



GROWING SUSTAINABLY, **DRIVING PROGRESS**

2024
Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report

**HEAD OFFICE
ROYAL LESTARI UTAMA**

Pondok Indah Office Tower
Jl. Sultan Iskandar Muda Kav. V-TA,
Kel. Pondok Pinang, Kec. Kebayoran Lama,
Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia, 12310



GROWING SUSTAINABLY, **DRIVING PROGRESS**

2024
Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report

GROWING SUSTAINABLY, **DRIVING PROGRESS**



2024
Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report



www.rlu.co.id

BERTUMBUH SECARA BERKELANJUTAN, MENDORONG KEMAJUAN **GROWING SUSTAINABLY, DRIVING PROGRESS**

“Tumbuh berkelanjutan” mencakup pendekatan holistik untuk RLU, di mana pengelolaan lingkungan, tanggung jawab sosial, dan peningkatan ekonomi saling terkait. Hal ini berarti meminimalkan dampak lingkungan melalui penggunaan lahan yang bertanggung jawab, pengelolaan sumber daya, dan pengurangan limbah, termasuk melindungi keanekaragaman hayati dan melestarikan sumber daya air. Dalam mengupayakan keberlanjutan, RLU juga menciptakan dampak positif bagi masyarakat setempat dengan memberikan upah dan kondisi kerja yang adil, mendukung ekonomi lokal, dan menghormati warisan budaya, sembari memprioritaskan kesejahteraan karyawan serta membina lingkungan kerja yang aman dan inklusif. Tidak ketinggalan, RLU harus memastikan stabilitas keuangan jangka panjang dan profitabilitas melalui operasi yang efisien, inovasi, dan manajemen rantai pasok yang bertanggung jawab, termasuk investasi dalam penelitian dan pengembangan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk.

“Mendorong kemajuan” bagi RLU berarti memimpin dalam produksi karet alam yang berkelanjutan dengan memberikan contoh yang dapat diikuti oleh pihak lain, dengan mengadopsi praktik-praktik terbaik, mendorong transparansi, dan berkolaborasi dengan para pemangku kepentingan untuk mendorong perubahan yang positif. Selain itu, RLU berdedikasi untuk berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat setempat dengan mendukung inisiatif pendidikan dan perawatan kesehatan, mempromosikan kewirausahaan, dan berinvestasi dalam pembangunan infrastruktur. Dengan komitmen yang kuat terhadap keberlanjutan dan kemajuan, RLU tidak hanya menjaga keseimbangan antara lingkungan, sosial, dan ekonomi, tetapi juga berperan aktif dalam menciptakan masa depan yang lebih baik.

“Growing sustainably” encompasses a holistic approach for RLU, where environmental stewardship, social responsibility, and economic viability are intertwined. This means minimizing environmental impact through responsible land use, resource management, and waste reduction, including protecting biodiversity and conserving water resources. It also involves creating positive impacts on local communities by providing fair wages and working conditions, supporting local economies, and respecting cultural heritage, while prioritizing employee well-being and fostering a safe and inclusive work environment. Finally, it requires ensuring long-term financial stability and profitability through efficient operations, innovation, and responsible supply chain management, including investments in research and development to improve productivity and product quality.

“Driving progress” for RLU means leading the way in sustainable natural rubber production by setting an example for others to follow, through adopting best practices, promoting transparency, and collaborating with stakeholders to drive positive change. Furthermore, RLU is dedicated to contributing to the social and economic development of local communities by supporting education and healthcare initiatives, promoting entrepreneurship, and investing in infrastructure development. With a strong commitment to sustainability and progress, RLU not only maintains a balance between environmental, social, and economic factors but also plays a vital role in building a brighter future.



MISI PERUSAHAAN **COMPANY MISSION**

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

Menunjukkan bahwa karet alam dapat diproduksi secara berkelanjutan dan ekonomis sekaligus melindungi hutan dan keanekaragaman hayati serta meningkatkan perekonomian dan penghidupan masyarakat lokal.

To demonstrate that natural rubber can be produced in a sustainable and economical way while protecting forests and biodiversity, as well as improving livelihoods for local communities.

NILAI-NILAI PERUSAHAAN **COMPANY'S CORE VALUES**

Dalam menjalankan praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan, RLU menekankan pentingnya tiga pilar utama yaitu *people*, *profit*, dan *planet*. Pilar *people* berfokus pada pemberdayaan komunitas dan kesejahteraan karyawan, memastikan bahwa mereka merasakan dampak positif dari keberadaan RLU. Pilar *profit* mencakup upaya untuk mencapai keuntungan finansial yang sehat, memastikan bisnis dapat tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan. Sementara itu, pilar *planet* menekankan tanggung jawab lingkungan, dengan komitmen kuat terhadap konservasi ekosistem, pengelolaan sumber daya alam yang bijaksana, serta perlindungan terhadap keanekaragaman hayati. Dengan mengintegrasikan ketiga pilar ini, RLU berkomitmen untuk menciptakan nilai jangka panjang yang seimbang dan harmonis bagi semua pemangku kepentingan.

In carrying out responsible and sustainable business practices, RLU emphasizes the significance of three main pillars: people, profit, and planet. The “people” pillar focuses on community empowerment and employee well-being, ensuring that they experience the positive impact of RLU's presence. The “profit” pillar involves efforts to achieve healthy financial gains, ensuring the business can grow and thrive sustainably. Meanwhile, the “planet” pillar underscores environmental responsibility, with a strong commitment to ecosystem conservation, prudent natural resource management, and protection of biodiversity. By integrating these three pillars, RLU is committed to creating balanced and harmonious long-term value for all stakeholders.



Berkolaborasi dengan pemerintah dan pemangku kepentingan untuk memberikan kesempatan kerja dan hidup yang lebih baik bagi masyarakat setempat.

Collaborate with the government and stakeholders to provide better working and living opportunities for local communities.



Mengembangkan dan mempromosikan praktik agroindustri terbaik untuk meminimalkan jejak lingkungan karet alam dan menghasilkan profitabilitas.

Develop and promote best agro-industrial practices to minimize natural rubber environmental footprint and generate profitability.



Melestarikan hutan primer dan keanekaragaman hayati serta memulihkan kawasan konservasi yang terdegradasi.

Preserve the primary forests and biodiversity as well as restore degraded conservation areas.

DAFTAR ISI
Tabel of Contents

MISI PERUSAHAAN Company Mission	1	ALAMAT KANTOR Office Address	25
NILAI-NILAI PERUSAHAAN Company's Core Values	1	KEANGGOTAAN ASOSIASI Association Membership	25
PENGHARGAAN Awards	4	RANTAI NILAI Value Chain	26
SERTIFIKASI Certification	6		
PERISTIWA PENTING Event Highlights	7		
SAMBUTAN DIREKTUR UTAMA CEO's Message	12		
01 Sekilas Tentang PT Royal Lestari Utama at a Glance	19	02 Tata Kelola Keblanjutan Sustainability Governance	29
NAMA PERUSAHAAN Company Name	20	DASAR PENERAPAN KEBERLANJUTAN Basis of Sustainability Implementation	30
SEKILAS PERUSAHAAN Company at a Glance	20	PANEL PENASEHAT LINGKUNGAN DAN SOSIAL Environmental and Social Advisory Panel	30
SEJARAH SINGKAT RLU RLU 's Milestones	21	KEBIJAKAN TATA KELOLA Governance Policy	31
STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN Organizational Structure of the Company	22	TANTANGAN PENERAPAN USAHA BERKELANJUTAN Challenges in Implementing Sustainable Business Practices	33
PERAN BADAN TATA KELOLA TERTINGGI DALAM PELAPORAN KEBERLANJUTAN Role of the Highest Governance Body in Sustainability Reporting	23	KEBIJAKAN KEBERLANJUTAN: KOMITMEN RLU TERHADAP LINGKUNGAN DAN MASYARAKAT Sustainability Policy: RLU 's Commitment to the Environment and Community	34
WILAYAH OPERASIONAL Operational Area	23	KODE ETIK Code of Ethics	37
ENTITAS USAHA Business Entity	24	KETERLIBATAN DAN KERJA SAMA DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN Stakeholder Engagement and Collaboration	39
KEPEMILIKAN Ownership	24		

03

PEOPLE 45

KILAS PENCAPAIAN Achievement Highlights	46
MEMBINA TALENTA, MEMBANGUN MASA DEPAN Nurturing Talent and Building the Future	47
MENGEMBANGKAN BUDAYA KERJA AMAN DAN SEHAT Developing a Safe and Healthy Work Culture	70
DAMPAK DAN PENINGKATAN KESEJAHTERAAN SOSIAL Impact and Enhancement of Social Welfare	78
PROSES MITIGASI DAMPAK DAN MENERIMA KELUHAN Process to Remediate Negative Impacts and Grievance Mechanisms	87

04

PROFIT 91

KILAS PENCAPAIAN Achievement Highlights	92
MENGEMBANGKAN KARET BERKUALITAS Cultivating High-Quality Rubber	93
SINERGI UNTUK INOVASI Synergy for Innovation	95
PABRIK KARET MKC MKC Rubber Factory	96
RANTAI PASOK PABRIK MKC MKC Factory Supply Chain	98
PROPORSI PEMASOK LOKAL Proportion of Local Suppliers	99
KOMITMEN KEBERLANJUTAN DI SELURUH RANTAI PASOK RLU Sustainability Commitment Across RLU's Supply Chain	100

05

PLANET 105

KETERTELUSSURAN Traceability	101
PAJAK Tax	102
KILAS PENCAPAIAN Achievement Highlights	106
PATROLI HIJAU: KOLABORASI UNTUK MELESTARIKAN HUTAN DAN KEANEKARAGAMAN HAYATI Green Patrol: Collaboration for Forest and Biodiversity Conservation	108
PEMANTAUAN FLORA DAN FAUNA Flora and Fauna Monitoring	110
PENCEGAHAN DAN MITIGASI KEBAKARAN Fire Prevention and Mitigation	114
PENGELOLAAN KESEHATAN TANAH Soil Health Management	117
MATERIAL DI PABRIK MKC Materials at MKC Factory	117
PENGELOLAAN AIR DAN EFLUEN DI PABRIK MKC Water and Effluent Management at MKC Factory	119
PENGELOLAAN LIMBAH DI PABRIK MKC Waste Management at MKC Factory	121
ENERGI Energy	123
TAUTAN SDG'S DALAM STANDAR GRI SDGs Links in GRI Standards	126
INDEKS SEOJK NO. 16/SEOJK.04/2021 SEOJK No. 16/SEOJK.04/2021 Index	137
INDEKS KONTEN GRI GRI Content Index	139
LEMBAR UMPAN BALIK Feedback Sheet	146



PENGHARGAAN Awards



11

JUNI
JUNE

2024

PROPER

Pabrik MKC berhasil mendapatkan PROPER peringkat hijau dari Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

PROPER

The MKC Factory successfully achieved a Green PROPER rating from the East Kalimantan Provincial Environmental Agency.

**PENERIMA
RECIPIENT**

PT Multi Kusuma Cemerlang

18

FEBRUARI
FEBRUARY

2025

PROPERNAS

Pabrik MKC berhasil mendapatkan PROPERNAS peringkat biru tahun 2023-2024 dari Kementerian Lingkungan Hidup.

PROPER

The MKC Factory successfully achieved the Blue PROPERNAS rating for 2023-2024 from the Ministry of Environment and Forestry.

**PENERIMA
RECIPIENT**

PT Multi Kusuma Cemerlang

12

NOVEMBER
NOVEMBER

2024

PERINGATAN HARI KESEHATAN NASIONAL 2024

Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur mengapresiasi PT Multi Kusuma Cemerlang sebagai Mitra Bakti Husada (MBH) Partisipasi dan Peran Aktif dalam Bidang Kesehatan untuk Masyarakat Kutai Timur.

NATIONAL HEALTH DAY COMMEMORATION 2024

The East Kutai Regency Health Office appreciated PT Multi Kusuma Cemerlang as a Mitra Bakti Husada (MBH) for its participation and active role in the health sector for the East Kutai community.

**PENERIMA
RECIPIENT**

PT Multi Kusuma Cemerlang

27

NOVEMBER
NOVEMBER

2024

INDONESIA CORPORATE SUSTAINABILITY AWARD (ICSA)

PT Royal Lestari Utama (RLU) telah berhasil meraih *Gold Award* dalam ajang Indonesia Corporate Sustainability Award (ICSA) 2024. PT RLU dianugerahi Gold Award dalam kategori *"Best Practice in Biodiversity Conservation"* dengan topik program *"Keep Our Forest Buzzing"*.

INDONESIA CORPORATE SUSTAINABILITY AWARD (ICSA)

PT Royal Lestari Utama (RLU) has won the Gold Award at the Indonesia Corporate Sustainability Award (ICSA) 2024. PT RLU was awarded the Gold Award in the *"Best Practice in Biodiversity Conservation"* category for its *"Keep Our Forest Buzzing"* program.

**PENERIMA
RECIPIENT**

PT Royal Lestari Utama

23

DESEMBER
DECEMBER

2024

JAMBI INVESTMENT AWARD TAHUN 2024

Penghargaan dari Pemerintahan Provinsi Jambi yang diserahkan langsung oleh Bapak Gubernur Jambi. PT Lestari Asri Jaya dianugerahi penghargaan dengan kategori *"Best Performance Company"*.

JAMBI INVESTMENT AWARD 2024

An award from the Jambi Provincial Government, presented directly by the Governor of Jambi. PT Lestari Asri Jaya was awarded in the *"Best Performance Company"* category.

**PENERIMA
RECIPIENT**

PT Lestari Asri Jaya

SERTIFIKASI
Certification



Sertifikasi Certification	Penerima Recipient	Penyelenggara Organizer	Periode Sertifikasi Certification Period
Sertifikasi Pengelolaan Hutan Lestari Sustainable Forest Management Certification	PT Lestari Asri Jaya	PT Global Resource Sertifikasi	13 Maret 2023 - 12 Maret 2029 March 13, 2023 - March 12, 2029
Sertifikasi Pengelolaan Hutan Lestari Sustainable Forest Management Certification	PT Wanamukti Wisesa	PT Global Resource Sertifikasi	31 Agustus 2024 - 30 Agustus 2030 August 31, 2024 - August 30, 2030
Sertifikasi Pengelolaan Hutan Lestari Sustainable Forest Management Certification	PT Multi Kusuma Cemerlang	PT Global Resource Sertifikasi	3 Juni 2024 - 2 Juni 2030 June 3, 2024 - June 2, 2030

PERISTIWA PENTING
Event Highlights

LIFE SAVING RULES (LSR)

NOVEMBER
NOVEMBER | 2024



Sejalan dengan misi utama Michelin untuk memastikan bahwa produk, layanan, dan aktivitas Michelin memungkinkan orang untuk bergerak maju dengan aman.

Sebagai bagian dari Michelin Grup, pada tahun 2024 RLU mendapatkan arahan dari Grup untuk menerapkan suatu aturan yang disebut *Life Saving Rules* (LSR) sebagai upaya untuk mengurangi risiko apapun terhadap kesehatan atau keselamatan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku atau arahan Grup yang lebih ketat. Mulai November 2024, *Life Saving Rules* disosialisasikan kepada seluruh karyawan RLU dan penerapan penuh terhadap aturan ini dimulai pada 1 Januari 2025.

LSR adalah aturan yang bertujuan untuk mengendalikan risiko utama yang mengancam jiwa. Satu-satunya tujuan LSR adalah untuk melindungi nyawa. Aturan ini merupakan dasar yang tidak dapat dinegosiasikan dari aturan keselamatan yang berlaku untuk semua karyawan, kontraktor dan subkontraktor dalam lingkup kegiatan yang ditentukan.

In line with Michelin's core mission to ensure that Michelin's products, services, and activities enable people to move forward safely.

As part of the Michelin Group, in 2024, RLU received directives from the Group to implement a set of regulations known as the Life Saving Rules. This initiative aims to mitigate any risks to health or safety in compliance with applicable laws and regulations or the Group's more stringent guidelines. Commencing in November 2024, the Life Saving Rules were introduced to all RLU employees, with full implementation of these rules commencing on January 1, 2025.

LSRs are rules aimed at controlling major life-threatening risks. The sole purpose of LSR is to protect lives. These rules are non-negotiable and form the basis of safety regulations applicable to all employees, contractors, and subcontractors within the defined scope of activities.

TRANSFORMASI DIGITAL & TRANSPARANSI
DIGITAL TRANSFORMATION & TRANSPARENCY

JUNI
JUNE | 2024



Pada 2024, RLU mengimplementasikan sistem digitalisasi *Human Resources* (HR) sebagai bagian dari komitmen RLU untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan kepada karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan partisipatif bagi karyawan. Transformasi ini bertujuan untuk mengubah fungsi HR dari sekadar administratif menjadi mitra strategis yang dinamis dan inovatif, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan sistem digitalisasi HR, RLU beralih ke platform GreatDay Enterprise yang memungkinkan *Employee Self Service* (ESS). Sistem ini memungkinkan karyawan untuk mengakses dan mengelola data mereka secara mandiri melalui aplikasi mobile GreatDay dan platform web Sunfish Workplace.

In 2024, RLU implemented a Human Resources (HR) digitalization system as part of RLU's commitment to enhance operational efficiency and service quality to employees, as well as to create a more transparent and participatory work environment for employees. This transformation aims to shift the HR function from merely administrative tasks to a dynamic and innovative strategic partner, supporting the achievement of overall organizational goals.

With the HR digitalization system, RLU adopted the GreatDay Enterprise platform, enabling Employee Self Service (ESS). This system allows employees to access and manage their data independently via the GreatDay mobile application and the Sunfish Workplace web platform.

UPAH LAYAK
LIVING WAGEAGUSTUS
AUGUST | **2024**

Bagi Michelin, karyawan merupakan aset yang paling berharga. Sikap menghargai adalah nilai utama kami dan kami sangat peduli terhadap karyawan. Michelin berkomitmen untuk memberikan “upah layak” kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan penting keluarganya (makanan, perumahan, transportasi, pendidikan anak, kesehatan, dll) sekaligus menyediakan kebutuhan untuk kejadian tak terduga.

Sebagai bagian dari Michelin Group, RLU menerapkan konsep “upah layak” yang memastikan bahwa semua remunerasi karyawan adil dan sesuai dengan upah layak minimum di pertengahan tahun 2024. “Upah layak” berlaku bagi Karyawan Tetap RLU dan akan diberikan sebagai bantuan penyesuaian bagi karyawan yang memiliki total remunerasi di bawah nilai acuan “upah layak”. Bantuan penyesuaian ini bersifat variabel dan tidak lagi diterima ketika total remunerasi telah setara atau di atas nilai acuan “upah layak”.

In Michelin, employees are the most important asset. Respect for people as our value and we care of our employees. Michelin committed to providing employees with a “living wage” to cover their household’s essential needs (food, housing, transportation, child education, healthcare, etc.) and unexpected events.

As part of the Michelin Group, RLU is implementing the “living wage” concept, ensuring that all employees remuneration is fair and in line with the minimum living wage in mid-2024. “Living wage” in RLU applies to permanent employees and will pay as adjustment support for employees who have total remuneration lower than the “living wage” reference. The support for living wage adjustments is variable and will be stopped when the total remuneration is equal to or higher than the living wage reference.

**CAPAIAN PRODUKSI PABRIK KARET MKC**
MKC RUBBER FACTORY PRODUCTION ACHIEVEMENTOKOTBER
OCTOBER | **2024**

Pada Oktober 2024, pabrik karet MKC memperoleh produksi sebesar 3.156 ton dengan tingkat produktivitas 5,19 ton/jam. Capaian ini merupakan rekor tertinggi dalam sejarah perusahaan sejak pabrik MKC berdiri.

In October 2024, the MKC rubber factory achieved a production of 3,156 tons with a productivity rate of 5.19 tons/hour. This achievement marks the highest production record in the company’s history since the establishment of the MKC factory.

**PELUNCURAN DAN BEDAH BUKU “THE BUZZLING FORESTS”**
THE BUZZLING FORESTS” BOOK LAUNCH AND REVIEWMEI
MAY | **2024**

RLU mengadakan acara Bedah Buku *The Buzzling Forests* pada Oktober 2024 menampilkan visualisasi yang menarik dari 238 spesies burung yang berhasil didokumentasikan dengan baik di kawasan konservasi RLU di Jambi dan Kalimantan Timur. Acara *book review* dilaksanakan di IFI France Embassy, Jakarta dan dihadiri oleh para mahasiswa, komunitas lingkungan, dan LSM, yang memicu diskusi yang bermakna tentang konservasi keanekaragaman hayati. Peluncuran buku *The Buzzling Forests* versi digital telah dilakukan pada 13 Mei 2024.

RLU held “The Buzzling Forests” Book Review event in October 2024, featuring compelling visualizations of 238 bird species successfully documented in RLU’s conservation areas in Jambi and East Kalimantan. The book review event was held at the IFI French Embassy, Jakarta, and was attended by students, environmental communities, and NGOs, sparking meaningful discussions on biodiversity conservation. The digital version of “The Buzzling Forests” book was launched on May 13, 2024.

**STANDARDISASI FASILITAS PERUMAHAN**
HOUSING FACILITY STANDARDIZATIONNOVEMBER
NOVEMBER | **2024**

Dimulai dari komitmen RLU untuk menciptakan rasa aman dan nyaman bagi setiap karyawan yang bekerja di RLU. Pembangunan rumah permanen merupakan tindak lanjut yang dilakukan oleh RLU dalam mewujudkan hal tersebut. Pada 2024, RLU membangun sekurang-kurangnya 220 pintu yang dijadikan sebagai tempat tinggal karyawan yang bekerja di anak perusahaan RLU area *site* Jambi dan Kalimantan Timur. Tentunya pembangunan rumah permanen ini akan terus dilakukan sehingga seluruh karyawan yang bekerja di area *site* dapat tinggal di rumah yang layak.

Driven by RLU’s commitment to ensuring a sense of safety and comfort for all employees working within the company, the construction of permanent housing is a concrete step taken by RLU to fulfill this vision. In 2024, RLU built at least 220 housing units to serve as residences for employees working at RLU’s subsidiary sites in the Jambi and East Kalimantan regions. It is certain that the construction of these permanent housing will continue, ensuring that all employees working in the site areas have access to decent and adequate housing.



MANAJEMEN LIMBAH
WASTE MANAGEMENTJULI
JULY

2024

Pada tahun 2024, RLU mulai melaksanakan kegiatan pengelolaan sampah. Adapun sistem pengelolaan yang diterapkan adalah melakukan pengumpulan sampah domestik dan melaksanakan aktivitas pemilahan sampah berdasarkan sampah organik dan anorganik. Selanjutnya sampah-sampah tersebut akan dikirimkan ke tempat pengolahan sampah, di antaranya adalah Rumah Daur Ulang dan Rumah Kompos. Saat ini, sistem pengelolaan sampah ini baru diterapkan di *Business Unit 4 site* Jambi yang berlaku untuk semua bangunan yaitu di perumahan, kantor maupun mess untuk tamu. Secara bertahap sistem ini akan direplikasi ke seluruh area *Business Unit* RLU.

In 2024, RLU initiated waste management activities. The system implemented involves the collection of domestic waste and the segregation of waste into organic and inorganic categories. Subsequently, the sorted waste is transported to processing facilities, including the Recycling House and Compost House. Currently, this waste management system is being applied at the Business Unit 4 site in Jambi, covering all buildings such as residential areas, offices, and guest mess housing. This system will gradually be replicated across all areas of RLU's Business Unit.

**AIR BERSIH DAN AIR MINUM**
CLEAN WATER HOUSE & DRINKING WATERNOVEMBER
NOVEMBER

2024

Melalui pilar *people*, RLU memiliki komitmen serius dalam memenuhi kebutuhan dasar terkait air bersih yang dapat digunakan oleh setiap karyawannya. Dimulai dari Business Unit 4 *site* Jambi, RLU membangun 2 (dua) instalasi pengolahan air, yaitu *Water Gravity System* dan *Drinking Water System*. Air bersih yang berasal dari *Water Gravity System* diperuntukkan bagi keperluan domestik (MCK) sedangkan air dari *Drinking Water System* diperuntukkan untuk air minum. Air bersih yang telah diterima oleh karyawan telah melewati proses pengolahan sehingga cukup aman untuk dikonsumsi dan keperluan aktivitas domestik (MCK). Secara bertahap sistem ini akan direplikasi ke seluruh area *Business Unit* RLU.

Through the People pillar, RLU demonstrates a serious commitment to meeting the basic needs of its employees by providing access to clean water. This initiative commenced at the Business Unit 4 site in Jambi, where RLU constructed two water treatment facilities: the Water Gravity System and the Drinking Water System. The Water Gravity System supplies clean water for domestic use (such as bathing, washing, and sanitation), while the Drinking Water System provides potable water for drinking. The clean water distributed to employees undergoes thorough treatment processes, ensuring it is safe for consumption and domestic activities. This system will be gradually replicated across all areas of RLU's Business Units.

**PEMBERIAN PERSETUJUAN KEMITRAAN KEHUTANAN KEPADA 5 KELOMPOK TANI HUTAN DI AREAL KERJA PT LESTARI ASRI JAYA DI KABUPATEN TEBO, PROVINSI JAMBI**
GRANTING OF FORESTRY PARTNERSHIP APPROVAL TO 5 FOREST FARMER GROUPS IN THE WORKING AREA OF PT LESTARI ASRI JAYA IN TEBO REGENCY, JAMBI PROVINCEMARET
MARCH

2024

Pada 25 Maret 2024, 5 Kelompok Tani Hutan di areal kerja PT Lestari Asri Jaya di Kabupaten Tebo, Provinsi Jambi atas nama Kelompok Tani Hutan Bukit Jaya, Gading Saiyo Lestari, Lestari Rimba Makmur, Lestari Rimba Mulya dan Lestari Rimba Sejahtera mendapatkan Persetujuan Kemitraan Kehutanan dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Persetujuan Kemitraan Kehutanan diberikan kepada 5 Kelompok Tani Hutan dengan total luasan ± 284 ha untuk 82 Kepala Keluarga.

On March 25, 2024, 5 Forest Farmer Groups in the working area of PT Lestari Asri Jaya in Tebo Regency, Jambi Province, namely the Bukit Jaya Forest Farmer Group, Gading Saiyo Lestari, Lestari Rimba Makmur, Lestari Rimba Mulya, and Lestari Rimba Sejahtera, received Forestry Partnership Approval from the Ministry of Environment and Forestry.

The Forestry Partnership Approval was granted to 5 Forest Farmer Groups, covering a total area of approximately 284 hectares and benefiting 82 households.

**ANALISA DAMPAK SOSIAL DAN LINGKUNGAN**
ENVIRONMENTAL AND SOCIAL IMPACT ASSESSMENTJULI
JULY

2024

Kajian Sosial Ekonomi Baseline dan Analisa Dampak Sosial dan Lingkungan bagi Masyarakat Adat di area Perizinan Berusaha Pemanfaatan Hutan PT Multi Kusuma Cemerlang, Kalimantan Timur.

Kajian ESIA membantu memastikan bahwa proyek atau program memperhitungkan dampak sosialnya secara menyeluruh dan meminimalkan dampak negatif serta memaksimalkan dampak positifnya bagi masyarakat yang terkena dampak.

Baseline Socio-Economic Study and Social and Environmental Impact Analysis for Indigenous Communities in the Business Permit Area for Forest Utilization by PT Multi Kusuma Cemerlang, East Kalimantan.

The ESIA (Environmental and Social Impact Assessment) study ensures that the project or program comprehensively considers its social impacts, minimizes negative effects, and maximizes positive outcomes for the affected communities.



SAMBUTAN DIREKTUR UTAMA CEO's Message

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



STÉPHANE ROY DE LACHAISE
Chief Executive Officer

“

Sebagai bagian dari komitmen jangka panjang kami terhadap pelestarian lingkungan dan pembangunan berkelanjutan, RLU terus berupaya menyelaraskan antara kemajuan usaha dan tanggung jawab terhadap alam.

As part of our long-term commitment to environmental stewardship and sustainable development, RLU continuously strives to align business advancement with environmental responsibility.

”

Para pemangku kepentingan yang terhormat,

PT Royal Lestari Utama (RLU) dengan bangga mempersembahkan Laporan Keberlanjutan 2024, yang mencerminkan komitmen, dedikasi, dan tanggung jawab kami sebagai perusahaan yang beroperasi dengan prinsip-prinsip keberlanjutan yang kuat. Laporan ini adalah bentuk pertanggungjawaban kami kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk pemerintah dan masyarakat luas. Kami memahami bahwa transparansi dan akuntabilitas sangat penting dalam membangun kepercayaan serta menjaga hubungan yang kuat dan konstruktif dengan semua pihak dalam perjalanan bisnis kami.

Sebagai Direktur Utama, saya merasa bangga memimpin perusahaan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian bisnis tetapi juga berkomitmen untuk menciptakan dampak positif bagi lingkungan, masyarakat, serta tata kelola perusahaan yang baik. Laporan Keberlanjutan 2024 ini mencerminkan dedikasi kami dalam mencapai tujuan perusahaan di bawah pendekatan “All-sustainable”. Pendekatan ini menekankan keseimbangan antara pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan, kinerja bisnis yang kuat, serta kepedulian terhadap lingkungan, sembari terus berupaya menjadi pemimpin dalam industri karet alam yang berkelanjutan.

