items

Dukungan Sarpras Masyarakat
Construction/Repair Support for Religious Houses



Perseroan telah membantu memberikan dukungan pada lebih dari
The Company has supported more than

100 item pembangunan
items infrastructures

sarana prasarana masyarakat, rumah ibadah, program-program kelestarian lingkungan, dan penanggulangan bencana.
public facilities and infrastructures, religious houses, environmental preservation programs, and disaster management.



Dukungan Sarpras Masyarakat
Community Infrastructure

85 item
items

Pilar Sosio-kultural dan Religius

Pilar ini merupakan bentuk kontribusi dan dukungan Perseroan dalam kegiatan-kegiatan masyarakat yang berhubungan dengan aksi sosial, kebudayaan, kegiatan keagamaan, dan sebagainya. Untuk program ini, Perseroan telah mengeluarkan investasi sosial sebesar Rp4.889.511.558, berkontribusi kepada lebih dari 450 event sosial budaya, olahraga dan keagamaan, membagikan 2.821 paket sembako untuk masyarakat, membagikan lebih dari 50 ekor hewan kurban (sapi dan kambing) dalam momentum perayaan Hari Raya Idul Adha, serta menyelenggarakan khitanan massal gratis untuk 185 anak di desa sekitar operasional.

Selain pengeluaran biaya program CSR 4 Pilar di atas, terdapat beberapa kontribusi sosial lainnya yang telah dilaksanakan oleh Perseroan, di antaranya:

Socio-cultural and Religious Pillar

This pillar is a form of the Company's contribution and support on community activities related to social, cultural, religious activities, and others. For this program, the Company has spent social investment of Rp4,889,511,558, contributed to more than 450 socio-cultural, sports and religious events, distributed 2,821 basic food packages to the community, distributed more than 50 sacrificial animals (cows and goats) in the momentum of celebrating Eid al-Adha, as well as holding free mass circumcisions for 185 children in villages around its operational areas.

Apart from the expenses for the aboved-mention 4 Pillars of CSR, the Company also has several other social contributions, including:

Keterangan	Biaya Cost	Jumlah Peserta Penerima Manfaat (2023) Number of Beneficiary Participants (2023)	Description
Program Pengembangan Kompetensi Masyarakat dan Pekerja sebagai Talent Pipeline Perusahaan yang berkontribusi kepada dunia sosial dan pendidikan			
Competency Development Programs for the Community and Workers as the Company's Talent Pipeline that contribute to the social and educational sector			
Program Basic Operator & Basic Mechanic	Rp10.705.171.700	299 orang people	Program Basic Operator & Basic Mechanic
Program BUMA School	Rp3.125.612.500	491 orang people	BUMA School Program
Program BUMA Academy	Rp452.780.000	25 orang people	BUMA Academy Program
Program Magang Kampus Merdeka	Rp39.450.000	101 orang people	Merdeka Campus Internship Program
Program Pengembangan Istri Pekerja			
Wifepreneur Program			
Program Wifepreneur (Inkubasi Bisnis bagi istri pekerja) – Program Akselerasi	Rp135.000.000	9 orang people	Wifepreneur Program (Business Incubation for worker's wives) – Acceleration Program
Total	Rp14.458.014.200		Total

Maka, total keseluruhan Investasi Sosial Perseroan adalah senilai: Rp29.159.662.607.

Thus, the Company's total social investment is valued at: Rp29,159,662,607.

KEGIATAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT YANG DILAKUKAN DATA BUMA AUSTRALIA [GRI 413-1]

Kegiatan CSR BUMA Australia dilaksanakan sesuai konteks sosial, budaya, dan ekonomi daerah setempat sehingga memiliki pendekatan yang berbeda dengan kebijakan CSR Entitas Delta Dunia yang ada di Indonesia. BUMA bekerja sama dengan pemilik lahan (klien) senantiasa mendukung komunitas lokal untuk memiliki gaya hidup yang berkelanjutan berkelanjutan dan mendukung setiap kegiatan yang bersifat positif.

Secara keseluruhan BUMA Australia telah mengeluarkan biaya AUD70.706,24 untuk melaksanakan kegiatan tanggung jawab sosial, dengan rincian sebagai berikut:

Pengungkapan	2023	Disclosure
Pendidikan	\$34.017,27	Education
Infrastruktur	\$2.000,00	Infrastructure
Sosio-kultur & Keagamaan	\$34.688,97	Socio-cultural and Religious
Total	\$70.706,24	Total

BUMA Australia memiliki komitmen kuat untuk menjadikan dirinya sebagai rumah besar untuk tumbuh bersama. Komitmen kami untuk memberikan nilai tambah kepada masyarakat setempat diwujudkan melalui penyerapan tenaga kerja lokal, memprioritaskan pengadaan barang dan jasa dari pemasok lokal, memberikan donasi, sponsor, dan menjalin kemitraan dengan masyarakat lokal. Secara khusus, dukungan BUMA Australia terhadap masyarakat *First Nations* didasarkan pada kebijakan BA-HR-POL3 *First Nations Peoples Policy* dan BA-HR-S3 *First Nations Affairs*, dengan tujuan untuk melibatkan masyarakat lokal dan *First Nations* dalam kegiatan pertambangan.

Tiga pilar yang menjadi dasar *First Nations Affairs* BUMA Australia adalah penghormatan, hubungan, serta partisipasi dan pengembangan. Hal ini memberikan kerangka kerja untuk:

1. Mengedukasi, memberi saran, dan mendukung bisnis untuk terlibat dalam *First Nations Affairs*.
2. Mendukung bisnis Perusahaan untuk membangun jaringan yang kuat dan mengembangkan serta menjalin hubungan dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal.
3. Menyediakan kesempatan kerja, pengembangan, dan bisnis bagi masyarakat *First Nations* dan komunitas mereka.

Bersama dengan seluruh pemangku kepentingan, karyawan, komunitas setempat, kelompok *First Nations* dan pemangku kepentingan lainnya, senantiasa peduli dan memberikan nilai tambah kepada masyarakat di wilayah operasional Perseroan. Kami mendorong peran aktif seluruh karyawan dalam kegiatan ini sebagai bagian dari membangun kemitraan dengan memprioritas hal-hal berikut:

- Komunikasi yang terbuka, bermakna, dan transparan.
- Keterlibatan rutin dengan tetangga kita.
- Partisipasi dalam kegiatan masyarakat.
- Dukungan untuk inisiatif komunitas.
- Respons yang efektif terhadap kekhawatiran masyarakat.
- Menghormati budaya dan aspirasi *First Nations*.

COMMUNITY EMPOWERMENT PROGRAM OF BUMA AUSTRALIA DATA [GRI 413-1]

BUMA Australia's CSR activities are carried out based on the social, cultural, and economic context of the region, resulting in a different approach compared to the CSR policies of Delta Dunia's subsidiaries in Indonesia. In collaboration with land owner (client), BUMA Australia supported the local communities to have a sustainable lifestyle and contributed to every positive activity.

Overall, BUMA Australia has spent AUD70,706.24 to carry out the social responsibility activities, with the following details:

BUMA Australia is strongly committed to establish itself as a big home to grow together. Our commitment to provide added value to local communities is realized through the absorption of local workforce, prioritizing the procurement of goods and services from local suppliers, giving donations, sponsors, and establishing partnerships with the locals. Specifically, BUMA Australia's supports toward *First Nations* communities is based on the BA-HR-POL 3 *First Nations Peoples Policy* and BA-HR-S3 *First Nations Affairs*, which aims to involve the locals and *First Nations* peoples in its mining activities.

The three pillars that underpin BUMA Australia's *First Nations Affairs* are respect, relationships, and participation and development. This provides a framework for:

1. Educating, advising, and supporting businesses to engage in *First Nations Affairs*.
2. Supporting the Company's business to build strong networks and develop and maintain relationships with internal and external stakeholders.
3. Providing employment, development, and business opportunities for *First Nations* people and their communities.

Together with all stakeholders, employees, local communities, *First Nations* group and other stakeholders, BUMA Australia always care for and provide added value to the communities around the Company's operational areas. We encourage active participation from all employees on this initiative as part of building partnership by prioritizing the following matters:

- Open, meaningful, and transparent, communication.
- Routine engagement with our neighbours.
- Participation in the community events.
- Support to the community's initiatives.
- Effective response to the community's concerns.
- Respecting the *First Nations*' culture and aspirations.



Laurie Spina Perisai 2023

Laurie Spina Shield 2023

BUMA *Blackwater* dengan bangga mendukung tim *Blackwater Crushers Junior Rugby League Under 11* pada tahun 2023 untuk menghadiri acara tahunan *Laurie Spina Shield*.

Laurie Spina Shield adalah karnaval liga rugby selama dua hari yang dikoordinasikan oleh *North Queensland Toyota Cowboys* dan terbuka untuk pemain di bawah usia 11 tahun. Karnaval ini berfokus pada partisipasi, fair play, dan menikmati 'permainan terhebat'. Tahun ini, acara tersebut diikuti 72 tim dari seluruh *Queensland* serta *Northern Territory* dan Pulau Selat Torres. Tim memainkan total 263 pertandingan selama 2 hari. Seluruh pemain diberi kesempatan untuk bertemu dengan para pemain *North Queensland Cowboys* serta menghadiri pertandingan NRL melawan *Tigers* di *Queensland Country Bank Stadium*.

BUMA *Blackwater* proudly supports the *Blackwater Crushers Junior Rugby League under 11* team in 2023 to attend the annual *Laurie Spina Shield* event.

The *Laurie Spina Shield* is a two-day rugby league carnival coordinated by the *North Queensland Toyota Cowboys* and open to players under the age of 11. The carnival focuses on participation, fair play and enjoying the 'greatest game'. This year, the event was participated by 72 teams from across *Queensland* as well as the *Northern Territory* and *Torres Strait Island*. Teams played a total of 263 matches over 2 days. All players were given the opportunity to meet the *North Queensland Cowboys* players as well as attend the NRL match against the *Tigers* at *Queensland Country Bank Stadium*.

BUMA *Blackwater* Mendukung *Tiny Tots!*

BUMA *Blackwater* Supports *Tiny Tots!*

Di BUMA, kami berdedikasi untuk mendukung komunitas lokal kami. Kami berkomitmen untuk memberikan dampak positif di tempat yang paling membutuhkan.

Blackwater Tiny Tots Center Inc adalah layanan taman kanak-kanak lokal nirlaba berbasis komunitas yang melayani industri dan keluarga Pribumi di wilayah tersebut. Mereka memainkan peran penting dalam komunitas kita, dan patut dicatat bahwa mereka adalah salah satu dari tiga layanan terakhir di kota yang masih beroperasi. Jika *Tiny Tots* ditutup, hal ini akan berdampak pada tambahan 50 keluarga.

