Delta Dunia

ACCELERATE GROWTH

towards Sustainable Future

Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report 2022

ACCELERATE GROWTH

towards Sustainable Future

Tahun 2022 merupakan tahun yang transformasional bagi PT Delta Dunia Makmur Tbk, di mana kami mencatatkan kinerja finansial terbaik dalam sejarah perusahaan. Selain itu kami juga mewujudkan komitmen kami untuk melakukan diversifikasi usaha dengan meningkatkan investasi kami di tembaga, dan juga melalui pertumbuhan bisnis batu bara metalurgi yang sangat pesat. Hal ini merupakan bukti konsistensi kami dalam perjalanan transisi kami menuju ekonomi rendah karbon. Pencapaian kami selama 2022 menyediakan fondasi yang kuat bagi kami untuk mempercepat kemajuan menuju ekonomi rendah karbon, dan memberikan nilai terbaik bagi para pemangku kepentingan kami.

The year 2022 was a transformational year for PT Delta Dunia Makmur Tbk, as we recorded the best financial performance in the company's history. In the same year, we also started to establish of our commitment to diversify our business by increasing our investment in copper, and delivering historical growth on our metallurgical coal. These are evidences of our consistency in our transition journey towards low carbon economy. What we have achieved in 2022 provided us with a strong foundation to our progress towards low carbon economy and delivering the best value for our stakeholders.

DAFTAR ISI
Table of Content

1 **Penjelasan Tema**
Theme Description

6 **Ikhtisar Keberlanjutan**
Sustainability Overview

9 **Penghargaan**
Awards

11 **Peristiwa Penting**
Significant Events

13 **Sambutan Direktur Utama**
President Director's Statement

01 Tentang Delta Dunia
About Delta Dunia

18 **Identitas Perusahaan**
Corporate Identity

21 **Sejarah Perusahaan**
Company History

21 **Skala Usaha**
Business Scale

22 **Visi, Misi dan Nilai Inti**
Vision, Mission and Core Values

24 **Keanggotaan dalam Asosiasi**
Member in Associations

02 Kebijakan dan Strategi Keberlanjutan
Sustainability Policies and Strategies

29 **Tujuan Keberlanjutan**
Sustainability Goals

29 **Kerangka Berkelanjutan**
Sustainability Framework

30 **Strategi Utama Keberlanjutan**
Key Sustainability Strategies

32 **Kontribusi pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)**
Contribution to Sustainable Development Goals (SDGs)

03 Mendukung Ekonomi Nasional
Supporting the National Economy

39 **Nilai Ekonomi**
Economic Value

40 **Implikasi Finansial Akibat Perubahan Iklim**
Financial Implications Due to Climate Change

40 **Mengembangkan Ekonomi Lokal**
Developing The Local Economy

41 **Produk dan Jasa**
Products and Services

42 **Inovasi dan Optimalisasi**
Innovation and Optimization

44 **Pajak**
Tax

04 Mengelola Isu Iklim dan Lingkungan
Managing Climate and Environmental Issues

48 **Kebijakan dan Upaya Perlindungan Lingkungan**
Policy and Programs for Environmental Protection

50 **Energi**
Energy

52 **Emisi**
Emissions

54 **Material**
Materials

55 **Kepatuhan Lingkungan**
Environmental Compliance

55 **Seleksi Pemasok**
Supplier Selection

56 **Air dan Efluen**
Water and Effluent

60 **Limbah**
Waste

05 MENGUTAMAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
Prioritizing Occupational Safety and Health

68 **Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**
Occupational Safety and Health Management System

73 **Identifikasi Bahaya, Penilaian Risiko dan Investigasi Insiden**
Hazard Identification, Risk Assessment and Incident Investigation

79 **Dukungan Teknologi untuk Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja**
Technological Support for Occupational Safety and Health Culture

80 **Layanan Kesehatan Kerja**
Occupational Health Services

82 **Partisipasi, Konsultasi, dan Komunikasi Pekerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja**
Workers Participation, Consultation and Communication on Occupational Safety and Health

86 **Pelatihan Pekerja Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja**
Workers Training on Occupational Safety and Health

88 **Peningkatan Kualitas Kesehatan Pekerja**
Workers Health Quality Improvement

89 **Pencegahan dan Mitigasi Dampak-Dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja**
Prevention and Mitigation of Occupational Safety and Health Impacts

90 **Pekerja yang Tercakup dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**
Workers Covered by an Occupational Health and Safety Management

90 **Kecelakaan Kerja**
Occupational Accident

91 **Penetapan Bahaya**
Determining Hazards

92 **Penyakit Akibat Kerja**
Occupational Disease

06 Meningkatkan Potensi Karyawan
Improving Employee Potential

96 **Adaptasi Pandemi**
Adapting to The Pandemic

96 **Kebijakan Sumber Daya Manusia**
Human Resources Policy

98 **Informasi Karyawan**
Employees Information

99 **Keberagaman dan Kesetaraan**
Diversity and Equality

101 **Rekrutmen dan Pergantian Karyawan**
Recruitment and Employees Turnover

105 **Memenuhi Hak Karyawan**
Fulfilling Employees Rights

111 **Pelatihan Karyawan**
Employees Training

116 **Pengembangan Karir**
Career Development

117 **Praktik Keamanan**
Security Practices

117 **Penghargaan**
Awards

07 Bertumbuh Bersama Masyarakat
Growing Together with The Community

120 **Kebijakan CSR**
CSR Policy

120 **Pendekatan**
Approach

121 **Program CSR**
CSR Programs

133 **Hubungan dengan Masyarakat**
Relationship with The Community

08 Tata Kelola Keberlanjutan
Sustainability Governance

136 **Struktur Tata Kelola**
Governance Structure

138 **Nominasi dan Seleksi Dewan Komisaris dan Direksi**
Nomination and Selection of The Board of Commissioners and Directors

138 **Pengelolaan Dampak**
Management of Impacts

140 **Mengelola Konflik Kepentingan**
Managing Conflict of Interest

140 **Komunikasi Permasalahan Kritis**
Communication of Critical Concerns

141 **Remunerasi**
Remuneration

143 **Komitmen Kebijakan**
Policy Commitments

148 **Risiko dan Permasalahan**
Risk and Challenges

150 **Komunikasi dan Pelatihan Antikorupsi**
Anti Corruption Communication and Training

151 **Pelibatan Pemangku Kepentingan**
Stakeholder Engagement

09 BUMA Australia

154 **Kepemimpinan Keberlanjutan**
Sustainability Leadership

155 **Kebijakan**
Policy

155 **Kebijakan Lingkungan**
Environmental Policy

156 **Kebijakan Sosial**
Social Policy

157 **Kebijakan Tata Kelola**
Governance Policy

158 **Kinerja**
Performance

158 **Karyawan**
Employees

161 **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**
Occupational Health and Safety (OHS)

164 **Kinerja Lingkungan**
Environmental Performance

170 **Kinerja CSR**
CSR Performance

10 Tentang Laporan
About The Report

178 **Standar Pelaporan**
Reporting Standards

178 **Penentuan Topik Material**
Determining The Material Topic

182 **Lembar Umpan Balik**
Feedback Sheet

183 **Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya**
Responses to The Preceding Year's Report Feedback

184 **Laporan Kesesuaian dengan Standar GRI**
Statement GRI Standards in Accordance Check

185 **Tautan SDGs dalam Standar GRI**
SDGs Links in GRI Standards

200 **Indeks Konten GRI**
GRI Content Index

207 **Indeks SEOJK NO. 16/SEOJK.04/2021**
SEOJK No.16/SEOJK.04/2021 Index

IKHTISAR KEBERLANJUTAN

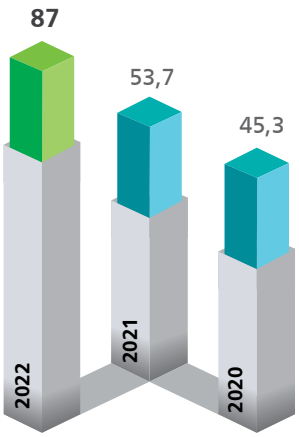
Sustainability Overview

Ikhtisar Kinerja Ekonomi

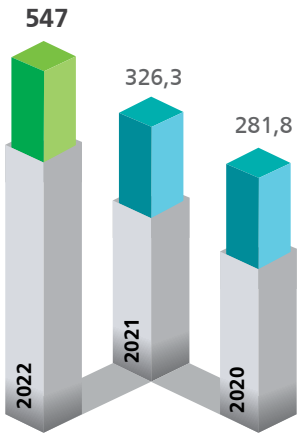
Economic Performance Overview

[OJK B.1]

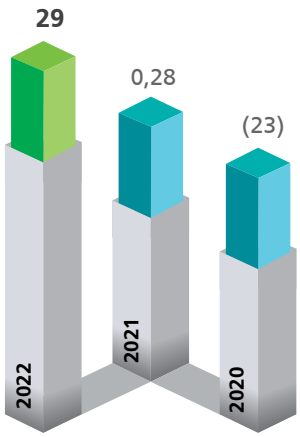
Total produksi batu bara (Juta ton)
Total coal production (Million tons)
[OJK B.1.a]



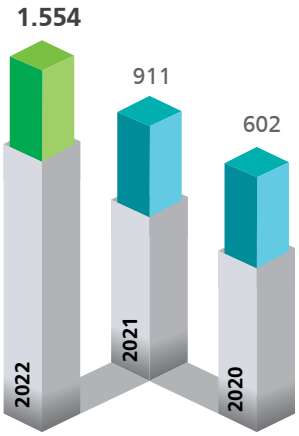
Volume pengupasan lapisan tanah (Juta BCM)
Overburden removal volume (Million BCM)



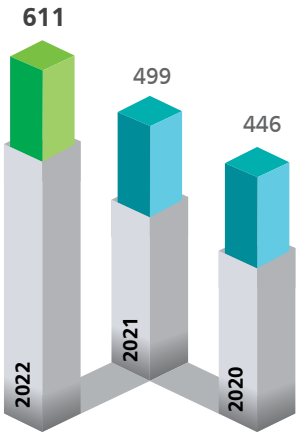
Laba bersih (US$ Juta)
Net Profit (Million US$)
[OJK B.1.c]



Pendapatan bersih (US$ Juta)
Net revenue (Million US$)
[OJK B.1.b]



Pelibatan pemasok lokal(mitra)
Local supplier engagement (partners)
[OJK B.1.e]



Produk ramah lingkungan
Eco-friendly product
[OJK B.1.d]

2022
Delta Dunia sebagai kontraktor batu bara tidak memproduksi produk ramah lingkungan
Delta Dunia as a coal contractor does not produce eco-friendly product

Ikhtisar Kinerja Lingkungan Hidup
Environmental Performance Overview

[OJK B.2]

23.751.099
2022

Bahan bakar diesel (GJ)
Diesel fuel (GJ)
[OJK B.2.a]

2021	17.818.977
2020	14.473.491

15.032
2022

Listrik (GJ)
Electricity (GJ)
[OJK B.2.a]

2021	2.447
2020	2.920

0,036
2022

Intensitas energi (GJ/ton)
Energy intensity (GJ/ton)

2021	0,036
2020	0,0034

1.091.105
2022

Emisi ($TonCO_2eq$)
Emission (TonCO2eq)

2021	815.841
2020	662.962

Pengurangan emisi ($TonCO_2eq$ /ton produksi)
Emission reduction ($TonCO_2eq$ /ton production)
[OJK B.2.b]

Tidak terdapat pengurangan emisi, karena terjadi kenaikan produksi yang cukup signifikan
There were no emission reduction, due to signifikan increase in production

0,00168
2022

Intensitas emisi ($TonCO_2eq$ /ton produksi)
Emission intensity ($TonCO_2eq$ /ton production)

2021	0,00166
2020	0,00156

6.937,67
2022

Limbah B3 (Ton)
Hazardous waste (Ton)

2021	5.077
2020	9.698

2022
Tidak terdapat pengurangan limbah B3, karena terjadi kenaikan produksi yang cukup signifikan
There were no hazardous waste reduction, due to signifikan increase in production

Pengurangan limbah B3 (Ton)
Hazardous waste reduction (Ton)
[OJK B.2.c]

2021	4.621
2020	3.203

27.150.894.249
2022

Biaya pelestarian lingkungan (Rp juta)
Environmental conservation cost (IDR million)
[OJK B.2.d]

2021	37.941.249.488

729.539
2022

Penggunaan air (m^3)
Water use (m^3)
[OJK B.2.a]

2021	878.839
2020	1.403,112

BUMA Australia

Uraian	Satuan Unit	2022	Explanation
Bahan bakar diesel	GJ	1.652.651	Diesel fuel
Listrik	GJ	162.873	Electricity
Intensitas energi	GJ/ton	0,022	Energy intensity
Emisi	Ton CO_2eq	158.039	Emission
Intensitas emisi	$TonCO_2eq$ /ton produksi	0,0019	Emission intensity
Limbah B3	ton	254	Hazardous waste

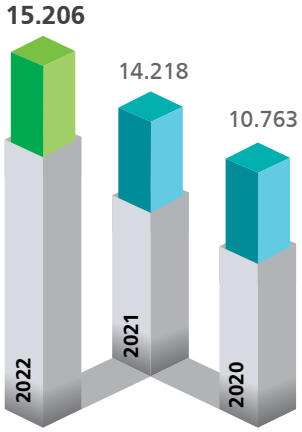
*) Data BUMA Australia hanya disajikan tahun 2022, karena BUMA Australia baru diakuisisi menjadi anak perusahaan Delta Dunia pada akhir 2021.
*) BUMA Australia's data presented in this report is limited to 2022 data, since BUMA Australia has only been acquired as a subsidiary of Delta Dunia by the end of 2021.

Ikhtisar Kinerja Sosial

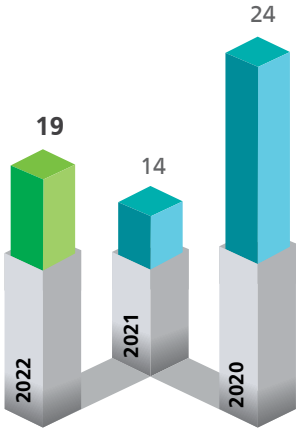
Social Performance Overview

[OJK B.3]

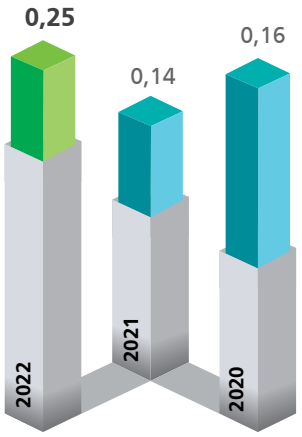
Jumlah total karyawan (Orang)
Total employee (Person)



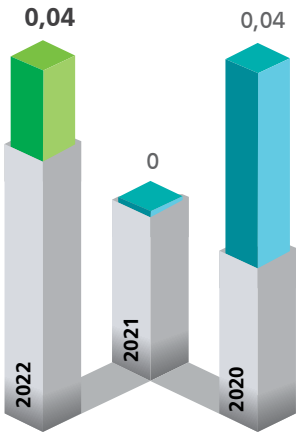
Dana kegiatan CSR (Rp miliar)
CSR funds (Rp billion)



***Total Recordable Injury Rate* (TRIR)**



***Lost Time Injury Frequency Rate* (LTIFR)**



BUMA Australia

1.179 2022
Jumlah total karyawan (Orang)
Total employee (Person)

2.275.704 2022
Jam kerja aman
Safe working hour

3,1 2022
***Total Recordable Injury Rate* (TRIR)**

1,6 2022
***Lost Time Injury Frequency Rate* (LTIFR)**

*) Data BUMA Australia hanya disajikan tahun 2022, karena BUMA Australia baru diakuisisi menjadi anak perusahaan Delta Dunia pada akhir 2021.
*) BUMA Australia's data presented in this report is limited to 2022 data, since BUMA Australia has only been acquired as a subsidiary of Delta Dunia by the end of 2021.

PENGHARGAAN

Awards

01	02	03
LKS BIPARTIT AWARD 2022 **20 Oktober** / October **2022**	**OPEXCON 2022** **7 Desember** / December **2022**	**TEMU KARYA MUTU & PRODUKTIVITAS NASIONAL (TKMPN) 2022** **21-25 November 2022**

Scope
Nasional
National
Site
BUMA Adaro

BUMA melalui LKS Bipartit *Jobsite* Adaro baru saja menorehkan prestasi dengan menyabet gelar Juara 1 Tingkat Provinsi Kalimantan Selatan dan Juara 3 Tingkat Nasional dalam LKS *Bipartit Award* 2022. Tim LKS Bipartit BUMA *Jobsite* Adaro yang terdiri dari Manajemen dan Serikat Pekerja berhasil mempresentasikan Kegiatan LKS Bipartit dan memperoleh nilai yang memuaskan.

BUMA, through LKS Bipartit Jobsite Adaro has achieved 1st place in South Kalimantan provincial level and 3rd in the national level of LKS Bipartit Award 2022. The LKS Bipartit team of BUMA jobsite Adaro which comprises of site management and Labor Union has presented the LKS Bipartit's activity and achieved a satisfying score.

Scope
Nasional
National
Site
BUMA Lati & BUMA Sungai Danau Jaya

Delta Dunia berkomitmen pada perbaikan berkelanjutan, yang merupakan bagian fundamental dari semangat "*Plan Better, Act Faster*" perusahaan. Dedikasi perusahaan terhadap peningkatan berkelanjutan ini mengantarkan anak perusahaan mereka, BUMA, menerima banyak penghargaan di acara Opexcon 2022 yang ke-11, yang mengambil tema "Inovasi untuk Pemulihan dan Pertumbuhan yang Lebih Kuat". Pada 7 Desember 2022, di Jakarta, BUMA dianugerahi medali perak dan perunggu dalam kategori "*Mining and Energy*".

Delta Dunia is committed to continuous improvement, which is a fundamental part of its "Plan Better, Act Faster" spirit. Its dedication to ongoing enhancement has resulted in their subsidiary, BUMA, receiving numerous accolades at the 11th Opexcon 2022 event, which focused on "Innovation for Stronger Recovery and Growth". On December 7th, 2022, in Jakarta, BUMA was awarded silver and bronze medals in the "Mining and Energy" category.

Scope
Nasional
National
Site
BUMA Binungan-Suaran

Delta Dunia melalui BUMA *Jobsite* Binungan-Suaran berpartisipasi dalam *event* Temu Karya Mutu dan Produktivitas Nasional (TKMPN) yang diikuti oleh 1.388 peserta dari 113 perusahaan yang bergerak di berbagai bidang industri.

TKMPN (Temu Karya Mutu dan Produktivitas Nasional) merupakan ajang bertukar pengetahuan melalui demonstrasi inovasi dan karya-karya bermutu dari berbagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun swasta di Indonesia. TKMPN diselenggarakan oleh Wahana Kendali Mutu (WKM) bekerja sama dengan Asosiasi Manajamen Mutu dan Produktivitas (AMMPI).

Delta Dunia through its BUMA Binungan-Suaran Jobsite participates in the Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional (TKMPN) which was attended by 1,388 participants from 113 companies from a variety of industrial background.

Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional (TKMPN) is an event for exchanging knowledge through demonstration of innovation and quality works from various State-owned Enterprises (SOEs) and private sectors in Indonesia. TKMPN is held by Wahana Kendali Mutu (WKM) in cooperation with the Association of Quality Management and Productivity (AMMPI).

PIAGAM PENGHARGAAN

Atas berbagai upaya Delta Dunia dalam pengembangan masyarakat, berikut ini berbagai piagam penghargaan yang didapatkan dari masyarakat dan pemerintah daerah setempat.

AWARDS CERTIFICATE

In recognition of Delta Dunia's various efforts in community development, here are various award certificates received from the local community and government.

Jobsite	Penghargaan	Dari	Keterangan
ADR	Piagam Penghargaan CSR Certificate of CSR Award	Bupati Barito Timur Regent of East Barito	
ADR	Piagam Penghargaan CSR Certificate of CSR Award	Bupati Balangan Regent of Balangan	
ADR	Piagam Penghargaan Genta Sihijau (Gerakan Tabalong Bersih dan Hijau) Certificate of Genta Sihijau Award (Clean and Green Tabalong Movement)	Bupati Tabalong Regent of Tabalong	Melalui Program CSR BUMA turut berpartisipasi dalam Program Aksi Menanam Bersama DLH dan Komunitas Kab. Tabalong. Through the CSR Program, BUMA participated in the Joint Planting Action Program with the Environmental Agency (DLH) and the Tabalong Community.
ADR	Piagam Penghargaan Pembinaan kepada Bumdesa Certificate of Coaching Award for Bumdesa	Gubernur Kalimantan Selatan Governor of South Kalimantan	BUMA turut terlibat dalam membantu dan membina BUMDESA Padang Panjang. BUMA is also involved in assisting and mentoring BUMDESA in Padang Panjang.
LAT	Piagam Penghargaan atas Dukungan Acara Akbar Dewan Adat Kesultanan Gunung Tabur Certificate of Appreciation for Supporting The Grand Event of The Council of Adat Kesultanan Gunung Tabur	Dewan Adat Kesulatanan Gunung Tabur Council of Adat (traditional) Leaders of Gunung Tabur	
LAT	Piagam Penghargaan Partipasi dalam Upaya Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Certificate of Participation in Human Resource Development and Empowerment Efforts	Bupati Berau Regent of Berau	Program BUMA *School*, *Basic operator* dan *Basic* Mekanik. Buma School Program, Basic of Operator and Basic of Mechanic.
LAT	Piagam Penghargaan Semarak Literasi di Pulau Maratua Certificate of Appreciation for Promoting Literacy in Pulau Maratua	Bupati Berau Regent of Berau	Mendukung kegiatan pameran dan bazar literasi perpustakaan "Semarak Literasi di Pulau Maratua". Supported the exhibition and literacy bazaar activities of the library event "Semarak Literasi di Pulau Maratua".
LAT	Piagam Penghargaan Pendidikan Vokasi di Provinsi Kalimatan Timur Certificate of Appreciation for Vocational Education in East Kalimantan Province	Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI Kalimantan Timur Head of the Regional Education Agency Branch VI in East Kalimantan	Program dalam pengembangan pendidikan vokasi di provinsi Kalimantan Timur melalui Program BISA Ruang Vokasi SMK Negeri 6 Berau dan SMK Muhammadiyah Berau. The BUMA School Program contributes to the development of vocational education in East Kalimantan through the BISA Ruang Vokasi program in SMK Negeri 6 Berau and SMK Muhammadiyah Berau.
LAT	Piagam Penghargaan Pendidikan Vokasi di SMK Negeri 6 Berau Certificate of Appreciation for Vocational Education in SMK Negeri 6 Berau	Kepala Sekolah SMK Negeri 6 Berau Principal of SMK Negeri 6 Berau	Program dalam pengembangan pendidikan vokasi di Kabupaten Berau melalui Program BISA Ruang Vokasi SMK Negeri 6 Berau. The BUMA School Program also supports the development of vocational education in Berau Regency through the BISA Ruang Vokasi Program in SMK Negeri 6 Berau.

PERISTIWA PENTING

Significant Events

22 April April 2022

Kemitraan antara PT BISA Ruang Nuswantara (BIRU) dan PT Nusantara Beraucoal & PT Artha Tunggal Mandiri
Partnership between PT BISA Ruang Nuswantara (BIRU) and PT Nusantara Beraucoal & PT Artha Tunggal Mandiri

Delta Dunia bermitra dengan PT BISA Ruang Nuswantara (BIRU), PT Nusantara Beraucoal dan PT Arhta Tunggal Mandiri dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui program BISA Ruang Vokasi.

Delta Dunia signs a partnership with PT BISA Ruang Nuswantara (BIRU), PT Nusantara Beraucoal and PT Arhta Tunggal Mandiri focusing on increasing and developing human resource quality through the BISA Ruang Vokasi program.

09 September September 2022

Pemaparan jurnal dalam acara G20
Journal Presentation in G20 event

Melalui BUMA *Center of Excellence* - SHE, Delta Dunia berkesempatan untuk mempresentasikan jurnal *"The Influence of Safety Culture Maturity Level with Site Safety Performance"* pada rangkaian acara G20 yang diadakan di Bali.

Through BUMA Center of excellence – SHE, Delta Dunia had the opportunity to present a journal titled "The Influence of Safety Culture Maturity Level with Site Safety Performance" in the G20 series of events held in Bali.

10 Desember December 2022

Peluncuran FMS Minestar
FMS Minestar Launch

Delta Dunia meresmikan penggunaan sistem *Fleet Management System* bermitra dengan Trakindo sebagai unit pendukung di *jobsite* BUMA Adaro. Investasi ini meningkatkan perencanaan dan manajemen dalam pengaturan unit, meningkatkan integritas dan kinerja, meningkatkan kapabilitas pekerja dalam mengelola tugas secara digital, meningkatkan efektifitas penggunaan bahan bakar dan pemeliharaan unit yang tepat waktu.

Delta Dunia launched the Fleet Management System in partnership with Trakindo as a support unit in BUMA Adaro jobsite. This investment improves the planning and delegation in fleet arrangement, strengthens integrity and performance, empowers worker capability in managing tasks digitally, improve effectivity of fuel consumption and on-time unit maintenance.

19 Desember December 2022

Peluncuran FMS Hexagon
FMS Hexagon Launch

Delta Dunia meresmikan penggunaan sistem *Fleet Management System* bermitra dengan Hexagon untuk unit *hauler* di *jobsite* BUMA IPR. Investasi ini dapat meningkatkan perencanaan dan pendelegasian dalam pengaturan unit, meningkatkan integritas dan kinerja, meningkatkan kapabilitas pekerja dalam mengelola tugas secara digital, meningkatkan efektifitas penggunaan bahan bakar dan pemeliharaan unit yang tepat waktu.

Delta Dunia launched the Fleet Management System in partnership with Hexagon for the hauler unit on BUMA IPR jobsite. This investment improves the planning and delegation in unit arrangement, strengthens integrity and performance, empowers worker capability in managing tasks digitally, making fuel consumption effective and unit maintenance being on-time.

RONALD SUTARDJA
Direktur Utama
President Director

SAMBUTAN DIREKTUR UTAMA

President Director's Statement

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

Para Pemangku Kepentingan yang terhormat,
Tahun 2022 telah menjadi tahun yang transformasional bagi Delta Dunia. Saya bangga menyampaikan bahwa di tahun 2022 kami berhasil membukukan kinerja finansial terbaik yang telah berhasil dicapai sejak perusahaan kami pertama kali berdiri. Peningkatan produksi dan meningkatnya harga batu bara dunia menjadi faktor utama keberhasilan kami, yang diperkuat dengan strategi diversifikasi komoditas dan geografi yang telah membuahkan hasil.

Transformasi kami juga terus terjadi di aspek keberlanjutan perusahaan secara konsisten. Sejalan dengan misi kami untuk menjalankan bisnis dengan cara yang paling efisien dan berkelanjutan, kami telah menetapkan fondasi dan strategi jangka panjang untuk bertransisi menuju ekonomi rendah karbon, yang berkontribusi positif secara berkelanjutan pada masyarakat dan lingkungan. Laporan ini menceritakan perjalanan transformasi kami berdasarkan strategi jangka panjang dengan berbagai inisiatif & program untuk mencapai masa depan yang berkelanjutan, adil serta inklusif, di area di mana kami beroperasi.

KEBIJAKAN DALAM MERESPON TANTANGAN KEBERLANJUTAN [OJK D.1.a]

Demi memastikan perusahaan bergerak di jalur yang benar menuju keberlanjutan, kami telah mencanangkan lima tujuan keberlanjutan, yaitu:

1. Mencapai *net-zero* pada 2050 melalui keunggulan operasional, kemajuan teknologi, dan diversifikasi pada komoditas dan wilayah lain.
2. Memberikan dampak positif kepada satu juta orang baik secara langsung maupun tidak langsung melalui seluruh bisnis kami.
3. Meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan kerja
4. Memantapkan tata kelola keberlanjutan
5. Mengintegrasikan aspek LST (lingkungan, sosial, tata kelola) di seluruh bisnis Delta Dunia

Untuk memastikan pencapaian dari setiap tujuan tersebut, kami telah merancang ESG *Framework* yang mengintegrasikan seluruh strategi, inisiatif dan program keberlanjutan kami dan menyelaraskan dengan ambisi kami pada tahun 2030. *Framework* ini menjadi kompas yang memandu kami menavigasi perjalanan untuk menjadi perusahaan jasa pertambangan terdepan yang berkelanjutan. Penentuan tujuan, strategi dan ESG *Framework* ini menggambarkan komitmen serius dari para pimpinan Delta Dunia untuk memastikan kesuksesan penerapan usaha berkelanjutan. Kami percaya bahwa kesuksesan implementasi ini sangat tergantung pada dukungan dan upaya kolektif dari seluruh pihak internal. Oleh karena itu, kami mengadakan berbagai pelatihan terkait keberlanjutan bagi jajaran direksi, manajemen dan karyawan agar semuanya bisa mengambil peran aktif dalam pencapaian misi perusahaan. *It's no longer the responsible thing to do, now it's how we do business.*

PENERAPAN USAHA BERKELANJUTAN [OJK D.1.b]

Sepanjang 2022, Delta Dunia mengalami pertumbuhan usaha yang pesat. Hal ini tidak lepas dari mulai beroperasinya BUMA Australia Pty Ltd sebagai bagian dari portofolio Delta Dunia di skala global, hingga peningkatan produksi kami yang signifikan di Indonesia. Masih di tahun yang sama, melalui operasi BUMA Australia, kami juga berhasil melakukan diversifikasi komoditas, di mana sebelumnya 100% pendapatan kami berasal dari batu bara termal, kini kami berhasil mencatatkan kontribusi pendapatan dari batu bara metalurgi *(metallurgical coal)* sebesar 13% dari total pendapatan kami.

Dear Stakeholders,
2022 has been a transformative year for Delta Dunia. I am proud to report that we have achieved our best financial performance since the company's inception. The increase in production and rising global coal prices have been the main factors contributing to our success, strengthened by our commodity and geographic diversification strategies.

Our transformation also extends to our sustainability efforts consistently. In line with our mission to operate our business in the most efficient and sustainable way, we have established a foundation and long-term strategy to transition to a low-carbon economy that contributes positively in sustainably to society and the environment. This report recounts our transformation journey, founded on a long-term strategy encompassing a range of initiatives and programs aimed at realising a sustainable, equitable, and inclusive future in the areas where we operate.

POLICIES IN RESPONSE TO SUSTAINABILITY CHALLENGES [OJK D.1.a]

To ensure that the company is on the right path to sustainability, we have set five sustainability goals, namely:

1. Achieving net-zero by 2050 through operational excellence, technology advancement, and diversification in other commodities and geographies
2. Positively impaction 1 million people directly and indirectly across all of our business.
3. Improving occupational safety and health performance.
4. Strengthening sustainability governance.
5. Integrating ESG (environment, social, governance) aspects across Delta Dunia's business.

To ensure the achievement of each of these goals, we have designed an ESG Framework that consolidates all our sustainability strategies, initiatives, and programs, aligning them with our aspirations for 2030. This framework becomes the compass that guides us on our journey towards becoming a leading sustainable mining services company. This goal setting, strategy and ESG Framework illustrates the serious commitment of Delta Dunia leaders to ensure the successful implementation of sustainable business. We believe that the success of this implementation is highly dependent on the support and collective efforts of all internal parties. Therefore, we conduct various sustainability-related trainings for the board of directors, management and employees so that everyone can take an active role in supporting the company's mission. It's no longer the responsible thing to do, now it's how we do business.

SUSTAINABILITY BUSINESS IMPLEMENTATION [OJK D.1.b]

Throughout 2022, Delta Dunia experienced rapid business growth. This cannot be separated from the inception of BUMA Australia Pty Ltd as part of Delta Dunia's portfolio on a global scale, to our significant increase in production in Indonesia. In the same year, through our BUMA Australia operations, we successfully diversified our commodities - where previously 100% of our revenue came from thermal coal, we have now recorded a revenue contribution of 13% from metallurgical coal.

Pertumbuhan bisnis pasti akan diiringi dengan peningkatan konsumsi energi maupun volume limbah. Namun, sebagai bagian dari integrasi ESG ke dalam operasi kami sehari-hari, kami memanfaatkan teknologi modern serta sistem manajemen lingkungan yang tersertifikasi sesuai standar dunia untuk mengelola dampak lingkungan kami, yang meliputi efisiensi energi, pengurangan emisi, pengelolaan air dan limbah, serta menerapkan prinsip ekonomi sirkular pada pengelolaan limbah. Beberapa inisiatif yang kami lakukan meliputi perawatan berbasis kondisi untuk memperpanjang umur komponen dan mengurangi limbah, serta penggunaan bahan bakar B30 untuk mengurangi emisi. Dedikasi kami terhadap keberlanjutan tercermin dalam tindakan kami dan hasil positif yang sesuai.

Pada tahun 2022, meskipun pertumbuhan produksi kami lebih dari 60%, melalui berbagai upaya operasional, Delta Dunia menjaga konsistensi angka intensitas emisi kami selama 3 tahun berturut-turut. Dalam hal penanganan limbah, sebanyak 12% dari limbah yang dihasilkan dari kegiatan operasi BUMA dan BUMA Australia berhasil dialihkan dari tempat pembuangan akhir melalui kegiatan-kegiatan ekonomi sirkular, antara lain mengubah sampah domestik menjadi kompos, mendaur ulang besi bekas menjadi *toothbuckets* yang dapat digunakan kembali dalam kegiatan operasional, dan menggunakan kembali ban bekas sebagai material penahan erosi.

Pelibatan masyarakat adalah aspek penting dalam aksi iklim yang kami lakukan. *Jobsite* kami seperti IPR, Binungan dan Lati mengembangkan pertanian berkelanjutan yang merupakan program jangka panjang untuk mengembangkan kegiatan pertanian yang berwawasan lingkungan. Melalui kolaborasi dengan akademisi dan pendamping dari dinas pertanian setempat, kami mendorong pertumbuhan kapasitas dan kemampuan petani dalam mengelola lahan dan komoditas pertanian dengan metode pengelolaan lahan ramah lingkungan yang berkontribusi pada usaha penyimpanan karbon.

Karyawan sebagai ujung tombak operasional merupakan aset perusahaan yang paling utama, sehingga keselamatan dan kesehatan mereka menjadi prioritas kami. Berkat kerja keras dalam meningkatkan kesadaran dan budaya K3 dalam operasional, serta sokongan aplikasi keselamatan dan kesehatan kerja yang bersifat *'real time'*, kami berhasil mencatatkan *zero fatality.* Kami bangga sekaligus bersyukur atas pencapaian tersebut.

Dalam hal pengembangan dan pemberdayaan perempuan, kami telah membuka kesempatan ekonomi yang lebih luas kepada para karyawan perempuan maupun istri dari karyawan kami melalui program *Wifepreneur.* Melalui penguatan kapasitas, perluasan pasar, *networking* hingga ke ranah internasional, serta meningkatkan akses keuangan, kami telah mencetak lebih dari 120 pengusaha wanita tangguh yang dapat menciptakan efek bola salju peningkatan kesejahteraan bagi diri sendiri, keluarga dan komunitas sekitarnya.

Selain itu, kami terus berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui program kerjasama dengan SMK setempat untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang siap kerja. Saat ini kami bermitra dengan 17 SMK dan sejak tahun 2018 telah mendukung lebih dari 1.900 siswa dalam program vokasi ini. Hingga 70% dari lulusan ini telah terserap sebagai tenaga kerja BUMA.

Business growth will inevitably be accompanied by an increase in energy consumption and waste volume. However, as part of the integration of ESG into our daily operation, we utilize advanced technology as well as certified world-class environmental management systems to manage our environmental impacts, which include energy efficiency, emissions reduction, water and waste management, and the application of circular economy principles on waste management. Some of the initiatives that we do includes condition-based maintenance to prolong our component life and thus reduce waste and the use of B30 fuels to reduce emission. Our dedication to sustainability is reflected in our actions and the corresponding positive results.

In 2022, despite more than 60% growth in our production, through various operational efforts, Delta Dunia maintained consistency in our emission intensity figures for three consecutive years. In terms of waste management, 12% of the waste generated from BUMA and BUMA Australia operations was diverted from landfill through circular economic activities, such as converting domestic waste into compost, recycling scrap metal into reusable tooth buckets for operational activities, and reusing old tires as erosion control material.

Community engagement is a critical aspect of our climate action. Our job sites such as IPR, Binungan, and Lati are running sustainable agriculture program, a long-term program to develop environmentally conscious farming activities. Through collaboration with local academics and agricultural department advisors, we encourage the growth of the capacity and skills of local farmers in managing land and agricultural commodities with environmentally friendly land management methods that contribute to carbon storage.

Employees, as the spearhead of the operation, are the company's most important asset, so their safety and health is our priority. Thanks to the hard work in improving occupational health and safety awareness and culture in operations, as well as the support of 'real time' occupational safety and health applications, we managed to maintain zero fatality. We are proud and grateful for this achievement.

In terms of community development and empowerment, we have opened up wider economic opportunities to our female employees and the wives of our employees through the Wifepreneur program. Through capacity building, market access, international networking and improved access to finance, we have created more than 120 of strong women entrepreneurs who can create a snowball effect of improved welfare for themselves, their families and surrounding communities.

Moreover, we continue to contribute to enhancing human resource capacity through collaboration programs with local vocational high schools to produce job-ready graduates. We are currently partnering with 17 vocational high schools and have supported more than 1,900 students in this vocational program since 2018. Up to 70% of these graduates have been absorbed into BUMA's workforce.

STRATEGI PENCAPAIAN TARGET [OJK D.1.c]

Di Delta Dunia, akuntabilitas terkait LST merupakan tanggung jawab setiap orang, dan dipimpin oleh Chief Operating Officer. Tim ESG dan Safety juga dibentuk untuk membantu menyusun struktur, menerapkan tata kelola, mengakselerasi dan memonitor kemajuan dari penerapan inisiatif LST yang ada pada seluruh anak usaha dan lini bisnisnya.

Delta Dunia akan terus melakukan langkah-langkah strategis berkelanjutan lainnya, seperti menerapkan teknologi terkini untuk meraih efisiensi operasional dan penghematan energi, meningkatkan dan memberdayakan karyawan dan masyarakat, terus mempertajam strategi diversifikasi usaha dan komoditas yang sejalan dengan transisi menuju ekonomi rendah karbon, serta melakukan kolaborasi dengan pelaku industri lain di ekosistem. Kami berharap berbagai upaya tersebut dapat membawa Delta Dunia dapat menjadi yang terdepan dalam industri tambang, sambil terus membangun keberlanjutan demi mengembangkan reputasi yang baik dan perusahaan yang solid.

Ke depannya, kami akan melakukan penilaian jejak karbon di area operasi kami, mulai dari operasi kami di Indonesia, sebagai *baseline* untuk menentukan target dan *roadmap* penurunan karbon kami. Kami juga akan melakukan *spin off* usaha untuk meningkatkan dampak positif kegiatan LST kami di luar area operasi kami. Di tahun 2023, kami juga akan memindahkan lokasi kantor pusat kami ke gedung kantor bersertifikasi *Green Building* sebagai salah satu upaya kami menurunkan jejak lingkungan kami.

Tahun 2023 tentunya akan dipenuhi peluang dan tantangan baru, yang akan tetap kami sikapi dengan penuh kehati-hatian dan semangat untuk usaha berkelanjutan. Didukung oleh manajemen risiko yang komprehensif, kami siap mencermati berbagai risiko dalam pengelolaan usaha berkelanjutan. Kami akan terus berupaya untuk memperluas dampak positif dari keberadaan kami, di antaranya melalui investasi terhadap bisnis sosial yang mendorong pemberdayaan perempuan dan masyarakat di luar cakupan operasi kami.

Menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan harus tetap menjadi prioritas utama kami. Hal ini vital agar kami dapat terus memperkuat kepercayaan yang telah diberikan kepada kami untuk menjalankan bisnis dengan cara yang benar, dapat diukur dan transparan, serta memiliki dampak jangka panjang pada seluruh pemangku kepentingan kami.

Kami sadar bahwa kami tidak mampu melakukan semuanya sendiri. Oleh karena itu, kami ingin menyampaikan terima kasih atas dukungan para pemangku kepentingan, serta apresiasi atas dedikasi jajaran manajemen dan seluruh karyawan Delta Dunia. Mari terus membangun Delta Dunia sebagai perusahaan yang berkelanjutan dengan kesadaran sosial-lingkungan dan peningkatan produktivitas serta kinerja sebagai DNA.

TARGET ACHIEVEMENT STRATEGY [OJK D.1.c]

ESG accountability is the responsibility of everyone in the company without exception, led by Chief Operating Officer. A dedicated ESG and Safety team help put structure, operate governance, help accelerate and monitor progress of the sustainability initiatives across our subsidiaries and business lines.

Delta Dunia will continue to take other strategic sustainability steps, such as applying the latest technology to achieve operational efficiency and energy savings, improving and empowering employees and communities, continuing to sharpen business and commodity diversification strategies in line with the transition to a low-carbon economy, and collaborating with other industry players in the ecosystem. We expect these efforts can bring Delta Dunia to the forefront of the mining industry, while building on our sustainability credentials to achieve a solid and reputable company.

Moving forward, we are going to conduct carbon footprint assessment in our operation starting in Indonesia to be use as baseline to develop our carbon reduction target and roadmap. We will also spin off companies to scale up our ESG impacts beyond the boundaries of our operation. Additionally, in 2023 we will also move our head office to a certified green building as another effort to reduce our environmental footprints.

2023 will have plenty of new opportunities and challenges, which we will continue to address with enthusiasm and caution for business sustainability. Supported by comprehensive risk management, we are ready to scrutinize various risks in managing sustainable business. We will continue to expand the positive impact of our presence, including investment in social businesses that promote women and community empowerment beyond our operational reach.

Creating added value for stakeholders must remain our top priority. It is vital that we continue to reinforce the trust that has been placed in us to conduct our business in a way that is right, scalable and transparent, and has a lasting impact on all our stakeholders.

We realize that we can't do everything ourselves. Therefore, we would like to express our gratitude for the unyielding support of our stakeholders, as well as our deepest appreciation for the dedication of the management and all Delta Dunia employees. Let us continue to build Delta Dunia as sustainable company with social-environmental conscience and productivity-performance improvement DNA.

RONALD SUTARDJA

Direktur Utama
President Director

01 TENTANG DELTA DUNIA

About Delta Dunia

Delta Dunia membangun komitmen untuk menyediakan jasa pertambangan yang mampu menciptakan nilai optimal bagi para pemangku kepentingannya, sambil menerapkan inisiatif keberlanjutan demi kehidupan generasi berikutnya.

Delta Dunia is committed in providing mining services that are able to create optimal value for its stakeholders, while implementing sustainable initiatives for the sake of the next generation.

BUMA
BUMA
SUARMAN

IDENTITAS PERUSAHAAN

Corporate Identity

Nama Organisasi

Organization name

[GRI 2-1]

PT Delta Dunia Makmur Tbk

Dasar hukum

Legal basis

[GRI 2-1]

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 of PT Daeyu Poleko Indonesia, and has been ratified by the Minister of Justice of the Republic of Indonesia through 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.

Produk, jasa dan aktivitas usaha

Products, services and business activities

[GRI 2-6] [OJK C.4]

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

Providing coal mining contractor services through its subsidiaries. The services of PT Delta Dunia Makmur Tbk are being offered in Indonesia and Australia.

Komposisi Kepemilikan Saham Per 31 Desember 2022

Composition of Share Ownership As of 31 December 2022

[GRI 2-1] [OJK C.3.c]

Northstar Tambang Persada Ltd	:	3.264.000.000 saham shares
PT Delta Dunia Makmur Tbk	:	711.700.000 saham shares
Thio Andrianto	:	496.872.900 saham shares
Masyarakat Public	:	4.148.600.332 saham shares
Kode saham Stock code	:	DOID

Lokasi kantor pusat

Head office location

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

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
Fax : +6221 3043 2081
Email : corpsec@deltadunia.com, ir@deltadunia.com
www.deltadunia.com

UNIT USAHA YANG DIMASUKKAN DALAM LAPORAN KEBERLANJUTAN [GRI 2-2]

Anak perusahaan yang dimasukkan dalam Laporan Keberlanjutan PT Delta Dunia Makmur Tbk tahun 2022 mencakup PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA), dan BUMA Australia Pty. Ltd, sedangkan dua anak perusahaan lain; PT Banyu Biru Sakti dan PT Pulau Mutiara Persada sudah tidak beroperasi sehingga tidak dicakup dalam laporan ini.

Informasi dan data terkait LST/Keberlanjutan di BUMA Australia dimuat dalam bab tersendiri dalam laporan ini (lihat halaman 152).

Riwayat Singkat BUMA

Didirikan pada tahun 1998, PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA) merupakan penyedia jasa penambangan batu bara terbesar kedua di Indonesia. Hingga 2022, BUMA telah menjalin kontrak kerja sama jangka panjang dengan 7 (tujuh) pelanggan di 10 (sepuluh) lokasi penambangan yang seluruhnya berlokasi di Kalimantan. Jaringan pelanggan BUMA terutama merupakan perusahaan-perusahaan konsesi batu bara terbesar dan ternama di Indonesia seperti Berau Coal, Adaro, Geo Energy, Bayan dan lainnya. BUMA melakukan pekerjaan penambangan secara menyeluruh, mulai dari pengupasan lapisan tanah penutup, penambangan batu bara, pengangkutan batu bara serta reklamasi dan rehabilitasi tanah.

Operasional BUMA didukung oleh lebih dari 14.000 karyawan bersama dengan tim manajemen yang solid dan berpengalaman. Kegiatan operasional BUMA difasilitasi oleh teknologi canggih dengan sekitar 2.900 unit alat berat berkualitas dari berbagai merek. BUMA diharapkan dapat terus bertumbuh sebagai kontraktor penambangan batu bara terdepan yang mengoptimalkan nilai bagi para pemegang saham.

Riwayat Singkat BUMA Australia

Didirikan pada tahun 2021, BUMA Australia Pty Ltd (BUMA Australia) merupakan entitas anak BUMA dengan kepemilikan 100%. BUMA Australia melakukan akuisisi segmen bisnis *open cut mining* dari perusahaan jasa pertambangan terkemuka Australia, Downer, yang bekerja pada konsesi batu bara termal dan *metallurgical,* dengan kapasitas produksi sekitar 160 juta bcm untuk pengupasan lapisan tanah penutup dan 10,5 juta ton batu bara. Portofolio Downer East terdiri dari 4 (empat) pelanggan kelas dunia di 4 (empat) lokasi penambangan yang seluruhnya berlokasi di Queensland, Australia, seperti BHP Biliton-Mitsubishi Alliance, Millmerran Power Partners, dan perusahaan yang dimiliki oleh Pemerintah Negara Bagian Queensland. Pada tahun-tahun sebelumnya Downer East mencatatkan pendapatan tahunan sebesar US$ 510 juta.

BUMA Australia membangun bisnisnya dengan kepedulian pada lingkungan. Salah satu komitmen terhadap lingkungan dinyatakan dengan rehabilitasi lokasi bekas tambang yang

BUSINESS UNITS THAT ARE INCLUDED IN THE SUSTAINABILITY REPORT [GRI 2-2]

Subsidiaries included in PT Delta Dunia Makmur Tbk's 2022 Sustainability Report include PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA), and BUMA Australia Pty. Ltd, while two other subsidiaries; PT Banyu Biru Sakti and PT Pulau Mutiara Persada are no longer in operation so they are not included in this report.

Information and data regarding ESG/Sustainability in Buma Australia is contained in a separate chapter in this report (see page 152).

Brief History of BUMA

Founded in 1998, PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA) is the second largest coal mining service provider in Indonesia. Up until 2022, BUMA has established long-term cooperation contracts with 7 (seven) customers in 10 (ten) mining locations, all of which are located in Kalimantan. BUMA's customer network primarily consists of the largest and most renowned coal concession companies in Indonesia, such as Berau Coal, Adaro, Geo Energy, Bayan, and others. BUMA carries out mining work as a whole, starting from overburden removal, coal mining, coal hauling as well as land reclamation and rehabilitation.

BUMA's operations are supported by more than 14,000 employees along with a solid and experienced management team. BUMA's operational activities are facilitated with advanced technology utilizing around 2,900 units of quality heavy equipment from various brands. BUMA is expected to continuously grow as a leading coal mining contractor that optimizes value for shareholders.

Brief History of BUMA Australia Pty. Ltd.

Founded in 2021, BUMA Australia Pty Ltd (BUMA Australia) is a subsidiary of BUMA with 100% ownership. BUMA Australia acquired the open cut mining business segment from another leading Australian mining services company, Downer, which works on thermal and metallurgical coal concessions, with a production capacity of approximately 160 million bcm of overburden removal and 10.5 million tonnes coal. The Downer East portfolio consists of 4 (four) world class customers across 4 (four) mining sites which are all located in Queensland, Australia, such as BHP Billiton-Mitsubishi Alliance, Millmerran Power Partners and companies owned by the Queensland State Government. In previous years, Downer East recorded annual revenues of US$ 510 million.

BUMA Australia develops its business with a concern towards the environment. One of the commitments to the environment is expressed through the rehabilitation of ex-mining sites

dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. BUMA Australia juga bergerak dalam bidang sosial, mendukung komunitas lokal dan menyediakan lingkungan kerja yang aman untuk para karyawannya.

which are carried out in accordance with applicable laws and regulations. BUMA Australia is also engaged in social work, supporting local communities and providing a safe working environment for its employees.

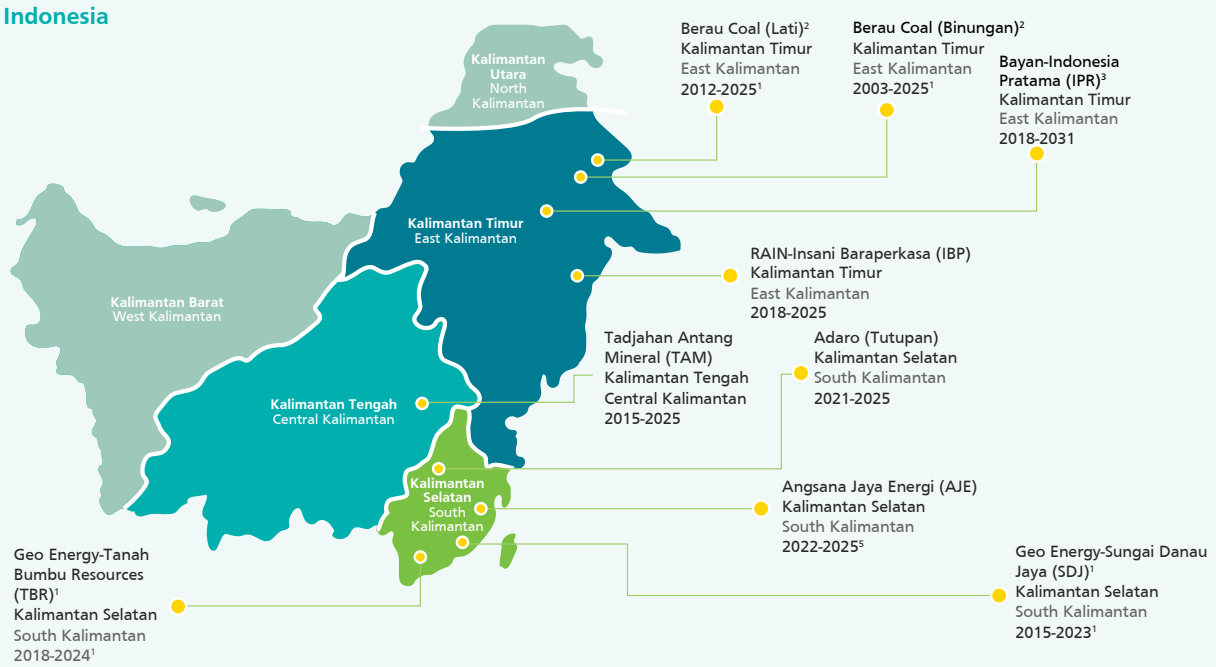
LOKASI OPERASIONAL [GRI 2-1] [OJK C.3.d]

Delta Dunia beroperasi di Indonesia dan Australia, dengan lokasi yang tertera dalam denah berikut ini:

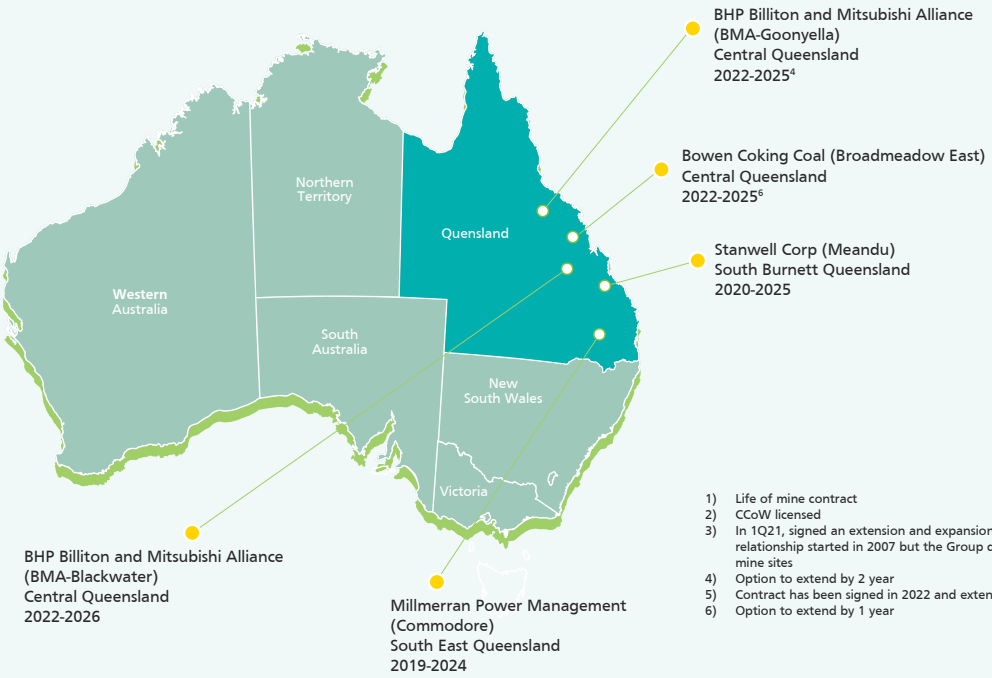
OPERATIONAL LOCATION [GRI 2-1] [OJK C.3.d]

Delta Dunia operates in Indonesia and Australia, with the locations listed in the following chart:

Indonesia



Australia



1) Life of mine contract
2) CCoW licensed
3) In 1Q21, signed an extension and expansion contract with Bayan to 2031. Bayan relationship started in 2007 but the Group did not work continuously at the Bayan mine sites
4) Option to extend by 2 year
5) Contract has been signed in 2022 and extended to 2025
6) Option to extend by 1 year

SEJARAH PERUSAHAAN

COMPANY HISTORY

1990

Berdiri dengan nama PT Daeyu Poleko Indonesia sebagai produsen tekstil benang rayon.
Founded under the name of PT Daeyu Poleko Indonesia as a producer of rayon yarn textiles.

2001

Mencatatkan sahamnya melalui Penawaran Umum Perdana sebanyak 72.020.000 saham di Bursa Efek Indonesia (BEI).
Listed its shares through an Initial Public Offering of 72,020,000 shares in the Indonesia Stock Exchange (IDX).

2009

- **Resmi beroperasi dengan nama PT Delta Dunia Makmur Tbk**
- **Northstar Tambang Persada Ltd. mengakuisisi 40% saham Perseroan.**
- **Mengakuisisi PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA), sebuah perusahaan penyedia jasa kontraktor pertambangan, dengan porsi kepemilikan saham sebesar 99,99%.**
- **Fokus usaha berubah manjadi bidang jasa kontraktor pertambangan batu bara melalui BUMA.**
- Officially operated under the name PT Delta Dunia Makmur Tbk
- Northstar Tambang Persada Ltd. acquired 40% of the Company's shares.
- Acquired PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA), a mining contractor service provider company, with a 99.99% shareholding.
- The focus of the business shifted coal mining contractor services through BUMA.

2021

Melalui BUMA Australia Pty. Ltd. mengakuisisi *Open Cut Mining East* (Downer Mining East) pada akhir tahun 2021.
Through BUMA Australia Pty. Ltd. acquired Open Cut Mining East (Downer Mining East) in late 2021.

2022

- **Melakukan diversifikasi bisnis inti, pengembangan ke sektor non batu bara melalui investasi strategis di Asiamet Resources Limited dengan kepemilikan saham 24,2%**
- **Menguasai sekitar 15% pangsa pasar di Indonesia dan merupakan kontraktor pertambangan batu bara kedua terbesar di Indonesia berdasarkan volume produksi. Sedangkan BUMA Australia dengan 5 lokasi penambangannya merupakan salah satu kontraktor batu bara terbesar di Australia.**
- Diversified the core business, development into the non-coal sector through a strategic investment in Asiamet Resources Limited with a 24.2% shareholding
- Holding approximately 15% market share in Indonesia, the company is positioned as the second-largest coal mining contractor based on production volume. Concurrently, BUMA Australia, with its five mining locations, stands as one of the leading coal mining contractors in Australia.

SKALA USAHA [GRI2-6] [OJK C.3] [OJK C.3.a]

BUSINESS SCALE [GRI2-6] [OJK C.3] [OJK C.3.a]

Keterangan	Satuan Unit	2022	2021	2020	Description
Jumlah karyawan	Orang persons	15.206	14.218	10.763	Number of employees
Jumlah operasi		14	14	10	Number of operations
Pendapatan bersih	Juta US$ Million US$	1.554	911	602	Net revenue
Total aset	Juta US$ Million US$	1.570	1.636	974	Total assets
Total liabilitas	Juta US$ Million US$	1.314	1.370	710	Total liabilities
Total ekuitas	Juta US$ Million US$	256	266	264	Total equity
Jumlah produk	Produksi Batu Bara (juta ton) Coal Production (million tons)	87	53,7	45,3	Number of products
Modal dasar	27.000.000.000 saham dengan nilai nominal Rp50 per saham. 27,000.000,000 shares with a nominal value of IDR 50 per share.				Authorized capital
Modal ditempatkan dan disetor penuh	8.621.173.232 saham				Issued and fully deposited capital

Pada tahun pelaporan tidak terdapat perubahan yang signifikan pada organisasi maupun rantai pasokan. [OJK C.6] [GRI 2-6]

In the reporting year there were no significant changes in the organization or supply chain. [OJK C.6] [GRI 2-6]

VISI, MISI DAN NILAI INTI

Vision, Mission and Core Values

VISI

VISION

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

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

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

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

NILAI INTI

Core Values

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

01 INTEGRITAS
Integrity

Perseroan senantiasa menjalankan bisnis dengan berpegang teguh pada nilai-nilai integritas, kejujuran, kepercayaan dan akuntabilitas.

In carrying out its business, the Company is grounded by the values of integrity, honesty, trustworthiness and accountability.

02 KOMPETENSI
Competence

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.

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.

03 KEUNGGULAN
Excellence

Perseroan mengutamakan pelayanan terbaik dengan standar profesional tertinggi di setiap kegiatan usaha melalui evaluasi, perbaikan dan pembelajaran yang berkesinambungan.

The Company prioritizes best services with the highest professional standard in every business activity through continuous evaluation, improvement and learning.

04 KEPEMIMPINAN
Leadership

Keberanian dan integritas pribadi adalah prinsip kami dalam memimpin untuk mencapai visi Perseroan untuk 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.

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.

05 DAYA TANGGAP DAN KECERMATAN
Responsiveness and Thoroughness

Bertindak tanggap dan cermat di setiap kegiatan usaha merupakan bentuk penghargaan Perseroan kepada para pemangku kepentingan.

Being responsive and thorough in every business activity is a form of Company's appreciation to the stakeholders.

06 KERJA SAMA TIM
Teamwork

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.

The Company upholds the principle of mutual cooperation and maintains an intensive open communications by sharing knowledge and ability to realize its vision and mission in a competitive environment together.

KEANGGOTAAN DALAM ASOSIASI

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

Asosiasi Emiten Indonesia (AEI)

Posisi di Asosiasi (Anggota/Pengurus)	
Indonesian Listed Companies Association (AEI)	Anggota Member

Asosiasi Jasa Pertambangan Indonesia (ASPINDO)

Posisi di Asosiasi (Anggota/Pengurus)	
Indonesian Mining Services Association (ASPINDO)	Anggota Member

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

Posisi di Asosiasi (Anggota/Pengurus)	
Indonesian Employers Association (APINDO)	Anggota Luar Biasa Extraordinary Member

PT Delta Dunia tidak terlibat dalam insiatif eksternal.

MEMBERSHIP IN ASSOCIATIONS

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

Indonesian Corporate Secretary Association (ICSA)

Posisi di Asosiasi (Anggota/Pengurus)	
Indonesian Corporate Secretary Association (ICSA)	Anggota Member

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

Posisi di Asosiasi (Anggota/Pengurus)	
National Professional Certification Agency (BNSP)	Anggota Member

GAPENSI (Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia)

Posisi di Asosiasi (Anggota/Pengurus)	
GAPENSI (Association of Indonesian National Construction Executors) Indonesia)	Anggota Member

PT Delta Dunia is not involved in external initiatives.

KLINIS
DEMAM
ERATION

02 KEBIJAKAN DAN STRATEGI KEBERLANJUTAN

Sustainability Policies and Strategies

[OJK A.1]

Delta Dunia mengembangkan keberlanjutan dalam seluruh kegiatan operasionalnya untuk mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) di Indonesia.

Delta Dunia has developed sustainability in all of its operational activities to support the achievement of Sustainable Development Goals (SDGs) in Indonesia.

BUMA

Batu bara merupakan bagian penting dari perekonomian dan kemajuan Indonesia karena berfungsi sebagai salah satu komoditas ekspor terbesar Indonesia serta bahan baku dalam berbagai industri, seperti produksi baja, semen, bahkan listrik. Hingga Oktober 2022, sektor pertambangan dan batu bara memberikan kontribusi pendapatan negara yang jauh di atas perkiraan, yaitu sebesar 279,32% dari target pendapatan sebesar Rp 42,37 triliun menjadi Rp 118,34 triliun karena meningkatnya permintaan dari pasar dunia. Salah satu faktor penyebabnya adalah melonjaknya harga batu bara sebagai dampak dari perang Rusia-Ukraina yang telah berlangsung sejak 24 Februari 2022.[1]

Harga yang stabil dan tidak rentan terhadap fluktuasi harga di pasar dunia seperti gas alam, menyebabkan batu bara masih menjadi pilihan utama dalam bauran energi. Namun demikian memang batu bara memiliki kandungan karbon yang lebih tinggi dibandingkan sumber energi lain, seperti gas alam. Di samping itu, operasional batu bara terkait erat dengan isu lingkungan, kesehatan kerja dan kesejahteraan masyarakat sekitar pertambangan. Untuk itu, Delta Dunia berkomitmen untuk mengembangkan operasional yang berkelanjutan secara konsisten untuk mengurangi dampak negatif dari pertambangan batu bara. Sambil memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian bangsa, Delta Dunia terus turut serta dalam upaya mitigasi perubahan iklim dunia.

Coal is an essential part of Indonesia's economy and progress as it serves as one of the country's top export commodities and a raw material in various industries such as steel, cement, and even electricity production. Until October 2022, the mining and coal sector has significantly contributed to the country's revenue, surpassing expectations by 279.32%, with revenue reaching IDR 118.34 trillion compared to the targeted IDR 42.37 trillion, due to the increasing demand from the global market. One of the contributing factors is the soaring coal prices caused by the Russia-Ukraine war that started on February 24, 2022. [1]

Having a stable price and being not susceptible to price fluctuations in world markets like natural gas does, coal is still the main choice in the overall energy mix. However, coal has a higher carbon content than other energy sources, such as natural gas. In addition, coal operations are closely related to environmental issues, occupational health and welfare of communities around mining areas. For these reasons, Delta Dunia is committed to consistently developing sustainable operations to reduce the negative impacts of coal mining. While making a significant contribution to the nation's economy, Delta Dunia continues to participate in global climate change mitigation efforts.

[1] Terbesar Dalam Sejarah, Ekspor Batu Bara RI Berlayar ke Eropa. CNBC Indonesia. 4 Oct 2022. https://www.cnbcindonesia.com/news/20221004092442-4-376984/terbesar-dalam-sejarah-ekspor-batu-bara-ri-berlayar-ke-eropa

TUJUAN KEBERLANJUTAN

Untuk turut serta dalam upaya mitigasi perubahan iklim dunia, Delta Dunia menetapkan tujuan keberlanjutan, yaitu:

1. Menuju *net-zero* pada tahun 2050, melalui efisiensi, teknologi terbaru, serta diversifikasi dalam industri lain.
2. Memberikan dampak positif pada 1 juta orang melalui operasional kami.
3. Meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Memantapkan tata kelola keberlanjutan.
5. Mengintegrasikan aspek LST (lingkungan, sosial, tata kelola) dalam keseluruhan bisnis Delta Dunia.

Untuk mencapai tujuan ini, Delta Dunia telah menetapkan fungsi khusus yaitu ESG and Safety, yang bertanggung jawab untuk menguatkan strategi dan implementasi keberlanjutan dari Delta Dunia dan melaporkannya secara langsung pada Direksi. [OJK E.1]

SUSTAINABILITY GOALS

To contribute to the global climate mitigation efforts, Delta Dunia sets its sustainability goals, which are:

1. Towards a net-zero by 2050, through efficiency, the latest technology, and diversification in other industries.
2. Make a positive impact on 1 million people through our operational activities.
3. Improvement of occupational health and safety performance.
4. Strengthening sustainability governance.
5. Integrating ESG (environmental, social, governance) aspects in Delta Dunia's business operations.

To achieve this goal, Delta Dunia has established special functions, such as ESG and Safety, which is responsible for strengthening Delta Dunia's ESG strategy and its implementing and reporting directly to the Board of Directors. [OJK E.1]

KERANGKA KEBERLANJUTAN

Dalam tahun pelaporan, Delta Dunia telah memetakan inisiatif keberlanjutan dan arah implementasi keberlanjutan anak perusahaan. Di samping itu, kami melakukan *benchmarking* dengan berbagai standar global yang relevan, praktik terbaik, serta melakukan perbandingan dengan perusahaan-perusahaan dalam industri yang sama, baik di Indonesia maupun di luar negeri.

Delta Dunia juga telah memetakan indikator-indikator yang diminta oleh institusi yang melakukan pemeringkatan dalam hal LST, untuk memastikan bahwa arah dan strategi Delta Dunia sejalan dengan aspirasi dari komunitas global.

Delta Dunia berkomitmen untuk menerapkan *Good Mining Practice* dalam setiap proses bisnisnya, melalui kepatuhan terhadap seluruh peraturan perundangan yang berlaku, penerapan sistem manajemen yang komprehensif dan melakukan audit internal dan eksternal secara berkala. Delta Dunia melakukan tanggung jawabnya dalam pengelolaan limbah serta memastikan kontribusinya dalam jangka panjang terhadap komunitas setempat melalui berbagai program CSR (*Corporate Social Responsibility*).

Untuk memastikan pencapaian tujuan-tujuan keberlanjutannya, Delta Dunia merancang Kerangka Keberlanjutan (*Sustainability Framework)* yang memuat strategi dan inisiatif keberlanjutan jangka panjang. Kerangka keberlanjutan ini mengintegrasikan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dalam pilar-pilar keberlanjutan Perusahaan.

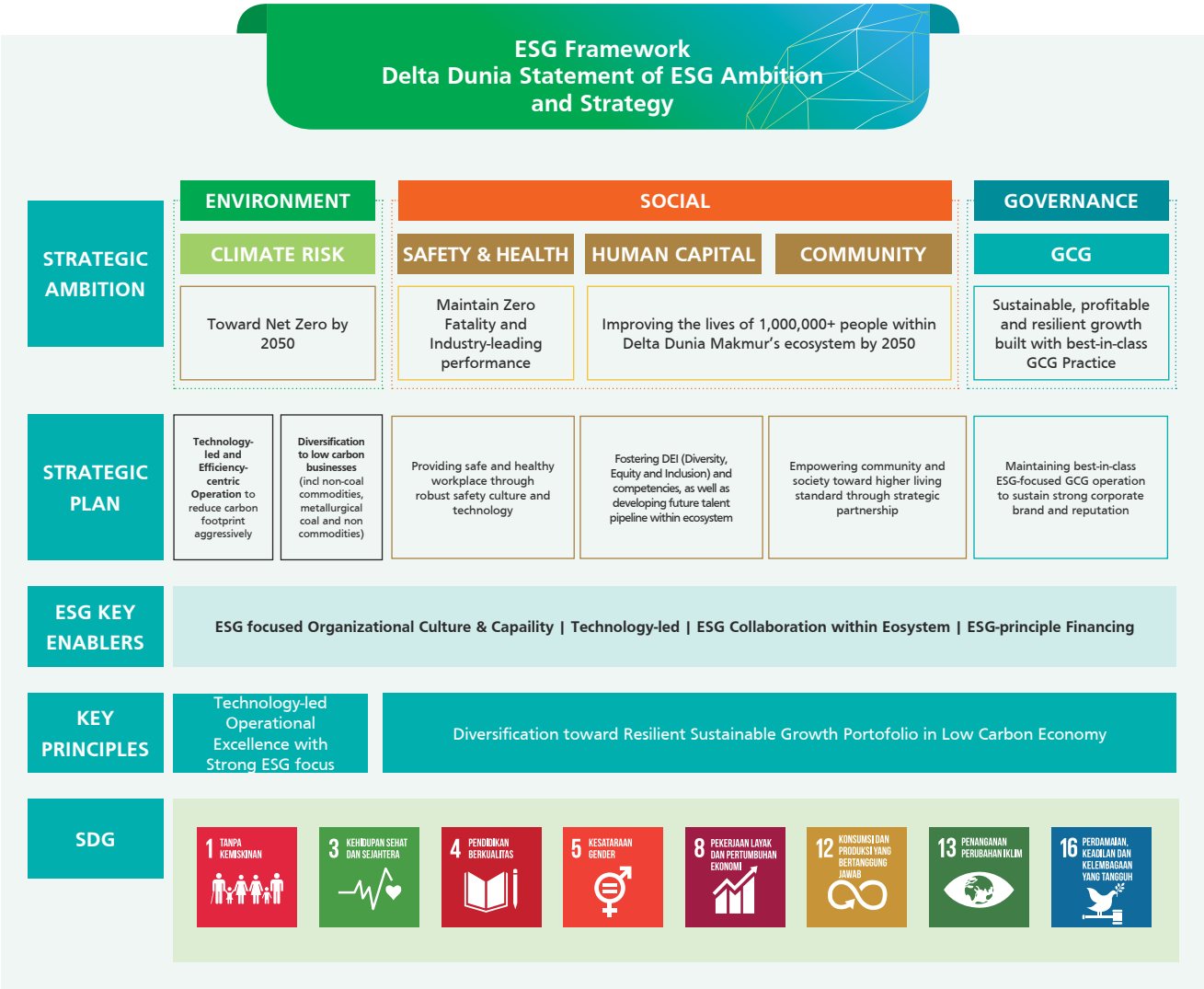
SUSTAINABILITY FRAMEWORK

During the reporting year, Delta Dunia has mapped out sustainability initiatives, its subsidiaries sustainability strategy direction, as well as benchmarking with relevant global standards and best practices, as well as comparisons with companies in the similar industry, both in Indonesia and abroad.