Dear Respected Stakeholders,

PT Royal Lestari Utama (RLU) is proud to present its 2024 Sustainability Report, which reflects our commitment, dedication, and responsibility as a company operating under strong sustainability principles. The 2024 Sustainability Report embodies our accountability to all stakeholders, including the government and the broader community. We understand that transparency and accountability are essential for fostering trust and maintaining strong, constructive relationships with all stakeholders in our business journey.

As the President Director, I am immensely proud to lead a company that not only focuses on business achievements but is also committed to creating a positive impact on the environment, society, and good corporate governance. The 2024 Sustainability Report is a clear reflection of our dedication in achieving the company's goals under the “All-sustainable” approach. This approach focuses on finding the right balance between employee growth and well-being, strong business performance, and caring for the planet—all while striving to lead the way in sustainable natural rubber.

Bergerak dalam industri karet alam, kami menyadari bahwa tanggung jawab RLU lebih dari sekadar menghasilkan produk berkualitas tinggi. Keberlanjutan bukan hanya sebuah pilihan, melainkan sebuah kewajiban bagi perusahaan yang berusaha memberikan dampak positif bagi masa depan bumi dan generasi berikutnya. Komitmen kami tertanam dalam setiap aspek bisnis kami, mulai dari mengelola perkebunan karet dengan cara yang bertanggung jawab terhadap lingkungan hingga melaksanakan program pemberdayaan masyarakat yang inklusif. Kami memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional kami, mulai dari penanaman hingga pengolahan karet alam, mematuhi prinsip-prinsip keberlanjutan, memberikan manfaat jangka panjang bagi lingkungan, masyarakat, dan ekonomi.

PEOPLE

Kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan inklusif dengan menurunkan tingkat kecelakaan serta meningkatkan keterlibatan karyawan. Sebagai bagian dari komitmen kami terhadap kesetaraan di tempat kerja, kami secara aktif menerapkan praktik antidiskriminasi dan mendorong kesetaraan gender. Ini mencakup pelatihan dan pengembangan pedoman untuk mencegah serta

Operating in the natural rubber industry, we recognize that our responsibility goes beyond producing high-quality products. Sustainability is not just an option but an obligation for companies striving to make a positive impact on the future of our planet and the next generation. Our commitment is embedded in every aspect of our business, from managing rubber plantations in an environmentally responsible manner to implementing inclusive community empowerment programs. We ensure that all our operational activities, from planting to processing natural rubber, adhere to sustainability principles, delivering long-term benefits to the environment, society, and the economy.

We are committed to fostering a safer and more inclusive work environment by reducing accident rates and enhancing employee engagement. As part of our dedication to workplace equity, we actively enforce anti-discrimination practices and promote gender equality. This includes conducting training sessions and developing guidelines to prevent and address gender-based violence in the workplace. Additionally,

menangani kekerasan berbasis gender di tempat kerja. Selain itu, kami mengutamakan kesejahteraan karyawan dan keluarganya di wilayah konsesi kami dengan menerapkan praktik "*living wage*" (di atas upah minimum) serta meningkatkan kondisi tempat tinggal dan dukungan sosial. Ini termasuk pembangunan perumahan karyawan yang dilengkapi dengan fasilitas penitipan anak dan sekolah.

Bagian terpenting dari upaya kami adalah memastikan keberlanjutan melalui keterlibatan masyarakat secara aktif dan peluang ekonomi jangka panjang. Kami percaya bahwa keberlanjutan sejati tidak dapat dicapai tanpa melibatkan dan memberdayakan masyarakat. Melalui program kemitraan masyarakat atau *Community Partnership Program* (CPP), kami bertujuan untuk membangun hubungan yang saling menghormati dan berkontribusi pada pengembangan mata pencaharian lokal di dalam area konsesi kami. RLU secara konsisten menghormati hak-hak masyarakat adat dan berkolaborasi dengan masyarakat lokal dalam berbagai program pemberdayaan. Salah satu inisiatif utama kami di bawah CPP adalah meningkatkan kapasitas petani karet dengan memberikan pelatihan teknis mengenai praktik-praktik budidaya karet yang berkelanjutan dan efisien.

RLU juga meluncurkan proyek MAHAKAM dengan dukungan penuh dari Michelin-SMPT, bekerja sama dengan KSAPA, sebuah lembaga konsultasi keberlanjutan berbasis di Prancis, serta KBCF, LSM lokal di Kalimantan Timur. Program ini bertujuan memberikan pelatihan teknis tentang praktik budidaya karet berkelanjutan dan efisien kepada 2.000 petani di Kalimantan Timur sejak 2023 hingga 2025. Hingga akhir 2024, melalui CPP dan MAHAKAM, kami telah melatih lebih dari 1.800 petani dalam peningkatan budidaya karet alam.

PROFIT

Sebagai salah satu perusahaan karet alam terintegrasi terbesar di Indonesia, RLU telah menanam lebih dari 10 juta pohon karet di lahan seluas 21.649 hektare. Pada tahun 2024, RLU berhasil memproduksi 36.355 ton karet remah kering berkualitas tinggi yang memenuhi standar industri dan mendukung rantai pasok yang berkelanjutan. Perkebunan RLU tidak hanya menjadi sumber pendapatan bagi perusahaan tetapi juga menyediakan lapangan kerja bagi lebih dari 3.200 orang, yang sebagian besar berasal dari komunitas

we prioritize the well-being of our employees and their families within our concession areas by the implementation of living wage practices (beyond minimal salary) and by improving living conditions and providing social support. This includes constructing employee housing equipped with childcare facilities and schools.

To ensure sustainability through active community involvement and long-term economic opportunities is at the core of our efforts. We believe that true sustainability cannot be achieved without involving and empowering communities. Through our Community Partnership Program (CPP), we aim to establish respectful relationships and contribute to the development of local livelihoods within our concession areas. RLU consistently respects indigenous rights and collaborates with local communities in various empowerment programs. One of our key initiatives under the CPP is enhancing the capacity of rubber farmers by providing technical training on sustainable and efficient rubber cultivation practices.

In addition to CPP, we have a special project called MAHAKAM with full support from Michelin-SMPT. In the implementation we collaborate with KSAPA, a Sustainability Consulting based in France and KBCF, a local NGO in Kalimantan Timur to provide technical training on sustainable and efficient rubber cultivation practices to 2,000 farmers in Kalimantan Timur Province from 2023 until 2025. By the end of 2024, under CPP and MAHAKAM, we have trained more than 1,800 farmers in the improvement of natural rubber cultivation.

As one of the largest integrated natural rubber companies in Indonesia, RLU has planted over 10 million rubber trees spreading across 21,649 hectares of land. In 2024, RLU successfully produced 36,355 tons of high-quality dry natural rubber that meets industry standards and support a sustainable supply chain. RLU's plantations not only serve as a source of income for the company but also provide employment to over 3,200 people, most of whom are local



lokal. Kami bangga dapat berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja yang berkelanjutan.

Dalam operasionalnya, RLU bekerja sama dengan 1.473 pemasok domestik, memperkuat ekosistem bisnis lokal, dan meningkatkan daya saing industri karet nasional. Pencapaian ini menjadi bukti bahwa pertumbuhan ekonomi yang kami dorong tidak hanya berorientasi pada profit tetapi juga berdampak luas bagi kesejahteraan masyarakat dan keberlanjutan industri karet di Indonesia.

PLANET

Lingkungan adalah salah satu pilar utama dalam strategi keberlanjutan RLU. Kami berkomitmen untuk menerapkan nol deforestasi dan menjaga keanekaragaman hayati di seluruh area operasional kami. Setiap kilogram karet alam yang kami produksi telah memenuhi standar kepatuhan EUDR. Salah satu contoh nyata dari komitmen ini adalah upaya kami dalam melindungi habitat Harimau Sumatera, Gajah Sumatera, dan Orangutan, yang merupakan spesies langka dan dilindungi.

Kami juga aktif melakukan restorasi dan rehabilitasi kawasan konservasi, menciptakan koridor hutan untuk mendukung pergerakan satwa liar, serta melakukan patroli hutan dan survei flora-fauna secara berkala. Selain itu, kami mengurangi konsumsi air dalam operasional remilling dengan menerapkan langkah-langkah efisiensi canggih serta praktik berkelanjutan. Kami juga telah menerapkan sistem pengelolaan limbah padat secara komprehensif di pabrik kami, memastikan bahwa limbah diproses dan dimanfaatkan kembali untuk mengurangi dampak lingkungan.

GOVERNANCE

Sebagai bagian dari komitmen kami terhadap keberlanjutan, RLU menjunjung tinggi standar tata kelola perusahaan dengan memastikan transparansi, akuntabilitas, dan etika bisnis yang tinggi. Kami berkomitmen untuk mencegah korupsi, gratifikasi, dan suap melalui langkah-langkah kepatuhan yang ketat serta penguatan kontrol internal. Untuk memperkuat prinsip-prinsip ini, kami telah menerapkan kerangka tata kelola yang transparan dan akuntabel serta secara rutin memberikan pelatihan dan sosialisasi kepada seluruh karyawan mengenai pentingnya etika bisnis dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

community members. We are proud to contribute to improving community welfare through the creation of sustainable employment opportunities.

In our operations, RLU collaborates with 1,473 domestic suppliers, strengthening the local business ecosystem and enhancing the competitiveness of the national rubber industry. These accomplishments demonstrate that the economic growth we drive is not solely profit-oriented but also delivers broad impact on community welfare and the sustainability of the rubber industry in Indonesia.

The environment is one of the core pillars of RLU's sustainability strategy. We are committed to zero deforestation and the preservation of biodiversity across our operational areas. Every single KG of natural rubber we produce is EUDR compliant. A key demonstration of this commitment is our ongoing efforts to protect the habitats of endangered and protected species, including the Sumatran Tiger, Sumatran Elephant, and Orangutan.

We actively engage in the restoration and rehabilitation of conservation areas, establish forest corridors to support wildlife movement, and conduct regular forest patrols and flora-fauna surveys. Additionally, we are minimizing our environmental footprint by reducing water and consumption in remilling operations through advanced efficiency measures and sustainable practices. We implemented a comprehensive solid waste management system at our factory, ensuring waste is processed and repurposed to reduce environmental impact.

As part of our commitment to sustainability, RLU upholds the highest standards of corporate governance by ensuring transparency, accountability, and ethical business conduct. We are dedicated to preventing corruption, gratuities, and bribery through strict compliance measures and robust internal controls. To reinforce these principles, we have established a transparent and accountable governance framework and continuously provide training and awareness programs to all employees. These initiatives emphasize the importance of business ethics and adherence to applicable regulations, ensuring that our operations align with the highest integrity standards.

INNOVATION

Menyadari bahwa tantangan keberlanjutan terus berkembang, RLU berkomitmen untuk terus melakukan inovasi dan penelitian di sektor karet alam. Melalui kolaborasi strategis dengan lembaga penelitian dan universitas terkemuka, kami berupaya menemukan solusi yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas karet alam sekaligus mengurangi dampak lingkungan.

Pencapaian kami dalam keberlanjutan tidak akan mungkin terwujud tanpa dukungan dan dedikasi dari tim manajemen, karyawan, serta seluruh pemangku kepentingan. Saya ingin menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada setiap individu yang telah berkontribusi dalam perjalanan keberlanjutan RLU. Komitmen dan kolaborasi Anda adalah fondasi keberhasilan kita bersama.

Saat kita menatap masa depan, saya mengajak seluruh pemangku kepentingan untuk terus bekerja sama dalam membangun masa depan yang berkelanjutan. Tantangan yang kita hadapi mungkin semakin kompleks, tetapi dengan komitmen yang teguh, kolaborasi strategis, dan inovasi berkelanjutan, saya yakin kita dapat mewujudkan visi keberlanjutan yang lebih kuat.

Mari kita terus bergerak maju, demi lingkungan, masyarakat, dan generasi mendatang. Dukungan dan komitmen Anda sangat berarti bagi kami, dan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dedikasi Anda terhadap visi bersama ini.

Recognizing the dynamic nature of sustainability challenges, RLU is committed to continuous innovation and research in the natural rubber sector. Through strategic collaborations with leading research institutions and universities, we seek to develop advanced solutions that enhance productivity and improve the quality of natural rubber while minimizing environmental impact.

The progress we have achieved in sustainability would not have been possible without the unwavering support and dedication of our management teams, employees, and all stakeholders involved. I would like to express my deepest appreciation to each of you for your invaluable contributions to RLU's sustainability journey. Your commitment and collaboration remain the cornerstone of our collective success.

As we look ahead, I invite all stakeholders to continue to work with us toward a sustainable future. While the challenges we face may grow increasingly complex, I am confident that through steadfast commitment, strategic collaboration, and continuous innovation, we can realize a stronger and more sustainable vision.

Let us move forward together, for the well-being of the environment, society, and future generations. Your continued support and commitment are deeply valued, and I extend my sincere gratitude for your dedication to our shared vision.

Direktur Utama
Chief Executive Officer
PT Royal Lestari Utama (RLU)

STÉPHANE ROY DE LACHAISE



01

SEKILAS TENTANG PT ROYAL LESTARI UTAMA PT ROYAL LESTARI UTAMA AT A GLANCE

RLU berkomitmen untuk memberikan produk kelas dunia dengan mengedepankan kepedulian pada keberlanjutan lingkungan.

RLU is committed to delivering world-class products while prioritizing environmental sustainability.



NAMA PERUSAHAAN

Company Name

[GRI 2-1] [OJK C.4]

PT ROYAL LESTARI UTAMA (RLU)

SEKILAS PERUSAHAAN

Company at a Glance

PT Royal Lestari Utama (RLU) adalah perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan hutan tanaman industri, khususnya di bidang karet alam berkelanjutan. RLU mengelola 88.645 hektare lahan melalui anak-anak perusahaannya di Provinsi Jambi dan Provinsi Kalimantan Timur. RLU juga memiliki satu pabrik pemrosesan karet di Kalimantan Timur.

Dalam jangka panjang, RLU akan mengelola area Perizinan Berusaha Pemanfaatan Hutan (PBPH) secara produktif melalui penanaman karet berkelanjutan sebagai bisnis utama Perseroan, penyediaan area tanaman kehidupan dan kemitraan masyarakat, serta pengalokasian area konservasi. Michelin telah berkomitmen untuk membeli seluruh remah karet RLU.

Hingga akhir Desember 2024, RLU telah menanam 21.649 ha atau lebih dari 10 juta pohon karet komersial berkelanjutan di wilayah konsesi RLU yang terletak di Jambi dan Kalimantan Timur. Sedangkan dari sisi produksi remah karet, pada tahun 2024 pabrik RLU menghasilkan 32.851 ton kering remah karet.

PT Royal Lestari Utama (RLU) is a company engaged in the management of industrial forest plantations, particularly in sustainable natural rubber. RLU manages 88,645 hectares of land through its subsidiaries in Jambi Province and East Kalimantan Province. RLU also operates a rubber processing plant in East Kalimantan.

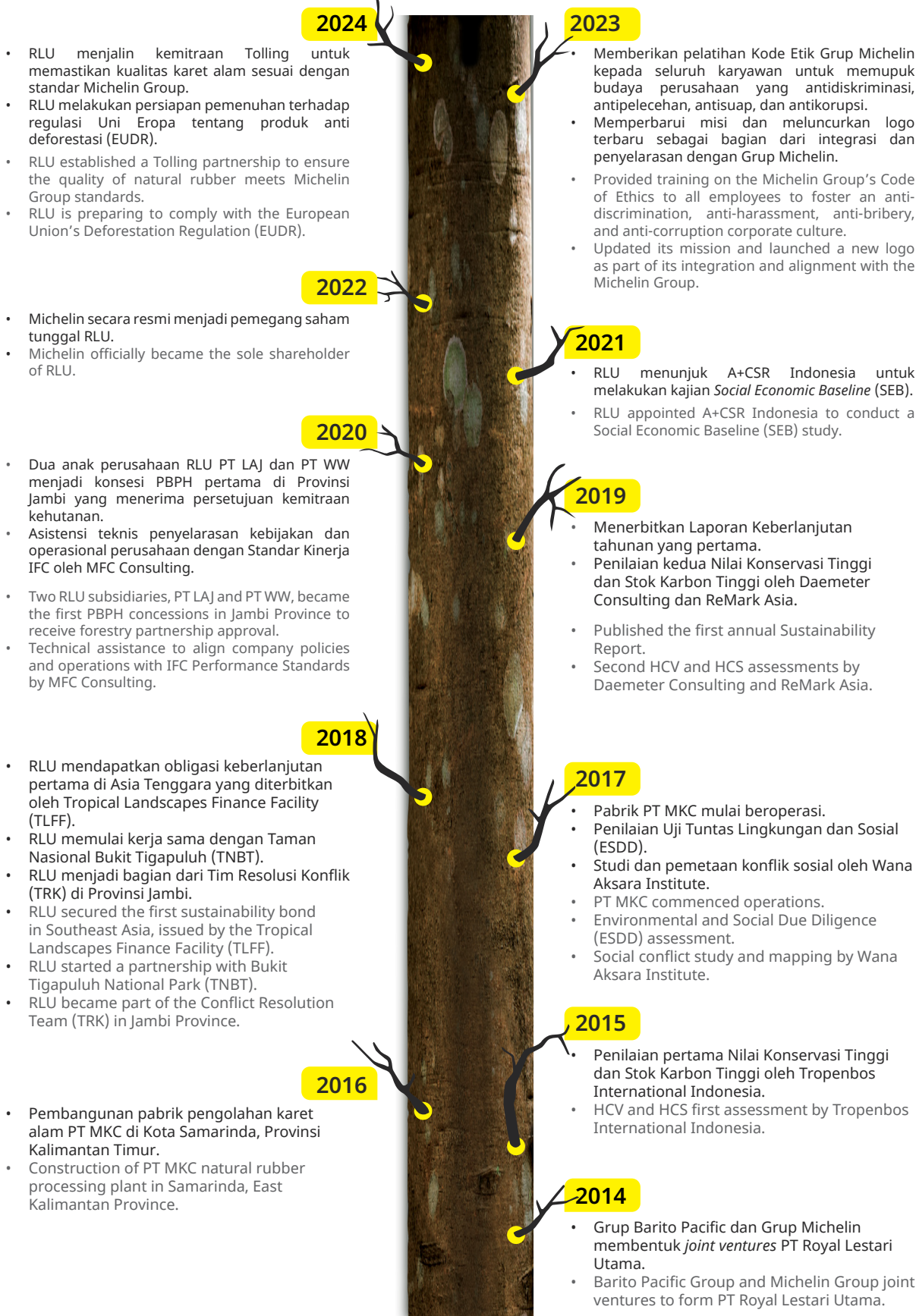
In the long term, RLU aims to productively manage its Business Permit for Forest Utilization (PBPH) areas through sustainable rubber cultivation as the Company's core business, providing livelihood plantation areas and community partnerships, and allocating conservation areas. Michelin has committed to purchasing all of RLU's crumb rubber.

As of the end of December 2024, RLU has planted 21,649 ha, or more than 10 million sustainable commercial rubber trees within its concession areas located in Jambi and East Kalimantan. In terms of crumb rubber production, RLU's plant produced 32,851 tons of dry crumb rubber in 2024.



SEJARAH SINGKAT RLU

RLU's Milestones



STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

Organizational Structure of the Company

[GRI 2-9] [GRI 2-11]

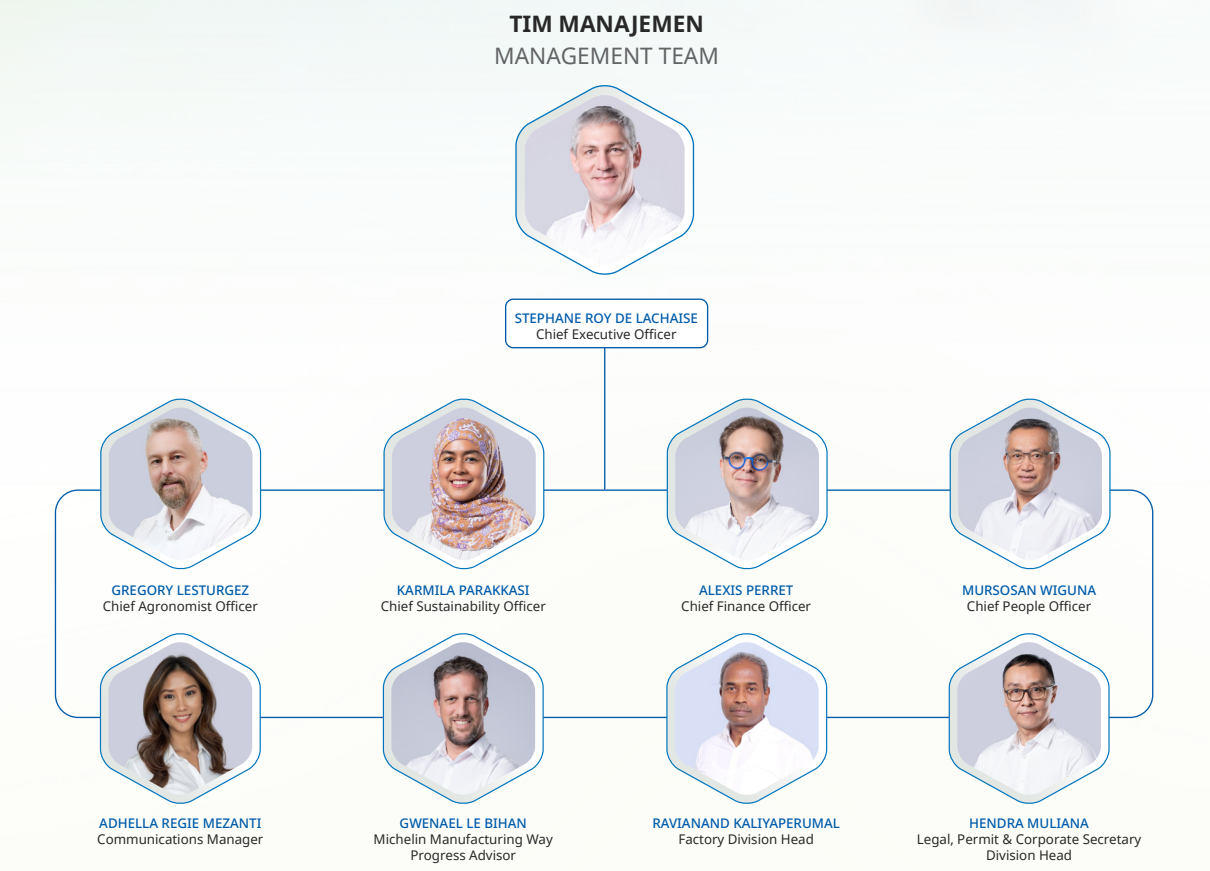
Tata kelola RLU dipimpin oleh Tim Manajemen yang mewakili para pemangku kepentingan, untuk memastikan keputusan strategis selaras dengan prinsip keberlanjutan dan kepentingan bersama. Tugas dan tanggung jawab Tim Manajemen RLU meliputi:

The RLU’s governance is led by a Management Team that represents the stakeholders, ensuring that strategic decisions align with sustainability principles and shared interest. The RLU Management Team’s duties and responsibilities include:

Menentukan tujuan strategis RLU.	01	Defining the RLU’s strategic objectives.
Memastikan dan memantau pelaksanaannya.	02	Ensuring and monitoring their implementation.
Melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap kinerja RLU.	03	Driving continuous improvement in RLU’s performance.
Menerapkan praktik terbaik tata kelola perusahaan yang baik.	04	Implementing best practices of good corporate governance.

Tim Manajemen RLU memberikan pertanggungjawaban pada level Michelin Group, terkait pengelolaan Perusahaan.

The RLU Management Team is accountable to the Michelin Group level regarding the Company’s management.



PERAN BADAN TATA KELOLA TERTINGGI DALAM

PELAPORAN KEBERLANJUTAN

Role of the Highest Governance Body in Sustainability Reporting

[GRI 2-14]

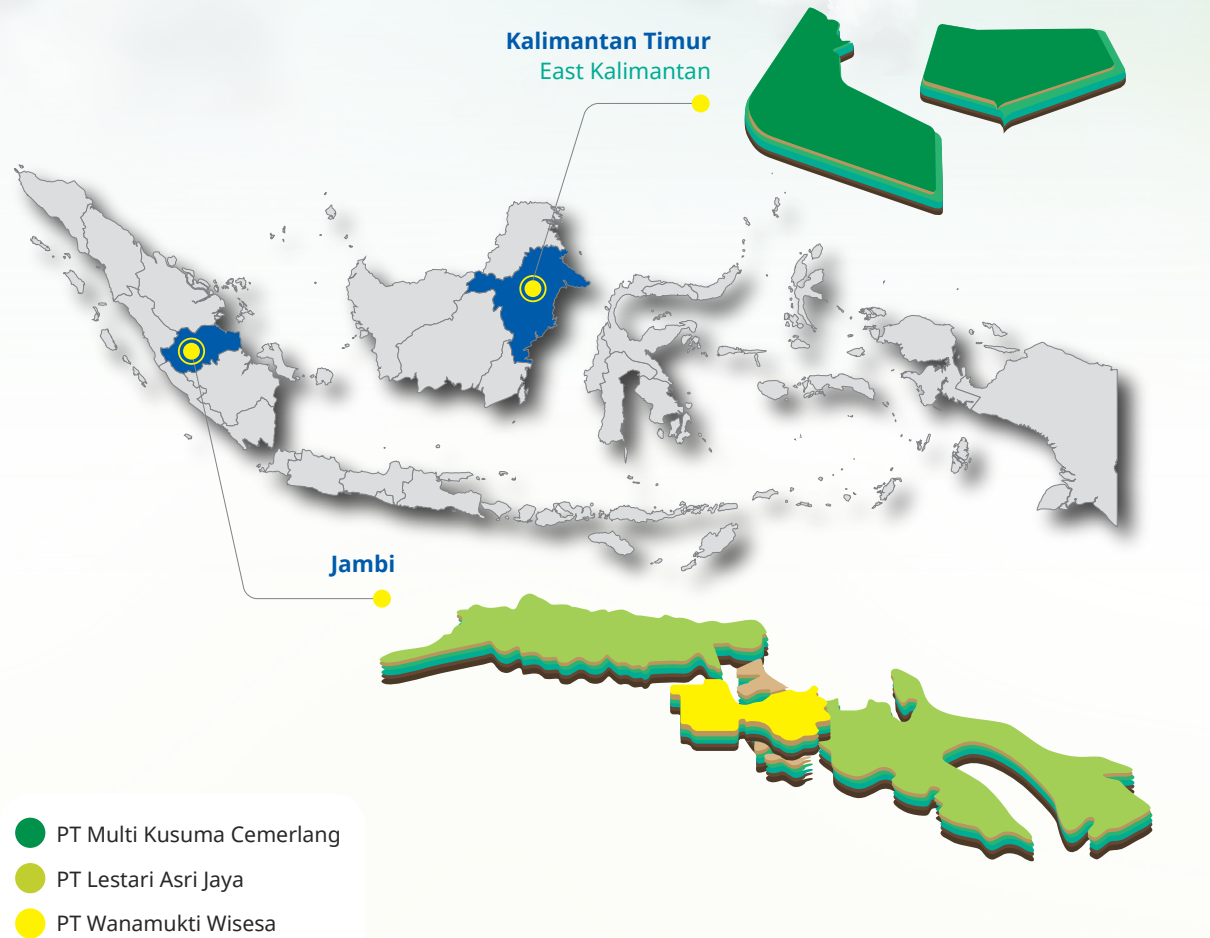
Dalam kerangka tata kelola perusahaan yang baik, Tim Manajemen RLU memiliki peran strategis dalam mendorong pengungkapan kinerja keberlanjutan perusahaan melalui laporan keberlanjutan tahunan. Tim Manajemen memberikan arahan strategis, memastikan bahwa laporan keberlanjutan dapat menjadi instrumen komunikasi yang bermakna bagi para pemangku kepentingan. Tim Manajemen memberikan persetujuan pada topik material yang akan diungkapkan, dan melakukan reviu akhir sebelum penerbitan. Melalui laporan keberlanjutan ini, RLU berupaya untuk menyampaikan komitmen dan kinerja Perusahaan berkelanjutan.

Within the framework of good corporate governance, the RLU Management Team plays a strategic role in promoting the disclosure of the company’s sustainability performance through the annual sustainability report. The Management Team provides strategic direction, ensuring that the sustainability report serves as a meaningful communication tool for stakeholders. The team approves the material topics to be disclosed and conducts a final review prior to publication. Through this sustainability report, RLU aims to convey the Company’s commitment and performance in sustainable practices.