Kontribusi kami secara langsung mendukung pendidikan dan perkembangan anak-anak di wilayah *Blackwater* melalui pusat *Tiny Tots*. Pendanaan ini akan memungkinkan pusat tersebut untuk terus memberikan layanan dan dukungan pendidikan yang berharga kepada anak-anak, memastikan mereka memiliki akses terhadap kesempatan belajar yang berkualitas.

At BUMA Australia, we are dedicated to supporting our local communities. We are committed to making a positive impact wherever needed the most.

Blackwater Tiny Tots Center Inc is a local, non-profit, community-based kindergarten serving the industry and Indigenous families in the region. Their role is important in our community, and need to be underlined that they are one of the last three services that still operate in the city. In the event that *Tiny Tots* closes, it will impact more than 50 families.

Our contribution directly supports the education and development of children in the *Blackwater* region through *Tiny Tots Center*. This funding will allow the center to continue providing valuable educational services and support the children, ensuring they have access to quality learning opportunities.

BUMA mensponsori BW Pro Am
BUMA sponsors the BW Pro Am

BUMA *Blackwater* bangga menjadi sponsor utama *Blackwater Pro Am* 2023. Pro Am tidak hanya menampilkan pegolf amatir lokal bergabung dengan profesional golf dalam acara dua hari, tetapi juga menjalankan klinik pengembangan untuk junior dan wanita setempat.

Blackwater Pro Am telah menjadi salah satu acara terbesar dalam komunitas, berkat kontribusi dan partisipasi para sukarelawan yang menyelenggarakannya. Tahun ini, *Blackwater Pro Am* mencapai beberapa rekor, dengan lebih dari 60 pemain golf profesional dari seluruh negeri, hampir dua kali lipat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

BUMA memiliki tim yang terdiri dari 6 pria dan wanita, dari seluruh bagian produksi, pemeliharaan, dan staf yang bermain pada hari sponsor, bergabung dengan anggota komunitas lokal, sponsor lain, dan profesional golf untuk melakukan acara sosial sebelum acara utama dua hari tersebut.

Hari yang menyenangkan telah dialami semua orang! Keterlibatan BUMA sebagai sponsor utama diterima dengan baik oleh pihak penyelenggara, *Blackwater Golf Club* dan para profesional golf.

BUMA *Blackwater* is proud to be the main sponsor of the 2023 *Blackwater Pro Am*. The Pro Am not only presents local amateur golfers joining golf professionals in a two-day event, but also organizing training clinic for junior and female golf players.

The *Blackwater Pro Am* has become one of the largest community events, thanks to the contributions and participations of the volunteers who organized the event. This year, the *Blackwater Pro AM* broke several records, with more than 60 professional golf players from across the country, nearly double the number of previous years.

BUMA Australia had a team of 6 men and women from production, maintenance and staff who played on the sponsor day, joining members of the local community, other sponsors and golf professionals for a social event prior to the two day main event.

It was a great day for everyone! BUMA's involvement as the main sponsor was well received by the organizers, *Blackwater Golf Club* and golf professionals.

Di BUMA Australia, kami menghargai keterlibatan individu *First Nations* dalam angkatan kerja kami. Kami berdedikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif yang mengedepankan peluang dan rasa hormat yang setara. Komitmen kami terhadap inklusivitas budaya merupakan upaya berkelanjutan, dan kami terus berupaya untuk menumbuhkan budaya organisasi kami dengan menekankan pentingnya keberagaman tenaga kerja.

At BUMA Australia, we value the involvement of *First Nations* individuals in our workforce. We are dedicated to creating a diverse and inclusive work environment that promotes equal opportunity and respect. Our commitment to cultural inclusivity is an ongoing effort, and we continually strive to grow our organizational culture by emphasizing the importance of a diverse workforce.



Karya Seni Gooroomun @ Meandu Gooroomun Art Work @ Meandu



Kegiatan ini mendukung tim pemeliharaan kami di Meandu, Barbara Stewart, JS Signs, dan Kingaroy Hydraulics and Engineering untuk mewujudkan inisiatif Dewan Inklusi Meandu.

This activity supports our our maintenance team in Meandu, Barbara Stewart, JS Signs and Kingaroy Hydraulics and Engineering to realize the Meandu Inclusion Council.

Lukisan yang tergambar di *bucket* ini adalah kisah Kanguru masyarakat Wakka. Lukisan tersebut menggambarkan tiga kelompok suku Wakka. Ketiga kelompok tersebut adalah Wakka Utara, Selatan dan Barat.

The painting showcased on this bucket is a story of Kangaroo Dream of Wakka people. The painting depicts three Wakka tribes. The three tribes are North, South and West Wakka.

Lukisan ini terbagi menjadi tiga bagian, kawasan Pegunungan Bunya adalah puncaknya. Kelompok Wakka Utara dan Selatan berada di tengah. Bagian bawah lukisan itu adalah masyarakat Wakka Wakka Barat.

This painting is divided into three parts, with Bunya Mountains area as the peak. The North and South Wakka tribes are in the middle. The bottom part of the painting is the people of West Wakka.

Masyarakat Wakka Wakka diajari bahwa Gooroomun membawa pesan antar kelompok dan menunjukkan jalan menuju Pegunungan Bunya tempat ketiga kelompok bertemu untuk mengadakan upacara. Gooroomun juga dikenal menyebarkan makanan ala hutan semak dan obat-obatan di sepanjang jalan setapak bagi masyarakat Wakka Wakka.

Wakka people were taught that Gooroomun carried messages between tribes and showed them the way to the Bunya Mountains where the three tribes met to carry out ceremonies. Gooroomun is also known for spreading bush tucker and medicine along the trails for Wakka tribesmen.

Pekan NAIDOC 2023: Untuk Tetua kita NAIDOC Week 2023: For Our Elders



Tema minggu NAIDOC tahun ini, 'Untuk Tetua Kita', mengakui peran penting yang dimainkan para tetua dalam komunitas dan keluarga kita. Selama pekan NAIDOC, kami menghormati pencapaian, warisan, dan budaya masyarakat First Nations.

This year's NAIDOC week theme of this year's NAIDOC week is 'For Our Elders', recognizing their essential roles in our communities and families. During the NAIDOC week, we honor the achievements, heritage and culture of First Nations peoples.

BUMA Australia merayakan minggu NAIDOC dengan mengadakan upacara "Welcome to Country", yaitu upacara adat suku *First Nations* untuk menghormati orang yang berkunjung ke tanah adat mereka. Kami juga mengadakan BBQ untuk semua kru di Meandu. Tiga tetua setempat datang ke site dan berkeliling. Operasional site dihentikan sementara untuk melaksanakan acara ini dan untuk menikmati BBQ bersama.

BUMA Australia celebrated NAIDOC week by hosting the "Welcome to the Country" ceremony, which is an indigenous ceremony of First Nations tribes to respect people who visited their lands. We also hosts BBQ event for all our crews in Meandu. Three local elders came and walk around the site. The operational site was temporary closed to host this event and to enjoy the BBQ together.

Dampak Operasi Secara Aktual dan Berpotensi Menyebabkan Dampak Negatif Signifikan Terhadap Masyarakat Sekitar [GRI 413-2]

Berdasarkan data dan pemantauan di seluruh wilayah operasional penambangan Perseroan, tidak terdapat dampak aktual negatif yang signifikan terhadap masyarakat di sekitar operasional. Meskipun demikian kami menyadari adanya risiko yang berpotensi menyebabkan gangguan lingkungan seperti polusi udara, kualitas dan kuantitas air, akses jalan, kebisingan, keamanan & kenyamanan (evakuasi) ketika dilakukan *blasting*, dan lain-lain.

Memahami bahwa kegiatan operasional bisa menyebabkan gangguan terhadap masyarakat sekitar, Perseroan senantiasa memastikan seluruh proses pekerjaan telah sesuai dengan standar praktik terbaik di bidang pertambangan dan melalui manajemen risiko membuat langkah mitigasi, di antaranya:

- Tim SHE bertanggung jawab mengelola risiko lingkungan (air, tanah dan udara). Sebagai catatan Perseroan telah mengeluarkan berbagai kebijakan K3LH untuk memitigasi potensi risiko yang merugikan bagi pemangku kepentingan.
- Tim *operation* mengelola penyiraman jalan, peledakan yang proper dan aman, pengaturan akses jalan masyarakat.
- Tim *External Relations* (ER) mengelola dan menindak lanjuti keluhan dari masyarakat lingkaran tambang.

Hak atas tanah, sumber daya dan Hak masyarakat adat [GRI 411-1]

Perseroan menghormati dan menjunjung tinggi hak asasi manusia yang dimiliki masyarakat, termasuk di dalamnya hak atas tanah yang dimiliki masyarakat dan hak masyarakat adat yang meliputi budaya dan tatanan sosial masyarakat setempat. Sebagaimana diketahui bahwa Perseroan merupakan kontraktor pertambangan batu bara yang membantu memberikan layanan mulai dari pengupasan lapisan tanah penutup, penambangan batu bara, pengangkutan batu bara serta reklamasi dan rehabilitasi tanah kepada pemilik konsesi pertambangan (*mine owner*). Sepanjang pemahaman Delta Dunia, pihak pemilik konsesi telah mengedepankan pendekatan *Free, Prior and Informed Consent* (FPIC) untuk memastikan tidak ada hak-hak yang melekat pada masyarakat yang dilanggar atau merugikan Masyarakat. [GRI 3-3]

Actual and Potential Operational Impacts Causing Significant Negative Impacts on Surrounding Communities [GRI 413-2]

Based on the data and monitoring of the Company's mining operational areas, there is no significant actual negative impact on communities around the operations. However, we are aware of the risks potentially cause environmental disturbances such as air pollution, water quality and quantity, road access, noise, security & comfort (evacuation) during our blasting and other operations.

Realizing that our operational activities can disrupt the surrounding communities, the Company always ensures that all its operational processes are in accordance with the best mining standard practices and prepares the following mitigation measures through its risk management function:

- The SHE Team is responsible to manage environmental risks (water, soil and air). For the record, the Company has issued various OHSE policies to mitigate potential risks that are detrimental to stakeholders.
- The operation team manages road watering, proper and safe blasting, arranging road access for the community.
- The External Relations (ER) manages and follows up complaints from the communities around the mining site.