Delta Dunia has also mapped out the indicators as requested by the rating agency in terms of ESG, to ensure that the direction and strategy of Delta Dunia complies with the aspirations of the global community.

Delta Dunia is committed to implementing Good Mining Practices in every business process, through compliance with all applicable laws and regulations, implementing a comprehensive management system and conducting regular internal and external audits. Delta Dunia carries out its responsibility in waste management and ensures its long-term contribution to the local community through various CSR (Corporate Social Responsibility) programs.

To ensure achievement of its sustainability goals, Delta Dunia designed a Sustainability Framework as the foundation of long-term sustainability strategies and initiatives. This sustainability framework ensures the alignment of the Sustainable Development Goals in the Company's sustainability pillars.



Sebagai langkah penerapan kerangka keberlanjutan ini, Delta Dunia telah membentuk unit kerja *(working group)* dari berbagai lini untuk menetapkan target-target LST jangka menengah dan jangka panjang, dan mengembangkan *roadmap* untuk mencapai target-target tersebut. Penetapan unit kerja ini telah dilakukan pada bulan Desember 2022 untuk BUMA dan BUMA Australia.

Delta Dunia juga senantiasa memastikan bahwa strategi dan kebijakan bisnis perusahaan selalu berlandaskan kerangka keberlanjutan ini. Prinsip ini diterapkan tidak hanya di level Delta Dunia sebagai *holding company*, tetapi juga di level anak perusahaannya.

STRATEGI UTAMA KEBERLANJUTAN

Delta Dunia memiliki dua strategi utama untuk mengelola pilar-pilar keberlanjutan, yaitu:

As an implementation step of this sustainability framework, Delta Dunia has formed cross-functions working groups to set mid-term and long-term ESG targets, and develop a roadmap to achieve these targets. The establishment of this work unit was carried out in December 2022 for BUMA and BUMA Australia

Delta Dunia also ensures that the company's business strategies and policies are always based on this sustainability framework. This principle is applied not only at the Delta Dunia level as a holding company, but also at the level of its subsidiaries.

KEY SUSTAINABILITY STRATEGIES

Delta Dunia has two key strategies to manage sustainability aspects, such as:

1. **Keunggulan operasional**
   Delta Dunia berkomitmen untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang melalui:
   a. Efisiensi operasional
   b. Penerapan teknologi terkini
   c. Peningkatan SDM
   d. Peningkatan kinerja dan produktivitas
   e. Adaptif dalam merespon dinamika perubahan industri.

   Diharapkan melalui upaya-upaya ini, Delta Dunia dapat menyediakan jasa pertambangan yang berkualitas dan bersaing, baik dari sisi operasional maupun dampak LST.

2. **Diversifikasi menuju transisi ekonomi rendah karbon**
   Sebagai bagian dari komitmennya untuk melakukan diversifikasi untuk mengurangi porsi batu bara termal dalam keseluruhan pendapatan usahanya, Delta Dunia secara strategis terus melakukan pengembangan usaha ke industri lain yang masih berhubungan dengan bidang usaha intinya. Pada tahun 2022, Delta Dunia telah mengakuisisi Asiamet Resources Limited yang terdaftar pada Alternative Investment Market (AIM) di London Stock Exchange, sebagai pemegang saham terbesar. Asiamet sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi tembaga dan *polymetallic*.

   Upaya pengembangan usaha lainnya yaitu:
   a. *Mine owner.* Delta Dunia sedang menjajaki pengembangan bisnis sebagai pemilik konsesi tambang dan usaha sektor mineral lainnya.
   b. *Renewable and construction.* Mengembangkan bisnis energi baru terbarukan dan bidang konstruksi.
   c. *Mining technology.* Melakukan pengembangan bisnis teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam praktik pertambangan.
   d. Bisnis dengan fokus LST. Mengembangkan bisnis *sosio-preneur* dengan fokus edukasi, pemberdayaan perempuan dan ekonomi sirkular.

1. **Operational Excellence**
   Delta Dunia is committed to developing a long-term competitive advantage through:
   a. Operational efficiency
   b. Implementation of latest technology
   c. Human resources development
   d. Improving of performance and productivity
   e. Adaptive in responding to the dynamics of industrial changes.

   It is expected that through these efforts, Delta Dunia can provide quality and competitive mining services, both from an operational as well as ESG impact standpoint.

2. **Diversification towards a transition to low carbon economy**
   As part of its commitment to reduce the share of thermal coal in its overall revenue mix, Delta Dunia continues to make strategic business expansion into other industries adjacent to its core business. In 2022, Delta Dunia has acquired Asiamet Resources Limited, listed on the Alternative Investment Market (AIM) on the London Stock Exchange, as the largest shareholder. Asiamet itself is a company engaged in the production of copper and polymetallic.

   Other business development efforts include:
   a. Mine owner. Delta Dunia is exploring business development as a mining concession owner and other mineral sector business.
   b. Renewable and construction. Develop new renewable energy business and infrastructure sector.
   c. Mining technology. Carry out technology business development that can be utilized in mining practices.
   d. ESG-focused business. Developing socio-preneur businesses focusing on education, women empowerment and circular economy.

KONTRIBUSI PADA TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN (TPB)

Kerangka keberlanjutan yang dibangun oleh Delta Dunia diarahkan secara strategis untuk turut berkontribusi dalam TPB.

CONTRIBUTION TO SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Delta Dunia's sustainability framework is strategically directed to contribute to SDGs.

Pilar Prioritas Priority pillar	TPB SDGS	Target Target	Inisiatif Program Program Initiative	Deskripsi Description	Hasil Dan Dampak Results And Impacts
Pillar 2 Lingkungan 2nd Pillar Environment	6 AIR BERSIH DAN SANITASI LAYAK 12 KONSUMSI DAN PRODUKSI YANG BERTANGGUNG JAWAB 13 PENANGANAN PERUBAHAN IKLIM	Praktik penambangan yang bertanggung jawab untuk mendorong efisiensi. Good mining practices responsible for pushing efficiency.	Pengurangan Emisi Emission Reduction	Program pengurangan emisi dengan menggunakan teknologi *Auto Eco On* pada unit truk pengangkut yang bertujuan untuk mengurangi pemakaian bahan bakar. Emission reduction program by using Auto Eco On technology on transport truck units aiming to reduce fuel consumption.	Pencapaian efisiensi bahan bakar pada unit Hauler yang dilengkapi dengan Auto Eco-on sebanyak 188.481 liter atau setara dengan pengurangan emisi GRK sebanyak 309.858 tonCO_2eq. Achievement of material efficiency fuel on the Hauler unit equipped with Auto Eco-on as much as 188,481 liters or equivalent to a reduction GHG emissions of 309,858 tonCO_2eq.
			Pengelolaan Air Limbah Wastewater Management	Konservasi air dengan mengoptimalkan air limbah rumah tangga menjadi air layak pakai, implementasi pengelolaan air limbah domestik pada wilayah operasional *site* Binungan, 400 m^3/day dan *site* Lati 500 m^3/day. Water conservation with Optimizing household wastewater to usable water implementation of domestic waste water management in the region of Binungan operational site, 400 m^3/day and Lati site, 500 m^3/day.	Menghilangkan kontaminasi pada air limbah domestik sebesar 120.090 m^3 selama setahun yang terlepas ke lingkungan. Eliminate contamination in domestic wastewater which is released into the environment of 120,090 m^3 for a year.
			Daur ulang *metal scrap* Scrap Metal recycling	Program pengurangan limbah besi dengan mendaur ulang untuk dijadikan suku cadang alat berat. Iron waste reduction program by recycling it in order to be used as spare parts for heavy equipment.	Sebanyak 7,047 ton limbah besi telah dimanfaatkan untuk membuat komponen *tooth bucket.* A total of 7,047 tons of iron waste has been used to make tooth bucket components.
	9 INDUSTRI, INOVASI DAN INFRASTRUKTUR	Mengoptimalkan keunggulan operasional dan pemanfaatan aset dengan teknologi untuk mendorong efisiensi dan keberlanjutan Optimizing operational excellence and asset utilization by implementing technology to drive efficiency and sustainability	*Predictive Maintenance*	Strategi perawatan berbasis data yang memanfaatkan pembelajaran mesin untuk memprediksi rentang kegagalan komponen berdasarkan pola yang dihasilkan dari kombinasi berbagai variabel. Dengan menggunakan analitik prediktif, pengguna dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya penggantian tak terjadwal sehingga dapat memperpanjang umur dari komponen-komponen yang ada. *Predictive Maintenance* telah terimplementasi di seluruh operasi perusahaan di Indonesia. A data-driven maintenance strategy that uses machine learning to predict the range of component failure based on patterns resulting from a combination of variables. By using predictive analysis, users can minimize the occurrence of unscheduled replacement in order to extend the life of the components. Predictive Maintenance has been implemented in Delta Dunia's operations in Indonesia.	Memperpanjang masa pakai komponen utama rata-rata 185% lebih panjang dari standar manufaktur. Extends the life of major components by an average of 185% longer than factory standards.

Pilar Prioritas Priority pillar	TPB SDGS	Target Target	Inisiatif Program Program Initiative	Deskripsi Description	Hasil Dan Dampak Results And Impacts
			Digital Maintenance	Platform yang mendigitalkan dan mengintegrasikan alur kerja dalam proses bisnis pemeliharaan untuk meningkatkan efektivitas proses dengan mengurangi penggunaan kertas, redundansi, waktu tunggu, meningkatkan kesadaran biaya, secara efektif untuk merencanakan dan memantau kemajuan pekerjaan dalam aktivitas pemeliharaan. A platform that digitize and integrate workflow in progress maintenance business to increase effectiveness of the process by reducing paper use, redundancy, waiting time, raise awareness for cost, increasing effectivity in work planning and progress monitoring in maintenance activity.	Memastikan tingkat dan validitas pengambilan data dari kegiatan pemeliharaan untuk mendukung dan meningkatkan keandalan *predictive maintenance* Ensuring the level and validity of data collection from maintenance activities to support and increase the reliability of predictive maintenance
Pillar 1 Keamanan 1st Pillar Safety	3 KESEHATAN SEHAT DAN SEJAHTERA 8 PEKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI	Menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat melalui keunggulan operasional dan menerapkan teknologi mutakhir, menunjukkan kepemimpinan dalam aspek keselamatan di industri. Providing safe and healthy workplace through operational excellence and applying cutting edge technology, showing leadership in safety aspect in the industry.	Budaya keselamatan dan kesehatan kerja Occupational health and safety culture	Mengembangkan program keselamatan kerja dalam rangka: 1. Mencegah dan menurunkan prevalensi penyakit tidak menular. 2. Mengendalikan dan mengawasi perilaku tidak aman di tempat kerja. 3. Mengembangkan teknologi terintegrasi dan efisien untuk mengelola risiko kecelakaan kerja dalam rangka mendukung kinerja keselamatan. Develop occupational safety programs in order to: 1. Prevent and reduce the prevalence of non-infectious diseases. 2. Controlling and supervising unsafe behavior in the workplace. 3. Develop an integrated and efficient technology to manage work accident risks in order to support safety performance.	Kejadian fatal: 0 *Loss Time Injury Frequency Rate* (LTIFR) : 0.04 Penyakit akibat kerja: 0 Fatal Incident : 0 Loss Time Injury Frequency Rate (LTIFR) : 0.04 Occupational Illness = 0
Pillar 3 *Human Capital* 3rd Pillar Human Capital	4 PENDIDIKAN BERKUALITAS 8 PEKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI	Menumbuhkan rasa kepemilikan dan kompetensi pada karyawan dan mengembangkan bakat masa depan. Developing a sense of ownership and competence to employees and developing future talent.	BISA Ruang Vokasi	Bekerja sama dengan sekolah kejuruan atau vokasi untuk menyelenggarakan pembelajaran mekanik alat berat dengan pembelajaran standar industri dalam bentuk pengayaan bagi para siswa peserta program. Collaboration with vocational schools aligning the curriculum for heavy equipment mechanics with industry standards, in the form of enrichment for students participating in the program.	Delta Dunia bekerja sama dengan 17 SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) di Indonesia. Hingga 2022, pelatihan diikuti 1.960 siswa, dan 628 siswa di antaranya telah memperoleh sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi sebagai mekanik alat berat. Delta Dunia in collaboration with 17 SMK (Vocational High Schools) in Indonesia. Up to 2020, 1,960 students participated in the training, and 628 of them have obtained certificates from the National Professional Certification Agency as heavy equipment mechanics.

Pilar Prioritas Priority pillar	TPB SDGS	Target Target	Inisiatif Program Program Initiative	Deskripsi Description	Hasil Dan Dampak Results And Impacts
			Desa BUMA	DESA BUMA merupakan sekelompok individu yang saling berinteraksi dengan frekuensi yang intens dan saling ketergantungan *(interdependency)* untuk mencapai tujuan bersama dengan nilai keunggulan yang berkelanjutan. Desa BUMA berfokus untuk meminimalkan kesenjangan komunikasi dan kolaborasi antara tim dan supervisor mereka untuk memastikan kelancaran proses kerja dan operasional. Desa BUMA is a group of individuals who interact with each other with an intense frequency and interdependence to achieve common goals with a sustainable superior value. DESA BUMA focuses on minimizing communication and collaboration gaps between the team and their supervisors to ensure smooth working and operational process.	Perubahan perilaku yang terdapat di DESA: • Pengelompokan jaringan dari masing-masing kelompok. • Struktur pembinaan/*coaching* dengan pemanfaatan teknologi • Budaya pembelajaran dan pengembangan • Pemantauan kinerja intensif • Kejelasan informasi dan komunikasi • Ikatan dan kohesi Changes in behavior found in DESA: • Network grouping of each group. • Coaching structure with the implementation of technology. • Culture of learning and development • Intensive performance monitoring • Clarity of information and communication • Bonding and cohesion
Pillar 4 *Community* 4th Community		Memberdayakan komunitas dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup Empowering communities and society to improve quality of life	*Community based business*	Mengembangkan bisnis yang dapat dikelola oleh anggota masyarakat, terutama para perempuan, di area lingkar tambang dengan memanfaatkan sumber daya alam serta melestarikan budaya lokal dan kesejahteraan keluarga. Developing businesses that can be managed by community members, especially women, in the area around the mine, by utilizing natural resources and preserving local culture and family welfare.	Pemberdayaan dua bisnis berbasis komunitas: 1. Komunitas Bank Sampah, yang terdiri dari 11 anggota ibu-ibu. Menerapkan pendekatan ekonomi sirkular untuk mengatasi masalah sampah. 2. Komunitas bisnis berbasis masyarakat berfokus pada kearifan lokal (kerajinan batik) dan komoditas lokal (singkong). Empowerment of two community-based businesses: 1. Waste Bank Community, which consists of 11 members of women. Applying a circular economy approach to overcome the waste problem. 2. The community-based business focuses on local wisdom (batik Crafting and local commodities (cassava).
			Industry and Enterpreneurship Based Curriculum	Bekerja sama dengan sekolah kejuruan untuk menciptakan siswa-siswa calon wirausahawan melalui program industri kreatif. Collaborating with vocational schools to create prospective entrepreneur students through creative industry programs.	Hingga 2022, mengembangkan 153 siswa SMK melalui pengalaman belajar menjadi wirausaha muda berbasis *Teaching Factory* (TEFA). Up to 2022, developing 153 vocational students through learning experiences to become young entrepreneurs based on Teaching Factory (TEFA).
			Wifepreneur	Mengembangkan bisnis yang dapat dikelola oleh para perempuan di area lingkar tambang, dengan memanfaatkan sumber daya alam serta melestarikan budaya lokal dan kesejahteraan keluarga. Building businesses which can be managed by women in the mining area, by using natural resources as well as preserving local culture and family welfare.	Memberdayakan 157 perempuan melalui pelatihan kewirausahaan dan pembinaan bisnis. Membuat 126 *brand*. Empowering 157 women through entrepreneurship training and business coaching. Creating 126 brands.

Pilar Prioritas Priority pillar	TPB SDGS	Target Target	Inisiatif Program Program Initiative	Deskripsi Description	Hasil Dan Dampak Results And Impacts
	2 TANPA KELAPARAN	Memperkuat ketahanan dan kapasitas adaptif terhadap bahaya terkait iklim dan bencana alam Strengthening the resilience and adaptive capacity to climate-related hazards and natural disasters	*Sustainable Agriculture*	Memproduksi kebutuhan sandang dan pangan, tanpa mengurangi kemampuan generasi sekarang atau yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Production of clothing and food needs, without compromising the ability of the present or future generations to meet their needs.	Menerapkan praktik pertanian berkelanjutan di lahan pertanian seluas 20.000 m^2 yang dikelola oleh 9 kelompok tani. Mempersiapkan satu kelompok tani untuk bergabung dalam pertanian berkelanjutan (proses studi dan *assessment*). Diharapkan mereka akan aktif pada tahun 2023. Pemanfaatan mikroorganisme lokal (bakteri asli) sebagai pengganti pupuk pestisida melalui budi daya tanaman lokal. Implementing sustainable agriculture practices on 20,000 m^2 of agricultural land managed by 9 farmer groups. Preparing a farmer group to participate in a sustainable agriculture (study and assessment process). It is expected that they will become active in 2023. Utilization of local microorganisms (organic bacteria) as a substitute for pesticide fertilizers through the cultivation of local plants.

03 MENDUKUNG EKONOMI NASIONAL

Supporting The National Economy

Delta Dunia mengupayakan profitabilitas usaha demi peningkatan nilai tambah bagi para pemegang saham dan mendukung perekonomian nasional, sekaligus memperkuat upaya keberlanjutan dalam transisi menuju ekonomi rendah karbon.

Delta Dunia strives for business profitability to increase value for its shareholders and supporting the national economy, while powering our sustainability effort in the transition towards low-carbon economy.

438
86
02

Kontribusi Delta Dunia dalam perekonomian bangsa adalah mendukung operasional pertambangan batu bara sebagai sumber energi terpenting bagi Indonesia, serta salah satu sumber devisa terbesar. Di samping itu, kegiatan bisnis Delta Dunia membuka kesempatan kerja dan penghasilan bagi puluhan ribu karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan CSR. Pendapatan usaha Delta Dunia juga turut menyumbang pembangunan nasional melalui pembayaran pajak. Delta Dunia terus berupaya untuk mengelola potensi dampak negatif yang ada dari operasional bisnis kami, antara lain di bidang kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan. Delta Dunia menekankan kepatuhan terhadap peraturan perundangan di bidang lingkungan dan sosial untuk memastikan keamanan operasional dan meminimalkan dampak negatif operasional Delta Dunia. [OJK F.28]

Pada tahun pelaporan, nilai ekonomi yang dihasilkan meningkat dengan signifikan, mencapai nilai USD 1.554 miliar atau Rp 24 triliun, meningkat 71% dari tahun sebelumnya. Delta Dunia mencatat keuntungan bersih sebesar USD 29 juta, atau Rp 448,1 miliar. Di samping kenaikan harga batu bara global, faktor penting yang menyebabkan kenaikan pendapatan Perusahaan adalah strategi diversifikasi yang telah diimplementasikan sejak kuartal keempat tahun 2021, dan berlanjut sepanjang tahun 2022. Dalam menjalankan bisnisnya, Delta Dunia tidak mendapatkan bantuan dari pemerintah [GRI 201-4].

Delta Dunia supports the Indonesian economy through coal mining operations, which are vital for the country's energy needs and a significant source of foreign exchange. In addition, The company's business activities provide employment and income for tens of thousands of employees and contribute to the welfare of the community through CSR initiatives. Delta Dunia's revenue also benefits national development through tax payments. Delta Dunia continues to strive to manage the potential negative impacts that exist from our business operations, including in the areas of occupational health and safety and environment. Delta Dunia prioritizes the management of potential negative impacts on health, safety, and the environment, while adhering to environmental and social regulations to ensure operational safety and minimize any adverse effects. [OJK F.28]

In the reporting year, the generated economic value increased significantly, reaching a value of US$1,554 billion or Rp24 trillion, a 71% increase from the previous year. Delta Dunia recorded a net profit of US$29 million, or Rp448.1 billion. In addition to the rise in global coal prices, a crucial factor contributing to the Company's revenue increase was the diversification strategy implemented since the fourth quarter of 2021 and continuing throughout 2022. Delta Dunia does not receive any assistance from the government in conducting business [GRI 201-4].

Berikut ini informasi terkait nilai ekonomi Delta Dunia:

The following information pertains to Delta Dunia's economic value:

NILAI EKONOMI LANGSUNG YANG DIHASILKAN DAN DIDISTRIBUSIKAN (JUTA US$)
DIRECT ECONOMIC VALUE GENERATED AND DISTRIBUTED (IN MILLION US$)
[GRI 201-1]

Keterangan	2022	2021	2020	Description
NILAI EKONOMI YANG DIHASILKAN				**DIRECT ECONOMIC VALUE GENERATED**
Pendapatan usaha	1.554	911	602	Revenue
Penghasilan lain-lain	2	3	9	Other income
Penghasilan keuangan	1	1	4	Financial income
Total Pendapatan	1.557	914	614	Total revenue
NILAI EKONOMI YANG DIDISTRIBUSIKAN				**DIRECT ECONOMIC VALUE DISTRIBUTED**
Beban operasional	1.050	630	414	Operating expenses
Beban pegawai	320	160	141	Employee expenses
Beban umum dan administrasi	50	38	26	General and administrative expenses
Beban lain-lain	25	16	6	Other expenses
Beban keuangan	70	62	51	Financial expenses
Sub total biaya operasional	**1.516**	**906**	**637**	Subtotal of operating costs
Pembayaran dividen	5	-	-	Dividend payments
Beban pajak penghasilan badan, bersih	12	8	1	Net corporate income tax expenses
Biaya CSR	**1,3**	**0,9**	**1,6**	**CSR expenses**
Total nilai ekonomi yang didistribusikan	**1.534**	**914**	**637**	**Total economic value distributed**
Total nilai ekonomi yang ditahan	**23**	**0**	**23**	**Total economic value retained**

PERBANDINGAN TARGET DAN KINERJA PRODUKSI, PENDAPATAN DAN LABA RUGI
COMPARISON OF PRODUCTION TARGETS AND PERFORMANCE, REVENUE, AND PROFIT/LOSS
[OJK F.2]

Tahun Year	Perbandingan Target dan Realisasi Produksi (Ton) * Comparison of Production Targets and Performance (Tons)*		Perbandingan Target dan Realisasi Pendapatan (juta USD) Comparison of Target and Actual Revenue (million USD)		Perbandingan Target dan Realisasi Laba/Rugi (juta USD) ** Comparison of Target and Actual Profit/Loss (million USD)**	
	Target	Realisasi Realization	Target	Realisasi Realization	Target	Realisasi Realization
2022	480 - 565	547	1.300-1.500	1.554	320 - 380	365
2021	310 - 350	326	780 - 860	911	200 - 240	234
2020	350 - 390	631	800 - 900	602	230 - 260	164

* Menggunakan volume pengupasan lapisan tanah
** Menggunakan EBITDA
* Using volume of overburden removal
** Using EBITDA

Pada tahun pelaporan, target produksi dan target laba tercapai dengan baik. Pencapaian yang sangat menggembirakan adalah realisasi pendapatan yang melampaui target yang ditetapkan. Delta Dunia akan terus berupaya untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya dari tahun ke tahun.

During the reporting year, production and profit targets were achieved successfully. A highly encouraging accomplishment was the realization of revenues exceeding the established targets. Delta Dunia will continue to strive to maintain and even improve its performance year over year.

Delta Dunia merupakan kontraktor batu bara yang secara langsung tidak terlibat dalam proyek yang berwawasan lingkungan. [OJK F.3]

Delta Dunia is a coal contractor that is not directly involved in environmentally conscious projects. [OJK F.3]

IMPLIKASI FINANSIAL AKIBAT PERUBAHAN IKLIM [GRI 201-2]

Perubahan iklim dunia berdampak pada setiap industri, tidak terkecuali industri pertambangan batu bara. Perubahan iklim juga berdampak pada operasional Delta Dunia, berupa tidak terprediksinya curah hujan, baik dari segi volume maupun frekuensi, sehingga menjadi tantangan tersendiri secara strategis. Secara khusus, curah hujan pada tahun 2022 mengalami peningkatan volume, sehingga operasional pertambangan menjadi lebih menantang. Tanpa proses mitigasi yang optimal, hal ini akan menyebabkan terjadinya kehilangan kesempatan pada saat hujan dan setelah hujan berhenti. Delta Dunia telah melakukan perencanaan dan mitigasi untuk mengelola hal ini, yaitu melalui *slippery management,* atau mitigasi risiko untuk mempercepat pengeringan lahan setelah hujan. Namun demikian, Delta Dunia tidak melakukan penghitungan perkiraan biaya dari *slippery management.*

FINANCIAL IMPLICATIONS DUE TO CLIMATE CHANGE [GRI 201-2]

Global climate change has implications for every industry, including the coal mining sector. Climate change also has a direct impact on Delta Dunia's operations, particularly in terms of unpredictable rainfall patterns, both in volume and frequency, which present strategic challenges. Specifically, 2022 saw a substantial increase in rainfall volume, making mining operations even more challenging. Without optimal mitigation processes, this can lead to missed opportunities during and after rainfall events. Delta Dunia has planned and implemented mitigation measures to manage this, including slippery management – a risk mitigation approach designed to accelerate land drying post-rainfall. However, Delta Dunia has not calculated the projected costs associated with slippery management.

MENGEMBANGKAN EKONOMI LOKAL

Pemasok menjadi mitra penting bagi setiap perusahaan mengingat ketepatan dan kualitas pasokan menentukan kualitas layanan yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu, pemasok merupakan mitra penting dalam mendukung implementasi komitmen dan strategi keberlanjutan Delta Dunia. Delta Dunia membangun hubungan baik dengan para pemasoknya dan menetapkan persyaratan bagi para pemasok akan aspek standar dan kualitas pasokan serta aspek keberlanjutan.

Dalam rangka membangun ekonomi lokal, Delta Dunia memberikan prioritas bagi pemask lokal yang berada di sekitar wilayah operasional Delta Dunia. Bila tidak terdapat pemasok lokal yang bisa memenuhi kebutuhan, maka digunakan pemasok nasional, yaitu pemasok yang berdomisili di Indonesia, baru kemudian pemasok internasional. Sebagian besar pemasok barang dan jasa yang digunakan oleh Delta Dunia adalah pemasok nasional, mengingat adanya keterbatasan dari pemasok lokal.

DEVELOPING THE LOCAL ECONOMY

Suppliers are important partners for the company as the punctuality and quality of their supply determines the quality of the services provided by our company. In addition, suppliers are important partners in supporting the implementation of Delta Dunia's sustainability commitments and strategies. Delta Dunia maintains good relationships with its suppliers and sets requirements for suppliers on aspects of supply standards, quality, and sustainability.

To support the local economy, Delta Dunia prioritizes local suppliers in the areas surrounding its operational locations. If there are no local suppliers who can meet the needs, national suppliers domiciled in Indonesia are used, followed by international suppliers. Most of the goods and services suppliers used by Delta Dunia are national suppliers, due to the limitations of local suppliers.

PEMASOK BARANG MENURUT ASALNYA
GOODS SUPPLIERS BY ORIGIN
[GRI 204-1]

Jenis Pemasok	2022		2021		2020		Type of Supplier
	Jumlah Number	Nilai Value	Jumlah Number	Nilai Value	Jumlah Number	Nilai Value	
Lokal	26,9%	5,2%	22,9%	1,1%	28,8%	7,6%	Local
Nasional	71,7%	88,5%	76%	98,3%	70%	92,3%	National
Internasional	1,4%	6,3%	1%	0,6%	1%	0,1%	International

PEMASOK JASA MENURUT ASALNYA
SERVICES SUPPLIERS BY ORIGIN
[GRI 204-1]

Jenis Pemasok	2022		2021		2020		Type of Supplier
	Jumlah Number	Nilai Value	Jumlah Number	Nilai Value	Jumlah Number	Nilai Value	
Lokal	20,4%	22,6%	39,6%	25,6%	29,2%	17,7%	Local
Nasional	78,2%	76,7%	59,1%	74,1%	70,0%	82,2%	National
Internasional	1,4%	0,7%	1,3%	0,3%	0,8%	0,1%	International

Dalam bisnis Delta Dunia, terdapat berbagai jenis pemasok, termasuk barang, jasa, dan tenaga kerja dari pihak ketiga. Seluruh pemasok diwajibkan untuk menerapkan prinsip keberlanjutan, seperti kepatuhan terhadap peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan maupun lingkungan. Selain pemasok, tidak terdapat rantai pasokan, atau rantai bisnis lainnya. [GRI 2-6]

In Delta Dunia's business, there are various types of suppliers, including goods, services, and third-party labor. All suppliers are required to apply sustainability principles, such as compliance with labor and environmental regulations. In addition to suppliers, there are no supply chains or other business chains. [GRI 2-6]

PRODUK DAN JASA

Sejalan dengan visi Delta Dunia menjadi "Menjadi salah satu pemain global terbaik di industri sumber daya pertambangan dan diakui karena teknologi inovatif dan operasi berbasis keberlanjutan". Delta Dunia menekankan produk dan jasa yang berkualitas. Selain itu, Delta Dunia berupaya menciptakan hubungan baik dengan para pelanggan dan memberi nilai tambah dalam setiap layanannya, untuk memastikan bahwa setiap pelanggan mendapatkan jasa yang setara, sesuai dengan perjanjian kontrak, dalam waktu yang ditetapkan. Delta Dunia menyediakan keunggulan melalui optimalisasi seluruh sumber daya yang dimiliki, seperti SDM, alat berat, proses kerja dan lainnya untuk mencapai kinerja yang baik, seperti yang tercatat di bawah ini: [OJK F.17]

PRODUCTS AND SERVICES

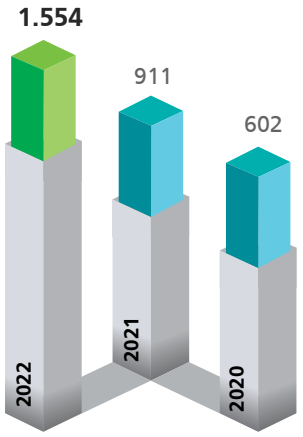
In line with Delta Dunia's vision to be "To become a leading global player in the resource industry recognized for our innovative technologies and sustainable practices". Delta Dunia emphasizes high-quality products and services. Additionally, Delta Dunia strives to build good relationships with its customers and add value to every service provided to ensure that each customer receives services that are equal to the contracted agreement and delivered within the designated timeframe. Delta Dunia provides excellence through the optimization of all resources, such as human resources, heavy equipment, work processes, and others to achieve good performance, as recorded below: [OJK F.17]

PRODUK DAN JASA
PRODUCTS AND SERVICES

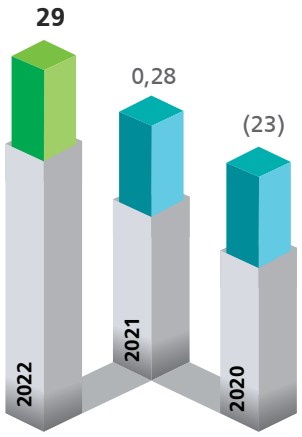
Produksi	Satuan Unit	2022	2021	2020	Production
Pengupasan lapisan tanah	Juta Bcm Million Bcm	547	326,3	281,8	Overburden removal
Produksi batu bara	Juta Ton Million Ton	87	53,7	45,3	Coal production
Pengangkutan batu bara	Juta Ton Million Ton	15,7	14	12	Coal haul

KINERJA USAHA
BUSINESS PERFORMANCE

Pendapatan (Juta US$)
Revenue (Million US$)



Laba/Rugi (Juta US$)
Profit/Loss (Million US$)



Untuk memastikan dan meningkatkan kepuasan pelanggan, Delta Dunia melakukan interaksi intensif melalui berbagai pertemuan formal dan penyediaan penanganan keluhan pelanggan. Sistem layanan keluhan pelanggan ditangani oleh tim Divisi Business Development dan Project Manager, sesuai dengan ruang lingkup pengaduan. Setiap masukan yang diterima akan ditindaklanjuti dengan metode PICA *(Problem Identification and Corrective Action)* selambatnya 3 (tiga) hari setelah keluhan diterima. Upaya-upaya perbaikan 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. [OJK F.30]

Delta Dunia memastikan setiap kegiatan operasionalnya aman baik terhadap lingkungan dan pekerjanya, dan juga untuk para pelanggannya, mengingat kegiatan operasional Delta Dunia dilakukan dalam perimeter atau lokasi pelanggan/mitra perusahaan batu bara. Berbagai upaya keamanan diterapkan oleh Delta Dunia, seperti menerapkan sistem manajemen K3, memeriksa kualitas batu bara yang dihasilkan, serta memastikan kelayakan setiap peralatan. Seluruh (100%) proses dan batu bara yang dihasilkan oleh Delta Dunia, diperiksa untuk memastikan kualitas yang terbaik, sesuai dengan target dan perjanjian yang telah disepakati dengan pelanggan. OJK F.27

INOVASI DAN OPTIMALISASI

Berbagai upaya dilakukan Delta Dunia untuk menyediakan layanan yang unggul, di antaranya dengan menetapkan *sustainability volume* dan *operating excellence*. Salah satunya dengan optimasi penggunaan teknologi yang akan berdampak positif dalam jangka panjang. Pada masa revolusi industri 4.0 ini, penggunaan teknologi tidak hanya berdampak pada kualitas dan ketepatan, melainkan juga meningkatkan efisiensi, pengembangan SDM, serta meminimalkan dampak lingkungan. [OJK F.26]

To ensure and improve customer satisfaction, Delta Dunia conducts intensive interactions through various formal meetings and the provision of customer complaint handling. The customer complaint service system is handled by the Business Development Division and Project Manager team, according to the scope of the complaint. Any feedback received will be followed up with the PICA (Problem Identification and Corrective Action) method no later than 3 (three) days after the complaint is received. Improvement efforts are carefully monitored and supervised by the Business Development team to ensure the quality of the repairs. Delta Dunia ensures customer satisfaction based on the applicable Service Level Agreement (SLA) and conducts periodic reviews as requested by customers. [OJK F.30]

Delta Dunia ensures that all of its operational activities are safe for the environment, its employees, and its customers, considering that Delta Dunia's operational activities are carried out within the perimeter or location of its coal mining customers/partners. Various security measures are implemented by Delta Dunia, such as implementing an OHS management system, checking the quality of the coal produced, and ensuring the suitability of each piece of equipment. All (100%) processes and coal produced by Delta Dunia are checked to ensure the best quality, in accordance with the targets and agreements that have been agreed with customers. OJK F.27

INNOVATION AND OPTIMIZATION

Delta Dunia makes various efforts to provide excellent services, including by setting sustainability volumes and operating excellence. One of them is optimizing the use of technology, which will have a positive long-term impact. In this Industry 4.0 era, the use of technology not only affects quality and accuracy, but also increases efficiency, human resources development, and minimizes environmental impact. [OJK F.26]

Melalui *optimus mine, digital maintenance dan predictive maintenance,* Delta Dunia berhasil meningkatkan kinerja operasionalnya. Beberapa penerapan teknologi dalam operasional Delta Dunia di antaranya:

1. ***Operator Productivity Line Up*** merupakan efisiensi pergantian gilir kerja yang dilengkapi dengan inspeksi keselamatan, *briefing* operasional dan pemenuhan sisi administratif dilakukan dalam waktu yang singkat namun teliti melalui penggunaan teknologi IT. Penggunaan aplikasi ini mengurangi potensi terjadinya salah komunikasi dan menekan peluang terjadinya insiden. Aplikasi ini juga memuat berbagai formulir digital dan fitur konfirmasi dalam bentuk yang interaktif, sehingga sangat komunikatif, di samping menghemat penggunaan kertas.

2. ***Optimus Mine*** merupakan teknologi untuk menyediakan data *real-time* yang akurat sehingga dapat digunakan dalam merencanakan pekerjaan tambang dengan menggunakan skenario terbaik dan pemantauan proses penambangan. Aplikasi ini mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan cepat, serta praktik penambangan yang baik *(good mining practice).* Cara tradisional (mengumpulkan data dari lapangan untuk dikonsolidasikan di kantor) kadang tidak sesuai dengan kondisi terkini di lapangan dan tentunya tidak efisien dibandingkan dengan penggunaan aplikasi ini.

Through optimus mines, digital maintenance, and predictive maintenance, Delta Dunia has succeeded in improving its operational performance. Some technology applications in Delta Dunia's operations include:

1. **Operator Productivity Line Up** is an efficient shift change process that includes safety inspections, operational briefings, and administrative tasks done quickly but meticulously through the use of IT technology. The use of this application reduces the potential for miscommunication and minimizes the risk of incidents. The application also includes various digital forms and interactive confirmation features, making it very communicative while also saving paper usage.

2. **Optimus Mine** is a technology that provides real-time and accurate data to be used in planning mining work using the best scenarios and monitoring the mining process. This application supports more accurate and faster decision-making processes, as well as good mining practices. Traditional methods of collecting data from the field to be consolidated in the office are sometimes not up-to-date with current conditions in the field and are certainly not as efficient compared to using this application.

3. ***Predictive Maintenance (PdM)*** merupakan aplikasi teknologi yang digunakan untuk mengoptimalkan masa pakai komponen alat berat, sehingga meningkatkan efisiensi dalam hal biaya perbaikan dan pemeliharaan. Dengan menggunakan *machine learning,* aplikasi ini dapat memprediksi kapan akan terjadi kerusakan pada komponen tertentu, sehingga Perusahaan dapat melakukan perawatan. Dampak positif dari aplikasi ini adalah meningkatnya keamanan proses pertambangan.

4. ***Digital Maintenance (DigiMan)*** merupakan aplikasi yang berfungsi untuk memastikan kondisi alat berat dalam keadaan prima dengan mengoptimalkan MTTR *(Mean Time to Repair)* dan MTBS *(Mean Time Between Services).* Aplikasi ini dilengkapi dengan sistem pelaporan yang terintegrasi, sehingga dapat mencegah kerusakan berlebih pada alat berat. DigiMan juga mengurangi pekerjaan administratif, waktu tunggu, biaya perawatan, serta melakukan pemantauan dengan lebih efektif.

3. **Predictive Maintenance (PdM)** is an application used to optimize the lifespan of heavy equipment components, thereby increasing efficiency in terms of repair and maintenance costs. By using machine learning, this application can predict when certain components may experience damage, enabling companies to schedule maintenance proactively. This application has a significant positive impact on mining safety.

4. **Digital Maintenance (DigiMan)** is an application that functions to ensure that heavy equipment is in optimal condition by optimizing the MTTR (Mean Time to Repair) and MTBS (Mean Time Between Services). This application is equipped with an integrated reporting system to prevent excessive damage to heavy equipment. DigiMan also reduces administrative work, waiting time, maintenance costs, and performs more effective monitoring.

PAJAK

Pendekatan terhadap pajak [GRI 207-1]

Pajak merupakan faktor pendorong kesejahteraan masyarakat, mengingat pajak merupakan sumber penghasilan terbesar negara yang digunakan untuk membangun infrastruktur,

TAX

Approach to Tax [GRI 207-1]

Taxation is a key driver of societal well-being, as it is the largest source of income for a country and is used to build infrastructure, develop education, health, and other public services. Taxation is

mengembangkan pendidikan, kesehatan, dan lainnya. Pajak merupakan ujung tombak pembangunan sebuah negara. Untuk itu, Delta Dunia berkomitmen untuk turut berpartisipasi dalam pembangunan bangsa melalui pembayaran pajak. Delta Dunia membangun strategi pajak yang menekankan pada kepatuhan terhadap peraturan perundangan di bidang pajak, dengan menekankan nilai integritas dan profesionalisme. Delta Dunia menerapkan peraturan perpajakan dalam setiap kegiatan usaha dan mengevaluasi transaksi kegiatan usaha secara berkala untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan perpajakan terbaru. Dalam kaitannya dengan keberlanjutan, Delta Dunia mengembangkan keberlanjutan dengan tetap memperhatikan kepatuhan terhadap ketentuan perpajakan.

the cornerstone of a country's development. Therefore, Delta Dunia is committed to participating in nation-building through tax compliance. Delta Dunia has developed a tax strategy that emphasizes compliance with tax regulations, while emphasizing the values of integrity and professionalism. Delta Dunia adheres to tax regulations in all business activities and periodically evaluates business transactions to ensure compliance with the latest tax regulations. In relation to sustainability, Delta Dunia strives to develop sustainability while maintaining compliance with tax regulations.

Tata kelola, pengontrolan, dan manajemen risiko pajak [GRI 207-2]

Pelaksanaan kewajiban pajak di Delta Dunia berada di bawah tanggung jawab Chief Operating Officer, yang secara rutin (berkala) maupun tidak rutin (bila dibutuhkan/ mendesak) melakukan peninjauan terhadap strategi pajak. Perusahaan memiliki *risk and control matrix* (RCM) untuk melakukan identifikasi, mitigasi dan evaluasi risiko perpajakan serta melakukan pengujian pengendalian secara berkala dalam penerapannya. Evaluasi atas tata kelola pajak dilakukan melalui pengujian atas setiap kontrol dalam menjalankan kepatuhan perpajakan secara berkala. Jika terdapat kontrol yang tidak dipenuhi oleh karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan sanksi. Lebih lanjut, hasil dari proses pemeriksaan pajak yang dilakukan oleh kantor pajak kepada Delta Dunia juga dijadikan bahan evaluasi kepatuhan pada tata kelola pajak Perusahaan. Komitmen Delta Dunia untuk melaksanakan kewajiban pajak dengan baik dinyatakan dengan meminta opini atau saran tertulis dari kantor pajak dan/atau konsultan pajak bila terdapat suatu transaksi yang perlu dinilai atau diklarifikasi dari sisi perpajakan. Delta Dunia menganggap serius pelanggaran hukum, etika atau integritas terkait pajak. Untuk itu, Delta Dunia menyediakan mekanisme pelanggaran melalui masukan resmi dari atasan atau rekan kerja dan/atau sarana "BUMA *Whistleblowing System* (BWS)" untuk kemudian ditindaklanjuti.

Tax governance, control, and risk Management [GRI 207-2]

Tax compliance at Delta Dunia is the responsibility of the Chief Operating Officer, who conducts routine (periodic) and non-routine (as needed or urgent) reviews of the company's tax strategy. Delta Dunia has a risk and control matrix (RCM) in place for identifying, mitigating, and evaluating tax risks, while also carrying out regular control testing in its application. Tax governance is assessed through the periodic testing of each control in upholding tax compliance. Should an employee fail to meet a control requirement, they may be subject to sanctions. Furthermore, the outcomes of tax audits conducted by tax authorities on Delta Dunia are utilised to evaluate the company's adherence to tax governance. Delta Dunia's commitment to fulfilling its tax obligations is demonstrated by seeking written opinions or advice from tax offices and/or tax consultants when a transaction requires assessment or clarification from a taxation standpoint. Delta Dunia takes tax-related legal, ethical, and integrity breaches seriously. To address this, Delta Dunia has established a mechanism for reporting violations via formal input from supervisors or colleagues, and/or through the "BUMA Whistleblowing System (BWS)", which ensures appropriate follow-up action is taken.

Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan kepedulian yang berkaitan dengan pajak [GRI 207-3]

Untuk memastikan bahwa Delta Dunia memperhatikan pendapat dan masukan dari pemangku kepentingan di bidang perpajakan, yaitu pemerintah dalam hal ini kantor pajak, Delta Dunia melakukan konseling bila terdapat permasalahan perpajakan. Delta Dunia juga akan melakukan penilaian internal, termasuk berdiskusi dengan konsultan pajak, asosiasi dan kementerian terkait. Apabila Delta Dunia mendapatkan jawaban dari kantor pajak atau konsultan pajak terkait permintaan saran akan implikasi pajak atas suatu transaksi, maka Perusahaan akan menerapkan hal tersebut dan menginformasikan ke pihak-pihak lain yang terdampak.

Stakeholder engagement and management of concerns related to tax [GRI 207-3]

To ensure that Delta Dunia considers the opinions and input of stakeholders in taxation, namely the government and tax authorities, the company seeks counseling when there are tax issues. Delta Dunia also conducts internal assessments, including discussions with tax consultants, associations, and relevant ministries. If Delta Dunia receives a response from the tax office or tax consultant regarding a request for advice on tax implications for a transaction, the company will implement it and inform other affected parties.

Delta Dunia melakukan pelaporan pajak dengan teliti dan tepat waktu, baik di Indonesia maupun di Australia (untuk anak perusahaan BUMA Australia), sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku di masing-masing negara. [GRI 207-4]

Delta Dunia reports its taxes in Indonesia and Australia (for its subsidiary BUMA Australia), in a diligent and timely manner and in accordance with the applicable laws in each country. [GRI 207-4]

04 MENGELOLA ISU IKLIM DAN LINGKUNGAN

Managing Climate and Environmental Issues

Delta Dunia menyadari peran dan kontribusinya sebagai bagian dari komunitas global dalam menanggulangi isu perubahan iklim dan perlindungan lingkungan. Untuk itu, Delta Dunia terus menerapkan dan meningkatkan berbagai inisiatif iklim dan lingkungan dalam kegiatan operasionalnya.

Delta Dunia acknowledges its role and contribution as part of the global community in addressing the issues of climate change and environmental protection. As such, Delta Dunia continues to implement and enhance various climate and environmental initiatives in its operational activities.

BUMA

Komitmen Delta Dunia terhadap lingkungan diwujudkan dengan menerapkan *Good Mining Practice* (praktik kegiatan penambangan yang baik dan benar). Delta Dunia menyadari masalah perubahan iklim dan lingkungan hidup menjadi tugas kita semua, termasuk industri tambang yang kegiatannya sangat erat dengan lingkungan. Delta Dunia menyadari bahwa kegiatan jasa pertambangan mendukung usaha terciptanya ekuitas energi *(energy equity)* dan berkontribusi terhadap pembangunan sektor energi, perekonomian dan kesejahteraan sosial, namun pada saat yang bersamaan juga memiliki dampak terhadap lingkungan seperti potensi pencemaran dan perubahan keseimbangan lingkungan hidup.

Delta Dunia's commitment to environmental stewardship is demonstrated through the implementation of Good Mining Practice. Delta Dunia recognise that addressing climate change and environmental issues is a collective responsibility, including the mining industry, which is intrinsically linked to the environment. Delta Dunia understands that mining services activities support the pursuit of energy equity and contribute to the development of the energy sector, economy, and social welfare, however at the same time, we acknowledge that these activities can also have environmental impacts, such as potential pollution and disruptions to the natural balance.

KEBIJAKAN DAN UPAYA PERLINDUNGAN LINGKUNGAN

Delta Dunia berkomitmen penuh untuk meminimalisir dan mengurangi dampak lingkungan melalui Kebijakan Keselamatan Pertambangan dan Lingkungan Hidup (Rev 09-tanggal 01 November 2021; BUMA/SHE/09/001/MA). Kebijakan ini turut mengatur pengelolaan lingkungan hidup, di mana perusahaan bertekad untuk berkontribusi dalam usaha perlindungan dan pelestarian lingkungan hidup dengan cara:

1. Memperbaiki sistem manajemen lingkungan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja lingkungan.
2. Mengidentifikasi semua aspek dan dampak lingkungan yang timbul akibat operasional perusahaan, serta menetapkan tindakan pengendalian untuk mengeliminasi atau mengurangi dampak lingkungan.

POLICY AND PROGRAMS FOR ENVIRONMENTAL PROTECTION

Delta Dunia is fully committed to minimising and reducing environmental impacts through its Mining Safety and Environmental Policy (Rev 09 dated 01 November 2021; BUMA/SHE/09/001/MA). The policy includes provisions related to environmental management, whereby the company is determined to contribute to environmental protection and conservation by:

1. Constantly enhancing environmental performance through the continuous improvement of environmental management systems.
2. Identifying all potential environmental impacts that may arise from the company's operations, and implementing control measures to either eliminate or reduce these impacts.

Berbagai upaya untuk membangun operasional yang berwawasan lingkungan telah dilakukan melalui berbagai hal, seperti:

Multiple efforts to build environmentally conscious operations have been carried out through various means, such as:

Upaya untuk membangun operasional yang berwawasan lingkungan
Efforts to build environmentally conscious operations

Melakukan efisiensi penggunaan bahan bakar dengan menerapkan *fleet management system* (FMS) dan RFID fuel *management system.*
Improving fuel efficiency by implementing a fleet management system (FMS) and an RFID fuel management system.

Dukungan finansial dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia bidang pengelolaan lingkungan hidup.
Financial support and increasing human resource competency in the field of environmental management.

Menempatkan kembali kupasan tanah lapisan pucuk *(topsoil)* pada lapisan atas untuk kegiatan revegetasi oleh pelanggan.
Returning the topsoil layer and placing it back for revegetation activities.

Menggunakan bahan bakar biosolar B30 , komposisi perbandingan 70% bahan solar dan 30% FAME *(fatty acid methyl ester).*
Using B30 biosolar fuel, 70% petroleum and 30% FAME (fatty acid methyl ester) composition.

Memilih dan menggunakan perangkat pengkondisian udara *(air conditioner)* yang berlabel hemat energi.
Selecting and using energy-saving air conditioning devices.

Melakukan penghijauan di sekitar area *office, workshop* dan asrama karyawan di masing-masing *jobsite.*
Tree planting activities around the office, workshop and employee dormitory areas at each jobsite.

Memanfaatkan ban bekas peralatan pertambangan sebagai *erosion control media, safety sign* dan media tanam.
Reusing used tires as erosion control media, safety signs, and planting media.

Menjalin kerja sama dengan pihak ketiga dalam memanfaatkan kembali limbah logam untuk menghasilkan *tooth bucket.*
Collaborating with third parties to reuse metal waste to produce tooth buckets.

Menjalin kerja sama dengan bank sampah lokal dan pelanggan untuk memanfaatkan kembali limbah non B3, seperti kardus dan sampah domestik.
Collaborating with local waste banks and customers to reuse non-hazardous waste, such as cardboard and domestic waste.

Menjalin kerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki izin untuk mengangkut dan mengolah limbah B3.
Collaborating with licensed third parties to transport and process hazardous waste.

Perusahaan menyadari bahwa dalam kegiatannya menghasilkan material yang penting dan berkontribusi terhadap terciptanya ekuitas energi serta perekonomian dan kesejahteraan sosial, terdapat pula dampak terhadap lingkungan sekitar. Untuk itu, dalam setiap lokasi operasionalnya, Delta Dunia menerapkan prinsip kehati-hatian, di mana seluruh perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek lingkungan, dengan panduan sebagai berikut: [OJK F.9] [GRI 2-23]

1. Berdasarkan SHE/2022/001/SOP Rev 0.0; Manajemen Risiko Keselamatan Pertambangan dan Lingkungan Hidup (KPLH) dan SHE/2022/006/SOP Rev 0.0; Pengelolaan Lingkungan Hidup bahwa manajemen risiko dan dampak disusun berdasarkan bisnis proses yang berjalan di Perusahaan.
2. *Change management* dilakukan untuk memastikan semua risiko telah diidentifikasi dan dimitigasi dengan baik, sesuai kebijakan internal Perusahaan dan pemenuhan peraturan perundang-undangan.
3. Seluruh operasional Delta Dunia telah menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan berdasarkan ISO 14001:2015 dan telah terserifikasi dengan ruang lingkup terbatas pada aktivitas pertambangan dan konstruksi infastruktur.

We recognise that our operations in producing important materials that contribute to energy equity, economic growth, and social welfare also have an impact on the surrounding environment. Therefore, in each of its operational locations, Delta Dunia applies the precautionary principle, whereby all planning is done with consideration for environmental aspects, guided by the following principles: [OJK F.9] [GRI 2-23]

1. Based on SHE/2022/001/SOP Rev 0.0; Mining Safety and Environmental Risk Management (KPLH) and SHE/2022/006/SOP Rev 0.0; Environmental Management, risk and impact management are developed based on the business processes that occur within the Company.
2. Change management is carried out to ensure that all risks are identified and well mitigated in accordance with the Company's internal policies and compliance with laws and regulations.
3. All of Delta Dunia's operational areas have been certified ISO 14001 - Environmental Management System and has been certified with a confined space of mining activities and infrastructure construction.

BIAYA LINGKUNGAN HIDUP
ENVIRONMENTAL COSTS
[OJK F.4]

Biaya Pengelolaan Lingkungan (Rp)	2022	2021	Environmental Management Costs (Rp)
Monitoring lingkungan hidup	1.935.802.975	2.296.250.835	Environmental monitoring
Kampanye lingkungan	12.700.000	10.000.000	Environmental campaigns
Pengelolaan limbah (limbah B3 dan non B3)	9.180.322.796	3.322.562.501	Waste management (hazardous and non-hazardous waste)
Pelatihan	22.000.000	-	Training
Penanaman pohon	295.419.200	201.452.000	Tree planting
Pengelolaan emisi	3.094.548.902	2.229.901.120	Emissions management
Pengelolaan air	12.610.100.376	18.565.378.350	Water management
Rehabilitasi lahan	-	11.315.704.682	Land rehabilitation
Total	**27.150.894.249**	**37.941.249.488**	**Total**

ENERGI

Dalam kegiatan usahanya, Delta Dunia menggunakan bahan bakar listrik dan diesel. Bahan bakar listrik digunakan dalam kantor, sedangkan diesel digunakan untuk mengoperasikan alat berat dan kegiatan operasional lainnya. Seluruh peralatan tambang milik Delta Dunia di Indonesia yang menggunakan BBM jenis diesel telah dialihkan menggunakan bahan bakar jenis B30 (biodiesel) untuk mengurangi emisi GRK.

Di tahun 2022, walaupun ada peningkatan produksi yang signifikan, berkat strategi keunggulan operasi yang diterapkan, Delta Dunia berhasil menjaga intensitas karbon per ton produksi tetap stabil selama tiga tahun berturut-turut.

ENERGY

Delta Dunia uses both electricity and diesel in its operations. Electricity is used in the office, while diesel is used to operate heavy equipment and for other operational activities. All of Delta Dunia's mining equipment in Indonesia that uses diesel fuel has been converted to B30 biodiesel to reduce greenhouse gas emissions.

In 2022, despite the significant increase of production, due to the implementation of operational excellence strategy in its operation, Delta Dunia manages to maintain the carbon intensity per ton of product to be stable in the last three years.

KONSUMSI ENERGI DAN INTENSITAS ENERGI
ENERGY CONSUMPTION AND INTENSITY
[GRI 302-1] [GRI 302-3] [OJK F.6]

Sumber energi tidak terbarukan	2022	2021	2020	Non-Renewable Energy Sources
Listrik (GJ)	15.032	2.447	2.920	Electricity (GJ)
Diesel (GJ)	23.751.099	17.818.977	14.473.491	Diesel (GJ)
Total energi (GJ)	23.766.130	17.821.424	14.476.411	Total energy (GJ)
Satuan produksi (ton)	650.323.476	492.394.797	424.014.333	Production unit (ton)
Intensitas energi (GJ/satuan produksi)	0,036	0,036	0,034	Energy intensity (GJ/production unit)

Catatan:
- Metodologi yang digunakan untuk menghitung konsumsi energi adalah menghitung penggunaan listrik dan bahan bakar, yang kemudian dikalikan faktor konversi, yaitu 0,0036 untuk listrik, dan 35,94 untuk bahan bakar.
- Intensitas energi menghitung penggunaan energi dalam organisasi (listrik dan bahan bakar) per unit produksi *coal* dan OB.
- Kenaikan konsumsi biodiesel dikarenakan adanya kenaikan kapasitas produksi sebesar 24%

Note:
- The methodology used to measure energy consumption is to calculate electricity and fuel consumption, which is then multiplied by a conversion factor of 0.0036 for electricity and 35.94 for fuel.
- Energy intensity calculates the energy use in the organization (electricity and fuel) per unit of coal and OB production.
- A rise in biodiesel consumption has been driven by a 24% increase in production capacity

Delta Dunia belum melakukan penghitungan energi di luar organisasi. Penghitungan energi di luar organisasi akan secara bertahap nantinya, diawali dengan mengidentifikasi semua vendor barang dan jasa yang digunakan oleh organisasi [GRI 302-2] [OJK F.6]

Delta Dunia has not yet calculated its energy consumption outside of the organisation. The calculation of energy consumption outside of the organisation will be done gradually, starting with the identification of all vendors of goods and services used by the organisation. [GRI 302-2] [OJK F.6]

PENGURANGAN KONSUMSI ENERGI

[GRI 302-4] [OJK F.7]

Dalam tahun pelaporan terjadi kenaikan dalam penggunaan energi karena adanya peningkatan hasil produksi secara signifikan. Selain itu, terdapat peningkatan kegiatan operasional, seperti penggunaan peralatan dan aktivitas di *workshop (assembly* dan *diassembly).* Dengan demikian terjadi sedikit kenaikan dalam intensitas energi. Namun demikian, Delta Dunia senantiasa mengupayakan penghematan energi melalui kelayakan teknis dan finansial dari sumber energi alternatif, agar dapat mengurangi konsumsi energi tak terbarukan.

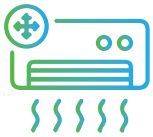
REDUCTION OF ENERGY CONSUMPTION

[GRI 302-4] [OJK F.7]

In the reporting year, there was an increase in energy consumption due to an increase in products significantly. Additionally, there was an increase in operational activities such as equipment usage and workshop activities (assembly and disassembly). As a result, there was a slight increase in energy intensity. However, Delta Dunia always strives to save energy through studying the technical and financial feasibility of alternative energy sources to reduce non-renewable energy consumption.

30%

Penggunaan bahan bakar dengan kandungan biodiesel.
Use of fuel containing biodiesel.



Penggunaan *micro-controller Eco-on* untuk meningkatkan efisiensi konsumsi bahan bakar pada alat berat.
Use of Eco-on micro controller to improve fuel consumption efficiency in heavy machineries.

Program FMS fleet management system dan RFID fuel management system.
FMS fleet management system, and the RFID fuel management system.

Upaya-upaya penghematan energi
Various energy-saving efforts

Penggunaan LED pada *excavator* sebagai pengganti *tower lamp*.
Replacing tower lamps with LED lights on excavators.

Penggunaan LED pada *drilling machine*.
Using LED lights on drilling machines.

Penirisan *fuel filter* dan digunakan kembali sebagai filter baru.
Refurbishing fuel filters by drying and reusing them as new filters.

Penggunaan *virtual reality driving simulator* untuk melakukan penyegaran pada operator *(setelah off-site period)*, menggantikan penggunaan alat berat sehingga menghindari konsumsi bahan bakar.
Using a virtual reality driving simulator to refresh operators (after off-side periods), replacing the use of heavy equipment and therefore avoiding fuel consumption.

PENGURANGAN KONSUMSI ENERGI YANG DIBUTUHKAN UNTUK PRODUK DAN JASA
[GRI 302-5] [OJK F.6]

Delta Dunia belum dapat melaporkan pengurangan konsumsi energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa, karena Delta Dunia belum memisahkan pencatatan penggunaan energi secara keseluruhan dan penggunaan energi untuk produksi.

REDUCTIONS IN ENERGY REQUIREMENTS OF PRODUCTS AND SERVICES
[GRI 302-5] [OJK F.6]

Delta Dunia has yet to report any reduction in the energy consumption required for its products and services, as it has not yet separated its overall energy usage record from the energy usage for production.

EMISI

Emisi GRK (Cakupan 1) dalam Delta Dunia merupakan hasil dari penggunaan bahan bakar diesel untuk operasional.

EMISSIONS

The GHG emissions (Scope 1) at Delta Dunia are a result of the use of diesel fuel for operations.

Emisi GRK (Cakupan 1) langsung, Diesel (Ton CO_2eq)
Direct (Scope 1) GHG emissions, Diesel (Ton CO_2eq)
[GRI 305-1] [OJK F.11]

Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	2022	2021	2020	Direct (Scope 1) GHG emissions
Diesel (Ton CO_2eq)	1.086.428	815.079	662.053	Diesel (Ton CO_2eq)

Penghitungan Emisi GRK (Cakupan 1) dilakukan dengan standar dan metode sebagai berikut:
1. 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).
2. Menghitung jumlah penggunaan *fuel* (KL) dikalikan faktor konversi.

GHG emissions (Scope 1) calculation is done using the following standards and methods:
1. Applying the IPCC (UNEP) 2006 standards outlined in the National Greenhouse Gas Inventory Guidelines of the Ministry of Environment and using the default emission factor from the EFDB-IPCC (2006) application.
2. Multiplying the fuel usage amount (in KL) by a conversion factor.

Emisi GRK (Cakupan 2) tidak langsung, Listrik (Ton CO_2 eq)
Energy indirect (Scope 2) GHG emissions, Electricity (Ton CO_2 eq)
[GRI 305-2] [OJK F.11]

Emisi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	2022	2021	2020	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions
Listrik (Ton CO_2 eq)	4.676,47	761,36	908,59	Electricity (Ton CO_2eq)

Terjadi peningkatan emisi dibandingkan tahun sebelumnya, karena peningkatan penggunaan listrik akibat peningkatan kegiatan operasional yang berdampak pada peningkatan hasil produksi yang cukup signifikan. Peningkatan energi listrik disebabkan oleh berbagai aktivitas produksi, seperti penggunaan peralatan dan aktivitas di *workshop* BRC *(assembly dan disassembly).*

Penghitungan emisi GRK (Cakupan 2) dihitung sesuai dengan standar berikut ini:
1. Menggunakan faktor emisi GRK sistem kelistrikan untuk Jaringan listrik PLN dari *grid* Mahakam (BRC) dan *grid* Jamali (HO).
2. Menggunakan 6th *Assessment Report GWP.*

Delta Dunia 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 secara bertahap nantinya.
[GRI 305-3] [OJK F.11]

There has been an increase in emissions compared to the previous year, due to an increase in operational activities that impact on a significant increase in products. The increase in electricity is caused by various production activities, such as equipment usage and workshop activities at BBRC workshop (assembly and disassembly).

Indirect GHG emissions (Scope 2) calculation is done according to the following standards:
1. Using GHG emission factors for the State's electricity network (PLN) from the Mahakam grid (BRC) and Jamali grid (HO).
2. Applying the 6th Assessment Report GWP.

Delta Dunia has yet to calculate other indirect GHG emissions (Scope 3) as it is still focused on controlling emissions under Scopes 1 and 2. Calculation of Scope 3 emissions will be conducted gradually in the future. [GRI 305-3] [OJK F.11]

Intensitas emisi GRK
GHG Emissions Intensity
[GRI 305-4] [OJK F.11]

Intensitas emisi	2022	2021	2020	Emissions Intensity
Total emisi (Ton CO_2eq)	1.091.105	815.841	662.962	Total emissions (Ton CO_2eq)
Satuan produksi jasa (ton)	650.323.476	492.394.797	424.014.333	Unit of service production (ton)
Intensitas emisi (Ton CO_2eq/ton)	**0,00168**	**0,00166**	**0,00156**	Emissions intensity (Ton CO_2eq/ton)

Intensitas emisi menghitung emisi GRK cakupan 1 dan cakupan 2, dengan pembagi total produksi.
[GRI 305-4] [OJK F.12]

Pada tahun pelaporan tidak terjadi pengurangan emisi, karena peningkatan aktivitas operasional akibat peningkatan hasil produksi yang cukup signifikan, dan beroperasinya kembali BUMA Rebuild Center (BRC). [GRI 305-5] [OJK F.12]

Pada tahun 2022, Delta Dunia memulai kegiatan penilaian jejak karbon *(carbon footprint assessment)* pada area operasinya di Indonesia. Hal ini dilakukan untuk memahami *baseline* emisi karbon aktivitas operasi Delta Dunia di Indonesia, untuk dapat digunakan ke depannya sebagai dasar penentuan target dan

The emission intensity is calculated by dividing the total greenhouse gas (GHG) emissions from scope 1 and 2 by the total production. [GRI 305-4] [OJK F.12]

There was no reduction in emissions reported in the current year because of increased in operational activities due to a significant increase in products and the reopening of BUMA Rebuild Center (BRC). [GRI 305-5] [OJK F.12]

In 2022, Delta Dunia commenced a carbon footprint assessment of its operations across Indonesia. This was undertaken to establish and comprehend the baseline of Delta Dunia's operational carbon emissions within the country, which will subsequently be used as a foundation for setting targets and

roadmap penurunan emisi karbon perusahaan. Sebagai *pilot project,* kegiatan penilaian jejak karbon ini telah dilakukan di *jobsite* IPR dengan bekerja sama dengan konsultan eksternal pada kuartal 4 2022, yang akan kemudian dilanjutkan di area operasi lainnya pada tahun 2023.

Delta Dunia tidak melakukan penghitungan emisi zat perusak ozon (ODS) mengingat kegiatan operasional Delta Dunia tidak melibatkan zat-zat ini dalam jumlah yang signifikan [GRI 305-6]. Demikian pula, Delta Dunia tidak melakukan penghitungan Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya karena tidak signifikan dalam operasional Delta Dunia. [GRI 305-7]

devising a roadmap to reduce the company's carbon emissions. As a pilot project, this carbon footprint assessment was carried out at the IPR jobsite in collaboration with an external consultant during the fourth quarter of 2022, with plans to expand the assessment to other operational areas in 2023.

Delta Dunia did not calculate emissions of ozone-depleting substances (ODS) as these are not significantly used in the company's operations [GRI 305-6]. Similarly, Delta Dunia did not calculate significant emissions of nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), or other air emissions as they are not significant in the company's operations. [GRI 305-7]

MATERIAL

Dalam operasional Delta Dunia, tiga material/bahan utama adalah bahan peledak, bahan kimia, pelumas dan minyak gemuk. Delta Dunia tidak menghitung persentase produk dan kemasan yang diklaim kembali, mengingat produk dan jasa Delta Dunia tidak menggunakan kemasan tertentu. [GRI 301-3]

Delta Dunia tidak menggunakan materi ramah lingkungan, karena sifat bisnis Perusahaan yang merupakan kontraktor batu bara. [OJK F.5]

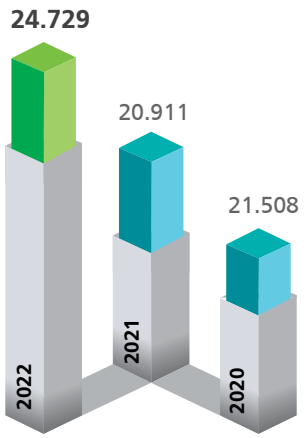
MATERIALS

In Delta Dunia's operations, the three main materials are explosives, chemicals, lubricants, and grease. Delta Dunia does not calculate the percentage of products and packaging claimed to be returned, as Delta Dunia's products and services do not use specific packaging. [GRI 301-3]

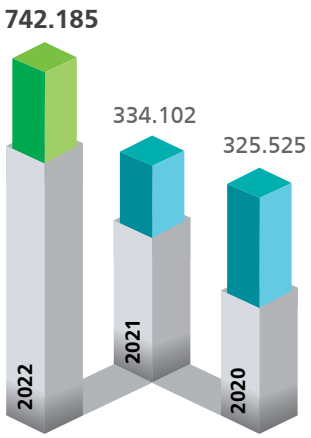
Delta Dunia does not use environmentally friendly materials due to the nature of its business as a coal contractor. [OJK F.5]

PENGGUNAAN MATERIAL DALAM VOLUME/BERAT
MATERIALS USED BY VOLUME/WEIGHT
[GRI 301-1]

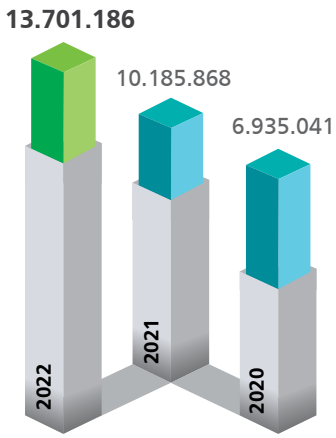
Bahan peledak (Ton)
Explosives (Ton)



Bahan kimia (Liter)
Chemicals (Liter)



Pelumas dan minyak gemuk (Liter)
Lubricants and grease (Liter)



Delta Dunia tidak menggunakan kembali bahan-bahan tersebut, mengingat material tersebut tidak dapat digunakan kembali dalam proses operasional. [GRI 301-2]

Delta Dunia does not reuse these materials, as they cannot be reused in the production process. [GRI 301-2]

KEPATUHAN LINGKUNGAN

Delta Dunia senantiasa berupaya untuk memenuhi seluruh peraturan perundangan di bidang lingkungan hidup. Hal ini membuahkan hasil yang baik, dengan tidak adanya insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan perundangan di bidang lingkungan hidup [GRI 2-27] Selain itu, tidak terdapat pengaduan masyarakat terkait lingkungan hidup. [OJK F.16]

ENVIRONMENTAL COMPLIANCE

Delta Dunia always strives to comply with all environmental regulations. This has resulted in good outcomes, with no incidence of non-compliance with environmental regulations [GRI 2-27]. Additionally, there are no environmental complaints from the community. [OJK F.16]

SELEKSI PEMASOK

Mengingat perhatian para pemangku kepentingan terhadap proses bisnis yang baik, maka Delta Dunia melakukan seleksi pemasok baru dengan menetapkan persyaratan terkait isu lingkungan, untuk mamastikan bahwa mereka memiliki kelengkapan perizinan yang dibutuhkan. Para pemasok dan mitra dipastikan memiliki standar keamanan yang sesuai dengan Delta Dunia, mengingat adanya risiko pemasok, seperti:

1. Potensi pencemaran dari penyimpanan dan penggunaan bahan kimia dalam proses operasional WTP *(water treatment plant);*
2. Emisi dari kegiatan distribusi pasokan bahan bakar dan produk lainnya;
3. Potensi ceceran/tumpahan dari proses *loading* limbah B3;
4. Kenaikan tingkat kebisingan dan konsentrasi debu dari kegiatan *blasting;*
5. In-efisiensi penggunaan energi (B30 dan listrik), khususnya kendaraan dan alat elektronik.