WILAYAH OPERASIONAL

Operational Area

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





ENTITAS USAHA Business Entity

[GRI 2-2]

Entitas usaha yang masuk dalam laporan keberlanjutan ini adalah PT Royal Lestari Utama dan anak perusahaan:

The business entities included in this sustainability report are PT Royal Lestari Utama and its subsidiaries:

Keterangan	Jambi	Kalimantan Timur East Kalimantan	Description
Luas	70.600 ha	18.045 ha	Area
Perizinan Berusaha Pemanfaatan Hutan (PBPH)	PT Lestari Asri Jaya Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia, No. SK.1170/MENLHK/SETJEN/ HPL.0/11/2021 Decree of the Minister of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia, No. SK.1170/ MENLHK/SETJEN/HPL.0/11/2021 PT Wanamukti Wisesa Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia, No. SK.1238/MENLHK/ SETJEN/HPL.0/12/2021 Decree of the Minister of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia, No. SK.1238/ MENLHK/SETJEN/HPL.0/12/2021	PT Multi Kusuma Cemerlang Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia, No. SK.754/MENLHK/SETJEN/ HPL.3/9/2021 Decree of the Minister of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia, No. SK.754/ MENLHK/SETJEN/HPL.3/9/2021	Business Permit for Forest Utilization (PBPH)
Tanggal Pendirian	PT Lestari Asri Jaya 28 Juli 2008 July 28, 2008 PT Wanamukti Wisesa 15 Desember 1995 December 15, 1995	PT Multi Kusuma Cemerlang 10 Januari 2012 January 10, 2012	Date of Establishment
Lokasi	PT Lestari Asri Jaya (LAJ) dan PT Wanamukti Wisesa (WW) berlokasi di Kabupaten Tebo Provinsi Jambi are located in Tebo Regency, Jambi Province	PT Multi Kusuma Cemerlang (MKC) berlokasi di Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur is located in East Kutai Regency, East Kalimantan Province	Location

KEPEMILIKAN Ownership

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

100% MICHELIN GROUP

ALAMAT KANTOR Office Address

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



Pondok Indah Office Tower 5 Lantai 18, Jalan Sultan Iskandar Muda Kav. V-TA, Kel. Pondok Pinang, Kec. Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia, 12310



contact@rlu.co.id



www.rlu.co.id



+62 (021) 2935 3610

KEANGGOTAAN ASOSIASI Association Membership

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

Masing-masing anak perusahaan RLU merupakan anggota dari Asosiasi Pengusaha Hutan Indonesia (APHI) dan Gabungan Pengusaha Karet Indonesia (GAPKINDO).

Each of RLU's subsidiaries is a member of the Association of Indonesian Forest Entrepreneurs (APHI) and the Rubber Association of Indonesia (GAPKINDO).



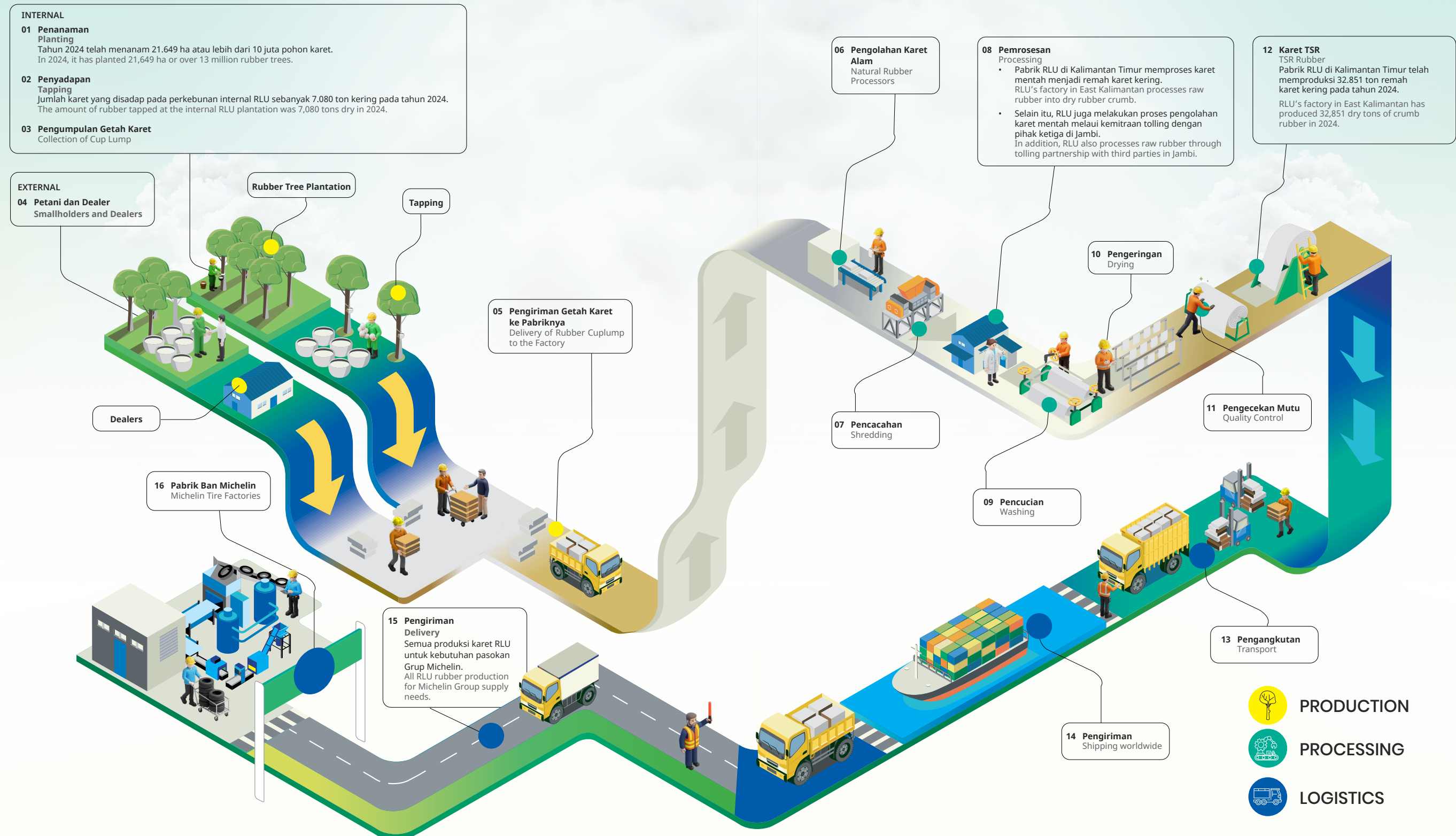


RANTAI NILAI Value Chain

[GRI 2-6]

RLU memiliki rantai nilai terintegrasi yang dirancang untuk memastikan keberlanjutan dan efisiensi dalam setiap tahap operasionalnya. Dimulai dari penanaman dan pemeliharaan hutan yang bertanggung jawab, hingga proses produksi karet, RLU menekankan praktik-praktik yang ramah lingkungan dan berkelanjutan. Melalui integrasi ini, RLU tidak hanya memastikan kualitas produk yang tinggi, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap lingkungan dan komunitas lokal. Seluruh hasil produksi RLU digunakan untuk pasokan grup Michelin.

RLU has an integrated value chain designed to ensure sustainability and efficiency at all stages of its operations. From responsible forest planting and maintenance to the rubber production process, RLU emphasizes eco-friendly and sustainable practices. Through this integration, RLU not only ensures high product quality but also has a positive impact on the environment and local communities. All of RLU's production output is used to supply the Michelin Group.





02

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

SUSTAINABILITY GOVERNANCE

[OJK A.1]

RLU berkomitmen untuk menerapkan kebijakan tata kelola yang berkelanjutan berdasarkan prinsip-prinsip lingkungan, sosial, dan tata kelola yang baik (ESG) dalam seluruh kegiatan operasionalnya.

RLU is committed to implementing a sustainable governance policy based on environmental, social, and good governance (ESG) principles in all its operational activities.



RLU berkomitmen untuk menerapkan pengelolaan perkebunan karet alam berkelanjutan, serta mengintegrasikan tanggung jawab lingkungan, sosial, dan ekonomi dalam setiap aspeknya. RLU telah mengembangkan misi keberlanjutan yang holistik untuk menciptakan keseimbangan antara konservasi keanekaragaman hayati, pengelolaan sumber daya alam, dan pemberdayaan masyarakat lokal. Dengan mengedepankan praktik terbaik dalam pengelolaan perkebunan karet berkelanjutan, RLU secara aktif mendukung upaya global untuk melindungi ekosistem hutan tropis, mengurangi emisi karbon, dan mendukung kesejahteraan masyarakat sekitar. Kemitraan strategis dengan pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, organisasi kemasyarakatan, dan komunitas lokal, menjadi pendukung dalam merealisasikan misi keberlanjutan RLU. Komitmen ini sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dan mencerminkan tanggung jawab jangka panjang RLU terhadap generasi mendatang.

DASAR PENERAPAN KEBERLANJUTAN

Basis of Sustainability Implementation

RLU berkomitmen untuk menerapkan praktik keberlanjutan dalam seluruh aspek operasionalnya, sejalan dengan prinsip-prinsip lingkungan, sosial, dan tata kelola yang bertanggung jawab. Sebagai dasar penerapan keberlanjutan, RLU mengacu pada berbagai peraturan perundangan dan praktik terbaik sebagai berikut:

1. Michelin Sustainable Natural Rubber Policy
2. Peraturan dan perundangan yang berlaku (regulasi nasional)

PANEL PENASEHAT LINGKUNGAN DAN SOSIAL

Environmental and Social Advisory Panel

[GRI 2-13] [OJK E.1]

Komitmen RLU terhadap keberlanjutan diwujudkan melalui pembentukan Panel Penasehat Lingkungan & Sosial, sebuah badan tata kelola keberlanjutan yang memberikan masukan dan saran strategis kepada manajemen dalam menerapkan misi keberlanjutan RLU. Panel ini bertugas mengembangkan kebijakan dan inisiatif keberlanjutan sesuai kebutuhan dari waktu ke waktu, serta mendukung aspek-aspek utama dari strategi ESG Perusahaan.

RLU is committed to implementing sustainable natural rubber plantation management practices, integrating environmental, social, and economic responsibilities into all aspects of its operations. The Company has developed a holistic sustainability mission to achieve a balance between biodiversity conservation, natural resource management, and the empowerment of local communities. By prioritizing best practices in sustainable rubber plantation management, RLU actively supports global efforts to protect tropical forest ecosystems, reduce carbon emissions, and enhance the well-being of surrounding communities. Strategic partnerships with stakeholders, including government, civil society organizations, and local communities, play a crucial role in realizing RLU's sustainability mission. This commitment aligns with the Sustainable Development Goals (SDGs) and demonstrates RLU's long-term responsibility towards future generations.

RLU is committed to implementing sustainability practices across all aspects of its operations, in accordance with responsible environmental, social, and governance principles. As the basis of its sustainability implementation, RLU adheres to various laws and regulations, as well as best practices, including:

1. The Michelin Sustainable Natural Rubber Policy
2. All applicable laws and regulations (national legislation)

RLU's commitment to sustainability is demonstrated through the establishment of the Environmental & Social (E&S) Advisory Panel, a governance body at the highest level: one that is dedicated to sustainability. This panel provides strategic advice and guidelines to management in implementing RLU's sustainability mission. The panel is tasked with developing our sustainability policies and initiatives as needed over time while supporting key aspects of the Company's ESG strategy.

Panel Penasehat Lingkungan & Sosial dibentuk untuk memastikan bahwa misi dan strategi keberlanjutan Perusahaan konsisten dengan nilai-nilai dan komitmen RLU, yang juga selaras dengan Kebijakan Karet Alam Berkelanjutan Michelin. Implementasi keberlanjutan ini kemudian didelegasikan ke masing-masing fungsi terkait, sehingga seluruh elemen perusahaan turut bertanggung jawab dalam menjalankan strategi keberlanjutan yang terpadu dan berdampak positif bagi lingkungan dan masyarakat.

The E&S Advisory Panel was established to ensure that the Company's sustainability mission and strategy align both with RLU's core values and commitments, as well as with the Michelin Sustainable Natural Rubber Policy. The implementation of these sustainability efforts is then delegated to relevant functions across the organization, ensuring that all elements of the company share responsibility for executing an integrated sustainability strategy that positively impacts upon the environment and community.

KEBIJAKAN TATA KELOLA

Governance Policy

RLU menerapkan kebijakan tata kelola perusahaan yang mengimplementasikan praktik tata kelola yang baik melalui mekanisme pengawasan yang independen, sistem pelaporan keuangan yang akurat, manajemen risiko yang efektif, dan keterbukaan informasi kepada para pemangku kepentingan. Kebijakan tata kelola RLU dibangun berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*):

RLU implements a corporate governance policy that promotes good governance practices through an independent oversight mechanism, an accurate financial reporting system, effective risk management, and transparent communication with stakeholders. RLU's governance policy is structured based on the principles of Good Corporate Governance (GCG):





TRANSPARANSI



TRANSPARENCY

RLU menjalankan prinsip keterbukaan dalam setiap proses pengambilan keputusan dan pelaporan, memberikan akses informasi yang jelas dan mudah dipahami kepada seluruh pemangku kepentingan.

RLU adheres to the principle of openness in all decision-making and reporting processes, providing clear and easily understandable information to all stakeholders.

AKUNTABILITAS



ACCOUNTABILITY

Perusahaan memastikan adanya pertanggungjawaban yang jelas dari setiap organ organisasi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing, serta memiliki sistem pengawasan dan keseimbangan yang efektif.

The Company ensures that there is clear accountability from each organizational body in accordance with their respective duties, authorities, and responsibilities, supported by an effective system of checks and balances.

TANGGUNG JAWAB



RESPONSIBILITY

RLU mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menjalankan tanggung jawab sosial dan lingkungan sebagai bentuk kepatuhan terhadap prinsip-prinsip hukum dan etika bisnis.

RLU complies with all applicable laws and regulations, and carries out its social and environmental responsibilities as a form of compliance with legal principles and business ethics.

INDEPENDENSI



INDEPENDENCE

Perusahaan menjamin profesionalisme dalam pengelolaan organisasi dengan menghindari intervensi dari pihak mana pun, serta memastikan pengambilan keputusan dilakukan secara objektif dan bebas dari benturan kepentingan.

The Company guarantees professionalism in organizational management by avoiding intervention from any party, and ensuring that decisions are made objectively and free from conflicts of interest.

KESETARAAN DAN Keadilan



EQUALITY AND FAIRNESS

RLU memperlakukan seluruh pemangku kepentingan secara adil dan setara tanpa diskriminasi, termasuk pemegang saham, karyawan, mitra bisnis, dan masyarakat sekitar, dengan memberikan kesempatan yang sama dan perlindungan yang setara.

RLU treats all stakeholders, including shareholders, employees, business partners, and local communities, fairly and equally without discrimination, providing equal opportunities and protections.

TANTANGAN PENERAPAN USAHA BERKELANJUTAN

Challenges in Implementing Sustainable Business Practices

[OJK E.5]

Penerapan usaha berkelanjutan tidak terlepas dari berbagai tantangan, di antaranya:

The implementation of sustainable business practices is not without its challenges, including:

1. Menyeimbangkan Profitabilitas dan Keberlanjutan

Salah satu tantangan utama dalam keberlanjutan adalah menemukan keseimbangan yang tepat antara pencapaian tujuan finansial dan pemeliharaan praktik lingkungan dan sosial yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Terkadang, metode keberlanjutan dapat memerlukan biaya awal yang lebih tinggi, yang dapat memengaruhi profitabilitas jangka pendek.

1. Balancing Profitability and Sustainability

One of the main challenges in sustainability is finding the right balance between achieving financial goals and maintaining long-term environmental and social practices. At times, sustainable methods may involve higher upfront costs, which can impact short-term profitability.

2. Manajemen Rantai Pasokan dan Sumber Daya

Memastikan bahwa seluruh rantai pasokan mematuhi praktik keberlanjutan bisa menjadi tantangan, terutama di industri seperti produksi karet. Pengadaan bahan baku secara bertanggung jawab, mengurangi dampak lingkungan, dan memastikan praktik ketenagakerjaan yang adil di seluruh rantai pasokan global memerlukan pemantauan dan penyesuaian yang berkelanjutan.

2. Supply Chain and Resource Management

Ensuring that the entire supply chain adheres to sustainable practices can be challenging, especially in industries like rubber production. Sourcing raw materials responsibly, reducing environmental impact, and ensuring fair labor practices across global supply chains requires continuous monitoring and adjustment.

3. Kepatuhan Regulasi

Menavigasi dan tetap mematuhi regulasi dan standar keberlanjutan yang terus berkembang, seperti Regulasi Deforestasi Uni Eropa (EUDR) atau kebijakan pemerintah lokal, bisa sangat kompleks. Pembaruan kebijakan secara berkelanjutan untuk memenuhi standar baru dan memastikan bahwa semua praktik sesuai dengan kerangka keberlanjutan internasional memerlukan upaya yang terus-menerus.

3. Regulatory Compliance

Navigating and staying compliant with evolving sustainability regulations and standards, such as the EU Deforestation Regulation (EUDR) or local government policies, can be complex. Constantly updating policies to meet new standards and ensuring that all practices align with international sustainability frameworks requires ongoing effort.

4. Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Melibatkan semua pemangku kepentingan, komunitas lokal, karyawan, pemasok, dan investor terkadang bisa sulit ketika kepentingan atau prioritas mereka bertentangan. Membangun kepercayaan dan memastikan bahwa semua pihak mendukung tujuan keberlanjutan memerlukan waktu dan usaha yang signifikan.

4. Stakeholder Engagement

Engaging all stakeholders, local communities, employees, suppliers, and investors can sometimes be difficult when their interests or priorities conflict. Building trust and ensuring that everyone is on board with sustainability goals takes time and effort.

KEBIJAKAN KEBERLANJUTAN: KOMITMEN RLU TERHADAP LINGKUNGAN DAN MASYARAKAT

Sustainability Policy: RLU's Commitment to the Environment and Community

[GRI 2-22]

Sebagai bagian dari Michelin Group, RLU berkomitmen untuk memimpin dalam pengelolaan rantai pasok karet alam yang berkelanjutan. Karet alam merupakan sumber daya alam terbarukan yang jika dikelola secara bertanggung jawab, dapat memberikan dampak positif dari segi ekonomi, sosial, dan lingkungan. RLU mengadopsi Kebijakan Karet Alam Berkelanjutan Michelin Group. Kebijakan ini menjadi panduan dalam proses pengambilan keputusan, sistem manajemen, dan metrik kinerja untuk memastikan bahwa seluruh operasi RLU selaras dengan prinsip-prinsip keberlanjutan.

As part of the Michelin Group, RLU is committed to leading in the sustainable management of the natural rubber supply chain. Natural rubber is a renewable resource that, when managed responsibly, can yield positive economic, social, and environmental impacts. RLU has adopted the Michelin Group's Sustainable Natural Rubber Policy. This policy serves as a guideline in decision-making processes, management systems, and performance metrics to ensure that all RLU operations align with sustainability principles.

Secara ringkas, Kebijakan Karet Alam Berkelanjutan diwujudkan melalui komitmen-komitmen berikut ini:

In summary, the Sustainable Natural Rubber Policy is realized through the following commitments:



BAGIAN 1 KAMI PEDULI PADA SUMBER DAYA MANUSIA SECTION 1 WE CARE ABOUT PEOPLE

- | | |
|---|---|
| <p>a. Menghargai dan memberdayakan masyarakat setempat</p> <ul style="list-style-type: none"> Menghormati hak atas tanah Mendorong pengembangan masyarakat setempat Mendorong kesetaraan gender, hak yang sama bagi perempuan, dan pemberdayaan perempuan Mengurangi dampak polusi bau dan kebisingan yang terkait dengan kegiatan operasional pengolahan karet alam <p>b. Menjunjung tinggi hak asasi manusia, kondisi kerja, dan lingkungan hidup</p> <ul style="list-style-type: none"> Mengakui dan menghormati hak asasi manusia internasional Mematuhi dan memastikan kepatuhan kontraktor terhadap standar internasional Melindungi kesehatan karyawan dan keluarganya Melindungi keselamatan karyawan Melawan segala bentuk diskriminasi Melarang pekerja anak Melarang kerja paksa, kerja terikat, perdagangan manusia, atau kerja wajib dan perbudakan modern Menghormati hak pekerja migran dan pekerja harian Mendorong kebebasan berserikat dan perundingan bersama Memastikan kondisi kerja yang adil, layak, dan aman Mendorong kondisi hidup yang layak Mendorong terciptanya kondisi mobilitas yang baik | <p>a. Respecting and empowering local communities</p> <ul style="list-style-type: none"> Respecting land rights Encouraging the development of local communities Promoting gender equity, equal rights of women and women's empowerment Reducing the impact of odors and noise pollution linked to natural rubber processing operations <p>b. Upholding human rights, working conditions and living environment</p> <ul style="list-style-type: none"> Recognizing and respecting international human rights Complying with and ensuring contractors' compliance with international standards Protecting the health of employees and their family Protecting the safety of employees Fighting all forms of discrimination Prohibiting child labor Prohibiting forced, bonded, trafficked or compulsory labor and modern slavery Respecting the rights of migrant and casual workers Fostering freedom of association and collective bargaining Ensure fair, decent and safe employment conditions Fostering decent living conditions Supporting the development of decent mobility conditions |
|---|---|



BAGIAN 2 KAMI PEDULI PADA LINGKUNGAN SECTION 2 WE CARE ABOUT THE ENVIRONMENT

- | | |
|---|---|
| <p>a. Nihil deforestasi</p> <p>b. Mengontrol potensi dampak budidaya dan pengolahan karet terhadap keanekaragaman hayati dan ekosistem alami</p> <ul style="list-style-type: none"> Melindungi hutan Melindungi keanekaragaman hayati Melestarikan air permukaan dan air tanah Menjaga kualitas tanah dan lahan gambut Tidak ada pembakaran terbuka/api di kegiatan operasional Memitigasi perubahan iklim Memastikan penggunaan bahan kimia yang konservatif Mengelola limbah secara bertanggung jawab | <p>a. Zero deforestation</p> <p>b. Controlling the potential impact of rubber cultivation and processing on biodiversity and natural ecosystems</p> <ul style="list-style-type: none"> Protecting forest Protecting biodiversity Preserving surface water and groundwater Safeguarding soils quality and peatlands No open burning/fire in operations Mitigating climate change Ensuring the conservative use of chemical inputs Responsibly managing waste |
|---|---|



BAGIAN 3 KAMI PEDULI PADA PETANI KARET SECTION 3 WE CARE ABOUT RUBBER FARMERS

- | | |
|---|---|
| <p>a. Mendorong praktik agrikultur yang baik dan kualitas karet alam</p> <p>b. Bertindak untuk memperbaiki taraf hidup dan ketahanan ekonomi petani</p> | <p>a. Promoting good agricultural practices and natural rubber quality</p> <p>b. Acting to improve farmers livelihood and economic resilience</p> |
|---|---|



BAGIAN 4 KAMI PEDULI PADA SUMBER DAYA ALAM SECTION 4 WE CARE ABOUT NATURAL RESOURCES

Meningkatkan efisiensi material karet alam Increasing the material efficiency of natural rubber



BAGIAN 5 KAMI PEDULI PADA PEMANGKU KEPENTINGAN KAMI SECTION 5 WE CARE ABOUT OUR STAKEHOLDERS

- | | |
|--|---|
| <p>a. Memberantas korupsi</p> <p>b. Berinteraksi dengan pemangku kepentingan</p> <p>c. Pendekatan berbasis risiko dan perbaikan berkelanjutan</p> <ul style="list-style-type: none"> Pemetaan risiko Perbaikan berkelanjutan <p>d. Ketertelusuran, transparansi, dan pelaporan</p> <p>e. Pemantauan & implementasi</p> | <p>a. Combating corruption</p> <p>b. Interacting with stakeholders</p> <p>c. Risk based approach and continuous improvement</p> <ul style="list-style-type: none"> Risk-mapping Continuous improvement <p>d. Traceability, transparency and reporting</p> <p>e. Monitoring & implementation</p> |
|--|---|



Untuk memastikan implementasi kebijakan keberlanjutan di atas, maka RLU menerapkan:

To ensure the implementation of the sustainability policies outlined above, RLU established the following measures:

01 PENYUSUNAN RENCANA KERJA Work Plan Development

Sebagai langkah awal dalam melaksanakan kebijakan keberlanjutan, RLU menyusun rencana kerja yang jelas dan terukur. Rencana ini dirancang untuk memastikan bahwa seluruh aspek operasional perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip keberlanjutan, mencakup pengelolaan lingkungan, pemberdayaan masyarakat, dan praktik kerja yang bertanggung jawab. Rencana kerja ini juga diperbarui secara berkala untuk menyesuaikan dengan perkembangan terbaru dan praktik terbaik di industri.

As an initial step in executing its sustainability policies, RLU developed a clear and measurable work plan. This plan is designed to ensure that all aspects of the company's operations align with sustainability principles, encompassing environmental management, community empowerment, and responsible work practices. The work plan is regularly updated to reflect the latest developments and industry best practices.

02 KETERLIBATAN DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN TERKAIT Engagement with Relevant Stakeholders

RLU memahami pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan keberlanjutan, sehingga secara aktif terlibat dengan para pemangku kepentingan terkait. Melalui dialog dan kerja sama dengan masyarakat lokal, pemerintah, organisasi lingkungan, dan mitra internasional, RLU memastikan bahwa kebijakan dan langkah-langkah keberlanjutan yang diambil sejalan dengan kebutuhan dan harapan dari seluruh pihak yang terkait. Keterlibatan ini juga membantu perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan efektivitas kebijakan keberlanjutannya.

RLU recognizes the significance of collaboration in achieving sustainability goals and actively engages with relevant stakeholders. Through dialogue and cooperation with local communities, government entities, environmental organizations, and international partners, RLU ensures that its sustainability policies and initiatives align with the needs and expectations of all involved parties. This engagement also enables the company to innovate and enhance the effectiveness of its sustainability efforts.

03 KETERBUKAAN OPERASIONAL DAN VERIFIKASI INDEPENDEN Operational Transparency and Independent Verification

Untuk menjaga transparansi, RLU senantiasa terbuka mengenai kegiatan operasional perusahaan, memberikan akses informasi yang relevan dan akurat kepada pemangku kepentingan. RLU melakukan verifikasi independen terhadap implementasi komitmen berkelanjutan. Verifikasi independen memberikan jaminan bahwa kebijakan berkelanjutan RLU diterapkan dengan upaya perbaikan secara konsisten.

To maintain transparency, RLU is committed to openness regarding its operational activities, providing relevant and accurate information to stakeholders. Additionally, RLU conducts independent verification of the implementation of its sustainability commitments. Independent verification assures that RLU's sustainability policies are applied with consistent efforts toward improvement.

KODE ETIK Code of Ethics [GRI 2-15]

RLU berkomitmen penuh untuk menghindari konflik kepentingan dalam seluruh aspek operasionalnya. Komitmen ini diwujudkan melalui penerapan kebijakan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*) dan pengawasan ketat terhadap praktik bisnis yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan. RLU juga mengadopsi kebijakan antikonflik kepentingan, dan menetapkan peraturan untuk mengelola konflik kepentingan dalam Pedoman Kode Etik Michelin Group. Di samping itu, RLU mengadakan pelatihan dan sosialisasi berkala terkait hal ini kepada seluruh karyawan. Melalui pendekatan ini, RLU menjaga kepercayaan pemangku kepentingan dan memastikan operasional perusahaan berjalan sesuai dengan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas.

RLU menjunjung standar perilaku yang tinggi melalui penerapan Kode Etik Michelin Group yang bertujuan memberikan pedoman perilaku yang jelas bagi seluruh jajaran organisasi. Kode etik ini dirancang untuk menjaga integritas organisasi, menciptakan budaya kerja yang transparan dan bertanggung jawab, serta melindungi reputasi perusahaan. Dengan menerapkan kode etik, RLU berupaya mencegah potensi pelanggaran seperti konflik kepentingan dan praktik tidak etis, sekaligus membangun kepercayaan dari berbagai pemangku kepentingan. Lebih dari sekadar dokumen formal, kode etik ini menjadi instrumen penting untuk memastikan kepatuhan hukum dan menjamin bahwa setiap aktivitas perusahaan selaras dengan standar etika bisnis nasional dan internasional.

Kode Etik merupakan pedoman yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, sejalan dengan nilai-nilai dan standar etika Michelin Group. Komitmen terhadap Kode Etik Michelin Group tertuang dalam perjanjian kerja karyawan.

Ketidakpatuhan terhadap kode etik dapat mengakibatkan sanksi disipliner, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk memastikan integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab dalam seluruh aktivitas perusahaan. Berbagai topik yang dimuat dalam kode etik di antaranya:

1. Kepatuhan terhadap Semua Peraturan Hukum
2. Konflik Kepentingan
3. Hadiah dan Hiburan
4. Hubungan Pemerintah dan Antikorupsi
5. Sumbangan dan Kontribusi Politik

RLU is fully committed to avoiding conflicts of interest in all aspects of its operations. This commitment is demonstrated through the implementation of robust Good Corporate Governance (GCG) policies and stringent oversight of business practices that may give rise to conflicts of interest. RLU has also adopted an anti-conflict of interest policy and established guidelines for managing conflicts of interest within the Michelin Group Code of Ethics. Additionally, RLU conducts training and continuous awareness regarding this matter for all employees. Through this approach, RLU maintains stakeholder trust and ensures that its operations adhere to principles of fairness, transparency, and accountability.

RLU upholds high standards of conduct through the implementation of the Michelin Group Code of Ethics, aiming to provide a clear behavioural guideline for all levels of the organization. This code of ethics is designed to safeguard organizational integrity, foster a transparent and responsible work culture, and protect the company's reputation. By adhering to the code of ethics, RLU aims to prevent potential violations such as conflicts of interest and unethical practices, while building trust among its diverse stakeholders. More than just a formal document, the code of ethics serves as a critical tool to ensure legal compliance and guarantee that all the Company's activities align with national and international business ethics standards.

The Code of Ethics serves as a guideline that must be adhered to by all employees, in accordance with the values and ethical standards of the Michelin Group. Commitment to the Michelin Group Code of Ethics is stipulated in employee contracts.