Rights to land, resources and rights of indigenous people [GRI 411-1]

The Company respects and upholds the human rights of the community, including the rights to their land and the rights of indigenous people including the culture and social order of the local community. As already known, the Company is a coal mining contractor that helps providing services ranging from overburden stripping, coal mining, coal hauling as well as land reclamation and rehabilitation to mining concession owners (mine owners). Thus, the Company has no direct relationship to the land and resource rights at the project location or activities related to land acquisition. To the best of the Company's knowledge, the concession owner has put forward the Free, Prior and Informed Consent (FPIC) approach to ensure that no inherent rights of the community are violated or harmed. [GRI 3-3]



Adapun jika aktivitas penambangan membutuhkan lahan seperti akses ke lahan untuk prospeksi, eksplorasi, penambangan, penyimpanan batu bara dan limbah, pengolahan, transportasi, dan distribusi yang berpotensi merugikan dan mengganggu masyarakat setempat hal tersebut merupakan tanggung jawab dari pemilik konsesi pertambangan. Perseroan senantiasa akan membantu melakukan pendekatan kooperatif kepada kelompok yang terdampak dan turut mendukung *mine owner* melalui kegiatan yang memberi dampak positif di antaranya kegiatan-kegiatan Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM).

Sepanjang tahun 2023, tidak terdapat relokasi (pengusuran), konflik atau ketegangan dengan masyarakat akibat perselisihan terkait hak atas tanah dan hak-hak masyarakat adat.

Konflik dan keamanan [GRI 410-1]

Kegiatan operasional pertambangan yang kondusif merupakan kondisi ideal yang diharapkan bersama. Namun demikian Perseroan menyadari adanya potensi risiko konflik dan keamanan yang bisa terjadi dan hal ini akan menghambat kegiatan operasional di lapangan. Kehadiran petugas keamanan menjadi sangat penting untuk menjaga atau menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Keberadaan dan pendekatan yang diambil petugas keamanan tanpa disadari berpotensi menimbulkan permasalahan baru ketika petugas merugikan atau melanggar hak asasi yang dimiliki masyarakat setempat. [GRI 3-3]

Karena itu, dalam hal petugas keamanan, Perseroan bekerja sama dengan pihak ketiga penyedia jasa keamanan yang mewajibkan setiap petugas keamanan untuk memiliki minimal standar sertifikasi Satpam Gada Pratama. Dalam sertifikasi tersebut, terdapat kebijakan, pelatihan, dan prosedur tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Berikut adalah materi pelatihan yang diberikan kepada petugas keamanan:

1. Pembinaan Kepribadian: Interpersonal *Skill*, Etika Profesi, Tugas Pokok, Fungsi dan Peranan Satpam.
2. Pengetahuan dan Keterampilan: Kemampuan Kepolisian Terbatas, Beladiri, Pengenalan Bahan Peledak, Pengenalan Barang Berharga & Latihan Menembak, Pengetahuan Narkoba, Penggunaan Tongkat POLRI & Borgol, Pengetahuan Baris-berbaris dan Penghormatan, Bahasa Inggris Dasar, Pengetahuan K3L, Pengetahuan Dasar Komunikasi Radio & Peralatan Security, Pengetahuan Instansi Masing-masing, Pengaturan Penjagaan Pengawasan Patroli (TURJAWALI), Pembuatan laporan/informasi, Kemampuan Memberikan Layanan Prima, Psikologi Masa, Penangkapan & Penggeledahan.

As for mining activities that require access to land for prospecting, exploration, mining, coal and waste storage, processing, transportation and distribution, that potentially harm and disturb local communities, these activities are the responsibility of the the mine owner. The Company will always takes cooperative approach to the affected groups and also support mine owners through activities that provide positive impacts, including through the Community Development and Empowerment (PPM) programs.

Throughout 2023, there was no relocation (eviction), conflict or tension with the community due to disputes regarding land rights and the rights of indigenous people.

Conflict and security [GRI 410-1]

Conducive mining operation is the ideal condition that we all expect. However, the Company is aware of the potential of conflict and security that may occur, this incident will disrupt the site operational activities. The presence of security officers is crucial to maintain or prevent unwanted situations. The presence and approach taken by the security officers may unconsciously cause new issues if the officers harm or violate the human rights of local communities. [GRI 3-3]

Therefore, in terms of security officers, the Company collaborates with third party security service providers that require each security officer to have a minimum standard of Gada Pratama Security Guard certification. This certification includes policies, training and procedures regarding Human Rights (HAM). The following training materials are provided to security officers:

1. Personality Development: Interpersonal Skills, Professional Ethics, Main Duties, Functions and Roles of Security Guards.
2. Knowledge and Skills: Limited Police Capabilities, Self-Defense, Explosive Recognition, Valuables Recognition & Shooting Practice, Drug Knowledge, Use of Police Baton & Handcuffs, Marching and Saluting Training, Basic English, OHSE Knowledge, Basic Radio Communication & Security Equipment Knowledge, Knowledge of Relevant Institutions, Patrol Guard Arrangements (TURJAWALI), Making reports/information, Ability to Provide Excellent Services, Mass Psychology, Arrests & Searches.

- 3. Perundang-undangan: Kapita Selekta Hukum (KUHP, KUHPA, dan peraturan lainnya sesuai kebutuhan), Hak Asasi Manusia (HAM).
- 4. Kesamaptaan: Pemeriksaan Kesehatan, Tes Kesamaptaan Jasmani.
- 3. Laws: Capita Selecta Law (KUHP, KUHPA, and other regulations as needed), Human Rights (HAM).
- 4. Fitness: Medical Check Up, Physical Fitness Test.

Total petugas keamanan Total security officers	Petugas keamanan yang telah menerima pelatihan HAM. Security officers that have received Human Rights training	% Petugas keamanan menerima pelatihan HAM % of security officers that have received Human Rights training
430 personel personnel	430 personel personnel	100%

Selama tahun 2023, tidak terdapat insiden pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh petugas keamanan.

In 2023, there was no incident of human rights violation conducted by our security officers.





PENGADUAN MASYARAKAT [OJK F.24] [GRI 2-26]

Perseroan membuka ruang komunikasi dan sangat terbuka atas masukan atau keluhan yang disampaikan masyarakat khususnya yang berada disekitar wilayah operasi. Hal ini penting untuk menjaga hubungan baik dengan masyarakat. Dalam penanganan dan penyelesaian keluhan masyarakat, Perseroan mengedepankan hubungan yang harmonis dengan masyarakat, di antaranya melalui:

- Kegiatan silaturahmi (sarana Anjangsana) kepada masyarakat sekitar yang dilakukan Tim External Relation pada masing-masing area operasional.
- Melakukan komunikasi melalui surat menyurat yang dikirim melalui Tim ER dan Security.
- Mengadakan pertemuan formal dan informal dengan masyarakat.

Selain itu, masyarakat juga dapat menggunakan platform *Whistleblowing System*, yang juga difungsikan untuk menerima saran dan keluhan dari pemangku kepentingan Perseroan. Penyampaian keluhan melalui platform ini dapat dilakukan melalui :

PUBLIC COMPLAINTS [OJK F.24] [GRI 2-26]

The Company's communication channel is widely open to receive input or complaints submitted by the society, especially those surrounding the operational area. This is important to maintain good relations with the community. In handling and resolving public complaints, the Company prioritizes harmonious relationships with the community, including through:

- Routine engagement visits (Anjangsana facility) to the surrounding community by the External Relations Team in each operational area.
- Correspondence through the ER and Security Team.
- Organize formal and informal meetings with the community.

Furthermore, the society can also use the Whistleblowing System platform, functioning also to receive inputs and complaints from the Company's stakeholders. To use this platform, complaints can be submitted to:

 **Website** : Delta www.deltadunia.com

 **Email** : d_fence@deltadunia.com

 **Whatsapp** : 0813-188-70034 (24 Jam | Hours)

Pengaduan yang masuk akan akan ditindaklanjuti berdasarkan *assessment based on issue, stakeholders profiling, risk mitigation*, serta meninjau SWOT analisis yang tersedia. Pengaduan terkait debu, jalan berlumpur, akan langsung ditindaklanjuti oleh Perseroan. Tidak terdapat pengaduan atau keluhan yang mengakibatkan perselisihan dengan masyarakat.

Incoming complaints will be followed up in accordance with *assessment based on issue, stakeholder profiling, risk mitigation*, as well as reviewing the available SWOT analysis. Complaints regarding dust and muddy roads will be immediately followed up by the Company. There were no complaints or grievances that result in disputes with the community.

Selain menyelesaikan pengaduan masyarakat, Perseroan mengutamakan penerapan praktik terbaik dalam menjalankan operasional tambangnya sehingga mengurangi risiko dan keluhan dari masyarakat.

Sepanjang tahun 2023, Perseroan tidak menerima adanya laporan pengaduan dari masyarakat dan tidak sanksi atau denda yang diterima Perseroan yang diakibatkan pelanggaran apapun. Segala bentuk pengaduan dari masyarakat dapat ditujukan kepada:

In addition to resolving public complaints, the Company prioritizes the implementation of best practices in its mining operations in order to minimize risks and public complaints.

Throughout 2023, the Company did not receive any public complaints and no sanctions or fines received by the Company for any violations. All forms of public complaints can be submitted to:

PT Delta Dunia Makmur Tbk.

South Quarter Tower A, Penthouse Floor

Jl. R. A Kartini Kav. 8, Cilandak Barat, Jakarta 12430 – Indonesia

✉ Email : corpsec@deltadunia.com, ir@deltadunia.com

☎ Phone : +6221 3043 2080

📠 Fax : +6221 3043 2081

Sementara itu terdapat 2 (dua) pengaduan masyarakat yang masuk ke BUMA Australia, masing-masing di wilayah operasional Commodore dan Meandu.

On the other hand, BUMA Australia received 2 (two) public reports related to Commodore and Meandu operational areas respectively.

BUMA Australia Pty Ltd

Level 11, 199 Grey Street, South Brisbane, QLD 4101

✉ Email : info@buma.com.au

Kami berkeinginan agar kehadiran kami di tengah masyarakat mampu memberikan dampak positif yang nyata, melalui program-program pengembangan masyarakat yang difokuskan pada bidang Pendidikan dan Penghidupan. Berbagai program pengembangan masyarakat yang telah dilaksanakan oleh Perseroan sejauh ini telah mendukung pencapaian tujuan kami untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Di masa mendatang, kami akan mengevaluasi setiap program yang ada guna memastikan bahwa program yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi sosial masyarakat. Pengukuran dampak investasi sosial ini akan menjadi pedoman bagi kami dalam melaksanakan program-program pemberdayaan masyarakat selanjutnya. Selain itu, kami akan terus menjajaki peluang kerjasama dengan organisasi lain untuk memperluas dampak positif yang dapat kami hasilkan.

We aspire for our presence within the community to have a tangible positive impact, through community development programs focused on Education and Livelihoods. Various community development programs implemented by the Company thus far have supported our goal of enhancing the well-being of the local community. In the future, we will evaluate each existing program to ensure that they align with the needs and social conditions of the community. The measurement of this social investment will guide us in implementing further community empowerment programs. Additionally, we will continue to explore opportunities for collaboration with other organizations to expand the positive impact we can generate.