Seluruh (100%) pemasok Delta Dunia telah dinilai untuk dampak lingkungan. Dari total seluruh pemasok Delta Dunia, 26 di antaranya dianggap memiliki potensi dampak negatif. Angka ini hanya 9% dari seluruh pemasok. Untuk memitigasi hal ini, Delta Dunia menetapkan serangkaian prosedur dengan pengawasan yang ketat, sehingga tidak terdapat dampak negatif yang serius dari rangkaian pemasok Delta Dunia, dan tidak terdapat pemutusan hubungan kerja. [GRI 308-2]

Seleksi pemasok baru dimuat dalam SOP *(Standard Operational Procedure)* Pengelolaan *Sourcing*, Pengelolaan Evaluasi *Supplier*, dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Berdasarkan SOP tersebut bahwa pemasok/vendor baru harus melengkapi COUPA *Supplier Information Request* dan persyaratan SHE *(Safety Heatlh Environment),* antara lain IBPR (Identifikasi Bahaya, Penilaian, dan Pengendalian Risiko), kelengkapan perizinan lingkungan dari Kementerian LHK dan intansi terkait lainnya sebagai salah satu persyaratan awal yang wajib dilengkapi vendor sebagai mitra kerja Delta Dunia. Seluruh (100%) dari pemasok baru diseleksi menggunakan kriteria lingkungan, yang terdiri dari 1.960 pemasok barang dan 697 pemasok jasa. [GRI 308-1]

SUPPLIER SELECTION

Considering our stakeholders' attention in ensuring good business processes, Delta Dunia selects new suppliers by setting requirements related to environmental issues to ensure that they have the necessary licensing requirements. Suppliers and partners are required to have safety standards that meet Delta Dunia's standards, given the potential risks from suppliers, such as:

1. Potential pollution from storage and use of chemicals in WTP (water treatment plant) operational processes;
2. Emissions from the distribution of fuel supply and other products;
3. Potential spills from the process of loading hazardous waste;
4. Increase in noise levels and dust concentration from blasting activities;
5. Inefficient use of energy (B30 and electricity), especially for vehicles and electronic equipment.

All (100%) of Delta Dunia's suppliers have been evaluated for their environmental impact. Out of all of Delta Dunia's suppliers, 26 are considered to have potential negative impacts. This figure represents only 9% of all suppliers. To mitigate this, Delta Dunia has established a series of procedures with strict oversight to ensure that there are no serious negative impacts from the Delta Dunia supplier network, and no termination of employment relationships. [GRI 308-2]

New supplier selection is included in the Standard Operating Procedure (SOP) for Sourcing Management, Supplier Evaluation Management, and Environmental Management. According to this SOP, new suppliers/vendors must complete the COUPA Supplier Information Request and SHE (Safety, Health & Environment) requirements, including HIRA (Hazard Identification and Risk Assessment), completeness of environmental licensing from the Ministry of Environment and Forestry, and other relevant agencies as a mandatory initial requirement that must be fulfilled by vendors as Delta Dunia's working partners. All (100%) of new suppliers are selected using environmental criteria, consisting of 1,960 goods suppliers and 697 service suppliers. [GRI 308-1]

AIR DAN EFLUEN
[OJK F.8]

Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama [GRI 303-1]

Sumber air di area operasional perusahaan berasal dari tampungan air (yang tidak aktif, *void*), air sungai, air tanah dan suplai air dari pihak ketiga. Suplai air, khusus untuk pemenuhan kebutuhan domestik, akan diolah terlebih dahulu di unit Instalasi Pengolahan Air (IPA) sebelum didistribusikan ke seluruh fasilitas air bersih di masing-masing area operasional. Sedangkan air asam tambang akan diolah terlebih dahulu pada kolam pengendapan *(settling pond).*

Dalam rangka mematuhi peraturan dan memastikan bahwa kualitas air dari lokasi tambang tidak merugikan pengguna air di area hilir, perusahaan telah memiliki beberapa Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL, *closed circuit water treatment plant*) untuk meminimalkan potensi kontaminasi air, dan untuk mencegah pelepasan air tercemar ke dalam lingkungan. Kualitas buangan *(effluent)* air limbah dan kualitas air permukaan sekitarnya dipantau secara berkala, sesuai matriks RKL-RPL yang tercantum dalam dokumen lingkungan pelanggan.

Potensi dampak yang muncul terkait kegiatan operasional jasa penambangan PT BUMA antara lain perubahan bentang alam, pencemaran terhadap badan air sekitarnya akibat tingginya aliran *runoff* dan sedimen. Selain itu, dampak berupa timbulan limbah dan berkurangnya area resapan air berpotensi mengakibatkan perubahan keseimbangan ekosistem.

Komitmen Delta Dunia dalam mengidentifikasi dampak-dampak terkait air diatur melalui SOP khusus terkait Manajemen Risiko Keselamatan Pertambangan dan Lingkungan Hidup (KPLH) dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Identifikasi dampak lingkungan dilakukan oleh masing-masing wilayah operasional melalui penyusunan Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko (IBPR). Penyusunan IBPR dilakukan setidaknya sekali dalam setahun, bahkan kurang, tergantung pada:

1. Kondisi bahaya atau aspek, tingkat risiko atau dampak dan tindakan pengendalian yang ada sudah tidak sesuai lagi;
2. Adanya perubahan peraturan perundang-undangan dan persyaratan KPLH lain yang terkait dengan operasional di lokasi tersebut;
3. Terjadi insiden atau kejadian berbahaya di area tersebut.

IBPR disusun dengan mengidentifikasi aspek lingkungan hidup, dampak, kewajiban penaatan serta mempertimbangkan isu internal seperti proses operasional/kerja dan faktor eksternal seperti kewajiban penaatan hukum. Kriteria dan metodologi penilaian risiko dan peluang merujuk ke Standar No.SHE/STD-002 Rev. 0.0; Matriks Penilaian Risiko dan Peluang.

WATER AND EFFLUENT
[OJK F.8]

Interactions with water as a shared resource [GRI 303-1]

The water used in the company's operational area comes from reservoirs (which are inactive, void), rivers, groundwater, and water supplies from third parties. Domestic water supplies will be processed first in the Water Treatment Plant (WTP) unit before being distributed to all clean water facilities in each operational area. Meanwhile, acid mine water will be processed first in the settling pond.

In order to comply with regulations and ensure that the quality of water from mining sites does not harm water users downstream, the company has several Closed Circuit Waste Water Treatment Plants (WWTP) to minimise the potential for water contamination and prevent the release of polluted water into the environment. The quality of wastewater effluent and the quality of the surrounding surface water are regularly monitored according to the Environment Management and Monitoring Plan (RKL-RPL) matrix listed in the customer's environmental document.

Potential impacts related to Delta Dunia mining service operations include changes to the natural landscape, pollution of the surrounding water bodies due to high runoff and sediment. In addition, the impact in the form of waste generation, and reduction of water absorption areas have the potential to cause changes to the ecosystem balance.

Delta Dunia's commitment to identifying water-related impacts is regulated through specific SOP related to Mining Safety and Environmental Risk Management (KPLH) and Environmental Management. Environmental impact identification is carried out by each operational region through the Hazard Identification and Risk Assessment (HIRA) process. HIRA is prepared at least once a year, or more often, depending whether or not :

1. Hazard conditions or aspect, risk or impact levels, and existing control actions are no longer appropriate;
2. Any changes in regulations and other KPLH requirements have taken place related to operations at the location;
3. Any incidents or dangerous events have occurred in the area.

HIRA is prepared by identifying environmental aspects, impacts, compliance obligations, and considering internal issues such as operational/work processes, and external factors such as legal compliance obligations. Risk assessment and opportunity criteria and methodologies refer to Standard No.SHE/STD-002 Rev. 0.0; Risk Assessment and Opportunity Matrix.

Terkait sumber daya air, Delta Dunia berkoordinasi dan bersinergi dengan pemangku kepentingan terkait seperti pelanggan dan instansi pemerintah setempat, antara lain Dinas Lingkungan Hidup, untuk memperoleh arahan teknis melalui rapat koordinasi dan kunjungan lapangan untuk menyelesaikan isu terkait pengelolaan air. Perusahaan juga bekerja sama dengan Perumda air minum dan BUMDes setempat untuk memenuhi kebutuhan air bersih, yaitu di asrama karyawan dan di beberapa lokasi operasional.

Delta Dunia menetapkan tujuan dan target terkait pengelolaan air, sebagai bagian dari program pengelolaan lingkungan hidup yang disusun setiap awal tahun oleh masing-masing lokasi operasional. Parameter pengelolaan air merujuk pada peraturan perundangan yang berlaku.

Seluruh area operasional Delta Dunia tidak berada pada wilayah yang mengalami "stress air" yaitu wilayah dengan ketidaktersediaan air, baik secara akses, kuantitas (jumlah) maupun kualitas untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia dan lingkungannya. Bila nantinya terdapat wilayah operasional yang berada pada wilayah yang mengalami "stress air", maka Perusahaan akan berkoordinasi dengan tokoh masyarakat maupun pemangku kepentingan terkait (Pemda dan Perumda air setempat) untuk memenuhi kebutuhan suplai air bersih.

Regarding water resources, Delta Dunia coordinates and synergizes with relevant stakeholders such as customers and local government agencies, including the Environmental Agency, to obtain technical guidance through coordination meetings and field visits to address water management issues. The company also collaborates with local drinking water companies and BUMDes to meet the needs of clean water in employee dormitories and several operational locations.

Delta Dunia sets goals and targets related to water management as part of an environmental management program prepared at the beginning of each year by each operational location. Water management parameters refer to applicable regulations.

All of Delta Dunia's operational areas are not located in areas experiencing "water stress," which means areas with water scarcity, whether in terms of access, quantity, or quality, to meet the basic needs of humans and the environment. If there are operational areas in the future which are located in areas experiencing "water stress," the Company will coordinate with community leaders and relevant stakeholders (local government and local drinking water companies) to meet the demand for clean water supply.

Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air [GRI 303-2]

Delta Dunia memastikan bahwa baku mutu kualitas efluen air limbah yang akan dilepas ke badan air umum telah memenuhi baku mutu peraturan perundang-undangan (baik tingkat nasional dan regional yang lebih ketat), dan sesuai persetujuan dokumen lingkungan (AMDAL dan UKL/UPL). Baku mutu yang diacu adalah baku mutu sesuai peraturan perundang-undangan tingkat nasional, di samping standar industri sektor energi, khususnya jasa pertambangan. Peraturan acuan itu di antaranya:

1. Baku mutu air limbah domestik mengacu pada Lampiran I, Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.68/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2016,
2. Baku mutu air sungai dan sejenisnya mengacu pada Lampiran VI, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021,
3. Baku mutu efluen air limbah tambang merujuk pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P. 80 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.93/Menlhk/ Setjen/Kum.1/8/2018, Keputusan Menteri Negara Lingkungan Hidup Nomor 113 Tahun 2003 (Lampiran I), dan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 5 Tahun 2022 (Lampiran II).

Baku mutu ini diterjemahkan dalam standar dan panduan yang dikembangkan secara internal melalui berbagai SOP, contohnya SOP Pengendalian Dampak Lingkungan Hidup. Dalam penerapannya, Delta Dunia juga melakukan titik penaatan

Management of water discharge-related impacts [GRI 303-2]

Delta Dunia ensures that the quality standards of the effluent wastewater to be released into the public water body comply with the regulations (both at the national and more stringent regional levels) and are in accordance with environmental documents (environmental impact assessment (AMDAL) and Environment Management and Monitoring Program (UKL/UPL)). The quality standards which are referred to are the national legal standards as well as the industrial standards of the energy sector, specifically those for mining services. The referenced regulations include:

1. The domestic wastewater quality standard which refers 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 river and similar water bodies quality standards which refer to Appendix VI of the Republic of Indonesia Government Regulation Number 22 of 2021,
3. The mining effluent wastewater quality standard which refers to the Republic of Indonesia Minister of Environment and Forestry Regulation Number P.80 of 2019 on Amendment to the Republic of Indonesia Minister of Environment and Forestry Regulation Number 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 Number 5 of 2022 (Appendix II).

These quality standards are translated into internal standards and guidelines which are developed through various SOPs, such as the Environmental Impact Control SOP. In its implementation, Delta Dunia also performs water treatment, having obtained

air yang telah mendapatkan izin dari Dinas Lingkungan Hidup setempat. Perizinan tersebut terintegrasi dalam perizinan lingkungan pelanggan. Pengukuran kualitas air akan dilakukan secara berkala (harian dan bulanan) di titik penaatan tersebut.

Pelepasan efluen air limbah ke badan air penerima dilakukan dengan mengacu pada perizinan lingkungan pelanggan (AMDAL).

permits from the local Environmental Agency. These permits are integrated into the customer environmental permit. Water quality measurement is carried out regularly (daily and monthly) at these treatment points.

The release of effluent wastewater into the receiving water body is carried out in accordance with the customer's environmental permit (AMDAL).

PENGAMBILAN AIR (megaliter)
WATER INTAKE (megaliter)
[GRI 303-3]

Penggunaan air dari pihak ketiga (PDAM)	Total pengambilan air (megaliter) Total Water Intake (Megaliters)	Total pengambilan air dari wilayah yang mengalami stres air (megaliter) Total water intake from water-stressed areas (Megaliters)	Water usage from third parties (PDAM)
Air tawar (≤1.000 mg/L Total Padatan Terlarut)	825,28	NA	Freshwater (≤1,000 mg/L Total Dissolved Solids)
Air lainnya (>1.000 mg/L Total Padatan Terlarut)	0	NA	Other water (>1,000 mg/L Total Dissolved Solids)
Total Pengambilan Air	**825,28***	**NA**	**Total Water Intake**

Catatan: *) Periode Q1-Q4 *all jobsite* (2022) dan data pengambilan air di HO tidak tersedia.
Note: *) Q1-Q4 period for all jobsite (2022) and water intake data at HO is unavailable.

Delta Dunia tidak menggunakan air laut dan air yang diproduksi, karena itu tidak melaporkan pengambilan air jenis tersebut. Kami memastikan bahwa pengambilan air tanah sudah dilengkapi dengan perizinan dari instansi terkait, yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hanya saja, belum dilakukan pencatatan. Data ini akan diupayakan untuk laporan berikutnya. Perhitungan konsumsi air di kantor pusat juga tidak dapat dihitung, mengingat termasuk dalam biaya penyewaan gedung. Penghitungan pengambilan air dilakukan berdasarkan volume yang direkap dari kalkulasi data konsumsi air (pembacaan *water flow meter* di *inlet* WTP dan tagihan air bersih PDAM), serta pembuangan air.

Delta Dunia does not use seawater nor produced water, therefore, we do not report the intake of such water. We ensure that groundwater intake is accompanied by permits from the relevant authorities, namely the Investment and Integrated One-Stop Service Office. However, recording has not yet been done. This data will be made available in the next report. Calculating water consumption in the head office cannot be done as it is included in the building rental costs. The calculation of water intake is based on the volume captured from the calculation of water consumption data (water flow meter reading at the WTP inlet and clean water bills from the PDAM), as well as water discharge.

Pembuangan air [GRI 303-4]

Water Discharge [GRI 303-4]

TOTAL PEMBUANGAN AIR BERDASARKAN TUJUAN (MEGALITER)
TOTAL WATER DISCHARGE BY PURPOSE (MEGALITERS)

Keterangan	Semua wilayah All areas	Wilayah yang mengalami stres air Water-stressed areas	Description
Air permukaan	119,91	NA	Surface water
Air tanah	0,179	**NA**	Groundwater
Total pembuangan air	**120,09***	**NA**	**Total wastewater discharge**

Catatan: *) data volume pengeluaran air limbah domestik di *jobsite* BIN & IPR
Note: *) domestic wastewater discharge data volume at BIN & IPR jobsites.

PEMBUANGAN AIR BERDASARKAN AIR TAWAR DAN AIR LAINNYA (MEGALITER)
WATER DISCHARGE BASED ON FRESHWATER AND OTHER WATER (MEGALITERS)

Keterangan	Semua wilayah All areas	Wilayah yang mengalami stres air Water-stressed areas	Description
Air tawar (≤1.000 mg/L Total Padatan Terlarut)	120,09	-	Freshwater (≤1,000 mg/L Total Dissolved Solids)
Air lainnya (>1.000 mg/L Total Padatan Terlarut)	-	-	Other water (>1,000 mg/L Total Dissolved Solids)
Total pembuangan air	**120,09***	**-**	**Total water discharge**

Catatan: *) data volume pengeluaran air limbah domestik di jobsite BIN & IPR
Note: *) domestic wastewater discharge data volume at BIN & IPR jobsites

Pembuangan air dihitung berdasarkan perhitungan debit efluen air yang melewati *Vnotch weir*. Untuk memastikan keamanannya, Delta Dunia memperhatikan kandungan zat-zat dalam air. Zat-zat tersebut diidentifikasi berdasarkan dampak dan paparannya terhadap ekosistem, yang mengacu dari hasil referensi berupa peraturan perundang-undangan, hasil riset dan jurnal terkait, yaitu konsentrasi logam berat (Fe dan Mn). Pembuangan zat tersebut dilakukan berdasarkan baku mutu air limbah tambang yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang terkait, serta kebijakan internal (Perusahaan dan pelanggan). Asumsi untuk menghitung pembuangan air berdasarkan perhitungan debit efluen air yang melewati *Vnotch weir*. Atas kehati-hatian Delta Dunia, tidak terdapat ketidakpatuhan terhadap baku mutu dalam pembuangan air.

The calculation of water discharge is based on the measurement of the effluent flow passing through the V-notch weir. To ensure safety, Delta Dunia pays attention to the content of substances in the water. These substances are identified based on their impact and exposure to the ecosystem, referring to references such as laws and regulations, research results, and relevant journals, such as the concentration of heavy metals (Fe and Mn). The disposal of these substances is carried out based on the standards for mine wastewater quality stipulated in relevant laws and regulations, as well as internal policies (company and customers). The calculation of water discharge is based on the assumption of the effluent flow passing through the V-notch weir. Due to Delta Dunia's caution, there have been no violations of the quality standards in water disposal.

KONSUMSI AIR (MEGALITER)
WATER CONSUMPTION (MEGALITERS)
[GRI 303-5]

Keterangan	Semua wilayah All areas	Wilayah yang mengalami stres air Water-stressed areas	Description
Total konsumsi air	705,20	NA	Total water consumption
Perubahan dalam penyimpanan air, bila memiliki dampak terhadap air yang signifikan	NA	NA	Changes in water storage if have a significant impact on water are also taken into consideration

Volume konsumsi air yang digunakan adalah total volume pengambilan air dikurangi dengan total pembuangan air ke badan perairan umum. Penghitungan didasarkan atas pembacaan *water flow* meter di *inlet* WTP dan tagihan air bersih PDAM.

The volume of water consumption used is the total volume of water intake minus the total water discharge into the public water bodies. The calculation is based on the reading of the water flow meter at the WTP inlet and the clean water bill from PDAM.

LIMBAH
[OJK F.13] [OJK F.14]

Delta Dunia Dunia berupaya untuk menghindari kerusakan lingkungan dengan upaya pengolahan dan penanganan polusi dan limbah. Lebih jauh lagi, Perusahaan berusaha untuk melakukan upaya preventif untuk mengurangi timbulan limbah. Data neraca limbah B3 dilaporkan secara berkala ke Dinas Lingkungan Hidup setiap enam bulan. Upaya Delta Dunia Dunia dalam mengurangi limbah non B3 di antaranya mengalihkan limbah dari pembuangan akhir *(disposal area/ landfill)* melalui *composting*, dan pemanfaatan sebagai *erosion control, planting media* dan *safety sign.*

WASTE
[OJK F.13] [OJK F.14]

Delta Dunia strives to avoid environmental damage through waste and pollution treatment and handling efforts. Furthermore, the Company seeks to make preventive efforts to reduce waste production. Hazardous waste balance data is reported regularly to the Environmental Agency every six months. Delta Dunia's efforts to reduce non-hazardous waste include diverting waste from the final disposal (disposal area/ landfill) through the 3R and circularity suh as composting, utilization as erosion control, planting media, and installation of safety signs.

Timbulan limbah dan dampak-dampak yang signifikan terkait limbah [GRI 306-1]

Dalam operasional Delta Dunia, terdapat berbagai sumber limbah, baik 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);*
4. Operasional pendukung seperti kantor, asrama karyawan, klinik dan kantin.

Dampak terkait limbah yang timbul di dalam aktivitas organisasi, antara lain:

1. Potensi ceceran atau tumpahan dari limbah B3, sehingga mengakibatkan pencemaran 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;
4. Dampak sosial berupa potensi konflik dari internal (karyawan perusahaan) dan eksternal (masyarakat lingkar tambang).

Waste generation and significant waste-related impacts [GRI 306-1]

There are various sources of waste, both hazardous and non-hazardous, in Delta Dunia's operation, including:

1. Heavy equipment and supporting machinery operations such as gensets;
2. Maintenance of heavy equipment and tools in the workshop area;
3. Storage of hydrocarbons and hazardous waste in the warehouse;
4. Supporting operations such as offices, employee dormitories, clinics, and cafeterias.

The impact related to waste generated in the organization's activities, include:

1. Potential spills or leaks of hazardous waste, resulting in nearby soil and water pollution;
2. Potential emergence of disease vectors from poorly managed domestic waste;
3. Potential emergence of toxic gases, such as ammonia (NH3) and methane gas (CH4) from domestic waste;
4. Social impact in the form of potential conflicts from internal (company employees) and external (local communities) sources.

PENGELOLAAN DAMPAK YANG SIGNIFIKAN TERKAIT LIMBAH
Management of significant waste-related impacts
[GRI 306-2]

Delta Dunia melakukan pendekatan untuk mengurangi timbulan limbah dan mengelola limbah sebagai berikut:
Delta Dunia has adopted the following approach to reduce waste generation and manage waste:

SELEKSI PEMASOK
SUPPLIER SELECTION
Prosedur seleksi pemasok/vendor baru yang tercantum dalam SOP Pengelolaan Evaluasi *Supplier* dan Pengelolaan Lingkungan Hidup untuk memastikan bahwa pemasok memenuhi peraturan perundangan di bidang lingkungan, termasuk dalam bidang pengelolaan limbah.
The selection procedure for new suppliers/vendors is included in the Supplier Evaluation Management and Environmental Management SOPs to ensure that suppliers comply with environmental regulations, including waste management.

KECUKUPAN FASILITAS
ADEQUATE FACILITIES
Menyediakan fasilitas TPS limbah B3 yang cukup dan sesuai serta bak sampah terpilah di seluruh area kerja.
Providing adequate and appropriate facilities for hazardous waste storage and segregated trash bins throughout the work area.

EDUKASI DAN KAMPANYE
EDUCATION AND CAMPAIGN
Melakukan edukasi dan kampanye bertema pengelolaan limbah bagi karyawan perusahaan dan vendor/mitra kerja;
Educating and campaigning on waste management for employees and vendor/work partners;

PROGRAM PERBAIKAN
IMPROVEMENT PROGRAM
Memfasilitasi kelayakan teknis dan finansial untuk program perbaikan *(improvement)* dalam proses bisnis Perusahaan, contoh substitusi kain majun dengan *wypall* untuk mengurangi volume material terkontaminasi serta pemanfaatan kembali limbah logam *(medium and low carbon steel category)* menjadi *tooth bucket*.
Facilitating technical and financial feasibility for improvement programs in the Company's business processes, for example, by substituting cloth rags with wypall to reduce contaminated material volume and reusing metal waste (medium and low carbon steel category) to make tooth buckets.

Untuk memastikan bahwa tidak terjadi kontaminasi limbah, Delta Dunia menetapkan penanggungjawab limbah, yaitu tim Logistic dan SHE, untuk melakukan pemeriksaan kelengkapan surat jalan vendor jasa pengangkut limbah B3, serta pendampingan pada proses *loading* limbah B3 di masing-masing *site*. Perusahaan memastikan limbah bahan berbahaya dan beracun (LB3) dikelola dengan mengirimkannya ke pihak ketiga yang berizin oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dan selanjutnya akan dipantau melalui manifes elektronik (festronik).

Sedangkan untuk limbah tidak berbahaya, dikelola melalui:
1. Program 3R *(reduce, reuse, recycle)* khususnya limbah logam;
2. Daur ulang limbah anorganik yang bernilai ekonomis dilakukan oleh usaha lokal dampingan perusahaan, yaitu Bank Sampah Kota Hijau Sepinggan (Balikpapan);
3. Sebagian sampah organik didaur ulang menjadi kompos;
4. Sampah domestik dikirim ke *disposal area* oleh pihak ketiga, serta Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) sampah yang dikelola oleh Pemerintah lokal.

Proses yang digunakan untuk mengumpulkan dan memantau data terkait limbah:
1. Timbulan limbah B3 akan dicatat saat limbah tersebut masuk ke TPS dengan proses *logbook*.
2. Penanggungjawab TPS limbah B3 *(Foreman Lube and Waste)* dan supervisor logistik di masing-masing *site* akan memastikan penyimpanan limbah B3 dengan aman.
3. Neraca limbah B3 dan festronik akan diperbaharui setiap bulan.

Terkait sampah domestik, Delta Dunia belum melakukan perhitungan secara keseluruhan di semua lokasi operasional pada periode 2022, dan akan dilakukan di seluruh *site* pada periode 2023.

TIMBULAN LIMBAH [GRI 306-3]

Penimbangan volume dan pencatatan limbah B3 yang masuk ke TPS limbah B3 dilakukan sesuai kategori 1 atau 2 (kategori bahaya) dengan menggunakan *logbook* limbah B3. Untuk memastikan keamanan, limbah-limbah tersebut dilengkapi dengan simbol dan label pada setiap kemasan limbah. Volume limbah sisa logam dicatatkan dari hasil penimbangan oleh Tim Logistic. Setelah dilakukan proses penyimpanan sementara, maka limbah diangkut menuju lokasi pembuangan oleh pihak pengolah yang berizin.

To ensure that waste is not contaminated, Delta Dunia assigns the logistics and SHE team to inspect the completeness of hazardous waste vendor's transport documents and to oversee the loading process of the hazardous waste at each site. The company ensures that hazardous and toxic waste is managed by sending it to third parties licensed by the Ministry of Environment and Forestry and will be monitored through an electronic manifest (festronik).

As for non-hazardous waste, it is managed through:
1. The reduce, reuse, recycle (3R) program, particularly for metal waste;
2. Recycling of economically valuable inorganic waste by local businesses, such as the Green Sepinggan City Waste Bank (Balikpapan), which is supported by the company;
3. Some organic waste is recycled into compost;
4. Domestic waste is transported to disposal areas by third parties, in addition to Final Disposal Sites (TPA) for waste, which are managed by local governments.

The process used to collect and monitor waste-related data:

1. The generation of hazardous waste will be recorded when the waste enters the hazardous waste storage facility using a logbook process.
2. The waste custodians for hazardous waste (Foreman Lube and Waste) and logistics supervisors at each site will ensure safe storage of hazardous waste.
3. The hazardous waste balance and festronik will be updated every month.

Regarding domestic waste, Delta Dunia has not yet calculated the overall waste at all operational locations in 2022 but this will be done at all sites in 2023.

WASTE GENERATED [GRI 306-3]

The volume of hazardous waste categorised as level 1 or 2 (hazard category) is measured and recorded in the hazardous waste logbook upon entering the hazardous waste storage facility. To ensure safety, each waste container is labeled with symbols and labels. The volume of remaining metal waste is measured by the Logistics team. After temporary storage, the waste is transported to a licensed disposal site by a licensed vendor.

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

Sedangkan untuk timbulan limbah non B3, dilakukan estimasi volume timbulan sampah domestik berdasarkan ritase per hari dan volume bak dari *truck* pengangkut sampah. Namun demikian, hal ini masih belum dilakukan di semua operasional *site*. Perusahaan melarang adanya pembakaran *(open burning)* sampah, dan melakukan pencampuran limbah non-B3 dengan B3 dan/atau limbah B3.

For non-hazardous waste generation, an estimation of the volume of domestic waste generated per day and the capacity of the garbage truck is utilized. However, this process has not been implemented across all operational sites. The company strictly prohibits open burning of waste and ensures that non-hazardous waste is not mixed with hazardous waste or categorized as such.

LIMBAH YANG DIALIHKAN DARI PEMBUANGAN AKHIR [GRI 306-4]

Dalam operasional Delta Dunia, tidak ada limbah B3 yang dapat didaur ulang, atau dikerjakan untuk digunakan kembali. Dengan demikian tidak tersedia data terkait limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir. Sedangkan untuk limbah tidak berbahaya, sebagian limbah tersebut dialihkan dari pembuangan akhir sebagai berikut:

WASTE DIVERTED FROM DISPOSAL [GRI 306-4]

In Delta Dunia's operations, there is no hazardous waste that can be recycled or reused. Therefore, there is no available data on waste that is diverted from landfills. However, in the case of non-hazardous waste, some is diverted from landfills as follows:

5,42 ton
Sampah organik yang didaur ulang untuk menjadi kompos.
Organic waste are recycled into compost.

137 ton
Limbah ban bekas yang dimanfaatkan kembali sebagai penahan erosi, *safety sign* dan *planting media*.
Used tires are reused as erosion control, safety signs, and planting media.

2,11 ton
Sampah kardus yang diserahkan ke bank sampah.
cardboard waste are handed over to waste banks.

7 ton
***Metal scrap* digunakan kembali menjadi *tooth bucket*. Inisiatif ini melibatkan akademisi untuk menjaga kualitas produk dan melibatkan UMKM setempat dan membantu meningkatkan perekonomian.**
Metal scrap are reused to make tooth buckets. This initiative involve academics to provide quality assurance as well as the local MSMEs thus helping to improve the economy.

2.903,57 ton
***Metal scrap* dijual (dengan harga murah) dan dimanfaatkan oleh masyarakat sekitar tambang.**
Metal scrap are sold (at a low price) and utilized by the local community around the mine.

Monitoring volume timbulan sampah domestik yang dialihkan berdasarkan pencatatan penyerahan sampah domestik dan kardus ke pihak ketiga.

The volume of domestic waste diverted is monitored based on recording the delivery of domestic and cardboard waste to third parties.

LIMBAH YANG DIKIRIMKAN KE PEMBUANGAN AKHIR [GRI 306-5]

Sekitar 15.979,85 ton limbah non B3 (sampah organik) diangkut ke *disposal area* dan TPA. *Monitoring* volume timbulan sampah domestik yang dibuang ke pembuangan akhir (*disposal area* dan TPA) berdasarkan pencatatan *ritase truck* pengangkut sampah. Di samping itu ada 6.937,67 ton limbah B3 dibuang ke lokasi pembuangan akhir melalui pihak ketiga yang berizin.

WASTE DIRECTED TO DISPOSAL [GRI 306-5]

Approximately 15,979.85 tons of non-hazardous waste (organic waste) are transported to disposal areas and landfills. The volume of domestic waste disposed of in landfills (disposal areas and landfills) is monitored based on the recording of truck schedules for waste transport. In addition, 6,937.67 tons of hazardous waste are disposed of in landfills through licensed third-party operators.

LIMBAH MENURUT KOMPOSISI (ton)
Waste by composition (tons)

Komposisi Limbah	Timbulan limbah Waste generated [GRI 306-3]	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir Waste diverted from disposal [GRI 306-4]	Limbah yang dikirim ke pembuangan akhir Waste directed to disposal [GRI 306-5]	Waste Composition
Limbah B3				**Hazardous Waste**
Pelumas bekas	5.371,69	-	5.371,69	Used Lubricants
Accu bekas	137,88	-	137,88	Used batteries
Filter terkontaminasi B3	442,06	-	442,06	Hazardous waste-contaminated filters
Hose terkontaminasi B3	175,37	-	175,37	Hazardous waste-contaminated hoses
Majun terkontaminasi B3	248,96	-	248,96	Hazardous waste-contaminated rags
Material terkontaminasi B3	436,12	-	436,12	Hazardous-contaminated materials
Grease bekas	35,31	-	35,31	Used grease
Coolant bekas	16,40	-	16,40	Used coolant
Air terkontaminasi B3/sludge	70,97	-	70,97	Hazardous-contaminated water/ sludge
Elektronik	2,65	-	2,65	Electronics
Medis	0,28	-	0,28	Medical waste
Sub Total Limbah B3	**6.937,67**		**6.937,67**	**Subtotal of Hazardous Waste**
Limbah Non B3				**Non-Hazardous Waste**
Sampah organik	15.985,27	5,42	15.979,85	Organic waste

Komposisi Limbah	Timbulan limbah Waste generated [GRI 306-3]	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir Waste diverted from disposal [GRI 306-4]	Limbah yang dikirim ke pembuangan akhir Waste directed to disposal [GRI 306-5]	Waste Composition
Metal scrap	2.910,62	2.910,62	-	Metal scraps
Kardus/plastik	2,11	2,11	-	Cardboard/plastic
Ban bekas	137	137	-	Used tires
Sub Total Limbah Non B3	**19.035**	**3.055,15**	**15.979,850**	**Subtotal of Non-Hazardous waste**
Limbah Total	**25.972,67**	**3.055,15**	**22.917,52**	**Total Waste**

*) Catatan: Q1-Q4 all jobsite (2022)
*) Note: Q1-Q4 for all jobsites (2022)

LIMBAH YANG DIALIHKAN DARI PEMBUANGAN AKHIR BERDASARKAN PENGERJAAN PEMULIHAN (ton)
Waste diverted from disposal based on recovery activities (tons)

Keterangan	Di tempat On-site	Di luar Off-site	Total	Description
Limbah berbahaya dan beracun				**Hazardous waste**
Persiapan untuk digunakan kembali	-	-		Preparation for reuse
Daur ulang	-	-		Recycling
Cara pengolahan lainnya (dikelola pihak ketiga berizin)	-	-		Other processing methods (managed by authorised third parties)
Total	**-**	**-**		**Total**
Limbah non berbahaya dan beracun				**Non-hazardous waste**
Persiapan untuk digunakan kembali	-	-	-	Preparation for reuse
Daur ulang	142,42	2,11	144,53	Recycling
Pengerjaan pemulihan lainnya	-	2.910,62	2.910,62	Other recovery activities
Total	**142,42**	**2.912,73**	**3.055,15**	**Total**
Limbah yang dicegah				**Waste prevented**
Limbah yang dicegah			**3.055,15**	Waste prevented

Keterangan:
*) Daur ulang di tempat berupa 5,42 ton sampah organik yang didaur ulang menjadi kompos; 137 ton limbah ban bekas yang dimanfaatkan kembali; serta daur ulang di luar berupa 2,11 ton dimanfaatkan oleh bank sampah
**) Pemulihan lainnya di luar berupa 7 ton *metal scrap* digunakan kembali menjadi *tooth bucket* dan 2.903,57 ton *metal scrap* dimanfaatkan oleh masyarakat sekitar tambang.
Note:
*) On-site recycling includes 5.42 tons of organic waste recycled into compost; 137 tons of used tires reused; and off-site recycling includes 2.11 tons managed by a waste bank.
**) Other off-site recovery activities include 7 tons of metal scrap reused as tooth bucket and 2,903.57 tons of metal scrap utilised by the local community.

Delta Dunia berupaya mengalihkan limbah dari pembuangan akhir melalui penggunaan kembali *(reuse)*, daur ulang *(recycle)* dan pembuatan kompos *(composting)*. Contohnya, sampah organik dikelola menjadi kompos, *metal scrap* digunakan kembali sebagai *tooth bucket*, ban bekas dimanfaatkan sebagai penahan erosi, media tanam dan *safety sign.*

Delta Dunia is committed to diverting waste from final disposal through reuse, recycling, and composting. For example, organic waste is managed to become compost, metal scrap is reused as tooth bucket, and used tires are utilised as erosion control, planting media, and safety signs.

05 MENGUTAMAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Prioritizing Occupational Safety and Health

[OJK F.21]

Delta Dunia menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat demi kenyamanan karyawan, kesejahteraan keluarga mereka dan peningkatan kinerja Perusahaan.

Delta Dunia provides a safe and healthy work environment for the comfort of employees, the welfare of their families and the improvement of the Company's performance.

Melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam area dan kegiatan operasional kami merupakan sebuah bagian yang sangat penting bagi Delta Dunia. Untuk itu, Delta Dunia menerapkan sistem manajemen K3 yang komprehensif demi menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Delta Dunia berkomitmen menyediakan tempat kerja yang layak, agar karyawan dapat berkarya dengan optimal, karena mereka yakin bahwa keamanan mereka terjaga dengan baik. Selain menjamin keamanan dan kesehatan karyawan, hasil positif lain yang didapat adalah berkurangnya potensi kerugian dari terganggunya operasional akibat penyakit, kecelakaan kerja, dan kerusakan alat.

Selain berdampak pada karyawan, lingkungan kerja yang sehat dan aman juga membawa reputasi yang baik bagi perusahaan. Para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, para pemegang saham dan mitra yang bekerja sama dengan Delta Dunia akan menilai dengan baik upaya-upaya menegakkan operasional yang aman, sehingga kerja sama dapat berlangsung dengan baik.

SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [GRI 403-1]

Risiko keselamatan dan kesehatan kerja pada lingkup Delta Dunia lebih banyak terletak pada operasi anak usahanya, BUMA. Untuk itu, berbagai penjelasan terkait sistem dan upaya K3 berikut sebagian besar merupakan penerapan yang dilakukan pada lingkup BUMA di Indonesia. Delta Dunia menerapkan komitmen terhadap K3 dengan menetapkan kebijakan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH) yang dibangun sesuai peraturan perundangan dan standar nasional serta internasional sebagai berikut:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970: Keselamatan Kerja .
2. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
3. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 26 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan yang Baik dan Pengawasan Pertambangan Mineral dan Batu Bara.
4. Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 1827 K/30/MEM/2018 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Kaidah Teknik Pertambangan yang Baik.
5. Keputusan Direktur Jenderal Mineral dan Batu Bara Nomor 185.K/37.04/DJB/2019 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Keselamatan Pertambangan dan Pelaksanaan, Penilaian, dan Pelaporan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan Mineral dan Batu Bara.
6. ISO 45001:2018 *Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for* use.
7. ISO 14001:2015 Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use.

Sesuai dengan aturan SMKP seluruh kegiatan pertambangan Delta Dunia masuk ke dalam Sistem Manajemen K3 yang harus dikelola, termasuk dengan aktivitas sub-kontraktor yang masuk ke area operasional Delta Dunia. Namun demikian,

Protecting the safety and health of workers in our operational areas and activities is of the utmost importance for Delta Dunia. For this reason, Delta Dunia implements a comprehensive Occupational Health and Safety (OHS) management system to create a healthy and safe work environment. Delta Dunia is committed to providing a safe and decent workplace where our employees can achieve their optimal performance. In addition to providing assurance on employees' safety and health, the implementation of OHS management system also reduces potential losses from operational disruptions due to illness, work accidents and, equipment damage.

A healthy and safe work environment will not only benefit the employees, but also result in a good reputation to the company. Stakeholders, including the government, shareholders and business partners working with Delta Dunia, will appreciate the efforts to uphold safe operations which guarantee the efficiency of the cooperation.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEM [GRI 403-1]

The Occupational Health & Safety risk in the scope of Delta Dunia operation mostly falls in the scope of its subsidiary, BUMA. Thus, the explanation on the OHS strategy and initiatives described in this chapter is the scope of BUMA operation in Indonesia. In order to deliver the commitment to Occupational Health and Safety (OHS), Delta Dunia sets a policy on Occupational Health and Safety and Environment (OHSE) developed in accordance to the law and regulations as well as national and international standards such as:

1. The Constitution of Republic of Indonesia No. 1 of 1970 on Occupational Safety.
2. Government Regulation No. 50 of 2012 on the Implementation of Occupational Safety and Health Management System (SMK3).
3. Regulation of The Minister of Energy and Mineral Resources No. 26 of 2018 on Implementation of Good Mining Principles and Supervision of Mineral and Coal Mining.
4. Ministerial Decree of Energy and Mineral Resources No. 1827 K/30/MEM/2018 of 2018 on Guidelines for Implementing Good Mining Engineering Principles.
5. The Decree of Directorate General of Mineral and Coal No. 185.K/37.04/DJB/2019 of 2019 on Technical Guidelines for Mining Safety Implementation and Implementation, Assessment, and Reporting of Mineral and Coal Mining Safety Management Systems.
6. ISO 45001:2018 Occupational Safety and Health management systems — Requirements with guidance for use.
7. ISO 14001:2015 Occupational Safety and Health management systems — Requirements with guidance for use.

In accordance with the regulation regarding the Coal Mining Safety Management Systems (SMKP), all Delta Dunia's mining activities are included in the OHS management system that has to be managed, including the sub-contractors' activities

untuk penerapan SMK3 berdasarkan ISO 14001:2015 dan ISO 45001:2018, ruang lingkup sertifikasinya hanya terbatas pada aktivitas pertambangan dan konstruksi infrastruktur saja, meski penerapan SMK3 dan SMKP nya berlaku untuk seluruh aktivitas yang beroperasi.

Komitmen Delta Dunia terhadap K3LH diwujudkan dalam seluruh kegiatan operasionalnya, dengan menekankan topik-topik sebagai berikut:

1. Memenuhi kewajiban kepatuhan terhadap peraturan perundangan dan persyaratan lain terkait K3;
2. Mengidentifikasi semua bahaya K3 di lingkungan kerja, serta menilai risiko dan dampak terkait;
3. Menetapkan tindakan pengendalian untuk mengeliminasi bahaya K3, serta mengurangi risiko dan dampak yang timbul;
4. Memastikan prosedur kerja aman tersedia dan diterapkan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan mitra kerja;
5. Memastikan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem manajemen K3 melalui kajian ilmu pengetahuan dan teknologi serta *best practice* terkini;
6. Meningkatkan kualitas pengawasan di lapangan dengan menerapkan program akuntabilitas K3;
7. Menyediakan anggaran yang memadai untuk implementasi sistem manajemen K3 yang efektif;
8. Menyediakan media konsultasi dan partisipasi bagi pekerja dan perwakilan pekerja.

in the operation area. However, for the implementation of OHS Management Systems, based on ISO 14001:2015 and ISO 45001:2018, its certification scope is limited to mining activities and infrastructure construction, although the implementation of SMK3 and SMKP applies to all operational activity.

The commitment of Delta Dunia to OHS is embodied in all the operational activity by emphasizing the following:

1. Full compliance to relevant laws and regulation and other requirements regarding OHS;
2. Identifying all OHS hazards in work environment, and also conducting assessments on occupational risk and related impact;
3. Establishing control measures to eliminate OHS hazards, and risks and impacts;
4. Ensuring the provision and implementation of safe work procedure in every job being conducted by employees and partners;
5. Assuring continuous improvement in OHS management systems through science and technology and industry best practice;
6. Improving the quality of field supervision by implementing OHS accountability program;
7. Provisioning adequate budget to ensure effective implementation of OHS management systems;
8. Provisioning of consultation medium and participation of workers and worker representatives.

Komitmen K3
OHS Commitment

Pengelolaan Keselamatan Kerja dan Keselamatan Operasi
Occupational Safety and Operating Safety Management

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:

a. Pencegahan kecelakaan berakibat cedera sekecil apa pun;
b. Pencegahan kerusakan harta benda dan aset serta terhentinya produksi akibat kecelakaan, kesalahan pengoperasian, dan kurangnya perawatan;
c. Penyediaan operasional tambang yang aman, efisien, dan produktif;
d. Pelaksanaan pemeliharaan peralatan pertambangan, instalasi, sarana, dan prasarana agar selalu dalam kondisi layak;
e. Kepastian akan kompetensi tenaga tekniknya.

The company is committed to providing safe work environment and ensuring the systems will support safe behaviour towards workers, contractors, and other third parties involved in activities inside the company's operation through:

a. Prevention of accidents resulting in even the smallest injuries;
b. Prevention of property and assets damage that can result to stoppage of production due to accidents, operational error, and lack of maintenance;
c. Provision of safe, efficient and productive mining operation;
d. Maintenance of mining equipment, installation, facilities, dan infrastructure to ensure they are always in good condition for use;
e. Assuring the competencies of the technical staffs.

Pengelolaan Kesehatan Kerja
Occupational Health Management

Perseroan berkomitmen untuk menurunkan angka sakit (morbiditas) karyawan dan hari hilang akibat sakit melalui:

a. Penyediaan lingkungan kerja yang sehat dengan penerapan program promosi, pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi kesehatan;
b. Pencegahan dan penanggulangan penyakit umum, Penyakit Akibat Kerja (PAK), HIV-AIDS serta penyalahgunaan narkotika/obat terlarang di tempat kerja.

The company is committed to reducing the workers' morbidity rate and lost days due to illness through:

a. Provision of healthy work environment through campaign, prevention, medication and health rehabilitation program;
b. Prevention and countermeasures of general disease, occupational disease, HIV-AIDS as well as drug abuse at work.

Delta Dunia juga telah menetapkan target peningkatan kinerja K3 yang terarah, yaitu:

1. Menurunkan *incident rate* hingga 15%
2. Menghindari kerugian *Used of Availability* (UA) dari unit yang telah terpasang *AI In Car Camera* akibat kelelahan hingga 50%

Secara gambaran besar, target K3 Delta Dunia digambarkan sebagai berikut:

Delta Dunia has also established improvement targets for OHS performance, which are:

1. Reducing incident rate to 15%
2. Preventing unites' Used of Availability (UA) loss due to exhaustion cases by 50% through the use of AI In Car Camera

Delta Dunia's occupational health and safety (OHS) goals can be summarized as follows:

Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Health and Safety Objectives

	2022	2023	2024	2025
Keselamatan Safety	• Pengembangan *Safety Maturity Model* (SMM) dan *Safety Closing Risk System* (SCRS) • Adopsi Teknologi Keselamatan • Safety Maturity Model (SMM) and Safety Closing Risk System (SCRS) Development • Safety Technology Adoption	• Meningkatkan Kapabilitas Penilaian SMM • Pengembangan Pengendalian Risiko Kritis/Tinggi dan *Database* Perusahaan • Peningkatan Teknologi Keselamatan • Enhancing Capability form SMM Assessment • Development of Critical High Risk and Enterprise Database • Safety Technology Enhancement	• Mencapai Target Awal Program SMM • Pembentukan Profil Risiko per area kerja • Integrasi Teknologi Keselamatan • Achieving Initial Target of Smm Program • Establishment Risk Profiling per area • Safety Technology Integration	• Meningkatkan level *Safety Maturity* menuju level *Resilience* dan mempertahankan konsistensi interpretasi SMM • Mencapai Analisis Prediktif berdasarkan Profil Risiko • Elevating Safety Maturity Level towards Resilience & maintain consistency of smm interpretation • Achieving Predictive Analytics based on Risk Profiling
Kesehatan Health	• Pengembangan Laporan Kesehatan Elektronik dan Manajemen Wabah • Survei Kesehatan Mental • Pengembangan alat ukur penilaian untuk dimensi personal • Program Kesehatan - Memulai Prototipe • E-Medical Report and Outbreak Management Development • Mental Health Survey • Developing tools for personal dimension • Wellness Program - Initiate Prototype	• Integrasi Pengembangan Laporan Kesehatan Elektronik dengan *Database* MCU, Klinik, dan Manajemen Wabah • Peningkatan *Medsite* • Program Kesejahteraan - Gizi • E-Medical Report Development Integration with MCU Database, Clinic and Outbreak Management • Upgrading Medsite • Wellness Program - Nutrition	• Pengembangan Profil Kelelahan dan Kesehatan • Optimasi Konselor Teman Sejawat • Implementasi alat ukur penilaian dimensi personal • Program Kesejahteraan Aktivitas Fisik • Establishment Fatigue & Health Profiling • Peer Counselor Optimization • Implementation of personal dimension tools • Wellness Program - Physical Activity	• Mencapai profil Kelelahan dan Kesehatan untuk mencegah insiden terkait kelelahan dan penyakit akibat kerja • Mencapai Budaya Kesehatan • Achieving Fatigue and Health Profiling to prevent fatigue related incident and occupational illness • Achieving Health Culture

Untuk memastikan bahwa seluruh pekerja dalam ruang lingkup operasional Delta Dunia bekerja dalam standar keamanan dan keselamatan yang sama, maka sistem manajemen K3 diberlakukan bagi setiap karyawan, mitra dan seluruh pihak yang bekerja dalam ruang lingkup Delta Dunia.

Penerapan kebijakan dan praktik K3 pada mitra kerja dimulai sejak tahap seleksi, dan berlanjut melalui pengelolaan pengawasan sebelum, saat dan setelah pekerjaan. Setiap mitra kerja bertanggung jawab untuk memenuhi persyaratan keselamatan seperti:

1. Menerapkan SMKP (Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan) khususnya untuk mitra kerja yang akan masuk ke area operasional tambang BUMA;
2. Memiliki prosedur tertulis untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Hidup;
3. Memiliki program intensif Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Hidup;
4. Memiliki dokumen IBPR (Identifikasi Bahaya dan Pengendalian Risiko) yang mencakup seluruh aktivitas di perusahaannya;
5. Memiliki matriks Alat Pelindung Diri (APD) dan bukti penggunaan APD di tempat kerja;
6. Memiliki SDS *(Safety Data Sheet)* khusus untuk bahan berbahaya dan beracun;
7. Memiliki dan melakukan training keahlian sesuai dengan pekerjaannya;
8. Memiliki prosedur tertulis terkait kesehatan kerja karyawan di perusahaannya dan bukti pelaksanaan prosedur tersebut termasuk pemeriksaan kesehatan.

Posisi tertinggi yang bertanggung jawab untuk sistem manajemen K3 perusahaan adalah Direktur Utama. Pada pelaksanaannya, Direktur Utama memberikan mandat kepada General Manager SHE yang bertanggung jawab untuk pelaksanaan SMK3 dan SMKP di level *corporate.* Sedangkan di *jobsite*, penanggungjawab tertinggi adalah Penanggung Jawab Operasi (PJO)/Project Manager (PM). Direktur Utama merupakan bagian dari Dewan KPLH sebagai organisasi tertinggi di bidang KPLH yang beranggotakan 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 ini dibantu oleh banyak pihak termasuk para ahli di bidangnya seperti akademisi dan konsultan.

Proses Evaluasi Sistem K3

Untuk memastikan keandalan sistem manajemen K3, maka Delta Dunia melakukan proses pemantauan dan evaluasi. Proses evaluasi dilakukan dengan cara melakukan pemantauan dan pengukuran serta audit terhadap program, kinerja, dan parameter K3 seperti *monitoring* lingkungan kerja (kebisingan, pencahayaan, iklim kerja), analisis data kecelakaan, dan sebagainya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Perusahaan 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.

To ensure that the same safety and security standards are applied to all workers within operational scope of Delta Dunia, the OHS management system is enforced to all worker, business partner and all parties working in Delta Dunia and its operational areas.

The OHS policy and practice towards partners have been implemented since the selection phase, and continued in the management and supervision prior, during and after every project. Every business partner is responsible to fulfill the safety requirements such as:

1. Implementing SMKP (Mining Safety Management Systems) especially for business partners entering BUMA mining operational area;
2. Having written procedures for Occupational Health and Safety and Environment;
3. Having intensive programs on Occupational Health and Safety and Environment;
4. Having HIRA (Hazard Identification and Risk Assessment) document covering all activities in the company;
5. Having Personal Protective Equipment (APD) matrix and its proof of use at work;
6. Having SDS (Safety Data Sheet) especially for hazardous and toxic substances;
7. Having and conducting skill training in accordance with profession;
8. Having written procedures regarding employee occupational health in the company as well as proof of the procedure implementation including medical examination.

The highest position responsible of the OHS management system in the company is the President Director. In practice, the President Director gives the Center of Excellence (CoE) Director an official authority to manage the implementation of OHS dan SMKP at corporate level. Meanwhile, Director of Operation (PJO)/Project Manager (PM) is responsible of OHS management system in the jobsite. The President Director is a part of Board of Mining Safety and Environment (OHSE) as the highest authority regarding OHSE which includes all Board of Director members dan representatives of each Division (minimum General Manager level) with GM SHE as the secretary of OHSE Board. In the implementation of OHS Management System, these OHS leaders are supported by many parties including the experts on related field like academicians and consultants.

OHS System Evaluation Process

To ensure its reliability, Delta Dunia conducts monitoring and evaluation of the OHS management system. The evaluation process is done by monitoring, assessing and auditing the program, performance, and OHS parameters such as work environment (noise, lighting and working climate), data on accidents occurred, and so on in accordance to the relevant regulations. The internal audit on OHS is run in every operating location at least once a year, of which the result will later on be delivered in the OHS committee meeting in the mining location and the headquarter.

Proses untuk perbaikan terhadap sistem manajemen K3 yang dilakukan oleh Delta Dunia pada level *corporate* di antaranya adalah dengan melakukan *management review* dan rapat dewan KPLH. Sedangkan di seluruh wilayah operasional, setiap bulan dilakukan rapat komite KPLH tingkat I. Selain itu, Delta Dunia juga melakukan *surveillance* audit ISO 45001 dan SMKP setahun sekali untuk memastikan terpenuhinya persyaratan, standar dan peraturan K3.

At the corporate level, the improvement process of OHS management system includes reviewing the management and holding a OHSE board meeting. Meanwhile, in all operational areas, Level 1 OHSE committee meeting is conducted monthly. In addition, Delta Dunia also runs surveillance audit ISO 45001 and SMKP annually to guarantee the fulfillment of OHS requirement, standard and regulations.

Manajemen Risiko Pandemi

Sepanjang tahun 2022, tantangan dari pandemi belum sepenuhnya berakhir. Untuk itu, Delta Dunia menetapkan prosedur kesehatan dalam seluruh lapisan organisasi untuk beradaptasi dengan kebiasaan dan cara kerja yang baru. Protokol kesehatan ini juga berlaku untuk seluruh mitra dan para tamu. Tujuan utama manajemen pengelolaan pandemi adalah untuk mencegah risiko penularan COVID-19, setelah aktivitas kerja kembali dilakukan di kantor dan di lapangan. Empat strategi pengelolan pandemi yang diterapkan yaitu: pencegahan, pembatasan, pasca pemulihan dan vaksinasi.

Pandemic Risk Management

Throughout 2022, there are still some challenges due to the pandemic. Hence, Delta Dunia established health procedures across all levels of the organization to adapt to new working habits and approaches. This also applies to all business partners and guests. The main objective of pandemic management is to prevent the risk of transmission of COVID-19 since work activities have resumed in the office and in the sites. The four pandemic management strategies implemented are: prevention, restriction, post-recovery and vaccination.

Delta Dunia mendukung upaya penyebaran vaksinasi sebagai cara penanggulangan pandemi yang terpenting. Komitmen Delta Dunia untuk melindungi para karyawan, keluarga mereka dan mitra kerja diwujudkan dengan keikutsertaan dalam program vaksin Gotong Royong dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Pada tahun 2022, Delta Dunia turut serta menyediakan 15.606 dosis vaksin untuk seluruh

Delta Dunia supports the dissemination of vaccine, which is considered to be the most important means of tackling pandemics. Delta Dunia's commitment to protecting employees, their families and work partners is manifested in their participation in the Gotong Royong vaccine program from the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. In 2022, Delta Dunia participated in providing 15,606 doses of vaccines

lokasi operasional Perusahaan. Di samping itu, Delta Dunia juga mendukung 29 sentra vaksinasi di Jawa, Kalimantan dan Sulawesi.

IDENTIFIKASI BAHAYA, PENILAIAN RISIKO, DAN INVESTIGASI INSIDEN [GRI 403-2]

Kunci dari pelaksanaan kinerja K3 yang efektif adalah mengidentifikasi risiko sebelum potensi bahaya terjadi, untuk kemudian dikelola dan dikendalikan. Proses pengendalian risiko ini diawali dengan Identifikasi Bahaya, Penilaian Risiko, dan Penentuan Kontrol *Hazard Identification Risk Assesment and Determining Control* (HIRADC) untuk kemudian dikembangkan menjadi program pencegahan.

Sistem HIRADC ini dikembangkan dengan melibatkan karyawan sebelum suatu pekerjaan tertentu dilakukan. Selain melalui sistem yang ditetapkan, setiap pekerja dapat pula melakukan penilaian bahaya setiap saat dalam situasi kerjanya, tanpa harus melalui dokumentasi formal. Hal ini dilakukan dengan cara mencermati area kerjanya, dan bila ada potensi bahaya atau perubahan, dapat dilaporkan. Sistem ini dikaji ulang secara berkala untuk memastikan keamanannya, terutama bila terdapat perubahan kondisi kerja.

for all of the Company's operational locations. In addition, Delta Dunia has also supported 29 vaccination centres in Java, Borneo and Sulawesi.

HAZARD IDENTIFICATION, RISK ASSESSMENT AND INCIDENT INVESTIGATION [GRI 403-2]

The key in conducting an effective OHS performance is by identifying risks before the potential hazard occurs, which later will be managed and controlled. This risk control is started with Hazard Identification Risk Assesment and Determining Control (HIRADC) which will be developed into prevention program.

HIRADC system involve the employees in its development prior to conducting a particular work. Apart from going through the established system, every worker can also carry out a hazard assessment at any time in his/her work situation, without having to go through formal documentation. These conducts by observing the work area, and once potential hazard or change occurs, it can be flagged and reported. This system is reviewed periodically to ensure its safety, especially when there are changes in working conditions.

Proses HIRADC
HIRADC Process

DESAIN DAN IMPLEMENTASI
DESIGN AND IMPLEMENTATION
Pada tahap desain dan implementasi, terutama saat melakukan manajemen perubahan, dan merancang proses baru, atau saat membeli dan memasang peralatan baru.
During the design and implementation stages, especially when carrying out change management, designing new processes, or when buying and installing new equipment.

SEBELUM MELAKUKAN PEKERJAAN
BEFORE DOING A JOB
Sebelum melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas yang menggunakan peralatan atau proses tertentu. Dilakukan pula saat gilir kerja di tempat-tempat yang berbahaya.
Before doing a job or activity that uses certain equipment or processes, and also during shifts in dangerous places.

SELAMA PEKERJAAN
DURING WORK
Selama pekerjaan dilakukan, pekerja senantiasa awas terhadap perubahan, kondisi abnormal dan timbulan emisi yang tiba-tiba.
During work, workers are always alert to changes, abnormal conditions and sudden emissions.

PASCAINSIDEN
AFTER AN INCIDENT
Pascainsiden, termasuk bila terjadi insiden nyaris celaka atau kecelakaan ringan, serta bila terjadi cedera.
After an incident, including in the event of a near miss or minor accident, as well as in the event of an injury.

Delta Dunia juga memiliki alat bantu untuk mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko bernama IBPR (Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko). IBPR ini tertuang dalam SOP SHE/2022/001/SOP; Rev. 0.0 - Manajemen Risiko Keselamatan Pertambangan dan Lingkungan Hidup (KPLH) yang harus ditinjau setiap minimal 1 (satu) tahun sekali atau apabila terjadi perubahan terhadap kondisi di lapangan, proses dan metode kerja, peraturan perundangan, ataupun temuan audit.

Dalam proses pengisian IBPR, mencakup:
1. Mendefinisikan kegiatan;
2. Mendefinisikan bahaya dan aspek lingkungan;
3. Mendefinisikan risiko K3 dan dampak lingkungan dari kegiatan yang dikerjakan;
4. Melakukan penilaian awal di mana penilaian ini berdasarkan kondisi awal ketika tidak memiliki pengendalian risiko dan dampak lingkungan atau ketika pengendalian risiko dan dampak lingkungannya seadaanya;
5. Menetapkan kendali atas risiko K3 dan dampak lingkungan. Pengendalian diterapkan sesuai dengan hierarki yang terdiri dari eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, administrasi, dan alat pelindung diri;
6. Melakukan penilaian ulang atas risiko K3 dan dampak lingkungan dengan memperhitungkan kendali yang sudah ditetapkan dan dijalankan;
7. Melakukan evaluasi apakah kendali yang sudah berjalan mampu menurunkan nilai risiko K3 dan dampak lingkungan;
8. Apabila hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa kendali yang sudah dilakukan tidak dapat menurunkan nilai risiko K3 dan dampak lingkungan maka harus dilakukan evaluasi untuk menentukan apakan membutuhkan Tujuan Sasaran Program atau tidak.

Delta Dunia utilizes a tool to identify hazards and assess risk called HIRA (Hazard Identification and Risk Assessment). This HIRA is based on the SOP SHE/2022/001/SOP; Rev. 0.0 –Mine Safety and Environment Risk Management which should be reviewed once a year at the very least or whenever there are changes in the condition of field, process, work method, and laws take place, or upon audit findings.

The process of filling the HIRA includes:
1. Defining the activities;
2. Defining the hazard and environmental aspect;
3. Defining OHS risk and the environmental impact of the activities conducted;
4. Conducting initial assessment based on early condition prior to risk control and environmental impact, or when the risk control and environmental is only the bare minimum;
5. Establishing OHS and environmental impact risk control. The implementation of the risk control is in accordance with the hierarchy including elimination, substitution, engineering control, administration and personal protective equipment;
6. Conducting reassessment of OHS risk and environmental impact by taking into consideration the control that has been established and carried out;
7. Conducting evaluation whether the control being carried out can reduce OHS and environmental impact risk value;
8. If the result shows that the control that has been taken cannot reduce OHS and environmental impact risk value, evaluation should be conducted to determine the necessity to have Program Objectives.

Selain itu, BUMA juga telah memiliki aplikasi BUMA *Digital Personal Assistant* (DPA) yang dijadikan sebagai platform untuk pencatatan dan monitoring akuntabilitas pengawas secara digital dan pelaporan observasi.

Adapun proses pengidentifikasian bahaya dan penilaian risiko ditetapkan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, seperti:

1. ISO 31000:2018 *International Standard for Risk Management.*
2. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
3. Keputusan Direktur Jenderal Mineral dan Batu Bara Nomor 185.K/37.04/DJB/2019 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Keselamatan Pertambangan dan Pelaksanaan, Penilaian, dan Pelaporan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan Mineral dan Batu Bara.

Untuk mengendalikan dan meminimalkan risiko dalam aktivitas berisiko tinggi di area operasi, Perusahaan 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;
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 pekerja.

In addition, the company through BUMA also has the BUMA Digital Personal Assistant (DPA) application which serves as a platform for recording and monitoring the accountability of supervisors digitally and reporting observations.

The process for identifying hazards and risk assessment is determined based on applicable laws and regulations, such as:

1. ISO 31000:2018 International Standard for Risk Management.
2. Government Regulation No. 50 of 2012 on the Implementation of Occupational Safety and Health Management Systems (SMK3).
3. Decree of General Director of Minerals and Coal No. 185.K/37.04/DJB/2019 of 2019 on Technical Guidelines for Mining Safety Implementation and Implementation, Assessment, and Reporting of Mineral and Coal Mining Safety Management Systems.

To control and minimize risk in high-risk activities in the operational area, the company implement high risk control including:

1. Daily Schedule Plan (DSP): mapping of high-risk activities and areas, the name of supervisor and the dial number of Emergency Response Team (ERT);
2. Last Minute Check: to be conducted prior to any work to ensure the safety requirement for work has been fulfilled;
3. Hunting Gap: the observation that is conducted when high-risk work is at place to make sure the implementation of working procedure in the field. In case of incompatibility, coaching session will be provided to workers.

Aktivitas pengendalian risiko tinggi
High risk control activity

Sesuai dengan SOP SHE/2022/001/SOP; Rev. 0.0 - Manajemen Risiko Keselamatan Pertambangan dan Lingkungan Hidup (KPLH), untuk memastikan tujuan Sistem Manajemen KPLH dapat tercapai, identifikasi dan penilaian risiko peluang harus dilakukan secara menyeluruh terhadap:

1. Bahaya dan aspek lingkungan seluruh operasional perusahaan;
2. Kewajiban penaatan, dan;
3. Isu internal dan eksternal yang teridentifikasi.

Frekuensi tinjauan manajemen risiko KPLH dilakukan setiap 1 tahun sekali oleh Tim IBPR atau jika:

1. Kondisi bahaya atau aspek, tingkat risiko atau dampak dan tindakan pengendalian yang ada sudah tidak sesuai lagi;
2. Adanya perubahan signifikan dalam hal lokasi kerja, proses kerja, metode kerja, aktivitas kerja dan alat kerja;
3. Adanya perubahan peraturan perundang-undangan dan persyaratan KPLH lain yang terkait dengan operasional di lokasi tersebut;
4. Terjadi insiden atau kejadian berbahaya di area tersebut;
5. Terjadi penyakit akibat kerja atau kejadian akibat penyakit tenaga kerja;

In accordance with the SOP SHE/2022/001/SOP; Rev. 0.0 – Mine Safety and Environment Risk Management, to ensure the goal of OHSE Management System is achieved, identification and potential risk assessment should be thoroughly conducted towards:

1. Hazardous and environmental aspects of entire company's operational;
2. Mandatory compliance, and;
3. Identified internal and external topics.

OHSE risk management review is conducted once a year by HIRA team or whenever:

1. Hazardous conditions or aspects, risk level or impact and controlling measures are no longer suitable;
2. Significant changes regarding work location, process, methods, activities and equipment occur;
3. Adjustment in laws and another OHSE requirements take place;
4. Incidents and hazard occurs in that area;
5. Occupational disease or incidents caused by occupational disease occurs;

6. Terjadinya pencemaran lingkungan akibat kegiatan atau aktivitas perusahaan;
7. Adanya pembelian alat dengan spesifikasi baru yang dioperasikan di *jobsite*;
8. Adanya temuan dari hasil audit (internal dan eksternal);
9. Adanya aturan *customer* lainnya yang mengatur.

Delta Dunia memastikan kualitas proses pengidentifikasian dan penilaian dilakukan sesuai dengan standar dan peraturan perundangan dan dilakukan oleh Tim IBPR yang ditunjuk oleh Project Manager/PJO dengan Superintendent terkait selaku ketua tim dan beranggotakan perwakilan KPLH serta Foreman/ Supervisor di bagian tersebut. Tim IBPR harus mendapatkan pelatihan Identifikasi Bahaya dan Penilaian risiko (IBPR) level 2 yang dikoordinasikan oleh Departemen SHE, baik di kantor pusat maupun di *jobsite.*

Proses tersebut digunakan untuk meningkatkan SMK3 dengan cara menetapkan risiko kritis dan risiko residual masuk ke dalam profil risiko, di mana profil risiko ini dibahas di dalam rapat komite KPLH *(jobsite)* dan tinjauan manajemen (kantor pusat) untuk dilihat kembali prioritas dan efektivitas penanganan yang sudah dilakukan. Metode manajemen risiko BUMA menggunakan *Safety Closing Risk System* (SCRS) yang menggunakan pendekatan komprehensif untuk identifikasi, implementasi, monitoring, evaluasi, komunikasi dan konsultasi terkait risiko operasional. Apabila terdapat usulan lanjutan untuk perbaikan atau modifikasi kendali eksisting maka selanjutnya akan dilakukan tinjauan kembali terhadap IBPR yang sudah dibuat.

Pengelolaan Kelelahan di Tempat Kerja

Menurut statistik, sebagian besar kecelakan kerja disebabkan oleh faktor manusia. Untuk itu, Delta Dunia menerapkan pencegahan berupa *fatigue management* yang komprehensif, atau pengelolaan kelelahan di tempat kerja yang ditujukan untuk membantu mencegah kelelahan *(fatigue predictive)* sehingga Perusahaan dapat menentukan apakah pekerja cukup sehat untuk bekerja *(fit to work)* dan memprediksikan kapan pekerja akan mengalami kelelahan.

Pelaporan dan Investigasi Kecelakaan

Dalam upaya untuk pencegahan kecelakaan, setiap orang (pekerja dan mitra kerja) wajib melaporkan insiden apapun yang terjadi di area operasi sesuai prosedur pelaporan yang telah ditetapkan. Bila terjadi insiden, maka akan diterapkan *Post Incident Management* (PIM), dengan langkah berikutnya:

6. Environmental pollution caused by company activities occurs;
7. There is a purchase of new specification tools operated in the jobsite;
8. There are findings in internal and external audits;
9. There are other customers rules that have to be complied to.

Delta Dunia ensures that the quality of identification and assessment process is in accordance with the relevant standards and regulations, and conducted by HIRA Team appointed by Project Manager/PJO with related Superintendent as the team leader and OHSE representatives and Foreman/Supervisor in the division as members. HIRA Team should be provided with Hazard Identification and Risk Assessment (HIRA) level 2 training coordinated by SHE Department both at the headquarters and jobsite.

This process is aimed to improve OHS Management System by determining critical risk and residual risk into the risk profile, where this risk profile is discussed in the OHSE committee meeting (jobsite) and management review (headquarters) to review priorities and the effectiveness of the treatment carried out. Our risk management method uses the Safety Closing Risk System (SCRS) with a comprehensive approach to identification, implementation, monitoring, evaluation, communication and consultation related to operational risks. Should there be further suggestions for improvement or modification of existing controls, a further review of the established HIRA will be carried out.

Workplace Fatigue Management

According to statistics, human factor is behind most accidents that happen at workplace. For this reason, prevention in the form of comprehensive fatigue management which is aimed at fatigue prevention is implemented by Delta Dunia to determine whether workers are fit to work and predict when workers will experience fatigue.

Accident Reporting and Investigation

In an effort to prevent accidents, everyone (workers and business partners) must report any incidents occurring in the operational area according to the established reporting procedures. When an incident takes place, Post Incident Management (PIM) will be implemented, through following measures:

Pengelolaan Pasca Insiden
Post Incident Management

INVESTIGASI
INVESTIGATION
Membentuk tim investigasi sesuai tingkat keparahan insiden.
Establishing investigating team according to the incident's severity.