Non-compliance with the code of ethics may result in disciplinary sanctions, up to and including termination of employment, in accordance with applicable laws and regulations. This is to ensure integrity, professionalism, and accountability in all company activities. Key topics addressed in the code of ethics include:

1. Compliance with All Legal Regulations
2. Conflicts of Interest
3. Gifts and Entertainment
4. Government Relations and Anti-Corruption
5. Political Contributions and Donations



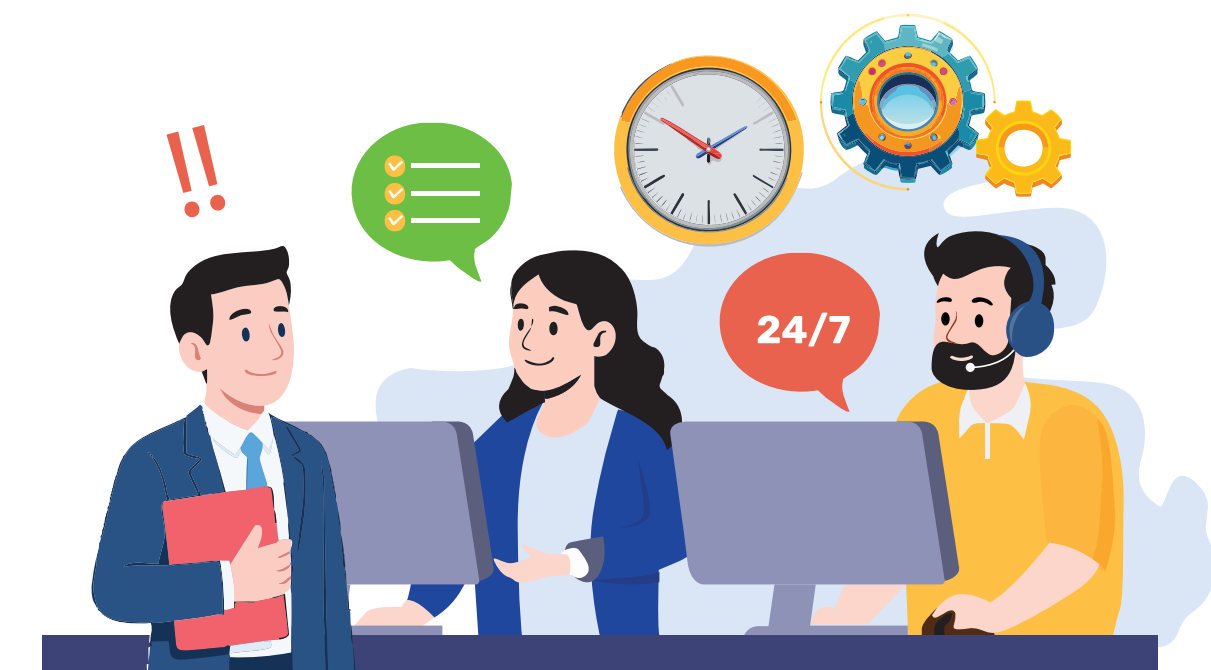
- | | |
|--|-----------------------------------|
| 6. Kerahasiaan | 6. Confidentiality |
| 7. Persaingan yang Sehat | 7. Fair Competition |
| 8. Perdagangan Informasi dari Internal (Orang Dalam) | 8. Insider Trading |
| 9. Perlindungan Aset Grup | 9. Protection of Group Assets |
| 10. Penipuan | 10. Fraud |
| 11. Hubungan dengan Pemasok | 11. Relations with Suppliers |
| 12. Masalah Perdagangan dan Ekspor | 12. Trade and Export Issues |
| 13. Keadilan dalam Pelaporan Keuangan | 13. Fair Financial Reporting |
| 14. Kesehatan dan Keselamatan | 14. Health and Safety |
| 15. Diskriminasi dan Pelecehan | 15. Discrimination and Harassment |
| 16. Perlindungan Privasi Karyawan | 16. Employee Privacy Protection |

WHISTLEBLOWING SYSTEM MICHELIN GROUP [GRI 2-15]

Sebagai bagian dari komitmen ini, RLU juga menyediakan saluran pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang memungkinkan pelaporan terhadap pelanggaran kode etik secara anonim. Setiap laporan akan ditindaklanjuti melalui penyelidikan yang independen dan objektif, dengan penerapan sanksi tegas bagi pelaku yang terbukti melanggar. Kebijakan ini bertujuan menciptakan budaya kerja yang bersih, transparan, dan bertanggung jawab di seluruh lini perusahaan. Perseroan telah menyediakan kanal pelaporan pelanggaran kode etik melalui:

MICHELIN GROUP WHISTLEBLOWING SYSTEM [GRI 2-15]

As part of this commitment, RLU established a whistleblowing system, enabling the anonymous reporting of ethical code violations. Reports are followed up through an independent and objective investigation, with strict sanctions imposed on those found guilty of violations. This policy aims to create a clean, transparent, and responsible work culture across all levels of the Company. The Company has provided the following channels for reporting ethical violations:



Situs Web Michelin Ethics Line

Michelin Ethics Line Website

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/38522/index.htm>



Ethics Hotline

Ethics Hotline

007-803-011-4324 (24/7 Hotline)



Pelaporan secara langsung kepada bagian terkait

Direct Reporting to relevant departments

Manager/Direct Report, Departemen Personalia, Departemen Keamanan, dan Departemen Legal, including the Manager/Direct Report, Human Resources Department, Security Department, and Legal Department

Melalui Michelin Group *Whistleblowing System*, pelapor dapat menyampaikan laporan secara anonim melalui platform *online* yang tersedia 24/7 atau menggunakan alamat *email* dengan kerahasiaan terjamin yang dikelola oleh NAVEX Global. RLU berkomitmen untuk melindungi identitas pelapor dan memastikan bahwa setiap laporan ditindaklanjuti dengan serius. Namun, dalam beberapa kasus, RLU mungkin meminta pelapor untuk mengungkapkan identitasnya demi kelancaran investigasi, meskipun keputusan akhir tetap berada di tangan pelapor. Sistem ini mencerminkan komitmen RLU terhadap tata kelola yang baik, akuntabilitas, dan perlindungan hak-hak karyawan serta pemangku kepentingan lainnya.

Through Michelin Group Whistleblowing System, whistleblowers can submit reports anonymously, either via the 24/7 online platform or by providing an email address, with confidentiality guaranteed by NAVEX Global. RLU is committed to protecting the identity of whistleblowers and ensuring that all reports are handled with due diligence. However, in certain cases, RLU may request the whistleblower to disclose their identity to facilitate the investigation, though the final decision remains with the whistleblower. This system reflects RLU's commitment to good governance, accountability, and the protection of employees' rights as well as those of other stakeholders.

KETERLIBATAN DAN KERJA SAMA DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN

Stakeholder Engagement and Collaboration

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

RLU secara proaktif berkomunikasi, melibatkan, dan membangun hubungan harmonis dengan para pemangku kepentingan melalui dialog terbuka, kerja sama strategis, dan program pemberdayaan yang berkelanjutan. Pendekatan ini memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi pemangku kepentingan diakomodasi dalam setiap aspek operasional perusahaan.

RLU proactively communicates, engages, and builds harmonious relationships with stakeholders through open dialogue, strategic partnerships, and sustainable empowerment programs. This approach ensures that the needs and aspirations of stakeholders are accommodated in all aspects of the company's operations.



KERJA SAMA DENGAN TAMAN NASIONAL BUKIT TIGAPULUH COLLABORATION WITH BUKIT TIGAPULUH NATIONAL PARK

Taman Nasional Bukit Tiga Puluh (TNBT) adalah salah satu kawasan pelestarian alam yang berada di Provinsi Riau dan Jambi. Areal konsesi Perizinan Berusaha Pemanfaatan Hutan (PBPH) PT LAJ di Kabupaten Tebo, berbatasan langsung dengan kawasan TNBT. Panjang batas kawasan yang berbatasan langsung dengan areal konsesi PT LAJ dengan kawasan TNBT adalah $\pm 20,4$ km. Kawasan lindung di areal konsesi PT LAJ tersebut merupakan bagian dari ruang jelajah (*home range*) satwa liar terancam punah dan dilindungi, seperti Gajah Sumatera (*Elephas maximus sumatranus*) dan Harimau Sumatera (*Panthera tigris sumatrae*). PT LAJ menjalin kerja sama dengan Balai TNBT sejak 2018 sampai sekarang, dari kerja sama ini diharapkan bisa mencapai sasaran berikut:

1. Penguatan kelembagaan;
2. Perlindungan kawasan;
3. Pengawetan flora dan fauna;
4. Pemulihan ekosistem;
5. Pemberdayaan masyarakat.

Bukit Tigapuluh National Park (TNBT) is a natural conservation area located in the provinces of Riau and Jambi. The concession area of PT LAJ's Business Permit for Forest Utilization (PBPH) in Tebo Regency directly borders the TNBT area. The length of the boundary between PT LAJ's concession area and TNBT is approximately 20.4 km. The protected area within PT LAJ's concession is part of the home range of critically endangered and protected wildlife species, such as the Sumatran Elephant (*Elephas maximus sumatranus*) and the Sumatran Tiger (*Panthera tigris sumatrae*). PT LAJ has been collaborating with the TNBT Center since 2018 to the present, with the aim of achieving the following objectives:

1. Institutional strengthening;
2. Area protection;
3. Conservation of flora and fauna;
4. Ecosystem restoration;
5. Community empowerment.

PLATFORM KOLABORASI BUKIT TIGAPULUH BUKIT TIGAPULUH COLLABORATION PLATFORM

RLU yang diwakili oleh PT LAJ dan PT WMW bergabung dalam sebuah forum perlindungan lanskap multipihak, Platform Kolaborasi Bukit Tigapuluh (PKBT) yang difasilitasi oleh KKI Warsi. Forum ini berdiri tahun 2020, merupakan forum diskusi dan kolaborasi taktis antar pemegang konsesi yang beroperasi di bagian selatan lanskap Bukit Tigapuluh, yaitu PT WMW, PT LAJ, PT WKS, PT TMA, dan PT ABT. Forum bertujuan untuk meningkatkan koordinasi, mengintegrasikan program dan mensinergikan kegiatan yang dimiliki, serta berbagi peran untuk dapat mencapai bisnis berkelanjutan dan berdampak positif bagi lingkungan dan masyarakat.

Represented by PT LAJ and PT WMW, RLU joined the Bukit Tigapuluh Collaborative Platform (PKBT), a multi-stakeholder landscape protection forum facilitated by KKI Warsi. Established in 2020, this forum serves as a platform for tactical discussion and collaboration among concession holders operating in the southern part of the Bukit Tigapuluh landscape, including PT WMW, PT LAJ, PT WKS, PT TMA, and PT ABT. The forum aims to enhance coordination, integrate programs, synergize activities, and share roles to achieve sustainable business practices that positively impact the environment and local communities.

KERJA SAMA DENGAN 5 UNIVERSITAS DI INDONESIA COLLABORATION WITH FIVE UNIVERSITIES IN INDONESIA



Selama periode 2023-2024, RLU dan lima Universitas di antaranya Institut Pertanian STIPER (INSTIPER), Universitas Gajah Mada (UGM), Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), Institut Pertanian Bogor (IPB), dan Universitas Mulawarman (UNMUL) telah menandatangani bersama nota kesepahaman. Dengan kelima Universitas ini, RLU mengadakan kerja sama di beberapa bidang termasuk: pendidikan, penelitian, pelatihan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dan pengabdian masyarakat dalam pengelolaan sumber daya hutan dan lahan berkelanjutan.

During the 2023-2024 period, RLU signed Memoranda of Understanding (MoUs) with five universities in Indonesia, including STIPER Institute of Agriculture (INSTIPER), Gajah Mada University (UGM), Yogyakarta State University (UNY), Bogor Agricultural University (IPB), and Mulawarman University (UNMUL). Through these partnerships, RLU collaborates in several areas, including education, research, training, human resource capacity building, and community engagement in sustainable forest and land resource management.

PARTISIPASI DALAM MUSYAWARAH RENCANA PEMBANGUNAN DESA (MUSREMBANG) PARTICIPATION IN VILLAGE DEVELOPMENT PLANNING MEETINGS (MUSREMBANG)

RLU, melalui anak-anak perusahaannya, berpartisipasi dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan (MUSREMBANG) untuk memperoleh gambaran mengenai kebutuhan pembangunan di desa. Informasi ini akan menjadi dasar dalam menentukan program tanggung jawab sosial perusahaan yang akan dijalankan di desa tersebut. Saat ini, terdapat 24 desa yang berada di sekitar atau dalam area kerja anak perusahaan RLU, yaitu PT LAJ dan PT WW. Sepanjang tahun 2024, perusahaan telah berpartisipasi dalam MUSREMBANG di 14 desa.

RLU, through its subsidiaries, actively participates in Village Development Planning Meetings (MUSREMBANG) to gain insights into the development needs of local villages. This information serves as the basis for determining the corporate social responsibility programs to be implemented in the villages. Currently, there are 24 villages located within or near the operational areas of RLU's subsidiaries, PT LAJ and PT WW. Throughout 2024, the company has participated in MUSREMBANG in 14 villages.



KERJA SAMA DENGAN CIRAD COLLABORATION WITH CIRAD



CIRAD sebuah lembaga penelitian pertanian dan organisasi kerja sama internasional Prancis yang bekerja untuk pembangunan berkelanjutan di wilayah tropis dan Mediterania. Pada tahun 2024, sebagai bagian dari kontrak antara CIRAD dan Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, CIRAD melakukan kajian terhadap RLU mencakup 2 topik:

- **Studi Pengelolaan dan Pengamanan Konsesi**
Studi ini dilakukan di area konsesi Jambi, di mana CIRAD telah menyampaikan rekomendasinya kepada PT LAJ dan PT WW, anak perusahaan RLU yang beroperasi di wilayah tersebut. Rekomendasi tersebut menekankan pentingnya memperkuat kolaborasi dengan KPHP Tebo Barat dalam menangani berbagai isu di konsesi PT LAJ dan PT WW, terutama yang berkaitan dengan tindak pidana kehutanan, seperti perambahan, *illegal logging*, perburuan satwa liar, serta kebakaran hutan dan lahan.
- **Studi Penanganan Penyakit Gugur Daun Karet**
Misi kajian ahli ini bertujuan untuk mendukung pemahaman mengenai patogen daun dan pengendaliannya, serta mengevaluasi toleransi varietas klon yang tersedia di perkebunan RLU yang berlokasi di Jambi dan Kalimantan Timur.

CIRAD, a French agricultural research institution and international cooperation organization, focuses on sustainable development in tropical and Mediterranean regions. In 2024, as part of a contract between CIRAD and Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, CIRAD conducted a study on RLU, covering two key topics:

- **Concession Management and Security Study**
This study was conducted in the Jambi concession area, where CIRAD provided recommendations to PT LAJ and PT WW, both RLU subsidiaries operating in the region. The recommendations emphasized the significance of strengthening collaboration with KPHP Tebo Barat in addressing various issues in PT LAJ and PT WW concessions, particularly those related to forestry crimes such as encroachment, illegal logging, wildlife poaching, and forest and land fires.
- **Study on Rubber Leaf Fall Disease Management**
This expert study aimed to enhance understanding of leaf pathogens and their control, as well as evaluate the tolerance of clone varieties available at RLU's plantations in Jambi and East Kalimantan.



03

PEOPLE

PT Royal Lestari Utama berkomitmen untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Tanggung Jawab Sosial perusahaan (CSR) secara berkelanjutan guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, sejahtera, dan berdampak positif bagi masyarakat.

PT Royal Lestari Utama is committed to sustainably managing Human Resources (HR), Occupational Health and Safety (OHS), and Corporate Social Responsibility (CSR) to create a safe and prosperous work environment while generating a positive impact on the community.

KILAS PENCAPAIAN

Achievement Highlights

RLU terus berkomitmen dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan, inklusif, dan berdaya bagi karyawan serta komunitas sekitar. Beberapa pencapaian utama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) antara lain:

RLU remains steadfast in its commitment to fostering a sustainable, inclusive, and empowering work environment for its employees and the surrounding communities. Key achievements in the areas of Human Resources (HR), Occupational Health and Safety (OHS), and Corporate Social Responsibility (CSR) include:



RLU menerapkan suatu aturan yang disebut *Life Saving Rules* yang bertujuan untuk mengendalikan risiko utama yang mengancam jiwa.

RLU has implemented a set of regulations known as the Life Saving Rules, aimed at mitigating major life-threatening risks.

RLU menerapkan Sistem Digitalisasi *Human Resources-Great Day Development* untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan kepada karyawan.

RLU has adopted the Digitalized Human Resources-Great Day Development System to enhance operational efficiency and service quality for employees.

RLU menerapkan konsep “Upah Layak,” yang memastikan bahwa semua remunerasi karyawan adil dan sesuai dengan upah layak minimum.

RLU has adopted a “Living Wage” concept, ensuring that all employee remuneration is fair and meets the minimum living wage standards.

RLU menyediakan Program Michelin *One Care* (MOCP), inisiatif baru yang diberikan kepada seluruh karyawan RLU berupa asuransi jiwa.

RLU provides the Michelin One Care Program (MOCP), a new initiative offering life insurance to all RLU employees.

Membangun 1.180 rumah permanen sesuai dengan standar Michelin.

We have constructed 1,180 permanent homes in accordance with Michelin standards.

Mencapai 6.908.378 jam kerja aman dan *zero fatality*.

We have achieved 6,908,378 safe working hours with zero fatalities.

RLU telah menjalin kemitraan dengan 23 KTH melalui program kemitraan konsesi (perhutanan sosial) dengan jumlah 420 kepala keluarga di Jambi dan Kalimantan Timur. Program ini telah berjalan sejak tahun 2019.

RLU has established partnerships with 23 Forest Farmer Groups (KTH) through a concession partnership program (social forestry), benefiting 420 households in Jambi and East Kalimantan. This program has been operational since 2019.

Lebih dari 1.800 petani telah mendapatkan pelatihan perbaikan budidaya karet alam di Jambi dan Kalimantan Timur.

Over 1,800 farmers have received training in natural rubber cultivation improvement in Jambi and East Kalimantan.

Melalui berbagai inisiatif ini, RLU berupaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih berdaya, aman, dan berkelanjutan, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat di sekitar wilayah operasional.

Through these initiatives, RLU is striving to create a more empowered, safe, and sustainable work environment while delivering a positive impact on communities surrounding its operational areas.

MEMBINA TALENTA, MEMBANGUN MASA DEPAN

Nurturing Talent and Building the Future

KARYAWAN SEBAGAI ASET UTAMA

Kebijakan sumber daya manusia RLU bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif, di mana semua karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. RLU berkomitmen untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan kepada setiap karyawan, memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkontribusi secara optimal. Selain itu, RLU juga menerapkan praktik rekrutmen yang adil dan transparan, memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk bergabung dan berkembang di dalam perusahaan.

Komitmen RLU terhadap kesejahteraan karyawan juga tercermin dalam berbagai program kesejahteraan yang dirancang untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. RLU mengupayakan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai serta program kesejahteraan yang berfokus pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Dengan kebijakan sumber daya manusia yang holistik dan inklusif ini, RLU tidak hanya menciptakan tempat kerja yang produktif dan harmonis tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan.

SISTEM DIGITALISASI HR: APLIKASI GREAT DAY

Presensi, Dimanapun dan Kapanpun

RLU terus berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan kepada karyawan melalui implementasi sistem digitalisasi *Human Resources* (HR). Transformasi ini bertujuan untuk mengubah fungsi HR dari sekadar administratif menjadi mitra strategis yang dinamis dan inovatif, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Digitalisasi HR di RLU memiliki beberapa tujuan utama, yaitu:

EMPLOYEES AS KEY ASSETS

RLU’s human resources policy aims to foster an inclusive and productive work environment where all employees feel valued and motivated to perform at their best. RLU is committed to providing continuous training and development opportunities for all employees, ensuring they possess the necessary skills and knowledge to contribute optimally. Additionally, RLU implements fair and transparent recruitment practices, ensuring that all individuals have an equal opportunity to join and grow within the company.

RLU’s commitment to employee well-being is demonstrated by the various employee welfare programs we provide that are designed to support work-life balance through having adequate occupational health and safety facilities, along with wellness programs focused on employees’ physical and mental health. Through this holistic and inclusive human resources policy, RLU not only creates a productive and harmonious workplace but also builds a strong basis for sustainable growth.

DIGITIZATION OF OUR HR SYSTEM: GREATDAY DEVELOPMENT

Clock-In and Out, Anytime, Anywhere

RLU remains committed to enhancing operational efficiency and service quality for employees through the implementation of a digitized Human Resources (HR) system. This transformation aims to elevate HR functions from mere administrative tasks to a dynamic and innovative partnership that supports the achievement of overall organizational goals.

The primary objectives of HR digitalization at RLU include:



PROSES PENYEDERHANAAN Streamlining Processes

01

Menyederhanakan proses HR yang sebelumnya manual dan berbasis kertas, sehingga mengurangi kompleksitas dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas administratif.

Simplifying previously manual and paper-based HR processes, thereby reducing complexity and the time required to complete administrative tasks

PENGURANGAN UPAYA MANUAL Reducing Manual Effort

02

Mengurangi ketergantungan pada proses manual dengan mengadopsi sistem digital yang memungkinkan otomatisasi berbagai tugas HR, seperti pengelolaan data karyawan, absensi, dan penggajian.

Minimizing reliance on manual processes by adopting a digital system that enables the automation of various HR tasks, such as employee data management, attendance tracking, and payroll administration

PEMAHAMAN BERBASIS DATA Data-Driven Insights

03

Memberikan wawasan berbasis data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Sistem ini memungkinkan analisis tren, peningkatan strategi manajemen talenta, serta peningkatan keterlibatan dan kinerja karyawan.

Providing data-driven insights for improved decision-making. The system enables trend analysis, enhances talent management strategies, and improves employee engagement and performance.

Sebelum implementasi sistem digital, proses HR di RLU masih mengandalkan metode manual. Proses ini mencakup pengelolaan data karyawan, pelacakan waktu dan kehadiran, administrasi penggajian, serta manajemen tunjangan dan pensiun.

Dengan sistem digitalisasi HR, RLU beralih ke platform GreatDay Enterprise yang memungkinkan *Employee Self Service* (ESS). Sistem ini memungkinkan karyawan untuk mengakses dan mengelola data mereka secara mandiri melalui aplikasi mobile GreatDay dan platform web Sunfish Workplace. Fitur-fitur utama yang tersedia meliputi:

Prior to the implementation of the digital system, RLU's HR processes relied heavily on manual methods. These processes included employee data management, time and attendance tracking, payroll administration, and benefits and retirement management.

With the digitized HR system, RLU has transitioned to the GreatDay Enterprise platform, enabling Employee Self-Service (ESS). This system allows employees to access and manage their data independently through the GreatDay mobile application and the Sunfish Workplace web platform. Key features include:



Absensi dengan pengenalan wajah
Facial recognition for attendance



Pengajuan cuti, lembur, dan klaim/
reimbursement
Leave, overtime, and claim/
reimbursement requests



Manajemen jadwal kerja dan *shift*
Work schedule and shift management



Akses ke slip gaji elektronik(*e-payslip*)
Access to electronic payslips (*e-payslips*)



Pelacakan karir, termasuk promosi, demosi, dan penghargaan
Career tracking, including promotions, demotions, and awards



Pengajuan perjalanan dinas
Business travel requests

Salah satu fitur unggulan dari sistem ini adalah *Geo Tagging* dan *Geo Tracking* yang memastikan absensi hanya dapat dilakukan di lokasi yang telah ditentukan, sehingga meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran, terutama di area perkebunan dan pabrik. Selain itu, digitalisasi ini juga memungkinkan manajemen untuk memperoleh data yang lebih akurat dalam pengambilan keputusan, mengurangi risiko kesalahan administrasi, serta mempercepat pelaporan yang sebelumnya memerlukan waktu hingga D+1.

Melalui sistem digitalisasi HR, RLU tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan partisipatif bagi karyawan. Transformasi ini merupakan langkah strategis dalam mendukung misi RLU untuk menjadi perusahaan yang berkelanjutan dan inovatif di masa depan.

One of the standout features of this system is *Geo Tagging* and *Geo Tracking*, ensuring that attendance can only be recorded at designated locations, thereby enhancing the accuracy of attendance records, particularly in plantation and factory areas. Additionally, digitization enables management to obtain more accurate data for decision-making, reduces the risk of administrative errors, and speeds up reporting, which previously required up to D+1.

Through the digitized HR system, RLU not only improves operational efficiency but also creates a more transparent and participatory work environment for employees. This transformation represents a strategic step in supporting RLU's mission to become a sustainable and innovative company in future.

MENINGKATKAN KETERLIBATAN KARYAWAN MELALUI SURVEI MOVING FORWARD TOGETHER

RLU berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan karyawan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Keterlibatan karyawan tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada kualitas kehidupan kerja, kesejahteraan, serta pengembangan karier yang sejalan dengan nilai-nilai perusahaan. Dengan menerapkan pendekatan berbasis keterlibatan, perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai, memiliki kebanggaan dalam pekerjaannya, dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk terus berkembang yang sejalan dengan target Group, sejak tahun 2023, karyawan RLU berpartisipasi dalam survei *Moving Forward Together*. Survei ini telah dijalankan oleh Michelin sejak tahun 2013 dan bertujuan untuk mendapatkan umpan balik dari pemangku kepentingan internal yaitu karyawan atas seberapa baik kemajuan perusahaan dalam strategi dan pengalaman yang dirasakan karyawan setiap hari dari aspek kepemimpinan, pemberdayaan, pengembangan kompetensi dan karir, kualitas operasional, komunikasi dan visi perusahaan, keterlibatan karyawan, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, kualitas lingkungan kerja, dan

ENHANCING EMPLOYEE ENGAGEMENT: THE MOVING FORWARD TOGETHER SURVEY

RLU is committed to fostering a work environment that promotes employee engagement as part of its human resource development strategy. Employee engagement is not solely focused on improving individual performance but also on enhancing the quality of work life, well-being, and career development in alignment with the company's core values. By adopting an engagement-based approach, the company ensures that all employees feel valued, take pride in their work, and are motivated to contribute their best to the organization.

As part of the company's efforts to continuously improve in line with the Group's objectives, RLU employees have participated in the *Moving Forward Together* survey since 2023. This survey has been conducted by Michelin since 2013 and aims to gather feedback from internal stakeholders, namely employees, on the company's progress in its strategies and the daily experiences of employees across various aspects, such as leadership, empowerment, competency and career development, operational quality, communication and company vision, employee engagement, work-life balance, workplace environment quality, and compensation and reward systems. The results of



sistem kompensasi serta penghargaan karyawan. Hasil dari survei ini memberikan informasi yang penting bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik guna menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas, aman, dan seimbang sehingga mendorong produktivitas dan kreativitas karyawan. Salah satu praktik tindak lanjut atas hasil survei yang diterapkan adalah keterbukaan dalam mendiskusikan hasil survei di tingkat tim, sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk bersama-sama menetapkan prioritas dan merancang solusi perbaikan.

KOMITMEN TERHADAP HAM
[GRI 2-23] [GRI 2-24]

RLU mendasarkan kebijakan sumber daya manusia (SDM) pada asas-asas Hak Asasi Manusia (HAM), memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan adil dan bermartabat. RLU merujuk pada berbagai peraturan dan standar internasional serta nasional yang berkaitan dengan HAM, termasuk Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian, RLU berkomitmen untuk menghindari segala bentuk diskriminasi, pelecehan, dan eksploitasi di tempat kerja.

this survey provide critical insights for management to formulate improved policies, creating a high-quality, safe, and balanced work environment that drives employee productivity and creativity. One of the follow-up practices implemented based on the survey results is open discussions of the findings at the team level, allowing employees to collaboratively set priorities and design improvement solutions.

COMMITMENT TO RESPECT HUMAN RIGHTS
[GRI 2-23] [GRI 2-24]

RLU bases its human resources (HR) policies on the principles of Human Rights (HR), ensuring that all employees are treated fairly and with dignity. RLU adheres to various international and national regulations and standards related to human rights, including the Universal Declaration of Human Rights and the prevailing Labor Laws in Indonesia. Consequently, RLU is committed to preventing all forms of discrimination, harassment, and exploitation in the workplace.

Implementasi kebijakan ini dilakukan melalui berbagai program dan prosedur yang mendukung kesejahteraan karyawan. Contohnya, RLU memiliki kebijakan rekrutmen yang transparan dan adil, memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan, serta menyediakan saluran komunikasi yang aman untuk melaporkan pelanggaran HAM. RLU tidak mempekerjakan pekerja anak dan tidak menerapkan kerja paksa. Dengan kebijakan yang berdasarkan pada asas HAM ini, RLU menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan pribadi serta profesional setiap karyawan. [GRI 408-1] [GRI 409-1] [GRI 13.16.2] [GRI 13.17.2] [OJK F.19]

Kebijakan terkait HAM di RLU disosialisasikan melalui berbagai saluran komunikasi internal dan eksternal perusahaan. RLU mengadakan sesi pelatihan untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mematuhi kebijakan HAM. Selain itu, informasi tentang kebijakan HAM ini juga disampaikan melalui berbagai sarana.

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

RLU dibangun oleh karyawan yang berdedikasi tinggi, yang senantiasa menunjukkan komitmen, integritas, dan semangat berkelanjutan dalam setiap kontribusinya. Berikut adalah potret sumber daya manusia RLU yang mencerminkan keberagaman, profesionalisme, dan potensi luar biasa yang menjadi fondasi kekuatan perusahaan.