Tentang Laporan Ini About this Report







Tentang Laporan Ini [GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4] [GRI 2-5] [OJK G.1]

About this Report

Laporan keberlanjutan ini merupakan sarana komunikasi Delta Dunia kepada seluruh pemangku kepentingannya terkait kinerja keberlanjutan Perseroan beserta Entitas Anak. Melalui laporan ini, kami berharap seluruh pemangku kepentingan dapat melihat bagaimana komitmen dan transformasi keberlanjutan yang sedang kami laksanakan.

Kami menerbitkan Laporan Keberlanjutan secara berkala sekali dalam setahun. Laporan keberlanjutan ini memuat kinerja tata kelola, ekonomi, sosial dan lingkungan untuk periode 1 Januari 2023 sampai 31 Desember 2023. Berbeda dengan sebelumnya, pada Laporan Keberlanjutan tahun 2023 ini, kami memasukkan 2 (dua) entitas baru yaitu BIRU dan BTech. Data terkait laporan keuangan dalam laporan ini merupakan data konsolidasi Perseroan dan seluruh Entitas Anak yang telah di audit oleh Mazars untuk periode 1 Januari 2023 sampai 31 Desember 2023. Sementara itu, kinerja tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam laporan keberlanjutan ini belum diverifikasi oleh *external assurance*, meskipun demikian kami bertanggung jawab akan kebenaran data tersebut.

Dalam penyusunan laporan keberlanjutan ini, kami menggunakan pedoman Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 51/POJK.03/2017 dan merujuk pada Standar GRI 2021 secara khusus GRI 12: Sektor Batu Bara 2022. Jika terdapat adanya penyajian kembali (ulang) atas informasi yang pada laporan keberlanjutan sebelumnya, kami akan memberi tanda khusus dan alasan atas penyajian kembali tersebut.

Kami menyajikan kinerja keberlanjutan terhadap operasional kami di BUMA Australia, secara terpisah mengingat konteks regulasi, dan adanya perbedaan tata cara pengumpulan serta penyajian data.

This sustainability report is a communication media for Delta Dunia to all its stakeholders related to the sustainability performance of the Company and its Subsidiaries. Through this report, we hope all stakeholders can see our current sustainability commitment and transformation.

We publish Sustainability Report annually. This Sustainability Report contains governance, economic, social and environmental performance for the period of January 1, 2023 until December 31, 2023. Unlike the previous reports, we include 2 (two) new subsidiaries, namely BIRU and BTech in this 2023 Sustainability Report. Data related to financial statements in this report are consolidated from the Company and all its Subsidiaries which have been audited by Mazars for the period of January 1, 2023 until December 31, 2023. Although the performance of social and environmental responsibility in this sustainability report has not yet been verified by external assurance, we are still responsible for the validity of the data.

In preparing this sustainability report, we refer to the Financial Services Authority Regulation Number 51/POJK.03/2017 and the 2021 GRI Standards, particularly the GRI 12: Coal Sector in 2022. If there is any restatement of information from the previous sustainability report, we will give specific sign and the reason for the restatement.

We present the sustainability performance of our operations at BUMA Australia, separately at the end of each chapter in this report given the regulatory context, and the different ways of collecting and presenting data.

Pedoman Kualitas Laporan [GRI 2-14]

Report Quality Guidelines

Badan tata kelola tertinggi dalam hal ini adalah Deputy Director of ESG yang telah meninjau dan menyetujui serta terlibat langsung dalam proses penyusunan laporan ini, termasuk dalam penentuan dan persetujuan siapa saja pemangku kepentingan yang relevan dan topik yang bersifat material. Untuk memastikan kualitas yang tinggi sehingga pengguna informasi dapat membuat penilaian dan pengambilan keputusan yang objektif, laporan keberlanjutan ini telah disusun dengan menerapkan prinsip-prinsip:

- Akurasi
- Keseimbangan
- Kejelasan
- Keterbandingan
- Kelengkapan
- Konteks keberlanjutan
- Ketetapan waktu
- Verifikasi

HUBUNGI KAMI

Pertanyaan, saran, atau umpan balik atas laporan keberlanjutan ini dapat ditunjukkan kepada: [\[GRI 2-26\]](#)

The highest governance organ is the Deputy Director of ESG that has reviewed, approved, and is directly involved in the process of preparing this report, including in determining and approving relevant stakeholders as well as the material topics. In order to ensure excellent reporting quality so that readers can make objective assessment and judgement, this sustainability report was prepared based on the following principles:

- Accuracy
- Balance
- Clarity
- Comparability
- Comprehensiveness
- Sustainability context
- Timeliness
- Verification

CONTACT US

Questions, suggestions, or feedbacks on this sustainability report can be sent to: [\[GRI 2-26\]](#)

PT Delta Dunia Makmur Tbk.
Corporate Secretary
South Quarter Tower A, Penthouse Floor
Jl. R. A Kartini Kav. 8, Cilandak Barat, Jakarta 12430 – Indonesia
✉ Email : corpsec@deltadunia.com, ir@deltadunia.com
☎ Phone : +6221 3043 2080
☎ Fax : +6221 3043 2081



Lembar Umpan Balik [OJK G.2]

Feedback Sheet

Kami membutuhkan umpan balik dari pembaca untuk meningkatkan kualitas dan memenuhi harapan seluruh pemangku kepentingan. Karena itu kami ingin menanyakan beberapa hal terkait laporan ini.
 We need your feedback to improve quality and to fulfill the expectations of all stakeholders. Therefore, we would like to ask several questions regarding this report.

Pertanyaan Question	Ya Yes	Tidak No
Laporan ini memberi informasi yang bermanfaat This report provides useful information.		
Laporan ini mudah dimengerti This report is easy to understand.		
Laporan ini telah mendorong saudara untuk berkontribusi dalam kinerja keberlanjutan Perusahaan. Please rate the importance/attractive the following topics (scale of 1-10)		

Berikan penilaian seberapa penting/menarik topik di bawah ini (skala of 1-10)
 Please rate the importance/attractive the following topics (scale of 1-10)

Kinerja Ekonomi Economic Performance	
Kinerja Sosial Social performance	
Kinerja Lingkungan Environmental performance	
Kinerja Tata Kelola Governance performance	

Pengembangan ke depan | Future Improvements:

Materi apa yang dirasa perlu ditambahkan
 What materials should be added :

Kontribusi apa yang dirasa perlu ditingkatkan Perseroan
 What contributions that the Company should improve :

Saran dan masukan lain
 Other advices and inputs :

**Profil Pemangku Kepentingan
 Stakeholder Profile**

<input type="checkbox"/> Pemegang Saham/Investor Shareholder/Investor	<input type="checkbox"/> Karyawan Employee	<input type="checkbox"/> Konsumen Consumer
<input type="checkbox"/> Masyarakat Public	<input type="checkbox"/> Pemerintah Government	<input type="checkbox"/> Mitra bisnis Business Partner
<input type="checkbox"/> Media Media Media Media	<input type="checkbox"/> LSM NGO	<input type="checkbox"/> Lainnya..... Others.....

Tanggapan terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya [OJK G.3]

Response to the Previous Year's Sustainability Report Feedback

Perseroan tidak menerima umpan balik atas laporan keberlanjutan tahun sebelumnya.

The Company did not receive any feedback for the previous year's sustainability report.









Indeks SDGs PT Delta Dunia Makmur Tbk [OJK F.25]




SDGs Index PT Delta Dunia Makmur Tbk

SDGs	Tujuan Goals	Halaman Page
Mengakhiri Kemiskinan End Poverty		
	<ul style="list-style-type: none"> - Kami memiliki program pengembangan masyarakat yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat di antaranya: Pertanian Berkelanjutan, <i>Wifepreneur</i>. 	226, 227
	<ul style="list-style-type: none"> - Pengurangan kemiskinan melalui penyerapan tenaga kerja. Secara total Delta Dunia telah menjadi tempat sumber penghasilan bagi 16.904 karyawan. - We have community development programs that aim to improve the community's wellbeing, including: Sustainable Farm, <i>Wifepreneur</i>. - Alleviating poverty by absorbing workforce. In total, Delta Dunia has become a source of income for 16.904 employees. 	28
Menghilangkan Kelaparan End Hunger		
	<ul style="list-style-type: none"> - Perseroan melaksanakan gerakan penanggulangan kasus <i>stunting</i> di desa-desa lingkaran tambang, dengan memberikan bantuan Pemberian Makanan Tambahan (PMT) kepada 3.530 anak. 	225
	<ul style="list-style-type: none"> - Membantu mengembangkan inovasi produk pertanian berkelanjutan berupa pupuk & pestisida organik (disebut dengan agens hayati) pada 1 SMK dan 8 desa lingkaran tambang di wilayah Berau, Kalimantan Timur. - The Company organizes <i>stunting</i> mitigation movement in villages around the mine by distributing Supplementary Foods (PMT) to 3,530 children. - Contribute in the development of sustainable farm product innovation in form of organic fertilizer & pesticide (referred as biological agents) in 1 Vocational School and 8 villages around the mining site in Berau, East Kalimantan. 	228
Menjamin Kehidupan yang Sehat Ensuring Healthy Lives		
	<ul style="list-style-type: none"> - Pembangunan toilet umum untuk mendukung program <i>Open Defecation Free</i> (ODF) yang dijalankan Pemerintah. 	229
	<ul style="list-style-type: none"> - Dukungan sarana prasarana kesehatan masyarakat, termasuk bantuan untuk Puskesmas, Posyandu, puskesmas pembantu. - Built public toilet to support the <i>Open Defecation Free</i> (ODF) program of the Government. - Assisted public health facilities and infrastructures, ncluding for Community Health Center, Integrated Healthcare Service, auxiliary Community Health Center. 	229
Menjamin Kualitas Pendidikan yang Inklusif Ensure Inclusive Quality Education		
	<ul style="list-style-type: none"> - Melalui program BISA Ruang Vokasi (BRV) telah bekerja sama dengan 23 SMK di seluruh Indonesia dan memberikan program pelatihan bagi 2.749 peserta didik. Program ini berfokus pada pengurangan tingkat pengangguran pada kalangan anak muda produktif. 	222
	<ul style="list-style-type: none"> - Program <i>Basic Operator</i>, yaitu pelatihan kompetensi menjadi operator alat berat kepada 30 pemuda desa lingkaran tambang di Kecamatan Tabang, Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. 	192
	<ul style="list-style-type: none"> - Program CEMARA dan JIKAMAKA yang telah memberikan akses edukasi literasi komputer kepada lebih dari 3.000 orang. 	223
	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan bantuan dukungan pembangunan, perbaikan, dan perlengkapan kepada lebih dari 50 fasilitas pendidikan yang ada di Kalimantan Timur & Kalimantan Selatan. 	225
	<ul style="list-style-type: none"> - Perseroan telah memberikan beasiswa kepada 29 orang mahasiswa lokal lingkaran tambang yang sedang menempuh pendidikan tinggi. Nilai beasiswa yang diberikan lebih dari Rp175.000.000. 	225
	<ul style="list-style-type: none"> - Through BISA Ruang Vokasi (BRV) program, we have collaborated with 23 Vocational Schools across Indonesia and provides trainings for 2,749 students. This program focuses on reducing unemployment among productive youths. - Basic Operator Program, which provides competency training to become heavy equipment operators for 30 youths from villages around the mine in Tabang District, Kutai kartanegara, East Kalimantan. - CEMARA and JIKAMAKA program which have provided access to computer skill development to more than 3.000 people - Provides assitance for the construction, reparation, and provision to more than 50 educational facilities in East Kalimantan & South Kalimantan - The Company has provided scholarships to 29 local students around the mine who are studying in university. The scholarships value is worth more than Rp175,000,000. 	