REKOMENDASI
RECOMMENDATION
Tim membuat rekomendasi yang pelaksanannya menjadi tanggung jawab seluruh anggota manajemen untuk ditindaklanjuti.
Providing recommendations of which implementation and follow up will be the responsibility of management.

PEMBELAJARAN
LEARNING
Pembuatan *lesson learnt* atau pembelajaran dari insiden tersebut dalam bentuk multimedia untuk disosialisasikan di lokasi operasional lainnya.
Developing material on 'lesson learnt from the incident' in the form of multimedia which are distributed to other operational locations.

Di samping itu, Delta Dunia secara proaktif menerapkan program pencegahan insiden dengan melibatkan partisipasi setiap pekerja untuk melaporkan abnormalitas atau kondisi *sub-standar*, yaitu:

1. GENBA: inspeksi dan observasi K3 yang dilakukan oleh *supervisor* bersama *leader* untuk memastikan praktik kerja yang aman telah diterapkan dan 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;
3. *Critical Risk Finding:* melakukan pelaporan dan tindak lanjut terhadap temuan di lapangan yang bersifat kritis sebagai upaya pencegahan sebelum terjadi insiden.

Setiap pekerja dijamin haknya untuk menyatakan keberatan untuk bekerja jika persyaratan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan hidup belum terpenuhi. Mereka dapat menolak pekejaan yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatannya. Keadaan seperti ini dapat dilaporkan kepada pengawas/atasan langsungnya terkait dengan kondisi/situasi/perilaku yang tidak aman (berbahaya) dan risiko yang muncul. Tindakan Pengendalian yang dilakukan disesuaikan dengan kode bahaya dari hasil penilaian risiko.

Atasan langsung dari karyawan yang melaporkan bahaya akan memverifikasi setiap laporan bahaya yang masuk untuk memastikan:

1. Kesesuaian laporan bahaya dengan aktual temuan bahaya;
2. Ketepatan dalam pengisian laporan bahaya;
3. Ketepatan kategori bahaya, kode risiko dan pemilihan PIC.

In addition, Delta Dunia proactively implements incident prevention programs by encouraging every worker to participate in reporting abnormalities or sub-standard conditions, such as:

1. GENBA: an OHS inspection and observation carried out by the supervisor alongside the leader to ensure safe work practices have been implemented and to show the leader's concern for the employees (Felt Safety Leadership);
2. Reporting near-miss incidents at workplace using hazard reporting application, B'Safe Applicaton;
3. Critical Risk Finding: reporting and making a follow up towards critical findings in the field to prevent incidents.

Every worker is guaranteed the right to object to work if safety, occupational health and environmental requirements have not been met. They can refuse work that could endanger their health and safety. This kind of situation can be reported to the supervisor/direct superior regarding unsafe (dangerous) conditions/situation/behaviour and the risks that arise. Control measures taken are adjusted to hazard code from risk assessment results.

The immediate supervisor of the employee reporting the hazard will verify each incoming hazard report to clarify:

1. Hazard report suitability with actual hazard findings;
2. Hazard report filling;
3. The precise hazard category, risk code and PIC appointment.

Di sisi lain, Perusahaan akan memastikan rasa aman dan nyaman bagi pekerja, dan pekerja yang melaporkan keadaan bahaya mendapatkan perlindungan. Ketika ada pekerja yang melapokan bahaya dan mendapatkan intimidasi, ancaman, dari rekan kerja/atasan, pekerja dapat melaporkannya melalui platform mekanisme pengaduan internal, *BUMA Defence*.

Alur Investigasi Insiden

Alur investigasi insiden dimulai dengan pekerja melaporkan setiap kejadian kecelakaan/insiden kepada atasan langsung. Tim investigasi akan dibentuk untuk menyelidiki kejadian insiden sesuai dengan kriteria dan keparahan insiden. Sesuai dengan SHE/2022/009/SOP Rev. 0.0 tentang Pengelolaan Insiden, tim ini akan melakukan investigasi/penyelidikan yang dimulai dengan persiapan, pengumpulan fakta dan informasi secara komprehensif yang terdiri dari namun tidak terbatas pada keterangan saksi/korban, barang bukti, kondisi aktual lapangan, hasil pemeriksaan/inspeksi peralatan/area kerja, dan data penunjang lainnya. Hasil pengumpulan fakta selanjutnya akan dianalisis sesuai dengan pendekatan teori domino dari Frank E. Bird yang terdiri dari penyebab langsung, penyebab dasar, dan kontrol manajemen. Rekomendasi dari hasil analisis ini kemudian akan disimpulkan oleh tim investigasi dan diusulkan kepada manajemen sebagai upaya pencegahan agar kejadian serupa tidak terjadi kembali. Laporan/berita acara hasil investigasi disampaikan kepada pihak-pihak berkepentingan dan didokumentasikan dalam *platform B'Safe i-Check* dan formulir SHE/F – 032; Laporan Penyelidikan Insiden.

DUKUNGAN TEKNOLOGI UNTUK BUDAYA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Untuk menjaga standar Kesehatan dan Keselamatan kerja yang tinggi di tempat kerja, BUMA berkomitmen untuk memanfaatkan teknologi dalam setiap langkah penting dari prosesnya. Pendekatan teknologi ini memungkinkan semua karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam program Kesehatan dan Keselamatan, meningkatkan kesadaran mereka, dan pada saat yang sama unggul dalam operasional secara terus-menerus. *Front-line foreman* dan *Supervisor* dipandu melalui perangkat pribadi mereka untuk melaporkan, menindaklanjuti, dan memantau progress mitigasi risiko dan status *closing*-nya di lokasi kerja. Upaya-upaya tersebut dicatat dengan cara yang menarik dan efisien sehingga setiap pihak yang terlibat dalam manajemen risiko K3 diapresiasi dan termotivasi untuk selalu melakukan bagiannya.

Melengkapi implementasi tahun 2022, perusahaan meluncurkan pemantauan *fatigue* melalui *Artificial Intelligence* (AI) yang mampu menangkap, mengingatkan, dan memberitahukan *fatigue* dan gangguan pengemudi bernama sistem *In-Car Camera* (ICC). Kamera canggih berakurasi tinggi telah membantu Perusahaan tidak hanya mencegah kecelakaan serius, tetapi juga meningkatkan kebiasaan baik untuk memastikan setiap orang berada dalam kondisi terbaik untuk melakukan pekerjaan.

On the other hand, the Company will ensure the workers' safety, and those who report on hazardous situations will be protected. When a worker reports on a hazard and receives intimidation, threats, from colleagues/superior, they can report this via an internal grievance mechanism platform, BUMA Defence.

Incident Investigation Flow

Incident investigation flow is initiated by workers reporting every accidents/incident to their immediate supervisor. An investigation team will be formed to investigate incidents based on the criteria and severity of the incident. In accordance with SHE/2022/009/SOP Rev. 0.0 concerning Incident Management, this team will conduct an investigation starting from preparation, gathering facts and information in a comprehensive manner which consists of but not limited to witness/victim statements, evidence, actual field conditions, results of equipment/work area examination/inspection, and other supporting data. The results of evidence gathering will then be analysed referring to the domino theory approach by Frank E. Bird which consists of immediate causes, basic causes, and management control. Recommendations from the results of this analysis will then be concluded by the investigation team and proposed to management as a preventive measure for similar incident. Investigation report/minutes are submitted to interested parties and documented on the B'Safe, i-Check platform and the SHE/F form – 032; Incident Investigation Report.

TECHNOLOGICAL SUPPORT FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH CULTURE

To maintain high standards of Occupational Safety and Health in the workplace, the company is committed to utilizing technology in every important step of the process. This technological approach allows all employees to actively participate in the Health and Safety programs, increase their awareness, and at the same time excel in continuous operations. Front-line foreman and Supervisors are guided through their personal devices to report, follow up, and monitor the progress of risk mitigation and closing status at work sites. These efforts are recorded in an attractive and efficient way so that everyone involved in OHS risk management is appreciated and motivated to take part of this process.

In completing the 2022 implementation, the company launched fatigue monitoring through Artificial Intelligence (AI) which is capable of capturing, alerting, and notifying driver fatigue and disturbances called the In-Car Camera (ICC) system. Advanced high-accuracy cameras have helped the Company not only in preventing serious accidents, but also cultivating good habits to ensure employees' top performance.

Perusahaan mengembangkan platform K3 yang disebut BUMA *Digital Personal Assistant* (BUMA DPA) untuk menggabungkan beberapa solusi tersebut ke dalam satu aplikasi super.

The company developed an OHS platform called BUMA Digital Personal Assistant (BUMA DPA) to combine several of these solutions into one super application.

BUMA DPA *(Digital Personal Assistant)* – platform kontrol yang terdiri dari serangkaian proses proaktif dalam identifikasi, pelaporan, dan pengendalian bahaya dan risiko.

BUMA DPA (Digital Personal Assistant) – controlling platform which includes a series of proactive process in identification, report and control of hazards and risk.

Empat produk yang ada dalam BUMA DPA
Four products included in BUMA DPA

***iCheck* – ditujukan kepada seluruh level karyawan. Fitur ini berfungsi sebagai platform untuk melaporkan bahaya dan risiko yang akan dihadapi karyawan, memeriksa area kerja (sebelum dan sesudah *shift* kerja), dan mengamati perilaku keselamatan karyawan.**

iCheck – targeted to all levels of employees. This feature serves as a platform for reporting hazards and risks that employees encounter, inspecting the work area (before and after working hours), and observing employees' safety behavior.

***Outbreak management* – fitur bagi setiap karyawan untuk menyatakan sendiri kondisi kesehatannya sebelum bekerja. Oleh karena itu, dokter dan perawat perusahaan berperan dalam memantau kondisi kesehatan setiap karyawan.**

Outbreak management – features for every employee in declaring his own health condition before beginning to work. Hence, company's medical personnel play role in monitoring health condition of every employee.

***Incident management* – guna pelaporan dan investigasi insiden.**

Incident management – for reporting and incident investigation.

Problem Identification and Corrective Action (PICA) – ditujukan untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan tindakan korektif dari setiap penyimpangan di *iCheck*.

Problem Identification and Corrective Action (PICA) – identifying core of the problems and corrective measures for every deviation in i-Check.

LAYANAN KESEHATAN KERJA [GRI 403-3]

Delta Dunia memastikan para pekerjanya mendapatkan layanan kesehatan yang memadai, mengingat kesehatan pekerja menjadi dasar dari kinerja yang optimal. Untuk itu, Delta Dunia menyediakan berbagai layanan dan program untuk meningkatkan kesehatan pekerja, baik dalam bidang fisik maupun mental.

OCCUPATIONAL HEALTH SERVICE [GRI 403-3]

Delta Dunia ensures its workers to receive adequate health service, considering that workers' health becomes the basis of optimum performance. Therefore, Delta Dunia provides various services and programs to improve its workers' health, both physically and mentally.

Nama Program Program Name	Deskripsi Kegiatan Description	Hasil dan Dampak Result and Impact
Medical Check Up	Pemeriksaan kesehatan pekerja setiap tahun, di samping untuk mereka yang masuk *pre-employment.* Annual workers' medical check-up, aside from those in the pre-employment period.	Kesehatan pekerja terjaga dengan baik, sehingga kinerja dapat terjaga. The workers' health is well maintained, that their performance can also be maintained.
Mental health webinar	Meningkatkan kesadaran dan edukasi terkait kesehatan mental agar karyawan tetap produktif. Improving awareness and education related to mental health so that employees will always be productive.	Mengajak karyawan untuk peduli pada kesehatan mental mereka. Persuading employees to care about their mental health.
Mental health peer counselor	Menyediakan *"peer counselor"* di tempat kerja yang dapat mendukung kesehatan mental rekan-rekan mereka. Providing "peer counsellor" in the workplace to support their colleagues' mental health.	Adanya rekan sekerja yang ditugaskan untuk peduli terhadap kesehatan mental menjadi pertolongan pertama untuk mengidentifikasi gangguan kesehatan mental karyawan. There is colleague appointed to care about mental health, who can be the first aid service in identifying employees' mental health disorder.
Mental health counseling	Menyediakan layanan konseling dari psikolog yang dapat diakses oleh karyawan yang membutuhkan. Perusahaan melakukan *mental health survey* setahun sekali. Providing service with psychologists counselling which can be accessed by any employee. The company performs annual mental health survey.	Mendukung karyawan yang sedang mengalami tantangan, dan beberapa karyawan telah memanfaatkan layanan ini. Supporting any employee who are facing challenges; a number of employees have utilized this service.
Return to work program	Menyediakan konsultasi dengan dokter perusahaan untuk memberikan tuntunan bagi karyawan yang memiliki penyakit kronis atau sakit dalam jangka waktu yang cukup panjang. Providing consultation with the company's doctor to provide guidance to employees with chronical disease or long-term illnesses.	Karyawan dapat kembali bekerja setelah dilakukan pemantauan dan dinyatakan sehat. Employee can return to work after some monitoring and declaration of employee's good health.
Industrial Hygiene Monitoring	Melakukan pengukuran kesehatan lingkungan kerja. Conducting workplace environmental health measurement.	Lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kesakitan dan cedera sehingga mendukung produktivitas karyawan. Safe and healthy work environment to prevent pain and injury to support the employee's productivity.
Comorbid monitoring	Melakukan pemantauan berkala bagi karyawan di wilayah operasional yang memiliki risiko komorbid. Performing periodic monitoring to employees in operation areas with comorbid risks.	Kondisi komorbid dapat terpantau dengan baik sehingga kondisi comorbid dapat terkontrol dengan baik, untuk layanan yang lebih baik. Any comorbid can be well-monitored that it is well-controlled, for a better service.
Covid after care coordination	Koordinasi penanganan pasca terkena COVID-19. Post-COVID-19 infection treatment coordination.	Karyawan yang terkena COVID-19 dapat terpantau dengan baik. Any employee infected by COVID-19 can be well-monitored.

Selain itu, Delta Dunia 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 pekerja ke rumah sakit pilihan.
6. *Employee Assistant Program* (konseling kesehatan mental untuk pekerja yang membutuhkan pendampingan profesional untuk mengatasi masalah Kesehatan mental yang didapat).
7. *Wellness Program* (kegiatan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan pekerja dengan prioritas pekerja 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.*

Layanan-layanan ini disampaikan pada setiap pekerja saat mereka mulai bekerja pada Delta Dunia, tentang *benefit* apa yang diterima, termasuk berbagai layanan kesehatan yang disediakan. Di samping itu, program-program kesehatan lainnya disosialisasikan melalui BUMA Intercom dan media komunikasi Perusahaan, serta komunikasi personal.

Delta Dunia memegang teguh kerahasiaan informasi kesehatan pekerja. Informasi kesehatan pekerja secara otomatis masuk dalam kode etik penanganan rekam medis yakni bersifat rahasia dan hanya tenaga medis yang boleh melihat.

PARTISIPASI, KONSULTASI, DAN KOMUNIKASI PEKERJA TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

[GRI 403-4]

Delta Dunia melibatkan pekerja dalam mencapai kinerja K3, mengingat pentingnya keterlibatan karyawan dalam mendukung dan meningkatkan standar pelaksanaan K3. Berbagai cara melibatkan pekerja di antaranya melalui:

1. *Safety Talk,* yaitu komunikasi 2 arah dengan pekerja sebelum bekerja untuk meningkatkan kesadaran terkait keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja.
2. Ngobras dan GENBA, yaitu wadah untuk diskusi terkait keselamatan dan kesehatan kerja dengan mengedepankan partisipasi karyawan. Selain hal tersebut, dua kegiatan tersebut memberikan materi berupa KPLH pada masing-masing wilayah operasional dan inspeksi lapangan yang melibatkan manajemen dan berbagai kesempatan sosialisasi serta komunikasi lainnya.

Selain itu, Delta Dunia membentuk wadah kerja sama antara manajemen dan pekerja untuk membangun saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan K3, yaitu P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sesuai dengan

Moreover, Delta Dunia provides health services and facilities, such as:

1. In-company and jobsite clinic with 24/7 operating hours.
2. 24/7 doctors and paramedics in all operating areas
3. Pharmacists in several jobsites.
4. Social security (BPJS) and private health insurance.
5. Transportation when needed to transport workers to selected hospitals.
6. Employee Assistant Program (mental health counselling for workers requiring professional assistance in tackling their mental health issues).
7. Wellness Program (health activities to improve workers' health level by prioritizing workers having higher health risks to live healthily and more productively). This wellness program can be in the form of nutritional assistance, weight loss competition (gamification) and educational webinars in physical health, nutrition and mindfulness.

These services are informed to every worker when he/she starts working at Delta Dunia, on which benefits he/she will receive, including the various health services provided. Moreover, other health programs are socialized through the BUMA Intercom and the Company's communication media, and personal communication.

Delta Dunia firmly holds the confidentiality of workers' medical information. The workers' medical information is automatically included in the medical record handling code, which is confidential and may only be accessed by medical personnel.

WORKERS' PARTICIPATION, CONSULTATION AND COMMUNICATION ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

[GRI 403-4]

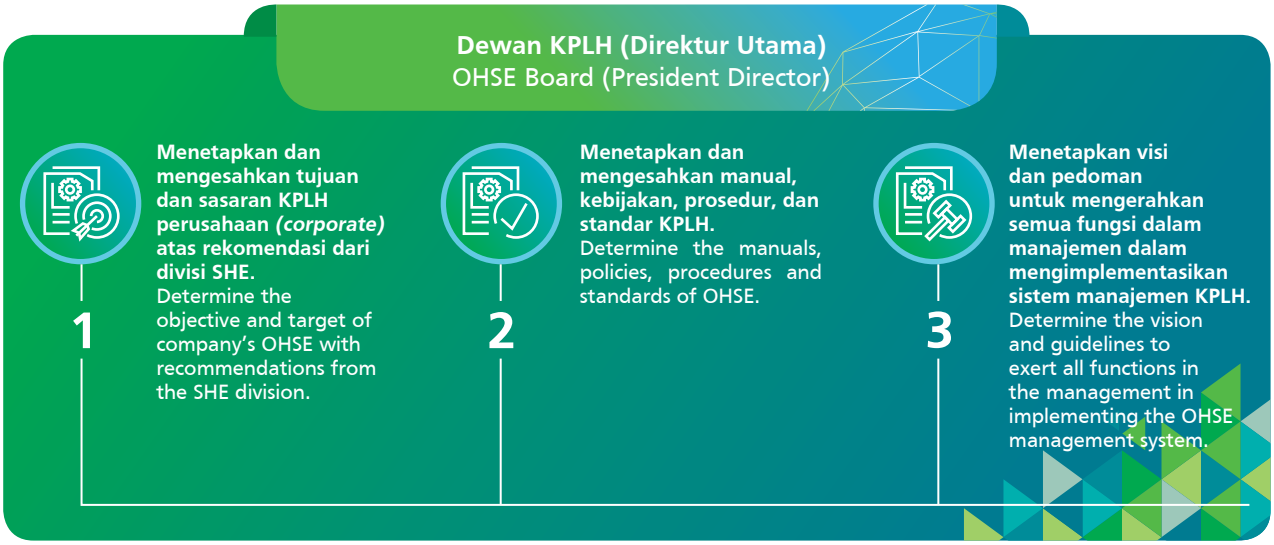
Delta Dunia involves workers in achieving OHS's performance, considering the importance of employees' involvement in supporting and improving the OHS's implementation standard. Various ways to involve workers are, among others, through:

1. Safety Talk, a 2-way communication with workers before the start of work to improve awareness related to occupational safety and health among workers.
2. Ngobras and GENBA, which are discussion forums related to occupational safety and health by prioritizing employees' participation. Moreover, the two activities give OHSE materials to each operating areas and site inspection involving the management and and various opportunities socialization and other communications.

Moreover, Delta Dunia establishes cooperation forum between the management and workers to develop understanding and effective participation in the implementation of OHS, namely Occupational Safety and Health Coaching Committee, pursuant

UU No. 1 Tahun 1970. Komite ini mewakili seluruh pekerja. Terdapat Komite KPLH di setiap wilayah kerja dan Dewan KPLH di kantor pusat yang memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

to Law No. 1 of 1970. The committee represents the entire workers. There is OHSE committee in each work area and OHSE Board in the main office with the following responsibilities:



Komite KPLH (PJO)

1. Membentuk struktur organisasi komite KPLH tingkat 1 (struktur ini sama dengan P2K3) - Ketua Komite KPLH.
2. Menetapkan dan mengesahkan tujuan, sasaran, dan program KLPH wilayah kerja atas rekomendasi dari departemen K3.
3. Mengesahkan fungsi-fungsi manajemen untuk mengimplementasikan sistem KPLH.
4. Mengendalikan dan menangani semua permasalahan KPLH di area tanggung jawabnya.
5. Mendiskusikan standar-standar baru dan memastikan standar tersebut dilaksanakan di areanya.
6. Memastikan terjadinya komunikasi memadai tentang KPLH di antara semua karyawan di areanya.

Di samping itu, terdapat pula:

1. Manager KPLH yang memimpin Komite K3 secara fungsional di setiap wilayah kerja.
2. Perwakilan karyawan bertugas mengkomunikasikan kebijakan K3 kepada rekan kerjanya, serta memberi masukan kepada Komite K3 terkait praktik di lapangan.

Untuk koordinasi, Rapat Komite KPLH Tingkat 1 di wilayah kerja dilakukan secara bulanan, sedangkan Rapat Dewan KPLH di kantor pusat dilaksanakan minimal setiap enam bulan sekali. Pengambilan keputusan dilakukan oleh setiap jabatan sesuai dengan rentang kendalinya. Posisi tertinggi yang bertanggung jawab pada sistem manajemen K3 perusahaan adalah Direktur Utama. Pada pelaksanaannya, Direktur Utama memberikan mandat kepada General Manager SHE yang bertanggung jawab untuk pelaksanaan SMK3 dan SMKP di tingkat *corporate*. Sedangkan di wilayah kerja, penanggungjawab tertinggi adalah Penanggungjawab Operasi (PJO)/Project Manager (PM).

OHSE Committee (PJO)

1. Establish the organization structure of level 1 OHSE committee (this structure is the same as that of P2K3) – Chairperson of OHSE Committee.
2. Determine the objective, target and programs of OHSE in the working areas with recommendation from the OHS department.
3. Determine the management functions to implement the OHSE system.
4. Controlling and handling all OHSE issues in their responsibility areas.
5. Discussing new standards and ensuring those standards to be implemented in their area.
6. Ensuring adequate communication on OHSE among all employees in their area.

Moreover, there are also:

1. OHSE manager who functionally leads the OHS Committee in each working area.
2. Employee representatives responsible to communicate OHS policies to their colleagues and to give inputs to the OHS Committee related its practices.

For coordination, the Level 1 OHSE Committee Meeting in the work area is performed monthly, while the OHSE Board Meeting in the headquarters is performed at least once every six months. Decision making is performed by each position pursuant to its control range. The highest position being responsible to the company's OHS management system is the President Director. In the implementation, the President Director mandates SHE General Manager who is responsible for the implementation of corporate-level OHS management System and Mining Safety Management System. Meanwhile in the working area, the highest responsible party is the Operating Officer (PJO)/Project Manager (PM).

Komite KPLH ini memiliki fungsi penting untuk mewujudkan penerapan sistem manajemen K3, di antaranya:

1. Mengelola data terkait K3;
2. Mendorong pemahaman K3 pada pekerja;
3. Memberikan masukan terkait K3 pada manajemen;
4. Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan K3 di lapangan;
5. Membantu memeriksa kelengkapan dan peralatan K3.

This OHSE Committee has a vital function to realize the implementation of OHS management system, namely:

1. Managing OHS-related data;
2. Encouraging OHS understanding among workers;
3. Providing OHS-related input to the management;
4. Monitoring the OHS implementation in field;
5. Assisting in OHS completion and equipment.

Penyebaran informasi terkait K3 dan upaya untuk menumbuhkan sikap saling menjaga diwujudkan dalam inisiatif Sahabat SHE, yang terdiri dari:

Information dissemination related to OHS and efforts to take care of each other is realized in Sahabat SHE initiative, which comprises of:

1. **SHE *campaign***
2. **SHE *accountability***
3. ***One on one coaching***
4. ***Front line speak up***
5. ***Small group discussion***

Bila terjadi insiden, maka sesuai dengan prosedur SHE/2022/009/SOP Pengolaan Insiden, penyebaran informasi tersebut dilakukan sebagai berikut:

1. Setiap terjadi Insiden wajib segera dilaporkan melalui radio ke Pengawas dan/ atau sistem *B'SAFE iCheck* paling lambat 3 jam setelah terjadinya insiden sesuai dengan alur pelaporan yang telah ditetapkan. Laporan insiden yang tidak lengkap tidak akan bisa terkirim melalui sistem *B'SAFE iCheck*.
2. Superintendent SHE Operational Service akan melakukan verifikasi atas setiap notifikasi insiden yang masuk melalui sistem *B'SAFE iCheck* atau media komunikasi lainnya untuk memastikan validitas dan ketepatan laporan insiden tersebut serta berwenang membatalkan laporan insiden yang tidak valid.
3. Atasan langsung pelapor dan Supervisor SHE *Operational Area* melakukan pemeriksaan langsung ke lokasi kejadian insiden untuk:
   a. Mengamankan lokasi kejadian insiden.
   b. Memberikan bantuan untuk proses penanganan keadaan darurat (jika diperlukan).
   c. Mengambil data awal insiden.
4. Kejadian insiden pada subkontraktor wajib dilaporkan kepada User terkait dan diteruskan sesuai dengan alur pelaporan yang telah ditetapkan.
5. Laporan awal insiden (*Incident preliminary Report*/ IPR) dibuat oleh atasan langsung melalui sistem *B'SAFE iCheck* atau secara manual dengan menggunakan media komunikasi yang ditentukan (misalnya: *e-mail,* sms, atau whatsapp), kemudian dilakukan verifikasi oleh Superintendent SHE Operational Services dan/atau sistem *B'SAFE iCheck*.

In terms of incident, pursuant to the procedure of SHE/2022/009/ SOP on Incident Management, information dissemination shall be performed as follows:

1. Every incident shall be reported immediately through radio to Superintendent and/or B'Safe iCheck system in not later than 3 hours after incident pursuant to the reporting flow stipulated. Incomplete incident report can not be delivered through the B'Safe iCheck system.
2. Superintendent of SHE Operational Service shall verify each incident notification into the B'Safe iCheck system or other communication media to ensure the validity and precision of the incident report and shall be authorized to annul any invalid incident report.
3. Rapporteur's direct superior and Superintendent of SHE Operational Area perform direct inspection to the incident location to:
   a. Secure the incident location.
   b. Assist any emergency handling (when required).
   c. Retrieve incident's initial data.
4. Any incident on subcontractor shall be reported to the related User and be forwarded pursuant to the stipulated reporting channel.
5. Incident preliminary report (IPR) shall be produced by the direct superior through the B'Safe iCheck system or manually by utilizing the stipulated communication media (such as: email, text message, or WhatsApp), to be further verified by the Superintendent of SHE Operational Services and/or B'Safe iCheck system.

6. Laporan awal insiden dikirimkan kepada pihak terkait melalui sitem *B'SAFE iCheck* atau media komunikasi lainnya maksimal 1 x 12 jam setelah terjadinya insiden. Sedangkan jika laporan dikirimkan secara manual, maka Superintendent SHE System dan Training bertanggung jawab untuk mengirimkan laporan awal insiden tersebut menggunakan form SHE/F – 031; Laporan Awal Insiden kepada pihak terkait maksimal 1 x 12 jam setelah terjadinya insiden.

7. Pelaporan insiden kategori cedera berat, kejadian berbahaya dan berakibat kematian *(fatality)* dilakukan sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Dalam praktiknya, partisipasi, konsultasi dan komunikasi untuk melibatkan pekerja dalam K3 diterapkan dalam berbagai cara, seperti:

1. Melibatkan karyawan dalam investigasi kecelakaan;
2. Mengundang partisipasi karyawan dalam kaji ulang HIRADC;
3. Mengajak karyawan untuk membahas dan menyimpulkan hasil-hasil investigasi untuk diteruskan kepada manajemen dan pekerja lainnya;
4. Membuka kesempatan bagi karyawan untuk memberikan saran, masukan, dan komunikasi terkait K3.

6. The incident preliminary report shall be delivered to the related party through the B'Safe iCheck system or other communication media no later than 1 x 12 hours after the incident. In terms of the report being delivered manually, the Superintendent of SHE System dan Training shall be responsible in delivering the incident preliminary report by using the SHE/F – 031 form; Incident Preliminary Report to the related party no later than 1 x 12 hours after the incident.

7. Incident reporting for serious injury, dangerous and fatal incident causing death (fatality) shall be performed pursuant to the applicable statutory regulations.

In practice, participation, consultation and communication to involve workers in OHS shall be stipulated in various methods, such as:

1. Involving employees in accident investigation;
2. Inviting employees' participation in HIRADC review;
3. Inviting employees to discuss and conclude investigation results to be forwarded to the management and other workers;
4. Opening opportunities to employees to give suggestions, input and communication related to OHS.

Selain itu, terdapat berbagai kegiatan rutin yang berupaya untuk meningkatkan praktik dan keterlibatan karyawan, seperti:
Moreover, there are various routine activities to improve employees practices and involvement, such as:

PROCESS
Program peningkatan kesehatan mental, meliputi survei terkait keadaan mental pekerja pelatihan dan pengembangan *peer counselor, counseling,* serta webinar terkait kesehatan mental.
Mental health improvement program, which comprises survey related to workers' mental condition, training and development of peer counsellor, counselling and webinars related to mental health.

PEOPLE
Peningkatan kompetensi implementasi sistem manajemen keselamatan pertambangan dan auditor eksternal.
Improvement in the implementation competence of mining safety management system and external auditor.

SYSTEM
Pelaksanaan *business process reengineering,* pelaksanaan audit internal, serta pengembangan laporan bulanan daring.
Implementation of business process reengineering, internal audit and development of offline monthly report.

TECH
Pengembangan teknologi berupa *in-car* camera dan platform *B'Safe* sebagai sarana pelaporan Kondisi Tidak Aman, Tindakan Tidak Aman dan investigasi insiden.
Development of technology such as in-car camera and B'Safe platform as a reporting channel for Unsafe Condition, Unsafe Action, and incident investigation.

PELATIHAN PEKERJA MENGENAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
[GRI 403-5]

Setiap pekerja perlu memiliki pemahaman akan potensi bahaya dan risiko yang dihadapi untuk meningkatkan kehati-hatian dan menghindarkan insiden. Selain itu, setiap pekerja wajib memiliki persyaratan kompetensi sesuai peraturan perundangan yang ditetapkan. Untuk itu, Delta Dunia mengadakan pelatihan K3LH kepada seluruh karyawan di semua level pada awal masa kerja mereka, yang kemudian dilakukan kembali secara berkala berdasarkan program pelatihan yang telah ditetapkan. Delta Dunia juga memastikan bahwa setiap personil, pengawas operasional, dan pengawas teknis telah memiliki sertifikasi yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Berbagai pelatihan yang dilakukan terkait aktivitas pengendalian risiko tinggi adalah:

1. KESELAMATAN
   Training internal yang mencakup Dasar Keselamatan Kerja dan tambahan peningkatan kompetensi pengawas dalam training sesuai Skema Kompetensi SKM-025-053/SKK/I/2017 Pengawas Operasional Pertama (POP).
2. KESEHATAN
   Pelatihan yang mencakup PAK, *Fatigue*, dan PHBS termasuk di dalamnya pencegahan penyakit menular COVID-19 kepada seluruh karyawan.
3. LINGKUNGAN
   Pelatihan terkait pengelolaan limbah dan dasar lingkungan hidup. Khusus untuk tingkatan pengawas diberikan pelatihan peningkatan secara internal.

Seluruh pekerja (100%) diwajibkan untuk mengikuti induksi serta Pelatihan Kompetensi Wajib (PKW), bagi pekerja level pengawas diwajibkan untuk mengikuti Pelatihan Kompetensi Pengawas (PKP) seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini dan Pelatihan Kompetensi Spesifik (PKS) dalam pemenuhan regulasi secara spesifik ke tanggung jawab pekerjaan masing-masing.

WORKERS' TRAINING ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH
[GRI 403-5]

Every worker needs to understand the potential of danger and risk faced in order to improve caution and to avoid incident. Moreover, every worker shall be obliged to have the competence required pursuant to the stipulated statutory regulations. Therefore, Delta Dunia organizes OHSE to all employees in all levels during their preliminary period of work, which is then repeated periodically based on the stipulated training program. Delta Dunia also ensures that each personnel, operation supervisor and technical supervisor have the certification pursuant to the applicable laws.

Various trainings performed related to high risk control are:

1. SAFETY
   Internal trainings comprising the Basics of Occupational Safety and additional competence improvement for superintendents in the training pursuant to the SKM-025-053/SKK/I/2017 Competence Scheme for First Operation Superintendent (POP).
2. HEALTH
   Trainings comprising Occupational Disease, Fatigue and healthy lifestyle including prevention of infectious diseases of COVID-19 to all employees.
3. ENVIRONMENT
   Trainings related to waste management and fundamentals of environment. Specific to superintendent levels, they shall be given internal improvement trainings.

All workers (100%) shall be obliged to participate in the induction and Obligatory Competence Trainings (PKW), while superintendent-level workers shall be obliged to participate in the Superintendent Competence Trainings (PKP) as observed in the following table and Specific Competence Trainings (PKS) to comply with specific regulation to each work responsibilities.

PKW	PKP
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
Dasar Kesehatan Kerja, Pola Hidup Bersih Sehat (PHBS) dan Pengolalaan 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	*Job Safety Analysis* (JSA) Job Safety Analysis (JSA)
Dasar Lingkungan Hidup dan Pengelolaan Limbah Environment and Waste Management Basics	Sistem Manajemen & Audit KPLH Management System & KPLH Audit

Untuk memastikan kualitas pelatihan, Delta Dunia melakukan pemantauan dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara khusus dan komprehensif untuk melihat tingkat ketercapaian target dan sasaran yang diharapkan dari program yang telah dilaksanakan. Berbagai tahapan yang dilaksanakan meliputi:

To ensure the quality of our training programs, Delta Dunia conducts comprehensive monitoring and evaluation of the education and training programs specifically to assess the level of achievement of targets and goals. This takes place in the following stages:

Reaction	Evaluasi ini dilakukan pada saat dan setelah menerima materi pelatihan untuk mengukur minat dan reaksi peserta atas pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan. This evaluation is conducted during and after receiving training materials to measure the interest and reaction of the participants to the education and training conducted.
Learning	Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta setelah menerima pembahasan dari para pelatih setiap sesi pelatihan. Penilaian terhadap tingkat pemahaman ini sangat penting untuk mengetahui apakah peserta memahami materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan. This evaluation is conducted to measure the level of understanding of the participants after receiving discussions from the trainers in each training session. Assessment of the level of understanding is critical to knowing whether participants have understood the material provided in the education and training session.
Behavior	Evaluasi ini dilakukan setelah pelatihan dengan tujuan untuk melihat bagaimana perilaku peserta setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. This evaluation is conducted after the training session with the aim of seeing how the behavior of the participants changes after receiving the education and training.
Result	Merupakan evaluasi jangka panjang mengenai ada tidaknya peningkatan kinerja pemegang IUP, IUPK, IUP Operasi Produksi khusus untuk pengolahan dan/atau pemurnian, dan IPR yang terjadi sebagai dampak meningkatnya kinerja pekerja yang mengikuti pendidikan dan pelatihan. This is a long-term evaluation on whether there has been an increase in the performance of the holders of IUP, IUPK, Special Production Operations Permit for processing and/or refining, and IPR as a result of the increased performance of workers who have received education and training.

Dalam tahun pelaporan, telah dilakukan 34 jenis pelatihan yang diberikan kepada 217.258 peserta, dengan perincian sebagai berikut:

In the reporting year, 34 trainings had been performed which were given to 217,258 participants, with the following details:

Jenis Pelatihan	2022	2021	2020	Type of Training
Pelatihan Kompetensi Wajib	188.772	142.044	103.877	Mandatory Competency Training
Pelatihan Kompetensi Pengawas	21.248	21.020	13.476	Supervisor Competency Training
Pelatihan Kompetensi Spesifik	7.238	2.961	3.966	Specific Competency Training
Total Peserta Pelatihan K3LH	**217.258**	**166.025**	**121.319**	**Total OSH Training Participants**

PENINGKATAN KUALITAS KESEHATAN PEKERJA [GRI 403-6]

Untuk meningkatkan kualitas kesehatan pekerja, Delta Dunia menyediakan layanan kesehatan, bahkan untuk penyakit yang tidak terkait pekerjaan sebagai berikut:

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 yang untuk rawat jalan maupun rawat inap (Asuransi Sinar Mas).
4. *Medical evacuation* yang dibutuhkan jika memerlukan penanganan lebih lanjut ke rumah sakit rujukan.
5. *BUMA Wellness Program.*
6. *Mental health program* yang di dalamnya mencakup *mental health survey* dan *risk taking behavior assessment.*
7. Pemeriksaan kesehatanan tahunan *(Annual MCU)* untuk pekerja, Pemeriksaan Kesehatan awal untuk calon pekerja dan Pemeriksaan kesehatan sebelum pensiun.

Selain itu, Perusahaan juga memfasilitasi program sukarela 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. Tersedia program gizi dan *food safety assessment* untuk menilai layanan katering setempat.
4. Program olahraga bersama setiap bulan.

WORKERS' HEALTH QUALITY IMPROVEMENT [GRI 403-6]

In order to improve workers' health quality, Delta Dunia provides health services, even for non-occupational diseases, as follow:

1. Health Facility in the work area (Medsite Clinic) with 24/7 doctors and paramedics.
2. Over-the-counter medicines available in Medsite Clinic.
3. Mandatory health insurance (BPJS and Jamsostek) and private health insurance for both outpatient and inpatient services (Sinar Mas Insurance).
4. Medical evacuation required when needing further treatment to referral hospitals.
5. BUMA Wellness Program.
6. Mental health program which comprises of mental health survey and risk-taking behaviour assessment.
7. Annual medical check-up (Annual MCU) for workers, preliminary health examination for prospective workers and pre-retirement medical examination.

Moreover, the Company also facilitates voluntary program to improve employees' health, such as:

1. Preventive and promotive program which support health quality improvement such as Wellness Program, and several competitions such as Weight Loss Competition.
2. Gym and sports club are also available in each work area to support health programs.
3. Nutrition program and food safety assessment to assess the local catering service.
4. Joint monthly sport program.

PENCEGAHAN DAN MITIGASI DAMPAK-DAMPAK KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [GRI 403-7]

Dalam upaya mengendalikan bahaya serta risiko di tempat kerja, Perusahaan menggunakan dokumen IBPR (Identifikasi Bahaya Peluang Risiko) dan JSA *(Job Safety Analysis)* di mana mekanisme pengerjaannya telah tertuang dalam instruksi kerja, dan telah disosialisasikan kepada seluruh wilayah kerja. Dokumen IBPR menjelaskan secara rinci terkait bahaya, risiko, dan rencana pencegahan pada proses tertentu. Adapun mitigasi risiko dari IBPR dituangkan dalam program-program sebagai berikut:

1. *SHE Induction* dan Pembicaraan 5 Menit (P5M)
   Pekerja baru akan mendapatkan induksi keselamatan, terkait bahaya apa yang ada dalam lingkup kerjanya termasuk langkah untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Program P5M dan Induksi KPLH telah tertuang dalam Standar No. SHE/09/044/STD.
2. *Safety Talk*
   Program ini merupakan upaya pencegahan kecelakaan kerja pada operasional pertambangan dengan cara memberikan edukasi KPLH yang dilaksanakan secara mingguan dengan penyampaian materi yang telah diterapkan.
3. Ngobras dan GENBA
   Program ini merupakan wadah yang disediakan oleh Delta Dunia 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 *management.*
4. Pelatihan
   Pelatihan mulai dilakukan sesaat setelah karyawan bekerja pada area operasional Delta Dunia, selain bertujuan untuk memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, dan meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan ini juga dilakukan untuk mengurangi biaya karena waktu yang terbuang akibat kesalahan dan menghindari adanya kecelakaan kerja dan kecelakaan tambang.
5. *Safety Accountability Program* (Inspeksi dan Observasi)
   Pelaksanaan inspeksi dan observasi dilakukan dengan target sesuai dengan level. Program inspeksi dan observasi bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara kejadian di lapangan dengan standar yang telah ditentukan. Hasil dari pelaksanaan inspeksi dan observasi berbentuk laporan yang harus diberikan tindak lanjut.
6. Penggunaan Teknologi
   Delta Dunia menggunakan teknologi sebagai alat untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja. Seperti penggunaan BUMA DPA – *Outbreak Management* untuk *self declaration* status kesehatan pekerja untuk menghindari kejadian luar biasa penyakit menular pada lingkungan kerja sebagai upaya preventif. Selain itu, Perusahaan juga menjalankan filterisasi pekerja *fatigue* sebelum bekerja dengan penggunaan aplikasi PRISM sebagai upaya preventif, dan DMS *(Driver Management System)* sebagai upaya korektif terhadap deviasi pengendara dengan SOP, termasuk *fatigue* secara *real time.*

PREVENTION AND MITIGATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IMPACTS [GRI 403-7]

In order to control dangers and risks at workplace, the Company uses HIRA (Hazard Identification and Risk Assessment) and JSA (Job Safety Analysis) documents where its working mechanism has been stated in the work instruction, and has been socialized in all work areas. The HIRA document explains the dangers, risks and prevention plans in specific process in details. Whereas the risk management from HIRA is stated in the following programs:

1. SHE Induction and 5 minutes briefing (P5M)
   New workers will receive safety induction related to any dangers in their scope of work including steps to prevent occupational accidents and diseases. The P5M program and OHSE induction have been stated in Standard No. SHE/09/044/STD.
2. Safety Talk
   This program is an effort to prevent occupational accidents in mining operation by giving weekly OHSE education with stipulated subjects.
3. Ngobras and GENBA
   These programs are forums provided by Delta Dunia to discuss occupational safety and health by promoting employees' participation. In these activities, OHSE materials are delivered in each work area and site inspection involving the management.
4. Trainings
   Trainings start right after employees work in Delta Dunia's operation areas; with the objective to have expert and skilled manpower, to improve work efficiency and effectiveness and to improve work productivity. The trainings are also performed to reduce costs due to wasted time caused by errors and to avoid occupational accidents and mining accidents.
5. Safety Accountability Program
   Inspection and observation are performed with the target according to the levels. The inspection and observation program is intended to check alignment between event in the site and the stipulated standards. The results of inspection and observation are in the form of a report which have to be followed up.
6. Utilization of Technology
   Delta Dunia utilizes technology as the tool to maintain occupational health and safety. For example, the Company utilizes BUMA DPA – Outbreak Management for self-declaration of workers' health status to avoid infectious disease outbreak in work environment as a preventive measure. Moreover, the Company also filters the workers' fatigue before the start of work with the help of PRISM application as a preventive measure and DMS (Driver Management System) as corrective measure on drivers' deviation with SOP, including fatigue in real time.

PEKERJA YANG TERCAKUP DALAM SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [GRI 403-8]

Seluruh (100%) pekerja, kontraktor dan pengunjung dalam lingkungan Delta Dunia termasuk dalam ruang lingkup Sistem Manajemen K3. Delta Dunia melakukan pengumpulan data dengan mengambil sampel dari setiap area dan/atau kegiatan, berdasarkan pertimbangan profesional *(professional judgement)* masing-masing auditor. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara wawancara langsung, observasi lapangan, dan tinjauan dokumen.

WORKERS COVERED BY AN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT [GRI 403-8]

All (100%) workers, contractors and visitors in the environment of Delta Dunia are within the scope of OHS Management System. Delta Dunia collects data by retrieving samples from each area and/or activity, based on professional judgement of each auditor. Sampling is performed by direct interviews, site observations and document reviews.

KECELAKAAN KERJA [GRI 403-9]

OCCUPATIONAL ACCIDENT [GRI 403-9]

Keterangan	Karyawan Employees	Pekerja Lain Other Workers	Description
Jumlah fatalitas sebagai akibat kecelakaan kerja	-	-	Total fatality as the consequence of occupational accidents
Jumlah kecelakaan kerja dengan konsekuensi tinggi (tidak termasuk fatalitas)	3	-	Total occupational accidents with high consequence (not including fatality)
Jumlah kecelakaan kerja yang dapat dicatat	10	1	Total recordable occupational accidents
Jenis-jenis kecelakaan kerja utama	bersenggolan, terbentur, menabrak collisions, impacts, crashes	-	Types of primary occupational accidents
Jumlah jam kerja	71.714.726	N/A	Total work hours

Catatan:
1. Data di atas mencakup data karyawan Delta Dunia dan karyawan kontraktor, sektor *mining only*
2. Perhitungan berdasarkan 1.000.000 jam kerja
3. Perhitungan *manhour* menggunakan data *actual manpower* dan tingkat kehadiran karyawan (hadir, izin, alpa, sakit). Seluruh data direkonsiliasi oleh HR di wilayah kerja masing-masing untuk dijadikan data *manhour* bulanan.

Notes:
1. The data above includes data from Delta Dunia and contractor employees, for the mining sector only.
2. Calculations are based on 1,000,000 work hours.
3. Man-hour calculations use actual manpower data and the employee attendance rate (present, leave, absent, sick). All data is reconciled by HR in their respective working areas to produce monthly manhour data.

DATA KINERJA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (OSH) PERFORMANCE DATA

Deskripsi Description	2022	2021	2020
Total Recordable Injury rate (TRIR)	0,25	0,14	0,16
Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)	0,04	0	0,04
Number of fatalities	0	0	0
Fatal Incident Rate (Fatal Incident Rate)	0	0	0
Crude Morbidity Report (CMR)	12%	10.56%	10.97%
Total Incident Frequency Rate (TFIR)	1,88%	1,54	1,34
Lost Time Injury Severity Rate (LTISR)	31,60	0	0,21
Environment Incident Frequency Rate (EIFR)	0	0,03	0
Property Damage Cost (US $)	$2.842.241	$537,661	$996,324

DATA KEADAAN DARURAT
EMERGENCY INCIDENT DATA

Deskripsi	2022	2021	2020	Description
Jumlah kejadian darurat di dalam lokasi	3	5	6	Number of emergency incidents in location
Jumlah kejadian darurat di luar lokasi	12	-	-	Total emergency incidents off location

Catatan:
• Perhitungan dilakukan sesuai dengan peraturan Kementerian Ketenagakerjaan RI.
Note:
• The calculation is based on Indonesian Ministry of Manpower regulations.

PENETAPAN BAHAYA

Bahaya ditetapkan berdasarkan kegiatan pekerjaan yang akan dilaksanakan, yang diidentifikasi dari metode kerja, lingkungan kerja, material/bahan, peralatan, dan pekerja. Setelah itu dilakukan penilaian risiko menggunakan matriks risiko perusahaan yang telah ditetapkan. Tingkat risiko diperoleh dengan cara mengalikan nilai kemungkinan terjadinya kecelakaan dengan keparahan akibat insiden yang mungkin terjadi, dengan nilai *severity* dan tingkat *likelihood* mengacu kepada matriks yang terdapat dalam SHE/2022/002/STD Matriks Penilaian Risiko dan Peluang.

Risiko utama dalam operasional Delta Dunia adalah kecelakaan terjadi pada pekerjaan pengoperasian kendaraan dan alat bergerak, bekerja di dekat dinding galian yang mudah longsor, dan penanganan ban.

Untuk meminimalkan bahaya, Delta Dunia melaksanakan manajemen risiko yang terintegrasi ke dalam semua sistem di dalam perusahaan. Seluruh pekerja baik manajemen maupun pelaksana telah bekerja sesuai dengan peraturan dan ketetapan sesuai standar manajemen keselamatan serta melaksanakan upaya untuk internalisasi budaya keselamatan pada tiap pekerja.

Manajemen risiko dilakukan secara sistematis dengan tahapan penetapan konteks risiko, penyusunan identifikasi bahaya dan penilaian risiko, identifikasi peraturan perundangan dan persyaratan lainnya, penetapan tindakan untuk risiko dan dampak, pemantauan dan peninjauan dari bahaya dan tindak lanjut, serta komunikasi dan konsultasi dari manajemen risiko tersebut.

Pengendalian diterapkan sesuai dengan hierarki yang terdiri dari eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, administrasi, dan alat pelindung diri. Tindakan pengendalian dilakukan sesuai dengan tingkat bahaya sebagai berikut:

DETERMINING HAZARDS

Hazards are determined based on activities of work to be performed, which are identified from work methods, work environments, materials, equipment and workers. Moreover, risk assessment is performed by using the company's risk matrix which have been stipulated. The risk levels are obtained by multiplying the value of accident likelihood and severity due to possible incidents with severity value and likelihood level referring to the matrix stated in the SHE/2022/002/STD on Risk Assessment and Likelihood Matrix.

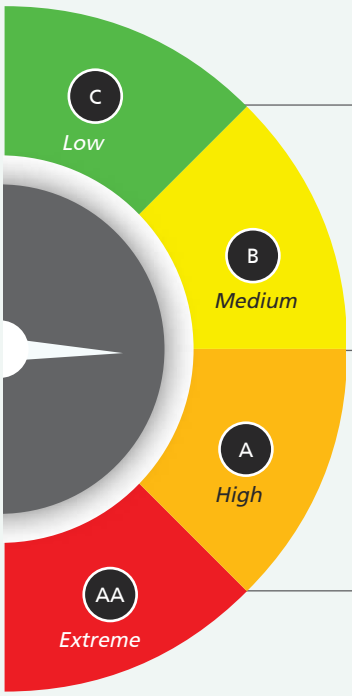
The primary risk in Delta Dunia's operation is accidents occurring during operation of heavy equipments and vehicles, works near landslide-prone excavation walls and tire handling.

In order to minimize the hazards, Delta Dunia performs risk management which is integrated to all systems in the company. All workers, both in the management and the operators, have worked according to the regulations and safety management standards, and have conducted measures to internalize safety culture in each worker.

Risk management is performed systematically with steps in implementing risk context, compiling hazard identification and risk assessment, identification of statutory regulations and other requirements, determining actions to manage risks and impacts, monitoring and reviewing of hazards and follow-ups, and communication and consultation of the risk management.

Control is stipulated according to the hierarchy comprising of elimination, substitution, engineering control, administration and personal protective equipment. Control is conducted based on the following levels of hazards:

Tindakan Pengendalian Berdasarkan Kode Bahaya
Control Based on Hazard Codes



Kode Bahaya Hazard Codes	Tingkat Bahaya Hazard Levels	Tindakan Pengendalian Control
C	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
B	Bahaya Risiko Sedang Medium-Risk Hazard	Laporkan ke atasan dan perbaiki setelah bahaya AA-A selesai Report to the superior and repair after AA-A hazard ends
A	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
AA	Bahaya Risiko Ekstrim 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]

OCCUPATIONAL DISEASE [GRI 403-10]

Keterangan	Karyawan Employee	Pekerja Lain Other Employee	Description
Jumlah dan tingkat fatalitas sebagai akibat penyakit akibat kerja	-	-	Total and level of fatality as the consequences of occupational disease
Jumlah dan tingkat penyakit akibat kerja yang dapat dicatat	-	-	Total and level of recordable occupational disease
Jenis-jenis penyakit akibat kerja yang utama	-	-	Types of primary occupational disease

Delta Dunia menetapkan bahaya penyakit akibat kerja sesuai dengan Permenaker No.5 Tahun 2018 (Pasal 5) yaitu bahaya fisika, kimia, biologi, ergonomi dan psikologi. Di samping itu, Delta Dunia menggunakan panduan dengan SOP SHE/2022/001/SOP; Rev. 0.0 - Manajemen Risiko Keselamatan Pertambangan dan Lingkungan Hidup (KPLH). Bahaya terkait

Delta Dunia stipulates the occupational disease hazards pursuant to the Regulation of the Minister of Manpower No. 5 of 2018 (Article 5), namely physical, chemical, biological, ergonomic and psychological hazards. Moreover, Delta Dunia utilizes guidance with the SOP of SHE/2022/001/SOP; Rev. 0.0 - Mining Safety and Environment Risk Management. Hazards related to

kesehatan kerja juga ditetapkan melalui Identifikasi Bahaya dan Pengendalian Risiko (IBPR) melalui pengukuran bahaya lingkungan kerja. Untuk mengatasinya, Delta Dunia melakukan pengukuran lingkungan kerja yang bersifat wajib, sekali dalam setahun.

Pada tahun pelaporan tidak ditemukan kasus penyakit akibat kerja dalam seluruh pekerja (100%), baik karyawan maupun tenaga sub kontrak. Delta Dunia senantiasa mengupayakan upaya-upaya preventif yaitu dengan menyediakan sarana olahraga, pengukuran nutrisi, program olahraga bersama dan lainnya.

Delta Dunia menggunakan standar dengan melakukan 7 langkah diagnosis Penyakit Akibat Kerja (PAK), yaitu:

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 diagnosa (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 health are also stipulated through Identification of Hazard and Risk Assessment (HIRA) through measurement of work environment hazards. To tackle the issues, Delta Dunia performs annual obligatory work environment measurement.

In the reporting year, occupational disease case in all workers was not found, both in employees and subcontract workers (100%). Delta Dunia always performs preventive measures by providing sport facilities, nutrition measurement, joint sport programs and many more.

Delta Dunia utilizes the standard by performing the 7 levels of Occupational Disease diagnosis, which are:

1. Determining the worker's identity (name, employee number, date of birth/age, position, department, gender, length of work)
2. Stipulating clinical diagnoses (anamnesis, clinical inspection and supporting examination)
3. Determining if there is an association between 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.

06 MENINGKATKAN POTENSI KARYAWAN

Improving Employee Potential

Pengembangan potensi karyawan memberikan manfaat baik bagi perekonomian perusahaan maupun kesejahteraan karyawan.

Developing employees' potential benefits both the company's economy and the welfare of its workers.

0811 5400 148
BUMA
BUMA ECO ON V3
25

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan aset yang paling penting. Kemajuan sebuah bisnis ditentukan oleh kualitas dan kemampuan para karyawannya. Delta Dunia memahami hal ini dan melakukan pengelolaan SDM secara komprehensif untuk menyediakan tempat kerja yang aman, nyaman namun juga memberikan tantangan dan peluang perkembangan potensi bagi setiap karyawannya.

In a company, employees are the most valuable asset. The progress of a business is determined by the quality and abilities of its employees. Delta Dunia understands this and manages its human resources comprehensively to provide a safe and comfortable work environment while also offering challenges and opportunities for the development of each employee's potential.

ADAPTASI PANDEMI

Pandemi masih menjadi salah satu faktor yang perlu dikelola dalam tahun 2022 yang lalu. Delta Dunia terus melakukan penyesuaian untuk memastikan seluruh pekerja terlindungi, sambil memastikan bahwa target-target tetap tercapai demi layanan terbaik kepada para pelanggan. Delta Dunia menerapkan protokol kesehatan yang ketat, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Pendekatan Delta Dunia dalam masa pandemi ini adalah:

1. Mengutamakan kesehatan dan keselamatan karyawan, dengan menetapkan jadwal kerja *"per cluster"* sesuai area kerja dan fungsi, juga sarana antar jemput dan tempat tinggal (asrama dan non-asrama). Hal ini dilakukan untuk mengontrol penularan dan memudahkan *tracing.*
2. Kantor pusat Delta Dunia masih memfasilitasi *hybrid working* dan terus melakukan pemantauan interaksi kerja di kantor maupun saat pertemuan-pertemuan tatap muka lainnya.
3. Menggunakan *platform* teknologi *B'Safe* yang membantu *outbreak management* dan memfasilitasi tenaga medis Perusahaan untuk memberi saran bagi karyawan yang bergejala.

ADAPTING TO THE PANDEMIC

In 2022, the pandemic continued to be one of the factors that required careful management. Delta Dunia continued to make adjustments to ensure that all workers are protected while ensuring that targets are achieved for the best service to customers. Delta Dunia implements strict health protocols in accordance with applicable regulations. Delta Dunia's approach during this pandemic is as follows:

1. Prioritizing the health and safety of employees by setting up "cluster-based" work schedules based on work areas and functions, as well as shuttle services and accommodations (dormitories and non-dormitories). This is done to control the spread of the virus and facilitate tracing.
2. Delta Dunia's headquarters still facilitates hybrid working and continues to monitor work interactions in the office and during other face-to-face meetings.
3. Using the B'Safe technology platform that helps manage outbreaks and facilitates the Company's medical personnel to advise employees who have symptoms.

KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA

Kebijakan SDM Delta Dunia berfokus pada *Employee Value Proposition* (EVP), atau penawaran unik yang ditawarkan kepada para pekerja. Delta Dunia memastikan penawaran manfaat dan penghargaan yang seimbang pada setiap karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. EVP diterapkan untuk menarik talenta terbaik dan mempertahankan loyalitas karyawan, sehingga mendukung keberhasilan perusahaan. Strategi dan kebijakan Delta Dunia difokuskan dalam 5 pilar EVP tersebut, yaitu:

HUMAN RESOURCES POLICY

Delta Dunia's HR policy focuses on Employee Value Proposition (EVP), or the unique offer made to employees. Delta Dunia ensures a balanced offer of benefits and rewards for each employee in return for their performance. EVP is applied to attract the best talents and maintain employee loyalty, thus supporting the company's success. Delta Dunia's strategy and policy are focused on these 5 EVP pillars:

Memperkuat kinerja dan reputasi perusahaan

1. Delta Dunia berupaya mengembangkan perusahaan yang berintegritas, memberikan rasa aman kepada setiap pekerja melalui kepatuhan Delta Dunia terhadap peraturan perundangan dan menciptakan lingkungan kerja yang menjamin keselamatan dan keamanan pekerja.
2. Naiknya permintaan batu bara di kancah global juga mendorong peningkatan permintaan volume batu bara di Indonesia. Untuk itu, Delta Dunia menyiapkan strategi proaktif dan paralel untuk mencapai tujuan perusahaan, "Terus berinovasi memupuk generasi muda masa depan Indonesia." Delta Dunia bekerja sama dengan Badan Pemerintah setempat untuk mengidentifikasi sekolah kejuruan (SMK) yang sesuai, guna menjadi sumber kandidat karyawan perusahaan, terutama operator dan mekanik. Pada tahun pelaporan, ada 402 siswa SMK di komunitas wilayah operasional Delta Dunia yang dilatih dalam BISA Ruang Vokasi dan diberi kesempatan bekerja di Perusahaan.
3. Para siswa lulusan BISA Ruang Vokasi dapat disalurkan ke program pengembangan berbasis kompetensi *(Competency Based Development)* seperti: *Basic Mechanic* dan *Basic Operator.*
4. Delta Dunia juga menyediakan pembekalan bagi pemimpin masa depan melalui BUMA *Management Development Program* (BMDP), yang merupakan serangkaian kegiatan pembelajaran dan pendampingan selama satu tahun yang difokuskan untuk pengembangan dasar kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan pengelolaan proyek.

Menciptakan budaya kekeluargaan dan profesionalisme dalam bekerja

Di tengah kehidupan modern yang sibuk, budaya kekeluargaan memberikan sebuah tempat yang nyaman bagi para karyawan. Untuk mewujudkan hubungan kekeluargaan yang baik dengan tetap menekankan profesionalisme kerja, Delta Dunia merangkul para pemimpin sebagai *coach* bagi timnya dan *role model* atas budaya yang diinginkan.

Strengthening company performance and reputation

1. Delta Dunia strives to develop an integrity-driven company, providing a sense of security to every worker through its compliance with legal regulations and creating a work environment that ensures worker safety and security.

2. The increasing global demand for coal has also driven up the demand for coal volume in Indonesia. To address this, Delta Dunia has prepared proactive and parallel strategies to achieve the company's goal of "Continuously innovating to cultivate the young generation of Indonesia." Delta Dunia works with local government agencies to identify suitable vocational schools (SMK) as a source of potential employees for the company, particularly operators and mechanics. In the reporting year, 402 SMK students in the communities around Delta Dunia's operation area were trained in BISA Ruang Vokasi and given opportunities to work in the company.

3. Graduates of the BISA Ruang Vokasi can be channeled into competency-based development programs, such as Basic Mechanic and Basic Operator.

4. Delta Dunia also provides preparation for future leaders through the BUMA Management Development Program (BMDP), which is a series of learning and mentoring activities over the period of one year, focusing on developing basic leadership, managerial skills, and project management.

Creating a culture of family and professionalism in the workplace

In the midst of busy modern life, a culture of familial sense provides a comfortable place for employees. To foster a good familial relationship while still emphasizing work professionalism, Delta Dunia embraces leaders as coaches for their team and as role models for the desired culture.

Mengembangkan pekerja sesuai dengan potensi dan aspirasi

Pengembangan potensi merupakan kewajiban perusahaan, khususnya dalam industri pertambangan di mana keselamatan kerja ditentukan oleh kompetensi pekerja. Untuk itu, Delta Dunia menyiapkan berbagai program pengembangan potensi dan memastikan perkembangan karir pekerja sesuai dengan potensinya, baik melalui Lembaga Sertifikasi Profesi BUMA, sebagai perpanjangan tangan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melaksanakan sertifikasi sebagai standardisasi pengukuhan kompetensi karyawan di posisinya, maupun program pengembangan yang diberikan baik dari tim internal maupun bekerja sama dengan pihak eksternal sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Developing employees according to their potential and aspirations

Development of employee potentialities is a company's obligation, especially in the mining industry where worker safety is determined by competency. Thus, Delta Dunia has prepared various programs to develop employee potential and ensures a path for career development for workers that is in line with their potentials, both through the BUMA Professional Certification Institution, as an extension of the National Professional Certification Agency (BNSP) which implements certification as a standardization and confirmation of employee competency in their positions, and through the development programs which are provided either by the internal team or in collaboration with external parties according to the needs of employees.

Mengapresiasi pekerja sesuai dengan kontribusi yang diberikan

Delta Dunia menyiapkan kebijakan remunerasi dengan tujuan agar karyawan terlindungi dan aman secara finansial, serta mendapatkan imbal jasa yang adil terhadap kontribusi mereka bagi perusahaan. Untuk mendorong agar setiap karyawan termotivasi, Delta Dunia menetapkan strategi kompensasi industri, yang menghubungkan besaran kompensasi dengan target-target kinerja perusahaan. Kebijakan remunerasi ini ditinjau setiap tahun, dengan melakukan *benchmarking* dengan perusahan-perusahaan di industri pertambangan lainnya.

Appreciating employees according to the contributions they make

Delta Dunia has a fair remuneration policy to ensure that employees are financially protected and secure, and receive fair rewards for their contributions to the company. To motivate every employee, Delta Dunia sets an industry-based compensation strategy, which links compensation amounts with company performance targets. This remuneration policy is reviewed annually, benchmarked against other mining industry companies.

Memberikan fasilitas berkualitas untuk bekerja dan beraktivitas

Dalam industri pertambangan, seringkali karyawan bekerja di lingkungan yang jauh dan terasing, sehingga dibutuhkan penyediaan fasilitas tempat tinggal, tempat bekerja dan transportasi yang berkualitas untuk menjaga standar hidup para pekerja. Delta Dunia juga melakukan *benchmarking* dengan perusahaan-perusahaan lain, serta survei kepuasan pekerja secara berkala, untuk terus memastikan perbaikan demi kenyamanan para pekerja.

Providing quality facilities for work and activities

In the mining industry, employees often work in remote and isolated environments, so it is necessary to provide quality housing, working, and transportation facilities to maintain workers' living standards. Delta Dunia also conducts benchmarking with other companies, as well as regular employee satisfaction surveys, to ensure continuous improvement for the comfort of employees.

INFORMASI KARYAWAN [GRI 2-7] [OJK C.3.b]

Segala data terkait karyawan Delta Dunia didapatkan dari *database* karyawan aktif dengan *cut off* date 31 Desember 2022. Jumlah karyawan pada tahun 2022 mengalami peningkatan karena adanya beberapa proyek yang mengalami kenaikan

EMPLOYEES INFORMATION [GRI 2-7] [OJK C.3.b]

All data related to Delta Dunia's employees are obtained from the active employee database with a cut-off date of December 31, 2022. The number of employees in 2022 has increased due to several projects experiencing a production increase, requiring additional staff.

JUMLAH TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN KONTRAK KERJA KEPEGAWAIAN (PERMANEN DAN NON-PERMANEN), BERDASARKAN JENIS KELAMIN

TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES BASED ON EMPLOYMENT CONTRACT (PERMANENT AND NON-PERMANENT), BY GENDER

Status Ketenagakerjaan	2022		2021		2020		Employment Status
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	
Permanen	14.610	459	13.497	398	10.244	328	Permanent
Non Permanen	123	14	314	9	177	14	Non-Permanent
Alih Daya	-	-	-	-	-	-	Outsourced
Total	**14.733**	**473**	**13.811**	**407**	**10.421**	**342**	**Total**

JUMLAH TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN KONTRAK KERJA KEPEGAWAIAN (PERMANEN DAN NON-PERMANEN), BERDASARKAN AREA
TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES BASED ON EMPLOYMENT CONTRACT (PERMANENT AND NON-PERMANENT), BY AREA

Area	2022		2021		2020	
	Permanen Permanent	Non-Permanen Non-Permanent	Permanen Permanent	Non-Permanen Non-Permanent	Permanen Permanent	Non-Permanen Non-Permanent
HO	366	19	333	1	328	6
LAT	3.508	-	3.483	-	3.389	-
BIN	2.688	-	2.795	-	2.614	-
ADR	34	-	1.067	30	1.117	1
KDC	-	-	-	-	186	-
SDJ	2.226	2	1.641	176	1.673	-
TAM	7	-	9	-	6	-
PAD	-	-	-	-	9	-
IBP	415	1	341	29	341	13
IPR	2.552	2	1.764	21	916	37
ADT	3.141	23	2.337	2	-	-
INFRA	59	69	57	47	23	25
BRC	73	21	68	17	79	-
Total	**15.069**	137	**13.895**	**323**	**10.681**	**82**

Delta Dunia tidak memiliki karyawan paruh waktu dan karyawan non-guaranteed hours oleh karena itu tidak menampilkan data terkait karyawan paruh waktu dan karyawan non-guaranteed hours baik dalam jenis kelamin maupun wilayah. [GRI 2-7] [GRI 2-8]

Delta Dunia does not have part-time employees and employees with non-guaranteed hours, thus no data is provided related to part-time employees or employees with non-guaranteed hours, both in terms of gender and region. [GRI 2-7] [GRI 2-8]

KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN [OJK F.18]

Delta Dunia mendukung penerapan prinsip keberagaman dan kesetaraan dalam pengelolaan SDM. Hal ini diterapkan dengan mencantumkan klausul kesetaraan hak dan kewajiban pekerja pria dan wanita dalam dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Delta Dunia tidak membedakan remunerasi antara pria dan wanita dalam segala tingkatan/jabatan dalam perusahaan. Rasio upah dan remunerasi pria terhadap wanita adalah 1:1 [GRI 405-2]. Namun demikian, memang lebih banyak pekerja pria dibandingkan pekerja wanita, mengingat jenis pekerjaan pertambangan membutuhkan pria dan lebih diminati oleh para pria. Selain itu, dalam upaya menghindari diskriminasi, Delta Dunia menerapkan perlindungan terkait pekerja yang terinfeksi HIV/AIDS dari tindakan dan perlakuan diskriminatif di tempat kerja. Atas upaya-upaya proaktif Delta Dunia, pada tahun pelaporan tidak terdapat insiden diskriminasi. [GRI 406-1]

DIVERSITY AND EQUALITY [OJK F.18]

Delta Dunia supports the implementation of diversity and equality principles in human resources management. This is implemented by including clauses on equal rights and obligations for male and female workers in the Collective Labor Agreement (CLA) document.

Delta Dunia does not differentiate between the remuneration of male and female employees at all levels/positions in the company. The ratio of wages and remuneration of male to female employees is 1:1 [GRI 405-2]. However, there are more male employees than female employees, considering that the mining industry requires men and is more preferred by men.
In addition, to avoid discrimination, Delta Dunia applies protection for workers infected with HIV/AIDS from discriminatory actions and treatment in the workplace. Due to Delta Dunia's proactive efforts, there were no incidents of discrimination reported in the reporting year. [GRI 406-1]

KARYAWAN BERDASARKAN USIA DAN JENIS KELAMIN
EMPLOYEES BY AGE AND GENDER
[GRI 405-1] [OJK C.3.b]

Berdasarkan Usia	2022		2021		2020		By Age
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	
<30 tahun	5.054	238	4.201	179	3.822	165	<30 years old
30 - 50 tahun	9.250	230	9.128	223	6.322	172	30 – 50 years old
>50 tahun	429	5	482	5	277	5	>50 years old
TOTAL	**14.733**	**473**	**13.811**	**407**	**10.421**	**342**	TOTAL

BADAN TATA KELOLA DAN KARYAWAN BERDASARKAN JABATAN DAN JENIS KELAMIN
GOVERNANCE BODY AND EMPLOYEES BY POSITION AND GENDER
[GRI 405-1] [OJK C.3.b]

Berdasarkan Jabatan/Level By Position/Level	2022		2021		2020	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
BOD	10	1	8	2	6	2
Level 8	3	1	3	1	-	1
Level 7	15	11	13	6	18	5
Level 6	75	15	73	12	65	6
Level 5	288	58	256	47	205	35
Level 4	1.082	143	947	119	755	108
Level 3	2.355	105	2.179	96	1.608	80
Level 2	10.872	139	10.288	124	7.701	105
Level 1	33	-	44	-	63	-
TOTAL	**14.733**	**473**	**13.811**	**407**	**10.421**	**342**

KARYAWAN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN DAN JENIS KELAMIN
EMPLOYEES BY EDUCATIONAL LEVEL AND GENDER
[GRI 405-1] [OJK C.3.b]

Klasifikasi	2022		2021		2020		Classification
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	
S3	-	-	-	-	-	-	Doctorate
S2	26	25	26	19	22	12	Master's Degree
S1	1.213	231	1.196	198	925	170	Bachelor's Degree
Diploma	1.018	68	909	65	874	56	Diploma
SMU/SMK	10.928	100	10.107	76	7.008	55	High School
SMP	155	4	165	4	174	4	Junior High School
SD	1.393	45	1.408	45	1.418	45	Elementary School
TOTAL	**14.733**	**473**	**13.811**	**407**	**10.421**	**342**	TOTAL

KARYAWAN BERDASARKAN STATUS ASAL DAN JENIS KELAMIN
EMPLOYEES BY ORIGIN STATUS AND GENDER
[GRI 405-1] [OJK C.3.b]

Klasifikasi	2022		2021		2020		Classification
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	
Lokal	6.725	317	5.961	261	4.137	222	Local
Non lokal	8.008	156	7.850	146	6.284	120	Non-local
Total	14.733	473	13.811	407	10.421	342	Total
Rasio	96,89%	3,11%	97,14%	2,86%	96,82%	3,18%	Ratio

REKRUTMEN DAN PERGANTIAN KARYAWAN

Perputaran karyawan merupakan hal yang biasa terjadi dalam sebuah perusahaan, terutama di dalam industri *mining*. Kebijakan Delta Dunia adalah membina dan mengembangkan karyawan untuk dapat menjalankan karir di Perusahaan, maka setiap lowongan kerja akan memprioritaskan kandidat internal yang memenuhi kriteria seleksi. Apabila tuntutan kerja mengharuskan Delta Dunia melakukan perekrutan eksternal untuk menggantikan karyawan yang pensiun maupun berhenti, Delta Dunia menerapkan seleksi yang ketat, namun objektif tanpa diskriminasi. Strategi perekrutan dilakukan sejalan dengan rencana kebutuhan tenaga kerja dan target perusahaan, terutama lewat program-program *pipeline* seperti lewat BISA Ruang Vokasi.