The implementation of this policy is carried out through various programs and procedures that support employee well-being. For instance, RLU has a transparent and fair recruitment policy, provides training tailored to the needs of each employee, and offers secure communication channels for reporting human rights violations. RLU does not employ child labor and does not engage in forced labor. Through these human rights-based policies, RLU fosters an inclusive work environment that supports the personal and professional growth of all employees. [GRI 408-1] [GRI 409-1] [GRI 13.16.2] [GRI 13.17.2] [OJK F.19]

RLU disseminates its human rights policies through various internal and external communication channels. The company conducts training sessions to ensure that all employees understand and comply with these policies. Additionally, information on human rights policies is communicated through various means.

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

RLU depends on highly dedicated employees, consistently demonstrating commitment, integrity, and a sustainable spirit in all of their contributions. The following is a profile of RLU's human resources, demonstrating diversity, professionalism, and extraordinary potential that form the basis of the company's strength.

JUMLAH TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN
TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES BY GENDER

Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin	2024	2023	2022	Employee by Gender
Wanita	898 (28%)	329 (15%)	218 (12%)	Female
Pria	2.321 (72%)	1.888 (85%)	1.533 (88%)	Male
Total Karyawan	3.219	2.217	1.751	Total

JUMLAH TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN WILAYAH
TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES BY REGION

Wilayah	2024		2023		2022		Region
	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	
Jambi	674	1.602	233	1.287	156	1.079	Jambi
Kalimantan Timur	203	680	78	564	47	419	East Kalimantan
Jakarta	21	39	18	37	15	35	Jakarta
Total Karyawan	3.219		2.217		1.751		Total Employees

Selain karyawan tetap sebagaimana ditampilkan pada tabel di atas, RLU juga mempekerjakan karyawan harian dengan jumlah karyawan sebanyak 491 orang pada tahun 2024. Di tahun 2024, RLU berkomitmen untuk memperbaiki sistem tenaga kerja harian dan menargetkan di tahun 2025, tidak ada lagi sistem karyawan harian.

KEBEBASAN BERSERIKAT DAN
PERUNDINGAN KOLEKTIF
[GRI 407-1] [GRI 13.18.2]

RLU berkomitmen untuk menghormati hak asasi manusia di tempat kerja, termasuk kebebasan berserikat dan perundingan kolektif bagi seluruh karyawan. Perusahaan mendukung terbentuknya serikat pekerja yang bebas dan independen sebagai wadah untuk menyuarakan aspirasi pekerja secara konstruktif. Melalui dialog yang terbuka dan transparan, RLU memastikan setiap karyawan memiliki hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kondisi kerja mereka. Berbagai topik terkait kesejahteraan karyawan tertulis dalam Perjanjian Kerja Bersama. RLU juga memberikan pelatihan kepada serikat pekerja dan para pekerja agar mereka dapat berkontribusi secara selaras bagi kemajuan perusahaan. Kebijakan ini sejalan dengan prinsip-prinsip keberlanjutan perusahaan yang menghormati ketentuan hukum nasional dan standar internasional, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berdaya saing.

In addition to the permanent employees presented in the table above, RLU also employs daily workers, with a total of 491 workers in 2024. In 2024, RLU is committed to improving the daily labor system and aims to eliminate the daily worker system by 2025.

FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE
BARGAINING
[GRI 407-1] [GRI 13.18.2]

RLU is committed to upholding human rights in the workplace, including the freedom of association and collective bargaining rights for all employees. The company supports the establishment of free and independent labor unions as a platform for employees to constructively voice their aspirations. Through open and transparent dialogue, RLU ensures that all employees have the right to participate in decision-making processes that affect their working conditions. Various topics related to employee welfare are outlined in the Collective Labor Agreement. RLU also provides training to labor unions and employees to enable them to contribute harmoniously to the company's progress. This policy aligns with the company's sustainability principles, which respect national legal requirements and international standards, creating an inclusive, fair, and competitive work environment.

MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA
SETARA

RLU yakin bahwa keberagaman adalah kekuatan yang dapat mendorong inovasi, kreativitas, dan kinerja organisasi. Melalui perspektif yang berbeda-beda, tim kami dapat menghasilkan solusi yang lebih komprehensif, memahami kebutuhan pasar yang beragam, dan menciptakan strategi bisnis yang lebih responsif dan adaptif. Keberagaman bukan sekadar komitmen etis, melainkan keunggulan kompetitif yang memungkinkan RLU untuk tumbuh, berkembang, dan memberikan nilai tambah yang berkelanjutan bagi pemangku kepentingan.

Kesetaraan dan Keberagaman
[GRI 2-7] [GRI 405-1] [OJK F. 18] [GRI 13.15.2]

CREATING AN EQUITABLE WORK
ENVIRONMENT

RLU believes that diversity is a strength that drives innovation, creativity, and organizational performance. Through diverse perspectives, our team can generate more comprehensive solutions, understand diverse market needs, and create more responsive and adaptive business strategies. Diversity is not merely an ethical commitment but a competitive advantage that enables RLU to grow, evolve, and deliver sustainable added value to its stakeholders.

Equality and Diversity
[GRI 2-7] [GRI 405-1] [OJK F. 18] [GRI 13.15.2]

KARYAWAN BERDASARKAN USIA
EMPLOYEES BY AGE

Klasifikasi	2024		2023		2022		Classification
	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	
Usia 18-24 tahun	80	363	18	256	18	186	18-24 years
Usia 25-35 tahun	312	1.000	136	823	94	703	25-35 years
Usia 36-45 tahun	397	673	127	562	75	433	36-45 years
Usia 46-55 tahun	108	274	47	228	31	193	46-55 years
>55 tahun	1	11	1	19	0	18	>55 years
Total Karyawan	3.219		2.217		1.751		Total Employees



KARYAWAN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN
EMPLOYEES BY EDUCATIONAL LEVEL

Klasifikasi	2024		2023		2022		Classification
	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	
Sarjana ke Atas	63	201	48	181	38	160	Bachelor's Degree and Above
Diploma	11	45	11	45	11	41	Diploma
SMA	136	854	67	722	61	690	Senior High School
SMP	197	386	59	325	36	237	Junior High School
SD	491	835	144	615	72	405	Elementary School
Total	3.219		2.217		1.751		Total

Kesetaraan Upah dan Remunerasi

[GRI 405-2] [GRI 13.15.3]

RLU berkomitmen penuh pada praktik kesetaraan gender dalam kompensasi. Kami menerapkan kebijakan remunerasi yang adil dan setara, tanpa memandang jenis kelamin. Rasio kompensasi antara karyawan perempuan dan laki-laki adalah 1:1, mencerminkan dedikasi kami terhadap keadilan dan kesetaraan di tempat kerja. Pendekatan ini tidak hanya merupakan bentuk tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi juga mencerminkan keyakinan kami bahwa setiap individu berhak mendapatkan penghargaan yang sama atas kontribusi mereka, terlepas dari jenis kelamin.

Equal Pay and Remuneration

[GRI 405-2] [GRI 13.15.3]

RLU is fully committed to the practice of gender equality in compensation. We implement a fair and equitable remuneration policy, regardless of gender. The compensation ratio between female and male employees is 1:1, demonstrating our dedication to fairness and equality in the workplace. This approach not only represents our corporate social responsibility but also underscores our belief that all individuals deserve equal recognition for their contributions, regardless of gender.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KARIR

Pengembangan kompetensi dan karier merupakan prioritas utama dalam strategi sumber daya manusia, dengan fokus pada pertumbuhan setiap individu. Melalui program pelatihan komprehensif, para karyawan secara berkelanjutan diberdayakan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan kepemimpinan melalui berbagai metode, termasuk pelatihan internal, *workshop*, program mentoring, dan kesempatan pengembangan berkelanjutan. Setiap karyawan memiliki jalur karier yang jelas dan terstruktur, dengan penilaian berkala yang transparan dan objektif, memungkinkan mereka untuk tumbuh secara profesional sesuai potensi dan aspirasi individu. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kapabilitas individual, tetapi juga mendukung keberlanjutan organisasi melalui pengembangan talenta internal, serta menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mencapai potensi maksimalnya.

Jenis program pelatihan karyawan Tahun 2024 [GRI 404-2] [OJK F.1] [OJK F.22]

Komitmen kami terhadap pengembangan berkelanjutan tercermin dalam berbagai program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kapasitas profesional setiap karyawan RLU. Pelatihan-pelatihan ini ditujukan mendukung pengembangan budaya keberlanjutan dalam Perusahaan.

Jenis training yang diberikan:



PROFESSIONAL TRAINING (TECHNICAL TRAININGS, SERTIFIKASI, DAN LAINNYA)

Professional Training (technical training, certifications, etc.)



BEHAVIOR TRAINING (LEADERSHIP, SOFT SKILLS, DAN LAINNYA)

Behavioral Training (leadership, soft skills, etc.)

COMPETENCY AND CAREER DEVELOPMENT

Competency and career development are top priority in our human resources strategy, with a focus on the growth of all individuals. Through comprehensive training programs, employees are continuously empowered to enhance their technical and leadership skills through various methods, including internal training, workshops, mentoring programs, and ongoing development opportunities. All employees have a clear and structured career path, supported by transparent and objective periodic assessments, enabling them to grow professionally in alignment with their potential and aspirations. This approach not only enhances individual capabilities but also supports organizational sustainability through internal talent development, creating an environment where all employees have the opportunity to achieve their full potential.

Types of Employee Training Programs in 2024 [GRI 404-2] [OJK F.1] [OJK F.22]

Our commitment to sustainable development is demonstrated in the diverse training programs designed to enhance the competencies, skills, and professional capacities of all RLU employees. These training programs aim to support the development of a sustainability culture within the Company.

Types of Training Provided:

Pelatihan yang termasuk dalam topik keberlanjutan di antaranya:

Training programs related to sustainability include:

	Pelatihan K3		Occupational Health and Safety (OHS) Training
	Pelatihan etika perusahaan tentang kode etik Michelin mencakup antikorupsi & antisuap, diskriminasi & pelecehan, dan konflik kepentingan		Corporate Ethics Training on the Michelin Code of Ethics, covering anti-corruption & anti-bribery, discrimination & harassment, and conflicts of interest
	Pelatihan HAM untuk Tim Keamanan (<i>Security</i>) dan Penjaga Hutan (<i>Rangers</i>) tentang Penerapan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGP) dan Prinsip-Prinsip Sukarela tentang Keamanan dan Hak Asasi Manusia (VPSHR)		Human Rights Training for Security Teams and Forest Rangers on the Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP) and the Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR)
	Pelatihan CSR <i>Management</i> (pengembangan strategi dan implementasi)		CSR Management Training (strategy development and implementation)
	Pelatihan konflik resolusi dan komunikasi efektif dalam membangun relasi yang berkelanjutan dengan pemangku kepentingan		Conflict Resolution and Effective Communication Training for building sustainable stakeholder relationships
	Pelatihan tentang pengorganisasian masyarakat		Community Organizing Training

Program pelatihan wajib mengenai Kode Etik Michelin Group, yang mencakup antikorupsi dan antisuap, diskriminasi dan pelecehan, serta konflik kepentingan, pertama kali diberikan kepada Tim Manajemen dan karyawan berdasarkan prioritas. Secara bertahap pelatihan dan komunikasi terkait pedoman kode etik Michelin ini akan diperluas kepada seluruh karyawan, mitra bisnis dan pemangku kepentingan terkait untuk memperkuat pemahaman tentang pedoman tersebut.

Untuk menjaga komitmen terhadap praktik bisnis yang transparan dan berintegritas, RLU memberikan pengarahan antikorupsi, antisuap, diskriminasi dan pelecehan khusus kepada mitra bisnis melalui pedoman kode etik Michelin yang telah ditetapkan. Setiap mitra bisnis yang berpartisipasi dalam proses pembelian terbuka (*open purchase order*) diwajibkan

The mandatory training program on the Michelin Group Code of Ethics, covering anti-corruption and anti-bribery, discrimination and harassment, and conflicts of interest, was initially provided to the Management Team and priority employees. Gradually, this training and related communications on the Michelin Code of Ethics will be extended to all employees, business partners, and relevant stakeholders to strengthen understanding of these guidelines.

To uphold our commitment to transparent and integrity-driven business practices, RLU provides specific anti-corruption, anti-bribery, discrimination, and harassment guidelines to business partners through the established Michelin Code of Ethics. All business partners participating in the open purchase order process are required to complete a declaration

untuk mengisi formulir pernyataan yang menyatakan bahwa mereka telah membaca dan mentaati pedoman kode etik tersebut. Pedoman kode etik Michelin ini juga dilampirkan dalam setiap proses pendaftaran vendor dan pengadaan untuk memastikan semua pihak memahami dan mematuhi standar etika dan antikorupsi yang diberlakukan oleh RLU.

Rata-Rata Jam Pelatihan per Tahun per Karyawan [GRI 404-1] [OJK F.22]

Rata-rata jam pelatihan karyawan mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung tujuan organisasi. Berikut ini informasi tentang jam pelatihan karyawan.

form stating that they have read and will adhere to the Code of Ethics. The Michelin Code of Ethics is also included in all vendor registration and procurement processes to ensure all parties understand and comply with the ethical and anti-corruption standards enforced by RLU.

Average Training Hours per Year per Employee [GRI 404-1] [OJK F.22]

The average training hours per employee demonstrates the company's commitment to competency development and enhancing the quality of human resources to support organizational goals. The following is the information on employee training hours.

Uraian	Jumlah karyawan yang memperoleh pelatihan Number of employees receiving training	Jam pelatihan Training hours	Rata-rata jam pelatihan setiap karyawan Average training hours per employee	Description
Keseluruhan karyawan	2.760	18.304,5	7,6	Total Employees

Uraian	Jumlah karyawan yang memperoleh pelatihan Number of employees receiving training	Jam pelatihan Training hours	Rata-rata jam pelatihan setiap karyawan Average training hours per employee	Description
Karyawan Pria	2.273	15.505	6,8	Male Employees
Karyawan Wanita	487	2.799,5	5,7	Female Employees



Tinjauan Kinerja Karyawan

[GRI 404-3]

Tinjauan kinerja merupakan mekanisme strategis yang memberikan manfaat simultan bagi karyawan dan organisasi. Tinjauan kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi individual, mengidentifikasi area pengembangan, serta mendorong pertumbuhan profesional setiap karyawan. Melalui proses ini, setiap karyawan menerima umpan balik komprehensif tentang pencapaian kinerja, kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan potensi pengembangan karir. Hasil tinjauan kinerja digunakan untuk:

- 1. Merancang program pengembangan keterampilan yang spesifik dan tepat sasaran.
- 2. Memberikan rekomendasi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individual.
- 3. Mempertimbangkan promosi atau perpindahan posisi internal.
- 4. Menentukan penyesuaian kompensasi berdasarkan kinerja.
- 5. Memetakan potensi kepemimpinan jangka panjang dalam organisasi.

Pendekatan ini memastikan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang, didengar, dan diapresiasi sesuai kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada tahun pelaporan, seluruh karyawan RLU menerima tinjauan kinerja secara berkala, dilaksanakan satu kali dalam setahun melalui proses yang sistematis dan objektif.

PERJANJIAN KERJA BERSAMA

[GRI 2-30]

RLU menyadari pentingnya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan, yang diwujudkan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai instrumen fundamental dalam mengatur hubungan antara perusahaan dan seluruh karyawan yang selaras dengan kode etik Michelin. PKB kami dirancang secara komprehensif, mencakup seluruh karyawan tanpa terkecuali, yang bertujuan memberikan perlindungan, kepastian, dan kesejahteraan bagi para karyawan. Berbagai topik yang terdapat dalam PKB di antaranya perlindungan hak karyawan, kompensasi dan kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan lainnya. Perjanjian Kerja Bersama bukan sekadar dokumen administratif, melainkan cerminan filosofi RLU dalam menghargai modal manusia sebagai aset strategis yang paling berharga.

Employee Performance Review

[GRI 404-3]

The performance review is a strategic mechanism that delivers simultaneous benefits to both employees and the organization. Its primary objectives are to evaluate individual contributions, identify areas for development, and foster the professional growth of each employee. Through this process, all employees receive comprehensive feedback on their performance achievements, contributions to organizational goals, and potential career development opportunities. The outcomes of the performance review are utilized to:

- 1. Design specific and targeted skill development programs.
- 2. Provide tailored training recommendations based on individual needs.
- 3. Consider promotions or internal position transfers.
- 4. Determine performance-based compensation adjustments.
- 5. Map long-term leadership potential within the organization.

This approach ensures that all employees have the opportunity to grow, be heard, and be appreciated in alignment with their contributions to the organization. During the reporting year, all RLU employees underwent periodic performance reviews, conducted once annually through a systematic and objective process.

COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

[GRI 2-30]

RLU recognizes the significance of harmonious and fair industrial relations, realized through the Collective Labor Agreement (CLA) as a fundamental instrument governing the relationship between the company and all employees, in alignment with Michelin’s code of ethics. Our CLA is designed comprehensively, encompassing all employees without exception, and aims to provide protection, certainty, and welfare for employees. Key topics covered in the CLA include employee rights protection, compensation and employee welfare, and occupational health and safety. The Collective Labor Agreement is not merely an administrative document but a demonstration of RLU’s philosophy in valuing human capital as the most strategic and valuable asset.

Nama Dokumen Document Name	Perusahaan Company	Periode Berlaku Effective Period
Perjanjian Kerja Bersama Collective Labor Agreement	PT Lestari Asri Jaya	19 Oktober 2023 - 19 Oktober 2025 October 19, 2023 – October 19, 2025
Perjanjian Kerja Bersama Collective Labor Agreement	PT Wanamukti Wisesa	19 Oktober 2023 - 19 Oktober 2025 October 19, 2023 – October 19, 2025
Perjanjian Kerja Bersama Collective Labor Agreement	PT Multi Kusuma Cemerlang	21 November 2024 - 21 November 2026 November 21, 2024 – November 21, 2026

KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Standar Upah Karyawan

[GRI 202-1] [OJK F.20] [GRI 13.21]

RLU senantiasa mematuhi peraturan upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten (UMK) sesuai wilayah di mana RLU beroperasi yaitu Provinsi Jambi, Provinsi Kalimantan Timur, Kota Samarinda dan DKI Jakarta. RLU menerapkan kebijakan kompensasi yang adil dan nondiskriminatif, dengan menjamin bahwa karyawan pada level *entry level* menerima remunerasi yang setara tanpa membedakan jenis kelamin, atau rasio 1:1. Komitmen kami terhadap kesetaraan upah mencerminkan prinsip dasar keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi setiap individu dalam organisasi.

Upah Layak

Bagi Michelin, karyawan merupakan aset yang paling berharga. Sikap menghargai adalah nilai utama kami dan kami sangat peduli terhadap karyawan. Michelin berkomitmen untuk memberikan “upah layak” kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan penting keluarganya (makanan, perumahan, transportasi, pendidikan anak, kesehatan, dll) sekaligus menyediakan kebutuhan untuk kejadian tak terduga. Komitmen ini sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) Perserikatan Bangsa-Bangsa, khususnya dalam mendorong pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif, serta mengurangi ketimpangan.

EMPLOYEE WELFARE

Employee Wage Standards

[GRI 202-1] [OJK F.20] [GRI 13.21]

RLU consistently adheres to the Provincial Minimum Wage (UMP) or Regency/City Minimum Wage (UMK) regulations in the regions where it operates, namely Jambi Province, East Kalimantan Province, Samarinda City, and DKI Jakarta. RLU implements a fair and non-discriminatory compensation policy, ensuring that entry-level employees receive equal remuneration regardless of gender, maintaining a 1:1 ratio. Our commitment to pay equity demonstrates the fundamental principles of fairness and the recognition of each individual’s contribution within the organization.

Living Wage

In Michelin employees are the most important asset. Respect for people as our value and we care of our employees. Michelin committed to providing employees with a “living wage” to cover their household’s essential needs (food, housing, transportation, child education, healthcare, etc.) and unexpected events. This commitment aligns with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), particularly in promoting decent work and inclusive economic growth, as well as reducing inequality.



Sebagai bagian dari Michelin Group, RLU menerapkan konsep “upah layak” yang memastikan bahwa semua remunerasi karyawan adil dan sesuai dengan upah layak minimum. “Upah layak” berlaku bagi karyawan tetap RLU dan akan diberikan sebagai *adjustment support* bagi karyawan yang memiliki total remunerasi di bawah nilai acuan “upah layak”. *Adjustment support* ini bersifat variabel dan tidak lagi diterima ketika total remunerasi telah setara atau di atas nilai acuan “upah layak”.

As part of the Michelin Group, RLU is implementing the “Living Wage” concept, ensuring that all employees remuneration is fair and in line with the minimum living wage in mid-2024. Living wage in RLU applies to permanent employees and will pay as adjustment support for employees who have total remuneration lower than the living wage reference. The support for living wage adjustments is variable and will be stopped when the total remuneration is equal to or higher than the living wage reference.

MANFAAT UPAH LAYAK BAGI KARYAWAN DAN PERUSAHAAN BENEFITS OF LIVING WAGE FOR EMPLOYEES AND THE COMPANY



KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Dengan menerapkan *Living Wage*, RLU memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga, sehingga meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan.

EMPLOYEE WELFARE

By implementing the living wage, RLU ensures that employees can meet their basic needs and those of their families, thereby improving their quality of life and overall well-being.



RETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN

Upah yang layak dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

EMPLOYEE RETENTION AND MOTIVATION

A living wage enhances employee loyalty and motivation, ultimately positively impacting productivity and company performance.



KEADILAN DAN TRANSPARANSI

Sistem ini memastikan bahwa semua karyawan menerima upah yang adil dan sesuai dengan standar internasional, menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan.

FAIRNESS AND TRANSPARENCY

This system ensures that all employees receive fair wages in accordance with international standards, creating a more transparent work environment.



REPUTASI PERUSAHAAN

Implementasi upah layak memperkuat reputasi RLU sebagai perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan berkomitmen pada prinsip-prinsip keberlanjutan.

COMPANY REPUTATION

The implementation of the living wage strengthens RLU's reputation as a company that cares for employee welfare and is committed to sustainability principles.

Upah layak akan ditinjau setiap tahun untuk memastikan bahwa standar upah tetap relevan dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan karyawan. Proses ini memastikan bahwa RLU terus memenuhi komitmennya untuk memberikan upah yang adil dan layak.

The living wage is reviewed annually to ensure that wage standards remain relevant to economic conditions and employee needs. This process ensures that RLU continues to fulfill its commitment to providing fair and decent wages.



Dengan mengadopsi konsep upah layak, RLU tidak hanya memenuhi tanggung jawab sosialnya sebagai perusahaan yang berkelanjutan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif bagi seluruh karyawan. Langkah ini merupakan bagian dari upaya RLU untuk mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dan membangun masa depan yang lebih baik bagi semua pemangku kepentingan.

By adopting the living wage concept, RLU not only fulfills its social responsibility as a sustainable company but also creates a fairer and more inclusive work environment for all employees. This step is part of RLU's efforts to support the Sustainable Development Goals (SDGs) and build a better future for all stakeholders.

Cuti Melahirkan

[GRI 401-3] [GRI 13.20]

RLU menunjukkan komitmen mendalam terhadap kesejahteraan keluarga melalui kebijakan cuti melahirkan yang menyeluruh dan mendukung kebutuhan karyawan. Karyawan perempuan menerima cuti melahirkan sesuai ketentuan perundangan dengan jaminan penuh bahwa posisi mereka akan tetap tersedia saat kembali bekerja, tanpa risiko diskriminasi atau kehilangan kesempatan promosi. Sejalan dengan praktik kesetaraan gender, RLU juga memberikan cuti ayah untuk mendampingi pasangan saat melahirkan. Setelah masa cuti, karyawan disediakan fleksibilitas dalam penyesuaian kembali ke lingkungan kerja. Melalui hal ini, RLU berupaya menciptakan budaya organisasi yang peduli, mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Seluruh karyawan perempuan RLU yang mengambil cuti melahirkan dapat kembali bekerja setelah masa cuti mereka selesai. Hal ini dimungkinkan karena RLU menyediakan Tempat

Parental Leave

[GRI 401-3] [GRI 13.20]

RLU demonstrates a profound commitment to family well-being through its comprehensive parental leave policy, supporting employee needs. Female employees are entitled to maternity leave in accordance with legal provisions, with the full guarantee that their positions will remain available upon their return, without the risk of discrimination or loss of promotion opportunities. In accordance with gender equality practices, RLU also provides paternity leave to support partners during childbirth. Upon returning from leave, employees are offered flexibility in readjusting to the work environment. Through these initiatives, RLU strives to create a caring organizational culture that supports work-life balance. All female employees at RLU taking maternity leave are able to return to work after their leave period ends. This is made possible as



Penitipan Anak (TPA) dan Taman Kanak-Kanak (TK) gratis untuk keluarga karyawan.

Mempersiapkan Masa Pensiun: Komitmen Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan [GRI 201-3]

Penghargaan terhadap dedikasi dan kontribusi karyawan sepanjang masa kerja menjadi filosofi fundamental dalam praktik ketenagakerjaan. Setiap karyawan yang telah mengabdikan diri hingga masa pensiun diberikan apresiasi penuh, dengan jaminan kesejahteraan yang komprehensif melalui program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua yang diselenggarakan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Kontribusi untuk program ini dibagi antara karyawan yang memberikan 3,0 % dari gaji bulanan dan perusahaan yang mengalokasikan 5,7 % sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan komitmen jangka panjang terhadap kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini tidak hanya menjamin perlindungan finansial bagi karyawan di usia lanjut, tetapi juga menegaskan budaya organisasi yang menghormati dan menghargai setiap tahap perjalanan profesional setiap individu.

Program Michelin One Care (MOCP)

Terhitung tanggal 1 April 2024, perusahaan meluncurkan inisiatif Transformasi Karyawan sebagai bagian dari Program Michelin One Care (MOCP). Inisiatif ini adalah langkah penting yang memastikan setiap karyawan tetap di tim RLU akan mendapatkan asuransi jiwa. Semua karyawan tetap sekarang akan dilindungi oleh asuransi jiwa komprehensif yang disediakan oleh Allianz Indonesia.

Manfaat baru ini menegaskan upaya perusahaan yang berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja, di mana setiap karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan untuk berkembang, baik secara pribadi maupun profesional. Kesejahteraan Anda tetap menjadi prioritas utama kami, dan kami merasa penting untuk memberikan manfaat berharga ini bagi Anda dan keluarga, sejalan dengan komitmen perusahaan yang berkelanjutan.

RLU provides free Childcare Centers and Kindergarten facilities for employees' families.

Preparing for Retirement: The Company's Commitment to Employee Well-being [GRI 201-3]

Recognizing the dedication and contributions of employees throughout their tenure is a fundamental philosophy in our employment practices. All employees who have served until retirement receive full appreciation, with comprehensive welfare assurance through the Pension Security and Old Age Security programs administered by BPJS Employment. Contributions to these programs are shared between employees, contributing 3.0% of their monthly salary, and the company, allocating 5.7% as a form of social responsibility and long-term commitment to employee well-being. This approach not only ensures financial protection for employees in their later years but also reinforces an organizational culture that respects and values all phases of an individual's professional journey.

Michelin One Care Program (MOCP)

Effective April 1, 2024, the company launched the Employee Transformation initiative as part of the Michelin One Care Program (MOCP). This initiative represents a significant step in ensuring that all permanent employees within the RLU team will receive life insurance coverage. All permanent employees will now be covered by a comprehensive life insurance plan provided by Allianz Indonesia.

This new benefit underscores the company's ongoing efforts to create a work environment where all employees feel valued, supported, and empowered to grow, both personally and professionally. Your well-being remains our top priority, and we deem it essential to provide this valuable benefit to you and your family, in alignment with the company's enduring commitment.



Pendidikan Anak Usia Dini

[GRI 203-1] [GRI 203-2] [GRI 13.22.3] [GRI 13.22.4]



Tujuan:

Akses pendidikan berkualitas dan terjangkau bagi anak-anak karyawan.

Kegiatan:

- Mengelola 4 unit Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Tempat Penitipan Anak (TPA) yang terintegrasi di Jambi.
- Menyediakan 14 guru PAUD termasuk kepala sekolah.
- Jumlah siswa di tingkat PAUD/TPA sebanyak 113 orang.
- Menyediakan fasilitas Sekolah Dasar Kelas Jauh di Kalimantan Timur.
- Jumlah siswa Sekolah Dasar Kelas Jauh di Kalimantan Timur sebanyak 20 orang.
- Menyediakan 11 unit minivan dan 5 unit minibus di Jambi dan Kalimantan Timur untuk fasilitas antar jemput anak sekolah.
- Jumlah siswa yang menggunakan fasilitas AJAS sebanyak 234 orang.

Dampak:

Keberadaan Tempat Penitipan Anak (TPA) dan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) berkualitas di wilayah operasional RLU di Jambi memberikan manfaat signifikan bagi karyawan. Fasilitas ini memungkinkan para orang tua, terutama ibu, untuk bekerja dengan tenang dan produktif karena anak-anak mereka mendapatkan pendidikan dan perawatan yang layak. Selain mendukung perkembangan kognitif dan sosial anak-anak sejak dini, TPA dan PAUD ini juga memperkuat komitmen RLU terhadap penguatan kapasitas perempuan melalui peningkatan akses perempuan ke dunia kerja.



Early Childhood Education

[GRI 203-1] [GRI 203-2] [GRI 13.22.3] [GRI 13.22.4]

Objective:

To provide access to affordable and quality education for the children of employees.

Program:

- Managing 4 integrated Early Childhood Education (ECE) and Childcare Center (CCC) units in Jambi.
- Providing 14 ECE teachers, including school principals.
- Enrolling 113 students at the ECE/CCC level.
- Establishing a remote elementary school facility in East Kalimantan.
- Enrolling 20 students at the remote elementary school in East Kalimantan.
- Providing 11 minivan units and 5 minibus units in Jambi and East Kalimantan to facilitate school transportation.
- Serving 234 students utilizing the school transportation service.