SDGs	Tujuan Goals	Halaman Page
Mencapai Kesetaraan Gender Achieve Gender Equality		
	<ul style="list-style-type: none"> - Delta Dunia menjunjung tinggi kesetaraan dengan memberikan hak dan kesempatan yang sama kepada perempuan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya. 42% dari posisi Direksi dan 38% posisi General Manager pada seluruh entitas di Grup Delta Dunia diduduki oleh perempuan. 	197, 199
	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan non diskriminasi berlaku dalam penerimaan karyawan baru, remunerasi dan fasilitas, pelatihan dan pengembangan karier. 	197
	<ul style="list-style-type: none"> - Perseroan meluncurkan MahaDEWI (Delta Dunia <i>Empowered Women Intra-Network</i>) sebagai wadah yang tepat untuk membangun komunitas yang mendukung dan inklusif bagi para pekerja Perempuan di industri pertambangan. 	200
	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan Program <i>Wifepreneur</i> yang merupakan kegiatan pengembangan keterampilan wirausaha bagi para istri karyawan Perseroan untuk menambah pendapatan keluarga. Program <i>Wifepreneur</i> telah berlangsung sejak tahun 2021 dan di tahun 2023 ini diikuti oleh 74 orang. 	226
	<ul style="list-style-type: none"> - Sepanjang tahun tidak terdapat insiden pelecehan atau kekerasan seksual terhadap perempuan di seluruh lingkungan kerja Perseroan. 	197
	<ul style="list-style-type: none"> - Delta Dunia upholds equality by giving equal rights and opportunities for women to develop their capabilities and career. 42% of Director positions and 38% of General Manager positions in all entities in the Delta Dunia Group are occupied by women. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Non-discriminatory policy is applicable in the recruitment of of new employees, remuneration and facilities, training and career development. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - The Company launched MahaDEWI (Delta Dunia Empowered Women Intra-Network) as a platform to build a supportive and inclusive community for women workers in the mining industry. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Implementing the Wifepreneur Program which is an entrepreneurial skills development activity for the wives of Company employees to increase family income. The Wifepreneur program has been running since 2021 and in 2023 74 people will participate. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Throughout the year, there were no incidents of sexual harassment or abuse to women in all of the Company's work environment. 	
Menjamin Ketersediaan serta Pengelolaan Air Bersih dan Sanitasi Ensure Availability as well as Management of Clean Water and Sanitation		
	<ul style="list-style-type: none"> - Perseroan melakukan pengelolaan air limbah dengan mematuhi baku mutu air sebelum melakukan pembuangan air limbah melalui Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) yang dimilikinya. 	121
	<ul style="list-style-type: none"> - Menjaga kualitas air sungai dengan kegiatan "Aksi Bersih Sungai" sepanjang aliran sungai Banua yang berada Kab Tabalong dan Kab Balangan (Kalimantan Selatan), disertai dengan penanaman pohon. 	229
	<ul style="list-style-type: none"> - The Company processes wastewater by complying with the water quality standards before discharging water through its Wastewater Treatment Plant (WWTP). 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Maintain river water quality through "River Cleanup Action" along the Banua river in Tabalong District and Balangan District (South Kalimantan), followed by planting trees. 	






SDGs	Tujuan Goals	Halaman Page
	Menjamin Akses Energi yang Terjangkau Ensure Access to Affordable Energy	
	<p>DOID dalam kegiatannya sebagai kontraktor batu bara telah berkontribusi dalam menjaga ketahanan energi nasional, dimana batubara merupakan sumber pembangkit listrik utama.</p> <p>Kebijakan efisiensi dan penurunan energi Perseroan, antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan LED pada <i>excavator</i> sebagai pengganti <i>tower lamp</i>. • Penggunaan LED pada <i>drilling machine</i>. • Penirisan <i>fuel filter</i> dan digunakan kembali sebagai filter baru. • Penggunaan <i>virtual reality driving simulator</i> untuk melakukan penyegaran pada operator (setelah <i>off-site period</i>), menggantikan penggunaan alat berat sehingga menghindari konsumsi bahan bakar. • Penggunaan bahan bakar dengan kandungan biodiesel. • Penggunaan <i>microcontroller Eco-on</i> untuk meningkatkan efisiensi konsumsi bahan bakar pada alat berat. • Program FMS <i>Fleet Management System</i> dan RFID <i>Fuel Management System</i>. <p>As a coal mining contractor, DOID has contributed to national energy equity, where coal is a main source of power generation.</p> <p>The Company's policies in the efficiency and reduction of energy are:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Using LED in excavators to replace tower lamps. • Using LED in drilling machines. • Refurbishing fuel filters to be reused as new filters. • Using a virtual reality driving simulator to operators (after off-site period), replacing the use of heavy equipment and therefore avoiding fuel consumption. • Using fuel that contains biodiesel. • Using microcontroller Eco-on to increase the efficiency of fuel consumption in heavy equipment. • Using FMS fleet management system and RFID fuel management system. 	112
	Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan Promote Inclusive and Sustainable Economic Growth	
	<ul style="list-style-type: none"> • Perseroan telah menjadi tempat sumber penghasilan bagi 16.904 karyawan. • Melalui program BISA Ruang Vokasi (BRV) telah bekerja sama dengan 23 SMK di seluruh Indonesia dan memberikan program pelatihan bagi 2.749 peserta didik. Program ini berfokus pada pengurangan tingkat pengangguran pada kalangan anak muda produktif. • Program <i>Basic Operator</i>, yaitu pelatihan kompetensi menjadi operator alat berat kepada 30 pemuda desa lingkaran tambang di Kecamatan Tabang, Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Kemendikbudristek untuk menerima Mahasiswa Magang melalui MSIB <i>Batch 4 & 5</i> dengan total 101 Mahasiswa dari berbagai Universitas di Indonesia yang ditempatkan di area <i>Jobsite</i> dan <i>head office</i>. • Perseroan telah memenuhi ketentuan besaran Upah Minimum sesuai ketentuan yang berlaku di tiap daerah. • Tidak ada kerja paksa dan pekerja di bawah umur. • Perseroan menerapkan norma K3 sesuai standar manajemen K3 bertaraf global ISO 45001. • Melalui Perjanjian Kerja Bersama, Perseroan mengakui adanya Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan memberi kebebasan berserikat di Lingkungan Perusahaan serta Fasilitas Serikat Pekerja sesuai dengan ketentuan Perundang-Undang yang berlaku. • The Company has become a source of income for 16.904 employees. • Through BISA Ruang Vokasi (BRV) program, we have collaborated with 23 Vocational Schools across Indonesia and provides trainings for 2,749 students. This program focuses on reducing unemployment among productive youth. • Basic Operator Program, which provides competency training to become heavy equipment operators for 30 youths from villages around the mine in Tabang District, Kutai Kartanegara, East Kalimantan. • Collaborated with the Directorate General of Higher Education of the Ministry of Education and Culture (Ditjen Dikti) to accept Internship Students through MSIB Batch 4&5 with a total of 101 Students from various Universities in Indonesia who are assigned to Jobsite and head office. • The Company has complied with the Minimum Wage applicable in each region. • No forced labor and child labor • The Company has implemented OHS norms based on the global OHS management standards of ISO 45001. • Through Collective Labor Agreement, the Company has recognized the presence of Trade Union/Labor Union and provides freedom of association in the Company's Environment as well as Labor Union Facilities in accordance with the applicable laws and regulations. 	222 192 206 197 151 212

SDGs	Tujuan Goals	Halaman Page
Membangun Infrastruktur yang Tangguh Build a Resilient Infrastructure		
	<p>Perseroan dalam kegiatan CSR yang berfokus pada aspek infrastruktur telah mengeluarkan biaya investasi sebesar Rp3.399.245.000 untuk membantu lebih dari 100 kegiatan pembangunan sarana prasarana masyarakat di 85 titik lokasi sarana & prasarana masyarakat di berbagai desa di sekitar area operasional Perseroan.</p> <p>In the CSR activities that focus on infrastructure aspect, the Company has invested Rp3,339,245,000 to assist more than 100 construction of public infrastructures & facilities at 85 points of public infrastructures & facilities across various villages in the Company's operational areas.</p>	229
Mengurangi Kesenjangan Reduce Inequality		
	<ul style="list-style-type: none"> • Perseroan telah mengikutsertakan seluruh karyawan (100%) kedalam Sistem Jaminan Sosial Nasional Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan (BPJS). • Perseroan telah menjalankan kegiatan CSR secara inklusif di berbagai aspek seperti pemberdayaan ekonomi, pendidikan, kesehatan, infrastruktur, lingkungan, sosial budaya, keagamaan dengan total biaya Rp14.701.648.407. • Pelaksanaan Sekolah Lapang (SL) pertanian bagi 44 orang petani yang ada di Desa Umaq Dian, Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Selain itu bekerja sama dengan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian (STIPER) Berau melaksanakan Program Hortikultura Kampung Inaran yang diikuti oleh 20 orang peserta. • Program <i>Wifepreneur</i> telah berlangsung sejak tahun 2021 dan di tahun 2023 ini diikuti oleh 74 orang dengan berbagai bidang wirausaha. • All of the employees (100%) of the Company is covered under the mandatory national insurance (BPJS). • The Company has carried out its CSR activities inclusively in various aspects, including economic empowerment, education, health, infrastructure, environment, socio-cultural, religion with a total investment of Rp14,701,648,407. • Implementation of agricultural Field School (SL) for 44 farmers in Umaq Dian Village, Kutai Kartanegara, East Kalimantan. Furthermore, we also collaborated with Berau Agricultural Science School (STIPER) to organize a Horticulture Program in Invaran Village which was attended by 20 participants. • The Wifepreneur program has been running since 2021 and in 2023 was attended by 74 people in various fields of entrepreneurship. 	174 221 228 226
Menjadikan Kota dan Pemukiman Inklusif, Aman Make an Inclusive, Safe Cities and Settlements		
	<ul style="list-style-type: none"> • Untuk menjaga kualitas udara di lingkungan pemukiman di sekitarnya dari polusi, Perseroan telah melakukan pengelolaan limbah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. • Program Penghijauan dan penanaman bibit pohon di Kabupaten Balangan. • Program penghijauan melalui penanaman pohon di median Jalan Nan Sarunai Desa Maburai Kab Tabalong (Kalimantan Selatan) sepanjang 4,2 km. • Melakukan penghijauan di sekitar area kantor, <i>workshop</i>, dan asrama karyawan di masing-masing <i>jobsite</i>. • Menjaga warisan budaya First Nations melalui kegiatan karya seni Gooroomun @ Meandu dan kegiatan pekan NAIDOC, untuk menghormati pencapaian, warisan, dan budaya masyarakat <i>First Nations</i>. • Reforestation Program and planting tree seedlings in Balangan District. • To maintain the air quality of nearby settlements from pollution, the Company has processed waste in accordance with the applicable law and regulations. • Reforestation program by planting trees in the median of Nan Sarunai Road, Maburai Village, Tabalong District (South Kalimantan) across 4.2 km long. • Reforestation of areas around the office, workshop, and employee dormitory in each jobsite. • Preserve the cultural heritage of First Nations through Gooroomun @ Meandu art work and NAIDOC week festival, to respect the achievements, heritage, and cultures of First Nations people. 	125 229 104 234