RECRUITMENT AND EMPLOYEES TURNOVER

Employee turnover is a common occurrence in a company, especially in the mining industry. Delta Dunia's policy is to nurture and develop employees to have a career in the company, so every job vacancy will prioritize internal candidates who meet the selection criteria. If job demands require Delta Dunia to recruit externally to replace retiring or quitting employees, Delta Dunia applies strict but objective selection without discrimination. Recruitment strategies are carried out in line with workforce needs and company targets, especially through pipeline programs such as the BISA Ruang Vokasi.

PEREKRUTAN KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN
EMPLOYEES RECRUITMENT BY GENDER
[GRI 401-1]

Berdasarkan Jenis Kelamin	2022		2021		2020		By gender
	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	
Pria	2.992	96,58	3.962	97,83%	222	93,67%	Male
Wanita	106	3,42%	88	2,17%	15	6,33%	Female
TOTAL	**3.098**		**4.050**		**237**		**TOTAL**

PEREKRUTAN KARYAWAN BERDASARKAN USIA
EMPLOYEES RECRUITMENT BY AGE
[GRI 401-1]

Berdasarkan Usia	2022		2021		2020		By Age
	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	
Usia di bawah 30 tahun	1.876	60,55%	2.067	51,04%	210	88,61%	Under 30 years old
Usia 30-50 tahun	1.214	39,19%	1.925	47,53%	25	10,55%	30-50 years old
Usia di atas 50 tahun	8	0,26%	58	1,43%	2	0,84%	Over 50 years old
TOTAL	**3.098**		**4.050**		**237**		**TOTAL**

PEREKRUTAN KARYAWAN BERDASARKAN WILAYAH
EMPLOYEES RECRUITMENT BY REGION
[GRI 401-1]

Berdasarkan Wilayah	2022		2021		2020		By Region
	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	
Kalimantan Timur	1.271	41,03%	1.355	33,46%	87	36,71%	East Kalimantan
Kalimantan Selatan	590	19,04%	1.326	32,74%	16	6,75%	South Kalimantan
Kalimantan Tengah	46	1,48%	111	2,74%	8	3,38%	Central Kalimantan
Kalimantan Utara	10	0,32%	10	0,25%	-	0,00%	North Kalimantan
Kalimantan Barat	4	0,13%	3	0,07%	-	0,00%	West Kalimantan
DKI Jakarta	55	1,78%	62	1,53%	8	3,38%	Capital Special Region of Jakarta
Jawa Tengah	329	10,62%	485	11,98%	71	29,96%	Central Java
Jawa Timur	240	7,75%	238	5,88%	18	7,59%	East Java
Jawa Barat	99	3,20%	87	2,15%	12	5,06%	West Java
DI Yogyakarta	28	0,90%	32	0,79%	2	0,84%	Special Region of Yogyakarta
Banten	13	0,42%	15	0,37%	1	0,42%	Banten
Sulawesi Tengah	9	0,29%	7	0,17%	-	0,00%	Central Sulawesi
Sulawesi Barat	8	0,26%	4	0,10%	1	0,42%	West Sulawesi
Sulawesi Selatan	214	6,91%	180	4,44%	4	1,69%	South Sulawesi
Sulawesi Utara	39	1,26%	4	0,10%	1	0,42%	North Sulawesi
Sulawesi Tenggara	6	0,19%	8	0,20%	-	0,00%	Southeast Sulawesi
Gorontalo	-	0,00%	1	0,02%	-	0,00%	Gorontalo
Lampung	12	0,39%	11	0,27%	-	0,00%	Lampung
Bengkulu	1	0,03%	3	0,07%	-	0,00%	Bengkulu
Jambi	7	0,23%	5	0,12%	-	0,00%	Jambi
Riau	17	0,55%	8	0,20%	2	0,84%	Riau
Kepulauan Riau	5	0,16%	-	0,00%	1	0,42%	Riau Islands
Kepulauan Bangka Belitung	3	0,10%	1	0,02%	-	0,00%	Bangka Belitung Islands
Aceh	1	0,03%	1	0,02%	-	0,00%	Aceh
Sumatera Barat	14	0,45%	21	0,52%	2	0,84%	West Sumatera
Sumatera Utara	24	0,78%	29	0,72%	2	0,84%	North Sumatera

Berdasarkan Wilayah	2022		2021		2020		By Region
	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	
Sumatera Selatan	35	1,13%	30	0,74%	1	0,42%	South Sumatera
NTB	8	0,26%	8	0,20%	-	0,00%	West Nusa Tenggara
Bali	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	Bali
NTT	1	0,03%	1	0,02%	-	0,00%	East Nusa Tenggara
Papua	5	0,16%	3	0,07%	-	0,00%	Papua
Maluku	2	0,06%	1	0,02%	-	0,00%	Maluku
Maluku Utara	1	0,03%	-	0,00%	-	0,00%	North Maluku
Papua Barat	1	0,03%	-	0,00%	-	0,00%	West Papua
TOTAL	**3.098**		**4.050**		**237**		**TOTAL**

PERGANTIAN KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN
EMPLOYEES TURNOVER BY GENDER
[GRI 401-1]

Berdasarkan Jenis Kelamin	2022		2021		2020		By Gender
	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	
Pria	2.010	64,88%	1.050	25,93%	2.144	904,64%	Male
Wanita	61	1,97%	32	0,79%	90	37,97%	Female
TOTAL	**2.071**		**1.082**		**2.234**		**TOTAL**

PERGANTIAN KARYAWAN BERDASARKAN USIA
EMPLOYEES TURNOVER BY AGE
[GRI 401-1]

Berdasarkan Usia	2022		2021		2020		By Age
	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	
Usia di bawah 30 tahun	1.334	43,06%	402	9,93%	785	331,22%	Under 30 years old
Usia 30-50 tahun	730	23,56%	626	15,46%	1.302	549,37%	30-50 years old
Usia di atas 50 tahun	7	0,23%	54	1,33%	147	62,03%	Over 50 years old
TOTAL	**2.071**		**1.082**		**2.234**		**TOTAL**

PERGANTIAN KARYAWAN BERDASARKAN WILAYAH
EMPLOYEES RECRUITMENT BY REGION
[GRI 401-1]

Berdasarkan Area By Area	2022		2021		2020	
	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage
HO	17	0,82%	46	4,25%	53	2,37%
LAT	260	12,55%	139	12,85%	351	15,71%
BIN	220	10,62%	193	17,84%	203	9,09%
ADR	-	0,00%	79	7,30%	91	4,07%
KDC	-	0,00%	20	1,85%	719	32,18%
SDJ	467	22,55%	113	10,44%	120	5,37%
TAM	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
PAD	-	0,00%	-	0,00%	268	12,00%
IBP	61	2,95%	14	1,29%	40	1,79%
IPR	578	27,91%	164	15,16%	84	3,76%
ADT	410	19,80%	285	26,34%	-	0,00%
INFRA	43	2,08%	20	1,85%	286	12,80%
BRC	15	0,72%	9	0,83%	19	0,85%
TOTAL	**2.071**		**1.082**		**2.234**	

Tingkat turnover karyawan pada tahun pelaporan adalah 14%.

The employee turnover rate in the reporting year was 14%.

ALASAN PERGANTIAN KARYAWAN
REASONS FOR EMPLOYEES TURNOVER

Keterangan	Jumlah Number	%	Description
Mengundurkan diri	1.211	58,47%	Resignation
Pensiun	65	3,14%	Retirement
Meninggal dunia	15	0,72%	Death
Alasan lain	**780**	37,66%	Other reasons
Jumlah	**2.071**		**Total**

MEMENUHI HAK KARYAWAN

Delta Dunia berkomitmen untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman melalui berbagai cara, seperti:

1. Perusahaan berkomitmen memenuhi regulasi ketenagakerjaan dan PKB serta tidak menyimpang dari regulasi normatif yang berlaku
2. Menjalankan dialog sosial berupa program Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit) baik di lokasi operasional maupun nasional untuk menyelesaikan berbagai isu kepegawaian.

FULFILLING EMPLOYEES RIGHTS

Delta Dunia is committed to creating a conducive, safe, and comfortable work environment through various ways, such as:

1. The company is committed to complying with labor regulations and collective labor agreements (CLA) and not deviating from applicable normative regulations.
2. Engaging in social dialogue through the Bipartite Cooperation Institution (LKS Bipartit) program, both at the operational and national levels, to resolve various employment issues.

3. Delta Dunia memiliki mekanisme penyampaian keluhan pekerja beserta tata cara penyelesaiannya sehingga masalah yang terjadi sedini mungkin bisa diselesaikan oleh atasan langsung dan atasan tidak langsung, sehingga tidak sampai ke perselisihan hubungan industrial.
4. Melakukan pertemuan informal secara rutin dengan para pemangku kepentingan SP/SB (Serikat Pekerja/Serikat Buruh) untuk membicarakan isu-isu industrial, sehingga tidak sampai ke perselisihan yang lebih besar.
5. Melibatkan SP/SB dan pekerja terkait program-program perusahaan.

Strategi-strategi di atas dilakukan dengan membuat inisiatif dan program kerja yang terukur sehingga menjadi panduan Industrial Relations (IR) dalam implementasi strategi yang dicanangkan perusahaan pada tahun 2022. Upaya Delta Dunia menjaga hubungan industrial yang baik membuahkan hasil bahwa pada tahun 2022 tidak terdapat kasus perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Seluruh proses dialog dilakukan dengan mengedepankan pendekatan personal dengan pekerja dan musyawarah untuk mufakat. Sebuah prestasi yang membanggakan, pada tahun pelaporan Delta Dunia juga memperoleh LKS Bipartit *Award* 2022 untuk *jobsite* Adaro Tutupan atas kinerja dan prestasi yang baik.

Delta Dunia menghormati prinsip Hak Asasi Manusia dan dalam kegiatan operasionalnya tidak pernah terjadi pelanggaran hak asasi manusia, baik dalam kegiatan Delta Dunia maupun rantai pasok, vendor dan tenaga kontraktornya. Delta Dunia melakukan *screening* sosial terhadap rantai pasok, vendor dan kontraktor untuk memastikan tidak terjadi pelanggaran HAM, di samping memastikan bahwa mereka memiliki standar yang sesuai dengan Delta Dunia dalam hal K3, jam kerja, hak untuk berserikat, UMR/UMP dan peraturan-peraturan lainnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku. [GRI 2-23]

Delta Dunia menentang keras praktik kerja paksa. Dalam setiap perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja diatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta waktu kerja yang mengacu kepada regulasi normatif. Terkait tenaga kerja anak, terdapat peraturan yang tertera dalam PKB bahwa batas minimal usia pekerja adalah 18 tahun. [GRI 408-1] [GRI 409-1] [OJK F.19]

Remunerasi yang Adil

Remunerasi ditetapkan sesuai dengan posisi dan kinerja setiap karyawan, dengan mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku serta kemampuan Perusahaan. Sistem remunerasi dalam Delta Dunia ditetapkan tanpa diskriminasi, tidak ada perbedaan upah *entry-level* antara perempuan dan laki-laki. Upah *entry-level* ditetapkan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku mengenai UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), bahkan Delta Dunia memberikan upah lebih tinggi daripada UMK yang berlaku.

3. Delta Dunia has a mechanism for employees to raise complaints and a procedure for resolving them so that problems can be addressed as early as possible by direct and indirect superiors, without reaching industrial relations disputes.
4. Routine informal meetings are held with Labor Union's stakeholders to discuss industrial issues, preventing them from escalating into larger disputes.
5. Involving Labor Union and employees in company programs.

These strategies are implemented through measured initiatives and work programs, serving as a guide for Industrial Relations (IR) in the company's implementation of the company's 2022 strategies. Delta Dunia's efforts to maintain good industrial relations have yielded results, with no dispute cases reported in the Industrial Relations Court (IRC) in 2022. All dialogues are conducted with a personal approach to employees and mutual consent. This achievement is something to be proud of, as Delta Dunia also received the LKS Bipartit Award 2022 for its performance and achievements at the Adaro Tutupan jobsite.

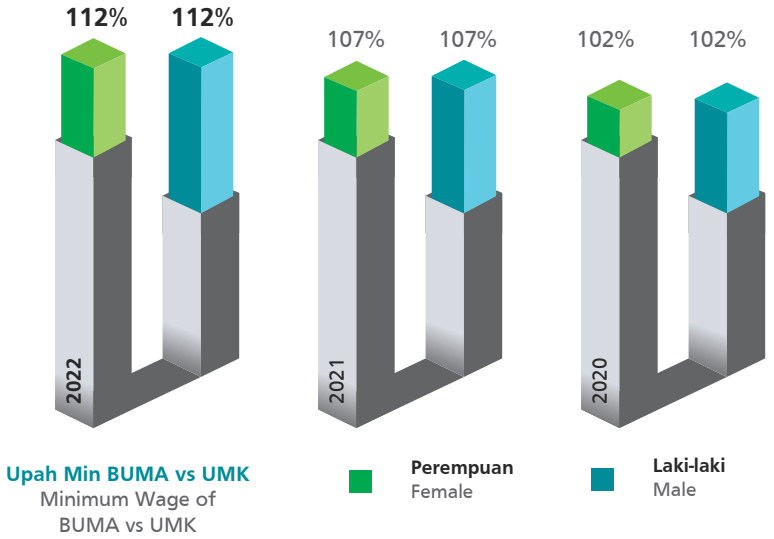
Delta Dunia respects human rights principles and has never violated human rights in its operations or supply chain, vendors, and contractors. Delta Dunia conducts social screening of its supply chain, vendors, and contractors to ensure compliance with human rights standards, as well as OHS, working hours, the right to unionize, minimum wage regulation, and other regulations according to applicable laws. [GRI 2-23]

Delta Dunia strongly opposes forced labor practices. Every employment agreement between the company and its employees outlines the rights and obligations of each party, as well as working hours that comply with normative regulations. Regarding child labor, there is a minimum age limit of 18 years for workers, as stated in the CLA. [GRI 408-1] [GRI 409-1] [OJK F.19]

Fair Remuneration

Compensation is determined based on the position and performance of each employee, with reference to applicable laws and regulations as well as the company's ability. Delta Dunia's remuneration system is established without discrimination and there is no difference in entry-level wages between men and women. Entry-level wages are set in accordance with the prevailing laws and regulations regarding the Regional Minimum Wage (UMK), and Delta Dunia even provides higher wages than the applicable UMK.

Rasio standar upah karyawan entry-level berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional
Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage
[GRI 202-1] [OJK F.20]



Tunjangan [GRI 401-2]
Selain gaji pokok, Delta Dunia memberikan fasilitas tunjangan sebagai sarana untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan menarik talenta terbaik.

Allowance [GRI 401-2]
In addition to the basic salary, Delta Dunia provides allowances as a means of increasing employee loyalty and attracting the best talents.

TUNJANGAN YANG DIBERIKAN KEPADA KARYAWAN PURNAWAKTU YANG TIDAK DIBERIKAN KEPADA KARYAWAN SEMENTARA ATAU PARUH WAKTU
ALLOWANCES PROVIDED TO FULL-TIME EMPLOYEES THAT ARE NOT PROVIDED TO PART-TIME OR CONTRACT EMPLOYEES

Bentuk Tunjangan	Pekerja Tetap Permanent Employees	Pekerja Kontrak Contract Employees	Types of Allowance
Tunjangan Hari Raya	√	√	Religious Holiday Allowance
Tunjangan Cuti Besar	√	x	Big Leave Allowance
Tunjangan Perumahan	√	√	Housing Allowance
Tunjangan Transportasi	√	√	Transportation Allowance
Asuransi Jiwa	√	√	Life Insurance
Perawatan Kesehatan	√	√	Healthcare Benefits
Cuti Melahirkan	√	√	Maternity Leave
Tunjangan Makan	√	√	Meal Allowance

Cuti melahirkan [GRI 401-3]

Delta Dunia turut merayakan kebahagiaan dari keluarga para karyawan yang menyambut anggota keluarga yang baru. Sesuai peraturan pemerintah, Delta Dunia 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. Seluruh karyawan yang mengambil cuti melahirkan ternyata kembali bekerja setelah cuti, bahkan sebagian besar tetap bekerja di Delta Dunia satu tahun setelah melahirkan. Hal ini memberikan gambaran bahwa Delta Dunia menjadi tempat kerja pilihan karyawan perempuan.

Parental leave [GRI 401-3]

Delta Dunia celebrates the joy of its employees' families welcoming new members. In accordance with government regulations, Delta Dunia provides 3 (three) months of parental leave for female employees and 2 (two) days of paid leave for husbands who accompany their wives during childbirth. All employees who take parental leave return to work, and the majority continue to work at Delta Dunia one year after giving birth. This demonstrates that Delta Dunia is a preferred workplace for female employees.

KARYAWAN YANG MENGAMBIL CUTI MELAHIRKAN
EMPLOYEES TAKING PARENTAL LEAVE

Jenis Kelamin	Karyawan yang BERHAK mendapat cuti melahirkan Employees who are entitled to parental leave	Karyawan yang MENGAMBIL cuti melahirkan Employees who take parental leave	Karyawan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan Employees who return to work after taking parental leave	Karyawan yang tetap bekerja 1 tahun setelah selesai cuti melahirkan Employees who continue to work 1 year after completing parental leave	Tingkat karyawan yang mengambil cuti melahirkan yang kembali bekerja Rate of employees taking parental leave who return to work	Gender
Pria	3.097	972	972	967	100%	Male
Wanita	92	33	33	32	100%	Female
TOTAL	**3.189**	**1.005**	**1.005**	**999**	**100%**	**TOTAL**

Hubungan Industrial

Sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan adil, Delta Dunia memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berserikat dan membentuk Serikat Pekerja (SP). Komunikasi antara Delta Dunia dengan SP dilakukan secara berkala melalui Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang dijalankan sesuai ketentuan. Komitmen Delta Dunia menjunjung tinggi keterbukaan dan nilai-nilai demokratis diwujudkan dengan mengakomodasi 7 serikat pekerja yang mencakup 18 organisasi. Ada 10.561 pekerja yang menjadi anggota SP, atau 68% dari total pekerja.

Bila terjadi perselisihan antara perusahaan dan karyawan, Delta Dunia menyelesaikan dengan mengacu kepada regulasi yang berlaku yakni dengan diskusi dalam perundingan Bipartit, Mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat, dan jika belum selesai berlanjut ke tahap penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dengan tata cara sebagai berikut:

Tata cara penyelesaian perselisihan

1. **Perundingan Bipartit.**
   Perundingan yang dilakukan antara pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan serikat buruh. Jika tidak menemukan kata sepakat, para pihak berselisih akan

Industrial Relations

As a means of creating harmonious, dynamic, and fair industrial relations, Delta Dunia provides opportunities for employees to join and form a Labor Union (LU). Communication between Delta Dunia and the LU is regularly conducted through a Bipartite Cooperation Institution (BCI) in accordance with the regulations. Delta Dunia's commitment to upholding openness and democratic values is reflected in accommodating 7 labor unions that cover 18 organizations. There are 10,561 workers who are members of the LU, or 68% of the total workforce.

In the event of a dispute between the company and employees, Delta Dunia resolves it by referring to the applicable regulations, namely through discussions in bipartite negotiations, mediation by the local Manpower Office, and if not resolved, then proceed to the Industrial Relations Court with the following procedures:

Procedures for resolving disputes

1. **Bipartite Negotiation.**
   Negotiations conducted between employers or employer associations with labor unions. If no agreement is reached, the disputing parties will continue with tripartite

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 pekerja 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.

Perjanjian Perundingan Kolektif

Delta Dunia menghargai hak-hak karyawan untuk terlibat dalam pengembangan tempat kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis melalui perundingan kolektif berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian ini berlaku bagi seluruh karyawan Delta Dunia (100%), baik PKWT maupun PKWTT. [GRI 2-30]

Perjanjian ini memuat berbagai topik tentang hubungan kerja, di antaranya:
1. Hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja.
2. Syarat-syarat kerja, perlindungan kerja dan kondisi kerja bagi pekerja.
3. Penyelesaian perbedaan-perbedaan pendapat dan perselisihan dalam perusahaan.
4. Program dalam menciptakan, memelihara dan meningkatkan disiplin serta hubungan industrial antara perusahaan dan para pekerja.

Selain itu, demi kenyamanan dan persiapan yang baik, Delta Dunia menetapkan waktu pemberitahuan minimum selama 4 (empat) minggu kepada para karyawan dan perwakilan mereka sebelum pengimplementasian perubahan operasional yang signifikan yang dapat memberi pengaruh besar kepada mereka. Hal ini dimuat pula dalam PKB, yang salah satu penerapannya berupa pemberitahuan empat minggu lebih awal sebelum diberlakukannya pengaturan perubahan jam kerja/roster baru. [GRI 402-1]

Program Pensiun

Dedikasi para karyawan yang telah memberikan sumbangsihnya bagi kemajuan Perusahaan patut diberi penghargaan khusus, salah satunya melalui penyediaan program pensiun untuk memberikan jaminan keamanan finansial dalam masa pensiun mereka. Usia pensiun adalah 55 tahun, dan bagi karyawan yang pensiun disediakan fasilitas berupa: [GRI 201-3]

negotiations. If both parties agree, a joint agreement is made and registered with the Industrial Relations Court where the company is located.

2. **Tripartite Negotiation**
   Negotiations conducted by workers with employers involving a facilitator, a third party. The third party in this case is the local Manpower Office.

3. **Industrial Relations Court (IRC)**
   The parties who do not agree and reject the recommendations of the mediator or conciliator will continue the dispute by filing a lawsuit with the Industrial Relations Court (IRC) based on Article 56 of Law No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.

Collective Bargaining Agreement

Delta Dunia respects the rights of employees to engage in the development of a conducive workplace and harmonious employment relationship through collective bargaining in the form of a Collective Work Agreement (CWA). This agreement applies to all Delta Dunia employees (100%), both those on fixed-term and permanent contracts. [GRI 2-30]

The agreement covers various topics related to employment aspects, including:
1. The rights and obligations of the company and employees.
2. The terms and conditions of employment, job protection, and working conditions for employees.
3. The resolution of differences of opinion and disputes within the company.
4. Programs for creating, maintaining, and improving discipline and industrial relations between the company and its employees.

In addition, for the comfort and good preparation of employees, Delta Dunia sets a minimum notice period of 4 (four) weeks for employees and their representatives before implementing significant operational changes that may significantly affect them. This is also included in the CWA, with one of its applications being a four-week notice before implementing new changes to work hours/rosters. [GRI 402-1]

Retirement Program

The dedication of employees who have contributed to the company's progress deserves special recognition, one of which is through the provision of a retirement program to provide financial security during their retirement years. The retirement age is 55 years old, and for employees who retire, facilities are provided in the form of: [GRI 201-3]

1. BPJS Pensiun, yang dibayarkan oleh karyawan 1% dari upah sebulan (maksimum upah Rp. 9,7 juta)
2. BPJS JHT, yang dibayarkan oleh karyawan 2% dari upah sebulan

Program-program ini merupakan program wajib sesuai peraturan pemerintah dan disediakan untuk seluruh karyawan aktif. Selain itu, Delta Dunia juga menyediakan pelatihan untuk mempersiapkan para karyawan yang hendak pensiun, agar mereka dapat tetap aktif dan produktif di masa pensiun mereka. Pelatihan disediakan minimal satu tahun sebelum masa pensiun dengan topik kewirausahaan dan topik-topik lain yang relevan. [GRI 404-2]

Delta Dunia juga menyediakan kesempatan untuk menjalani masa pensiun dengan bayaran penuh selama 3 (tiga bulan), dimana karyawan mendapatkan upah pokok, namun tidak diwajibkan untuk hadir/bekerja. Selain itu, Delta Dunia menyediakan fasilitas pemulangan karyawan dan keluarganya beserta seluruh barang miliknya ke kota/daerah asal, atau sesuai permintaan karyawan.

Keseimbangan Kerja

Pentingnya keseimbangan antara kerja dan waktu untuk rileks mendorong Delta Dunia mengembangkan *B'Closer,* atau wadah penyaluran hobi dan pengembangan pribadi bagi karyawan dan anggota keluarganya. Berbagai kegiatan disediakan untuk meningkatkan kebersamaan dan semangat kerja karyawan, seperti: kontes, seminar pengembangan diri, klub olahraga, dan *family gathering.*

1. BPJS Retirement, which is paid by employees at 1% of their monthly salary (maximum salary of IDR 9.7 million)
2. BPJS JHT, which is paid by employees at 2% of their monthly salary

These programs are mandatory according to government regulations and are provided for all active employees. In addition, Delta Dunia also provides training to prepare employees who are about to retire, so that they can remain active and productive during their retirement years. Training is provided at least one year before retirement with topics such as entrepreneurship and other relevant topics. [GRI 404-2]

Delta Dunia also provides an opportunity for employees to take a full-paid retirement period for 3 (three months), where they receive their basic salary, but are not required to attend/work. In addition, Delta Dunia provides facilities for employees and their families to return to their hometown/city or as requested by the employee.

Work-Life Balance

The importance of balance between work and leisure time has led Delta Dunia to develop B'Closer, a platform for employees and their families to pursue hobbies and personal development. Various activities are provided to enhance the sense of togetherness and work spirit among employees, such as contests, self-development seminars, sports clubs, and family gatherings.

PELATIHAN KARYAWAN [GRI 404-2]

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas karyawan, Delta Dunia membangun sistem pelatihan karyawan yang terarah, baik pelatihan dari *soft competencies* maupun *technical competencies.* Program pengembangan kompetensi sendiri merupakan kombinasi dari berbagai metode belajar yang dinilai paling efektif untuk memperoleh dan mempertahankan pengetahuan baru, seperti:

1. ***Self learning,*** yaitu program pembelajaran yang dilakukan oleh karyawan 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,*** yaitu 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,*** yaitu pendampingan untuk mendukung keefektifan pembelajaran melalui tugas-tugas yang akan dikerjakan. Tentunya, *coaching* dan *mentoring* ini disesuaikan dengan tuntutan operasional pertambangan.
4. ***On The Job Training* (OJT)** atau praktek kerja lapangan, yang merupakan pelatihan pengembangan keterampilan sambil dipraktikkan di lapangan, atau menggunakan teknologi ***virtual reality*** yang memberikan pengalaman seperti di lapangan.
5. ***Pemagangan,*** yaitu pelatihan dengan bekerja secara langsung. BUMA telah menyelenggarakan program magang BMDP (BUMA *Management Development Program)* yang secara resmi diakui pelaksanaannya oleh KEMENAKER. Pada tahun 2022, program ini telah diikuti oleh 66 peserta.

Metode belajar lainnya yaitu melalui pengalaman yang didapatkan melalui *job enlargement,* proyek, tugas khusus ataupun mutasi, baik dalam internal perusahaan maupun pertukaran antar entitas di bawah grup Delta Dunia.

Sepanjang tahun 2022, Delta Dunia telah menyelenggarakan 48 Pelatihan *soft competencies* yang terdiri dari 36 pelatihan *online* dan 12 pelatihan *offline* dengan rincian 42 *batch* pelatihan internal dan 6 *batch* pelatihan eksternal.

Cakrawala BUMA

Delta Dunia telah mengembangkan Learning Management Platform yang dinamakan Cakrawala, yang memberi akses baik lewat laman ataupun *smartphone* kepada seluruh karyawan untuk dapat mengakses berbagai modul pembelajaran. Cakrawala memanfaatkan teknologi untuk memberikan kemudahan dalam penyelenggaraan pelatihan dan mendukung interaksi aktif dalam sesi pelatihan. Berbagai pelatihan *e-learning* berbasis teknologi informasi yang telah dikembangkan untuk memberi berbagai manfaat seperti:

1. Waktu dan tempat menjadi lebih fleksibel
2. Durasi berkurang tanpa mengurangi efektifitas
3. Pelatihan menjadi lebih interaktif
4. Mengurangi biaya akomodasi dan perjalanan dari pelatih

EMPLOYEES TRAINING [GRI 404-2]

To enhance job satisfaction and employee effectiveness, Delta Dunia has established a structured employee training system, both for soft and technical competencies. The competency development program is a combination of various learning methods considered most effective in acquiring and retaining new knowledge, including:

1. **Self learning,** a learning program that is conducted by employees independently, flexibly and which can be accessed anytime and anywhere such as reading e-books, interactive modules and watching learning videos tailored to their competency targets.
2. **In-class training,** which involves specialized instructors following a specific syllabus with predetermined learning targets. This training can be conducted in-person or virtually.
3. **Coaching and mentoring,** a support system to enhance the effectiveness of learning through various tasks that need be carried out. The coaching, coaching and mentoring program are tailored to the operational demands of mining.
4. **On-the-job training,** (OJT) or fieldwork practice, which involves skills development training while working in the field or using virtual reality technology to simulate field experiences.
5. **Apprenticeship**, which involves hands-on training through working directly in the field. BUMA has implemented the BMDP (BUMA Management Development Program) internship program, officially recognized by the Ministry of Manpower. In 2022, 66 participants took part in the program.

Other learning methods include gaining experience through job enlargement, projects, special assignments, or transfers, both within the company and among entities under the Delta Dunia group.

In 2022, Delta Dunia conducted a total of 48 soft skills training sessions, consisting of 36 online and 12 offline training sessions, with 42 internal training batches and 6 external training batches.

Cakrawala BUMA

Delta Dunia has developed a Learning Management Platform called Cakrawala, which provides access for all employees to various learning modules via web or smartphone.
Cakrawala utilizes technology to facilitate training and supports active interaction during training sessions. Various e-learning trainings based on information technology have also been developed to provide various benefits such as:

1. More flexible time and place
2. Shorter duration without reducing effectiveness
3. Training becomes more interactive
4. Reduced costs for trainer accommodation and travel

Cakrawala terhubung dengan sistem Individual *Performance and Development* (IPD) dari kerangka manajemen kinerja yang digunakan untuk mengelola pencapaian target *Key Performance Indicator* (KPI) para pekerja di tahun tertentu. IPD membantu pekerja dan atasan mereka untuk memonitor kinerja dan juga rencana pengembangan mereka sepanjang tahun. Sistem ini membantu mengidentifikasi kompetensi mereka dan menghubungkan para pekerja ke Cakrawala untuk menindaklanjuti rencana pengembangan kompetensi mereka. Dalam Cakrawala BUMA terdapat 134 *courses* dan telah diakses oleh 5.142 karyawan. Jumlah partisipasi *course* pada Cakrawala BUMA mencapai 13.412, yang artinya rata-rata setiap karyawan mengakses sebanyak 3 (tiga) *course*.

Desa BUMA

Desa BUMA merupakan kelompok kerja karyawan yang dibentuk untuk mendukung budaya positif, meminimalkan hambatan komunikasi, mempercepat adaptasi, dan membangun kerja sama tim yang baik, sehingga tercapai produktivitas yang optimal. Walaupun para karyawan berasal dari latar belakang yang berbeda, namun mereka memiliki tujuan yang sama, yaitu mencapai keunggulan. Fitur utama Desa BUMA adalah hubungan Bapak Asuh dan Anak Asuh yang merupakan *one on one coaching* dan pelaksanaan transfer pengetahuan serta keterampilan.

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). LSP BUMA memiliki visi: "Menjadi lembaga sertifikasi profesi yang menunjang perusahaan dalam sertifikasi kompetensi yang dipersyaratkan oleh para pemangku kepentingan di bidang jasa penambangan dan konstruksi sipil serta menjadi rujukan di bidangnya." Sedangkan misi dari LSP Buma adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan sertifikasi kompetensi bagi perusahaan sesuai standar dan peraturan yang berlaku;
2. Memelihara dan mengembangkan skema sertifikasi sesuai kebutuhan dan tuntutan kompetensi di industri;
3. Meningkatkan kompetensi seluruh personil dan asesor kompetensi LSP secara berkala dan berkesinambungan;
4. Mengembangkan sistem sertifikasi yang sesuai dengan perkembangan teknologi;
5. Memperluas jejaring informasi dan komunikasi untuk memperluas pelayanan sertifikasi dalam ruang lingkup perusahaan.

Lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BUMA yang disahkan di Jakarta, 11 November 2019. Nomor Sertifikat Lisensi BNSP-LSP-1567-UD masa berlaku sampai tanggal 11 November 2024.

Pada tahun pelaporan, LSP BUMA memberikan sertifikasi internal pada total 775 orang, dari program sertifikasi internal, program BISA Ruang Vokasi, maupun sertifikasi P3. Jumlah asesor LSP BUMA saat ini adalah 42 orang, yang merupakan orang-orang yang cakap dan pakar pada bidangnya.

Cakrawala is connected to the Individual Performance and Development (IPD) system in the performance management framework, which is used to manage Key Performance Indicator (KPI) targets for employees in a given year. IPD helps employees and their supervisors monitor performance and development plans throughout the year. The system helps identify competencies and connects employees to Cakrawala to follow up on their competency development plans. BUMA's Cakrawala contains 134 courses and has been accessed by 5,142 employees. The number of course participations on Cakrawala BUMA reaches 13,412, meaning each employee accesses an average of three courses.

Desa BUMA

Desa BUMA is a group of employees formed to support positive culture, minimize communication barriers, accelerate adaptation, and build good teamwork, resulting in optimal productivity. Although employees come from different backgrounds, they have the same goal, which is to achieve excellence. The main feature of Desa BUMA is the "Foster Father" and "Foster Child" relationship, which involves one-on-one coaching and knowledge and skill transfer.

LSP (Professional Certification Institution) BUMA

LSP BUMA (Bukit Makmur Mandiri Utama Professional Certification Institution) is a professional certification institution and an extension of the National Professional Certification Board (BNSP) authorized to carry out certification within the PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA) environment. The vision of LSP BUMA is to become a professional certification institution that supports companies in obtaining competence certifications required by stakeholders in the mining and civil construction services industry and to be a reference in the field. The mission of LSP BUMA is as follows:

1. To conduct competency-based certifications for companies in accordance with applicable standards and regulations;
2. To maintain and develop certification schemes according to the competencies that the industry needs and demands;
3. To continuously improve the competency of all personnel and competency assessors of LSP;
4. To develop certification systems that are appropriate to technological developments;
5. To expand information and communication networks to broaden certification services within the company's scope.

LSP BUMA is licensed by the National Professional Certification Board (BNSP), which was approved in Jakarta on November 11, 2019. The license certificate number is BNSP-LSP-1567-UD, and it is valid until November 11, 2024.

In the reporting year, LSP BUMA provided internal certification to a total of 775 individuals, from internal certification programs, program BISA Ruang Vokasi, and P3 certification. Currently, LSP BUMA has 42 assessors who are skilled and knowledgeable in their respective fields.

Virtual Reality

Sejak tahun 2017, Delta Dunia melakukan pendekatan pelatihan menggunakan simulator yang memungkinkan para operator berlatih menggunakan perangkat elektronik berupa konsol ruang kendali pada unit alat berat dengan layar besar, sebagai tampilan keadaan nyata. Seiring dengan kemajuan teknologi, Delta Dunia kemudian mengembangkan teknologi simulator ini menjadi VR *(Virtual Reality)* yang memungkinkan pengguna berinteraksi dengan lingkungan di dunia maya, yang disimulasikan oleh komputer tanpa menggunakan layar besar, tetapi digantikan oleh perangkat *headset* VR yang dipasang di kepala. Hingga kini, Delta Dunia telah mengembangkan 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;
6. Mendukung protokol kesehatan dengan mengurangi kontak fisik dan kerumunan dalam proses pelatihan.

Pada tahun pelaporan, Delta Dunia mengadakan pelatihan VR sebanyak 89.359 sesi untuk 8.892 peserta.

Virtual Reality

Since 2017, Delta Dunia has been using simulator-based training to allow operators to practice using electronic devices in the form of control room consoles on heavy equipment units with large screens, as a display of real-world conditions. With the advancement of technology, Delta Dunia then developed this simulator technology into VR (Virtual Reality) which allows users to interact with the environment in the virtual world, simulated by a computer without using a large screen, but instead using a VR headset device attached to the head. Until now, Delta Dunia has developed 11 VR training modules, including supervisory, operator, mechanic, and safety (fire emergency, medical emergency, risk identification) modules. This VR technology provides various advantages such as:

1. Flexible training (time and place);
2. Reducing costs;
3. Reducing risks;
4. Helping new employees adapt;
5. Continuous employee training and development as training data can be stored in the cloud for easy access and evaluation;
6. Supporting health protocols by reducing physical contact and crowds during the training process.

In the reporting year, Delta Dunia held 89,359 VR training sessions for 8,892 participants.

Leadership Camp

Leadership camp merupakan pelatihan kepemimpinan bagi karyawan yang terpilih untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinannya. Pelatihan ini dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam proyek sosial, termasuk tinggal bersama masyarakat pedesaan selama lima hari untuk mengamati dan memahami tantangan dalam aspek sosial ekonomi, kemudian memberikan rekomendasi dan solusi praktis pada komunitas tersebut.

Coaching Culture

Coaching culture merupakan upaya membangun *mindset* dan budaya *coaching* pada seluruh karyawan BUMA. *Coaching Culture* yang dimulai sejak 2020 ini memiliki 3 tahapan yaitu tahap *Development, Habituation,* dan *Sustainability.* Hingga tahun 2022, *leaders* terpilih di seluruh *site* telah menyelesaikan tahap *Development.* Pada tahap ini, *leaders* mendapatkan pengalaman *coaching workshop* dan 1 *on* 1 *coaching session* dengan *professional coach.* Di 2022 juga, *leaders* mulai masuk ke tahap *Habituation,* di mana mereka mengimplementasikan *coaching* dalam aktivitas kesehariannya dan difasilitasi dalam *platform BSpace.* Dalam mempertahankan *Coaching Culture* ini, pada tahap *Sustainability* akan dilakukan *webinar* dan sertifikasi *professional coach* untuk memperbaharui pengetahuan dan pengalaman *coaching* para *leaders.*

Pendidikan Lanjutan *(Advanced Education)*

Pendidikan lanjutan diberikan pada para *Senior Leaders* untuk meningkatkan kualitas keputusan, terutama dalam aspek finansial. Beberapa topik yang dibahas dalam pendidikan lanjutan adalah *financial mindset, project management, problem solving* dan *storylining.*

Leadership Camp

Leadership camp is a leadership training program for selected employees to improve their leadership skills. The training is conducted by involving employees in social projects, including living with rural communities for five days to observe and understand the challenges in socio-economic aspects, and then providing practical recommendations and solutions to the community.

Coaching Culture

Coaching culture is an effort to build a coaching mindset and culture among all BUMA employees. This Coaching Culture initiative, which started in 2020, has three stages: Development, Habituation, and Sustainability. By 2022, selected leaders across all sites have completed the Development stage. In this stage, leaders gained experience in coaching workshops and had 1-on-1 coaching sessions with professional coaches. In 2022, leaders moved on to the Habituation stage, where they implemented coaching in their daily activities and were facilitated through the BSpace platform. To maintain this Coaching Culture, the Sustainability stage will include webinars and professional coach certification to renew the knowledge and coaching experience of the leaders.

Advanced Education

Advanced education is provided to Senior Leaders to improve the quality of their decisions, especially in financial aspects. Some topics covered in advanced education are financial mindset, project management, problem-solving, and storylining.

RATA-RATA JAM PELATIHAN PER KARYAWAN PER TAHUN
AVERAGE HOURS OF TRAINING PER YEAR PER EMPLOYEE
[GRI 404-1] [OJK F.22]

Talent Talent	2022		2021		2020	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
Level 2	180	180	-	-	29	29
Level 3	192	192	180	180	60	60
Level 4	192	192	280	280	120	120
Level 5	200	200	386	386	120	120
Level 6	200	200	386	386	100	-
Level 7	8	20	100	-	100	-

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	400	636	254.400	Basic of Operator/Basic of Mechanic
Add Skill Operator	2	139	111	15.429	Add Skill Operator
Skill Up Operator	2	108	71	12.780	Skill Up Operator
Individual Development Program for Mechanic	2	6.585	24	15.8040	Individual Development Program for Mechanic
Supervisory Competency Development	3	233	16	3.728	Supervisory Competency Development
Varian *Skill Operator*	2	83	38	3.154	Operator Variant Skill
Orientasi *New Hire*	2	704	24	16.896	New Hire Orientation

PENGEMBANGAN KARIR

Delta Dunia berkomitmen terhadap pengembangan karyawan dengan membuka kesempatan sebesar-besarnya bagi pengembangan karir mereka. Hal ini didukung dengan proses talent management yang memberdayakan para pemimpin untuk mengidentifikasi pekerja yang berpotensi untuk maju dan memiliki kinerja yang baik. Delta Dunia menyelenggarakan pertemuan khusus untuk membahas perkembangan potensi dan karir karyawan melalui *talent committee meeting,* yang diadakan dua kali dalam setahun. Talent committe ini terdiri dari Site Manager, General Manager dan Direksi. Dalam pertemuan ini dibahas hal-hal terkait *monitoring* kinerja dan perkembangan karyawan, kesiapan karyawan untuk naik ke tingkat berikutnya, serta rancangan pengembangan potensi serta karir mereka ke depan. Para pekerja ini kemudian dinilai tingkat kesiapannya untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. Pengelolaan *talent* meliputi proses-proses sebagai berikut:

CAREER DEVELOPMENT

Delta Dunia is committed to developing our employees by providing them with the widest possible opportunity for career advancement. This is supported by a talent management process that empowers leaders to identify employees who have the potential to advance and have demonstrated good performance. Delta Dunia holds special meetings to discuss employee potential and career development through talent committee meetings, which are held twice a year. The talent committee consists of Site Managers, General Managers, and Directors. These meetings address issues related to monitoring employee performance and development, employee readiness for promotion to the next level, as well as potential development and career plans for the future. These employees are then assessed for their readiness to move up to higher positions. Talent management includes the following processes:

Empat produk yang ada dalam BUMA DPA
Four products included in BUMA DPA

Talent Mapping
Internal Assessment Center melakukan desain pemetaan sesuai kriteria terpilih dan melakukan aktivitas pengembangan dua kali dalam satu tahun.
The Internal Assessment Center designs mapping according to selected criteria and conducts development activities twice a year.

Talent Monitoring
Talent Committee melakukan pemantauan terhadap aktivitas pengembangan talenta dan melakukan *coaching* serta *mentoring* pada setiap semester sejalan dengan *Talent Performance Review.*
The Talent Committee monitors talent development activities and provides coaching and mentoring each semester in line with Talent Performance Review.

Talent Evaluation
Talent Committee melakukan tinjauan akhir terhadap aktivitas pengembangan dan kesiapan pada akhir periode.
The Talent Committee conducts a final review of development activities and readiness at the end of the period.

Talent Dashboard
Semua aktivitas pengembangan *talent* akan diperbaharui melalui aplikasi *talent dashboard* dan dikaji ulang secara terus menerus.
All talent development activities will be updated through the talent dashboard application and continuously reviewed.

Pada tahun pelaporan, Delta Dunia melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh (100%) karyawannya. Penilaian kinerja dilakukan dengan pendekatan 360°, yaitu evaluasi oleh atasan, bawahan dan rekan sejawat, untuk mendapatkan hasil penilaian yang objektif. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai masukan bagi perencanaan pengembangan karir, penetapan remunerasi dan strategi ketenagakerjaan lainnya. Saat ini 75% dari lowongan pekerjaan pada tingkatan *supervisory* dan 100% lowongan *managerial* diisi oleh karyawan Delta Dunia secara internal. [GRI 404-3]

In the reporting year, Delta Dunia assessed the performance of all (100%) of its employees. Performance assessments were conducted using a 360° approach, which includes evaluations by superiors, subordinates, and peers, to obtain objective assessment results. These evaluation results are used as input for career development planning, remuneration determination, and other workforce strategies. Currently, 75% of supervisory-level job vacancies and 100% of managerial-level vacancies are filled internally by Delta Dunia employees. [GRI 404-3]

Delta Dunia memberi kesempatan yang sebesar-besarnya bagi penduduk lokal, yaitu penduduk dalam wilayah Indonesia untuk duduk dalam kepemimpinan sebagai bagian dari senior manajer. Seluruh (100%) dari senior manajer Delta Dunia adalah orang dengan kebangsaan Indonesia. [GRI 202-2]

Delta Dunia provides maximum opportunities for local residents within Indonesia to sit in leadership positions as part of senior management. All of (100%) of Delta Dunia's senior managers are Indonesian nationals. [GRI 202-2]

PRAKTIK KEAMANAN [GRI 410-1]

Delta Dunia melakukan pelatihan terhadap petugas keamanannya, untuk memastikan bahwa para petugas keamanan memahami isu-isu terkait Hak Asasi Manusia, dan menerapkannya dalam pelaksanaan tugas mereka sehari-hari. Ada 404 petugas keamanan atau Seluruh (100%) dari seluruh petugas keamanan Delta Dunia mendapatkan pelatihan yang dilaksanakan oleh Mitra BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamanan).

SECURITY PRACTICES [GRI 410-1]

Delta Dunia provides training to its security personnel to ensure that they understand human rights issues and apply them in their daily duties. 404 security personnel, or All of (100%) of all Delta Dunia security personnel, receive training provided by Mitra BUJP (Security Service Enterprise Agency).

PENGHARGAAN

Melalui program BISA Ruang Vokasi *(Curriculum Based Education Training/*CBET) mendapatkan penghargaan dari:

1. Bupati Berau dalam rangka mengembangkan SDM Kabupaten Berau.
2. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI Kaltim dalam rangka pengembangan pendidikan vokasi di Kabupaten Berau.
3. SMKN 6 Berau dalam rangka mengembangkan pendidikan vokasi dan meningkatkan mutu sekolah.
4. Gubernur Kaltim dalam rangka penghargaan Kaltim *Education Award.*

AWARDS

Through the BISA Ruang Vokasi program (Curriculum-Based Education Training/CBET) program, Delta Dunia received awards from:

1. The Regent of Berau for developing the human resources of Berau Regency.
2. The Head of the Regional VI Kaltim Education Office for the development of vocational education in Berau Regency.
3. SMKN 6 Berau for developing vocational education and improving the quality of the school.
4. The Governor of Kaltim for the Kaltim Education Award.

07 BERTUMBUH BERSAMA MASYARAKAT

Growing Together with the Community

Masyarakat adalah pemangku kepentingan yang penting bagi kami. Delta Dunia berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendukung kemajuan pembangunan di daerah melalui program CSR yang strategis.

The community is an important stakeholder for us. Delta Dunia strives to improve the welfare of the community and support development in the region through strategic CSR programs.

BUMA
ERISKA S.

Masyarakat menjadi salah satu pemangku kepentingan yang menentukan kelancaran usaha Delta Dunia, mengingat keberadaan mereka dekat dengan kegiatan bisnis Delta Dunia. Untuk itu, Delta Dunia senantiasa mengupayakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan meminimalkan konflik, melalui berbagai kerja sama dan kegiatan CSR *(Corporate Social Responsibility)*.

The community is an important stakeholder that determines the success of Delta Dunia's business, given their proximity to Delta Dunia's business activities. Therefore, Delta Dunia always aims to foster a harmonious relationship with the community and minimizes conflicts, through various collaborations and Corporate Social Responsibility activities.

KEBIJAKAN CSR

Delta Dunia berkomitmen untuk membangun komunitas dan bertanggung jawab terhadap dampak lingkungan, serta patuh pada peraturan perundangan Pemerintah RI melalui Undang-undang No. 40 Tahun 2007 yang mewajibkan perusahaan yang usahanya terkait dengan bidang sumber daya alam untuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) sebagaimana tersebut dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas tersebut di atas diartikan sebagai komitmen perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perusahaan itu sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya. Berdasarkan hal di atas maka Delta Dunia berkomitmen untuk membangun hubungan yang harmonis serta berkontribusi kepada masyarakat di mana perusahaan beroperasi, dengan bersinergi dengan pemilik tambang.

CSR POLICY

Delta Dunia is dedicated to creating a positive impact on communities and the environment while following the regulations set forth by the Indonesian government, including Law No. 40 of 2007. This law mandates that companies operating in natural resource-related industries to carry out social and environmental responsibilities. As outlined in Article 3 paragraph (1) of the Limited Liability Company Law, social and environmental responsibility refers to the Company's commitment to contribute in sustainable economic development that benefits both the Company itself, the local community, and society as a whole. Delta Dunia is committed to foster strong relationships with the communities where it operates and contributes to their development through collaboration with mine owners.

PENDEKATAN

Agar mendapatkan manfaat yang maksimal, Delta Dunia memperhatikan kebutuhan masyarakat dan melibatkan mereka dalam perencanaan program. Delta Dunia juga melakukan koordinasi dengan instansi terkait, serta membuka peluang kerja sama baik dari pemerintah maupun komunitas lokal, untuk secara langsung menyampaikan kebutuhan masyarakat setempat. Delta Dunia melakukan pendekatan berdasarkan hal berikut:

1. Pemahaman tentang kondisi masyarakat melalui observasi dan anjangsana;
2. *Stakeholders profiling*, yaitu mengidentifikasi, menganalisa, mengukur dan melakukan penyusunan prioritas, serta menyelaraskan program CSR/PPM (Program Pengembangan Masyarakat).

Untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang dilakukan saat ini Perusahaan melalui tim ER (External Relation) yang ada di wilayah operasional melakukan koordinasi (anjangsana) untuk melihat dampak yang dirasakan oleh masyarakat serta pemanfaatan kegiatan atau program CSR serta melakukan pelaporan pelaksanaan CSR/PPM setiap kuartal ke HO untuk dilaporkan ke BKPM.

APPROACH

To achieve maximum benefits, Delta Dunia pays attention to the needs of the community and involves them in program planning. Delta Dunia also coordinates with relevant governmental agencies and opens up opportunities for cooperation from both the government and local communities to directly convey the needs of the local community. Delta Dunia approaches this based on the following considerations:

1. Understanding of the community's conditions by observing and visiting;
2. Stakeholder profiling, which includes identifying, analyzing, measuring, and prioritizing CSR/Community Development programs.

To evaluate the results of the activities carried out currently, the Company's External Relations (ER) team in the operational area visits the community to see the impact felt by the community and the utilization of CSR activities or programs and reports on CSR/Community Development implementation every quarter to the headquarters to be reported to the Investment Coordinating Board (BKPM)

PROGRAM CSR [OJK F.25]

Delta Dunia menjalankan tanggung jawab sosialnya dalam bentuk:

1. Donasi, termasuk namun tidak terbatas pada:
   a. Pemberian bantuan berupa dana;
   b. Pemberian bantuan berupa pembangunan infrastruktur;
   c. Pemberian bantuan berupa barang;
   d. Peminjaman aset perusahaan yang dapat menunjang kegiatan komunitas.

2. *Community development involvement*/Program Pengembangan Masyarakat (PPM)/CSR
   a. Melakukan pelayanan sosial kepada komunitas masyarakat;
   b. Melakukan pendampingan dan pelatihan kepada komunitas masyarakat;
   c. Memberikan program yang berkesinambungan guna peningkatan taraf hidup masyarakat.

Dalam penerapannya, perusahaan mengklasifikasikan kategori pemberdayaan masyarakat menjadi 4 pilar yaitu:

CSR PROGRAMS [OJK F.25]

Delta Dunia carries out its social responsibility in the following forms:

1. Donations, including but not limited to:
   a. Providing financial assistance;
   b. Providing assistance in infrastructure development;
   c. Providing assistance in goods;
   d. Lending company assets that can support community activities.

2. Community development involvement/Community Development Program
   a. Providing social services to the community;
   b. Providing assistance and training to the community;
   c. Offering sustainable programs to improve the standard of living of the community.

In its implementation, the Company classifies community empowerment into four pillars:

Empat pilar pemberdayaan masyarakat
Four pillars community empowerment

- **Pemberdayaan Ekonomi** Economic Empowerment
- **Pemberdayaan Pendidikan dan Kesehatan** Education and Health Empowerment
- **Pemberdayaan Sosial Budaya dan Kearifan Lokal** Social, Cultural, and Local Wisdom Empowerment
- **Pemberdayaan Infrastruktur dan Lingkungan** Infrastructure and Environmental Empowerment

Berikut ini sebagian dari program-program CSR yang dilaksanakan oleh Delta Dunia selama tahun 2022.

The following are some of the CSR programs implemented by Delta Dunia, with financial data recorded up to October 2022.

MEMBERDAYAKAN PEREMPUAN: WIFEPRENEUR

[GRI 203-2] [OJK F.25]

EMPOWERING WOMEN: WIFEPRENEUR

[GRI 203-2] [OJK F.25]

Delta Dunia menyadari pentingnya pemberdayaan perempuan dalam ekonomi, karena ketika perempuan berdaya, hal ini juga akan memberdayakan keluarga dan lingkungannya. Untuk itu, Delta Dunia mengembangkan program pelatihan dan inkubasi bisnis perempuan atau *wifepreneur* yang melakukan pendampingan 157 perempuan yang menghasilkan 126 brand produk makanan, jasa, *fashion* dan lainnya.

Delta Dunia recognizes the importance of empowering women in the economy, as empowering women also empowers their families and communities. That's why Delta Dunia has developed a program that provides training and business incubation for women, called Wifepreneur. This program provides mentoring and support for 157 women, who are wives of employees or female employees of Delta Dunia, producing 126 brands of food products, services, fashion and more.

Tiga Pilar Program *Wifepreneur*
Three Pillars of Wifepreneur Program

Penguatan Kapasitas
Capacity Building

- **Memberikan pelatihan kewirausahaan untuk memulai dan dukungan akselerasi untuk meningkatkan bisnis**
- **Program inkubasi (13 minggu)**
  - **Keterampilan berbisnis**
  - **Mentoring**
  - **Kurasi produk**
  - **Memfasilitasi desain logo dan kemasan**
- **Akselerasi Program (6 bulan)**
  - **Memperkuat merek dan strategi pemasaran**
  - **Memperkuat literasi keuangan**
  - **Pengembangan diri**
  - **Pelatihan bisnis**
- Provide entrepreneurship training to start and support business acceleration
- Incubation program (13 weeks)
  - Business skills
  - Mentoring
  - Product curation
  - Facilitate logo and packaging design
- Acceleration Program (6 months)
  - Strengthen brand and marketing strategy
  - Strengthen financial literacy
  - Personal development
  - Business training

Membangun Jejaring
Networking

- **Akses pasar dan kemudahan memperoleh izin usaha.**
- **Izin usaha (PIRT, HAKI, BPOM, Halal, dll)**
- **Akses ke pasar lokal: memaksimalkan *e-commerce* yang ada.**
- **Akses ke pasar internasional: berpartisipasi dalam perdagangan/pameran internasional.**
- Access to markets and ease of obtaining business permits.
- Business permits (PIRT, HAKI, BPOM, Halal, etc.)
- Access to local markets: maximizing existing e-commerce.
- Access to international markets: participating in international trade/exhibitions

Akses keuangan
Financial Access

Meningkatkan akses keuangan, menjembatani UKM ke lembaga keuangan, *crowdfunding*.
Improve financial access, bridging MSMEs to financial institutions, crowdfunding.

"Program *Wifepreneur* telah memunculkan perempuan BUMA yang tangguh, mandiri, dan bebas berekspresi. Bahkan BUMA juga membantu menyiapkan dan memperluas akses pasar melalui berbagai media penjualan *online* dan *offline*."

"The Wifepreneur program has produced resilient, independent, and expressive female entrepreneurs. In fact, these entrepreneurs have helped prepare and expand market access through various online and offline sales channels."

Adhe Damayanti - Pemilik Danabe Cabe Bubuk Sambakungan, peserta program wifepreneur BUMA batch 3 Jobsite Lati
Adhe Damayanti - Owner of Danabe Cabe Bubuk Sambakungan, participant of the Wifepreneur program BUMA batch 3 Jobsite Lati

MENGEMBANGKAN WIRAUSAHA DI BIDANG INDUSTRI [GRI 203-2] [OJK F.25]

Delta Dunia bekerja sama dengan sekolah-sekolah untuk program yang menyediakan kurikulum berbasis *entrepreneurship* (kewirausahaan) di bidang industri. Program ini dimulai tahun 2019, dan telah meluluskan total 153 siswa yang menjadi calon-calon *entrepreneur*. Para siswa juga telah menghasilkan berbagai produk yang bisa dipasarkan.

DEVELOPING ENTREPRENEURSHIP IN THE INDUSTRIAL SECTOR [GRI 203-2] [OJK F.25]

Delta Dunia collaborates with schools to provide an entrepreneurship-based curriculum in the industrial sector. This program started in 2019 and has graduated a total of 153 students who are potential entrepreneurs. The students have also produced various products that have the potential to be marketed.

MENGEMBANGKAN PERTANIAN BERKELANJUTAN
[GRI 203-2] [OJK F.25]

DEVELOPING SUSTAINABLE AGRICULTURE
[GRI 203-2] [OJK F.25]

Delta Dunia mengadakan program hortikultura untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar *jobsite* Binungan dengan cara menggalakkan program pemanfaatan pekarangan rumah untuk menanam tumbuhan khasiat obat (jahe, kunyit, lengkuas) dan sayuran seperti sawi, dll. Sayur dan buah hasil dari kegiatan ini diserap oleh vendor katering setempat yang melayani *jobsite* Binungan.

Delta Dunia conducts a horticulture program to improve the welfare of the community around the Binungan jobsite by promoting the use of home gardens to grow medicinal plants (such as ginger, turmeric, and galangal) and vegetables like mustard greens, etc. The vegetables and fruits from this program is absorbed by the local catering vendor of Binungan jobsite.

Melakukan pendampingan untuk petani di desa Umaq Dian dalam program *sustainable agriculture*. Dengan bantuan konsultan, Delta Dunia menargetkan untuk pengembangan pertanian bagi 70 KK. Komoditas yang digarap adalah padi, sayur dan kelapa sawit. Selanjutnya akan dilakukan Analisa Sistem Pertanian, Sosio dan Ekonomi oleh tim ahli dari IPB. Hasil analisa ini akan di-scoring dengan *Sustainable Agriculture Indicator* menggunakan SAFA *(Sustainable Assessment of Food and Agricultural System)*. Program ini merupakan program jangka panjang, dan hingga kini ada 18 KK yang terlibat.

We provide mentoring for farmers in the Umaq Dian village in a sustainable agriculture program. With the help of consultants, Delta targets the development of agriculture for 70 households, focusing on rice, vegetables, and palm oil. Subsequently, the agriculture system and socio-economics, and agriculture will be analyzed by experts from IPB. The results of this analysis will be scored using the Sustainable Assessment of Food and Agricultural System (SAFA) using the Sustainable Agriculture Indicator. This is a long-term program, and currently involves 18 households.

Kegiatan *focus group discussion* dan *community assessment* mengenai sistem pertanian masyarakat Umaq Dian, pengelolaan kelompok tani, dan analisa pasar di sekitar desa Umaq Dian.

Activities such as focus group discussions and community assessments are conducted on the agricultural system of the Umaq Dian community, management of farming groups, and market analysis around the Umaq Dian village.

"Kehadiran BUMA sangat membantu petani dalam memberikan bantuan berupa alat dan mesin pertanian dan juga bantuan lainnya yang memudahkan petani dalam bercocok tanam. Saya disekolahkan BUMA melalui program sekolah lapangan gelaran BUMA dan Universitas Brawijaya bersama 24 petani lainnya. Sekolah lapangan ini memberikan dampak dalam meningkatkan semangat petani dalam budidaya cabai dan tanaman holtikultura yang kami kembangkan di Sambakungan. Kami sangat berterima kasih atas dukungan dari BUMA, berkat mereka kami bisa bertani dengan baik."

Suyano (Mbah No) – Petani Kampung Sambakungan, petani unggulan BUMA dalam program *Sustainable Agriculture*

"The presence of BUMA has been very helpful to farmers, providing assistance in the form of agricultural tools and machinery as well as other aids that make farming easier. BUMA also provided me with education through their field school program, held jointly with Brawijaya University, along with 24 other farmers. This field school program had an impact in boosting the farmers' spirit in cultivating chili and horticultural plants that we develop in Sambakungan. We are very grateful for the support from BUMA, thanks to them we can farm well."

Suyano (Mbah No) - Farmer of Sambakungan Village, outstanding farmer of BUMA in the Sustainable Agriculture program.

https://berauterkini.co.id/2022/10/05/suyano-sukses-bertani-cabai-berkat-sekolah-lapang-buma/

MENDUKUNG KESEHATAN MASYARAKAT [OJK F.25]

1. Dukungan penanganan COVID-19 untuk RS di Kabupaten Berau melalui 10 unit mesin HFNC yang dapat digunakan oleh 5.000 pasien.
2. Bantuan pemenuhan sarana dan prasarana puskesmas pendukung, sehingga dapat bermanfaat untuk 6.000 orang.
3. Mengadakan khitanan massal bagi masyarakat yang tidak mampu. Ada 55 orang yang mengikuti kegiatan ini.
4. Salah satu penyebab tingginya angka stunting di Indonesia adalah rendahnya pengetahuan masyarakat tentang stunting baik mengenai penyebab, akibat maupun bagaimana melakukan pencegahan dan penanganan terhadap balita yang mengalami stunting.

SUPPORTING COMMUNITY HEALTH [OJK F.25]

1. Supporting COVID-19 response in Berau Regency's hospitals through the provision of 10 HFNC machines that can benefit up to 5,000 patients.
2. Providing support for the infrastructure and facilities of local community health centers, benefiting up to 6,000 people.
3. Organizing a mass circumcision event for underprivileged members of the community. 55 people participated in this activity.
4. Lack of knowledge about stunting, its causes, effects, and preventive measures, is one of the contributing factors to high rates of stunting in Indonesia. Delta Dunia supports stunting prevention efforts among the Banjar and Dayak populations in Tabalong Regency, conducted in the local language to maximize its effectiveness.

MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN [OJK F.25]

1. Lomba B'Taqwa Adzan dan Tilawah, untuk untuk mendorong anak-anak Taman Pendidikan Al-Quran (TPA) untuk lebih semangat dan minat dalam membaca Al-Quran, mengurangi angka buta huruf Al-Quran hingga memahami isi kandungan dari Al-Quran.

IMPROVING EDUCATION QUALITY [OJK F.25]

1. B'Taqwa Adzan and Tilawah competition, to encourage children in Taman Pendidikan Al-Quran (TPA) to be more enthusiastic and interested in reading the Quran, reducing the illiteracy rate of the Quran until they understand the contents of the Quran.

2. Melakukan edukasi pada 465 siswa SD mengenai pentingnya perawatan gigi dan mulut, di samping memberikan *hygiene kit* untuk membantu sekolah dalam pertolongan pertama.
3. Meningkatkan mutu pendidikan dengan melakukan revitalisasi perpustakaan SMKN 6 Berau agar sesuai standar nasional. Program ini dilaksanakan bekerja sama dengan Asosiasi Tenaga Perpustakaan Sekolah Indonesia (ATPUSI) Kab Berau. Saat ini perpustakaan dapat dimanfaatkan oleh 400 siswa.
4. Memberikan bantuan mesin yang tidak terpakai sebagai alat praktik siswa jurusan Teknik Alat Berat dan Teknik Kendaraan Ringan di SMK setempat. Bantuan ini telah dimanfaatkan oleh lebih dari 100 siswa.
5. Untuk menyiapkan SDM siap pakai, Delta Dunia mengadakan pelatihan bagi siswa SMK agar mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan sekaligus sertifikasi sehingga dapat langsung terjun ke lapangan. Program tersebut melibatkan pembelajaran dalam kelas dan praktik kerja menggunakan alat berat di lingkungan perusahaan. Ilmu yang didapatkan bisa digunakan untuk bekerja di industri pertambangan, sehingga para siswa bisa mandiri dan mendapatkan penghasilan. Program ini diikuti 145 peserta.

2. Conducting education for 465 elementary school students on the importance of dental and oral care, in addition to providing hygiene kits to help schools in first aid.
3. Improving the quality of education by revitalizing the library of SMKN 6 Berau to meet national standards. This program is carried out in collaboration with the Indonesian School Librarian Association (ATPUSI) Kab Berau. Currently, the library can be used by 400 students.
4. Providing unused machines as practice tools for students in the Heavy Equipment Engineering and Light Vehicle Engineering majors at a local vocational high school (SMK). These assistance has been utilized by more than 100 students.
5. In order to prepare a skilled workforce, Delta Dunia provides training for vocational school students so that they have the necessary skills and certification to directly enter the workforce. The program involve classroom learning and on-the-job training using heavy equipment in the Company's environment. The knowledge gained can be used to work in the mining industry, allowing students to become independent and earn a living. This program was attended by 145 participants.

Delta Dunia mengadakan program pengembangan pendidikan, keterampilan dan pemberdayaan masyarakat, terutama bagi mereka yang putus sekolah atau yang tidak dapat melanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi karena faktor biaya. Delta Dunia mengadakan pendidikan komputer gratis pada lebih dari 3.000 orang untuk meningkatkan kemampuan di bidang tekonologi, internet dan kewirausahaan. Di samping itu, Delta Dunia menyediakan pelatihan dan pengembangan UMKM. Bagi masyarakat yang belum menyelesaikan pendidikannya, Delta Dunia mendukung peningkatan pendidikan paket C yang diikuti 30 orang di wilayah Binungan.

Delta Dunia conducts programs on education, skills development, and community empowerment, especially for those who have dropped out of school or cannot continue to higher levels due to financial reasons. Delta Dunia provides free computer education to more than 3,000 people to improve their abilities in technology, the internet, and entrepreneurship. Additionally, Delta Dunia provides training and development for Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). For those who have not completed their education, Delta Dunia supports the improvement of package C education attended by 30 people in the Binungan area.

BISA Ruang Vokasi

BISA Ruang Vokasi merupakan program kerja sama antara Delta Dunia melalui BUMA dengan sekolah-sekolah SMK, dengan tujuan untuk menyediakan pelatihan kerja bagi para siswa, agar mereka bisa memperoleh pekerjaan setelah lulus. Program ini dimulai tahun 2018, dan diikuti oleh total 1.960 siswa dari empat wilayah (Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Sumatera). Dalam kurun waktu ini, terdapat 628 siswa lulusan BISA Ruang Vokasi yang mendapatkan sertifikasi Badan National Sertifikasi Profesi dengan Skema Okupasi Sertifikasi Mekanik Alat Berat Unit Dozer. Melalui program ini, tidak saja Delta Dunia melalui BUMA berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan pelatihan langsung, tetapi juga mempersiapkan siswa dengan keterampilan sekaligus sertifikasi agar mereka dapat langsung terjun ke dunia kerja.

BISA Ruang Vokasi

BISA Ruang Vokasi is a collaboration program between Delta Dunia through BUMA and the vocational schools, aimed at providing job training for students, so that they can obtain employment after graduation. The program began in 2018 and was followed by a total of 1,960 students from four regions (Java, Kalimantan, Sulawesi, Sumatra). During this time, there were 628 BISA Ruang Vokasi graduates who received certification from the National Certification Body for the Heavy Equipment Mechanic Occupational Certification Scheme for the Dozer Unit. Through this program, Delta Dunia through BUMA not only strives to improve the quality of education through direct training but also prepares students with skills and certification so that they can immediately enter the workforce.

"Guru-guru di SMKN 6 Berau sangat bersyukur atas kolaborasi, kerjasama, serta kepercayaan yang telah diberikan oleh BUMA sehingga dapat membantu dunia pendidikan, terutama dalam BISA Ruang Vokasi, *Production Based Education Training* (PBET), Bedah Perpustakaan, dan banyak bantuan lainnya. Program yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, menghasilkan lulusan yang bermutu, unggul, mandiri, mempunyai kompetensi di berbagai bidang, dan mampu bersaing di pasar global"

Syamsidar, S.Pt – Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, sekaligus merupakan Koordinator BISA Ruang Vokasi SMK Negeri 6 Berau

"Keterlibatan BUMA *Jobsite* Lati dalam menyukseskan kegiatan literasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di kabupaten Berau. Semoga Allah membalas kebaikan dengan kebaikan yang berlipat ganda di dunia dan di akhirat."

Hj. Mariani, M.Pd., M.Hum – Ketua Asosiasi Tenaga Perpustakaan Sekolah Indonesia (ATPUSI) Kabupaten Berau, kolaborator BUMA dalam program-program di bidang literasi

"The teachers at SMKN 6 Berau are very grateful for the collaboration, cooperation, and trust that has been given by BUMA, which has helped the education world, especially in the BISA Ruang Vokasi program, Production-Based Education Training (PBET), Library Improvement, and many other forms of assistance. The program produced is in accordance with the needs of society, producing quality, superior, independent graduates with competence in various fields and able to compete in the global market."

Syamsidar, S.Pt - Vice Principal for Curriculum, and Coordinator of BISA Ruang Vokasi at SMK Negeri 6 Berau

"The involvement of BUMA Jobsite Lati in supporting literacy activities has a significant impact on improving the quality of education in Berau district. May Allah repay goodness with multiplied goodness in this world and the hereafter."