Impact:

The presence of quality Childcare Centers (CCC) and Early Childhood Education (ECE) facilities within RLU's operational area in Jambi has provided significant benefits to employees. These facilities enable parents, particularly mothers, to work with peace of mind and increased productivity, knowing that their children are receiving proper education and care. In addition to supporting the cognitive and social development of children from an early age, these ECEs and CCCs also reinforce RLU's commitment to empowering women by enhancing their access to the workforce.



Di Kalimantan Timur, penyediaan fasilitas Sekolah Dasar (SD) kelas jauh memberikan dampak positif yang besar bagi anak-anak yang tinggal di daerah terpencil. Anak-anak ini mendapatkan akses pendidikan dasar tanpa harus menempuh jarak yang jauh, yang sering kali menjadi hambatan utama dalam melanjutkan pendidikan. Dengan menyediakan sarana pendidikan yang memadai, RLU tidak hanya membantu meningkatkan angka partisipasi sekolah tetapi juga mendorong pembangunan sumber daya manusia di wilayah tersebut.



Fasilitas Karyawan & Perbaikan Infrastruktur

Perusahaan juga melakukan pembangunan infrastruktur seperti area perumahan karyawan dan fasilitas pendukungnya, seperti jalan, air, sanitasi, fasilitas kebersihan (WASH), pengelolaan limbah, klinik, dan fasilitas karyawan lainnya. Inisiatif-inisiatif tersebut merupakan bagian dari komitmen Perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan.

Tujuan:

Menyediakan perumahan yang layak, sehat dan nyaman bagi karyawan.

Kegiatan:

- Hingga akhir Desember 2024, RLU telah membangun 1.180 rumah* untuk menampung ± 3.200 orang dan 4 bangunan penginapan untuk tamu.
- *1 pintu terdiri dari 1 ruang keluarga, 2 kamar tidur, 1 kamar mandi dan 1 ruang dapur.
- 4 klinik di area RLU di Jambi dan Kalimantan Timur.



In East Kalimantan, the provision of remote elementary school facilities has had a significant positive impact on children living in remote areas. These children gain access to basic education without the need to travel long distances, which has often been a major barrier to continuing their education. By providing adequate educational infrastructure, RLU not only helps increase school enrolment rates but also promotes human resource development in the region.



Employee Facilities & Infrastructure Improvement

The company also undertakes infrastructure development, such as employee housing areas and supporting facilities, including roads, water supply, sanitation, hygiene facilities (WASH), waste management, clinics, and other employee facilities. These initiatives are part of the company's commitment to providing a safe and comfortable working environment for all employees.

Objective:

To provide decent, healthy, and comfortable housing for employees.

Program:

- As of the end of December 2024, RLU has constructed 1,180 housing units* to accommodate ± 3,200 people and 4 guest lodging buildings.
- *Each unit consists of 1 living room, 2 bedrooms, 1 bathroom, and 1 kitchen.
- 4 clinics have been established in the RLU areas in Jambi and East Kalimantan.

Dampak:

Pembangunan fasilitas perumahan karyawan yang lengkap dengan layanan kebersihan, pengolahan limbah, dan sarana pendukung lainnya di area RLU memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan menyediakan lingkungan hunian yang nyaman, sehat, dan ramah lingkungan, perusahaan meningkatkan kualitas hidup tenaga kerjanya sekaligus mendukung produktivitas dan loyalitas mereka.

Keberadaan empat klinik di area RLU memastikan akses mudah bagi karyawan dan masyarakat sekitar terhadap layanan kesehatan yang memadai. Klinik-klinik ini berperan penting dalam pencegahan penyakit, penanganan medis dasar, serta edukasi kesehatan, sehingga menciptakan lingkungan kerja dan komunitas yang lebih sehat dan berdaya.



“Desa Kita” Perumahan Nyaman Bagi Karyawan [GRI 203-1] [GRI 13.22.3]



Pada tahun 2023, RLU menginisiasi proyek Desa Kita dengan membangun perumahan karyawan sesuai standar Michelin. Proyek ini menjadi titik awal transformasi dalam meningkatkan kualitas hidup para karyawan melalui fasilitas perumahan yang lebih baik. Desa Kita juga dihadirkan untuk memperbaiki sistem sanitasi, pengelolaan sampah, listrik, fasilitas komunikasi, klinik kesehatan, taman bermain anak, dan yang lainnya.

Lokasi pertama Desa Kita terletak di area BU 4, yang menjadi lokasi uji coba pertama proyek percontohan. Ke depannya, proyek ini akan direplikasi ke desa-desa lainnya yang tersebar di BU 1 sampai BU 5, baik di Jambi dan Kalimantan Timur.

Impact:

The development of employee housing facilities, complete with hygiene services, waste management, and other supporting infrastructure in the RLU area, has significantly improved employee well-being. By providing a comfortable, healthy, and environmentally friendly living environment, the company enhances the quality of life for its workforce while boosting productivity and loyalty.

The presence of four clinics in the RLU area ensures easy access to adequate healthcare services for employees and the surrounding community. These clinics play a vital role in disease prevention, basic medical treatment, and health education, thereby creating a healthier and more empowered working and community environment.



Desa Kita” – Comfortable Housing For Employees [GRI 203-1] [GRI 13.22.3]

In 2023, RLU initiated the Desa Kita project by constructing employee housing that meets Michelin standards. This project marks the pivotal point in the transformation aimed at improving the quality of life for employees through enhanced housing facilities. Desa Kita also focuses on enhancing sanitation systems, waste management, electricity, communication facilities, health clinics, children's playgrounds, and other amenities.

The first Desa Kita location is situated in the BU 4 area, serving as the pilot project's initial test site. In the future, this project will be replicated in other villages across BU 1 to BU 5, spanning Jambi and East Kalimantan.

Tujuan:
Menyediakan fasilitas perumahan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarganya.

- Kegiatan:**
- Fasilitas komunikasi
 - Taman bermain anak
 - Komunal Garden
 - Sistem sanitasi menggunakan *Biofill* dan *Grasstrap* yang dibangun di setiap unit perumahan selama tahun 2024.
 - Membangun komunitas yang sehat di perumahan karyawan unit BU 4, dengan fasilitas:
 - Rumah Kompos sebagai lokasi pengelolaan sampah organik.
 - *Recycling House* untuk 4 (empat) jenis plastik yang didaur ulang seperti PET, HDPE, PP dan LDPE.
 - *Drinking water system* yang menggunakan *ultra filtration*, tersedia sebagai fasilitas gratis bagi karyawan.
 - *Water gravity system*, tersedia 2 instalasi di perumahan karyawan untuk keperluan domestik dan MCK.

Dampak:
Penyediaan fasilitas perumahan yang lebih baik bagi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas hidup karyawan serta kinerja perusahaan. Dengan menyediakan fasilitas tempat tinggal yang lebih baik, karyawan dapat menikmati lingkungan yang lebih nyaman, sehat, dan ramah lingkungan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Untuk menunjang sumber penghidupan karyawan, RLU membangun program Komunal Garden, yang dapat digunakan untuk menanam sayur, tanaman obat, dll. Saat ini *pilot project* masih di area perumahan BU 4. RLU menyediakan lahan seluas 68 x 20 m² yang nantinya akan dialokasikan kepada karyawan yang bersedia merawat tanaman untuk dikonsumsi secara pribadi dan tidak diperjual belikan. Proses persiapan lahan dipersiapkan tahun 2024. Nantinya produk dari rumah kompos juga akan dialokasikan sebagai pupuk untuk Komunal Garden, selain dimanfaatkan untuk kelompok petani mitra RLU.

Objective:
To provide improved housing facilities that enhance the quality of life for employees and their families.

- Program:**
- Communication facilities
 - Children’s playgrounds
 - Communal Garden
 - Sanitation systems using Biofill and Grasstrap, to be installed in each housing unit throughout 2024.
 - Building a healthy community within the BU 4 employee housing area, featuring:
 - A Compost House for organic waste management.
 - A Recycling House for processing 4 types of recyclable plastics: PET, HDPE, PP, and LDPE.
 - A drinking water system utilizing ultra-filtration, provided free of charge to employees.
 - A water gravity system, with 2 installations in the housing area for domestic and sanitation purposes.

Impact:
The provision of improved housing facilities has significantly enhanced employees’ quality of life and the company’s performance. By offering enhanced living conditions, employees can enjoy a more comfortable, healthy, and environmentally friendly environment, thereby improving physical and mental well-being.

To support employees’ livelihoods, RLU developed the Communal Garden program, allowing employees to grow vegetables, medicinal plants, and more. Currently, the pilot project is located in the BU 4 housing area. RLU allocated a 68 x 20 m² plot of land for employees willing to cultivate plants for personal consumption, not for commercial purposes. Land preparation is scheduled for 2024. The compost produced from the Compost House will also be allocated as fertilizer for the Communal Garden, in addition to being used by RLU’s partner farmer groups.



Program Kepemilikan Sepeda Motor
[GRI 203-2] [GRI 13.22.4]



Tujuan:
Motorcycle Ownership Program (MOP) diimplementasikan untuk memenuhi kebutuhan alat transportasi karyawan RLU pada level asisten sejak 2019. Pada tahun 2024, program ini diperluas untuk karyawan setingkat asisten lapangan, asisten kebun, mandor lapangan dan penyadap.

Kegiatan:
Mendistribusikan 1.477 unit sepeda motor kepada karyawan setingkat asisten kebun, mandor lapangan dan penyadap.

Dampak:
Program kepemilikan sepeda motor untuk karyawan RLU memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan mobilitas dan efisiensi tenaga kerja. Dengan akses yang lebih mudah ke transportasi pribadi melalui skema pembiayaan yang terjangkau dan fleksibel, karyawan dapat lebih efisien dalam waktu tempuh perjalanan. Dampak yang diharapkan adalah meningkatkan produktivitas, memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan dan berkesinambungan.



Motorcycle Ownership Program
[GRI 203-2] [GRI 13.22.4]

Objective:
The *Motorcycle Ownership Program* (MOP) was implemented in 2019 to address the transportation needs of RLU employees at the assistant level. In 2024, the program was expanded to include field assistants, plantation assistants, field foremen, and tappers.

Program:
A total of 1,477 motorcycle units were distributed to employees at the level of plantation assistants, field foremen, and tappers.

Impact:
The *Motorcycle Ownership Program* delivered tangible benefits by enhancing employee mobility and operational efficiency. Through affordable and flexible financing schemes, employees now have improved access to private transportation, reducing travel time and increasing productivity. The program is expected to increase employee loyalty, strengthen the employer-employee relationship, and create a mutually beneficial and sustainable working environment.



Kawan Wanita Rlu [GRI 203-2] [GRI 13.22.4]



Tujuan:

- Mengatasi tantangan spesifik gender di tempat kerja.
- Mempromosikan kesetaraan gender.
- Mendukung pengembangan profesional wanita di tempat kerja.

Kegiatan:

- Pelatihan Kesadaran Kekerasan Berbasis Gender lanjutan, yang disampaikan oleh Internal Trainer kepada karyawan yang belum mendapatkan pelatihan di tahun 2023.
- Waktu pelatihan pada bulan November-Desember 2024.
- Jumlah internal trainer: 19 orang.
- Dalam rentang waktu 2024-2025 RLU menetapkan target karyawan yang telah mendapatkan pelatihan sebanyak 300 orang.

Dampak:

Program Kawan Wanita RLU diharapkan memberikan dampak signifikan dalam mempromosikan kesetaraan gender dan penguatan kapasitas perempuan di tempat kerja. Program ini tidak hanya membantu mengurangi kesenjangan gender, tetapi juga mendorong kepercayaan diri, kemandirian, dan kontribusi perempuan dalam pengambilan keputusan. Dampak positif yang ingin diciptakan adalah lingkungan kerja yang lebih beragam dan inovatif, di mana perspektif perempuan dihargai dan diintegrasikan dalam proses bisnis.



Kawan Wanita Rlu [GRI 203-2] [GRI 13.22.4]

Objective:

- Address gender-specific challenges in the workplace.
- Promote gender equality.
- Support the professional development of women in the workplace.

Program:

- Advanced Gender-Based Violence Awareness Training, conducted by internal trainers for employees who did not receive the training in 2023.
- Training sessions are scheduled for November-December 2024.
- Number of internal trainers: 19.
- RLU has set a target of training 300 employees by 2024-2025.

Impact:

The RLU's Kawan Wanita program is expected to significantly promote gender equality and empower women in the workplace. The program not only aims to reduce gender disparities but also fosters confidence, independence, and greater participation of women in decision-making processes. The desired outcome is a more diverse and innovative work environment where women's perspectives are valued and integrated into business processes.

PRAKTIK KEAMANAN

[GRI 410-1]

Petugas keamanan memainkan peran krusial dalam menjaga lingkungan kerja yang aman dan bermartabat, sehingga pemahaman mendalam tentang hak asasi manusia (HAM) menjadi sangat penting. Kesadaran akan prinsip-prinsip HAM membantu mencegah potensi pelanggaran, diskriminasi, dan tindakan sewenang-wenang dalam menjalankan tugas pengamanan.

Untuk memastikan penerapan HAM dalam implementasi pengamanan, RLU menggunakan layanan keamanan PT G4S Security Services (G4S), sebuah perusahaan keamanan global yang dikenal profesional dalam prosedur dan implementasi HAM. Seluruh (100%) dari petugas keamanan GAS yang beroperasi di RLU telah mendapatkan pelatihan resmi tentang HAM dalam prosedur pengamanan.

SECURITY PRACTICES

[GRI 410-1]

Security personnel play a critical role in maintaining a safe and dignified work environment, making a deep understanding of human rights (HR) principles essential. Awareness of HR principles helps prevent potential violations, discrimination, and arbitrary actions in the execution of security duties.

To ensure the implementation of human rights in security operations, RLU collaborates with PT G4S Security Services (G4S), a global security company renowned for its professionalism in HR procedures and practices. All (100%) of the G4S security personnel operating at RLU have received formal training on human rights as part of their security protocols.





MENGEMBANGKAN BUDAYA KERJA AMAN DAN SEHAT

Developing a Safe and Healthy Work Culture

SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

[GRI 403-1] [GRI 13.19.2]

RLU menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang komprehensif dan terstruktur secara sistematis, dengan tujuan utama melindungi seluruh sumber daya manusia dan meminimalisir risiko kecelakaan kerja di lingkungan operasional. Sistem manajemen K3 yang diimplementasikan bertujuan untuk:

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM

[GRI 403-1] [GRI 13.19.2]

RLU implements a comprehensive and systematically structured Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) with the primary objective of safeguarding all human resources and minimizing the risk of work-related injuries within the operational environment. The implemented OHSMS aims to:

	Mencegah terjadinya kecelakaan dan cedera kerja.		Prevent workplace accidents and injuries.
	Meningkatkan kesadaran dan budaya keselamatan di kalangan karyawan.		Raise safety awareness and cultivate a safety culture among employees.
	Menjamin kepatuhan terhadap regulasi dan standar keselamatan yang berlaku.		Ensure compliance with applicable safety regulations and standards.
	Melindungi aset perusahaan.		Protect company assets.
	Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.		Create a healthy and productive work environment.

SMK3 ini diterapkan sesuai persyaratan peraturan perundangan yang berlaku, di antaranya:



Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 87.

Law No. 13 of 2003 on Manpower, Article 87.



Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Government Regulation No. 50 of 2012 on the Implementation of an Occupational Health and Safety Management System.

This OHSMS is implemented in accordance with the requirements of applicable laws and regulations, including:

Ruang lingkup SMK3 RLU tidak hanya mencakup karyawan internal, tetapi juga meliputi seluruh tenaga kerja kontrak, mitra kerja, dan setiap individu yang berada di area operasional perusahaan, termasuk pengunjung, kontraktor, dan pihak-pihak terkait yang berinteraksi dengan kegiatan operasional perusahaan, sehingga memastikan perlindungan komprehensif dan menyeluruh bagi setiap orang yang terlibat atau berada di lingkungan kerja RLU. [GRI 403-8] [GRI 13.19.9]

PENGIDENTIFIKASIAN BAHAYA, PENILAIAN RISIKO, DAN INVESTIGASI INSIDEN

[GRI 403-2] [GRI 13.19.3]

RLU mengembangkan sistem pelaporan bahaya yang transparan, yang memungkinkan setiap karyawan untuk melaporkan kondisi atau situasi berisiko tanpa sanksi atau diskriminasi. Sistem ini dirancang untuk mendorong budaya keterbukaan dan proaktif dalam mencegah potensi kecelakaan kerja, dengan mekanisme pelaporan yang sederhana dan aman. Karyawan dapat melaporkan bahaya melalui beberapa saluran, termasuk aplikasi digital, kotak pengaduan, komunikasi langsung dengan tim K3, atau melalui atasan langsung, dengan jaminan kerahasiaan dan perlindungan penuh. Budaya ini mendorong partisipasi aktif seluruh karyawan RLU dalam menjaga keselamatan di lingkungan kerja mereka.

The scope of RLU's OHSMS extends not only to internal employees but also encompasses all contract workers, business partners, and individuals within the company's operational areas, including visitors, contractors, and other relevant parties interacting with the company's operational activities, thereby ensuring comprehensive and inclusive protection for all individuals involved in or present within RLU's work environment. [GRI 403-8] [GRI 13.19.9]

HAZARD IDENTIFICATION, RISK ASSESSMENT, AND INCIDENT INVESTIGATION

[GRI 403-2] [GRI 13.19.3]

RLU has developed a transparent hazard reporting system enabling all employees to report risky conditions or situations without fear of sanctions or discrimination. This system is designed to foster a culture of openness and proactiveness in preventing potential workplace accidents, featuring a simple and secure reporting mechanism. Employees can report hazards through multiple channels, including a digital application, complaint boxes, direct communication with the Occupational Health and Safety (OHS) team, or through their immediate supervisors, with guaranteed confidentiality and full protection. This culture encourages active participation from all RLU employees in maintaining safety within their work environment.





Setiap laporan segera diidentifikasi, dikategorisasi berdasarkan tingkat risiko, dan ditindaklanjuti melalui proses investigasi sistematis yang meliputi analisis akar permasalahan, pemberian rekomendasi perbaikan, dan implementasi tindakan korektif. Laporan-laporan ini ditindaklanjuti dengan tujuan mencegah terulangnya kejadian serupa serta secara berkelanjutan meningkatkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di RLU.

Reports are promptly identified, categorized based on risk level, and followed up through a systematic investigation process that includes root cause analysis, recommendations for improvement, and the implementation of corrective actions. These reports are followed up with the aim of preventing the recurrence of similar incidents and continuously enhancing RLU's occupational health and safety management system.

PENGHARGAAN MITRA BAKTI HUSADA

MITRA BAKTI HUSADA AWARD



LAYANAN KESEHATAN KERJA

[GRI 403-3] [GRI 13.19.4]

RLU memberikan perhatian komprehensif terhadap kesehatan karyawan karena layanan kesehatan kerja tidak hanya melindungi kesehatan fisik dan mendukung kesehatan mental karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas, menurunkan risiko kecelakaan kerja, serta membangun rasa aman dan dihargai dalam lingkungan organisasi. Layanan kesehatan yang disediakan meliputi:

- (1) Klinik kesehatan yang tersebar di business unit 1, 2, dan 4 di Jambi, serta business unit 5 di Kalimantan Timur, yang memberikan akses kesehatan yang mudah bagi karyawan dan keluarga;
- (2) Ketersediaan dokter dan paramedis profesional di setiap klinik RLU untuk memberikan pelayanan medis berkualitas;

OCCUPATIONAL HEALTH SERVICES

[GRI 403-3] [GRI 13.19.4]

RLU places comprehensive emphasis on employee health, recognizing that occupational health services not only protect physical health and support mental well-being but also enhance productivity, reduce the risk of workplace accidents, and foster a sense of security and appreciation within the organizational environment. The health services provided include:

- (1) Health clinics located in Business Units 1, 2, and 4 in Jambi, as well as unit 5 in East Kalimantan, offering easy access to healthcare for employees and their families;
- (2) Availability of professional doctors and paramedics at RLU clinics to deliver quality medical services;

- (3) Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan rutin yang komprehensif untuk memantau kondisi kesehatan karyawan secara berkala;
- (4) Kolaborasi aktif dengan puskesmas setempat dalam upaya pencegahan dan mitigasi penyakit akibat kerja, serta menyelenggarakan pos pelayanan terpadu (posyandu);
- (5) Alat Pelindung Diri (APD);
- (6) Jaminan BPJS Kesehatan yang mencakup layanan rawat jalan dan rawat inap;
- (7) BPJS Ketenagakerjaan dengan Jaminan Kecelakaan Kerja untuk perlindungan menyeluruh;
- (8) Asuransi swasta eksklusif untuk seluruh karyawan dengan cakupan komprehensif yang meliputi: biaya perawatan medis, kunjungan dokter, pembedahan, obat-obatan, hemodialisa, kemoterapi, radioterapi, fisioterapi, perawatan gigi, konsultasi dokter spesialis, perawatan pra dan pasca melahirkan.

Melalui pendekatan holistik ini, RLU memastikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas utama dalam strategi keberlanjutan perusahaan.

PARTISIPASI KARYAWAN

[GRI 403-4] [GRI 13.19.5]

RLU membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang bersifat lintas fungsi, terdiri dari perwakilan manajemen dan karyawan. P2K3 ini merupakan wadah strategis untuk mengoordinasikan, memantau, dan mengembangkan implementasi program keselamatan di seluruh lingkungan operasional perusahaan. Tim K3 memiliki tanggung jawab utama untuk mengidentifikasi risiko potensial, mengkaji efektivitas prosedur keselamatan yang ada, merumuskan rekomendasi perbaikan, serta mengawasi pelaksanaan program pencegahan kecelakaan kerja. P2K3 melakukan pertemuan secara berkala, dengan frekuensi minimal satu kali dalam tiga bulan, untuk mendiskusikan perkembangan, evaluasi kinerja, dan strategi peningkatan sistem manajemen K3 dan membuat laporan P2K3 untuk disampaikan ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Salah satu tugas krusial komite adalah menyebarluaskan informasi dan melakukan edukasi K3 kepada seluruh karyawan, yang mencakup sosialisasi prosedur keselamatan, berbagi *best practices*, serta meningkatkan kesadaran tentang pentingnya budaya keselamatan di tempat kerja.

- (3) Implementation of comprehensive routine health check-ups to periodically monitor employee health conditions;
- (4) Active collaboration with local community health centers (Puskesmas) for the prevention and mitigation of work-related illnesses, as well as the organization of integrated health service posts (posyandu);
- (5) Provision of Personal Protective Equipment (PPE);
- (6) Coverage under the National Health Insurance (BPJS Kesehatan) for outpatient and inpatient services;
- (7) Coverage under Employment Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) with Occupational Accident Insurance for comprehensive protection;
- (8) Exclusive private insurance for all employees with comprehensive coverage, including medical treatment cost, doctor visit, surgery, medication, hemodialysis, chemotherapy, radiotherapy, physiotherapy, dental care, specialist doctor consultations, and pre- and post-natal care.

Through this holistic approach, RLU ensures that employee health and well-being remain a top priority in the company's sustainability strategy.

EMPLOYEES PARTICIPATION

[GRI 403-4] [GRI 13.19.5]

RLU has established a cross-functional Occupational Safety and Health Committee (P2K3) Committee, comprising representatives from management and employees. This P2K3 serves as a strategic platform to coordinate, monitor, and develop the implementation of safety programs across the company's operational environment. The OSH team's primary responsibilities include identifying potential risks, assessing the effectiveness of existing safety procedures, formulating improvement recommendations, and overseeing the execution of workplace accident prevention programs. The P2K3 holds regular meetings, at a minimum of once every three months, to discuss progress, evaluate performance, and strategize enhancements to the OHS management system and prepare the P2K3 report to be submitted to the local Department of Manpower. A crucial task of the committee is to disseminate information and provide OHS education to all employees, including the dissemination of safety procedures, sharing of best practices, and raising awareness about the significance of a safety culture in the workplace.

**PELATIHAN K3**

[GRI 403-5] [GRI 13.19.6]

Pelatihan kerja merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berkelanjutan. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan tidak hanya memahami cara menjalankan tugas dengan efisien, tetapi juga meminimalkan risiko kecelakaan kerja yang dapat membahayakan keselamatan mereka.

Dalam industri RLU, aktivitas penebasan dan perawatan tanaman karet masih menjadi salah satu area dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang paling tinggi. Menyadari hal ini, RLU telah memberikan pelatihan penyegaran kepada karyawan perawatan (*upkeep*) guna memastikan penggunaan alat kerja dan alat pelindung diri (APD) secara benar.

Selain pelatihan tersebut, RLU juga melaksanakan berbagai pelatihan terkait K3, seperti:

OHS TRAINING

[GRI 403-5] [GRI 13.19.6]

Workplace training is a key element in creating a safe, productive, and sustainable work environment. Through proper training, employees not only understand how to perform their tasks efficiently but also minimize the risk of workplace accidents that could endanger their safety.

In RLU's industry, rubber tree tapping and maintenance activities remain among the areas with the highest risk of workplace accidents. Recognizing this, RLU has provided refresher training to upkeep employees to ensure the correct use of work tools and personal protective equipment (PPE).

In addition to this training, RLU also conducts various OHS-related training programs, such as:



Pelatihan ini dilengkapi dengan pengawasan yang ketat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan standar keselamatan yang tinggi, mendukung produktivitas, dan menjaga keberlanjutan operasional perusahaan.

PROMOSI KESEHATAN KARYAWAN

[GRI 403-6] [GRI 403-7] [GRI 13.19.7] [GRI 13.19.8]

RLU berkomitmen untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan melalui berbagai program promosi kesehatan yang holistik dan berkelanjutan. Salah satu inisiatif RLU adalah penyuluhan tentang pencegahan dan penanganan HIV/AIDS, yang bertujuan meningkatkan kesadaran dan memberikan informasi yang relevan bagi karyawan. Selain itu, RLU menyediakan berbagai sarana olahraga, dan mendorong gaya hidup aktif di kalangan karyawan. Perusahaan juga mengadakan pemeriksaan kesehatan berkala, seminar kesehatan, dan pelatihan keselamatan kerja untuk mengurangi risiko penyakit akibat kerja. Melalui program-program ini, RLU tidak hanya memastikan kesehatan fisik karyawan, tetapi juga mendukung keseimbangan mental dan emosional mereka, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berdaya saing.

KECELAKAAN KERJA

[GRI 403-9] [GRI 13.19.10]

Pendekatan komprehensif RLU dalam mengurangi kecelakaan kerja dibangun atas filosofi bahwa setiap kecelakaan dapat dicegah melalui manajemen risiko yang sistematis, budaya keselamatan yang kuat, dan komitmen berkelanjutan dari seluruh jajaran organisasi. Strategi pencegahan kecelakaan kerja RLU tidak sekadar berfokus pada pemenuhan regulasi, melainkan lebih pada pembentukan kultur keselamatan yang terintegrasi dalam setiap lini operasional perusahaan. Perusahaan meyakini bahwa keselamatan merupakan tanggung jawab bersama, yang membutuhkan keterlibatan aktif setiap individu mulai dari level manajemen puncak hingga karyawan lapangan, dengan mengembangkan program-program yang tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan fisik, tetapi juga meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

These training programs are complemented by strict supervision, enabling employees to work with high safety standards, supporting productivity, and ensuring the sustainability of the company's operations.

PROMOTION OF EMPLOYEES HEALTH

[GRI 403-6] [GRI 403-7] [GRI 13.19.7] [GRI 13.19.8]

RLU is committed to promoting employees health and safety through a variety of holistic and sustainable health promotion programs. One of RLU's initiatives is education on the prevention and management of HIV/AIDS, aimed at raising awareness and providing relevant information to employees. Additionally, RLU provides various sports facilities and encourages an active lifestyle among employees. The company also conducts regular health check-ups, health seminars, and occupational safety training to reduce the risk of work-related illnesses. Through these programs, RLU not only ensures the physical health of employees but also supports their mental and emotional well-being, creating a healthy, productive, and competitive work environment.

WORK-RELATED INJURIES

[GRI 403-9] [GRI 13.19.10]

RLU's comprehensive approach to reducing workplace accidents is based on the philosophy that any accident can be prevented through systematic risk management, a strong safety culture, and the continuous commitment of the entire organization. RLU's workplace accident prevention strategy focuses not only on regulatory compliance but also on fostering an integrated safety culture across all lines of the company's operations. The company believes that safety is a shared responsibility, requiring active involvement from all personnel, from top management to field employees, through programs that not only reduce the risk of physical accidents but also enhance employee awareness, knowledge, and skills in creating a safe work environment.



Deskripsi	Total (RLU)			PBPH			Pabrik Mill			Description
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	
Jumlah kasus TCIR	50	63	53	48	57	50	2	5	3	Number of TCIR cases
TCIR Rasio	1,45	1,72	1,34	1,55	1,76	1,31	0,66	1,56	0,86	TCIR Ratio
Kecelakaan dengan hari kerja hilang	5	7	16	5	7	16	0	0	0	Lost Time Injury (LTI-Cases)

*) Total Recordable Injury and Incident Rate (TCIR) dihitung per 200.000 jam kerja karyawan.
*) Total Recordable Injury and Incident Rate (TCIR) is calculated per 200,000 hour employees.

Berkat pengelolaan K3 yang komprehensif dan ketat, pada tahun pelaporan tidak terjadi fatalitas.