SDGs	Tujuan Goals	Halaman Page
Menjamin Pola Produksi dan Konsumsi yang Berkelanjutan		
Ensure Sustainable Consumption and Production Pattern		
	<ul style="list-style-type: none"> Menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan berdasarkan ISO 14001:2015. Dalam pengelolaan limbah, baik kategori B3 maupun non-B3, Perseroan menerapkan pendekatan Ekonomi Sirkular (<i>Reduce-Reuse-Recycle</i>). Contohnya: <ol style="list-style-type: none"> Menjalin kerja sama dengan pihak ketiga dalam memanfaatkan kembali limbah logam untuk menghasilkan tooth bucket. Memanfaatkan ban bekas peralatan pertambangan sebagai media kontrol erosi, penanda keamanan dan media tanam. Menjalin kerja sama dengan bank sampah lokal dan pelanggan untuk memanfaatkan limbah non B3, seperti kardus dan limbah domestik lainnya. Untuk limbah B3, Perseroan bekerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki izin untuk mengangkut dan mengolah limbah B3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perseroan menjalankan Program Sekolah Adiwiyata dalam rangka mendorong terciptanya pengetahuan dan kesadaran warga sekolah dalam upaya pelestarian lingkungan hidup. Program ini telah berhasil mendampingi sebanyak 34 sekolah di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur dalam meraih Penghargaan Adiwiyata. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia Delta Dunia di bidang pengelolaan lingkungan hidup, melalui sosialisasi dan pelatihan. 	104, 134
	<ul style="list-style-type: none"> Implements Environment Management System based on ISO 14001:2015 In managing both hazardous and non-hazardous waste, the Company implements a Circular Economic approach (<i>Reduce-Reuse-Recycle</i>). For example: <ol style="list-style-type: none"> Establish collaboration with third parties to reuse metal waste for the production of tooth buckets. Utilize used tires from mining equipment as erosion control media, safety signs, and planting media. Establish collaboration with local waste banks and customers to utilize non-hazardous waste, such as carboxes and other domestic waste. As for Hazardous waste, the Company collaborates with a third party that has a license to transport and process Hazardous waste in accordance with the prevailing laws and regulations. The Company runs Adiwiyata School Program in order to promote the cultivation of knowledge and awareness of school residents in the environment preservation efforts. This program has managed to assist 34 schools in South Kalimantan and East Kalimantan to achieve Adiwiyata Award. Improve Delta Dunia's human resources competency in environment preservation through socialization and trainings. 	135 104 104 224 105, 106
Mengatasi Perubahan Iklim dan Dampaknya		
Combat Climate Change and its Impacts		
	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan efisiensi penggunaan bahan bakar dengan menerapkan <i>Fleet Management System</i> (FMS) dan <i>RFID fuel management system</i>. Menggunakan bahan bakar biosolar B35, komposisi perbandingan 65% bahan solar dan 35% FAME (<i>fatty acid methyl ester</i>). Program <i>Condition-based Maintenance</i>, memperpanjang umur penggunaan komponen sehingga mengurangi sampah yang dihasilkan dan menghindari timbulnya emisi pada rantai pasok. Menggunakan alat-alat perkantoran yang berlabel hemat energi. Memindahkan lokasi kantor pusat ke gedung bersertifikat <i>green building</i>. Program kampung iklim pada 10 desa di Kalimantan Selatan. Using B35 biodiesel as fuel, with the composition of 65% of petroleum and 35% of FAME (<i>fatty acid methyl ester</i>). Improving fuel efficiency by implementing fleet management system (FMS) and RFID fuel management system. Condition-based Maintenance program, extending the life of components, thereby reducing waste and avoiding emissions in supply chains. Using office equipment that have energy-saving label. Moving the main office location to a building that has green building certificate. Climate village program in 10 villages in South Kalimantan. 	104 104 104 104,109 120
	<ul style="list-style-type: none"> Improving fuel efficiency by implementing fleet management system (FMS) and RFID fuel management system. Condition-based Maintenance program, extending the life of components, thereby reducing waste and avoiding emissions in supply chains. Using office equipment that have energy-saving label. Moving the main office location to a building that has green building certificate. Climate village program in 10 villages in South Kalimantan. 	
Melestarikan dan Memanfaatkan Sumber Daya Kelautan		
Conserve and Sustainably Use Marine Resources		
	<p>Aksi Bersih Sungai daerah sepanjang aliran sungai Banua yang berada Kabupaten Tabalong dan Kabupaten Balangan.</p> <p>River Cleanup Action across Banua riverstream in Tabalong District and Balangan District.</p>	

SDGs	Tujuan Goals	Halaman Page
	Melindungi, merestorasi, ekosistem daratan, mengelola hutan secara Lestari, memulihkan degradasi lahan, sert menghentikan kehilangan keanekaragaman hayati. Protect, restore, terrestrial ecosystems, sustainably manage forests, restore land degradation, as well as halt biodiversity loss.	
	<ul style="list-style-type: none"> Program penanaman pohon di median Jalan Nan Sarunai Desa Maburai Kabupaten Tabalon. 229 Dukungan hutan Taman Anggrek Kabupaten Barito Timur. 229 Program Penghijauan - bantuan dana aksi kebersihan lingkungan dan penanaman bibit pohon Kabupaten Balangan, serta pembuatan <i>green house</i> di Kebun Raya Balangan. 229 Melakukan kegiatan rehabilitasi pasca tambang dengan total luasan mencapai 1.014,05 ha yang meliputi area operasional Perseroan di Lati, Binungan, IPR dan IBP. Sementara itu total luasan rehabilitasi pasca tambang yang dilakukan BUMA Australia mencapai 1.472 ha. 132, 134 Membuat taman dan penangkaran burung (<i>aviary</i>) di <i>Jobsite</i> Indonesia Pratama (IPR). Jenis satwa yang dipelihara antara lain ayam mutiara (<i>Numidanae sp.</i>), ayam serama (<i>Gallus gallus</i>), burung merpati kipas (<i>Columba domestica</i>), burung jalak suren (<i>Gracupia jalla</i>), burung kacer (<i>Copsychus saularis</i>) dan ikan koi (<i>Cyprinus rubrofuscus</i>). 131 Reforestation program in the median of Nan Sarunai Road, maburai Village, Tabalon District. Support for the Orchid Park in East Barito Regency. Reforestation Program - financial assistance for environmental cleanup actions and planting tree seedlings in Balangan District, as well as building a green house in the Balangan Botanical Gardens. Post mining rehabilitation activities covering 1,014.05 ha of lands which include the Company's operational areas in Lati, Binungan, IPR and IBP. Meanwhile, BUMA Australia also rehabilitated post mining lands that cover 1,472 ha. Built a garden and bird nursery (<i>aviary</i>) in Indonesia Pratama (IPR) Jobsite. The birds being nursed include guinea fowl (<i>Numidanae sp.</i>), serama chickens (<i>Gallus gallus</i>), fan doves (<i>Columba domestica</i>), suren starlings (<i>Gracupia jalla</i>), kacer birds (<i>Copsychus saularis</i>) and koi fish (<i>Cyprinus rubrofuscus</i>). 	
	Menguatkan Masyarakat yang inklusif, damai dan adil Promote inclusive, peaceful and fair Community	
	<ul style="list-style-type: none"> Perseroan memiliki kebijakan Perilaku anti korupsi dan melakukan penindakan secara tegas terhadap setiap insiden yang terjadi. 60 Perseroan menghormati dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta menentang segala bentuk diskriminasi. 197 Perseroan menghormati hak masyarakat dan hak adat leluhur masyarakat setempat dengan mengedepankan pendekatan <i>Free, Prior and Informed Consent</i> (FPIC). 235 Tidak terdapat insiden pelanggaran hak asasi manusia terhadap masyarakat maupun karyawan atau mitra bisnis. 80, 197, 237 The Company has an anti-corruption policy and strictly sanction every incident that occur. The Company respects and upholds Human Rights and build an inclusive work environment as well as oppose all forms of discrimination. The Company respects community rights and the ancestral customary rights of local communities by prioritizing the Free, Prior and Informed Consent (FPIC) approach. No incidents of violation of human rights of the community, employees, or business partners. 	
	Kemitraan untuk Pembangunan Berkelanjutan Partnership for Sustainable Development	
	<p>Perseroan telah ikut berperan serta meningkatkan pendapatan negara melalui ekspor batu bara dan pembayaran pajak untuk mendukung program pembangunan yang dilaksanakan Pemerintah. 90</p> <p>The Company has contributed as well as increased the state revenue through coal exports and payment of taxes to support the development programs of the Government.</p>	



Indeks GRI [OJK F.25]

GRI Index

Pernyataan penggunaan Statement of use	PT Delta Dunia Makmur Tbk telah melaporkan sesuai dengan Standar GRI untuk periode 1 Januari 2023 - 31 Desember 2023. PT Delta Dunia Makmur Tbk has reported in accordance with the GRI Standards for the period 1 January 2022 - 31 December 2022.
GRI 1 yang digunakan GRI 1 used	GRI 1: Landasan 2021 GRI 1: Foundation 2021
Sektor GRI yang berlaku Applicable GRI Sector Standard(s)	GRI 12: Sektor Batu Bara 2022 GRI 12: Coal Sector 2022

Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission			No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason	Penjelasan Explanation	
General disclosures						
GRI 2: Pengungkapan Umum 2021 General Disclosures 2021	2-1 Rincian organisasi 2-1 Organizational details	22				
	2-2 Entitas yang dimasukkan dalam laporan keberlanjutan organisasi 2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	35, 242				
	2-3 Periode, frekuensi, dan titik kontak pelaporan 2-3 Reporting period, frequency and contact point	242				
	2-4 Penyajian kembali informasi 2-4 Restatements of information	242				
	2-5 Penjamin eksternal 2-5 External assurance	242				
	2-6 Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya 2-6 Activities, value chain and other business relationships	33, 34, 93				
	2-7 Tenaga kerja 2-7 Employees	28				
	2-8 Pekerja yang bukan pekerja langsung 2-8 Workers who are not employees	30				
	2-9 Struktur dan komposisi tata kelola 2-9 Governance structure and composition	49				
	2-10 Pencalonan dan pemilihan badan tata kelola tertinggi 2-10 Nomination and selection of the highest governance body	50				
	2-11 Ketua badan tata kelola tertinggi 2-11 Chair of the highest governance body	51				

Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission		No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason Penjelasan Explanation	
	2-12 Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak 2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	50			
	2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak 2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	64			
	2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan 2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	74			
	2-15 Konflik kepentingan 2-15 Conflicts of interest	51			
	2-16 Komunikasi masalah penting 2-16 Communication of critical concerns	51			
	2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi 2-17 Collective knowledge of the high-est governance body	56			
	2-18 Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi 2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	54			
	2-19 Kebijakan remunerasi 2-19 Remuneration policies	53			
	2-20 Proses untuk menentukan remunerasi 2-20 Process to determine remuneration	53			
	2-21 Rasio kompensasi total tahunan 2-21 Annual total compensation ratio	53			
	2-22 Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan 2-22 Statement on sustainable development strategy	6, 42			
	2-23 Komitmen kebijakan 2-23 Policy commitments	26, 49, 56, 91, 102, 194, 197, 219			
	2-24 Menanamkan komitmen kebijakan 2-24 Embedding policy commitments	56, 61, 82			
	2-25 Proses untuk memperbaiki dampak negatif 2-25 Processes to remediate negative impacts	59, 64, 68			



Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission			No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason	Penjelasan Explanation	
	2-26 Mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	59, 238, 243				
	2-27 Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan 2-27 Compliance with laws and regulations	60, 63, 107				
	2-28 Asosiasi keanggotaan 2-28 Membership associations	36				
	2-29 Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan 2-29 Approach to stakeholder engagement	71				
	2-30 Perjanjian perundingan kolektif 2-30 Collective bargaining agreements	212				
Topik material Material topics						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-1 Proses untuk menentukan topik material 3-1 Process to determine material topics	74				
	3-2 Daftar topik material 3-2 List of material topics	76				
Kinerja Ekonomi Economic Performance						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	86				12.2.1 12.8.1 12.21.1
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016 Economic Performance 2016	201-1 Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan 201-1 Direct economic value generated and distributed	86				12.8.2 12.21.2
	201-2 Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim 201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	69, 119				12.2.2
	201-3 Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya 201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	204				12.21.3
	201-4 Bantuan keuangan yang diterima dari pemerintah 201-4 Financial assistance received from government	90				12.21.3

Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission		No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason Penjelasan Explanation	
Kehadiran Pasar Market presence					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	206			12.8.1 12.19.1
GRI 202: Kehadiran Pasar 2016 Market Presence 2016	202-1 Rasio upah <i>entry level</i> standar berdasarkan jenis kelamin dibandingkan dengan upah minimum lokal 202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	206			12.19.2
	202-2 Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal 202-2 Proportion of senior management hired from the local community	94			12.8.3 12.19.3
Dampak Ekonomi Tidak Langsung Indirect economic impacts					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	218			12.8.1
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Investasi infrastruktur dan dukungan layanan 203-1 Infrastructure investments and services supported	225			12.8.4
	203-2 Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan 203-2 Significant indirect economic impacts	221, 226			12.8.5
Praktik Pengadaan Procurement practices					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	91			12.8.1
GRI 204: Praktik Pengadaan Procurement Practices 2016	204-1 Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal 204-1 Proportion of spending on local suppliers	91			12.8.6
Anti-Korupsi Anti-corruption					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	60			12.20.1



Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission			No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason	Penjelasan Explanation	
GRI 205: Anti- Korupsi 2016 Anti-corruption 2016	205-1 Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi 205-1 Operations assessed for risks related to corruption	62				12.20.2
	205-2 Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti-korupsi 205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	60				12.20.3
	205-3 Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil 205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	62				12.20.4
Pajak Tax						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	90				12.21.1
GRI 207: Pajak 2019 Tax 2019	207-1 Pendekatan terhadap pajak 207-1 Approach to tax	90				12.21.4
	207-2 Tata kelola, pengontrolan, dan manajemen risiko pajak 207-2 Tax governance, control, and risk management	90				12.21.5
	207-3 Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan kepedulian yang berkaitan dengan pajak 207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	90				12.21.6
	207-4 Laporan per negara 207-4 Country-by-country reporting	90				12.21.7
Energi Energy						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	111				12.1.1
GRI 302: Energi 2016 Energy 2016	302-1 Konsumsi energi dalam organisasi 302-1 Energy consumption within the organization	111, 142				12.1.2
	302-2 Konsumsi energi di luar organisasi 302-2 Energy consumption outside of the organization	142			Data merujuk pada BUMA Australia. Sementara untuk wilayah Indonesia belum melakukan perhitungan. The data refers to BUMA Australia. Meanwhile, the Indonesian region has not yet made calculations.	12.1.3
	302-3 Intensitas energi 302-3 Energy intensity	111, 141				12.1.4
Air dan Efluen Water and effluents						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	121				12.7.1

Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission		No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason Penjelasan Explanation	
GRI 303: Air dan Efluen 2018 Water and Effluents 2018	303-1 Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama 303-1 Interactions with water as a shared resource	121			12.7.2
	303-2 Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air 303-2 Management of water discharge-related impacts	122			12.7.3
	303-3 Pengambilan air 303-3 Water withdrawal	122			12.7.4
	303-4 Pembuangan air 303-4 Water discharge	123			12.7.5
	303-5 Konsumsi air 303-5 Water consumption	124			12.7.6
Keanekaragaman Hayati Biodiversity					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	131			12.5.1
GRI 304: Keaneka- ragaman hayati 2016 Biodiversity 2016	304-1 Lokasi operasi yang dimiliki, disewa, dikelola, atau berdekatan dengan, kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung 304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected ar- eas and areas of high biodiversity value outside protected areas	131			12.5.2
	304-2 Dampak signifikan dari aktivitas, produk, dan jasa pada keanekaragaman hayati 304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	131			12.5.3
	304-3 Habitat yang dilindungi atau direstorasi 304-3 Habitats protected or restored	131			12.5.4
	304-4 Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional den- gan habitat dalam wilayah yang terkena efek operasi 304-4 IUCN Red List species and nation- al conservation list species with habitats in areas affected by operations	131			12.5.5
Emisi Emissions					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	113			12.1.1 12.2.1 12.4.1



Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission			No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason	Penjelasan Explanation	
GRI 305: Emisi 2016 Emissions 2016	305-1 Emisi GRK (Cakupan 1) langsung 305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	113, 142				12.1.5
	305-2 Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung 305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	113, 142				12.1.6
	305-3 Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya 305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	143	Data merujuk pada BUMA Australia. Sementara untuk wilayah Indonesia belum melakukan perhitungan. The data refers to BUMA Australia. Meanwhile, the Indonesian region has not yet made calculations.			12.1.7
	305-4 Intensitas emisi GRK 305-4 GHG emissions intensity	114, 144				12.1.8
	305-5 Pengurangan emisi GRK 305-5 Reduction of GHG emissions	114, 144				12.2.3
	305-7 Nitrogen oksida (NOx), belerang oksida (SOx), dan emisi udara signifikan lainnya 305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	115				12.4.2
Limbah Waste						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	126				12.6.1
GRI 306: Limbah 2020 Waste 2020	306-1 Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah 306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	125, 135				12.6.2
	306-2 Manajemen dampak signifikan terkait limbah 306-2 Management of significant waste- related impacts	126, 135				12.6.3
	306-3 Timbulan limbah 306-3 Waste generated	127, 136				12.6.4
	306-4 Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir 306-4 Waste diverted from disposal	128, 136				12.6.5
	306-5 Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir 306-5 Waste directed to disposal	129, 136				12.6.5
Penilaian Lingkungan Pemasok Supplier Environmental Assessment						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	91				
GRI 308:	308-1 Penilaian lingkungan pemasok 308-1 Supplier environmental assessment	91				

Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission		No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason Penjelasan Explanation	
Kepegawaian Employment					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	200			12.15.1
GRI 401: Kepegawaian 2016 Employment 2016	401-1 Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan 401-1 New employee hires and employ- ee turnover	200			12.15.2
	401-2 Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberi- kan kepada karyawan pada kurun waktu tertentu atau paruh waktu 401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to tem- porary or part-time employees	202			12.15.3
	401-3 Cuti melahirkan 401-3 Parental leave	205			12.15.4 12.19.4
Hubungan Tenaga Kerja/ Manajemen Labor/management relations					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	213			12.15.1
GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja/ Manajemen 2016 Labor/ Management Relations 2016	402-1 Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional 402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	213			12.15.5
Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational health and safety					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	151, 179			12.14.1
GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018 Occupational Health and Safety 2018	403-1 Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja 403-1 Occupational health and safety management system	151, 179			12.14.2
	403-2 Pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden 403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	155, 179			12.14.3
	403-3 Layanan kesehatan kerja 403-3 Occupational health services	169, 179			12.14.4
	403-4 Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang kesehatan dan keselamatan kerja 403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	171, 185			12.14.5



Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission			No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason	Penjelasan Explanation	
	403-5 Pelatihan pekerja mengenai kesehatan dan keselamatan kerja 403-5 Worker training on occupational health and safety	173, 182				12.14.6
	403-6 Peningkatan kualitas kesehatan pekerja 403-6 Promotion of worker health	174, 183				12.14.7
	403-7 Pencegahan dan mitigasi dampak-dampak kesehatan dan keselamatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis 403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	175, 182				12.14.8
	403-8 Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja 403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	176, 179				12.14.9
	403-9 Kecelakaan kerja 403-9 Work-related injuries	176, 185				12.14.10
	403-10 Penyakit Akibat Kerja 403-10 Work-related ill health	178, 185				12.14.11
Pelatihan dan Pendidikan Training and education						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	207				12.15.1
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016 Training and Education 2016	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan 404-1 Average hours of training per year per employee	207, 209, 210				12.15.6 12.19.5
	404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	204, 207, 210				12.15.7
	404-3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan kinerja dan pengembangan karier secara berkala 404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	212				12.15.7

Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission		No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason Penjelasan Explanation	
Keanekaragaman dan Peluang Setara Diversity and equal opportunity					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	197			12.19.1
GRI 405: Keanekaragaman dan Peluang Setara 2016 Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan 405-1 Diversity of governance bodies and employees	199			12.19.6
	405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki 405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	206			12.19.7
Nondiskriminasi Non-discrimination					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	197			12.19.1
GRI 406: Non- diskriminasi 2016 Non- discrimination 2016	406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan 406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	197			12.19.8
Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif Freedom of association and collective bargaining					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	197			12.18.1
GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif 2016 Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko 407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	197			12.18.2
Pekerja Anak Child labor					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	197			12.16.1
GRI 408: Pekerja Anak 2016 Child Labor 2016	408-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak 408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	197			12.16.2



Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission			No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason	Penjelasan Explanation	
Kerja Paksa dan Perbudakan Modern Forced or Compulsory Labor						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	197				12.17.1
GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016 Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja 409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	197				12.17.2
Praktik Keamanan Security Practices						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	236				12.12.1
GRI 410: Praktik Keamanan 2016 Security Practices 2016	410-1 Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia 410-1 Security personnel trained in human rights policies or procedures	236				12.12.2
Hak Masyarakat Adat Rights of Indigenous Peoples						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	235				12.11.1
GRI 411: Hak Masyarakat Adat 2016 Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Insiden pelanggaran yang meli- batkan hak-hak masyarakat adat 411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	235				12.11.2
Komunitas Lokal Local communities						
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	218				12.9.1
GRI 413: Komunitas Lokal 2016 Local Communities 2016	413-1 Operasi dengan keterlibatan masyarakat setempat, penilaian dampak, dan program pengembangan 413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	218, 231				12.9.2
	413-2 Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat setempat 413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	235				12.9.3

Standar GRI/ Sumber Lain GRI Standard/ Other Source	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	Yang Tidak Dicantumkan Omission		No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan Requirement(S) Omitted	Alasan Reason Penjelasan Explanation	
Penilaian Sosial Pemasok Supplier social assessment					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	91			12.15.1 12.16.1 12.17.1
GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016 Supplier Social Assessment 2016	414-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial 414-1 New suppliers that were screened using social criteria	91			12.15.8 12.16.2 12.17.3
	414-2 Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil 414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	91			12.15.9
Kebijakan Publik Public policy					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	63			12.22.1
GRI 415: Kebijakan Publik 2016 Public Policy 2016	415-1 Kontribusi politik 415-1 Political contributions	63			12.22.2
Privasi Pelanggan Customer Privacy					
GRI 3: Topik Material 2021 Material Topics 2021	418-1 Keluhan yang tidak berdasar mengenai pelanggaran privasi pelanggan dan kerugian pelanggan data pelanggan. 418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data.	97			



Indeks POJK 51

POJK 51 Index

POJK 51/ OJK.03/2017	Pengungkapan Disclosure	Halaman Page
A. Strategi Keberlanjutan Sustainability Strategy		
A.1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan Explanation of Sustainability Strategy	42
B. Ikhtisar Kinerja Aspek Berkelanjutan Sustainability Aspect Performance Highlights		
B.1. Aspek Ekonomi (3 tahun terakhir) B.1 Economic Aspect (last 3 years)	Kuantitas produksi atau jasa yang dijual Quantity of products and services being sold	14
	Pendapatan atau penjualan Revenues or sales	
	Laba atau rugi bersih Net profits or loss	
	Produk ramah lingkungan Environmentally friendly products	
	Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan Involving local party who are related to Sustainable Financial business process	
B.2. Aspek Lingkungan Hidup B.2. Environmental Aspect	Penggunaan energi (listrik dan air) Energy usage (electricity and water)	15
	Pengurangan emisi yang dihasilkan Reducing emission production	
	Pengurangan limbah dan efluen yang dihasilkan Reducing waste and effluent production	
	Pelestarian keanekaragaman hayati Biodiversity preservation	
B.3. Aspek Sosial B.3. Social Aspect	Dampak positif dan negatif dari penerapan Keuangan Berkelanjutan Positive and negative impact from the implementation of Sustainable Finance	18
	Pengeluaran biaya untuk masyarakat Allocated fund for the community	
C. Profil Perseroan Company Profile		
C.1	Visi, misi, dan nilai keberlanjutan Perusahaan Vision, mission, and sustainability value of the Company	26
C.2	Nama, alamat, nomor telepon, nomor faksimili, email, dan situs resmi. Name, address, phone number, fax number, email, and official website.	22
C.3	Skala Usaha (total aset atau kapitalisasi aset, total kewajiban, jumlah karyawan yang dibagi menurut jenis kelamin, jabatan, usia, pendidikan, dan status ketenagakerjaan), Persentase kepemilikan saham (publik dan pemerintah), Wilayah operasional Scale of Business (total assets or assets capitalization, total liabilities, total employees based on gender, position, age, education, and employment status), Share Ownership Percentage (public and government), Operational Area	28
C.4	Penjelasan singkat produk, layanan, dan kegiatan usaha yang dijalankan Brief explanation on products, services, and business activities	33
C.5	Keanggotaan pada asosiasi Membership in association	36
C.6	Perubahan Perseroan yang bersifat signifikan misal terkait dengan penutupan atau pembukaan cabang, dan struktur kepemilikan Significant changes in the Company, such as the closing or opening of branches, and ownership structure	36

POJK 51/ OJK.03/2017	Pengungkapan Disclosure	Halaman Page
D. Penjelasan Direksi Board of Directors' Explanation		
D.1	Kebijakan untuk merespons tantangan dalam pemenuhan strategi keberlanjutan Policy to response to challenges in fulfilling sustainability strategy	7
D.2	Penjelasan respons Perseroan terkait penerapan Keuangan Berkelanjutan Explanation on the Company's response related to the implementation of Sustainable Finance	8
D.3	Strategi Pencapaian Target Target Achievement Strategy	8
E. Tata Kelola Keberlanjutan Sustainability Governance		
E.1	Penanggung jawab penerapan Keuangan Berkelanjutan Responsible Person for the implementation of Sustainable Finance	55
E.2	Pengembangan kompetensi terkait Keuangan Berkelanjutan Competency Development related to Sustainable Finance	56
E.3	Penilaian Risiko atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan Risk Assessment on Sustainable Finance Implementation	63
E.4	Hubungan dengan Pemangku Kepentingan Relationship with the Stakeholders	71
E.5	Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan Issues on Sustainable Finance Implementation	81
F. Kinerja Keberlanjutan Sustainability Performance		
F.1	Kegiatan membangun budaya keberlanjutan Activities to establish sustainability culture	82
Kinerja Ekonomi Economic Performance		
F.2	Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi Comparison of Target and Production Performance, Portfolio, Financing Target, or Investment, Income and also Profit and Loss	89
F.3	Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi pada Instrumen Keuangan atau Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Berkelanjutan Comparison of Targets and Portfolio Performance, Financing Targets, or Investments in Financial Instruments or Projects Compatible with Sustainable Finance	89
Kinerja Lingkungan Hidup Environment Performance		
Aspek Umum General Aspect	F.4 Biaya Lingkungan Hidup Environmental Cost	107
Aspek Material Material Aspect	F.5 Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan The Use of Environmentally Friendly Materials	109
Aspek Energi Energy Aspect	F.6 Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan Amount and Intensity of Energy Used	111
	F.7 Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan Efforts and Achievements of Energy Efficiency and The Use of Renewable Energy	112
Aspek Air Water Aspect	F.8 Penggunaan Air The Use of Water	121
Aspek Keanekaragaman Hayati Biodiversity Aspect	F.9 Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati Impact of Operational Areas Nearby or Located in Conservation Areas or Possessing Biodiversity	131
	F.10 Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati Biodiversity Conservation Effort	131
Aspek Emisi Emission Aspect	F.11 Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya Amount and Intensity of Emissions Produced Based on Type	113
	F.12 Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan Emission Reduction Efforts and Achievements	114
Aspek Limbah dan Efluen Waste and Effluent Aspects	F.13 Jumlah Limbah dan Efluen yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis Amount of Waste and Effluent Produced Based on Type	123



POJK 51/ OJK.03/2017	Pengungkapan Disclosure	Halaman Page
	F.14 Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen Waste and Effluent Management Mechanism	126
	F.15 Tumpahan yang Terjadi (jika ada) Spills Occurrence (if any)	130
Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup Aspects of Complaints Related to the Environment	F.16 Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup yang Diterima dan Diselesaikan. Number and Material of Environmental Complaints Received and Resolved.	107
Kinerja Sosial Social Performance		
F.17	Komitmen untuk Memberikan Layanan atas Produk dan/atau Jasa yang Setara kepada Konsumen Commitment to Providing Equal Products and/or Services to Consumers	95
Aspek Ketenagakerjaan Employment Aspect	F.18 Kesetaraan Kesempatan Bekerja Equal Employment Opportunity	197
	F.19 Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa Child Labor and Forced Labor	197
	F.20 Upah Minimum Regional Regional Minimum Wage	206
	F.21 Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman Decent and Safe Working Environment	150
	F.22 Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Employee Capabilities Training and Development	207
Aspek Masyarakat Community Aspect	F.23 Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar Impact of Operations on Surrounding Communities	213
	F.24 Pengaduan Masyarakat Public Complaint	238
	F.25 Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) Environmental and Social Responsibility Activities (TJSL)	246
Tanggung Jawab Pengembangan Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan Sustainable Finance Products and/Services Development Responsibility		
	F.26 Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan Innovation and Sustainable Product/Service Development	95
	F.27 Produk dan jasa yang sudah dievaluasi keamanannya bagi pelanggan Products and services regarding the safety for customers	97
	F.28 Dampak Produk/Jasa Product/Service Impact	98
	F.29 Jumlah produk yang ditarik kembali Total recalled products	97
	F.30 Survei kepuasan pelanggan terhadap produk dan/atau Jasa Keuangan Keberlanjutan Customer satisfaction survey on products and/or Sustainability Financial Services	98
G. Lain-lain Others		
	G.1 Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen (jika ada) Written Verification from an Independent Party (if any)	242
	G.2 Lembar Umpan Balik Feedback Sheet	244
	G.3 Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya Review on Previous Year's Sustainability Report Feedback	245
	G.4 Daftar Pengungkapan Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/ POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik List of Disclosures According to Financial Services Authority Regulation Number 51/ POJK.03/2017 concerning the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers, and Public Companies	269

PT Delta Dunia Makmur Tbk

Pacific Century Place Lt. 38
Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53,
SCBD Lot 10
Jakarta 12190, Indonesia

Phone : +6221 3043 2080
Facsimile : +6221 3043 2081
Email : corpsec@deltadunia.com
ir@deltadunia.com
Web : www.deltadunia.com