Hj. Mariani, M.Pd., M.Hum - Chair of the Indonesian School Librarian Association (ATPUSI) Berau District, a collaborator of BUMA in literacy programs.

https://berau.prokal.co/read/news/71666-delapan-sekolah-jadi-sahabat-buma.html

MEMAJUKAN USAHA MASYARAKAT

[GRI 203-2] [OJK F.25]

1. Melakukan pelatihan bagi wirausaha pemula.
2. Melakukan program peningkatan pendapatan desa bekerja sama dengan BUMDES Mekarjaya.
3. Melakukan pengembangan batik Maluang khas Berau. Upaya ini berhasil meningkatkan pendapatan pembatik yang sebelumnya Rp20-30 juta menjadi Rp100 juta setiap bulan.
4. Delta Dunia juga mendukung berbagai UMKM di daerah dengan memberikan bantuan permodalan untuk berbagai usaha, seperti usaha telur asin, menjahit, fotografi, percetakan, dan lainnya.
5. Bekerja sama dengan UN Women yang memesan tas plastik daur ulang dari kemasan bekas. Ada 11 anggota komunitas ini, dengan penghasilan Rp2.100.000.

ADVANCING COMMUNITY BUSINESS

[GRI 203-2] [OJK F.25]

1. Providing training for novice entrepreneurs.
2. Implementing a village income enhancement program in collaboration with BUMDES Mekarjaya.
3. Developing the unique Berau Maluang batik. This effort successfully increased the batik makers' income from Rp20-30 million to Rp100 million per month.
4. Supporting various micro, small, and medium-sized businesses (MSMEs) in the region by providing capital assistance for various ventures, such as salted egg production, tailoring, photography, printing, and more.
5. Collaborating with UN Women to order recycled plastic bags from used packaging, involving 11 members of the community with an income of IDR 2,100,000.

Delta Dunia melaksanakan program peningkatan mutu pendidikan dan kualitas SDM masyarakat sekitar tambang, sekaligus menyiapkan alternatif pengembangan ekonomi masyarakat setelah masa tambang berakhir. Program ini dilaksanakan dalam bentuk pendirian laboratorium produk agen hayati (pupuk dan pestisida organik) yang merupakan pertama dan satu-satunya di Kab Berau bahkan di Kalimantan Timur. Laboratorium ini menjadi *Center of Excellent* (CoE) dalam pengembangan pertanian organik di lingkar tambang wilayah operasional Lati. Saat ini terdapat 5 (lima) produk organik yang berhasil dihasilkan yang dipasarkan untuk kalangan sendiri, yaitu petani lingkar tambang. Ada sekitar 150 orang petani penerima manfaat program ini.

Delta Dunia has implemented a program to improve the quality of education and human resources in the surrounding mining area, while also preparing alternative economic development for the community after the mining period ends. This program includes the establishment of a laboratory for agro-biological products (organic fertilizers and pesticides), which is the first and only one in Berau Regency and even in East Kalimantan. The laboratory serves as a Center of Excellence (CoE) in organic farming development in the Lati mining operation area. Currently, five organic products has been produced and marketed to local farmers, with approximately 150 beneficiaries of this program.

PESONA BATIK BERAU FESTIVAL

Delta Dunia mendukung UMKM lokal dengan mengadakan Pesona Batik Berau Festival yang diikuti oleh empat anggota dan menghasilkan pendapatan sebesar Rp140.000.000.

PESONA BATIK BERAU FESTIVAL.

Delta Dunia supported local SMEs by organizing the Pesona Batik Berau Festival, which was attended by four members and generated a revenue of Rp140,000,000.

Delta Dunia mendukung komunitas pengrajin batik lokal, dan mendorong Gerakan Bangga Buatan Indonesia Provinsi Kalimantan Timur, yang mengedepankan UMKM unggulan dari Kalimantan Timur.

Delta Dunia supports the local batik craft community and encourages the 'Proud of "Made in Indonesia" Movement' in East Kalimantan Province, which emphasizes leading SMEs from East Kalimantan.

"Dukungan BUMA merupakan penyemangat untuk terus memproduksi batik khas Berau. Selain sebagai wadah bagi masyarakat yang ingin belajar, tentu kerja sama ini diharapkan mampu meningkatkan perekonomian warga."

Hj. Putri Arofah – *Owner* Putri Maluang Batik, kolaborator Delta Dunia dalam program *Community Based Business* dalam pengembangan industri kreatif batik khas Berau

"The support from Delta Dunia is a motivation to continue producing Berau's unique batik. Besides being a platform for people who want to learn, we hope this collaboration can improve the local economy."

Hj. Putri Arofah - Owner of Putri Maluang Batik, collaborator with Delta Dunia's Community Based Business program in the development of Berau's batik creative industry.

https://kaltimkece.id/warta/berau/goresan-cinta-beromzet-ratusan-juta-kisah-batik-maluang-berau-berkibar-lewat-dukungan-buma

Resti Anggraini Saputri - Peserta Pelatihan Jikamaka Kab. Tabalong
Resti Anggraini Saputri - Participant of Jikamaka Training in Tabalong Regency

"Melalui program Jikamaka, saya mendapatkan pendidikan serta pelatihan program komputer yaitu Microsoft Word, Excel, dan Power Point. Selain itu saya juga mendapatkan motivasi pengembangan diri, di antaranya *public speaking, personality,* cara membangun usaha melalui *canvas* bisnis, dan bagaimana cara melamar kerja yang baik dan benar. Saat ini saya bekerja di PT PLN Cabang Tanjung bagian pelayanan pelanggan. Terima kasih BUMA, terima kasih Jikamaka, Jika Belajar Maka Bisa. Yes!. "

"Through the Jikamaka program, I gained education and training in computer programs such as Microsoft Word, Excel, and Power Point. In addition, I also received motivational self-development sessions, including public speaking, personality, how to build a business through a business canvas, and how to apply for a job properly. Currently, I work at PT PLN Tanjung branch as a customer service representative. Thank you BUMA, thank you Jikamaka, if you learn you can. Yes!

MEMBANGUN SARANA PRASARANA UMUM

[GRI 203-1] [OJK F.25]

1. Pembangunan masjid, untuk memfasilitasi kebutuhan masyarakat setempat.
2. Pembangun infrastruktur untuk Dewan Kerajinan Nasional (DEKRANASDA), yaitu organisasi nirlaba yang menghimpun pencinta dan peminat seni untuk memayungi dan mengembangkan produk kerajinan dan mengembangkan usaha tersebut, serta berusaha meningkatkan kehidupan pelaku bisnisnya, yang sebagian merupakan UMKM.
3. Pemasangan pipa gorong-gorong untuk menyalurkan air langsung ke sungai besar, sehingga tidak menyebabkan banjir.
4. Pembangunan gedung sarang walet di Buluq Sen untuk memberikan penghasilan kepada gereja untuk kegiatan kerohanian dan sosial yang berdampak.
5. Pembangunan balai rakyat di SDJ (Sungai Danau Jaya) dan di AJE (Angsana Jaya Energi) untuk rapat-rapat desa, kegiatan posyandu dan berbagai kegiatan lainnya. Balai ini dapat digunakan untuk 3.300 warga.
6. Pembangunan Balai Pelatihan Ekonomi Kreatif di tingkat kecamatan yang dapat digunakan oleh 9 desa.
7. Penambahan kelas-kelas serta perbaikan fasilitas lainnya untuk SDN, Madrasah Tsanawiyah, dan TPA.
8. Pembangunan sekretariat Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ) sebagai pusat kegiatan keagamaan yang dapat digunakan oleh 9 desa.
9. Pembangunan monumen sebagai sarana pariwisata di Gunung Tabur.

BUILDING PUBLIC INFRASTRUCTURE

[GRI 203-1] [OJK F.25]

1. Construction of a mosque to facilitate local community's needs.
2. Building infrastructure for the National Craft Council (DEKRANASDA), a non-profit organization that gathers art enthusiasts to support and develop craft products and improve the lives of its business practitioners, who are mostly SMEs.
3. Installation of culverts to direct water flow into the river and prevent flooding.
4. Building of a swiftlet nest house in Buluq Sen to generate income for the church for its impact and social activities.
5. Building of a community hall in Sungai Danau Jaya (SDJ) and Angsana Jaya Energi (AJE) for village meetings, local healthcare activities, and various other events. The hall can accommodate 3,300 residents.
6. Building of a Creative Economy Training Center at the sub-district level that can be used by 9 villages.
7. Adding classrooms and improving other facilities for local elementary school , Madrasah Tsanawiyah, and Final Disposal.
8. Building of a secretariat for an Islamic learning institution (LPTQ) as a center for religious activities that can be used by 9 villages.
9. Building of a monument as a tourist attraction on Gunung Tabur.

"Dampak dari *branding* kampung wisata yang dibuat oleh BUMA sangat luar biasa. Jumlah *followers* akun media sosial Desa Wisata Pulau Besing meningkat pesat. Kunjungan dan pemesanan paket susur sungai kian banyak. Jika dulunya sekitar 2 kali kunjungan dalam sebulan, sekarang menjadi 4 bahkan sampai 8 kunjungan dalam sebulan. Tidak hanya sampai di situ, banyak pula pemesanan wisatawan yang belum dapat diakomodir karena keterbatasan pemandu wisata."

Imam Sy Qohhar – Pemandu Wisata Kampung Pulau Besing, kolaborator BUMA dalam program *Community Based Business* dalam pengembangan kampung wisata Pulau Besing

"BUMA's tourism village branding has had an incredible impact. The number of followers on social media accounts for Pulau Besing Tourism Village has increased significantly. Visits and bookings for river trekking packages have also increased. Previously, there were only around 2 visits a month, but now there are 4 to 8 visits per month. Moreover, there are also many tourists who have not been accommodated due to limited tour guides."

Imam Sy Qohhar – Pulau Besing Tourism Village Guide, collaborator with BUMA in the Community Based Business program for the development of Pulau Besing tourism village.

MENCIPTAKAN DESA/KOTA YANG NYAMAN [OJK F.25]

1. Bantuan perbaikan jalan dan jembatan untuk meningkatkan keamanan dan kenyamanan pengguna, di samping meningkatkan ekonomi lokal. [GRI 203-1]
2. Bantuan festival budaya Isen Mulang di Kalimantan Tengah
3. Bantuan acara MTQ tingkat kabupaten
4. Bantuan hewan qurban atas nama orang-orang yang tidak mampu
5. Bantuan untuk kegiatan Pekan Olah Raga Provinsi (PORPORV) untuk pembinaan prestasi olahraga, yang berdampak tidak hanya untuk para atlet, tetapi juga untuk masyarakat luas.

CREATING A COMFORTABLE VILLAGE [OJK F.25]

1. Assistance in repairing roads and bridges to improve safety and comfort for users, in addition to boosting the local economy. [GRI 203-1]
2. Support for the Isen Mulang cultural festival in Central Kalimantan.
3. Support for the district-level MTQ event.
4. Cattle donations for Islamic holy days on behalf of the less fortunate.
5. Support for the Provincial Sports Week (PORPORV) for sports performance development, which has an impact not only on athletes but also on the wider community.

PENGELOLAAN PERUBAHAN IKLIM [OJK F.25]

CLIMATE CHANGE MANAGEMENT [OJK F.25]

Pada Tahun 2015, terjadi kebakaran besar di desa Pulantani di area semak belukar dan hutan yang berada di desa Pulantani. Dengan kejadian itu banyak vegetasi, flora dan fauna yang mengalami penurunan populasi karena habitat mereka habis dilalap api. Untuk itu, Delta Dunia memberikan bantuan pada Tim Proklim Desa Pulantani untuk membangun menara pantau yang bertujuan untuk mempermudah para relawan/petugas dari kelompok Masyarakat Peduli Api (MPA) untuk melakukan pemantauan secara dini. Investasi ini mendukung terjaganya ekosistem hutan dan lahan gambut sebagai penyedia oksigen bagi kehidupan, serta mengembalikan fungsi hutan dan lahan gambut sebagai mata pencaharian warga desa.

In 2015, a large fire occurred in Pulantani village, in the shrub and forest areas. As a result, many plants, flora, and fauna experienced a decrease in population as their habitats were consumed by the flames. To address this issue, Delta Dunia provided assistance to the Proklim (Climate Village Program) Team of Pulantani Village in building an observation tower, aimed at facilitating early monitoring by volunteers and officials from the Fire Aware Community (MPA) group. The investment supports the preservation of the forest ecosystem and peatland as oxygen providers for life, and the restoration of the forest and peatland's function as a source of livelihood for the villagers.

Delta Dunia turut melakukan perbaikan untuk komposter di komunitas bank sampah.

1. Menyediakan fasilitas pengelolaan sampah dengan konsep *reduce, reuse, recycle* dan bantuan sarana pengangkutan sampah.
2. Membangun *"green house"* untuk santri Pondok Pesantren Teknologi Pertanian Al-Islam. Bantuan ini bermanfaat bagi 500 santri.
3. Menanam pohon-pohon peneduh di Kabupaten Tabalong.

Total bantuan CSR yang telah disalurkan selama tahun 2022 adalah Rp19.572.334.390 dengan perincian:

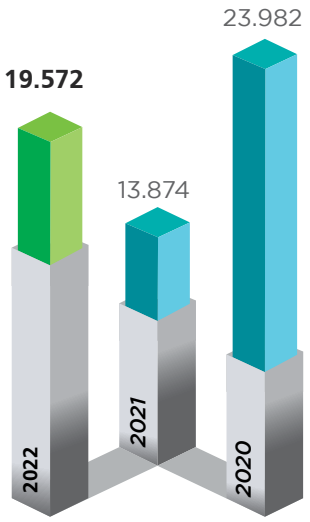
Delta Dunia aslo carried out improvements to the composting facility in the waste bank community.

1. Providing waste management facilities with the concept of reducing, reusing, recycling, and assisting with waste transportation facilities.
2. Building a "greenhouse" for 500 students of Al-Islam Agricultural Technology Islamic Boarding School. This assistance aims to promote sustainability and environmental awareness.
3. Planting shade trees in Tabalong District.

The total amount of CSR assistance disbursed during the year 2022 is Rp19,572,334,390 with the following breakdown:

Keterangan	Biaya Cost	Jumlah Kegiatan Number of Activities	Description
Inisiatif dan Kegiatan Pengembangan Masyarakat			**Community Development Initiatives and Activities**
Pengembangan ekonomi	2.057.895.333	77	Economic Development
Pendidikan dan kesehatan	5.525.565.599	67	Education and Health
Infrastruktur dan Lingkungan	7.279.449.097	107	Infrastructure and Environment
Sosial budaya dan keagamaan	2.171.753.500	143	Social and Cultural/Religious
Donasi			**Donations**
Pengembangan ekonomi	24.963.000	7	Economic Development
Pendidikan dan kesehatan	311.552.300	68	Education and Health
Infrastruktur dan Lingkungan	452.700.000	42	Infrastructure and Environment
Sosial budaya dan keagamaan	1.748.455.561	280	Social and Cultural/Religious
Total	19.572.334.390	791	Total

Investasi Sosial (Dalam Juta)
Social Investment (In Millions)



HUBUNGAN DENGAN MASYARAKAT

Dalam rangka mengembangkan hubungan yang kondusif dengan masyarakat setempat, Delta Dunia membuka diri untuk input dan masukan dari masyarakat. Masyarakat dapat menyampaikan keluhan langsung kepada PIC External Relation di setiap *jobsite* dan masyarakat dapat menyampaikan keluhan melalui kegiatan anjangsana yang diselenggarakan secara berkala oleh tim External Relation. Dalam tahun pelaporan tidak ada pengaduan masyarakat terkait operasional Delta Dunia.
[OJK F.24]

Dampak Delta Dunia dalam kegiatan operasionalnya maupun kegiatan CSR-nya mendapat tanggapan baik dari masyarakat. Secara ekonomi, kegiatan operasional Delta Dunia membuka berbagai kesempatan ekonomi bagi masyarakat, adanya pekerja Delta Dunia menjadi pasar bagi usaha lokal. Selain itu, dampak positif lain adalah kegiatan-kegiatan CSR Delta Dunia yang secara langsung dirancang untuk membangun dan menguatkan masyarakat lokal. Setiap kegiatan operasional dan CSR Delta Dunia telah dirancang dengan kehati-hatian dan sistem mitigasi, sehingga tidak terdapat operasi yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal.
[OJK F.23]

RELATIONSHIP WITH THE COMMUNITY

In order to develop a harmonious relationship with the local community, Delta Dunia welcomes any input and feedback from the community. The community can directly express complaints to the External Relations PIC at each jobsite, and complaints can also be submitted through the periodic visitation activities held by the External Relations team. In the reporting year, there were no complaints from the community regarding Delta Dunia's operations. [OJK F.24]

Delta Dunia's impact in its operational and CSR activities received positive responses from the community. Economically, Delta Dunia's operational activities have opened up various economic opportunities for the community, and Delta Dunia's employees have become customers for local businesses. In addition, other positive impacts include Delta Dunia's CSR activities that are directly designed to build and strengthen the local community. Each of Delta Dunia's operational and CSR activities has been carefully designed with mitigation systems in place to ensure there are no operations that have the potential to significantly negatively impact the local community. [OJK F.23]

08 TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Sustainability Governance

Keberhasilan penerapan inisiatif keberlanjutan didasari oleh tata kelola yang mengedepankan integritas dan kepemimpinan yang peduli pada aspek lingkungan serta sosial di samping aspek ekonomi.

The success of implementing sustainability initiatives is based on governance which prioritizes integrity, leadership and cares about environmental and social aspects in addition to economic aspects.

SRIYANTA
BUMA
PUTRA A.
BUMA

Delta Dunia meyakini bahwa tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance*/GCG) memberikan dasar yang kuat untuk membangun perusahaan yang berkelanjutan, yang memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan. Selain itu, tata kelola yang baik akan membangun kepercayaan publik, sehingga mendorong kinerja bisnis Delta Dunia dan menjamin kelangsungan Perusahaan dalam jangka panjang. Untuk itu, Delta Dunia berkomitmen untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik, berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku, di antaranya:

1. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perusahaan Terbatas
2. Undang-Undang No. 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal
3. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 21/POJK.04/2015 tanggal 16 November 2015 tentang Penerapan Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka dan Surat Edaran OJK No. 32/SEOJK.04/2015 tanggal 17 November 2015 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka

Tata kelola dalam Delta Dunia berlandaskan pada lima prinsip dasar yang disebut TARIF:

Delta Dunia believes that good corporate governance (GCG) provides a strong foundation for building a sustainable company that adds value to stakeholders. Additionally, good governance will build public trust, thereby driving Delta Dunia's business performance and ensuring the company's long-term sustainability. Thus, Delta Dunia is committed to implementing good corporate governance based on applicable regulations and legislation, including:

1. Law No. 40/2007 on Limited Liability Companies
2. Law No. 8/1995 on Capital Markets
3. Financial Services Authority Regulation (POJK) No. 21/POJK.04/2015 dated November 16, 2015 on the Implementation of Guidelines for Good Corporate Governance of Public Companies and OJK Circular Letter No. 32/SEOJK.04/2015 dated November 17, 2015 on Guidelines for Good Corporate Governance of Public Companies

Governance in Delta Dunia is based on five basic principles called TARIF:

Lima prinsip dasar tata kelola
Five basic principles of governance

TRANSPARENCY
Transparansi
Pengungkapan informasi kepada publik dilakukan secara akurat, memadai, tepat waktu dan mudah diakses.
Information disclosure to the public is done accurately, adequately, and in a timely and easily accessible manner.

ACCOUNTABILITY
Akuntabilitas
Seluruh organ tata kelola Perusahaan, yaitu RUPS, Dewan Komisaris dan Direksi wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan fungsi dan struktur yang telah ditetapkan.
All governance organs of the Company, namely the General Meeting of Shareholders, Board of Commissioners, and Board of Directors, must carry out their duties and responsibilities in accordance with their established functions and structure.

RESPONSIBILITY
Tanggung jawab
Perusahaan berkomitmen untuk selalu patuh pada peraturan perundangan yang berlaku.
The Company is committed to always comply with applicable regulations.

INDEPENDENCE
Independensi
Perusahaan dikelola secara profesional, tanpa ada benturan kepentingan dan tanpa tekanan dan/atau intervensi dari pihak manapun.
The Company is managed professionally, without any conflicts of interest and without pressure and/or intervention from any party.

FAIRNESS AND EQUALITY
Kewajaran dan kesetaraan
Perusahaan berkomitmen untuk bersikap adil kepada seluruh pemangku kepentingan.
The Company is committed to being fair to all stakeholders.

STRUKTUR TATA KELOLA [GRI 2-9]

Struktur tata kelola dalam Delta Dunia terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi, yang masing-masing memiliki wewenang dan menjalankan tugasnya secara independen, sesuai Undang Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perusahaan Terbatas.

GOVERNANCE STRUCTURE [GRI 2-9]

The governance structure in Delta Dunia consists of the General Meeting of Shareholders, the Board of Commissioners, and the Board of Directors, each of which has its own authority and carries out its duties independently, in accordance with Law No. 40/2007 concerning Limited Liability Companies.

RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) memiliki kekuasaan tertinggi yang tidak diberikan kepada Dewan Komisaris dan Direksi. Dalam RUPS, para pemegang saham memiliki

GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS

The General Meeting of Shareholders (GMS) holds the highest authority that is not given to the Board of Commissioners and Directors. In the GMS, shareholders have the power to

wewenang untuk mengambil keputusan penting terkait Perusahaan, dan menetapkan arah Perusahaan. Selain itu, RUPS menjadi sarana di mana Dewan Komisaris dan Direksi memberi pertanggungjawaban atas kinerja mereka kepada para pemegang saham. Terdapat dua macam RUPS, yaitu RUPS tahunan dan RUPS luar biasa. Pada tahun pelaporan, Delta Dunia mengadakan 1 kali RUPS dan 1 kali RUPS Luar Biasa.

make important decisions related to the Company and set its direction. Additionally, the GMS serves as a forum for the Board of Commissioners and Directors to be accountable for their performance to the shareholders. There are two types of GMS, namely the annual GMS and the extraordinary GMS. In the reporting year, Delta Dunia held one annual GMS and one extraordinary GMS.

DEWAN KOMISARIS

Tugas utama Dewan Komisaris adalah melakukan pengawasan dan memberi nasihat kepada Direksi. Dewan Komisaris juga mengevaluasi kinerja Direksi, memantau efektivitas penerapan GCG, serta memastikan pelaksanaan rencana kerja dan anggaran Perusahaan sesuai apa yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugasnya, Dewan Komisaris didukung oleh komite-komite, yaitu: Komite Nominasi dan Remunerasi, serta Komite Audit.

BOARD OF COMMISSIONERS

The main task of the Board of Commissioners is to oversee and advise the Directors. The Board of Commissioners also evaluates the performance of the Directors, monitors the effectiveness of the implementation of GCG, and ensures the implementation of the Company's work plans and budgets according to what has been determined. In carrying out its duties, the Board of Commissioners is supported by committees, namely the Nomination and Remuneration Committee, as well as the Audit Committee.

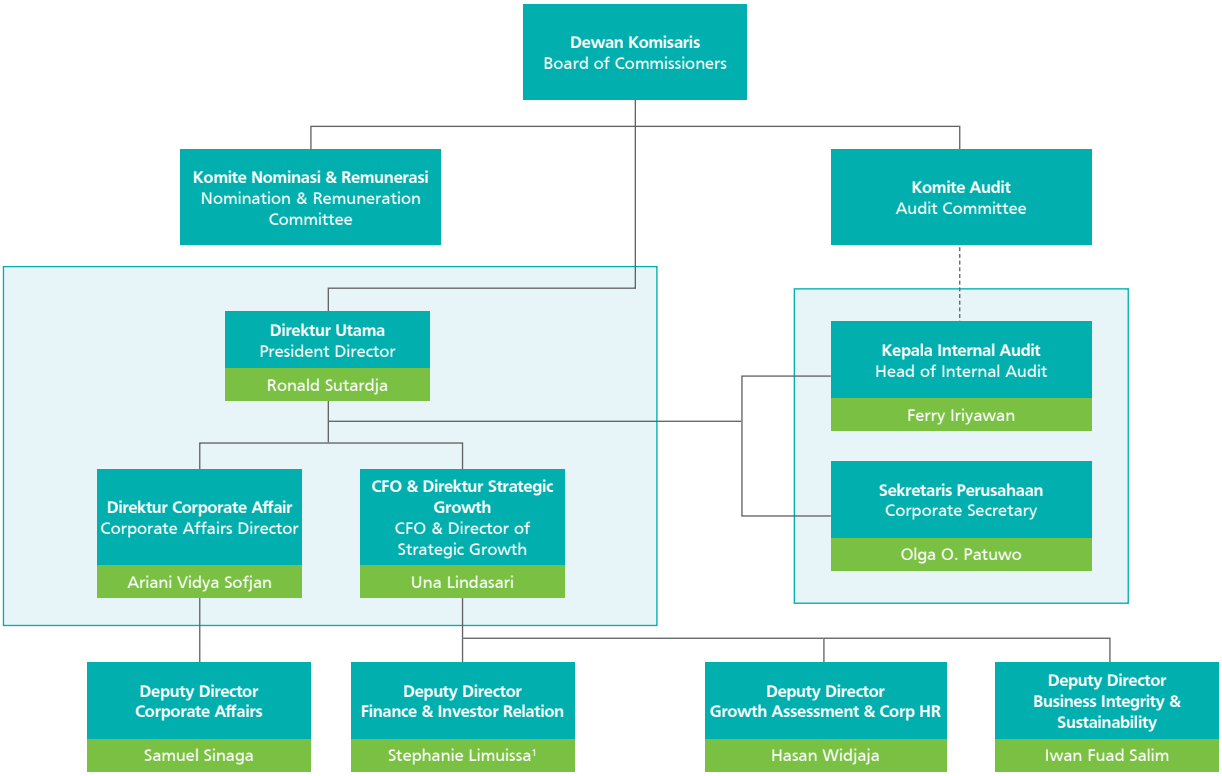
DIREKSI

Direksi bertanggung jawab untuk memimpin dan mengelola Perusahaan demi kepentingan terbaik Perusahaan. Direksi juga mewakili Perusahaan di dalam maupun di luar pengadilan, sesuai ketentuan Anggaran Dasar. Rencana pengembangan Perusahaan, rencana kerja, anggaran tahunan dan rencana-rencana lainnya disampaikan kepada Dewan Komisaris untuk mendapatkan pengesahan sebelum dilaksanakan oleh Direksi. Bersama-sama Dewan Komisaris, Direksi bertugas untuk menyelenggarakan RUPS.

BOARD OF DIRECTORS

The Board of Directors are responsible for leading and managing the Company and acting in the best interests of the Company. The Directors also represent the Company both inside and outside of the court, in accordance with the provisions of the Articles of Association. Plans for the development of the Company, work plans, annual budgets, and other plans are presented to the Board of Commissioners for approval before being implemented by the Directors. Together with the Board of Commissioners, the Directors are responsible for organizing the GMS.

Struktur Organisasi
Organizational Structure



[1]Ibu Stephanie Limuissa telah mengundurkan diri dari Perseroan efektif sejak tanggal 22 Maret 2022
[1] Ms Stephanie Limuissa has resigned from the Company effectively since March 22,2022

Baik Dewan Komisaris maupun Direksi bertanggung jawab atas dampak Perusahaan dalam bidang ekonomi, lingkungan dan sosial. Profil Dewan Komisaris dan Direksi secara detail, termasuk *gender*, masa kerja, kompetensi dan informasi-informasi lainnya terdapat dalam Laporan Tahunan 2022 pada halaman 56-62.

Seluruh anggota Dewan Komisaris dan Direksi wajib menjaga independensi, bebas dari tekanan pihak tertentu, menghindari benturan kepentingan dengan anggota Komisaris dan Direksi lainnya, pemegang saham dan pihak ketiga lainnya yang memiliki hubungan bisnis dengan Delta Dunia, serta mengedepankan kepentingan Perusahaan. Sesuai dengan undang-undang Perusahaan di Indonesia, Dewan Komisaris tidak boleh merangkap sebagai Direksi. [GRI 2-11]

NOMINASI DAN SELEKSI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI [GRI 2-10]

Proses nominasi dan seleksi anggota Dewan Komisaris dan Direksi diawali dengan pencalonan oleh Komite Nominasi dan Remunerasi (KNR), melalui proses sebagai berikut:

1. Tahap kualifikasi dilakukan dengan meninjau resume para kandidat, serta melakukan evaluasi dan penilaian berdasarkan kriteria yang diperlukan dan pemenuhan persyaratan dalam POJK NO. 33/2014. Selain itu, diperhatikan pula latar belakang pendidikan dan pengalaman dari kandidat tersebut.

2. Berdasarkan rekomendasi dari Komite Nominasi dan Remunerasi, Dewan Komisaris melakukan kajian dan wawancara. Tahap wawancara dengan para kandidat yang telah memenuhi tahap kualifikasi dilakukan untuk menilai integritas, profesionalisme, komitmen terhadap organisasi dan ketersediaan dari masing-masing kandidat.
3. Tahap rekomendasi disusun dan disampaikan kepada Dewan Komisaris untuk mendapatkan persetujuan dari para pemegang saham melalui RUPS.

Proses nominasi ini dilakukan dengan mempertimbangkan kepentingan para pemangku kepentingan, terutama para pemegang saham. Nominasi dilakukan secara independen, dengan mengedepankan prinsip kesetaraan dan keberagaman. Namun tentunya pemilihan Dewan Komisaris dan Direksi ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang bersangkutan demi kemajuan Perusahaan.

PENGELOLAAN DAMPAK

Peran Dewan Komisaris dan Direksi dalam Mengawasi Pengelolaan Dampak [GRI 2-12]

Salah satu tugas dan tanggung jawab Direksi adalah menetapkan tujuan, nilai-nilai, kebijakan dan strategi Perusahaan, termasuk dalam bidang keberlanjutan (ekonomi, lingkungan, sosial dan tata kelola). Dalam praktiknya, Direksi menerapkan target dan mengevaluasi hasil pencapaian implementasi keberlanjutan dalam Perusahaan. Masukan-masukan dari para pemangku kepentingan turut dipertimbangkan, dan masukan-masukan ini dapat berupa konsultasi, laporan, hasil survei dan lainnya.

Both the Board of Commissioners and the Board of Directors are responsible for the impact of the Company in the economic, environmental, and social aspects. A detailed profile of the Board of Commissioners and the Board of Directors, including gender, length of service, competency, and other information, can be found in the 2022 Annual Report on page 56-62.

All members of the Board of Commissioners and the Board of Directors are required to maintain their independence, free from pressure from certain parties, and to avoid conflicts of interest with other members of the Board of Commissioners and Directors, shareholders, and other third parties who have business relations with Delta Dunia, and prioritize the interests of the Company. In accordance with the Company Law in Indonesia, the Board of Commissioners cannot hold a concurrent position as a Director. [GRI 2-11]

NOMINATION AND SELECTION OF THE BOARD OF COMMISSIONERS AND DIRECTORS [GRI 2-10]

The nomination and selection process for members of the Board of Commissioners and Board of Directors begins with nomination by the Nomination and Remuneration Committee (NRC), through the following process:

1. The qualification stage is conducted by reviewing the resumes of the candidates and conducting evaluations and assessments based on the necessary criteria and compliance with POJK NO. 33/2014. In addition, the educational background and experience of the candidates are also taken into account.
2. Based on the recommendations of the Nomination and Remuneration Committee, the Board of Commissioners conducts reviews and interviews. The interview stage with qualified candidates is conducted to assess their integrity, professionalism, commitment to the organization, and the availability of each candidate.
3. The recommendation stage is compiled and submitted to the Board of Commissioners for approval by the shareholders through the General Meeting of Shareholders.

This nomination process is carried out while considering the interests of stakeholders, especially shareholders. The nomination is done independently, prioritizing the principles of equality and diversity. However, the selection of the Board of Commissioners and Directors is based on the competency of the candidate for the progress of the Company.

MANAGEMENT OF IMPACTS

Role of the Board of Commissioners and Directors in Overseeing the Management of Impact [GRI 2-12]

One of the duties and responsibilities of the Board of Directors is to set goals, values, policies, and strategies for the Company, including in the area of sustainability (economic, environmental, social, and governance). In practice, the Board of Directors implements targets and evaluates the results of sustainability implementation in the Company. Inputs from stakeholders are also considered, and these inputs can be in the form of consultations, reports, surveys, and others.

Dalam kaitannya dengan inisiatif keberlanjutan, Direksi melakukan pemantauan dan pengendalian penerapan usaha berkelanjutan melalui berbagai prosedur, seperti: [OJK E.3]

1. Mendefinisikan strategi dan objektif Perusahaan;
2. Melakukan pemetaan bisnis proses;
3. Melakukan *alignment* antara bisnis proses dan strategi serta objektif dari Perusahaan untuk memeriksa berbagai risiko serta peluang bagi Perusahaan;
4. Melakukan mitigasi risiko dan menilai risiko residual yang terdapat di Perusahaan;
5. Melakukan pemantauan indikator risiko utama untuk melihat seberapa baik kinerja Perusahaan dalam memitigasi risiko.

Untuk meninjau efektivitas manajemen risiko yang dilakukan setidaknya setahun sekali, maka Direksi melakukan serangkaian proses berikut ini: [OJK E.3]

1. Menetapkan risiko strategis bagi Perusahaan
2. Melakukan evaluasi atas mitigasi kontrol yang dilakukan
3. Melakukan aksi yang diperlukan dalam menurunkan risiko/perbaikan terkait strategi kontrol

Delegasi tanggung jawab dalam mengelola dampak

[GRI 2-13] [OJK E.1]

Pejabat tertinggi yang bertanggung jawab atas dampak Perusahaan di bidang ekonomi, lingkungan dan sosial adalah Presiden Direktur yang didelegasikan kepada Chief Operating Officer dan kemudian General Manager ESG bertugas untuk mengelola keberlanjutan dalam operasional sehari-hari dan melaporkannya secara berkala kepada Chief Operating Officer.

In relation to sustainability initiatives, the Board of Directors monitors and controls the implementation of sustainable practices through various procedures, such as: [OJK E.3]

1. Defining the Company's strategy and objectives;
2. Mapping business processes;
3. Aligning business processes with the Company's strategy and objectives to examine various risks and opportunities for the Company;
4. Mitigating risks and assessing residual risks in the Company;
5. Monitoring key risk indicators to see how well the Company is performing in mitigating risks.

To review the effectiveness of the risk management carried out at least once a year, the Board of Directors conducts the following series of processes: [OJK E.3]

1. Identifying strategic risks for the Company
2. Evaluating the mitigation controls in place
3. Taking necessary actions to reduce risks/improve control strategies

Delegation of Responsibility for Managing Impacts

[GRI 2-13] [OJK E.1]

The highest official responsible for the company's economic, environmental, and social impact is the President Director, who delegates this responsibility to the Chief Operating Officer. The General Manager ESG is then tasked with managing sustainability in daily operations and reporting regularly to the Chief Operating Officer.

Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan [GRI 2-14]

Laporan Keberlanjutan menjadi sarana penting bagi Delta Dunia untuk mengkomunikasikan kinerja dan pencapaian Perusahaan dalam bidang ekonomi, lingkungan dan sosial kepada para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, Dewan Komisaris dan Direksi sangat mendukung penerbitan Laporan Keberlanjutan. Chief Operating Officer turut memantau proses penerbitan Laporan Keberlanjutan, yang didelegasikan pelaksanaannya kepada GM ESG. Topik-topik material yang dimuat dalam laporan ini telah disetujui oleh Direksi dalam pertemuan bulanan topik ESG pada bulan Oktober 2022.

Role of the Highest Governance Body in Sustainability Reporting [GRI 2-14]

The Sustainability Report is an important means for Delta Dunia to communicate the Company's performance and achievements in economic, environmental, and social areas to stakeholders. Therefore, the Board of Commissioners and the Board of Directors strongly support the publication of the Sustainability Report. The Chief Operating Officer also monitors the Sustainability Report's publication process, delegated to the GM ESG. The material topics included in the report have been approved by the Board of Directors during the monthly ESG topics meeting in October 2022.

MENGELOLA KONFLIK KEPENTINGAN

[GRI 2-15]

Perusahaan memiliki BOD dan BOC Charter yang mengatur mengenai kode etik dari pimpinan Perusahaan. Selain itu, Perusahaan memiliki program *Anti Fraud Management System* yang berfokus kepada pencegahan kecurangan dalam Perusahaan. 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 Perusahaan. 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.

MANAGING CONFLICT OF INTEREST

[GRI 2-15]

The Company has a BOD and BOC Charter that regulates the ethical codes of the company's leaders. Furthermore, the company has an Anti-Fraud Management System that focuses on preventing fraud within the company. The management of conflicts of interest is also outlined in Delta Dunia's Business Code of Conduct, stating that employees are prohibited from engaging in activities that potentially create conflicts of interest between personal interests and those of the company. The Code of Conduct is disseminated to ensure understanding and application, including understanding of conflicts of interest. Delta Dunia imposes sanctions for violations of the Code of Ethics Guidelines, ranging from penalties, official warnings, demotions, to termination of employment.

KOMUNIKASI PERMASALAHAN KRITIS

[GRI 2-16]

Dalam pengelolaan perusahaan tentunya terdapat berbagai tantangan dan permasalahan yang perlu segera diselesaikan. Beberapa permasalahan kritis yang terjadi dalam tahun 2022 di antaranya terkait cuaca, kelangkapan *sparepart*, kenaikan harga material, dan angka pergantian karyawan yang cukup tinggi. Empat permasalahan ini mendapatkan perhatian khusus dari manajemen yang segera menerapkan berbagai upaya mitigasi. Setelah data dikumpulkan dari sumber internal dan eksternal, dan dianalisa, maka ditetapkan upaya penyelesaiannya kemudian disampaikan ke Direksi untuk kemudian dimonitor dan dievaluasi. Direksi mengadakan tiga kali pertemuan untuk mengatasi permasalahan penting ini, pertemuan pertama untuk identifikasi, pertemuan kedua untuk monitoring, yang dilanjutkan dengan pertemuan ketiga untuk monitoring lanjutan, memastikan penyelesaian telah tercapai.

COMMUNICATION OF CRITICAL CONCERNS

[GRI 2-16]

In managing a company, there are certainly various challenges and issues that need to be resolved promptly. Some critical issues that occurred in 2022 were related to weather, spare parts availability, increase in material prices, and a high turnover rate of employees. These four issues received special attention from management, who immediately implemented various mitigation efforts. After collecting data from internal and external sources, and analyzing it, the solution efforts were determined and then conveyed to the Board of Directors for monitoring and evaluation. The Board of Directors held three meetings to address these important issues - the first for identification, the second for monitoring, and the third for further monitoring to ensure that the solutions had been achieved.

Peningkatan Kapasitas Dewan Komisaris dan Direksi

[GRI 2-17] [OJK E.2]

Kemajuan sebuah perusahaan terletak pada pundak para pemimpinnya, untuk itu Delta Dunia senantiasa menyediakan pelatihan bagi Dewan Komisaris dan Direksi dalam berbagai topik termasuk seminar. Berikut ini pelatihan/seminar yang diadakan pada tahun pelaporan:

Capacity Building for the Board of Commissioners and Board of Directors [GRI 2-17] [OJK E.2]

The progress of a company rests on the shoulders of its leaders, which is why Delta Dunia always provides training for the Board of Commissioners and Board of Directors on various topics including seminars. The following training/seminars were held during the reporting year:

Pelatihan	Peserta Participant	Waktu Date	Training
Mandiri Investment Forum 2022	BOD	Februari 2022 February	Peserta Participant
Mining Seminar	BOD	Juni 2022 June	Pembicara Speaker
Executive Forum : Human Capital Transformation	BOD	September 2022	Pembicara Speaker
CEO Networking : Strengthening Economic Growth in Dynamic Conditions	BOD	November 2022	Pembicara Speaker

Evaluasi Kinerja Dewan Komisaris dan Direksi Tertinggi [GRI 2-18]

Evaluasi Kinerja Dewan Komisaris dilakukan setiap tahun oleh Komite Nominasi dan Remunerasi secara internal, dan hasil evaluasi disampaikan kepada para pemegang saham dalam bentuk Laporan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris, untuk kemudian disahkan oleh RUPS. Kriteria penilaian mempertimbangkan kinerja pengawasan, pengarahan dan evaluasi terhadap kebijakan serta jalannya pengurusan Perusahaan di bidang ekonomi, lingkungan dan sosial. Kriteria penilaian lainnya yaitu tentang penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Sedangkan untuk Direksi, penilaian kinerja dilaksanakan berdasarkan KPI (Indikator Kinerja Utama), yang telah disusun dan ditetapkan setiap awal tahun, meliputi perspektif keuangan, operasional, investasi, GCG dan pertumbuhan bisnis Perusahaan. Penilaian dilakukan oleh Dewan Komisaris pada akhir tahun, sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing Direksi. Selama periode pelaporan tidak terjadi perubahan komposisi badan tata kelola tertinggi.

Evaluation of the Performance of Board of Commissioners and Directors [GRI 2-18]

The Board of Commissioners' performance evaluation is conducted annually by the Nomination and Remuneration Committee internally, and the evaluation results are presented to the shareholders in the form of the Board of Commissioners' Supervision Task Report, which is then approved by the AGM. The assessment criteria consider the supervision, guidance, and evaluation of policies and the management of the Company's economic, environmental, and social fields. Other assessment criteria include the implementation of good corporate governance principles.

As for the Board of Directors, their performance assessment is based on KPI (Key Performance Indicators), which are established and determined at the beginning of each year, covering financial, operational, investment, GCG, and business growth perspectives of the Company. The evaluation is carried out by the Board of Commissioners at the end of the year, in accordance with the duties and responsibilities of each Director. During the reporting period, there were no changes in the composition of the top governance body.

REMUNERASI

Kebijakan Remunerasi [GRI 2-19]

Kebijakan remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi dilakukan dengan memperhatikan peraturan dan perundangan yang berlaku. Remunerasi ditetapkan melalui RUPS, setelah mempertimbangkan masukan dari Komite Nominasi dan Remunerasi. Komite Nominasi dan Remunerasi membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja terhadap anggota Dewan Komisaris dan Direksi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya digunakan sebagai tolak ukur penetapan remunerasi. Komite Nominasi dan Remunerasi juga memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris terkait:

a. Struktur Remunerasi;
b. Kebijakan atas Remunerasi; dan
c. Besaran atas Remunerasi.

REMUNERATION

Remuneration Polices [GRI 2-19]

The remuneration policy for the Board of Commissioners and Directors is determined in compliance with the applicable regulations and laws. Remuneration is determined by the AGM, after considering inputs from the Nomination and Remuneration Committee. The Nomination and Remuneration Committee assists the Board of Commissioners in assessing the performance of the Board of Commissioners and Directors based on the established criteria, which is ultimately used as a benchmark for determining remuneration. The Nomination and Remuneration Committee also provides recommendations to the Board of Commissioners on:

a. Remuneration Structure;
b. Remuneration Policy; and
c. Remuneration Amount

Setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh Komite Nominasi dan Remunerasi dilakukan secara adil, profesional, independen, objektif dan bebas dari segala intervensi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Every action and decision taken by the Nomination and Remuneration Committee is carried out fairly, professionally, independently, objectively, and free from any intervention, in accordance with the applicable regulations.

Proses Penetapan Remunerasi [GRI 2-20]

Proses penetapan remunerasi untuk Dewan Komisaris dan Direksi diawali dengan usulan dari Komite Nominasi dan Remunerasi yang melakukan penilaian dalam berbagai aspek, termasuk: tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota, pencapaian kinerja, kondisi keuangan Perusahaan, dan faktor pendukung lainnya. Usulan ini kemudian disampaikan oleh Dewan Komisaris dalam RUPS Tahunan untuk mendapatkan persetujuan dari para pemegang saham. Untuk remunerasi Dewan Komisaris, Komisaris Utama akan menetapkan pembagian jumlah remunerasi masing-masing anggota Dewan Komisaris. Bila terdapat penambahan jumlah anggota Dewan Komisaris, maka jumlah remunerasi akan disesuaikan secara proporsional. Sedangkan remunerasi untuk Direksi ditetapkan oleh Dewan Komisaris. Struktur remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi terdiri dari gaji dan imbalan kerja jangka pendek, pembayaran berbasis saham, dan imbalan pasca kerja. Dalam menetapkan remunerasi tersebut kami tidak menggunakan jasa konsultan.

Process to Determine Remuneration [GRI 2-20]

The process to determine remuneration for the Board of Commissioners and Directors begins with a proposal from the Nomination and Remuneration Committee, which assesses various aspects, including the duties and responsibilities of each member, performance achievements, the Company's financial condition, and other supporting factors. This proposal is then presented by the Board of Commissioners at the Annual General Meeting to obtain approval from the shareholders. For the Board of Commissioners' remuneration, the Chairman will determine the distribution of remuneration among the members of the Board of Commissioners. If there is an increase in the number of Board of Commissioners members, the remuneration amount will be adjusted proportionally. As for the Directors' remuneration, it is determined by the Board of Commissioners. The remuneration structure for the Board of Commissioners and Board of Directors consists of salaries and short-term benefits, stock-based payments, and post-employment benefits. We do not use consultant services in determining the remuneration.

Rasio kompensasi total tahunan [GRI 2-21]

Delta Dunia mengedepankan keadilan dan kewajaran dalam merancang sistem remunerasi. Rasio kompensasi tertinggi (tahunan) dengan nilai tengah total kompensasi (tahunan) semua karyawan adalah 19,5, sedangkan rasio persentase kenaikan pada kompensasi total tahunan adalah 0.8.

Annual Total Compensation Ratio [GRI 2-21]

Delta Dunia prioritizes fairness and equity in designing its remuneration system. The highest annual compensation ratio with the median total annual compensation for all employees is 19.5, while the percentage increase in annual total compensation ratio is 0.8.

KOMITMEN KEBIJAKAN

Komitmen untuk Bisnis yang Bertanggung Jawab [GRI 2-23]

Delta Dunia memiliki komitmen untuk menerapkan kebijakan bisnis yang bertanggung jawab dengan mendasarkan kebijakan serta strategi Perusahaan pada peraturan perundangan yang berlaku, serta standar internasional dan *best practice* seperti:

1. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perusahaan Terbatas
2. Undang-Undang No. 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal
3. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 21/ POJK.04/2015 tanggal 16 November 2015 tentang Penerapan Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka dan Surat Edaran OJK No. 32/SEOJK.04/2015 tanggal 17 November 2015 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka
4. ISO 14001:2015 tentang Sistem Manajemen Lingkungan
5. ISO 26000 tentang Tanggung Jawab Sosial
6. ISO 45001 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja,dan
7. Berbagai standar nasional serta internasional lainnya, di samping praktik terbaik. Komitmen Delta Dunia untuk mengembangkan bisnis yang bertanggung jawab ditetapkan pada tingkat tertinggi, yaitu Direksi.

Komitmen Delta Dunia terhadap bisnis yang bertanggung jawab juga diwujudkan dengan menetapkan kode etik dalam Perusahaan. Kode etik ini menjadi pedoman bagaimana karyawan dan para pemangku kepentingan membina hubungan, selain itu juga merefleksikan budaya Perusahaan.

1. Perilaku Individu
   Setiap individu dituntut untuk berperilaku profesional, penuh integritas, saling menghargai, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, serta menjunjung nilai-nilai Perusahaan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

2. Perlindungan atas Aset Perusahaan
   Setiap karyawan wajib menjaga, melindungi, dan bertanggung jawab terhadap penggunaan aset Perusahaan.
3. Penggunaan Sarana Komunikasi
   Fasilitas komunikasi yang disediakan oleh Perusahaan agar digunakan secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab.

4. Kejujuran
   Setiap karyawan wajib bersikap jujur dan terbuka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

5. Konflik Kepentingan
   Seluruh karyawan dilarang terlibat dalam berbagai kegiatan yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan antara kepentingan pribadi dan kepentingan Perusahaan.

POLICY COMMITMENTS

Commitment to Responsible Business [GRI 2-23]

Delta Dunia is committed to implementing responsible business policies by basing the Company's policies and strategies on applicable laws and regulations, as well as international standards and best practices such as:

1. Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies
2. Law No. 8 of 1995 concerning Capital Markets
3. Financial Services Authority Regulation (POJK) No. 21/ POJK.04/2015 dated 16 November 2015 concerning the Implementation of Guidelines for Public Company Governance and OJK Circular Letter No. 32/SEOJK.04/2015 dated 17 November 2015 concerning Guidelines for Public Company Governance
4. ISO 14001:2015 on Environmental Management Systems
5. ISO 26000 on Social Responsibility
6. ISO 45001 on Occupational Health and Safety Management Systems, and
7. Various other national and international standards, in addition to best practices. Delta Dunia's commitment to developing responsible business is established at the highest level, namely the Board of Directors.

Delta Dunia's commitment to responsible business is also reflected in the establishment of a code of conducts within the Company. This code of conducts serves as a guideline for how employees and stakeholders build relationships, and also reflects the Company's culture.

1. Individual Behavior
   Each individual is required to behave professionally, with integrity, respect for others, and responsibility in carrying out their duties, while upholding the company's values to create a conducive work environment.

2. Protection of Company Assets
   Each employee must protect, safeguard, and be responsible for the use of company assets.

3. Use of Communication Facilities
   Communication facilities provided by the company should be used effectively, efficiently, and responsibly.

4. Honesty
   Each employee must be honest and transparent in carrying out their duties and responsibilities.

5. Conflict of Interest
   All employees are prohibited from engaging in activities that may potentially create conflicts of interest between their personal interests and the interests of the company.

6. Pencegahan Penipuan
   Setiap karyawan wajib menjaga tindakannya dan mencegah timbulnya hal-hal yang merugikan Perusahaan. Segala bentuk penipuan tidak dapat ditoleransi.

7. Kerahasiaan, Akses dan Keterbukaan Informasi
   Setiap karyawan wajib menjaga kerahasiaan seluruh akses terkait dengan Perusahaan yang diperoleh selama masa kerja.

8. Publisitas
   Karyawan yang tidak memiliki wewenang dilarang untuk memberikan pernyataan mengenai Perusahaan kepada publik.

9. Kepatuhan kepada Peraturan/Regulator
   Setiap karyawan wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di Perusahaan sebagai Perusahaan Terbuka.

10 Konsekuensi Pelanggaran Kode Etik
   Segala bentuk pelanggaran kode etik akan ditindaklanjuti sesuai dengan keputusan manajemen berdasarkan kepada peraturan dan hukum yang berlaku.

Kode etik serta nilai-nilai dan standar Perusahaan disampaikan kepada setiap karyawan dan pihak eksternal yang terlibat dalam bisnis Delta Dunia melalui sosialisasi secara berkala. Sosialisasi internal dilakukan dengan menggunakan media komunikasi Perusahaan seperti bumaintercom, BUMA Bicara Bulanan (3B), portal intranet dan lainnya. Sedangkan sosialisasi eksternal dilakukan saat mengadakan tender pembelian dan mengikuti tender proyek, pembuatan kontrak kerja sama, audit Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP). Selain kode etik, Delta Dunia memiliki visi, misi dan nilai-nilai yang menjadi pegangan setiap insan Delta Dunia. Baik visi misi maupun kode etik Delta Dunia tersedia melalui situs *web* www.deltadunia.com.

Delta Dunia menetapkan tata kelola yang baik untuk memastikan pengembangan budaya keberlanjutan dan implementasi praktik keberlanjutan. Di samping itu, kami melakukan berbagai pelatihan dan sosialisasi isu-isu keberlanjutan untuk memastikan pemahaman karyawan demi pengembangan budaya keberlanjutan dalam seluruh lini perusahaan, seperti pelatihan K3, isu lingkungan, dan lainnya. Kebijakan-kebijakan keberlanjutan yang dibangun oleh Delta Dunia juga merupakan bagian dari upaya kami untuk membangun budaya keberlanjutan. [OJK F.1]

Penerapan Komitmen Kebijakan dalam Perusahaan
[GRI 2-24]

Komitmen Delta Dunia untuk mengembangkan bisnis yang bertanggung jawab diterapkan dalam seluruh aspek operasional Perusahaan, dan diimplementasikan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

1. Jangka pendek. Delta Dunia menjalankan strategi operasional penambangan yang lebih produktif, efektif efisien dan bertanggung jawab, dengan menerapkan

6. Fraud Prevention
   Each employee must be mindful of their actions and prevent anything that may harm the company. Any form of fraud is not tolerated.

7. Confidentiality, Access, and Information Disclosure
   Each employee must maintain the confidentiality of all access related to the company obtained during their employment.

8. Publicity
   Employees without authorization are prohibited from making statements about the company to the public.

9. Compliance with Regulations/Regulators
   Each employee must comply with all applicable regulations in the company as a publicly traded company.

10 Consequences of Violating the Code of Conducts
   Any violation of the code of conducts will be dealt with according to the management's decision based on applicable laws and regulations.

Code of conducts as well as the values and standards of the Company are conveyed to every employee and external party involved in Delta Dunia's business through regular socialization. Internal socialization is carried out using the company's communication media such as bumaintercom, BUMA Bicara Bulanan (3B), intranet portals, and others. Meanwhile, external socialization is carried out during procurement and project tendering, contract creation, and Mining Safety Management System (MSMS) audits. In addition to the code of conducts, Delta Dunia has a vision, mission, and values that guide every Delta Dunia member. Both the vision, mission, and the code of conducts of Delta Dunia are available on the website www.deltadunia.com.

Delta Dunia establishes good governance to ensure the development of a sustainability culture and the implementation of sustainable practices. Furthermore, we conduct various trainings and socialization of sustainability issues to ensure employee understanding for the development of a sustainability culture throughout the company's lines, such as occupational health and safety (OHS) training, environmental issues, and others. The sustainability policies developed by Delta Dunia are also part of our efforts to build a sustainable culture. [OJK F.1]

Application of Policy Commitments in the Company
[GRI 2-24]

Delta Dunia's commitment to developing responsible business is applied in all aspects of the company's operations, and implemented in both the short and long term.

1. Short term. Delta Dunia runs a more productive, effective, efficient, and responsible mining operational strategy by applying Good Mining Practice (GMP) in every business

Good Mining Practice (GMP) pada setiap proses bisnis serta berfokus meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan dan sosial untuk pencapaian kinerja yang optimal dan positif.

2. Jangka panjang. Delta Dunia memperkuat komitmennya untuk menciptakan nilai keberlanjutan bagi Perusahaan secara grup dan bagi para pemangku kepentingan dengan menyusun Kerangka Keberlanjutan *(Sustainability Framework)* 2020- 2030.

Selain itu, komitmen ini diintegrasikan dalam strategi, kebijakan operasional dan berbagai prosedur operasional. Delta Dunia memiliki tim Business Process Reengineering yang bertugas untuk melakukan sentralisasi penetapan kebijakan, prosedur, meninjau kembali penyelarasan proses dan kebijakan antar prosedur serta menegakkan/evaluasi standar mutu sesuai dengan ISO 9001: 2015. Delta Dunia menyiapkan setiap prosedur tersebut berdasarkan *mapping risk register* dalam setiap operasional Perusahaan, membentuk matriks kontrol atas setiap risiko, serta melakukan pengujian pengendalian atas penerapannya di operasional.

Dalam hubungan bisnis, komitmen terhadap kebijakan dan praktik yang bertanggung jawab juga disampaikan, baik kepada pelanggan, pemasok, maupun subkontraktor. Delta Dunia menyelenggarakan pelatihan-pelatihan untuk mengimplementasikan komitmen ini, contohnya pelatihan dalam bidang K3 dan lingkungan, seperti:

1. Pelatihan K3. Perusahaan menyelenggarakan pelatihan K3LH kepada seluruh karyawan di semua level pada saat awal bekerja dan secara berkala berdasarkan matriks pelatihan. Sertifikasi bagi personil, pengawas operasional, dan pengawas teknis dilakukan sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku.
2. Program kesehatan mental, meliputi survei kesehatan mental, pelatihan dan pengembangan *peer counselor*, penyuluhan, serta webinar kesehatan mental.
3. Pelaksanaan *Business Process Reengineering*, pelaksanaan audit internal, serta pengembangan laporan bulanan secara daring.
4. Peningkatan kompetensi implementasi sistem manajemen keselamatan pertambangan dan auditor eksternal.
5. Pengembangan teknologi berupa *in-car camera* dan platform *B'Safe* sebagai platform pelaporan KTA TTA dan investigasi insiden.
6. Pengembangan teknologi yang dapat meminimalkan adanya limbah kertas dengan membuat aplikasi berbasis *web*, spt *B-Space* (pengajuan cuti, izin, sakit, dinas, deklarasi, lembur dll), *Digital Personal Assistant* (DPA) untuk pelaporan absensi dan kesehatan, SAP (proses PR-PO *electronic based/printless*)

Selain pelatihan-pelatihan di atas, Delta Dunia menyediakan berbagai pelatihan untuk masing-masing bidang kerja.

process and focusing on minimizing negative impacts on the environment and society to achieve optimal and positive performance.

2. Long term. Delta Dunia strengthens its commitment to creating sustainability value for the group and stakeholders by developing a 2020-2030 Sustainability Framework.

In addition, this commitment is integrated into the company's strategy, operational policies, and various operational procedures. Delta Dunia has a Business Process Reengineering team responsible for centralizing policy determination, reviewing processes and policy alignments between procedures, and enforcing/evaluating quality standards in accordance with ISO 9001:2015. Delta Dunia prepares each procedure based on risk register mapping in every company operation, forms a control matrix for every risk, and tests the control application in operations.

In business relationships, Delta Dunia is committed to responsible policies and practices, which are communicated to customers, suppliers, and subcontractors. The company provides training to implement these commitments, such as in the areas of OHS and environmental, including:

1. Health and Safety Training: Delta Dunia provides Occupational Health & Safety (OHS) training to all employees at all levels when they first start working and then periodically thereafter based on the training matrix. Certification for personnel, operational supervisors, and technical supervisors is carried out in accordance with applicable laws and regulations.
2. Mental health program, including mental health surveys training and development of peer counselors, education, and mental health webinars.
3. Implementation of Business Process Reengineering, internal audits, and monthly online reporting development.
4. Improvement of competencies for implementing mining safety management systems and external auditors.
5. Development of technology such as in-car cameras and the B'Safe platform for reporting Unsafe Action and Unsafe Condition (KTA TTA) and incident investigations.
6. Development of technology to minimize paper waste, such as web-based applications like B-Space (for leave requests, permits, sick leave, business travel, overtime, etc.), Digital Personal Assistant (DPA) for attendance and health reporting, and SAP (electronic-based and printless PR-PO processes).

In addition to the above training programs, Delta Dunia provides various kinds of training for each field of work.

Kepatuhan pada Peraturan Perundangan [GRI 2-27]

Delta Dunia mengedepankan kepatuhan terhadap peraturan perundangan, baik itu peraturan perundangan dalam bidang ekonomi, lingkungan maupun sosial. Sebagai hasil dari komitmen Delta Dunia, pada tahun pelaporan tidak terdapat insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan.

Proses Remediasi Dampak Negatif [GRI 2-25]

Dalam upaya melaksanakan bisnis yang bertanggung jawab, Delta Dunia memastikan bahwa potensi dampak negatif telah diperiksa, dicegah dan diatur mitigasinya.

1. Dalam kaitannya dengan lingkungan, Delta Dunia telah menetapkan standar dan mitigasi untuk operasional yang aman bagi lingkungan. Delta Dunia mematuhi peraturan perundangan dalam bidang lingkungan, serta menetapkan manajemen risiko dan dampak yang disusun berdasarkan proses yang terdapat dalam Delta Dunia.
2. Untuk memitigasi dampak dalam bidang sosial, yaitu dalam bidang keselamatan kerja, Delta Dunia menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) untuk memastikan bahwa seluruh prosedur kerja telah aman. Di samping itu, Delta Dunia melakukan identifikasi bahaya dalam lingkungan kerja, serta menetapkan tindakan pengendalian untuk mengeliminasi bahaya K3, serta mengurangi risiko dan dampak yang timbul. Delta Dunia senantiasa melakukan proses pemantauan dan evaluasi, di samping pengukuran dan audit terhadap program K3. Setiap karyawan dapat menyampaikan keluhan terkait K3 melalui jalur yang telah ditetapkan.
3. Dalam kaitannya dengan masyarakat, Delta Dunia memastikan bahwa setiap program CSR yang disampaikan telah melalui pembahasan yang matang dengan masyarakat setempat, sehingga memberikan manfaat yang maksimal dengan dampak negatif yang minimal. Hingga saat ini belum terdapat keluhan terkait dampak negatif yang signifikan terkait program CSR Delta Dunia. Namun demikian, Delta Dunia membuka sarana pelaporan bila masyarakat ingin menyampaikan dampak negatif.
4. Mengenai topik ekonomi, Delta Dunia juga telah menerapkan berbagai proses mitigasi risiko-risiko ekonomi, untuk memastikan bahwa bisnis Delta Dunia mendatangkan manfaat ekonomi bagi masyarakat dalam tingkat lokal dan nasional. Delta Dunia menerapkan sistem pengendalian internal dan sistem manajemen risiko untuk memastikan bahwa seluruh organ tata kelola dan karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan semestinya, sehingga kegiatan usaha Delta Dunia dapat terlaksana dan terkendali dengan baik.

Delta Dunia menyediakan berbagai saluran untuk para pemangku kepentingan menyampaikan keluhan terkait dampak negatif yang mungkin ada dari operasional Perusahaan, agar segera dapat ditindaklanjuti:

1. *Website* Delta www.deltadunia.com
2. Nomor telepon 0813-1887-0034 (*Hotline* WA/*Telephone*)
3. Surat ke alamat d_fence@deltadunia.com

Compliance with Legal Regulations [GRI 2-27]

Delta Dunia places a high emphasis on complying with economic, environmental, and social legal regulations. As a result of Delta Dunia's commitment to compliance, there were no incidents of non-compliance with regulations reported in the reporting year.

Processes to remediate negative impacts [GRI 2-25]

In an effort to conduct responsible business practices, Delta Dunia ensures that potential negative impacts are examined, prevented, and mitigated.

1. In relation to the environment, Delta Dunia has established standards and mitigation for environmentally safe operations. Delta Dunia adheres to environmental legal regulations and establishes risk management and impact management processes within Delta Dunia.
2. To mitigate negative impacts in the social sphere, particularly workplace safety, Delta Dunia implements a Health and Safety Management System (HSMS) to ensure that all work procedures are safe. In addition, Delta Dunia identifies workplace hazards and establishes control measures to eliminate health and safety hazards, as well as reduce related risks and impacts. Delta Dunia constantly monitors and evaluates the HSMS program through measurement and audits. Employees can provide complaints related to workplace safety through established channels.
3. In relation to the community, Delta Dunia ensures that each CSR program has been thoroughly discussed with the local community, in order to provide maximum benefits with minimal negative impacts. To date, there have been no significant complaints related to negative impacts from Delta Dunia's CSR programs. However, Delta Dunia has established reporting mechanisms for the community to report any negative impacts.
4. Regarding the topic of the economy, Delta Dunia has also implemented various economic risk mitigation processes to ensure that Delta Dunia's business brings economic benefits to both local and national communities. Delta Dunia implements internal control systems and risk management systems to ensure that all governance and employee responsibilities are properly executed, allowing Delta Dunia's business activities to be properly implemented and controlled.

Delta Dunia provides various channels for stakeholders to express complaints regarding any negative impacts that may arise from the Company's operations, to ensure prompt follow-up:

1. Delta's website www.deltadunia.com
2. Phone number 0813-1887-0034 (Hotline WA/Telephone)
3. Email to d_fence@deltadunia.com

Mekanisme untuk Mendapatkan Masukan [GRI 2-26]

Delta Dunia berkomitmen untuk melakukan mitigasi terhadap setiap dampak negatif yang mungkin terjadi akibat operasional maupun insan Delta Dunia. Untuk itu, Delta Dunia membangun sistem di mana setiap pihak, baik internal maupun eksternal, dapat melaporkan keluhan atas operasional Delta Dunia, maupun atas pelanggaran karyawan Perusahaan, baik pelanggaran etika maupun integritas.

Delta Dunia membangun sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* (WBS) yang bernama Delta Dunia *Fraud Education and Ethic Committee (D-Fence)*, yang menjadi bagian penting dari penerapan tata kelola yang baik. Sistem pelaporan keluhan ini sangat dibutuhkan mengingat perlu adanya sarana untuk masukan-masukan penting dari setiap pemangku kepentingan. Adanya sistem pelaporan keluhan juga mendorong kepatuhan setiap insan Delta Dunia terhadap peraturan yang ada di samping menumbuhkan budaya etika dan integritas baik dalam interaksi internal maupun eksternal. Pengaduan dikelola oleh unit Audit Internal yang berperan dalam menerima informasi, keluhan atau laporan, yang kemudian dilanjutkan dengan investigasi.

Proses sistem pelaporan keluhan adalah sebagai berikut:

1. Pelaporan
   Setiap orang dapat menyampaikan laporan atau pengaduan atas dugaan Pelanggaran Kode Etik kepada tim pengelola WBS melalui media telepon, *website, email* dan surat yang khusus diperuntukkan kepada WBS.
2. Verifikasi
   Tim WBS akan menyaring dan mengevaluasi setiap laporan pengaduan/pengungkapan yang diterima untuk kemudian dilakukan analisa internal untuk menyaring serta

Mechanism for Seeking Advice [GRI 2-26]

Delta Dunia is committed to mitigating any negative impacts that may arise from the Company's operations and employees. To achieve this, Delta Dunia has established a system whereby both internal and external parties can report complaints about Delta Dunia's operations or violations by Company employees, including violations of ethics and integrity.

Delta Dunia has established a whistleblowing system (WBS) called the Delta Dunia Fraud Education and Ethics Committee (D-Fence), which is a crucial part of implementing good governance. The reporting system is essential as it provides a means for receiving important feedback from all stakeholders. It also promotes compliance among all Delta Dunia employees with existing regulations and fosters a culture of ethics and integrity in both internal and external interactions. Complaints are managed by the Internal Audit unit, which is responsible for receiving information, complaints, or reports, which are then followed up with an investigation.

The process for the reporting system is as follows:

1. Reporting
   Anyone can report or make a complaint about a suspected Code of Conducts violation to the WBS management team through various media such as phone, website, email, or letter specifically addressed to WBS.
2. Verification
   The WBS team will screen and evaluate every report or disclosure received, followed by an internal analysis to

menentukan suatu laporan pengaduan/pengungkapan tersebut layak atau tidak layak ditindaklanjuti.

3. Tindak lanjut
   a. Jika suatu laporan dianggap layak untuk ditindaklanjuti, maka Tim WBS akan menyampaikannya kepada Komite Etik untuk selanjutnya diputuskan jika dilanjutkan ke tahap penyelidikan/penyidikan (investigasi) yang akan dilakukan oleh tim internal Perusahaan ataupun investigator eksternal.
   b. Namun jika suatu laporan dianggap tidak layak untuk ditindaklanjuti oleh Tim WBS, maka proses pelaporan tersebut dianggap selesai atau tidak dapat ditindaklanjuti.

Pelaporan atas pengaduan/pengungkapan yang dapat ditindaklanjuti melalui mekanisme WBS ini adalah pelaporan atas dugaan pelanggaran yang memiliki dampak signifikan terhadap Perusahaan baik secara material maupun immaterial.

Delta Dunia menjamin kerahasiaan pelapor, serta menjaga keamanan pelapor beserta keluarganya dari setiap ancaman dan tekanan. Di samping itu, pelapor tidak akan mendapatkan penalti atau sanksi atas laporannya.

Bila pihak eksternal maupun internal memiliki keluhan atau masukan-masukan yang ingin disampaikan terkait kebijakan maupun operasional Delta Dunia, maka mereka dapat menghubungi berbagai sarana yang telah disediakan:

1. *Website* Delta Dunia www.deltadunia.com
2. Nomor telepon 0813-1887-0034 (Hotline WA/Telephone)
3. Surat ke alamat d_fence@deltadunia.com

Dalam tahun pelaporan, terdapat 7 laporan yang diterima, dan 100% dari seluruh laporan tersebut telah diselesaikan. Pihak yang terbukti bersalah telah ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan usulan-usulan lain telah didokumentasikan dan disampaikan kepada pihak-pihak terkait.

RISIKO DAN PERMASALAHAN [OJK E.5]

Penerapan inisiatif usaha berkelanjutan dalam bidang pertambangan memiliki permasalahan dan risiko tersendiri. Beberapa tantangan dan permasalahan terhadap penerapan usaha berkelanjutan yang secara umum terdapat dalam industri batu bara maupun industri lainnya yaitu meningkatnya biaya produksi menuju operasional yang lebih hijau/berkelanjutan. Di samping itu, sebagai isu yang relatif baru dalam dunia industri di Indonesia, topik keberlanjutan masih perlu disosialisasikan untuk meningkatkan kesadaran karyawan maupun mitra kerja. Namun demikian, Delta Dunia berkomitmen untuk membangun usaha berkelanjutan melalui pengelolaan risiko yang memasukkan topik keberlanjutan di dalamnya. Di samping itu, Perusahaan terus melakukan kampanye, sosialisasi, dan pelatihan keberlanjutan, baik kepada karyawan maupun para mitra kerja Delta Dunia.

Di samping itu, dalam periode pelaporan yang masih dilanda oleh COVID-19, kami mengalami pula tantangan dan permasalahan sebagai berikut:

determine whether a report or disclosure is worthy of further action.

3. Follow-up
   a. If a report is considered worthy of further action, the WBS team will submit it to the Ethics Committee for a decision on whether to proceed with an investigation, which will be conducted by either the Company's internal team or an external investigator.
   b. However, if a report is deemed unworthy of further action by the WBS team, the reporting process is considered complete or cannot be followed up.

Reporting of complaints/disclosures that can be followed up through the WBS mechanism means reporting of suspected violations that have a significant impact on the Company, whether material or immaterial.

Delta Dunia guarantees the confidentiality of the reporter, and ensures the safety of the reporter and their family from any threats and pressures. In addition, the reporter will not receive any penalties or sanctions for their report.

If external or internal parties have complaints or feedback related to Delta Dunia's policies or operations, they can contact various channels that have been provided:

1. Delta Dunia's www.deltadunia.com
2. Phone number 0813-1887-0034 (Hotline WA/Telephone)
3. Email to d_fence@deltadunia.com

In the reporting year, 7 reports were received, and 100% of all reports were resolved. The parties found guilty have been dealt with according to applicable regulations, and other suggestions have been documented and communicated to relevant parties.