Due to comprehensive and stringent OHS management, there were no fatalities during the reporting year.

PENYAKIT AKIBAT KERJA
[GRI 403-10] [GRI 13.19.11]

Penyakit akibat kerja merupakan salah satu risiko kesehatan yang perlu diperhatikan dalam industri perkebunan karet seperti RLU. Beberapa penyakit utama yang umumnya dapat terjadi akibat pekerjaan di sektor ini meliputi gangguan otot rangka akibat posisi kerja yang tidak ergonomis, penyakit kulit yang disebabkan oleh kontak langsung dengan lateks atau bahan kimia, serta gangguan pernapasan akibat paparan debu atau partikel selama proses kerja.

Namun, pada tahun pelaporan ini, RLU dengan bangga melaporkan bahwa tidak terdapat kasus penyakit akibat kerja yang signifikan. Hal ini mencerminkan efektivitas upaya perusahaan dalam menerapkan langkah-langkah pencegahan, seperti pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, penyediaan alat pelindung diri (APD), serta pemantauan kondisi kerja secara berkala untuk menjaga kesehatan karyawan.

WORK-RELATED ILL HEALTH
[GRI 403-10] [GRI 13.19.11]

Occupational diseases are a significant health risk that requires attention in the rubber plantation industry, such as at RLU. Several major diseases that commonly occur due to work in this sector include musculoskeletal disorders resulting from non-ergonomic working postures, skin diseases caused by direct contact with latex or chemicals, and respiratory disorders due to exposure to dust or particles during work processes.

However, in this reporting year, RLU is proud to report that there were no significant cases of occupational diseases. This reflects the effectiveness of the company's efforts in implementing preventive measures, such as occupational health and safety training, provision of personal protective equipment (PPE), and regular monitoring of working conditions to safeguard employee health.





DAMPAK DAN PENINGKATAN KESEJAHTERAAN SOSIAL

Impact and Enhancement of Social Welfare

[GRI 413-1] [GRI 413-2] [GRI 13.12.2] [GRI 13.12.3]

PROGRAM DENGAN KOMUNITAS LOKAL

RLU memprioritaskan pendekatan yang inklusif dan partisipatif dalam pelaksanaan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) serta kegiatan lain yang melibatkan masyarakat lokal. Perusahaan berkomitmen memastikan bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan tidak hanya memberikan manfaat nyata tetapi juga bebas dari dampak negatif bagi komunitas yang terlibat. Proses ini diawali dengan pendekatan awal kepada masyarakat melalui dialog terbuka dan sosialisasi untuk membangun kepercayaan serta memahami konteks sosial, budaya, dan kebutuhan mereka.

Tahap berikutnya adalah identifikasi kebutuhan secara menyeluruh melalui survei, diskusi kelompok terfokus (FGD), dan wawancara dengan tokoh masyarakat. Informasi yang diperoleh digunakan untuk merancang program yang relevan dan sesuai dengan prioritas lokal, seperti peningkatan kapasitas dan peluang ekonomi. Dalam proses perencanaan, masyarakat lokal dilibatkan secara aktif untuk memastikan bahwa program yang dirancang mencerminkan aspirasi mereka sekaligus memperkuat rasa memiliki atas inisiatif tersebut.

RLU juga mengutamakan transparansi dan kolaborasi dalam pelaksanaan kegiatan. Masyarakat diajak berpartisipasi tidak hanya sebagai penerima manfaat tetapi juga sebagai mitra strategis, misalnya dalam pengelolaan program pelatihan keterampilan atau pengembangan usaha mikro. Selain itu, perusahaan melakukan evaluasi rutin bersama masyarakat untuk memantau keberhasilan program dan memperbaiki jika ada kendala yang muncul. Dengan pendekatan ini, RLU memastikan bahwa seluruh kegiatan CSR berjalan harmonis dengan kebutuhan lokal, tanpa memicu konflik sosial atau dampak negatif lainnya, sambil menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan.

PENDEKATAN TERHADAP HAK MASYARAKAT ADAT

Approach to the Rights of Indigenous Peoples

[GRI 13.13] [RR-FM-210a.2]

Sebagai perusahaan di bawah grup Michelin, sebuah perusahaan yang bersifat global, RLU memahami bahwa penerapan HAM menjadi topik penting bagi para pemangku kepentingan dan investor kami. Oleh

COMMUNITY-BASED PROGRAMS

RLU prioritizes an inclusive and participatory approach in implementing its Corporate Social Responsibility (CSR) programs and other initiatives involving local communities. The Company is committed to ensuring that all activities conducted not only provide tangible benefits but also avoid any negative impacts on the communities involved. This process begins with an initial engagement with the community through open dialogue and outreach activities to build trust and gain a deeper understanding of their social and cultural context, as well as their needs.

The next phase involves a comprehensive needs assessment conducted through surveys, focus group discussions (FGDs), and interviews with community leaders. The gathered insights are then utilized to design programs that are relevant and aligned with local priorities, such as capacity building and economic empowerment opportunities. During the planning phase, local communities actively participate to ensure that the designed programs reflect their aspirations while fostering a sense of ownership over these initiatives.

RLU also emphasizes transparency and collaboration in program implementation. Communities are encouraged to engage not only as beneficiaries but also as strategic partners, such as in managing skills training programs or developing micro-enterprises. Furthermore, the Company conducts regular evaluations with community members to monitor program effectiveness and address any challenges that may arise. With this approach, RLU ensures that all CSR initiatives are harmoniously aligned with local needs, preventing social conflicts or other negative impacts, while fostering mutually beneficial long-term relationships with the community.

As a global company and a subsidiary of the Michelin Group, RLU recognizes that human rights compliance is a key concern for stakeholders and investors.

sebab itu, RLU berkomitmen untuk menjaga hak-hak masyarakat adat dan komunitas lokal.

RLU berpegang pada prinsip *Free, Prior, and Informed Consent* (FPIC) yang selaras dengan Standar Kinerja IFC 7 (IFC Performance Standards) untuk Masyarakat Adat, di mana masyarakat adat diberikan informasi lengkap tentang rencana operasional perusahaan dan memiliki hak untuk menyetujui atau menolak secara bebas tanpa tekanan dan atau paksaan dalam bentuk apapun. Perusahaan juga mematuhi regulasi nasional dan standar internasional terkait perlindungan hak-hak masyarakat adat, seperti yang diatur dalam Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Masyarakat Adat (UNDRIP), sehingga dalam tahun pelaporan tidak terdapat insiden pelanggaran terhadap hak masyarakat adat. [GRI 411-1] [GRI 13.14.2]

Selain itu, RLU secara konsisten memastikan bahwa seluruh proses pengelolaan lahan dilakukan dengan penuh integritas, termasuk meminimalkan dampak terhadap kehidupan sosial dan budaya masyarakat adat. Untuk mendukung hal ini, perusahaan juga memberikan pelatihan kepada karyawan terkait penghormatan HAM dan pengelolaan konflik. Dengan langkah-langkah ini, RLU berkomitmen untuk menjadi mitra yang bertanggung jawab dalam mendukung kesejahteraan masyarakat adat, sambil memastikan operasional perusahaan berjalan secara etis dan berkelanjutan.

Therefore, RLU is committed to upholding the rights of Indigenous Peoples and local communities.

RLU adheres to the principles of Free, Prior, and Informed Consent (FPIC), which align with IFC Performance Standard 7 on Indigenous Peoples, ensuring that Indigenous Peoples are fully informed about the Company's operational plans and have the right to freely approve or reject them without coercion or pressure in any form. Additionally, the company complies with national regulations and international standards for the protection of Indigenous rights, such as the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP). As a result, there were no reported incidents of Indigenous rights violations during the reporting period. [GRI 411-1] [GRI 13.14.2]

Furthermore, RLU consistently ensures that all land management processes are conducted with integrity, minimizing any potential social and cultural impact on Indigenous communities. To reinforce this commitment, the company provides training for employees on human rights awareness and conflict management. Through these measures, RLU remains committed to being a responsible partner in supporting the well-being of Indigenous Peoples, while ensuring that its operations are conducted ethically and sustainably.



COMMUNITY PARTNERSHIP PROGRAM (CPP)

[GRI 203-2] [GRI 413-1] [GRI 13.12.2] [OJK F.23] [OJK F.25]



Community Partnership Program (CPP) atau Program Kemitraan dengan Masyarakat adalah program kerja sama atau kolaborasi jangka panjang dengan masyarakat sekitar area operasional RLU. Dalam program ini, RLU bekerja sama dengan Kelompok Tani Hutan, Badan Usaha Milik Desa atau BUMDes, dan koperasi. Kerja sama juga dilakukan dengan pihak pemerintah, seperti Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, Dinas PUPR, Pemerintah Desa, Pemerintah Kecamatan, Babinsa, Bhabinkamtibmas, dan lainnya.

Tujuan:
Tujuan dari program pelibatan masyarakat adalah membangun hubungan saling menghormati dan berkontribusi dalam upaya peningkatan sumber kehidupan masyarakat.

The Community Partnership Program (CPP) is a long-term collaboration initiative with communities surrounding RLU's operational areas. Through this program, RLU partners with Forest Farmer Groups (KTH), Village-Owned Enterprises (BUMDes), and cooperatives. Collaborations are also established with government institutions, including the Food Crops and Horticulture Department, the Public Works and Housing Department (PUPR), Village Governments, Sub-District Governments, the Village Supervisory Non-Commissioned Officers (Babinsa), and Bhayangkara Trustees of Community Security and Order (Bhabinkamtibmas)

Objective:
The objective of the community engagement program is to build mutually respectful relationships while contributing to the improvement of the livelihoods of local communities.



PROGRAM KEMITRAAN KONSESI (PERHUTANAN SOSIAL)

CONCESSION PARTNERSHIP PROGRAM (SOCIAL FORESTRY)



Program Kemitraan Konsesi yang sebelumnya disebut Kemitraan Kehutanan adalah satu dari lima Program Perhutanan Sosial yang merupakan kebijakan Pemerintah Indonesia dalam upaya penyelesaian keterlanjuran penggarapan lahan oleh masyarakat di dalam kawasan hutan negara.

The Concession Partnership Program, formerly known as the Forestry Partnership, is one of five Social Forestry Programs initiated by the Indonesian Government. This initiative aims to address the issue of community land cultivation within state forest areas.

- Kegiatan:**
- Memberikan sosialisasi kemitraan konsesi kepada masyarakat yang tinggal di dalam wilayah konsesi perusahaan untuk mengajak petani bersedia bergabung ke dalam Kelompok Tani Hutan (KTH) sesuai regulasi yang berlaku.
 - Melakukan pengecekan dan pengukuran lahan secara partisipatif serta pembahasan naskah kesepakatan kerja sama antara perusahaan dengan anggota kelompok tani hutan.
 - Membangun relasi dan menjembatani petani kecil dalam mendapatkan dukungan dari pemangku kepentingan terkait (KPHP, Dishut, BPHL, dan Pemerintah Desa, Kementerian Kehutanan) untuk mendapatkan legalitas dari Kementerian Kehutanan.
- Hingga akhir 2024, telah terbentuk 23 KTH dengan jumlah 420 Keluarga di Jambi dan Kalimantan Timur.

- Activities:**
- Conducting awareness sessions on the Concession Partnership Program for communities residing within the Company's concession areas, and encouraging farmers to join Forest Farmer Groups (KTH) in compliance with regulations.
 - Carrying out participatory land verification and measurement, followed by discussions on drafting cooperation agreements between the Company and the farmer group members.
 - Building relationships and facilitating smallholder farmers in gaining support from relevant stakeholders (such as Production Forest Management Unit (KPHP), Provincial and District Forestry Departments (Dishut), Forest Management Unit (BPHL), and the Ministry of Environment and Forestry) to obtain legal recognition from the Ministry of Forestry.
- At the end of 2024, 23 Forest Farmer Groups were established encompassing 420 families in Jambi and East Kalimantan.

Dampak
Program Kemitraan Konsesi memberikan berbagai manfaat bagi masyarakat. Program ini membantu membuka akses legal bagi petani yang terlanjur menggarap di kawasan hutan negara untuk memanfaatkan sumber daya hutan secara berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Dengan keterlibatan masyarakat dalam praktik kehutanan yang berkelanjutan juga memberikan dampak positif dalam meningkatkan keberlanjutan bisnis perusahaan untuk jangka panjang.

Impact
The Concession Partnership Program offers a range of benefits to the community. This program facilitates legal access for farmers who have been cultivating tree crops in state forest areas, enabling them to sustainably utilize forest resources, thereby enhancing the economic well-being of the community. Additionally, the involvement of the community in sustainable forestry practices positively contributes to the long-term sustainability of the company's business operations.

PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS
PETANI KARET

CPP Petani Karet



Salah satu program CPP adalah memberikan pelatihan teknis untuk peningkatan kapasitas masyarakat terkait praktik budidaya karet yang berkelanjutan dan efisien.

Tujuan:
Memberdayakan petani dengan memberikan pelatihan teknis tentang praktik terbaik budidaya karet berkelanjutan, eningkatkan kualitas produksi dan produktivitas karet petani, serta meningkatkan mata pencaharian petani melalui peningkatan praktik budidaya karet, diversifikasi pendapatan, pengembangan soft skills dan praktik lingkungan yang baik.

- Kegiatan:**
- Memberikan pengembangan kapasitas, penguatan kelembagaan kelompok, dan memberdayakan petani di Kelompok Tani Hutan dengan program *agroforestry*.
 - Melalui program CPP, pelatihan peningkatan kapasitas sampai akhir tahun 2024 telah diberikan kepada 453 petani.

Dampak:
Melalui pelatihan peningkatan kapasitas, RLU membantu petani meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil karet mereka dengan menerapkan praktik pertanian yang berkelanjutan dan efisien. Hal ini tidak hanya meningkatkan pendapatan petani, tetapi juga mendukung pelestarian lingkungan melalui pengelolaan sumber daya yang lebih baik. Dampaknya, petani kecil menjadi lebih mandiri, mampu bersaing di pasar, dan berkontribusi pada rantai pasok yang berkelanjutan, sekaligus memperkuat hubungan harmonis antara perusahaan dan komunitas lokal.

RUBBER FARMER CAPACITY BUILDING
PROGRAM

CPP Rubber Farmers

One of the CPP's initiatives is to provide technical training aimed at enhancing the capacity of communities in sustainable and efficient rubber cultivation practices.

Objectives:
Empower farmers by providing technical training on best practices for sustainable rubber cultivation, enhance the quality and productivity of rubber production among farmers, and enhance farmers' livelihoods through the improvement of rubber cultivation practices, income diversification, soft skills development, and the adoption of sound environmental practices.

- Activities:**
- Providing capacity-building programs, strengthening institutional group structures, and empowering farmers within Forest Farmer Groups through agroforestry programs.
 - Through the CPP program, capacity-building training has been provided to 453 farmers by the end of 2024.

Impact:
Through capacity-building training, RLU assists farmers in improving the productivity and quality of their rubber yields by implementing sustainable and efficient agricultural practices. This initiative not only increases farmers' income but also supports environmental conservation through better resource management. As a result, smallholder farmers become more self-reliant, competitive in the market, and contribute to a sustainable supply chain, while fostering harmonious relationships between the company and local communities.

Proyek Mahakam

The Mahakam Project



Proyek Mahakam merupakan sebuah proyek yang disponsori oleh Michelin SMPT dan RLU, dalam pelaksanaannya bekerja sama dengan lembaga KSAPA dari Prancis dan KBCF, lembaga lokal berbasis di Samarinda. Proyek ini bertujuan untuk memberdayakan petani dan memberikan pelatihan teknis tentang praktik terbaik budidaya karet untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas karet mereka.

Selain Pelatihan Klinik Karet, kami juga mengadakan pelatihan untuk budidaya nanas di sela-sela karet. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pendapatan petani dan juga meningkatkan produktivitas lahan yang ada.

- Kegiatan:**
- Pelatihan peningkatan kapasitas tentang praktik teknik budidaya karet berkelanjutan.
 - Sampai akhir tahun 2024, 1.416 petani mendapatkan pelatihan program peningkatan kapasitas tentang praktik budidaya karet.
 - Sebanyak 221 petani telah mendapatkan pelatihan tumpang sari untuk budidaya nanas.

Dampak:
Proyek Mahakam membawa dampak nyata dalam membangun ketahanan ekonomi masyarakat tani melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Dengan adanya peningkatan kapasitas, petani menjadi lebih mandiri dalam mengelola lahan serta mampu meningkatkan pendapatan mereka. Selain itu, pendekatan ini mendorong regenerasi praktik pertanian yang ramah lingkungan dan adaptif terhadap perubahan iklim, menciptakan efek jangka panjang yang positif bagi ekosistem lokal dan kesejahteraan sosial komunitas.

The Mahakam Project is an initiative sponsored by Michelin SMPT and RLU, implemented in collaboration with KSAPA, an institution from France, and KBCF, a local organization based in Samarinda. This project aims to empower farmers by providing technical training on best practices in rubber cultivation, with the goal of enhancing the quality and productivity of their rubber yields.

In addition to the Rubber Clinic Training, we also conduct training sessions on pineapple cultivation in the inter-rows of rubber plantations. The objective is to enhance farmers' income and improve the productivity of the existing land.

- Activities:**
- Capacity-building training on sustainable rubber cultivation practices.
 - By the end of 2024, a total of 1,416 farmers received training on rubber cultivation practices.
 - A total of 221 farmers have received intercropping training for pineapple cultivation.

Impact:
The Mahakam Project has delivered tangible impacts in strengthening the economic resilience of farming communities through a holistic and sustainable approach. By enhancing their capabilities, farmers have gained greater self-reliance in land management and have been able to increase their income. Furthermore, this approach promotes the adoption of eco-friendly and climate-adaptive farming practices, creating lasting positive effects for local ecosystems and the social well-being of the community.



PETANI PEMASOK GETAH KARET

[GRI 203-2] [GRI 13.22.4]

FARMERS SUPPLIER OF RUBBER CUP LUMP

[GRI 203-2] [GRI 13.22.4]



Kegiatan:

- Membeli karet dari petani dengan skema harga berdasarkan pasar karet dunia sehingga dapat meningkatkan penghasilan petani dari lahan karet.
- Di luar pemasok rutin Pabrik MKC, pada tahun 2024, sebanyak 11 ton kering karet diserap dari petani Proyek Mahakam dan petani CPP di Kalimantan Timur.
- 185 ton kering karet diserap dari petani CPP di Jambi.

Activities:

- Purchasing rubber from farmers with a pricing scheme based on the global rubber market to increase farmers' income from rubber plantations.
- In addition to regular suppliers of the MKC Factory, in 2024, 11 tons of dry rubber were absorbed from Mahakam Project farmers and CPP farmers in East Kalimantan.
- 185 tons of dry rubber were sourced from CPP farmers in Jambi.

Dampak:

Kerja sama RLU dalam membeli karet dari petani kecil dan memberikan pelatihan peningkatan kapasitas membawa dampak positif yang signifikan bagi perekonomian lokal dan keberlanjutan sektor pertanian. Dengan membeli karet secara langsung dari petani, RLU menciptakan pasar yang stabil dan adil, sehingga meningkatkan pendapatan petani kecil dan memberikan kepastian ekonomi bagi keluarga mereka. Pendekatan ini juga mendorong pengurangan peran tengkulak yang seringkali merugikan petani melalui harga yang tidak kompetitif.

Impact:

The collaboration of RLU in purchasing rubber from smallholder farmers and providing capacity-building training has had a significant positive impact on the local economy and the sustainability of the agricultural sector. By purchasing rubber directly from farmers, RLU has established a stable and fair market, thereby increasing the income of smallholder farmers and providing economic security for their families. This approach also encourages the reduction of the role of middlemen, who often disadvantage farmers through uncompetitive pricing.

VILLAGE ENGAGEMENT PROGRAM

VILLAGE ENGAGEMENT PROGRAM



Di wilayah operasional RLU di Jambi dan Kalimantan Timur terdapat sebanyak 24 desa sekitar yang berada langsung di area PBPH maupun di sekitar anak usahanya yaitu PT Lestari Asri Jaya, PT Wanamukti Wisesa dan PT Multi Kusuma Cemerlang. Sehingga RLU beserta anak usahanya berupaya untuk memenuhi tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat sekitar area PBPH melalui *Village Engagement Program*. Program ini bertujuan mendukung dan berkontribusi dalam pelaksanaan prioritas pembangunan desa sesuai dengan MUSREMBANG Desa.

In its operational areas in Jambi and East Kalimantan, RLU has 24 surrounding villages located directly within the PBPH area and around its subsidiaries, including PT Lestari Asri Jaya, PT Wanamukti Wisesa, and PT Multi Kusuma Cemerlang. Therefore, RLU and its subsidiaries strive to fulfill their corporate social responsibility towards the communities surrounding the PBPH area through the Village Engagement Program. This program aims to support and contribute to the implementation of village development priorities in accordance with the Village Development Planning Deliberation (MUSREMBANG Desa).

Kegiatan:

- Program *Village Engagement* telah terlaksana di 6 Desa sekitar area *site* Jambi dan 2 desa sekitar area *site* Kalimantan Timur. Program yang terlaksana di desa sekitar area *site* Jambi meliputi program-program unggulan seperti program budidaya padi sawah, menyediakan air bersih bagi masyarakat melalui program PAMSIMAS, budidaya ternak kambing dan produksi pakan ternak, serta dukungan untuk fasilitas pendidikan. Program yang terlaksana di desa sekitar area *site* Kalimantan Timur meliputi program dalam rangka mendukung layanan kesehatan melalui Tanaman Obat Keluarga (TOGA), dan program pengembangan BUMDes Go dan Pengembangan UMKM.
- Pelibatan UMKM lokal di desa sekitar wilayah operasional RLU terutama di desa Ring 1 perusahaan dan meningkatkan usaha 15 BUMDes dan koperasi desa, dengan bekerja sama dalam sektor transportasi, logistik dan fasilitasi penyediaan barang dan jasa dalam program *Village Engagement*.

Activities:

- The Village Engagement Program has been successfully implemented in 6 villages around the Jambi site area and 2 villages around the East Kalimantan site area. The programs carried out in the villages around the Jambi site area include flagship initiatives such as rice paddy cultivation, providing clean water to the community through the PAMSIMAS program, goat farming and livestock feed production, and support for educational facilities. The programs implemented in the villages around the East Kalimantan site area include initiatives aimed at supporting healthcare services through the Family Medicinal Plants (TOGA) program, as well as the development of the BUMDes Go program and the advancement of MSMEs.
- The program also involved local MSMEs in the villages surrounding RLU's operational areas, particularly in the company's Ring 1 villages, and enhanced 15 Village-Owned Enterprises (BUMDes) and village cooperatives, through collaboration in the transportation, logistics, and provision of goods and services provision within the Village Engagement program.

Dampak:

Implementasi program ini berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan melalui dukungan sarana dan prasarana serta memberikan peningkatan kapasitas terhadap desa binaan di desa-desa yang berlokasi di sekitar wilayah area operasional perusahaan. RLU juga membangun komunikasi yang intens dan hubungan baik dengan pemangku kepentingan lokal untuk mendengarkan keluhan masyarakat sekitar terhadap proses bisnis perusahaan dan menciptakan proses bisnis yang baik.

Impact:

The implementation of this program contributes to sustainable development by supporting infrastructure and facilities, as well as enhancing the capacity of assisted villages located in the vicinity of the company's operational area. Additionally, RLU fosters intensive communication and maintains positive relationships with local stakeholders to address community concerns regarding the company's business operations, thereby promoting responsible and effective business practices.



PROGRAM MASYARAKAT ADAT

[GRI 203-2] [GRI 13.22.4] [RR-FM-210a.2]

INDIGENOUS COMMUNITY PROGRAM

[GRI 203-2] [GRI 13.22.4] [RR-FM-210a.2]



Kegiatan:

- Pendampingan pemanfaatan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) di wilayah operasional perusahaan dan kawasan Taman Nasional Bukit Tigapuluh (TNBT).
- Peningkatan kapasitas komunitas masyarakat adat Suku Anak Dalam (SAD) dalam budidaya Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) komoditas kopi dan getah damar (kerja sama dengan TNBT).
- Pembangunan lahan percontohan (demplot) *agroforestry* untuk masyarakat adat sebagai sarana edukasi dan pelatihan.
- Fasilitasi kelengkapan dokumen administratif komunitas masyarakat adat SAD (KTP, KK, dan Kartu BPJS).
- *Benchmarking* budidaya dan pemasaran damar di Lampung bersama TNBT untuk meningkatkan pengetahuan dan teknik pemanenan damar.
- Menyediakan pelayanan kesehatan melalui akses ke klinik perusahaan di area operasional.

Activities:

- Assistance in the utilization of Non-Timber Forest Products (NTFPs) within the company's operational area and the Bukit Tigapuluh National Park (TNBT) area.
- Enhancing the capacity of the Indigenous Community of the Anak Dalam Tribe (SAD) in cultivating Non-Timber Forest Products (NTFPs), specifically coffee and resin, in collaboration with TNBT.
- Development of agroforestry demonstration plots (demplot) for indigenous communities as a means of education and training.
- Facilitation of administrative document completion for the SAD Indigenous Community (ID cards, family cards, and BPJS health cards).
- Benchmarking resin cultivation and marketing practices in Lampung in partnership with TNBT to improve knowledge and resin harvesting techniques.
- Provision of healthcare services through access to the company's clinic in the operational area.

Dampak:

Program ini memberikan dampak positif yang nyata bagi komunitas adat yang terlibat. Melalui pendampingan HHBK, komunitas adat seperti Orang Rimba dapat menjadi lebih mandiri dalam memanfaatkan sumber daya alam secara berkelanjutan, sehingga membantu peningkatan ekonomi mereka. Selain itu, peningkatan kapasitas melalui *benchmarking* komoditas kopi dan damar membuka peluang pemasaran yang lebih luas bagi sumber penghidupan mereka.

Impact:

This program has delivered a tangible positive impact on the indigenous communities involved. Through NTFP (Non-Timber Forest Products) assistance, indigenous groups such as the Orang Rimba have gained greater self-reliance in sustainably utilizing natural resources, thereby contributing to the improvement of their economic conditions. Furthermore, capacity building initiatives, including benchmarking of coffee and resin commodities, have expanded market opportunities for their livelihoods.

PROSES MITIGASI DAMPAK DAN MENERIMA KELUHAN
Process to Remediate Negative Impacts and Grievance Mechanisms

[GRI 2-25] [GRI 2-26]

RLU meyakini bahwa keterbukaan, transparansi, dan mekanisme komunikasi yang efektif adalah fondasi utama dalam mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik. Sebagai bentuk konkret komitmen kami dalam mendengarkan, mengelola, dan merespons berbagai potensi dampak serta permasalahan yang mungkin timbul dari aktivitas operasional, kami telah menyediakan sistem keluhan (*Grievance*).

Melalui Mekanisme Penanganan Keluhan, RLU menyediakan sebuah proses formal untuk menangani keluhan secara transparan, terbuka, responsif dan sesuai dengan standar kinerja IFC (*IFC Performance Standards*). Mekanisme ini memberikan ruang bagi pemangku kepentingan, seperti individu dan masyarakat, masyarakat adat, LSM, pemerintah dan pihak ketiga lainnya untuk menyampaikan keluhan dan kekhawatiran mereka terhadap operasional perusahaan dan memberikan penyelesaian. Mekanisme penanganan keluhan ini dirancang untuk berfokus pada mitigasi dampak sosial-ekonomi menggunakan acuan MICHELIN Procedural Guidance for Natural Rubber Sustainability Grievances. Mekanisme ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan persyaratan dan jalur hukum yang berlaku untuk menyelesaikan keluhan. Mekanisme keluhan RLU dikelola oleh petugas penanganan keluhan yang bertanggung jawab dalam verifikasi keluhan dan memberikan usulan terkait proses penanganan dan tindak lanjut setiap laporan yang masuk hingga selesai.

Para pelapor dapat menyampaikan keluhan melalui berbagai kanal yang telah disediakan, yaitu:

RLU firmly believes that openness, transparency, and effective communication mechanisms are the fundamental pillars of achieving good corporate governance. As a tangible demonstration of our commitment to listening to, managing, and addressing various potential impacts and issues that may arise from our operational activities, we have established a grievance system.

Through the Grievance Handling Mechanism, RLU provides a formal process for addressing grievances in a transparent, open, and responsive manner, in accordance with the IFC Performance Standards. This mechanism offers a platform for stakeholders, including individuals, communities, indigenous peoples, NGOs, government entities, and other third parties, to raise concerns and grievances regarding the company's operations and seek resolution. The grievance mechanism is designed to focus on mitigating socio-economic impacts, under the guideline of the MICHELIN Procedural Guidance for Natural Rubber Sustainability Grievances. It is not intended to replace existing legal requirements and avenues for resolving grievances. The RLU grievance mechanism is managed by grievance officers who are responsible for verifying grievances, proposing appropriate handling processes, and ensuring follow-up on each reported issue until its resolution.