RISK AND CHALLENGES [OJK E.5]

Implementing sustainable business initiatives in the mining industry comes with its own set of challenges and risks. Some of the challenges and issues that arise when implementing sustainable practices in the coal industry, as well as other industries, include the increasing costs of production towards greener/sustainable operations. In addition, as a relatively new topic in the Indonesian industrial world, the topic of sustainability still needs to be socialized to increase employee and partner awareness. Nevertheless, Delta Dunia is committed to building sustainable businesses through risk management that incorporates sustainability topics. In addition, the company continues to campaign, socialize, and train on sustainability, both to Delta Dunia employees and partners.

In addition, during the reporting period that was still plagued by COVID-19, we also faced the following challenges and issues:

1. Risiko pandemi COVID-19
2. Risiko fluktuasi harga batu bara
3. Risiko perubahan regulasi
4. Risiko iklim
5. Risiko keselamatan kerja, dan lainya

Untuk mengelola risiko, baik risiko-risiko umum dalam operasional Perusahaan, maupun risiko penerapan usaha berkelanjutan, Delta Dunia menerapkan sistem manajemen risiko yang terintegrasi, saling terhubung dan sistematis. Sistem manajemen risiko ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengantisipasi dan memitigasi risiko-risiko yang relevan dengan bisnis Perusahaan. Delta Dunia memastikan sistem manajemen risiko berjalan dengan optimal dengan cara: [OJK E.3]

1. Menetapkan kebijakan manajemen risiko sebagai fundamental dalam pengelolaan risiko.
2. Meningkatkan budaya sadar risiko di dalam Perusahaan, sehingga setiap keputusan diambil dengan hati-hati dan penuh pertimbangan.

Pelaksanaan manajemen risiko ini dievaluasi oleh unit Audit Internal yang melakukan penilaian secara berkala. Sementara itu, Dewan Komisaris dan Direksi turut bertanggung jawab atas penerapan manajemen risiko dalam Perusahaan. Direksi bertugas untuk mengkaji ulang dan memantau efektivitas sistem manajemen risiko dan pengendalian internal. Untuk memaksimalkan fungsi ini, Direksi didukung oleh tim Risk Advisory yang memberikan pandangan dan profil risiko Perusahaan setiap tahunnya.

1. Risks of the COVID-19 pandemic
2. Risks of fluctuations in coal prices
3. Risks of regulatory changes
4. Climate risks
5. Occupational safety risks, and others

To manage risks, both general operational risks and risks associated with implementing sustainable practices, Delta Dunia implements an integrated, interconnected, and systematic risk management system. This risk management system aims to identify, analyze, anticipate, and mitigate relevant business risks. Delta Dunia ensures that the risk management system is optimally operational by: [OJK E.3]

1. Establishing risk management policies as the foundation for risk management.
2. Enhancing risk awareness culture within the company, so that every decision is made carefully and with consideration.

The implementation of this risk management is evaluated by the Internal Audit unit, which conducts periodic assessments. Meanwhile, the Board of Commissioners and the Board of Directors are also responsible for implementing risk management in the company. The directors are tasked with reviewing and monitoring the effectiveness of the risk management and internal control systems. To maximize this function, the directors are supported by the Risk Advisory team, which provides an annual view and risk profile of the company.

Proses manajemen risiko
Risk Management Process

IDENTIFIKASI RISIKO
Risk Identification

Ancaman dan peluang diidentifikasi bersama dengan *Business Process Owner.*
Threats and opportunities are identified together with the Business Process Owner.

PENILAIAN RISIKO
Risk Assessment

Risiko yang teridentifikasi dinilai menggunakan matriks standar Perusahaan berdasarkan *risk appetite* Direksi.
The identified risks are assessed using the company's standard matrix based on the Board of Directors' risk appetite.

PENANGANAN RISIKO
Risk Handling

Langkah pengendalian dilakukan untuk mencegah, atau mengurangi risiko dan jika bisa untuk meningkatkan peluang.
Control measures are taken to prevent, or reduce risks and if possible, to enhance opportunities.

PEMANTAUAN DAN KAJI ULANG
Monitoring and Review

Risiko-risiko dan pengendaliannya dikaji ulang secara berkala menggunakan KRI (Key Risk Indicator) setiap bulan atau jika terdapat perubahan signifikan dilakukan pada lingkungan eksternal.
Risks and their controls are periodically reviewed using Key Risk Indicators (KRI) every month, or if there are significant changes in the external environment.

KOMUNIKASI DAN PELATIHAN ANTIKORUPSI

Delta Dunia menetapkan proses pencegahan dan mitigasi terhadap semua bentuk fraud dan praktik korupsi melalui empat pilar *anti-fraud* yaitu:

ANTI-CORRUPTION COMMUNICATION AND TRAINING

Delta Dunia has established a process to prevent and mitigate all forms of fraud and corrupt practices through four anti-fraud pillars:

1. **Pencegahan**
   Prevention
2. **Deteksi**
   Detection
3. **Penghargaan dan sanksi**
   Recognition and sanctions
4. **Pemantauan, tindak lanjut dan pemulihan**
   Monitoring, follow-up, and recovery

Untuk memantapkan penerapan anti-fraud dan antikorupsi, maka Delta Dunia mengadakan komunikasi dan sosialisasi dalam topik tersebut. Strategi ke depan, tim Unit *Anti-Fraud* akan mengintensifkan program sosialisasi terkait pencegahan dengan mekanisme *offline* dan *online* baik di level *site* maupun kantor pusat. Untuk memitigasi sosialisasi langsung yang belum terlaksana pada tahun pelaporan akibat pandemi COVID-19, tim *Anti-Fraud* tetap melakukan kampanye melalui email dan media komunikasi perusahaan lainnya secara bulanan sepanjang tahun 2022. Namun demikian, Delta Dunia belum menyusun data komunikasi dan pelatihan antikorupsi dan *anti-fraud*. Data-data ini akan mulai disajikan pada laporan tahun berikutnya. [GRI 205-2]

Selain itu, selama 2022 tim Anti Fraud melakukan kajian fraud risk assessment di area pengadaan untuk mendukung program deteksi dini terkait kecurangan. Delta Dunia juga terus melakukan penilaian risiko korupsi. Selama 2022, tim *Anti Fraud* melakukan penilaian secara bertahap di level kantor pusat dengan fokus deep dive dalam proses yang memiliki risiko korupsi paling signifikan, seperti *procurement*. [GRI 205-1]

Selama periode pelaporan tidak terjadi insiden korupsi dan tidak ada kasus hukum terkait korupsi. [GRI 205-3]

To reinforce the implementation of anti-fraud and anti-corruption measures, Delta Dunia conducts communication and socialization on these topics. In future strategies, the Anti-Fraud Unit team will intensify socialization programs related to prevention through offline and online mechanisms at both site and headquarters levels. To mitigate the direct socialization that has not been carried out in the reporting year due to the COVID-19 pandemic, the Anti-Fraud team continued to conduct campaigns through email and other company communication channels on a monthly basis throughout 2022. However, Delta Dunia has not yet compiled data on anti-corruption and anti-fraud communication and training. This data will begin to be presented in the following year's report. [GRI 205-2]

Additionally, during 2022, the Anti-Fraud team conducted a fraud risk assessment study in the procurement area to support early detection programs related to fraud. Delta Dunia also continued to assess corruption risks. Throughout 2022, the Anti-Fraud team gradually carried out assessments at the headquarters level, focusing on a deep dive into processes with the most significant corruption risks, such as procurement. [GRI 205-1]

During the reporting period, no corruption incidents occurred, and there were no legal cases related to corruption. [GRI 205-3]

PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN [GRI 2-29] [OJK E.4]

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

Pemangku Kepentingan Stakeholders	**Basis Penetapan** Basis of Identification Engagement	**Metode Pelibatan/ Komunikasi** Engagement/ Communication Method	**Frekuensi Pertemuan** Meeting Frequency	**Topik** Topics
Pemegang saham Shareholders	Pemegang saham memiliki pengaruh pada Perusahaan, baik dalam perencanaan maupun keputusan-keputusan terkait jalannya Perusahaan Shareholders have a significant influence on the Company, both in terms of planning and decision-making related to its operations.	RUPS dan paparan publik AGM and public disclosure	Minimal 1 kali/ tahun At least once a year	• Perolehan dividen setiap tahun operasional • Akuntabilitas dan akurasi laporan keuangan • Annual dividend payout • Accountability and accuracy of financial reports
Pelanggan atau pemilik konsesi Customers or concession owners	Pelanggan mendukung bisnis Perusahaan melalui kontrak yang diberikan Customers support the Company's business through the contracts they provide.	Rapat-rapat koordinasi Coordination meetings	Sesuai kebutuhan As needed	• Pencapaian produksi, • Pelaksanaan operasional yang telah disepakati. • Mutu produk • Kinerja K3 • Production achievement • Implementation of agreed-upon operations • Product quality • OHS performance
Regulator Regulators	Regulator berpengaruh dalam menetapkan peraturan yang perlu dipenuhi oleh Perusahaan Regulators have a significant impact in setting regulations that need to be complied with by the Company.	Rapat-rapat Laporan periodik Periodic report meetings	Sesuai kebutuhan As needed	Kepatuhan Perusahaan Laporan-laporan akuntabilitas Company compliance with accountability reports
Karyawan Employees	Karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan berpengaruh karena kedekatan dengan Perusahaan. Employees have an impact on the Company's performance and are influential due to their proximity to the Company.	Pertemuan-pertemuan Konsultasi Meetings Consultations	Sesuai kebutuhan As needed	• Sosialisasi kebijakan • Pengembangan karir • Jaminan kesehatan • Policy socialization • Career development assurance • Health insurance
Mitra Kerja Business Partners	Mitra kerja mendukung tercapainya target dan kinerja Perusahaan. Perusahaan dan mitra kerja memiliki hubungan saling ketergantungan. Business partners support the achievement of the Company's targets and performance. The Company and its business partners have a mutually dependent relationship.	Pertemuan-pertemuan Konsultasi Meetings Consultations	Sesuai kebutuhan As needed	• Kontrak kerja • Terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing. • Employment contracts • Fulfillment of rights and obligations for all parties
Masyarakat Community	Masyarakat memiliki kedekatan lokasi dengan Perusahaan The community is closely located to the Company's operations.	Pertemuan Meetings	Sesuai kebutuhan As needed	• Sosialisasi program CSR • Informasi terkait kegiatan perusahaan • Hasil-hasil program CSR • CSR program socialization • Information related to company activities • CSR program results
Pemasok Suppliers	Perusahaan memiliki ketergantungan pada pemasok The Company has a dependency on its suppliers.	Pertemuan Meetings	Sesuai kebutuhan As needed	Kontrak pemenuhan pasokan. Aspek keselamatan Supply fulfillment contracts Safety aspects

09 BUMA AUSTRALIA

BUMA Australia

BUMA Australia, sebagai anggota grup Delta Dunia, berkomitmen untuk mengelola operasional kami dengan kepedulian terhadap kesehatan dan keamanan karyawan, serta kelestarian lingkungan.

BUMA Australia, as a member of Delta Dunia group, is committed to managing operations with a strong focus on the health and safety of our employees, as well as the preservation of the environment.

BUMA
BUMA

"BUMA Australia bangga dengan kinerja LST kami di seluruh area operasi. Kami memiliki sejarah panjang dalam memenuhi semua persyaratan LST yang ditetapkan oleh pemerintah Australia serta pemerintah federal Queensland, dan kemampuan tersebut memungkinkan kami untuk cepat dan gesit beradaptasi dengan persyaratan LST yang terus berkembang. Kami juga bangga dapat mengubah sumber pendapatan kami dari lebih dari 85% batu bara termal menjadi 75% batu bara metalurgi dalam kurun waktu satu tahun. Bersama dengan kepemimpinan yang kuat dan berpengalaman, hal ini memberikan dasar yang kokoh bagi kami untuk menjadi kontraktor pertambangan tier 1 terdepan di Australia dan mendukung grup Delta Dunia dalam transisi menuju ekonomi karbon rendah."

"BUMA Australia prides ourselves in our ESG performance across our operation. We have long history of fulfilling all the ESG requirements mandated by the Australian government as well as the Queensland federal government, and that capability enable us to be quick and agile to adapt to the evolving ESG requirements. We are also proud to being able to transform our revenue sources from more than 85% thermal coal to become 75% metallurgical coal in a span of one year. Along with strong and experienced leadership, these give us the solid foundation to become the leading tier 1 mining contractor in Australia and to support Delta Dunia group in its transition to low carbon economy."

Colin Gilligan, CEO, BUMA Australia Pty Ltd.

Di BUMA Australia, kepatuhan terhadap peraturan yang relevan merupakan prioritas utama, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan lingkungan, serta kepatuhan terhadap hukum dan praktik budaya setempat.

KEPEMIMPINAN KEBERLANJUTAN

Di BUMA Australia, otoritas tertinggi yang bertanggung jawab atas kinerja LST adalah CEO dan didukung oleh General Manager of Health, Safety, Environment, Training and Sustainability (HSETS) yang bertugas mengelola keberlanjutan dalam kegiatan sehari-hari.

Untuk membantu Dewan Direksi, BUMA Australia membentuk Komite Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (LST) untuk membantu Dewan Pengawas dalam mengawasi dan mengendalikan operasi serta tata kelola perusahaan di berbagai bidang. Komite ini bertanggung jawab untuk mengembangkan perencanaan dan strategi LST perusahaan pada aspek penting seperti kesehatan, keselamatan, lingkungan, tata kelola, kinerja sosial, dan hubungan pemangku kepentingan. Komite ini juga mendorong kinerja LST BUMA Australia, mengevaluasi target dan tujuan tahunan, dan mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan keberlanjutan dan ketahanan komunitas di area operasional, sehingga menjamin izin operasi BUMA Australia. Selain itu, Komite LST memantau kepatuhan terhadap persyaratan regulasi, kebijakan, standar, dan prosedur yang

At BUMA Australia, adherence to relevant regulations is a top priority, with a particular emphasis on those pertaining to health, safety, and the environment, as well as compliance with local laws and cultural practices.

SUSTAINABILITY LEADERSHIP

In BUMA Australia, the highest authority responsible for ESG performance is the CEO. He is supported by the General Manager of Health, Safety, Environment, Training and Sustainability (HSETS) who is tasked with managing sustainability in daily activities.

To aid its Board, BUMA Australia has formed an Environmental, Social, and Governance (ESG) Committee to supervise and oversee BUMA Australia's operations and governance across various domains. This committee is responsible for developing the company's ESG planning and strategy in key areas such as health, safety, environment, governance, social performance, and stakeholder relations. It also drives BUMA Australia's ESG performance, assesses annual targets and objectives, and identifies opportunities to improve the sustainability and resilience of communities in operational areas, securing BUMA Australia's license to operate. Additionally, the ESG Committee monitors compliance with relevant regulatory requirements, policies, standards, and procedures related to ESG. BUMA Australia's management, technical personnel, and external

relevan terkait LST. Manajemen, personil teknis, penasihat, dan profesional eksternal BUMA Australia menjadi anggota Komite LST dan menghadiri pertemuannya, memberikan laporan dan presentasi, serta melakukan fungsi lain yang ditugaskan oleh Direksi. Direksi, bertanggung jawab atas tata kelola perusahaan secara keseluruhan menetapkan arah strategis Perusahaan, menetapkan tujuan manajemen, dan memantau pencapaiannya.

advisors and professionals make up the ESG Committee and attend ESG meetings, provide reports and presentations, and perform other functions assigned by the Board of Directors. The Board, responsible for overall corporate governance, sets the Company's strategic direction, establishes management goals, and monitors their achievement.

KEBIJAKAN

BUMA Australia telah menetapkan 21 kebijakan LST yang mencakup berbagai aspek LST. Kebijakan-kebijakan ini tersedia untuk semua staf dan dikomunikasikan secara berkala baik di kantor pusat maupun di lokasi operasional. Selain itu, kami menyelaraskan bisnis kami dengan prinsip-prinsip nasional dan internasional, praktik terbaik, dan peraturan yang berlaku seperti Coal Mining Safety and Health Regulation 2017, Aboriginal Cultural Heritage Act 2003 (diubah November 2018), Environment Protection and Biodiversity Conservation Act 1999, dan lainnya.

Kebijakan Lingkungan

BUMA Australia memahami pentingnya menetapkan pedoman untuk perlindungan lingkungan dan sepenuhnya mengintegrasikannya dalam kerangka kerja LST (Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola) Perusahaan. Kami bekerja sama erat dengan klien kami untuk mengawasi, mengukur, dan mengurangi dampak lingkungan dari operasi kami sambil mengembangkan solusi efektif untuk menghindari kerusakan lingkungan.

Sistem Manajemen Lingkungan kami yang telah terbukti dan terakreditasi ISO 14001:2015, memungkinkan kami untuk secara sistematis mengidentifikasi dan mengelola bahaya dan risiko lingkungan serta memantau kinerja lingkungan di seluruh organisasi. Sistem manajemen lingkungan diaudit secara internal dan eksternal oleh pihak ketiga independen.

BUMA Australia menunjukan komitmennya akan lingkungan pada tingkat proyek melalui berbagai format, seperti kebijakan lingkungan, 10 Prinsip Lingkungan, dan Rencana Pengelolaan Lingkungan. Prinsip-prinsip ini sangat penting untuk melibatkan karyawan kami dan para pemangku kepentingan yang lebih luas serta memastikan kesadaran mereka tentang komitmen keberlanjutan lingkungan.

Pada tahun 2022, tim Kesehatan, Keselamatan, Lingkungan Hidup, Pelatihan, dan Keberlanjutan kami dikembangkan untuk mendukung pertumbuhan bisnis dan meningkatkan kinerja lingkungan kami. Sebagai hasilnya, kami berhasil memenuhi 436 kewajiban pada tiga Otoritas Lingkungan yang berbeda dan tiga izin air yang berbeda, tanpa adanya denda, dan tanpa insiden lingkungan pada tingkat 3 atau di atasnya. Hanya sembilan insiden lingkungan yang tidak signifikan pada tingkat 1 dan 2 yang dilaporkan.

POLICY

BUMA Australia has established 21 ESG policies to cover various aspects of ESG. These policies are available for all staffs and communicated regularly both in the headquarter office and in operational sites. In addition, we align our business to recognised national and international principles, best practice and regulations such as the Coal Mining Safety and Health Regulation 2017, Aboriginal Cultural Heritage Act 2003 (amended November 2018), Environment Protection and Biodiversity Conservation Act 1999, and others.

Environmental Policy

BUMA Australia recognises the significance of establishing guidelines for environmental protection and fully integrates them within the Company's ESG framework (Environmental, Social, and Governance). We collaborate closely with our clients to oversee, measure, and mitigate the environmental impact of our operations while developing effective solutions to avoid environmental harm.

Our well-established Environmental Management System, which is accredited to ISO 14001:2015, allows us to systematically identify and manage environmental hazards and risks and monitor environmental performance across the organization. The environmental management system is audited both internally and externally by independent third parties.

BUMA Australia communicates its environmental commitment at the project level through various formats, such as its environmental policy, 10 Environmental Principles, and Environmental Management Plan. These principles are critical to engaging our employees and broader stakeholder groups and ensuring their awareness of our environmental sustainability commitments.

In 2022, our Health, Safety, Environmental, Training, and Sustainability team was expanded to support business growth and enhance our environmental performance. As a result, we have successfully met 436 obligations under three different Environmental Authorities and three different water permits, with no fines issued, and no environmental incidents at level 3 or above. Only nine minor environmental incidents at level 1 and 2 were reported.

KEBIJAKAN SOSIAL

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Di BUMA Australia, kami percaya bahwa dasar integritas, kesejahteraan, dan keberlanjutan sebuah bisnis terletak pada kesehatan dan keselamatan. Keselamatan adalah prinsip yang paling penting dalam menuntun bisnis kami, dan kami bangga dengan kinerja keselamatan kami. Tujuan kami adalah menciptakan budaya positif di tempat kerja, dan prinsip-prinsip yang menuntun kami untuk mencapai ini di antaranya adalah:

1. Keselamatan karyawan dan kontraktor kami sangat penting.
2. Setiap orang bertanggung jawab atas keselamatan diri sendiri dan rekan kerja mereka.
3. Seluruh cedera dan insiden dapat dicegah.
4. Bekerja dengan aman adalah persyaratan untuk pekerjaan atau kontrak.
5. Setiap orang diharapkan dapat mengelola risiko tempat kerja dan mengidentifikasi bahaya.
6. Bertanggung jawab atas keselamatan berarti ada konsekuensi yang signifikan jika tidak memperhatikan atau menerapkan praktik keselamatan yang buruk.
7. Kinerja keselamatan yang baik memungkinkan kami mencapai tujuan produksi dan keuangan kami.
8. Mendorong gaya hidup sehat untuk menjaga kesejahteraan karyawan kami menghasilkan tenaga kerja yang lebih terlibat dan fokus.

Pengembangan Masyarakat Lokal

BUMA Australia telah menetapkan kebijakan sosial untuk secara aktif mendukung investasi dan keberadaan kami di masyarakat di mana Perusahaan beroperasi. Selain bekerja dengan klien, BUMA Australia bekerja sama dengan tetangga, karyawan, kelompok masyarakat *First Nation*, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memberikan nilai tambah bagi komunitas di wilayah operasional Perusahaan, mengingat wilayah-wilayah ini merupakan rumah bagi sebagian besar tenaga kerja BUMA Australia.

Komitmen BUMA Australia terhadap masyarakat lokal juga tercermin dalam prioritas pengadaan barang dan jasa dari pemasok lokal, serta memberikan donasi, sponsor, dan menjalin kemitraan dengan masyarakat lokal. BUMA Australia memastikan bahwa kebijakan, standar, dan praktik terbaik dalam aspek sosial diterapkan untuk meninggalkan warisan yang berkelanjutan.

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. BUMA Australia telah mengembangkan proyek-proyek strategis dan unit bisnis yang secara khusus ditujukan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat lokal dan *First Nations* di perusahaan. Tiga pilar yang menjadi dasar *First Nations Affairs* BUMA Australia adalah penghormatan, hubungan, serta partisipasi dan pengembangan. Hal ini memberikan kerangka kerja untuk:

SOCIAL POLICY

Occupational Health and Safety

At BUMA Australia, we firmly believe that the foundation of a business's integrity, prosperity, and sustainability lies in health and safety. Safety is the most crucial principle guiding our business, and we take pride in our safety record. Our goal is to foster a positive culture in the workplace, and our guiding principles to achieve this are:

1. The safety of our employees and contractors is of utmost importance.
2. We hold everyone accountable for their own safety and that of their colleagues.
3. All injuries and incidents are preventable.
4. Working safely is a requirement for employment or engagement.
5. Everyone is expected to manage workplace risks and identify hazards.
6. Being accountable for safety means that there may be significant consequences for disregarding or employing poor safety practices.
7. Good safety performance enables us to achieve our production and financial goals.
8. Encouraging healthy lifestyles to take care of our employees' wellbeing results in a more engaged and focused workforce.

Local Community Development

BUMA Australia has established social policies to actively support investment and our presence in the communities where the Company operates. In addition to working with clients, BUMA Australia collaborates with neighbours, employees, First Nation community groups, and other stakeholders to provide added value to the communities in the Company's operational areas, considering that these areas are home to most of BUMA Australia's workforce.

BUMA Australia's commitment to the local community is also reflected in prioritizing local suppliers in the procurement of goods and services, as well as providing donations, sponsorships, and implementing partnerships with local communities. BUMA Australia ensures that the best policies, standards, and practices in social aspects are applied to leave a lasting legacy.

BUMA Australia's support for First Nations peoples is based on the Company's BA-HR-POL3 First Nations Peoples Policy and BA-HR-S3 First Nations Affairs, with the aim of engaging local First Nations communities in mining activities. BUMA Australia has developed strategic projects and business units specifically aimed at increasing the Company's local First Nations community's participation. The three pillars that underpin BUMA Australia's First Nations Affairs are respect, relationships, and participation and development. This provides a framework for:

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.

Dalam kaitannya dengan tanah adat First Nations, BUMA Australia mengoperasikan jasa pertambangan di tambang-tambang para klien yang telah memperoleh izin resmi dari pemerintah. Selain itu, terdapat berbagai kesepakatan yang dibuat oleh pemilik tambang dengan masyarakat First Nation setempat, terganting pada lokasi dan durasi izin pertambangan, perundang-undangan yang relevan, dan klaim dari masyarakat First Nation setempat.

KEBIJAKAN TATA KELOLA

Di BUMA Australia, kami memahami pentingnya tata kelola perusahaan yang baik *(Good Corporate Governance)* sebagai kunci utama dari operasi dan kinerja kami. Kerangka tata kelola kami diawasi oleh Direksi dan Tim Kepemimpinan Eksekutif BUMA, memberikan struktur yang memastikan transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan di seluruh operasi dan fungsi Perusahaan. Kerangka ini memungkinkan kami untuk membuat keputusan yang bertanggung jawab secara berkelanjutan dan menjaga hubungan yang kuat dengan karyawan, klien, dan pemangku kepentingan lainnya.

Kami berkomitmen untuk mematuhi peraturan dan telah mengembangkan kebijakan dan prosedur yang kuat untuk memastikan perilaku etis di tempat kerja, mencegah suap dan korupsi, melindungi lingkungan, serta mengeliminasi kerja paksa atau perbudakan modern. Selain itu, kami memiliki kebijakan dan prosedur yang komprehensif mengenai *'Speaking Up'* yang menjelaskan proses pelaporan dan penanganan keluhan pelapor, dengan berbagai pilihan internal dan eksternal yang tersedia bagi pelapor untuk menyampaikan kekhawatiran, termasuk pilihan eksternal dan anonim.

Untuk mendukung komitmen kami terhadap praktik lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST), kami telah membentuk tim LST untuk membantu Direksi dalam menjalankan tugas pengawasan, pemantauan, dan peninjauan atas praktik dan tata kelola Perusahaan. Kami mengikuti berbagai peraturan nasional dan internasional seperti Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Pertambangan Batu Bara 2017, Undang-Undang Warisan Budaya Aborigin 2003 (direvisi November 2018), Undang-Undang Perlindungan Lingkungan dan Keanekaragaman Hayati 1999, dan lainnya.

BUMA Australia juga memiliki sertifikasi ISO yang mencakup seluruh bisnis, termasuk ISO 45001:2018 Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, ISO 9001:2015 Sistem manajemen mutu, dan ISO 14001:2015 Sistem manajemen

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.

Regarding the land of First Nations, BUMA Australia operates mining services in the mines of clients who have obtained official permission from the government. In addition, there are various agreements made by mine owners with local First Nation communities, depending on the location and duration of the mining permit, relevant legislation, and claims from First Nation communities.

GOVERNANCE POLICY

At BUMA Australia, we recognise the importance of strong corporate governance (GCG) as a key driver of our operations and performance. Our governance framework is overseen by the Board and the BUMA Executive Leadership Team, providing a structure that ensures transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness across all operations and functions of the Company. This framework enables us to make sustainably responsible decisions and maintain strong relationships with employees, clients, and other stakeholders.

We are committed to compliance and have developed robust policies and procedures to ensure ethical workplace behaviour, prevent bribery and corruption, protect the environment, and eliminate forced labour or modern slavery. In addition, we have a comprehensive 'Speaking Up' Policy and procedure that outlines our whistle-blower and complaints handling process, with various internal and external avenues available for whistle-blowers to raise concerns, including external and anonymous options.

To support our commitment to environmental, social, and governance (ESG) practices, we have established an ESG team to assist the Board in fulfilling its oversight, monitoring, and review of the Company's practices and governance. We adhere to various national and international regulations such as the Coal Mining Safety and Health Regulation 2017, Aboriginal Cultural Heritage Act 2003 (amended November 2018), Environment Protection and Biodiversity Conservation Act 1999, and others.

BUMA Australia also holds ISO certifications covering the entire business, including ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems, ISO 9001:2015 Quality management systems, and ISO 14001:2015 Environmental

lingkungan, memastikan bahwa kami beroperasi di bawah kerangka tata kelola yang kokoh dan transparan yang memungkinkan kami membuat keputusan yang berkelanjutan dan bertanggung jawab.

management systems, ensuring that we operate under a robust and transparent governance framework that enables us to make sustainable and responsible decisions.

KINERJA

Karyawan

Pada tahun 2022, kami memiliki 1.127 pekerja tetap dan 52 pekerja kontrak, seperti tertera di bawah ini. Perlu diketahui bahwa informasi karyawan hanya tersedia untuk tahun 2022, karena BUMA Australia baru menjadi bagian dari Delta Dunia pada Desember 2021.

Rincian karyawan berdasarkan jenis kelamin, wilayah, dan jenis kontrak kerja.

PERFORMANCE

Employees

As of 2022, we employ 1,127 permanent and 52 casual workers, as detailed below. Please note that employee information is only available for 2022, as BUMA Australia became part of Delta Dunia in December 2021.

Employee breakdown by gender, region, and type of employment contract.

BERDASARKAN WILAYAH
BY REGION

Lokasi	Karyawan Tetap Permanent Employees	Karyawan Kontrak Casual Employees	Total Total	Laki-laki Male	Perempuan Female	Location
Brisbane	81	15	96	61	35	Brisbane
Blackwater	281	-	281	233	48	Blackwater
Goonyella	170	1	171	138	33	Goonyella
Commodore	110	29	139	125	14	Commodore
Meandu	408	7	415	358	57	Meandu
BME	77	-	77	62	15	BME
Total	**1.127**	**52**	**1.179**	**977**	**202**	**Total**

KARYAWAN BERDASARKAN WILAYAH DAN LEVEL JABATAN
EMPLOYEES BY REGION AND JOB LEVEL

Lokasi	Supervisor / Superintendent	Manajemen Management	Total Total	Location
Brisbane	30	24	96	Brisbane
Blackwater	11	1	281	Blackwater
Goonyella	15	5	171	Goonyella
Commodore	9	4	139	Commodore
Meandu	18	31	415	Meandu
BME	16	1	77	BME
Total	99	66	1.179	**Total**

Keberagaman karyawan berdasarkan wilayah, jenis kelamin dan masyarakat lokal (First Nations)

BUMA Australia mengedepankan kesetaraan dan keberagaman yang dinyatakan dengan memberikan kesempatan pada tenaga kerja lokal atau masyarakat asli Australia yang disebut dengan istilah "First Nations".

Diversity of employees based on Region, Gender, and Local Communities (First Nations)

BUMA Australia is committed to equality and diversity, demonstrated by providing opportunities for local or First Nations workers.

Lokasi	First Nations		Pemimpin Perempuan Female Leaders		Jenis Kelamin Gender		Total	Location
	Jumlah Number	Persentase Percentage	Jumlah Number	Persentase Percentage	Laki-laki Male	Perempuan Female		
Brisbane	4	4,17%	8	33%	61	35	96	Brisbane
Blackwater	42	14,95%	1	100%	233	48	281	Blackwater
Goonyella	15	8,77%	-	0%	138	33	171	Goonyella
Commodore	7	5,04%	-	0%	125	14	139	Commodore
Meandu	34	8,19%	1	3%	358	57	415	Meandu
BME	6	7,79%	1	100%	62	15	77	BME
Total	108	9,16%	11	17%	977	202	1.179	**Total**

*) Pemimpin perempuan dalam level manajemen, tidak termasuk supervisor
*) Female leaders in management level, excluding supervisors

Sebagai aset perusahaan yang terpenting, karyawan BUMA Australia mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan meraih potensi mereka melalui berbagai pelatihan yang disediakan. BUMA Australia memastikan bahwa setiap karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan aman dan bekerja dengan produktif dalam lingkungan yang menantang mereka untuk menjadi yang terbaik. Pelatihan yang diadakan oleh BUMA Australia dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

As the most valuable asset of the company, BUMA Australia employees are given the opportunity to enhance their skills and reach their potential through the various training programs provided. BUMA Australia ensures that every employee can perform their tasks safely and work productively in an environment that challenges them to be their best. The training provided by BUMA Australia is conducted in compliance with applicable laws and regulations.

BUMA AUSTRALIA WOMEN

Kami memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan untuk bekerja bersama kami dalam berbagai peran di seluruh BUMA Australia dan turut serta merayakan pencapaian mereka. Berikut ini adalah cerita mereka bersama BUMA Australia.

BUMA AUSTRALIA WOMEN

We provide equal opportunity for women to work with us in different roles across BUMA Australia, and celebrate their accomplishments. The following are their stories with BUMA Australia.

Saya membantu tim perawatan yang mengurus peralatan pertambangan mobile - truk haul, ekskavator, dragline, dozer, grader, dan lainnya. Saya bertanggung jawab atas keandalan, proyek perbaikan berkelanjutan, dan membantu dalam perencanaan dan biaya proyek. Saya beruntung bisa bertemu baik pria maupun wanita - yang telah mendukung saya selama bertahun-tahun serta membantu saya tumbuh dan menjadi contoh bagi perempuan lain yang masuk ke industri ini. Saat ini, saya berusaha menciptakan koneksi dengan orang lain dan lingkungan yang inklusif, di mana orang dihargai atas keterampilan dan pengalaman mereka terlepas dari jenis kelamin, ras, latar belakang, dll. Lingkungan yang mendukung dan menyadari bahwa ada orang lain yang mendukung Anda dapat memberikan keberanian untuk bertahan dan unggul di bidang masing-masing.

"I support our maintenance team who look after mobile mining equipment – haul trucks, excavators, dragline, dozers, graders etc. I'm responsible for reliability, continuous improvement projects, and assist with planning and project costs. I've been lucky to meet people – both men and women – who have supported me over the years which has helped me to grow and set an example for other women coming into this industry. Nowadays I try to create connections with other people and an environment that's inclusive, where people are respected for their skills and experience rather than gender, race, background, etc. That supportive environment and knowing that there are other people who have your back can give people the courage to persevere and excel in their field."

Rebecca Long, Mechanical Engineer

"Saya suka tantangan bekerja dalam situasi yang berbeda setiap hari dan menyelesaikan pekerjaan dengan aman untuk mencapai target. Saya juga bekerja dengan beberapa orang hebat yang memiliki pengetahuan yang sangat baik tentang industri dan mampu bekerja sama dengan baik. Saya suka bagaimana mereka menerima dan menghargai bahwa perempuan juga dapat melakukan pekerjaan berat."

"I love the challenge of working in a different situation each day and getting the job done safely to achieve targets. I also get to work with some really great people who have excellent knowledge of the industry and work well together. And love how they accept and respect that women can do the hard work as well."

Lisa Campbell, Production Operator

Menjadi ibu yang bekerja penuh waktu di komunitas pedesaan adalah hal sulit, tetapi saya bersyukur memiliki dukungan penuh dari BUMA Australia untuk bisa mencapai titik ini. Saya percaya bahwa ibu yang bekerja memiliki potensi besar bagi organisasi kami dan sebagai pemimpin site saya bertujuan untuk menunjukkan hal tersebut. Dengan kondisi kerja fleksibel yang tersedia saat ini, saya ingin melihat lebih banyak ibu yang bekerja di bidang kami.

"Being a full-time working mother in a rural community is difficult but I am thankful to have the full support of BUMA Australia to achieve this. I believe that working mothers have great potential for organizations like ours and as a site leader I aim to demonstrate this. With our current flexible working conditions available, I would love to see more working mothers in our field."

Freya Perrins, HSE&T Superintendent

PELATIHAN 2022
TRAINING 2022

Kategori Category	Peserta Participants	Jam Hours
Pelatihan pengembangan profesi terkait tata kelola, standar dan perilaku di tempat kerja, kesadaran budaya, K3 dan lingkungan, serta sistem kerja. BUMA - training and professional development relating to corporate governance, workplace standards and behaviours, cultural awareness, safety and environment, and systems	877	1.202
Pelatihan untuk kantor pusat BUMA, lokasi penambangan, lokasi kerja, dan induksi K3. Inductions – BUMA corporate, mine site, work area, and health and safety inductions	552	667
Pelatihan di lokasi operasional – penggunaan peralatan bergerak, manajemen risiko, pemahaman geoteknik, keamanan, modul lingkungan yang disesuaikan dengan setiap wilayah. Site operations – mobile plant and equipment, risk management, geotechnical awareness, safety and environment modules as it relates to each site.	1.133	7.508
Kualifikasi/SOA, pelatihan berstandar nasional. Qualifications/SOA –nationally recognised training	139	834
S123/G2/Standard 11 -Pelatihan kompetensi untuk CMW dan supervisor S123/G2/Standard 11 - CMW and Supervisor competencies	449	4.370

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

BUMA Australia mematuhi setiap kebijakan dan prosedur K3 yang ditetapkan klien di mana BUMA Australia beroperasi, termasuk seluruh kebijakan lingkungan, sosial dan tata kelola. Kinerja dan prestasi K3 dari BUMA Australia pada tahun pelaporan di antaranya:

- BUMA Australia meraih rekor 1 tahun bebas cedera di Goonyella Riverside Mine.
- BUMA Australia memastikan kesehatan mental para pekerjanya dengan bekerja sama dengan MATES in Mining, sebuah organisasi yang berupaya untuk mengurangi tingkat bunuh diri di antara para pekerja tambang di Australia.

Pada tahun pelaporan, BUMA Australia mendapatkan 2.275.704 jam kerja aman, dengan laporan kinerja K3 seperti di bawah ini.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS)

BUMA Australia complies with all OHS policies and procedures set by the clients where it operates, including environmental, social, and governance policies. BUMA Australia's OHS accomplishments for the reporting year include:

- Achieving a one-year injury-free record at the Goonyella Riverside Mine.
- Ensuring the mental health of its employees by partnering with MATES in Mining, an organization dedicated to reducing the suicide rate among mine workers in Australia

For the reporting year, BUMA Australia achieved 2,275,704 safe working hours, with OHS performance reports as follows.

Keterangan Description	2022
Total Recordable Injury Rate (TRIR)	3.1
Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)	1.6
Number of fatalities	0
Fatal incident rate	0
Confidential Morbidity Report	0

*) rata-rata insiden menggunakan angka per 1.000.000 jam. Data yang disampaikan hanya tahun 2022, mengingat BUMA Australia baru menjadi bagian dari Delta Dunia pada bulan Desember 2021.
*) average incidents using figures per 1,000,000 hours. The data provided is only for 2022, given that BUMA Australia became part of Delta Dunia in December 2021.

Sistem Manajemen K3

Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) BUMA Australia didasarkan pada kepatuhan terhadap peraturan, standar internasional, dan standar Australia yang relevan. SMK3 memiliki dua aliran - operasional dan organisasional. Sesuai dengan *Coal Mining Safety and Health Act* 1999 dan *Coal Mining Safety and Health Regulations* 2017, BUMA Australia telah menunjuk Site Senior Executive (SSE) di setiap operasi di mana perusahaan memegang tanggung jawab dan kewajiban hukum. SSE bertanggung jawab atas semua masalah kesehatan dan keselamatan di lokasi. Selain itu, Coal Mine Operators (CMO) Representative ditunjuk sebagai perwakilan bisnis di bawah undang-undang/regulasi yang sama. CMO dan perwakilannya bertanggung jawab untuk memastikan sistem dan sumber daya yang cukup tersedia, serta melakukan audit dan tinjauan sistem untuk memastikan risiko terkendali. Dalam proyek di mana BUMA Australia tidak memegang tanggung jawab hukum, seorang manajer proyek ditunjuk yang memegang kewajiban internal atas keselamatan dan kesehatan orang-orang di bawah tanggung jawabnya.

Pada tingkat organisasi, Direksi BUMA Australia bertanggung jawab untuk menyetujui kebijakan organisasi, termasuk kebijakan keselamatan dan kesehatan, serta memberikan panduan dan pengambilan keputusan strategis. Tim Kepemimpinan Eksekutif (ELT) mengelola operasi bisnis sehari-hari. Di dalam ELT, General Manager Health, Safety, Environment, Training, and Sustainability bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan.

Occupational Health and Safety Management System

BUMA Australia's Safety Health Management System (SHMS) is based on compliance with the relevant legislation, international and Australian standards. The SHMS has two streams - operational and organizational. In compliance with the Coal Mining Safety and Health Act 1999 and the Coal Mining Safety and Health Regulations 2017, BUMA Australia has appointed a Site Senior Executive (SSE) at each operation where the company holds the statutory responsibility and liability. The SSE is responsible for all safety and health matters onsite. Additionally, a Coal Mine Operators (CMO) Representative is appointed as the representative for the business under the same act/regulations. The CMO and its representative are responsible for ensuring adequate systems and resources are in place and for auditing and reviewing the system to ensure risks are controlled. In projects where BUMA Australia does not hold statutory responsibility, a project manager is appointed who holds internal obligations for the safety and health of persons under their area of responsibility.

At the organizational level, the BUMA Australia Board of Directors is responsible for endorsing the organization's policies, including safety and health policies, and providing strategic guidance and decision-making. The Executive Leadership Team (ELT) manages the day-to-day operation of the business. Within the ELT, the General Manager Health, Safety, Environment, Training, and Sustainability is responsible for health and safety.

Identifikasi Bahaya, Penilaian Risiko dan Investigasi Insiden

Di BUMA Australia, mengelola bahaya dan risiko adalah prioritas dan dicapai melalui proses penilaian dan verifikasi yang komprehensif. Ini melibatkan personel dalam mengidentifikasi dan mengeskalasikan potensi risiko sebelum memulai tugas. Setiap tugas memerlukan penilaian tugas pribadi, yang disebut Take-5, yang memerlukan pekerja untuk mengevaluasi tugas dan menerapkan kontrol yang sesuai. Jika risiko dianggap tidak dapat diterima, tugas tidak dimulai, dan penilaian risiko eskalasi sesuai dengan proses Manajemen Risiko BUMA Australia untuk memastikan pengendalian yang memadai diterapkan. BUMA Australia melakukan penilaian risiko untuk setiap tugas menggunakan metode seperti Analisis Bahaya Kerja atau Penilaian Risiko dan Pengendalian Tempat Kerja (WRAC) untuk meminimalkan risiko.

Pelaporan bahaya didorong pada semua tingkat operasi perusahaan. Setelah bahaya diidentifikasi, pengawas segera diberitahu, dan area tersebut dibuat aman atau diisolasi jika diperlukan. Formulir kejadian diisi dan dimasukkan ke dalam sistem manajemen kejadian (INX), dan investigasi yang sesuai dilakukan sesuai dengan BA-SE-P2 BUMA Australia - Pelaporan dan Investigasi Kejadian, tergantung pada tingkat keparahan bahaya tersebut. Temuan dari investigasi diterapkan dan dikomunikasikan sebagaimana diperlukan.

Identification of Hazards, Risk Assessment, and Incident Investigation

At BUMA Australia, managing hazards and risks is a priority and is achieved through a comprehensive assessment and verification process. This involves personnel identifying and escalating any potential risks before commencing a task. An individual Personal Task Assessment, referred to as Take-5, must be completed for every task, which requires workers to evaluate the task and apply appropriate controls. If risks are deemed unacceptable, the task is not started, and the risk assessment is escalated according to BUMA Australia's Risk Management process to ensure sufficient controls are put in place. BUMA Australia conducts risk assessments for each task using methods such as Job Hazard Analysis or Workplace Risk Assessment & Controls (WRAC) to minimize risks.

Hazard reporting is encouraged at all levels of the company's operations. Once hazards are identified, the supervisor is notified immediately, and the area is made safe or isolated if necessary. An incident form is completed and entered into the event management system (INX), and a suitable investigation is conducted in line with BUMA Australia's BA-SE-P2 – Incident Reporting and Investigation, depending on the severity of the hazard. Findings from the investigation are implemented and communicated as necessary.

BUMA Australia juga memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk melaporkan dan meninggalkan situasi kerja yang berbahaya tanpa takut mendapat sanksi atau pembalasan.

Layanan Kesehatan Kerja

BUMA Australia memahami bahwa kesehatan karyawan sangatlah penting untuk kinerja yang optimal, oleh karena itu kami menyediakan berbagai layanan kesehatan untuk mendukung mereka. Layanan-layanan tersebut antara lain:

1. **Pemeriksaan kesehatan**
   BUMA Australia melakukan pemeriksaan kesehatan untuk semua karyawan, sesuai dengan peraturan negara bagian. Pemeriksaan ini dilakukan sebagai bagian dari pra-pekerjaan (misalnya, Penilaian Medis Dewan Batu Bara) dan secara berkala (setiap 1 atau 5 tahun), tergantung pada tingkat risiko.

2. **Pemantauan Kesehatan**
   BUMA Australia memiliki prosedur pemantauan kesehatan yang memeriksa kesehatan pra-kerja, penilaian berkala, dan juga pemantauan kesehatan yang berkesinambungan.

3. **Program bantuan karyawan**
   BUMA Australia menyediakan program ini untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki akses ke dukungan untuk masalah kesehatan atau masalah yang mungkin memengaruhi kinerja mereka. Program ini gratis bagi semua personil dan kontraktor, dan menawarkan layanan psikologis dari perusahaan eksternal.

BUMA Australia also ensures that workers have the right to report and leave hazardous work situations without fear of sanctions or retaliation.

Occupational Health Services

BUMA Australia recognises that the health of its employees is fundamental to their optimal performance, and thus provides various health services to support them. These services include:

1. **Health check-ups**
   BUMA Australia conducts health check-ups for all its employees, in compliance with state legislation. These check-ups are conducted as part of pre-employment (e.g., Coal Board Medical Assessment) and periodically (every 1 or 5 years), depending on the level of risk.

2. **Health monitoring**
   The company has Health Monitoring Procedures in place that prescribe pre-work health assessments, periodical assessments, and ongoing health monitoring requirements.

3. **Employee assistance program**
   BUMA Australia provides this program to ensure that all its employees have access to support for health concerns or problems that may impact their performance. The program is free of charge to all personnel and contractors, and offers psychological services from an external company.

Layanan kesehatan ini disosialisasikan kepada karyawan baru selama pelatihan orientasi dan diinformasikan melalui komunikasi internal yang rutin serta poster informasi yang dipajang di tempat kerja. Selain itu, seluruh informasi ini tersedia di berbagai platform yang dapat diakses secara umum.

These health services are introduced to new employees during orientation training and are communicated through regular internal communications and information posters displayed in the workplace. Additionally, all this information is made available on various publicly accessible platforms.

PELATIHAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

BUMA Australia menyadari bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya bergantung pada kesadaran dan kehati-hatian setiap pekerja. Untuk itu, BUMA Australia menyediakan pelatihan K3 yang komprehensif berupa:

Standar 11 Induksi Umum adalah syarat wajib untuk semua pekerja di industri pertambangan, mencakup:

1. Bekerja dengan aman
2. Memberikan pertolongan pertama
3. Mematuhi sistem kerja di lokasi
4. Melakukan penilaian risiko lokal
5. Berkomunikasi di tempat kerja
6. Menangani keadaan darurat dan insiden lokal

induksi secara individual yang spesifik untuk lokasi dan pekerjaan karyawan dilakukan sebelum memulai setiap operasi.
Kompetensi pengawasan wajib untuk semua pekerja yang menempati posisi pengawas, termasuk:

1. Menerapkan proses pengelolaan risiko
2. Melakukan investigasi keselamatan dan kesehatan
3. Mengomunikasikan informasi
4. Menilai pemahaman mereka tentang Undang-Undang dan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Pertambangan Batu Bara
5. Wawancara tatap muka dengan pemimpinan senior di lokasi sebelum mendapatkan izin sebagai pengawas.
6. Pengembangan dan pelatihan yang berkelanjutan.

Para pekerja dengan kualifikasi khusus diwajibkan memegang sertifikat profesional yang memerlukan jam pengembangan profesional tertentu. Seluruh *Open Cut Examiners* dan *Site Senior Executives* memegang Sertifikat Praktik yang sah.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAINING

At BUMA Australia, we understand that ensuring occupational health and safety requires the awareness and caution of every worker. Therefore, we provide comprehensive occupational health and safety (OHS) training, which includes the following:

Standard 11 Generic Induction, which is mandatory for all workers in the mining industry, covering:

1. Working safely
2. Applying initial first aid
3. Complying with site work systems
4. Conducting local risk assessment
5. Communicating in the workplace
6. Responding to local emergencies and incidents

Individual site induction specific to the site and the worker's job prior to commencing work at each operation.
Mandatory supervisory competencies for all workers in supervisory roles, including:

1. Applying risk management processes
2. Conducting safety and health investigations
3. Communicating information
4. Assessment of their understanding of the Coal Mining Safety and Health Act and Regulations
5. One-on-one interview with site senior leadership prior to authorisation as a supervisor.
6. Ongoing development and training.

Workers with statutory qualifications are required to hold a professional certificate that requires prescribed hours of professional development. All Open Cut Examiners and Site Senior Executives hold a valid Practicing Certificate.

KINERJA LINGKUNGAN

Energi dan Emisi

Di BUMA Australia, kami berdedikasi untuk berkontribusi dalam memitigasi perubahan iklim dengan mengurangi penggunaan energi dan mengelola emisi kami. Untuk mencapai tujuan ini, kami secara teliti mendokumentasikan penggunaan energi dan emisi kami, sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang relevan, dan melaporkannya kepada Clean Energy Regulator (CER). Kami juga mengumpulkan data emisi dari semua area operasional dan membagikannya kepada klien berdasarkan permintaan.

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

Energy and Emissions

At BUMA Australia, we are dedicated to playing our part in mitigating climate change by reducing our energy usage and managing our emissions. To achieve this, we meticulously document our energy usage and emissions, in compliance with relevant regulations and laws, and report them to the Clean Energy Regulator (CER). We also gather emissions data from all operational areas and share it with clients upon request.

Energi tak terbarukan	2022	Non-Renewable energy
Listrik (dari batu bara) (GJ)	162.873	Electricity (from coal) (GJ)
Bahan bakar (termasuk solar untuk genset) (GJ)	1.652.651	Fuel (including solar for genset) (GJ)
Total (GJ)	1.815.524	Total (GJ)
Total produksi (ton)	79.760.235	Total Production (ton)
Intensitas energi (GJ/unit produksi)	0,022	Energy Intensity (GJ/ unit produksi)

Emisi GRK (Cakupan 1)	2022	GHG Emissions (Scope 1)
BBM (TonCO_2eq)	121.845	Fuel (TonCO_2eq)
Emisi GRK (Cakupan 2)	2022	GHG Emissions (Scope 2)
Listrik (TonCO_2eq)	36.194	Electricity (TonCO_2eq)
Intensitas Emisi (Cakupan 1 dan 2)	2022	Emission Intensity (Scope 1 dan 2)
Total Emisi (TonCO_2eq)	158.039	Total Emissions (TonCO_2eq)
Total produksi (ton)	79.760.235	Total Production (ton)
Intensitas Emisi (TonCO_2eq/ton)	0.0019	Emissions Intensity (TonCO_2eq/ton)

GRK Emissions (Scope 3)	2022	GHG Emissions (Scope 3)
Fuel (TonCO_2eq)	151.257	Fuel (TonCO_2eq)
Total Produksi (ton)	81.256.980	Total Production (ton)
Intensitas Emisi (TonCO_2eq/ton)	0,0019	Emissions Intensity (TonCO_2eq/ton)

1. Data yang disampaikan hanya tahun 2022, karena BUMA Australia baru menjadi bagian dari Delta Dunia pada bulan Desember 2021.
2. Data yang disajikan adalah untuk periode Januari - Desember 2022, karena BUMA Australia menjadi bagian dari Delta Dunia pada Desember 2021.
3. Penghitungan menggunakan standar yang dikembangkan oleh the National Greenhouse Gas Emissions and Energy Use Reporting 2022, sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku.
4. Metodologi dan faktor yang digunakan sesuai dengan *The Australian NGER (Measurement) Determination.*

1. The provided data pertains to the year 2022, following BUMA Australia's acquisition by Delta Dunia in December 2021.
2. The data provided is for January - December 2022, as BUMA Australia became part of Delta Dunia in December 2021.
3. The calculations use the standard developed by the National Greenhouse Gas Emissions and Energy Use Reporting 2022, in accordance with applicable regulations and laws.
4. The methodology and factors used are in line with The Australian NGER (Measurement) Determination.

BUMA Australia melakukan berbagai inisiatif pengurangan karbon melalui:

1. *Operational Efficiency:*
   - Implementasi inisiatif yang bertujuan untuk mengurangi emisi karbon cakupan 1 dan cakupan 2 BUMA Australia, seperti mengadopsi metodologi pertambangan yang memaksimalkan produksi dan meminimalkan jejak karbon mereka.
   - Penggunaan truk penggerak diesel-elektrik, dengan 31 Truk Penggerak Listrik *Off Highway* yang mewakili 40% armada angkut BUMA. Perusahaan juga berencana menggunakan kendaraan *hybrid*/elektrik untuk kendaraan ringan baru.

BUMA Australia has taken multiple steps to reduce their carbon footprint, which include:

1. Operational Efficiency:
   - Implementation of initiatives aimed at reducing BUMA Australia's Scope 1 and Scope 2 carbon emissions, such as adopting mining methodologies that maximise production and minimize their carbon footprint.
   - Use of diesel-electric drive trucks, with 31 Electric Drive Off Highway Trucks representing 40% of BUMA's haulage fleet. The company also plans to use hybrid/ electric vehicles for new light vehicles.

- Proyek peningkatan berkelanjutan yang berfokus pada mengurangi gerakan kendaraan dan efisiensi armada. BUMA Australia terus meninjau ulang dan mencoba produk dan teknologi baru untuk membantu efisiensi dan dekarbonisasi.

2. *Technology:*
   - Penggunaan perangkat lunak dan perangkat keras tambahan pada aset BUMA Australia yang memungkinkan pengumpulan data *real-time* yang lebih baik, termasuk metrik konsumsi bahan bakar dan emisi. Alat ini memungkinkan operasi dan pengambilan keputusan perawatan di lapangan yang lebih efisien dengan dukungan dari tim di luar lapangan.
   - BUMA Australia berencana untuk secara jelas mendefinisikan profil inventaris gas rumah kaca (GRK) dan berinvestasi dalam *platform* data untuk menangkap, memvisualisasikan, dan menunjukkan tren untuk mengontrol dan mengurangi emisi dan limbah.
   - Perusahaan akan melakukan analisis komprehensif terhadap manajemen emisi di seluruh rantai pasokan terkait emisi cakupan 3. Kesepakatan mereka dengan pemasok sudah menyematkan pertimbangan ini dalam praktik pemilihan mereka.

BUMA Australia bekerja sama dengan klien untuk mengurangi emisi GRK Cakupan 3 melalui berbagai inisiatif, seperti di bawah ini:

- Continual improvement projects that focus on reducing vehicle movements and fleet efficiency. BUMA Australia continuously reviews and trials new products and technology to assist with efficiency and decarbonisation.

2. Technology:
   - Use of software and additional hardware fitments to BUMA Australia's assets that enable enhanced real-time data, including fuel burn and emissions metrics. These tools allow for more efficient in-field operations and maintenance decision-making with support from off-site teams.
   - BUMA Australia plans to clearly define their greenhouse gas (GHG) inventory profile and invest in a data platform to capture, visualise, and show trends to control and reduce emissions and waste.
   - The company will conduct a comprehensive analysis of emissions management throughout the supply chain regarding Scope 3 emissions. Their agreements with suppliers already embed this consideration in their selection practices.

BUMA Australia works in collaboration with clients to reduce Scope 3 greenhouse gas (GHG) emissions through various initiatives, which include:

Inisiatif Initiative	Keterangan Description	Periode Implementasi Implementation Period	Projected impact across life of mine**
Dozer Fleet upgrade	Mengganti 110T *Push dozer* 110T Push dozer replacement	2022 - 2023	1.675 kL mengurangi bahan bakar solar 1,675kL reduction in diesel fuel burn
Pit Recovery project	Proyek pemulihan *Pit to* CHPP *coal* Pit to CHPP coal recovery project	2019 - 2022 (sedang berlangsung) 2019-2022 (ongoing)	1.390 kL mengurangi bahan bakar solar 1,390kL reduction in diesel fuel burn
Memperbaharui sistem penerangan (lampu) Lighting system upgrade	Mengganti lampu dengan LED Replacement of legacy lighting with LED systems	2018 - 2022 (sedang berlangsung 2018-2022 (ongoing)	3.600.000 kWHr mengurangi penggunaan listrik 3,600,000 kWHr reduction in electricity usage

Limbah

BUMA Australia menerapkan pengelolaan limbah dengan penuh kehati-hatian sesuai dengan peraturan perundangan yang relevan, dengan tujuan mencegah kerusakan lingkungan dan menghindari gangguan terhadap masyarakat setempat. Perusahaan juga berusaha meminimalkan dampak lingkungannya melalui proses yang memaksimalkan masa pakai sumber daya, bahan, dan peralatan sambil mengurangi limbah dalam semua aspek operasional. BUMA Australia melakukan tinjauan rutin atas operasinya untuk meminimalkan penggunaan sumber daya dan memaksimalkan daur ulang.

Beberapa limbah operasional BUMA Australia di antaranya:

1. Limbah hidrokarbon berupa minyak dan oli bekas
2. Limbah domestik termasuk sampah dan efluen
3. Limbah habis pakai berupa filter, kertas, kemasan
4. Limbah operasional dari ban

Waste Management

BUMA Australia takes careful measures to manage waste in compliance with relevant regulations, with the aim of preventing environmental damage and avoiding disturbance to local communities. The company also strives to minimize its environmental impact through processes that maximize the lifespan of resources, materials, and equipment while reducing waste in all operational aspects. BUMA Australia conducts regular reviews of its operations to minimize resource use and maximize recycling.

Some of the waste produced in BUMA Australia's operations include:

1. Hydrocarbon waste, such as oil and used oil.
2. Domestic waste, including garbage and effluent.
3. Consumable waste, such as filters, paper, and packaging
4. Operational waste from tyres.

LIMBAH MENURUT JENIS DAN JUMLAH (DALAM TON)*
WASTE BY TYPE AND AMOUNT (IN TONS)*

Jenis	Total limbah Total Waste	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir Waste diverted from final disposal	Limbah yang dikirim ke pembuangan akhir Waste sent to final disposal	Type
Limbah B3	254	243	11	Hazardous waste
Limbah Non B3	453	60	393	Non-hazardous waste
Limbah metal**)	14	14	-	Metal waste**)
Limbah cair	524	-	524	Liquid waste
Total Limbah	**721**	**317**	**928**	**Total waste**

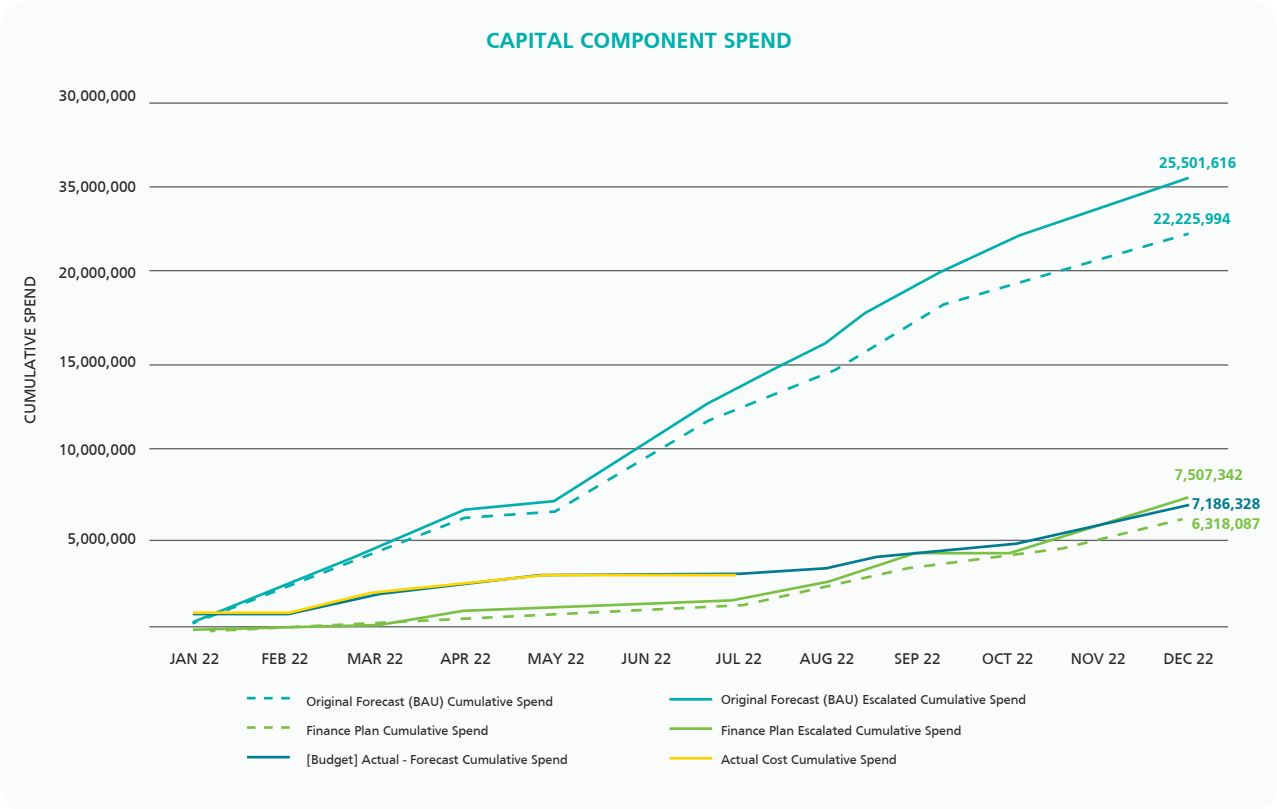
*Data ini adalah data dari lokasi operasional di Commodore, Meandu dan Broadmeadow East, karena di lokasi Goonyella dan Blackwater limbah ditangani langsung oleh klien (pemilik tambang)
**Limbah metal di Commodore tidak dilaporkan karena seluruh limbah didonasikan untuk program *Mobility*.
*This data is from operational locations at Commodore, Meandu, and Broadmeadow East, as waste at Goonyella and Blackwater sites is handled directly by the client (mine owner).
**Metal waste at Commodore is not reported as all waste is donated to the Mobility program.

Project Iron

BUMA Australia telah menciptakan *"Project Iron"* dengan tujuan untuk memperpanjang masa pakai komponen penting dan armada peralatan kami. Inisiatif ini bertujuan untuk mengurangi kebutuhan penggantian komponen, meminimalkan konsumsi suku cadang, dan menjaga sumber daya. Perusahaan secara konsisten mengevaluasi praktik operasional untuk meminimalkan penggunaan sumber daya dan limbah serta memaksimalkan daur ulang material limbah dalam operasi pertambangan kami.

Project Iron

BUMA Australia has created "Project Iron" with the objective of prolonging the lifespan of their crucial components and equipment fleet. This initiative aims to reduce the need for component replacements, minimize spare parts consumption, and preserve resources. The company consistently assesses their operational practices to minimise resource use and waste and maximize the recycling of waste materials in their mining operations.



Dalam upaya untuk mengurangi penggunaan bahan bakar solar, ban, dan limbah servis (minyak, pendingin, dll), BUMA Australia mengoptimalkan proses dengan cara mengurangi pengangkutan, *strip ratio,* dan meminimalkan pekerjaan ulang dari *dump*, serta mengurangi jam pemrosesan yang dibutuhkan dalam perencanaan tambang. Pengurangan dalam jam pemrosesan ini berdampak baik pada lingkungan karena mengurangi penggunaan energi dan limbah.

Untuk mengurangi limbah ban, BUMA Australia memantau tekanan ban, penggunaan dalam kilometer, keausan dan kerusakan, serta kegagalan untuk meningkatkan waktu penggunaan dan mengurangi limbah ban. BUMA Australia bekerja sama dengan vendor, konsultan, dan kontraktor untuk mengoptimalkan biaya, kualitas, dan standar tata kelola dalam pengadaan barang dan jasa. Prinsip-prinsip keberlanjutan diintegrasikan ke dalam prosedur pengadaan untuk memastikan dampak positif di seluruh rantai pasokan.

BUMA Australia sangat menekankan kolaborasi dengan vendor kami, termasuk konsultan dan kontraktor, untuk mengoptimalkan biaya, kualitas, dan standar tata kelola dalam pengadaan barang dan jasa. Perusahaan mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam prosedur pengadaannya untuk memastikan dampak positif di seluruh rantai pasokan. Untuk mendukung konstruksi dan operasi, BUMA Australia telah mengembangkan strategi pengadaan berkelanjutan sesuai dengan ISO 20400 Pengadaan Berkelanjutan.

In an effort to reduce the use of diesel fuel, tyres, and service waste (oil, coolant, etc.), BUMA Australia optimizes processes by reducing transportation, strip ratios, and minimizing rework from dumps, as well as reducing processing hours needed in mine planning. Reductions in processing hours have a positive impact on the environment by reducing energy consumption and waste.

To reduce tyre waste, BUMA Australia monitors tire pressure, usage in kilometres, wear and tear, and failures to increase usage time and reduce tyre waste. BUMA Australia collaborates with vendors, consultants, and contractors to optimize costs, quality, and governance standards in procurement of goods and services. Sustainability principles are integrated into procurement procedures to ensure a positive impact in the supply chain.

BUMA Australia places great emphasis on collaborating with its vendors, including consultants and contractors, to optimise costs, quality, and governance standards in the procurement of goods and services. The company integrates sustainability principles into its procurement procedures to ensure a positive impact throughout its supply chain. To support construction and operations, BUMA Australia has developed a sustainable procurement strategy in line with ISO 20400 Sustainable Procurement.

Selain itu, BUMA Australia bekerja sama dengan kontraktor limbah yang memiliki komitmen kuat terhadap standar lingkungan di Australia. Perusahaan secara rutin mencatat dan mengaudit kegiatan kami untuk memastikan kepatuhan dan mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan praktik lingkungannya.

Berkat upaya gigih BUMA Australia, tidak ada pelanggaran lingkungan yang signifikan selama tahun pelaporan. Perusahaan tidak mengalami insiden di atas tingkat 3, yang dikategorikan sebagai insiden yang perlu dilaporkan ke Departemen Lingkungan setempat sesuai dengan peraturan di Australia. BUMA Australia tetap berkomitmen untuk terus memperbaiki praktik lingkungannya dan meminimalkan dampaknya pada lingkungan.

Rehabilitasi Lahan

BUMA Australia berkomitmen untuk meminimalkan dampak pada lingkungan dalam semua aspek operasinya, sejalan dengan nilai dan visi perusahaan. Perusahaan berusaha untuk terus meningkatkan kinerja lingkungan dengan merencanakan rehabilitasi sebagai bagian integral dari proses penambangan dan secara progresif melaksanakannya sesuai dengan rencana penambangan dan rencana rehabilitasi progresif dan penutupan tambang (PRC *plan*).

Otoritas Lingkungan menetapkan persyaratan untuk rehabilitasi, termasuk kriteria penyelesaian dan penggunaan lahan pasca penambangan. Sebagai kontraktor pertambangan,

In addition, BUMA Australia collaborates with licensed waste contractors who have a strong commitment to environmental standards in Australia. The company regularly records and audits its activities to ensure compliance and identify opportunities for improvement in its environmental practices.

Thanks to BUMA Australia's diligent efforts, there were no significant environmental violations during the reporting year. The company did not experience any incidents above level 3, which are categorized as incidents that need to be reported to the local Department of Environment according to Australian regulations. BUMA Australia remains committed to continually improving its environmental practices and minimizing its impact on the environment.

Land Rehabilitation

BUMA Australia is committed to minimizing its impact on the environment in all aspects of its operations, in line with the company's values and vision. The company strives for continual environmental performance improvement by planning rehabilitation as an integral part of its mining process and progressively undertaking it in accordance with the life of mine plan and Progressive Rehabilitation and Mine Closure plan (PRC plan).

Environmental Authority sets the requirements for rehabilitation, including completion criteria and post-mining land use. As a mining contractor, BUMA Australia is committed to operating

BUMA Australia berkomitmen untuk beroperasi sesuai dengan rencana PRC situs tambang di seluruh proyek mereka dengan memberikan pekerjaan berkualitas tinggi yang dilakukan sesuai dengan desain ahli dan kerangka regulasi.

in compliance with mine site PRC plans throughout its projects by delivering high-quality work conducted according to expert designs and regulatory framework.

BUMA Australia memiliki berbagai tanggung jawab yang mencakup memastikan desain dan rencana tambang mematuhi rencana tambang selama masa tambang, memisahkan material sesuai kebutuhan, menyimpan atau mengandung material untuk menghindari kontaminasi, menempatkan material pada posisi dan profil akhir, merancang dan membangun drainase dan perlindungan erosi, memelihara area dan infrastruktur situs, serta menyebar dan menanam area yang direhabilitasi. Perusahaan juga membantu dalam mengembangkan rencana rehabilitasi dan penutupan tambang (PRC) ketika diperlukan.

BUMA Australia has a range of responsibilities that include ensuring mine designs and plans comply with the life of mine plan, separating materials as required, storing, or containing materials to avoid contamination, placing material to the final position and profile, designing and constructing drainage and erosion protection, maintaining site areas and infrastructure, and weeding and seeding rehabilitated areas. The company also assists in developing PRC plans when required.

Pada tahun 2022, BUMA Australia menyelesaikan rehabilitasi vegetasi asli seluas 28,7 hektare di Tambang Meandu atas nama kliennya, Stanwell Corporation. Area rehabilitasi 'vegetasi asli' dirancang agar aman, stabil, tidak mencemari, dan berkelanjutan, dengan persyaratan desain khusus yang diukur berdasarkan peraturan pemerintah, termasuk gradien, bahan penutup, dan drainase yang spesifik. Proyek ini melibatkan desain dan konstruksi serangkaian drainase yang dilapisi batu untuk mengalirkan aliran permukaan dan mengurangi potensi erosi. Batu basal yang didaur ulang dari tambang digunakan dalam konstruksi drainase berlapis batu sebagai bagian dari operasi BUMA Australia.

In 2022, BUMA Australia completed 28.7 hectares of native vegetation rehabilitation at Meandu Mine on behalf of its client, Stanwell Corporation. The 'native vegetation' rehabilitation areas are designed to be safe, stable, non-polluting, and sustainable, with specific design requirements measured against government regulations, including specific gradients, cover material, and drainage. The project involved the design and construction of a series of rock-lined drains to convey overland flow and reduce the potential for erosion. Basalt rock recovered from the mine is used in the construction of rock-lined drains as part of BUMA Australia's operations.

BUMA Australia berkomitmen untuk melakukan rehabilitasi yang progresif untuk wilayah operasional kami, sebagai berikut:

BUMA Australia is committed to progressive rehabilitation for our operational areas, as follows:

Project	2022
Commodore Mine	19.9 ha
Meandu Mine	28.7 ha
Total	48.6 ha

Dengan penguatan regulasi federal yang mengharuskan semua pemilik tambang untuk menerapkan rehabilitasi progresif, BUMA Australia bertujuan untuk memosisikan kemampuan rehabilitasi tambangnya untuk mengakomodasi kebutuhan yang semakin meningkat akan keahlian rehabilitasi di industri terkait demi memberi dampak lebih.

With the strengthening of federal regulation requiring all mine owners to implement progressive rehabilitation, BUMA Australia intends to position its mine rehabilitation capabilities to cater to the increasing needs for rehabilitation expertise in the industry and to scale up impact.

KINERJA CSR

Kegiatan filantropi BUMA Australia berfokus pada program yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat di wilayah di mana Perusahaan beroperasi, sejalan dengan strategi keterlibatan komunitas klien kami. Berbeda dengan program CSR di Indonesia yang berpusat pada kegiatan pemberdayaan masyarakat, program CSR di Australia menanggapi kebutuhan masyarakat setempat melalui kegiatan filantropi dan dukungan bagi *First Nations* atau orang-orang asli Australia. Program lain juga dipertimbangkan, terutama yang

CSR PERFORMANCE

BUMA Australia's philanthropic activities focus on programs that have an impact on improving the welfare of the communities where the Company operates, in line with our clients' community engagement strategies. Unlike CSR programs in Indonesia that are centred around community empowerment activities, CSR programs in Australia respond to the needs of local communities through philanthropic activities and support for First Nations First NationsAustralians. Other programs are

meningkatkan hubungan dengan masyarakat dan melibatkan karyawan dalam kegiatan tersebut.

PEMBERDAYAAN FIRST NATION

BUMA Australia secara khusus menekankan pelibatan First Nations dalam operasinya, dengan cara:

1. Memberikan saran dan dukungan strategis yang berkualitas sehubungan dengan partisipasi *First Nations;*
2. Memberikan panduan dan arahan seputar penerapan kebijakan dan prosedur *First Nations Affairs;*
3. Mengembangkan dan memimpin proyek strategis atau inisiatif khusus untuk meningkatkan partisipasi First Nations di seluruh bisnis kami; dan
4. Berupaya untuk terus meningkatkan dan mengembangkan partisipasi *First Nations* sejalan dengan perubahan bisnis yang cepat.

Tiga pilar yang mendasari *First Nations Affairs* adalah: (i) Penghormatan, (ii) Hubungan, dan (iii) Partisipasi dan Pembangunan. Ketiga hal ini menyediakan kerangka operasional untuk:

1. Mendidik, memberikan saran, dan mendukung bisnis untuk terlibat dalam urusan *First Nations Affairs.*
2. Mendukung bisnis untuk membina jaringan yang kuat dan mengembangkan serta memelihara hubungan dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal.
3. Menyediakan kesempatan kerja, pengembangan, dan bisnis bagi orang-orang *First Nations* dan komunitas mereka.

also considered, especially those that enhance relationships with the community and involve employees in these activities.

EMPOWERING FIRST NATIONS

BUMA Australia specifically emphasizes the involvement of First Nations in its operations by:

1. Providing quality strategic advice and support in relation to First Nations participation
2. Providing guidance and direction around implementing First Nations Affairs policies and procedures
3. Developing and leading a strategic project or mining services business unit with specific initiatives to increase First Nations participation across our business; and
4. Challenging the business to continually improve and evolve First Nations participation in line with rapid changes to the business.

The three pillars underpinning First Nations Affairs – (i) Respect, (ii) Relationships and (iii) Participation and Development, provide an operational framework to:

1. Educate, advise, and support the business to engage respectfully on First Nations Affairs matters.
2. Support the business to foster strong networks and develop and maintain relationships with internal and external stakeholders.
3. Provide employment, development and business opportunities for First Nations people and their communities.

The Blackwater First Nations Trainee Program (Pelatihan Masyarakat Adat Blackwater)

BUMA Australia sangat menekankan pada inklusi komunitas First Nations dalam pengadaan tenaga kerja. Kami berdedikasi untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif yang memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan memupuk saling penghargaan di antara karyawan kami. Untuk tujuan ini, BUMA Australia telah merancang program pelatihan yang memperkenalkan individu-individu First Nations pada industri pertambangan dan berbagai prospek karir yang tersedia di dalamnya. Program ini mencakup topik-topik yang relevan untuk operasi tambang sehari-hari dan menawarkan *mentorship* kepada karyawan baru di industri ini. Program ini terbukti berhasil dalam mempersiapkan operator dan juga menghasilkan peluang pekerjaan penuh waktu di Tambang Blackwater dan Goonyella milik BUMA Australia.

Program ini merupakan kursus selama 8 minggu di Blackwater yang memberikan peserta berbagai keterampilan, termasuk pengalaman langsung dalam mengoperasikan truk *dump* selama *shift* pagi dan malam. Pelatihan kepemimpinan juga disertakan dalam program ini, dengan dua hari yang didedikasikan untuk membangun kepercayaan diri dan mempromosikan kerja sama tim. Selama program, semua peserta didorong untuk berinteraksi dengan staf BUMA Australia untuk mempelajari tentang budaya, sejarah, dan prestasi komunitas First Nations. Subjek lain yang dibahas meliputi keselamatan, komunikasi, bahan kimia berbahaya, obat-obatan, perilaku di tempat kerja, kesehatan mental, dan manajemen risiko.

Peserta program terbaru kami berinisiatif untuk membuat karya seni yang menggabungkan kelompok dan suku mereka untuk ditampilkan dengan penuh rasa bangga di lokasi penambangan BMA Blackwater bersama dengan mural lain yang dirancang oleh Blackwater Art Society dan dilukis oleh komunitas. Dengan

The Blackwater First Nations Trainee Program

BUMA Australia places great importance on the inclusion of the First Nations community in our workforce procurement. We are dedicated to cultivating a diverse and inclusive work environment that provides opportunities for growth and fosters mutual respect among our employees. To this end, BUMA Australia has designed a training program that introduces First Nations individuals to the mining industry and the various career prospects available within it. This program covers topics that are relevant to daily mining operations and offers mentorship to new industry employees. It has proven successful in preparing operators while also generating full-time employment opportunities at BUMA Australia's Blackwater and Goonyella Mines.

The program is an 8-week course in Blackwater that provides participants with a range of skills, including hands-on experience operating dump trucks during both morning and night shifts. Leadership training is also included in the program, with two days dedicated to building confidence and promoting teamwork. Throughout the program, all participants are encouraged to interact with BUMA Australia staff to learn about the First Nations community's culture, history, and achievements. Other subjects addressed include safety, communication, hazardous chemicals, drugs, workplace behavior, mental health, and risk management.

Our recent program participants suggested they create artwork that brings together their mobs and tribe to be proudly displayed onsite at BMA Blackwater Mine alongside other murals designed by the Blackwater Art Society and painted by the community. Creating a piece of art that reflects the Aboriginal and Torres

menciptakan sebuah karya seni yang mencerminkan perjalanan pria Aborigin dan Kepulauan Torres Strait bisa membawa mereka ke Blackwater untuk mendapatkan kesempatan bekerja dengan BUMA Australia.

Setelah menyelesaikan program, karyawan diberikan sertifikasi nasional yang dikenal sebagai Pernyataan Prestasi Keterampilan Keselamatan Tambang Batu Bara Permukaan. Sebagai hasilnya, pada tahun pelaporan, 22% tenaga kerja BUMA Australia terdiri dari anggota komunitas First Nations.

Blackwater School Breakfast Club

Sejak bulan Mei 2016, BUMA Australia telah mendukung Blackwater Youth Development Programs dan Breakfast Clubs di sekolah-sekolah. Pegawai BUMA Australia dan Community Officer memberikan dukungan langsung pada inisiatif ini dengan berpartisipasi dalam pertemuan kelompok Youthinc, acara liburan sekolah, serta kemitraan klub sarapan dengan sekolah. Melalui kemitraan ini, BUMA Australia bekerja sama dengan kelompok pemuda yang beragam dan menghadapi tantangan unik mereka sendiri untuk membuat acara, berbagi ide, dan memberikan masukan berharga dalam keputusan yang memengaruhi komunitas Blackwater.

Sebagai hasil dari kemitraan yang kuat dengan komunitas Blackwater, ditemukan bahwa beberapa siswa kekurangan akses terhadap nutrisi yang tepat untuk sekolah. Untuk mengatasi masalah ini, BUMA Australia mensponsori Blackwater State School untuk menyediakan pilihan sarapan sehat kepada semua siswa setiap hari, serta akses untuk minum teh pagi dan makan siang bagi siswa yang tidak bisa membelinya.

Strait Islander men's journey that led them to Blackwater for an opportunity to work with BUMA Australia.

Upon finishing the program, employees are granted a national certification known as the Statement of Attainment in Surface Coal Mine Safety Skill Set. As a result, 22% of BUMA Australia's workforce consists of First Nations community members, as of the reporting year.

Blackwater School Breakfast Club

BUMA Australia has been supporting the Blackwater Youth Development Programs and Breakfast Clubs in schools since May 2016. The Blackwater People and Community Officer from BUMA Australia provides direct support to these initiatives by participating in Youthinc group meetings, school holiday events, and breakfast club partnerships with schools. Through this partnership, BUMA Australia collaborates with a diverse group of young people, each facing their own unique challenges, to create events, share ideas, and provide valuable input into decisions affecting the Blackwater community.

As a result of BUMA Australia's strong partnership with the Blackwater community, it was observed that some students lack access to proper nutrition for school. To address this issue, BUMA Australia sponsors Blackwater State School to provide healthy breakfast options to all students every day, as well as access to morning tea and lunch for those students who would otherwise go without.

Commodore Mine Cultural Heritage

BUMA Australia berkomitmen untuk pelestarian warisan budaya, terutama di lokasi tambang seperti Tambang Commodore, dengan bekerja sama erat dengan komunitas adat setempat. Komitmen ini tercermin dalam Rencana Pengelolaan Warisan Budaya Millmerran Power. Proses pelestarian melibatkan pemeriksaan tahap dua di lokasi tambang, dengan tahap pertama adalah pemeriksaan permukaan yang dilakukan dengan berjalan-jalan di area tersebut, dan tahap kedua adalah pemeriksaan lebih mendalam pada lapisan tanah untuk mencari artefak.

Seluruh temuan warisan budaya yang signifikan dikumpulkan dengan hati-hati dan diangkut ke lokasi penyimpanan yang ditunjuk untuk pelestarian, klasifikasi, dan analisis lebih lanjut. Saat ini, BUMA Australia sedang melakukan studi di sepanjang Back Creek untuk mengidentifikasi kepadatan artefak dan pemukiman, dengan bekerja sama dengan konsultan pengelolaan warisan budaya dan perwakilan dari komunitas First Nation. Studi ini menunjukkan dedikasi BUMA Australia untuk pelestarian warisan budaya dan praktik pertambangan yang bertanggung jawab.

Broadmeadow East Mine Cultural Heritage

Pada bulan Juni 2022, BUMA Australia memberikan bantuan kepada Bowen Coking Coal (BCC) dalam melakukan survei pembersihan warisan budaya untuk sebagian wilayah Tambang Broadmeadows East (BME). Survei tersebut dilakukan dalam kemitraan dengan perwakilan dari organisasi Aborigin Barada Barna (Barada Barna) dan menghasilkan penemuan sejumlah kecil serpihan dan inti, serta pohon bekas goresan. BUMA Australia memastikan bahwa artefak-artefak ini diperlakukan dengan hati-hati dan hormat dengan mengumpulkannya dan menyimpannya di Tempat Peristirahatan yang ditunjuk, di mana mereka akan dilindungi dari kerusakan. Untuk memastikan perlindungan berkelanjutan terhadap situs-situs ini, BUMA Australia telah memasang tanda dan pagar di sekitar semua area penting dan habitat yang dilindungi.

Commodore Mine Cultural Heritage

BUMA Australia is committed to the preservation of cultural heritage, particularly in mining sites such as Commodore Mine, in close collaboration with local traditional communities. This commitment is reflected in the Millmerran Power Cultural Heritage Management Plan. The preservation process involves a two-stage inspection of the mining site, with the first stage being a surface examination conducted by walking through the area, and the second stage being a more thorough examination of soil layers to search for artifacts.

All significant cultural heritage findings are carefully collected and transported to a designated storage location for preservation, classification, and further analysis. Currently, BUMA Australia is undertaking a study along Back Creek to identify artifact density and occupation, in partnership with cultural heritage management consultants and representatives from the local First Nation community. This study demonstrates BUMA Australia's dedication to cultural heritage preservation and responsible mining practices.

Broadmeadow East Mine Cultural Heritage

In June 2022, BUMA Australia provided assistance to Bowen Coking Coal (BCC) in conducting a cultural heritage clearance survey for a section of the Broadmeadows East Mine (BME). The survey was conducted in partnership with representatives from the Barada Barna Aboriginal Organisation (Barada Barna) and resulted in the discovery of a small number of flakes and cores, as well as a scar tree. BUMA Australia ensured that these artifacts were treated with care and respect by collecting and storing them in a designated Resting Place, where they would be protected from harm. To ensure the ongoing protection of these sites, BUMA Australia has installed signage and fencing around all significant areas and protected habitats.

Pemasok Lokal

South Burnett CTC, sebuah perusahaan yang berbasis di Kingaroy, memberikan pelatihan keterampilan, dukungan terhadap kekerasan dalam rumah tangga, dan bantuan bagi orang-orang dengan cacat dan pemuda. Layanan mereka dapat diakses oleh semua anggota masyarakat tanpa memandang usia, budaya, kesehatan, kemampuan, atau latar belakang. South Burnett CTC bertujuan untuk menambah nilai pada kehidupan para pesertanya, memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan masyarakat, termasuk kegiatan sosial, ekonomi, dan budaya. BUMA Australia mendukung operasi South Burnett CTC, seperti layanan *laundry*, layanan katering, dan pekerjaan tukang kayu,dan lain-lain. Sebagian besar pekerja adalah orang-orang dengan cacat yang mendapatkan kebanggaan, tujuan, dan arti dalam hidup mereka melalui pekerjaan mereka. BUMA Australia telah menjalin kemitraan dengan South Burnett CTC sejak 2013 karena layanan mereka yang sangat baik dan harga yang wajar.

Local Supplier

South Burnett CTC, a company based in Kingaroy, provides skills training, domestic violence support, and assistance to people with disabilities and young people. Their services are accessible to all members of the community regardless of age, culture, health, ability, or background. South Burnett CTC aims to add value to their participants' lives, allowing them to participate in various community activities, including social, economic, and cultural activities. BUMA Australia supports South Burnett CTC's operations, such as laundry services, catering, and carpentry jobs, among others. Most of the workers are people with disabilities who gain pride, purpose, and meaning in their lives through their work. BUMA Australia has been partnering with South Burnett CTC since 2013 due to their excellent services and fair prices.

Metal for Mobility

Sejak tahun 2013, BUMA Australia telah mendukung program Metals for Mobility di Proyek Commodore dengan mendorong karyawannya untuk mendaur ulang *metal scrap* yang dihasilkan dari tambang. Di lokasi, *metal scrap* tersebut di sortir menjadi baja *High* dan *Low-Grade,* dan setelah bak-bak terisi penuh, mereka diangkut ke Darling Downs Metals untuk ditimbang. Hasil dari penjualan logam daur ulang didonasikan ke amal CPL. Amal ini menyediakan layanan dukungan untuk cacat untuk individu dari segala usia, mulai dari intervensi dini hingga pendidikan, pertumbuhan pribadi, dan pekerjaan. BUMA Australia telah mendonasikan $50.000,00.

Metal for Mobility

Since 2013, BUMA Australia has been supporting the Metals for Mobility program at the Commodore Project by encouraging its employees to recycle scrap metal generated from the mine. Onsite, the scrap metal is sorted into High- and Low-Grade steel, and once the bins are full, they are transported to Darling Downs Metals for weighing. The proceeds generated from the sale of the recycled metal are donated to the charity CPL. This charity provides disability support services for individuals of all ages, from early intervention to education, personal growth, and employment. BUMA Australia has donated $ 50,000.00.

10 TENTANG LAPORAN
About The Report

Sebagai bagian dari penerapan transparansi, Delta Dunia menerbitkan laporan keberlanjutan yang memuat informasi yang berguna bagi para pemangku kepentingan dalam mengambil keputusan.

As a part of implementing transparency, Delta Dunia publishes sustainability reports containing information which is useful for stakeholders in their decision making.

BUMA

Sebagai salah satu wujud komitmen kami akan transparansi, Delta Dunia menerbitkan Laporan Keberlanjutan untuk menyampaikan kinerja dan dampak perusahaan dalam bidang ekonomi, lingkungan dan sosial. Laporan Keberlanjutan ini memuat informasi tentang kinerja keberlanjutan dari 1 Januari 2022 hingga 31 Desember 2022, sesuai dengan tahun buku Delta Dunia. Tidak terdapat pengungkapan kembali dari laporan sebelumnya, dan tidak terdapat perubahan organisasi yang bersifat signifikan. Laporan Keberlanjutan tahun lalu diterbitkan pada tanggal 31 Mei 2022. [GRI 2-3] [GRI 2-4] [OJK C.6]

As a form of our commitment to transparency, Delta Dunia publishes Sustainability Reports to convey company's performance and impact in the fields of economy, environment, and social. This Sustainability Report contains information about sustainability performance from January 1st up to December 31st, 2022, in accordance to Delta Dunia fiscal year. It does not contain a restatements of the previous report and there was no significant change of organization. The previous Sustainability report was published on May 31st, 2022. [GRI 2-3] [GRI 2-4] [OJK C.6]

STANDAR PELAPORAN

Laporan ini telah disusun sesuai dengan standar GRI. Di samping itu sebagai perusahaan publik laporan ini juga mengacu Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No. 16/SEOJK.04/2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. Untuk memudahkan pembaca, standar GRI ditulis dalam warna biru, sedangkan standar OJK ditulis dengan warna merah, dengan daftar indeks GRI dan OJK yang disampaikan pada halaman 200 dan 207. [OJK G.4]

Laporan ini belum diverifikasi oleh *assurance* independen. Kami sedang mengkaji untuk dapat menggunakan assurance independen pada laporan keberlanjutan tahun yang akan datang. [GRI 2-5] [OJK G.1]

REPORTING STANDARDS

This report has been compiled in accordance with the GRI standards. In addition, as a public company, this report also refers to Circular Letter of the Financial Services Authority (OJK) No. 16/SEOJK.04/2021 regarding the form and contents of Annual Reports of Public Enterprises. To facilitate in reading, GRI Standards are written in blue, and, on the other hand, OJK Standards are written in red, with the GRI and OJK index listed on page 200 and 207. [OJK G.4]

This report has not been verified by an independent assurance. We are currently researching to be able to utilize an independent assurance in the next fiscal year Sustainability Report. [GRI 2-5] [OJK G.1]

PENENTUAN TOPIK MATERIAL [GRI 3-1]

Delta Dunia memastikan bahwa laporan ini membahas topik-topik material, atau topik-topik yang berdampak paling signifikan dalam bidang ekonomi, lingkungan dan sosial. Topik-topik tersebut diambil dari Topik Standar GRI (GRI Topic Standard). Penentuan topik material dalam laporan ini dilakukan sesuai dengan standar GRI, yaitu melalui 4 (empat) langkah berikut:

1. Mendalami konteks bisnis Delta Dunia
2. Mengidentifikasi dampak yang sudah maupun yang akan terjadi
3. Melakukan penilaian terkait signifikansi suatu dampak. Delta Dunia melibatkan para pemangku kepentingan melalui survei materialitas untuk menetapkan topik-topik tersebut.
4. Memprioritaskan dampak yang paling signifikan, hasil dari langkah ke-2 dan ke-3 di atas. Dalam penetapan topik material, Delta Dunia juga melibatkan pakar eksternal yaitu NCCR (National Center for Corporate Reporting) yang membantu memantau dampak Delta Dunia dalam bidang ekonomi, lingkungan dan sosial.

Setelah melakukan reviu, Delta Dunia Dunia menetapkan topik material yang sama dengan tahun sebelumnya, walaupun topik-topik tersebut memiliki tingkat materialitas yang berbeda. Berikut ini adalah bagan alur penentuan topik material:

DETERMINING THE MATERIAL TOPIC [GRI 3-1]

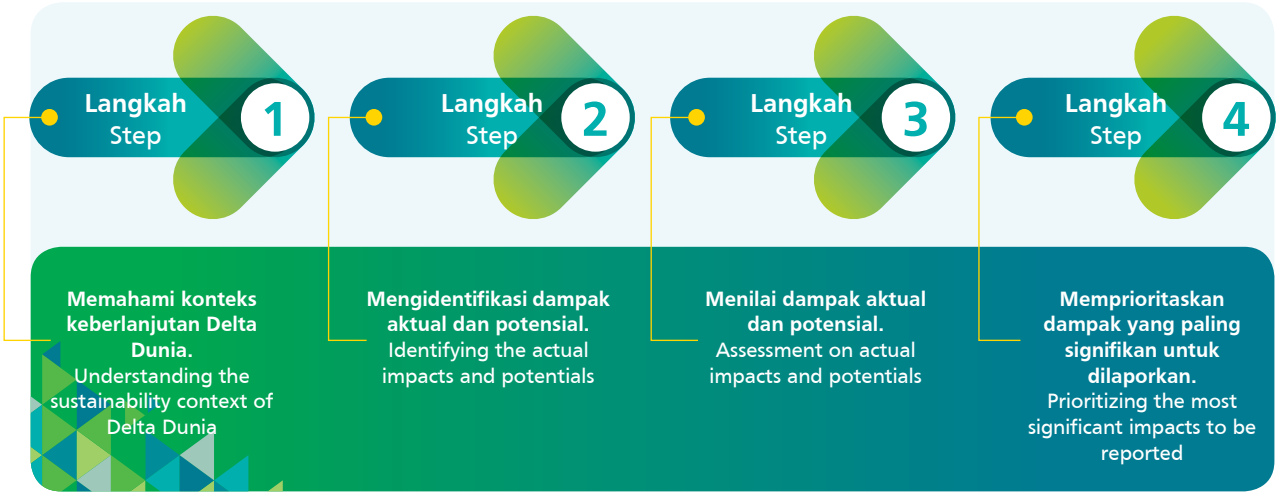
Delta Dunia ensures that this report discusses topic materials, or topics that have the most impact in fields of economy, environment and social. These topics are taken from GRI Topic Standard. The topic materials in this report were determined in accordance with the GRI Standard, which comprises the 4 (four) steps bellow:

1. Exploring the business context of Delta Dunia
2. Identifying the impacts that have been created and the possible ones in the future.
3. Performing an assessment of the significance of an impact. Delta Dunia involved stakeholders through a materiality survey to establish those topics.
4. Prioritizing the impacts that are most significant from the results of step 2 and 3 above. In establishing the material topics, Delta Dunia also involved the external expert NCCR (National Center for Corporate Reporting) which helps to monitor the impacts of Delta Dunia in fields of economy, environment and social.

After a review, Delta Dunia established topic materials that is identical to the previous year. Although, those topics had a different materiality level. These are the flow chart in determining the material topics:

Berikut bagan arus penentuan topik material:

Berikut bagan arus penentuan topik material:



DAFTAR TOPIK MATERIAL
MATERIAL TOPIC LIST
[GRI 3-2] [GRI 3-3]

Topik Material Material Topics	Alasan Mengapa Topik Material Reason for Material Topic
Kinerja dan dampak ekonomi Economic impact and performance	Berdampak signifikan pada peningkatan ekonomi nasional, daerah, dan para pemangku kepentingan. Has a significant impact towards the national provincial economy and stakeholders
Keberadaan Pasar Market presence	Berdampak signifikan pada sumber daya manusia, baik dalam kesejahteraan maupun karir karyawan. Has a significant impact towards human resources in terms of personnel well-being and career.
Dampak Ekonomi Tidak Langsung Indirect economic impact	Berdampak signifikan pada peningkatan perekonomian daerah dan pemberdayaan masyarakat. Has significant impact on regional economic development and society empowerment.
Praktik Pengadaan Procurement practices	Berdampak penting bagi pengembangan perekonomian lokal. Has an important impact on the development of local economy.
Anti Korupsi Anti-corruption	Berdampak terhadap kepercayaan para pemegang saham, masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Has an impact on trust shareholders, the community, and other stakeholders
Pajak Tax	Berdampak terhadap peningkatan ekonomi nasional, di samping kepercayaan dan hubungan dengan regulator. Has an impact on the enhancement of national economy and also trust and good relationship with the regulators
Energi Energy	Berdampak signifikan pada keberlanjutan bumi dan kelestarian lingkungan, di samping penghematan secara ekonomi Has a significant impact on the sustainability on earth and the environment.
Air Water	Berdampak signifikan pada keberlanjutan bumi dan kelestarian lingkungan Has a significant impact on the sustainability on earth and the environment.
Emisi Emission	Berdampak signifikan pada keberlanjutan bumi dan kelestarian lingkungan, di samping penghematan secara ekonomi. Has a significant impact on the sustainability on earth and the environment, and also economical savings
Limbah Waste	Berdampak signifikan pada keberlanjutan bumi dan kelestarian lingkungan, di samping penghematan secara ekonomi. Has a significant impact on the sustainability on earth and the environment, and also economical savings
Kepegawaian Human Resources	Berdampak penting pada kenyamanan dan kinerja karyawan. Has an important impact on the amenities and performance of personnel.
Kesehatan Kerja Occupational Health	Berdampak penting pada kenyamanan dan kinerja karyawan, serta kepercayaan pelanggan terhadap Delta Dunia. Has an important impact on the amenities and performance of personnel and also trust of the Delta Dunia customers.

Topik Material Material Topics	Alasan Mengapa Topik Material Reason for Material Topic
Pendidikan dan Pelatihan Education and Training	Berdampak penting pada kepuasan dan kinerja karyawan serta kapasitas/keahlian karyawan. Has an important impact on the satisfaction and performance of personnel and also the capacity/expertise of personnel.
Keberagaman dan Kesetaraan Diversity and Equality	Berdampak penting pada kenyamanan dan kinerja karyawan serta penghormatan terhadap HAM. Has an important impact on the satisfaction and performance of personnel and a respect towards Human Rights.
Non diskriminasi Non-discrimination	Berdampak penting pada kenyamanan dan kinerja karyawan, serta penghormatan terhadap HAM. Has an important impact on the satisfaction and performance of personnel and a respect towards Human Rights.
Pekerja Anak Child Labor	Berdampak penting pada kenyamanan dan kinerja karyawan, serta penghormatan terhadap HAM. Has an important impact towards the satisfaction and performance of personnel and a respect towards Human Rights.
Kerja Paksa Forced Labor	Berdampak penting pada kenyamanan dan kinerja karyawan, serta penghormatan terhadap HAM. Has an important impact towards the satisfaction and performance of personnel and a respect towards Human Rights.
Praktik-praktik Keamanan Safety Practices	Berdampak penting pada kenyamanan kerja, peningkatan kinerja dan kepercayaan pelanggan. Has an important impact towards work comfortability, enhancement of performance and customer trust.
Masyarakat lokal Local Community	Berdampak penting pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pengembangan produk untuk masyarakat marginal. Has an important impact towards community welfare and the development of products for marginal society.

Laporan keberlanjutan ini memuat topik-topik yang material bagi Delta Dunia dan para pemangku kepentingan. Namun, beberapa topik di bawah ini tidak disampaikan karena tidak dianggap material.

This Sustainability Report contains topics that are material to Delta Dunia and stakeholders. However, some topics below are not conveyed since they are not considered material.

Topik Topic	Alasan mengapat topik tidak dianggap material Reason for topic being considered immaterial
Keanekaragaman Hayati Biodiversity	Bidang usaha Delta Dunia adalah sebagai kontraktor pertambangan, namun wilayah lokasi penambangan adalah milik klien, dengan demikian topik ini tidak menjadi tanggung jawab Delta Dunia, melainkan pemilik tambang. Delta Dunia's business is acting as a mining contractor. However, the location of the area of mining belongs to the clients, therefore this topic is not a responsibility of Delta Dunia, but rather the mine owner.
Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif Freedom of association and collective bargaining	Dalam operasional Delta Dunia, tidak terdapat wilayah di mana kebebasan untuk berserikat mengalami ancaman. In Delta Dunia's operations, there are no locations where the freedom of association has been undermined.
Hak-hak Masyarakat Adat Culture Rights	Bidang usaha Delta Dunia adalah sebagai kontraktor pertambangan, namun wilayah lokasi penambangan adalah milik klien, dengan demikian topik ini tidak menjadi tanggung jawab Delta Dunia, melainkan pemilik tambang. Delta Dunia's business is acting as a mining contractor. However, the location of the area of mining belongs to the client, therefore this topic is not a responsibility of Delta Dunia but rather the mine owner.
Hak Asasi Manusia Human Rights	Dalam operasional Delta Dunia, tidak terdapat terdapat ancaman terhadap pelanggaran hak asasi manusia. Delta Dunia telah memenuhi seluruh peraturan perundangan terkait ketenagakerjaan dan memastikan tidak terdapat pelanggaran hak asasi manusia dalam setiap kegiatan operasionalnya. In Delta Dunia's operations, there are no threats towards the violation of Human Rights. Delta Dunia has fulfilled all the regulations regarding employment and ensured that there are no violations towards Human Rights in every operational activity.
Penilaian Sosial Pemasok Supplier Social Appraisal	Delta Dunia telah memenuhi seluruh peraturan perundangan dan memastikan tidak terdapat pelanggaran dalam peraturan perundangan di bidang sosial. Delta Dunia has fulfilled all the regulations and ensured that there are no violations in the social field.

Topik Topic	Alasan mengapat topik tidak dianggap material Reason for topic being considered immaterial
Kebijakan Publik Public Policy	Delta Dunia tidak terlibat dalam kegiatan politik Delta Dunia is not involved in politics.
Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan Customer Health and Safety	Delta Dunia menyediakan jasa pertambangan, dan tidak menghasilkan produk tertentu yang dikonsumsi atau berkaitan erat dengan kesehatan pelanggan. Delta Dunia provides a mining service, and does not generate consumer products or that is related to the health of customers.
Pemasaran dan Pelabelan Marketing and Labeling	Delta Dunia menyediakan jasa pertambangan, dan tidak menghasilkan produk tertentu yang perlu dipasarkan atau diberi label. Delta Dunia provides a mining service, and does not generate consumer products that needs marketing or labels.
Privasi Pelanggan Customer Privacy	Bisnis Delta Dunia tidak melibatkan data pelanggan. Delta Dunia's business practices does not involve customer data.
Kepatuhan Sosial Ekonomi Socioeconomic Compliance	Bisnis Delta Dunia tidak berkaitan langsung dengan bidang sosial ekonomi, sehingga tidak ada kaitan langsung dengan undang-undang di bidang sosial dan ekonomi. Delta Dunia's business practice is not directly involved with socioeconomic fields; therefore, there are no direct interactions with regulations on socioeconomic fields.

Demi kemajuan dan perbaikan laporan berikutnya, Delta Dunia membuka ruang untuk masukan dengan mengisi lembar umpan balik berikut ini atau menghubungi Delta Dunia melalui: [GRI 2-3] [OJK G.2]

For the purpose of progress and improvement of the next report, Delta Dunia receives input submitted through the feedback sheet below, or by contacting Delta Dunia through: [GRI 2-3] [OJK G.2]

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
FEEDBACK SHEET
[OJK G.2]

PROFIL ANDA (Mohon diisi bila berkenan)
YOUR PROFILE (Please fill in if you wish)

Nama Nama : _____

Institusi/perusahaan Institution/company : _____

E-mail : _____

Telp/HP Telp/Cell : _____

GOLONGAN PEMANGKU KEPENTINGAN
Groups of Stakeholders:

- ☐ Pemegang Saham/investor
  Shareholders/Investor
- ☐ Pelanggan
  Customer
- ☐ Pegawai
  Employees
- ☐ Serikat Pekerja
  Union Labor
- ☐ Media
  Media
- ☐ Pemasok
  Suppliers
- ☐ Organisasi masyarakat/NGO
  Community Organizations / NGOs
- ☐ Pemerintah/OJK
  Government / OJK
- ☐ Organisasi Bisnis
  Business Organizations
- ☐ Lain-lain Others : _____

Bagaimana penilaian Anda mengenai penulisan laporan ini: What is your assessment about the writing of this report:	**Tidak setuju** Strongly Disagree	**Kurang setuju** Disagree	**Tidak tahu** Do not know	**Setuju** Agree	**Sangat setuju** Strongly Agree
Laporan ini mudah dimengerti This report is easy to understand					
Laporan ini bermanfaat This report is useful					
Laporan ini sudah menggambarkan kinerja LJK dalam pembangunan berkelanjutan This report describes the performance of Financial Services Institutions in sustainable development					

Bagaimana penilaian Anda mengenai tingkat materialitas topik-topik di bawah ini: What is your assessment about the level of materiality of these topics:	**Tidak setuju** Strongly Disagree	**Kurang setuju** Disagree	**Tidak tahu** Do not know	**Setuju** Agree	**Sangat setuju** Strongly Agree
Kinerja ekonomi Economic performance					
Dampak ekonomi tidak langsung Indirect economic impact					
Kinerja keuangan berkelanjutan Sustainable financial performance					
Pendidikan dan pelatihan Education and training					
Ketenagakerjaan Employment					
Privasi nasabah Customer privacy					
Anti korupsi Anti-Corruption					
Kinerja lingkungan Environmental performance					

Mohon berikan saran, usul, atau komentar Anda atas laporan ini:

Your suggestions or comments regarding this report:

TANGGAPAN TERHADAP UMPAN BALIK LAPORAN TAHUN SEBELUMNYA.

Terkait Laporan Keberlanjutan tahun 2021, kami tidak mendapatkan umpan balik atas SR tahun lalu. [OJK G.3]

RESPONSES TO THE PRECEDING YEAR'S REPORT FEEDBACK

Regarding the 2021 Sustainability Report, we did not get feedback on last year's SR. [OJK G.3]

IAC0182305RU

National Center for Corporate Reporting

Laporan Kesesuaian dengan Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021
Statement of GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021 in Accordance Check

National Center for Corporate Reporting (NCCR) telah melakukan pengecekan kesesuaian dengan Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021 atas Laporan Keberlanjutan PT Delta Dunia Makmur Tbk ("Laporan"). Pengecekan dilakukan untuk memberikan gambaran tentang sejauh mana Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021 telah diterapkan dalam Laporan tersebut. Pengecekan ini bukan merupakan opini atas kinerja keberlanjutan maupun kualitas informasi yang dimuat dalam Laporan tersebut.

The National Center for Corporate Reporting has conducted a GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021 in Accordance Check on PT Delta Dunia Makmur Tbk Sustainability Report 2022 ("Report"). The check communicates the extent to which the GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021 have been applied in the Report. The check does not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter or the quality of the information provided in the Report.

Kami menyimpulkan bahwa Laporan ini telah disusun sesuai dengan Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021.

We conclude that this report has been prepared in accordance with GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021.

Jakarta, 3 Mei 2023

Jakarta, May 3, 2023

National Center for Corporate Reporting
GRI Standards Aligning Service

Andrew K. Twohig, BCom, BA (Hons), MA, CSRA
Director

TAUTAN SDGs DALAM STANDAR GRI

SDGs Links In GRI Standards

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
Menghapus Kemiskinan No Poverty Mengakhiri kemiskinan di manapun dan dalam semua bentuk End poverty in all its forms everywhere	Penghasilan, upah, dan tunjangan Income, salary and benefits	GRI 202: Keberadaan Pasar (2016) Market Presence (2016)	202-1	Rasio upah karyawan *entry-level* standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional. Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	107
	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi Economic development in areas of high poverty	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) Indirect Economic Impacts (2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Significant indirect economic impacts	121, 123, 124, 128
		GRI 207: Pajak (2019) Tax (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak Approach to tax	44
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Tax governance, control, and risk management	45
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	45
			207-4	Laporan per negara Country-by-country reporting	45

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
Mengakhiri Kelaparan Zero Hunger Mengakhiri kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan nutrisi yang lebih baik dan mendukung pertanian berkelanjutan End hunger, achieve food security and improved nutrition and promote sustainable agriculture	Kinerja ekonomi Economic performance	GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016) Economic Performance (2016)	201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value generated and distributed	39
	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi Economic development in areas of high poverty	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) Indirect Economic Impacts (2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Significant indirect economic impacts	121, 123, 124, 128
Kesehatan yang Baik dan Kesejahteraan Good Health and Well-Being Memastikan kehidupan yang sehat dan mendukung kesejahteraan bagi semua untuk semua usia Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi Economic development in areas of high poverty	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) Indirect Economic Impacts (2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Significant indirect economic impacts	121, 123, 124, 128
	Kualitas udara Air quality	GRI 305: Emisi (2016) Emissions (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct (Scope 1) GHG emissions	52
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	53
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect (Scope 3) GHG emissions	53
			305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS) Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	54
			305-7	Nitrogen oksida (NOx), sulfur oksida (SOx), dan emisi udara yang signifikan lainnya Nitrogen oxides (NO), sulfur oxides (SO), and other significant air emissions	54
		GRI 306: Limbah (2020) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak-dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts	61

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant waste-related impacts	61
			306-3	Timbulan limbah Waste generated	62, 64, 65
			306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir Waste diverted from disposal	63, 64, 65
			306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir Waste directed to disposal	64, 65
	Kesejahteraan Well-being	GRI 401: Kepegawaian (2016) Employment (2016)	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	107
		GRI 403: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (2018) Occupational Health and Safety (2018)	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Promotion of worker health	88
			403-9	Kecelakaan kerja Work-related injuries	90
			403-10	Penyakit Akibat Kerja Work-related ill health	92
4 PENDIDIKAN BERKUALITAS **4. Pendidikan Bermutu** Quality Education Memastikan pendidikan yang inklusif dan berkualitas setara, juga mendukung kesempatan belajar seumur hidup bagi semua Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all	Pelatihan dan pendidikan Training and education	GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016) Training and education (2016)	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan. Average hours of training per year per employee	115
			404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	110, 111

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
5. Kesetaraan Gender Gender Equality Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan Achieve gender equality and empower all women and girls	Kesempatan setara Equal opportunity	GRI 2: Pengungkapan Umum (2021) General Disclosures (2021)	2-9	Struktur dan komposisi tata kelola Governance structure and composition	136
			2-10	Nominasi dan seleksi dewan tata kelola tertinggi Nomination and selection of the highest governance body	138
	Kesetaraan pria dan wanita Equal remuneration for women and men	GRI 202: Keberadaan Pasar (2016) Market Presence (2016)	202-1	Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional. Ratio of basic salary and remuneration of women to men	107
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) Indirect economic impact (2016)	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan Infrastructure investments and services supported	130, 131
		GRI 401: Kepegawaian (2016) Employment (2016)	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan New employee hires and employee turnover	102, 103, 104, 105
			401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	107
			401-3	Cuti melahirkan Maternal Leave	108
		GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016) Training and Education (2016)	404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	116
		GRI 405-1: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara (2016) Diversity and Equal Opportunity (2016)	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversity of governance bodies and employees	100,101
			405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki Ratio of basic salary and remuneration of women to men	99
	Anti-diskriminasi Non-diskriminasi	GRI 406: Non-Diskriminasi (2016) Non-Discrimination (2016)	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan Incidents of discrimination and corrective actions taken	99

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
6 AIR BERSIH DAN SANITASI LAYAK **6. Akses Air Bersih dan Sanitasi** Clean Water and Sanitation Memastikan ketersediaan dan manajemen air bersih yang berkelanjutan dan sanitasi bagi semua Ensure availability and sustainable management of water and sanitation for all		GRI 303: Air dan Efluen (2018) Water and Effluents (2018)	303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama Interactions with water as a shared resource	56
			303-2	Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air Management of water discharge-related impacts	58
			303-3	Pengambilan air Water withdrawal	59
			303-4	Pembuangan air Water discharge	59
			303-5	Konsumsi air Water consumption	60
		GRI 306: Limbah (2020) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak-dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts	61
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant waste-related impacts	61
7 ENERGI BERSIH DAN TERJANGKAU **7. Energi Bersih dan Terjangkau** Affordable and Clean Energy Memastikan akses terhadap energi yang terjangkau, dapat diandalkan, berkelanjutan dan modern bagi semua Ensure access to affordable, reliable, sustainable and modern energy for all	Efisiensi energi Energy efficiency	GRI 302: Energi (2016) Energy (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption within the organization	51
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi Energy consumption outside of the organization	51
			302-3	Intensitas energi Energy intensity	51
			302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction of energy consumption	51
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reductions in energy requirements of products and services	52

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
8. Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi Decent Work and Economic Growth Mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all	Kesempatan bekerja Job opportunities	GRI 2: Pengungkapan Umum (2021) General Disclosures (2021)	2-7	Karyawan Employees	98, 99
			2-8	Pekerja yang bukan karyawan Workers who are not employees	99
	Peningkatan ekonomi Economic improvement	GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016) Economic Performance (2016)	201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value generated and distributed	39
	Penghasilan, upah, dan tunjangan Income, salary and benefits	GRI 202: Keberadaan Pasar (2016) Market Presence (2016)	202-1	Rasio upah karyawan entry-level standar berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	107
			202-2	Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal Proportion of senior management hired from the local community	117
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) Indirect economic impact (2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Significant indirect economic impacts	121, 123, 124, 128
		GRI 204: Praktik Pengadaan (2016) Procurement practices (2016)	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal Proportion of spending on local suppliers	41,41
		GRI 301: Material (2016) Materials (2016)	301-1	Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume Materials used by weight or volume	54
			301-2	Material input dari daur ulang yang digunakan Recycled input materials used	54
			301-3	Produk reclaimed dan material kemasannya Reclaimed products and their packaging materials	54
		GRI 302: Energi (2016) Energy (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption within the organization	51
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi Energy consumption outside of the organization	51
			302-3	Intensitas Energi Energy intensity	51
			302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction of energy consumption	51
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reductions in energy requirements of products and services	52

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
		GRI 401: Kepegawaian (2016) Employment (2016)	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan New employee hires and employee turnover	102, 103, 104, 105
			401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	107
			401-3	Cuti melahirkan Parental leave	108
		GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen (2016) Labor/Management Relations (2016)	402-1	Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional Minimum notice periods regarding operational changes	109
	Kesehatan dan keselamatan kerja Occupational health and safety	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (2018) Occupational Health and Safety (2018)	403-1	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Occupational health and safety management system	68
			403-2	Pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	73
			403-3	Layanan kesehatan kerja Occupational health services	80
			403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	82
			403-5	Pelatihan pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja Worker training on occupational health and safety	86
			403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak-dampak keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	89
			403-8	Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Workers covered by an occupational health and safety management system	90
			403-9	Kecelakaan kerja Work-related injuries	90

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
			403-10	Penyakit akibat kerja Work-related ill health	92
	Pelatihan dan pendidikan Training and education	GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016) Training and education (2016)	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average hours of training per year per employee	115
			404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	110, 111
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	116
		GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan (2016) Diversity and equal opportunity (2016)	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversity of governance bodies and employees	100, 101
			405-2	Remunerasi pria dan wanita Ratio of basic salary and remuneration of women to men	99
		GRI 406: Non-Diskriminasi (2016) Non-discrimination (2016)	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan Incidents of discrimination and corrective actions taken	99
		GRI 408: Pekerja Anak (2016) Child Labor (2016)	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	106
		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 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	106

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
9. Infrastruktur, Industri dan Inovasi Industry, Innovation and Infrastructure Membangun infrastruktur yang tahan lama, mendukung industrialisasi yang inklusif dan berkelanjutan dan membantu perkembangan inovasi Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi Economic development in areas of high poverty	GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016) Economic Performance (2016)	201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value generated and distributed	39
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) Indirect Economic Impacts (2016)	203-1	Dampak ekonomi tidak langsung Infrastructure investments and services supported	130, 131
10. Mengurangi Ketimpangan Reduced Inequalities Mengurangi ketimpangan di dalam dan antar negara Reduce inequality within and among countries	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi Economic development in areas of high poverty	GRI 2: Pengungkapan Umum (2021) General Disclosures (2021)	2-7	Karyawan Employees	98, 99
			2-8	Pekerja yang bukan karyawan Workers who are not employees	99
		GRI 207: Pajak (2019) Tax (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak Approach to tax	44
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Tax governance, control, and risk management	45
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	45
			207-4	Laporan per negara Country-by-country reporting	45
		GRI 401: Kepegawaian (2016) Employment (2016)	401-1	Perekrutan karyawan baru dan perputaran karyawan New employee hires and employee turnover	102, 103, 104, 105

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
		GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016) Training and education (2016)	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average hours of training per year per employee	115
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	116
		GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara (2016) Diversity and equal opportunity (2016)	405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki Ratio of basic salary and remuneration of women to men	99
11. **Kota dan Komunitas yang Berkelanjutan** Sustainable Cities and Communities Membangun kota dan pemukiman inklusif, aman, tahan lama dan berkelanjutan Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable	Investasi infrastruktur Infrastructure investments	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) Indirect Economic Impacts (2016)	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan Infrastructure investments and services supported	130, 131
12. **Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab** Responsible Consumption and Production Memastikan pola konsumsi dan Produksi yang berkelanjutan Ensure sustainable consumption and production patterns	Material Materials	GRI 301: Material (2016) Materials (2016)	301-1	Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume Materials used by weight or volume	54
			301-2	Material input dari daur ulang yang digunakan Recycled input materials used	54
			301-3	Produk reclaimed dan material kemasannya Reclaimed products and their packaging materials	54
		GRI 302: Energi (2016) Energy (2016)	302-1	Konsumsi energi di dalam organisasi Energy consumption within the organization	51
			302-3	Intensitas Energi Energy Intensity	51
			302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction of energy consumption	51
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reductions in energy requirements of products and services	52

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
		GRI 303: Air dan Efluen (2018) Water and Effluents (2018)	303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama Interactions with water as a shared resource	56
	Kualitas Udara Air Quality	GRI 305: Emisi (2016) Emission (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct (Scope 1) GHG emissions	52
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	53
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect (Scope 3) GHG emissions	53
			305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS) Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	54
			305-7	Nitrogen oksida (NOx), sulfur oksida (SOx), dan emisi udara yang signifikan lainnya Nitrogen oxides (NO), sulfur oxides (SO), and other significant air emissions	54
	Limbah Waste	GRI 306: Limbah (2020) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak-dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts	61
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant waste-related impacts	61
			306-3	Timbulan limbah Waste generated	62, 64, 65
			306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir Waste diverted from disposal	63,64,65
			306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir Waste directed to disposal	64, 65
13 PENANGANAN PERUBAHAN IKLIM **13. Penanganan Perubahan Iklim** Climate Action Mengambil aksi segera untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya Take urgent action to combat climate change and its impacts	Dampak ekonomi Economic impact	GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016) Economic Performance (2016)	201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value generated and distributed	39
	Penggunaan energi Energy use	GRI 302: Energi (2016) Energy (2016)	302-1	Konsumsi energi di dalam organisasi Energy consumption within the organization	51
			302-2	Konsumsi energi di luarorganisasi Energy consumption outside of the organization	51
			302-3	Intensitas Energi Energy intensity	51
			302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction of energy consumption	51

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reductions in energy requirements of products and services	52
	Kualitas udara Air quality	GRI 305: Emisi (2016) Emission (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct (Scope 1) GHG emissions	52
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	53
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect (Scope 3) GHG emissions	53
			305-4	Intensitas emisi GRK GHG emissions intensity	53
			305-5	Pengurangan emisi GRK Reduction of GHG emissions	53
14 EKOSISTEM LAUTAN **14. Menjaga Ekosistem Laut** Life Below Water Mengkonservasi dan memanfaatkan secara berkelanjutan sumber daya laut, samudra dan maritim untuk pembangunan yang berkelanjutan Conserve and sustainably use the oceans, seas and marine resources for sustainable development	Kualitas udara Air quality	GRI 305: Emisi (2016) Emission (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct (Scope 1) GHG emissions	52
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	53
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect (Scope 3) GHG emissions	53
			305-4	Intensitas emisi GRK GHG emissions intensity	53
			305-5	Pengurangan emisi GRK Reduction of GHG emissions	53
			305-7	Nitrogen oksida (NOx), sulfur oksida (SOx), dan emisi udara yang signifikan lainnya Nitrogen oxides (NO), sulfur oxides (SO), and other significant air emissions	54
	Limbah Waste	GRI 306: Limbah (2020) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak-dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts	61
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant waste-related impacts	61
			306-3	Timbulan limbah Waste generated	62, 64, 65

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
15. Menjaga Ekosistem Darat Life on Land Melindungi, memulihkan dan mendukung penggunaan yang berkelanjutan terhadap ekosistem daratan, mengelola hutan secara berkelanjutan, memerangi desertifikasi (penggurunan), dan menghambat dan membalikkan degradasi tanah dan menghambat hilangnya keanekaragaman hayati Protect, restore and promote sustainable use of terrestrial ecosystems, sustainably manage forests, combat desertification, and halt and reverse land degradation and halt biodiversity loss	Kualitas udara Air quality	GRI 305: Emisi (2016) Emission (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct (Scope 1) GHG emissions	52
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	53
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect (Scope 3) GHG emissions	53
			305-4	Intensitas emisi GRK GHG emissions intensity	53
			305-5	Pengurangan emisi GRK Reduction of GHG emissions	53
			305-7	Nitrogen oksida (NOx), sulfur oksida (SOx), dan emisi udara yang signifikan lainnya Nitrogen oxides (NO), sulfur oxides (SO), and other significant air emissions	54
		GRI 306: Limbah (2020) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak-dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts	61
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant waste-related impacts	61
			306-3	Timbulan limbah Waste generated	62, 64, 65

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
16. Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Kuat Peace, Justice and Strong Institutions Mendukung masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses terhadap keadilan bagi semua dan membangun institusi-institusi yang efektif, akuntabel dan inklusif di semua level Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels		GRI 2: Pengungkapan Umum (2021) General Disclosures (2021)	2-22	Pernyataan tentang strategi pengembangan keberlanjutan Statement on sustainable development strategy	13
			2-23	Komitmen kebijakan Policy commitments	22, 23, 50, 106, 143
			2-24	Komitmen kebijakan dalam Perusahaan Embedding policy commitments	144
			2-26	Mekanisme untuk mendapatkan nasihat dan kepedulian Mechanisms for seeking advice and raising concerns	147
			2-9	Struktur dan komposisi tata kelola Governance structure and composition	136
			2-11	Pimpinan dari dewan tata kelola tertinggi Chair of the highest governance body	138
			2-10	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi Nomination and selection of the highest governance body	138
			2-15	Konflik kepentingan Conflicts of interest	140
			2-17	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi Collective knowledge of the highest governance body	140
			2-25	Proses untuk memulihkan dampak negatif Processes to remediate negative impacts	146
			2-19	Kebijakan remunerasi Remuneration policies	141
	Anti Korupsi Anti-corruption	GRI 205: Anti Korupsi (2016) Anti-corruption (2016)	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi Operations assessed for risks related to corruption	150
			205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti korupsi Communication and training about anti-corruption policies and procedures	150
			205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil Confirmed incidents of corruption and actions taken	150

SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standar GRI Standard Relevance	Disclosure	Judul Disclosure Title Disclosure	Halaman Page
		GRI 2: Pengungkapan Umum (2021) General Disclosures (2021)	2-27	Kepatuhan pada peraturan dan perundangan Compliance with laws and regulations	55, 146
		GRI 403: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (2018) Occupational Health and Safety (2018)	403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	82
			403-9	Kecelakaan kerja Work-related injuries	90
			403-10	Penyakit akibat kerja Work-related ill health	92
		GRI 408: Pekerja Anak (2016) Child Labor (2016)	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	106
		GRI 410: Praktik Keamanan (2016) Security practices (2016)	410-1	Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia Security personnel trained in human rights policies or procedures	117
17 KEMITRAAN UNTUK MENCAPAI TUJUAN **17. Kemitraan Untuk Mencapai Tujuan** Partnership fot the Goals Menguatkan ukuran implementasi dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan yang berkelanjutan Strengthen the means of implementation and revitalize the global partnership for sustainable development		GRI 207: Pajak (2019) Tax (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak Approach to tax	44
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Tax governance, control, and risk management	45
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	45
			207-4	Laporan per negara Country-by-country reporting	45

GRI *CONTENT INDEX IN ACCORDANCE*
INDEKS KONTEN GRI

GRI Content Index

Statement of use	PT Delta Dunia MakmurTbk, telah melaporkan sesuai dengan GRI Standards untuk periode 1 Januari 2022 – 31 Desember 2022. PT Delta Dunia MakmurTbk has reported in accordance with the GRI Standards for the period January 1, 2022, to December 31, 2022.
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard	-

Standar GRI GRI Standard	No. Number	Keterangan Description	Halaman Page
GRI 2: Disclosure Umum (2021) GRI 2: General Disclosures (2021)	**ORGANISASI DAN PRAKTIK PELAPORAN** THE ORGANIZATION AND ITS REPORTING PRACTICES		
	2-1	Detail organisasi Organizational details	18, 20
	2-2	Entitas yang termasuk dalam laporan keberlanjutan Entities included in the organization's sustainability reporting	19
	2-3	Periode pelaporan, frekuensi dan poin kontak Reporting period, frequency and contact point	178, 181
	2-4	Pernyataan kembali Restatements of information	178
	2-5	Assurans eksternal External assurance	178
	AKTIVITAS DAN PEKERJA ACTIVITIES AND WORKERS		
	2-6	Aktivitas, rantai nilai dan hubungan bisnis lainnya Activities, value chain and other business relationships	18, 21, 41
	2-7	Karyawan Employees	98, 99
	2-8	Pekerja yang bukan karyawan Workers who are not employees	99
	TATA KELOLA GOVERNANCE		
	2-9	Struktur dan komposisi tata kelola Governance structure and composition	136
	2-10	Nominasi dan seleksi dewan tata kelola tertinggi Nomination and selection of the highest governance body	138
	2-11	Pimpinan dari dewan tata kelola tertinggi Chair of the highest governance body	138
	2-12	Peran dewan tata kelola tertinggi dalam mengawasi dampak manajemen Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	138
	2-13	Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak Delegation of responsibility for managing impacts	139
	2-14	Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan Role of the highest governance body in sustainability reporting	140
	2-15	Konflik kepentingan Conflicts of interest	140
	2-16	Mengomunikasikan hal-hal kritis Communication of critical concerns	140
	2-17	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi Collective knowledge of the highest governance body	140
	2-18	Mengevaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi Evaluation of the performance of the highest governance body	141
	2-19	Kebijakan remunerasi Remuneration policies	141

Standar GRI GRI Standard	No. Number	Keterangan Description	Halaman Page
	2-20	Proses untuk menetapkan remunerasi Process to determine remuneration	142
	2-21	Rasio kompensasi total tahunan Annual total compensation ratio	142
	STRATEGI, KEBIJAKAN DAN PRAKTIK STRATEGY, POLICIES AND PRACTICES		
	2-22	Pernyataan tentang strategi pengembangan keberlanjutan Statement on sustainable development strategy	13
	2-23	Komitmen kebijakan Policy commitments	22, 23, 50, 106, 143
	2-24	Komitmen kebijakan yang termasuk Embedding policy commitments	144
	2-25	Proses untuk mengelola dampak negatif Processes to remediate negative impacts	146
	2-26	Mekanisme untuk saran dan masalah etika Mechanisms for seeking advice and raising concerns	147
	2-27	Kepatuhan pada peraturan dan perundangan Compliance with laws and regulations	55,146
	2-28	Keanggotaan asosiasi Membership associations	24
	KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN STAKEHOLDER ENGAGEMENT		
	2-29	Pendekatan terhadap keterlibatan pemangku kepentingan Approach to stakeholder engagement	151
	2-30	Perjanjian perundingan kolektif Collective bargaining agreements	109
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	TOPIK MATERIAL MATERIAL TOPIC		
	3-1	Proses penetapan topik material Process to determine material topics	178
	3-2	Daftar topik material List of material topics	179
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
DISCLOSURE TOPIK SPESIFIK SPESIFIC TOPIC DISCLOSURE			
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	KINERJA EKONOMI ECONOMIC PERFORMANCE		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016) Economic Performance (2016)	201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value generated and distributed	39
	201-2	Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	40
	201-3	Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya Defined benefit plan obligations and other retirement plans	109
	201-4	Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah Financial assistance received from government	38

Standar GRI GRI Standard	No. Number	Keterangan Description	Halaman Page
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	KEBERADAAN PASAR MARKET PRESENCE		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 202: Keberadaan Pasar (2016) Market Presence (2016)	202-1	Rasio upah karyawan *entry-level* standar berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	107
	202-2	Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal Proportion of senior management hired from the local community	117
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG INDIRECT ECONOMIC IMPACTS		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) Indirect Economic Impact (2016)	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan Infrastructure investments and services supported	130, 131
	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Significant indirect economic impacts	121, 123, 124, 128
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	PRAKTIK PENGADAAN PROCUREMENT PRACTICES		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 204: Praktik Pengadaan (2016) Procurement Practices (2016)	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal Proportion of spending on local suppliers	40, 41
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	ANTI KORUPSI ANTI-CORRUPTION		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 205: Antikorupsi (2016) Anti-corruption (2016)	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi Operations assessed for risks related to corruption	150
	205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur antikorupsi Communication and training about anti-corruption policies and procedures	150
	205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil Confirmed incidents of corruption and actions taken	150
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	PAJAK TAX		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 207: Pajak (2019) Tax (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak Approach to tax	44
	207-2	Tata kelola, pengontrolan, dan manajemen risiko pajak Tax governance, control, and risk management	45
	207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan kepedulian yang berkaitan dengan pajak Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	45
	207-4	Laporan per negara Country-by-country reporting	45

Standar GRI GRI Standard	No. Number	Keterangan Description	Halaman Page
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	MATERIAL MATERIALS		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 301: Material (2016) Materials (2016)	301-1	Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume Materials used by weight or volume	54
	301-2	Material input dari daur ulang yang digunakan Recycled input materials used	54
	301-3	Produk reclaimed dan material kemasannya Reclaimed products and their packaging materials	54
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	ENERGI ENERGY		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 302: Energi (2016) Energy (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption within the organization	51
	302-2	Konsumsi energi di luar organisasi Energy consumption outside of the organization	51
	302-3	Intensitas energi Energy intensity	51
	302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction of energy consumption	51
	302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reductions in energy requirements of products and services	52
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	AIR DAN EFLUEN WATER AND EFFLUENTS		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 303: Air dan Efluen (2018) Water and Effluents (2018)	303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama Interactions with water as a shared resource	56
	303-2	Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air Management of water discharge-related impacts	58
	303-3	Pengambilan air Water withdrawal	59
	303-4	Pembuangan air Water discharge	59
	303-5	Konsumsi air Water consumption	60
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	EMISI EMISSIONS		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 305: Emisi (2016) Emissions (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct (Scope 1) GHG emissions	52
	305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	53
	305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other indirect (Scope 3) GHG emissions	53
	305-4	Intensitas emisi GRK GHG emissions intensity	53
	305-5	Pengurangan emisi GRK Reduction of GHG emissions	53

Standar GRI GRI Standard	No. Number	Keterangan Description	Halaman Page
	305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS) Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	54
	305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	54
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	LIMBAH WASTE		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 306: Limbah (2020) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak-dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts	61
	306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant waste-related impacts	61
	306-3	Timbulan limbah Waste generated	62, 64, 65
	306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir Waste diverted from disposal	63, 64, 65
	306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir Waste directed to disposal	64, 65
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	PENILAIAN LINGKUNGAN PEMASOK SUPPLIER ENVIRONMENTAL ASSESSMENT		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 308: Penilaian Lingkungan Pemasok (2016) Supplier Environmental Assessment (2016)	308-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria lingkungan New suppliers that were screened using environmental criteria	55
	308-2	Dampak lingkungan negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	55
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	KEPEGAWAIAN EMPLOYMENT		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 401: Kepegawaian (2016) Employment (2016)	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan New employee hires and employee turnover	102, 103, 104, 105
	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	107
	401-3	Cuti melahirkan Parental leave	108
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	HUBUNGAN TENAGA KERJA/MANAJEMEN LABOR/MANAGEMENT RELATIONS		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja/ Manajemen (2016) Labor/Management Relations (2016)	402-1	Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional Minimum notice periods regarding operational changes	109
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179

Standar GRI GRI Standard	No. Number	Keterangan Description	Halaman Page
GRI 403: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (2018) Occupational Health and Safety (2018)	403-1	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Occupational health and safety management system	68
	403-2	Pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	73
	403-3	Layanan kesehatan kerja Occupational health services	80
	403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	82
	403-5	Pelatihan pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja Worker training on occupational health and safety	86
	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Promotion of worker health	88
	403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak-dampak keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	89
	403-8	Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Workers covered by an occupational health and safety management system	90
	403-9	Kecelakaan kerja Work-related injuries	90
	403-10	Penyakit akibat kerja Work-related ill health	92
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TRAINING AND EDUCATION		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016) Training and Education (2016)	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average hours of training per year per employee	115
	404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	110, 111
	404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	116
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan (2016) Diversity and Equal Opportunity (2016)	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversity of governance bodies and employees	100, 101
	405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki Ratio of basic salary and remuneration of women to men	99

Standar GRI GRI Standard	No. Number	Keterangan Description	Halaman Page
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	NON DISKRIMINASI NON-DISCRIMINATION		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 406: Non-Diskriminasi (2016) Non-Discrimination (2016)	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan Incidents of discrimination and corrective actions taken	99
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	PEKERJA ANAK CHILD LABOR		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 408: Pekerja Anak (2016) Child Labor (2016)	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	106
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	KERJA PAKSA ATAU WAJIB KERJA FORCED OR COMPULSORY LABOR		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
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 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	106
GRI 3: Topik Material (2021) Material Topics (2021)	PRAKTIK-PRAKTIK KEAMANAN SECURITY PRACTICES		
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	179
GRI 410: Praktik-praktik Keamanan (2016) Security Practices (2016)	410-1	Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia Security personnel trained in human rights policies or procedures	117

INDEKS SEOJK NO. 16/SEOJK.04/2021

SEOJK No. 16/SEOJK.04/2021 Index
[OJK G.4]

No. Indeks Index Number	Nama Indeks Index Description	Halaman Page
	STRATEGI KEBERLANJUTAN SUSTAINABILITY STRATEGY	
A.1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan Sustainability strategy statement	26
	IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN SUSTAINABILITY PERFORMANCE HIGHLIGHTS	
B.1	Ikhtisar Kinerja Ekonomi Economic performance overview	6
B.1.a	Kuantitas produksi atau jasa yang dijual The quantity of sold production or service	6
B.1.b	Pendapatan atau penjualan Income or sales	6
B.1.c	Laba atau rugi bersih Net profit or loss	6
B.1.d	Produk ramah lingkungan Eco-friendly product	6
B.1.e	Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan Involving local parties related to the Sustainable Finance business process	6
B.2	Ikhtisar Kinerja Lingkungan Hidup Environmental Performance Overview	7
B.2.a	Penggunaan energi Energy usage	7
B.2.b	Pengurangan emisi yang dihasilkan Result of the emissions reduction	7
B.2.c	Pengurangan limbah dan efluen Waste and effluent reduction	7
B.2.d	Pelestarian keanekaragaman hayati Biodiversity conservation	7
B.3	Ikhtisar Kinerja Sosial yang merupakan uraian mengenai dampak positif dan negatif dari penerapan keuangan berkelanjutan bagi masyarakat dan lingkungan Social Performance Overview which describes the positive and negative impacts of implementing Sustainable Finance for society and the environment	8
	PROFIL PERUSAHAAN COMPANY PROFILE	
C.1	Visi, misi, dan nilai keberlanjutan Vision, mission, and sustainability values	22, 23
C.2	Alamat perusahaan Company address	18
C.3	Skala perusahaan Scale of organisation	21
C.3.a	Total aset atau kapitalisasi aset, dan total kewajiban Total assets or asset capitalisation and total liabilities	21
C.3.b	Jumlah karyawan menurut gender, jabatan, usia, pendidikan, dan status Number of employees by gender, position, age, education, and status	98, 100, 101
C.3.c	Persentase kepemilikan saham Percentage of share ownership	18
C.3.d	Wilayah operasional Operational area	20

No. Indeks Index Number	Nama Indeks Index Description	Halaman Page
C.4	Produk, layanan, dan kegiatan usaha yang dijalankan Products, services, and business activities undertaken	18
C.5	Keanggotaan pada asosiasi Membership in the association	24
C.6	Perubahan organisasi yang bersifat signifikan Significant change in organisation	21, 178
	PENJELASAN DIREKSI REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS	
D.1	Penjelasan Direksi Report of the Board of Directors	13
D.1.a	Kebijakan untuk merespon tantangan dalam pemenuhan strategi Keberlanjutan Policies to respond to challenges in fulfilling the Sustainability strategy	13
D.1.b	Penerapan keuangan berkelanjutan Sustainable finance implementation	13
D.1.c	Strategi pencapaian target Target achievement strategy	15
	TATA KELOLA KEBERLANJUTAN SUSTAINABILITY GOVERNANCE	
E.1	Penanggungjawab penerapan keuangan berkelanjutan Person in charge of sustainable finance implementation	29, 139
E.2	Pengembangan kompetensi terkait keuangan berkelanjutan Competency development related to sustainable finance	140
E.3	Penilaian risiko atas penerapan keuangan berkelanjutan Risk assessment on the sustainable finance implementation	139, 149
E.4	Hubungan dengan pemangku kepentingan Relations with stakeholders	151
E.5	Permasalahan terhadap penerapan keuangan berkelanjutan Issues against the sustainable finance implementation	148
	KINERJA KEBERLANJUTAN SUSTAINABILITY PERFORMANCE	
F.1	Kegiatan membangun budaya keberlanjutan Activities to build a culture of sustainability	144
	Kinerja Ekonomi Economic Performance	
F.2	Perbandingan target dan kinerja produksi, portofolio, target pembiayaan, atau investasi, pendapatan dan laba rugi Comparison of production targets and performance, portfolios, financing targets, or investments, income and profit and loss	39
F.3	Perbandingan target dan kinerja portofolio, target pembiayaan, atau investasi pada instrumen keuangan atau proyek yang sejalan dengan keberlanjutan Comparison of portfolio targets and performance, financing targets, or investments in financial instruments or projects that are in compliance with sustainability	39
	Aspek Umum General Affairs Aspect	
F.4	Biaya lingkungan hidup Environmental costs	50

No. Indeks Index Number	Nama Indeks Index Description	Halaman Page
	Aspek Energi Energy Aspect	
F.6	Jumlah dan intensitas energi yang digunakan Amount and intensity of used energy	51, 52
F.7	Upaya dan pencapaian efisiensi energi dan penggunaan energi terbarukan Attempts and achievement of energy efficiency and use of renewable energy	51
	Aspek Air Water Aspect	
F.8	Penggunaan air Water usage	56
	Aspek Keanekaragaman Hayati Biodiversity Aspects	
F.9	Dampak dari wilayah operasional yang dekat atau berada di daerah konservasi atau memiliki keanekaragaman hayati Impact of operational areas near or located in conservation or biodiversity areas	50
	Aspek Emisi Emission Aspect	
F.11	Jumlah dan intensitas emisi yang dihasilkan berdasarkan jenisnya Amount and intensity of produced emissions by type	52, 53
F.12	Upaya dan pencapaian pengurangan emisi yang dilakukan Amount and intensity of resulting emissions by type of emission reduction efforts and achievements conducted	53
	Aspek Limbah dan Efluen Waste And Effluent Aspect	
F.13	Jumlah limbah dan efluen yang dihasilkan berdasarkan jenis The amount of waste and effluent generated by type	60
F.14	Mekanisme pengelolaan limbah dan efluen Waste and effluent management mechanisms	60
	Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup Environmental Aspects of Complaints	
F.16	Jumlah dan materi pengaduan lingkungan hidup yang diterima dan diselesaikan Amount and material of environmental complaints received and resolved	55
	KINERJA SOSIAL Social Performance	
F.17	Komitmen LJK, Emiten, atau perusahaan publik untuk memberikan layanan atas produk dan/atau jasa yang setara kepada konsumen Commitment of financial services institutions, issuers, or public companies to provide equal services for products and/or services to customers	41

No. Indeks Index Number	Nama Indeks Index Description	Halaman Page
	Aspek Ketenagakerjaan Employment Aspect	
F.18	Kesetaraan kesempatan bekerja Equal opportunity to work	99
F.19	Tenaga kerja anak dan tenaga kerja paksa Child labour and forced labour	106
F.20	Upah minimum regional Regional minimum wage	107
F.21	Lingkungan bekerja yang layak dan aman Decent and safe work environment	66
F.22	Pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai Training and capacity building for employees	115
	Aspek Masyarakat Community Aspect	
F.23	Dampak operasi terhadap masyarakat sekitar Impact of operations on the surrounding communities	133
F.24	Pengaduan masyarakat Public complaints	133
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) Environmental Social Responsibility (TJSL) activities	121, 123, 124, 126, 128, 130, 131
	Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan Responsibility for Sustainable Product/Service Development	
F.26	Inovasi dan pengembangan produk/jasa keuangan berkelanjutan Sustainable financial product/service innovation and development	42
F.27	Produk/jasa yang sudah dievaluasi keamanannya bagi pelanggan Products/services safety that have been evaluated for customers	42
F.28	Dampak produk/jasa Impacts of product/service	38
F.30	Survei kepuasan pelanggan terhadap produk dan/atau jasa keuangan berkelanjutan Customer satisfaction survey of sustainable financial products and/or services	42
	LAIN-LAIN OTHERS	
G.1	Verifikasi tertulis dari pihak independen, jika ada An affidavit verification by the independent, if any	178
G.2	Lembar umpan balik Feedback sheet	181,182
G.3	Tanggapan terhadap umpan balik laporan keberlanjutan tahun sebelumnya Responses to the preceding year's report feedback	183
G.4	Daftar pengungkapan sesuai POJK 51/2017 tentang penerapan keuangan berkelanjutan bagi Lembaga jasa keuangan, emiten, dan perusahaan publik List of disclosures in accordance with POJK 51/2017 regarding the implementation of sustainable Finance for financial service	207

ACCELLERATE GROWTH

towards Sustainable Future

2022 Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report

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
Fax : +6221 3043 2081