Grievant may submit their grievances through various available channels, as follows:

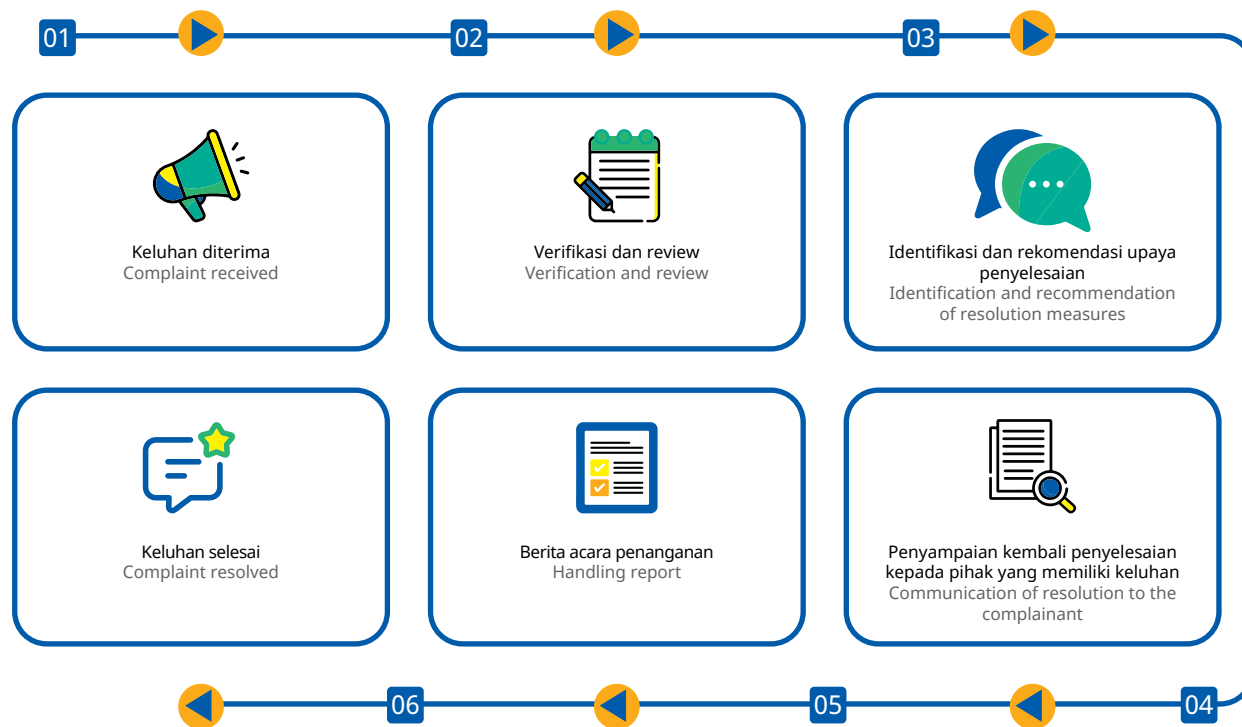
 Penyampaian keluhan secara mandiri melalui: • Tatap muka, atau • Form <i>online</i> (bit.ly/FormGrievance) Self-Submission of grievances via: • In-person, or • Online form (bit.ly/FormGrievance)	 Situs web RLU.co.id/connect	 Hotline • Grievance Mechanism PT Lestari Asri Jaya dan PT Wanamukti Wisesa (+8112560022) • Grievance Mechanism PT Multi Kusuma Cemerlang (+8112560011)	 Surat Elektronik: Email • contact@rlu.co.id • grievance@rlu.co.id
--	--	--	---



Setiap keluhan akan ditangani dengan mekanisme berjenjang, dimulai dari proses penyampaian dan uraian keluhan, verifikasi, rekomendasi penyelesaian hingga ke upaya penyelesaian langsung ke pihak yang menyampaikan keluhan. Seluruh proses investigasi dilakukan dengan standar kerahasiaan tertinggi, dan hasilnya akan dilaporkan kepada Tim Manajemen.

All grievances will be addressed through a tiered mechanism, beginning with the submission and description of the grievances, followed by verification, resolution recommendations, and direct resolution efforts with the grievant. All investigation processes are conducted with the highest standards of confidentiality, and the findings are reported to the Management Team.

Mekanisme Penyampaian Keluhan Grievance Procedures



Proses penanganan keluhan tidak sekadar berhenti pada pembentukan sistem pelaporan, melainkan menciptakan budaya organisasi yang mendorong keterbukaan, integritas, dan kepedulian terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan. Kami memberikan ruang seluas-luasnya bagi seluruh pemangku kepentingan untuk turut berperan aktif dalam menjaga dan mengembangkan ekosistem bisnis yang berintegrasi. Setiap masukan yang diberikan merupakan elemen penting dalam mendorong perbaikan berkesinambungan dan mewujudkan misi RLU sebagai organisasi yang tidak hanya unggul secara ekonomi, tetapi juga memiliki dampak positif secara sosial dan lingkungan. Mekanisme ini dirancang untuk memastikan perusahaan dapat secara proaktif mengelola potensi konflik, meminimalkan dampak negatif, dan memperkuat hubungan baik dengan pemangku kepentingan.

The process of handling grievances extends beyond merely establishing a reporting system. It involves cultivating an organizational culture that promotes transparency, integrity, and a commitment to sustainable business practices. We provide ample opportunity for all stakeholders to actively participate in maintaining and developing an integrated business ecosystem. All inputs received serve as a crucial element in driving continuous improvement and realizing RLU's mission as an organization that not only excels economically but also generates positive social and environmental impact. This mechanism is designed to ensure the company can proactively manage potential conflicts, minimize negative impacts, and strengthen positive relationships with stakeholders.

Daftar Keluhan

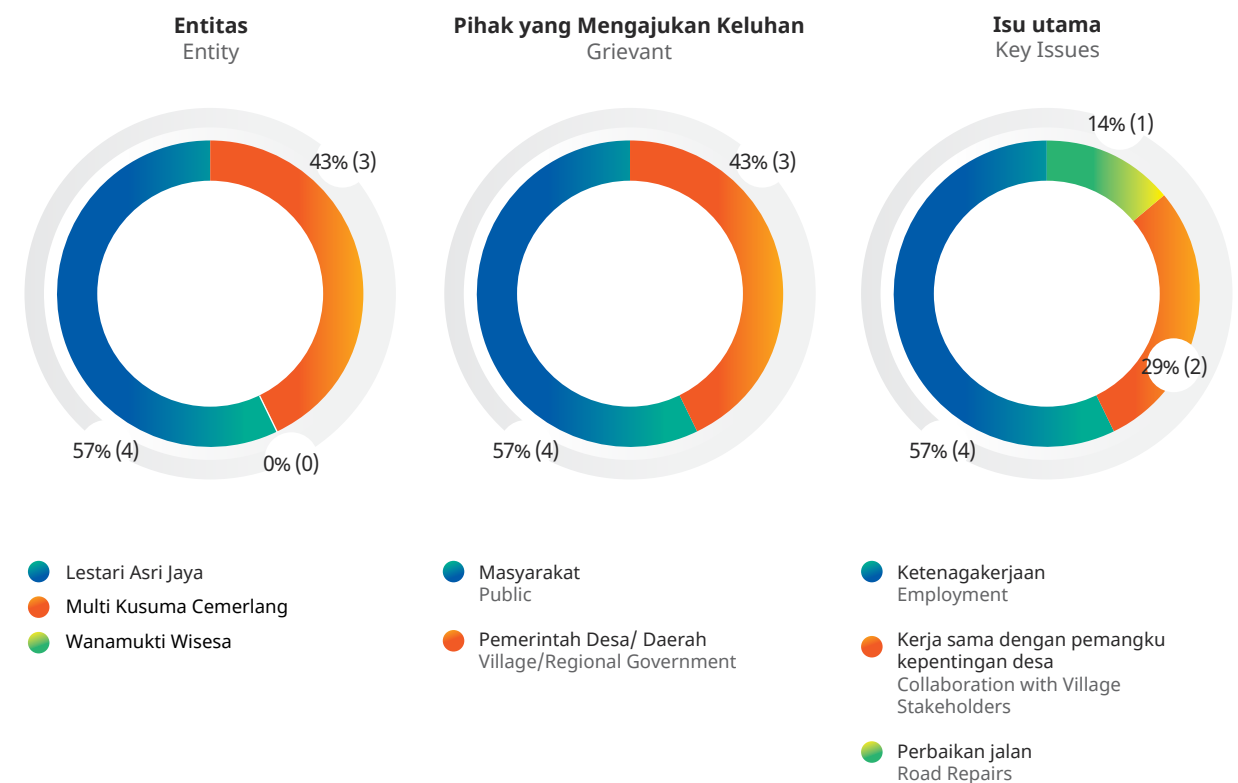
[OJK F.24]

Berikut adalah ringkasan keluhan yang diterima oleh RLU sepanjang tahun pelaporan, yang mencerminkan komitmen kami dalam mendengarkan dan menindaklanjuti setiap keluhan dari para pihak:

List of Grievances

[OJK F.24]

The following is a summary of grievances received by RLU during the reporting year, reflecting our commitment to listening and following up on all grievances from stakeholders:





04

PROFIT

Dengan komitmen pada kualitas terbaik, kepatuhan terhadap standar tertinggi, dan penciptaan nilai ekonomi yang berkelanjutan, kami terus mendorong pertumbuhan yang memberi manfaat bagi perusahaan, pemangku kepentingan, dan masyarakat.

With our commitment to the highest quality, adherence to the most stringent standards, and our the creation of sustainable economic value, we continue to drive growth that benefits the company, stakeholders, and society at large.

Indonesia merupakan produsen karet alam terbesar kedua di dunia, dengan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional dan pasar global. Sektor perkebunan karet telah menjadi tulang punggung ekonomi bagi jutaan petani dan menjadi sumber devisa negara. Produksi karet nasional tahun 2024 adalah sekitar 2,60 juta ton¹. RLU telah mengambil bagian dalam produksi karet yang mendukung perekonomian bangsa.

RLU berkomitmen untuk mengembangkan kebun karet berkelanjutan yang tidak hanya menghasilkan karet dengan kualitas terbaik yang memberikan manfaat ekonomi, tetapi juga menjaga kelestarian lingkungan, melindungi hutan dan ekosistem. RLU juga mengembangkan kemitraan dengan masyarakat lokal, sehingga dapat meningkatkan penghasilan para petani karet setempat.

Indonesia is the world’s second-largest producer of natural rubber, making a significant contribution to both the national economy and the global market. The rubber plantation sector serves as the economic backbone for millions of farmers and is a vital source of foreign exchange for the country. In 2024, national rubber production reached approximately 2.60 million tons¹, with RLU playing a key role in supporting the nation’s economy through its rubber production.

RLU is committed to developing sustainable rubber plantations that not only produce the highest quality rubber, delivering economic benefits, but also prioritize environmental preservation, forest protection, and ecosystem conservation. Additionally, RLU fosters partnerships with local communities, thereby enhancing the livelihoods of local rubber farmers.

KILAS PENCAPAIAN

Achievement Highlights



Sebagai bagian dari komitmen kami dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, RLU terus mengembangkan inisiatif yang berdampak positif bagi perusahaan, pemasok, petani, serta komunitas sekitar. Sepanjang tahun ini, kami telah mencapai berbagai pencapaian signifikan dalam bidang ekonomi:

Kebun Karet:

- RLU memproduksi 7.080 ton kering getah karet pada tahun 2024.
- RLU telah menanam karet dengan luas area 21.649 ha di Jambi dan Kalimantan Timur.
- 13.462 hektare dari total area tanaman karet, telah memasuki tahap produksi

As part of our commitment to fostering sustainable economic growth, RLU continues to develop initiatives that create a positive impact on the company, suppliers, farmers, and surrounding communities. Throughout this year, we have achieved significant milestones in the economic sector:

Rubber Plantation:

- RLU produced 7,080 tons of dry rubber latex in 2024.
- RLU has cultivated rubber across an area of 21,649 hectares in Jambi and East Kalimantan.
- 13,462 hectares of the total rubber plantation area have entered the production phase.

Pabrik Karet MKC

- Pada Oktober 2024, pabrik karet MKC memperoleh produksi sebesar 3.156 ton dengan productivity rate 5,19 tons/hour. Capaian ini merupakan rekor tertinggi dalam sejarah perusahaan sejak pabrik MKC berdiri.
- Kami berhasil memproduksi 32.851 ton karet remah kering pada tahun 2024, memastikan kualitas produk yang memenuhi standar industri dan mendukung rantai pasok yang berkelanjutan.

MKC Rubber Factory:

- In October 2024, the MKC rubber factory achieved a production volume of 3,156 tons, with a productivity rate of 5.19 tons per hour. This accomplishment represents the highest record in the company’s history since the establishment of the MKC factory.
- In 2024, we successfully produced 32,851 tons of dry crumb rubber, ensuring product quality that meets industry standards while supporting a sustainable supply chain.

Pencapaian ini menjadi bukti bahwa pertumbuhan ekonomi yang kami dorong tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga berdampak luas bagi kesejahteraan masyarakat dan keberlanjutan industri karet di Indonesia.

These achievements serve as evidence that the economic growth we promote is not solely for profit but also creates broad positive impacts on community welfare and the sustainability of the rubber industry in Indonesia.



MENGEMBANGKAN KARET BERKUALITAS

Cultivating High-Quality Rubber

[OJK F.26]

Pohon karet membutuhkan waktu sampai pada umur enam tahun sejak masa tanam hingga siap menghasilkan getah yang berkualitas. Setelah memasuki masa produktif, pohon karet dapat terus menghasilkan getah selama 20-25 tahun, tergantung pada perawatan dan pengelolaan yang dilakukan.

Rubber trees require approximately six years from planting to reach maturity and begin producing high-quality latex. Once they enter their productive phase, rubber trees can continue to yield latex for 20-25 years, depending on the care and management practices implemented.

Sampai dengan Desember 2024, RLU telah menanam pohon karet di wilayah Jambi seluas 17.721 hektare, yang dikelola oleh PT LAJ dan PT WW, serta di Kalimantan Timur dengan luas lebih dari 3.928 hektare, yang dikelola oleh PT MKC. Dari total luas area tanam di kedua wilayah tersebut, 13.462 hektare telah memasuki tahap produksi dan mulai menghasilkan getah karet.

As of December 2024, RLU has established rubber plantations spanning 17,721 hectares in the Jambi region, managed by PT LAJ and PT WW, and over 3,928 hectares in East Kalimantan, managed by PT MKC. Of the total planted area across these two regions, 13,462 hectares have already entered the production phase and have begun yielding rubber latex.

Dalam upaya mewujudkan perkebunan karet kelas dunia, RLU berkomitmen untuk memastikan bahwa tiga aspek utama yakni pembibitan, pemeliharaan pohon, dan penyadapan dilaksanakan dengan optimal. Salah satu langkah inovatif yang diambil adalah penerapan praktik berkelanjutan dalam pengembangan pembibitan karet.

In its pursuit of developing world-class rubber plantations, RLU is committed to ensuring that three key aspects: nursery development, tree maintenance, and tapping, are executed optimally. One innovative step taken has been is the adoption of sustainable practices in rubber nursery development.

Pada tahun 2024, RLU mulai mengimplementasikan metode pembibitan terbaru dengan menggunakan pot plastik (tri pot) yang dapat digunakan kembali hingga 6-7 tahun, menggantikan penggunaan *polybag* sekali pakai. Metode ini memiliki sejumlah keunggulan, seperti mengurangi risiko stres tanaman akibat proses pemindahan bibit, menghasilkan bibit

In 2024, RLU began implementing a state-of-the-art nursery method using reusable plastic pots (tri pots) that can be utilized for up to 6-7 years, replacing single-use polybags. This method offers several advantages, such as reducing the risk of plant stress during transplanting, producing seedlings with stronger root systems, and minimizing plastic waste from used

¹<https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/komoditas/karet/item185>

dengan perakaran lebih kuat, serta meminimalkan limbah plastik dari *polybag* bekas. Selain itu, sistem ini juga mengoptimalkan penggunaan lahan dan media tanam, sehingga lebih efisien dan ramah lingkungan.

Sebagai pengganti tanah dalam pembibitan, RLU menggunakan cocopeat, yaitu serbuk sabut kelapa yang telah diolah dan dikeringkan. Media tanam ini dipilih karena sifatnya yang lebih ringan serta memiliki kemampuan menyimpan air, sehingga mendukung pertumbuhan bibit dengan baik.

PENGEMBANGAN KLON KARET UNGGUL

Melalui riset dan pengembangan, RLU terus berinovasi dalam mengembangkan klon karet unggul. Pengujian klon ini dirancang untuk meningkatkan produktivitas, ketahanan terhadap penyakit, serta kualitas getah karet yang dihasilkan. Sebagai bagian dari upaya tersebut, RLU telah membangun *clonal field* di perkebunan Jambi, yaitu area khusus untuk menguji beberapa klon karet terpilih.

Saat ini, terdapat 10 klon karet yang ditanam dan diuji secara bersamaan dalam satu hamparan *clonal field*. Klon-klon ini berasal dari Afrika, dan merupakan varietas yang belum pernah dikembangkan di Indonesia. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan klon dengan ketahanan terbaik terhadap penyakit daun serta klon dengan produktivitas paling tinggi. Hasil dari pengujian ini akan menjadi dasar dalam menentukan klon unggul yang paling layak untuk ditanam di masa mendatang, sehingga mendukung keberlanjutan industri karet dengan produktivitas yang lebih optimal dan kualitas yang lebih baik.

polybags. Additionally, this system optimizes land and planting medium usage, making it more efficient and environmentally friendly.

As a substitute for soil in the nursery, RLU uses cocopeat: a, processed and dried coconut husk fiber. This planting medium is preferred for its lighter weight and water-retention capacity, supporting robust seedling growth.

DEVELOPMENT OF SUPERIOR RUBBER CLONES

Through continuous research and development, RLU is committed to innovating and cultivating superior rubber clones. These clones are rigorously tested to enhance productivity, disease resistance, and the quality of the rubber latex produced. As part of these efforts, RLU has established a clonal field in the Jambi plantation, a dedicated area for testing selected rubber clones.

Currently, 10 rubber clones are being cultivated and tested simultaneously within a single clonal field area. These clones, originating from Africa, represent varieties that have never been developed in Indonesia before. The testing in Jambi aims to identify the clones with the highest resistance to leaf diseases and those with the highest productivity. The results of this testing will serve as the basis for determining the most viable superior clones for future cultivation, thereby supporting the sustainability of the rubber industry with optimized productivity and improved quality.



PRODUKSI GETAH KARET DARI KEBUN KARET RLU DALAM TON
RUBBER LATEX PRODUCTION FROM RLU RUBBER PLANTATIONS (IN TONS)

Lokasi	2024	2023	2022	Location
Jambi	5.866	5.207	4.270	Jambi
Kalimantan Timur	1.214	653	554	East Kalimantan
Total	7.080	5.860	4.824	Total

Pengolahan karet dari kebun karet di Jambi, dilakukan melalui titip olah/kemitraan tolling dengan pihak ketiga. Pada tahun 2024, jumlah produksi karet melalui skema tolling mencapai 3.504 ton.

Rubber processing from rubber plantations in Jambi is conducted through tolling partnerships with third parties. In 2024, the total rubber production through the tolling scheme reached 3,504 tons.

SINERGI UNTUK INOVASI
Synergy for Innovation

Salah satu tantangan utama dalam budidaya karet di Asia adalah serangan penyakit jamur yang menyebabkan gugurnya daun, yang dapat menyebar dengan cepat dan berdampak signifikan pada produktivitas perkebunan. Untuk mengatasi tantangan ini, pada tahun 2024, RLU menjalin kolaborasi dengan CIRAD dalam melakukan kajian penanganan penyakit gugur daun karet di perkebunan RLU yang berlokasi di Jambi dan Kalimantan Timur. Kajian ini merupakan bagian dari kontrak antara CIRAD dan Manufacture Française des Pneumatiques Michelin. CIRAD adalah lembaga penelitian pertanian dan organisasi kerja sama internasional berbasis di Prancis yang berfokus pada pembangunan berkelanjutan di wilayah tropis dan Mediterania.

The primary challenge in rubber cultivation in Asia is the threat of fungal diseases that cause leaf fall, which can spread rapidly and significantly impact plantation productivity. To address this challenge, in 2024, RLU established a collaboration with CIRAD to conduct a study on the management of rubber leaf fall disease at RLU plantations located in Jambi and East Kalimantan. This study is part of a contract between CIRAD and Manufacture Française des Pneumatiques Michelin. CIRAD is a French-based agricultural research institution and international cooperation organization focused on sustainable development in tropical and Mediterranean regions.

Kajian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam tentang patogen penyebab penyakit daun dan strategi pengendaliannya, serta mengevaluasi toleransi varietas klon karet yang tersedia di perkebunan RLU. Beberapa aspek utama yang dibahas dalam kajian ini meliputi:

The study aims to gain a deeper understanding of the pathogens causing leaf diseases and their control strategies, as well as to evaluate the tolerance of rubber clone varieties available at RLU plantations. Key aspects addressed in this study include:

1. Identifikasi gejala penyakit daun pada tanaman karet, termasuk antraknosa, penyakit gugur daun *Corynespora* (CLFD), dan penyakit bercak
1. Identification of leaf disease symptoms in rubber plants, including anthracnose, *Corynespora* Leaf Fall Disease (CLFD), and Circular Leaf Spot Disease



daun melingkar (CLSD), serta analisis sejarah perkembangan CLSD yang dikaitkan dengan data iklim dalam periode tertentu.

2. Pengembangan dan evaluasi sumber daya genetik, termasuk kesesuaian serta ketahanan varietas klon dalam berbagai sistem percobaan melalui prosedur operasi yang telah ditetapkan.
3. Analisis uji coba fungisida, yang mencakup efektivitasnya dalam mengendalikan penyakit gugur daun, mekanisme kerja, serta efisiensinya terhadap pohon karet yang terdampak.

Melalui kajian ini, RLU berharap dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menangani penyakit gugur daun, sehingga meningkatkan produktivitas dan ketahanan perkebunan karet secara berkelanjutan.

PABRIK KARET MKC MKC Rubber Factory

PT Multi Kusuma Cemerlang (MKC) adalah anak Perusahaan RLU yang melakukan pengelolaan pabrik karet alam Perseroan yang didirikan tahun 2017 yang berlokasi di Provinsi Kalimantan Timur. Pabrik MKC telah meraih sertifikasi ISO 9001:2015 tentang sistem manajemen mutu serta memenuhi standar SNI 1903:2017 tentang karet alam-spesifikasi teknis, yang memastikan proses produksi dan kualitas produk yang tinggi.

Pada tahun 2024, pabrik MKC menghasilkan produksi sebanyak 32.851 ton karet remah kering dan hasil ini merupakan capaian produksi tertinggi sejak pabrik beroperasi. Semua hasil produksi akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pasokan Grup Michelin, mendukung industri otomotif global dengan karet alam berkualitas premium dan berkelanjutan.

(CLSD), along with an analysis of the historical development of CLSD in relation to climate data over a specific period.

2. Development and evaluation of genetic resources, including the suitability and resistance of clone varieties across various experimental systems, following established operational procedures.
3. Analysis of fungicide trials, encompassing their effectiveness in controlling leaf fall disease, mechanisms of action, and efficiency on affected rubber trees.

Through this study, RLU aims to develop more effective strategies for managing leaf fall disease, thereby enhancing the productivity and resilience of rubber plantations in a sustainable manner.

PT Multi Kusuma Cemerlang (MKC), a subsidiary of RLU, manages the company's natural rubber processing factory, established in 2017 and located in East Kalimantan Province. The MKC factory has achieved ISO 9001:2015 certification for its quality management system and complies with the SNI 1903:2017 standard for natural rubber—technical specifications, ensuring high-quality production processes and products.

In 2024, the MKC factory produced 32,851 tons of dried crumb rubber, marking the highest production output since the factory began operations. All production output is dedicated to meeting the supply needs of the Michelin Group, supporting the global automotive industry with premium-quality and sustainable natural rubber.

PRODUK KARET PABRIK MKC DALAM TON
RUBBER PRODUCT OF MKC FACTORY IN TONS

Produk	2024	2023	2022	Product
Produksi SIR 20	23.897,2	18.622,8	17.434,6	SIR 20 Production
Produksi VKOR	8.954,2	10.861,2	6.002,6	VKOR Production



SIR 20 adalah Standard Indonesian Rubber grade 20 yang merupakan karet alam yang berasal dari koagulum (lateks yang sudah digumpalkan) atau hasil olahan seperti lump, sit angin, getah keeping sisa.

SIR 20 is a Standard Indonesian Rubber grade 20, a natural rubber derived from coagulum (coagulated latex) or processed materials such as lumps, air-dried sheets, and residual rubber scraps.



VKOR adalah karet alam SIR 20 dengan viskositas yang konstan atau stabil dengan menambahkan Hydroxylammonium Sulphate (HNS). Produk ini spesifik untuk kebutuhan pasokan Michelin.

VKOR is a type of SIR 20 natural rubber with a constant or stable viscosity, achieved by adding Hydroxylammonium Sulphate (HNS). This product is specifically tailored to meet the supply requirements of Michelin.

INOVASI DALAM PENGOLAHAN KARET

Dalam industri karet, inovasi terus dikembangkan untuk meningkatkan efisiensi produksi serta menghasilkan produk berkualitas tinggi. Pada tahun 2024, pabrik MKC mulai mengadopsi teknologi dan praktik terbaru yang berkelanjutan dalam proses pengolahan karet. Salah satu inisiatif yang telah dilakukan adalah penyederhanaan proses pada tangki pencucian karet, yang melibatkan penggantian beberapa peralatan untuk mengurangi konsumsi energi. Selain itu, sistem transfer karet yang sebelumnya menggunakan conveyor kini telah digantikan dengan sistem transfer berbasis tangki, yang menawarkan beberapa keunggulan, seperti mengurangi risiko kontaminasi melalui pencucian yang lebih optimal, menjaga kualitas karet, serta meningkatkan efisiensi energi.

Ke depan, pabrik karet MKC akan terus melakukan inovasi sebagai langkah strategis untuk menciptakan industri karet yang lebih kompetitif di pasar global, sekaligus memastikan keseimbangan antara pertumbuhan industri dan keberlanjutan lingkungan.

INNOVATION IN RUBBER PROCESSING

In the rubber industry, continuous innovation is being pursued to enhance production efficiency and deliver high-quality products. In 2024, the MKC factory began adopting the latest sustainable technologies and practices in its rubber processing operations. One key initiative undertaken was the streamlining of the rubber washing tank process, which involved replacing several pieces of equipment to reduce energy consumption. Additionally, the traditional conveyor-based rubber transfer system has been replaced with a tank-based transfer system, offering several advantages such as minimizing contamination risks through more effective washing, maintaining rubber quality, and improving energy efficiency.

Moving forward, the MKC rubber factory will continue to innovate as a strategic step to establish a more competitive rubber industry in the global market, while ensuring a balance between industrial growth and environmental sustainability.

Selain inovasi dalam proses produksi, pabrik MKC juga menerapkan digitalisasi pada berbagai aspek operasional untuk meningkatkan efisiensi kerja. Saat ini, proyek digitalisasi mencakup empat aspek utama, yaitu *visitor handling*, *work permit*, *fabrication work order*, dan *statistical process report*. Implementasi sistem digital ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas operasional serta mendukung pabrik dalam mencapai standar industri yang lebih modern dan efisien.

MANAGING DAILY PERFORMANCE (MDP)

Pabrik MKC menerapkan pendekatan strategis *Managing Daily Performance* (MDP), yang berfokus pada pemantauan, evaluasi, dan pengelolaan kinerja harian. MDP merupakan metode yang dinamis dan berbasis visual dalam mengelola bisnis, memungkinkan tim untuk memastikan pencapaian target harian serta mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah secara proaktif, guna menjaga kemajuan yang berkelanjutan. MDP terdiri dari enam panel/indikator utama, yaitu SMQDCSt (*Safety & Environment, Machine & Maintenance, Quality, Delivery, Costs*, dan *Standard*). Proses MDP dilakukan setiap hari untuk memantau progres, meninjau action register, serta mengevaluasi WIN (*What's Important New*), sehingga memastikan operasional pabrik tetap optimal dan selaras dengan tujuan efisiensi serta keberlanjutan.

RANTAI PASOK PABRIK MKC
MKC Factory Supply Chain
[GRI 2-6]

Dalam usahanya, RLU memiliki rantai pasok, yaitu serangkaian proses bisnis yang mendukung bisnis RLU. Rantai pasok RLU selain dari perkebunan internal adalah kelompok petani, pedagang, dan perkebunan perusahaan kecil sebagai pemasok getah karet dengan jumlah keseluruhan tercatat sebanyak 666 pemasok.

In addition to innovations in the production process, the MKC factory is also implementing digitalization across various operational aspects to enhance work efficiency. Currently, the digitalization project covers four main areas: visitor handling, work permits, fabrication work orders, and statistical process reporting. The adoption of these digital systems is expected to improve operational effectiveness and support the factory in achieving more modern and efficient industry standards.

MANAGING DAILY PERFORMANCE (MDP)

MKC Factory implements the strategic approach of Managing Daily Performance (MDP), focusing on monitoring, evaluation, and management of daily performance. MDP is a dynamic and visually-driven method for business management, enabling teams to ensure the achievement of daily targets, as well as proactively identify and resolve issues to maintain sustainable progress. MDP consists of six key panels/indicators, namely SMQDCSt (Safety & Environment, Machine & Maintenance, Quality, Delivery, Costs, and Standard). The MDP process is conducted daily to monitor progress, review action registers, and evaluate WIN (What's Important Now), ensuring that factory operations remain optimal and aligned with efficiency and sustainability objectives.

In its operations, RLU established a supply chain, encompassing a series of business processes to support RLU's business activities. In addition to its internal plantations, RLU's supply chain includes a network of smallholder farmers, traders, and small-scale corporate plantations as suppliers of rubber latex, with a total of 666 suppliers recorded.

PASOKAN KARET PABRIK MKC
MKC FACTORY RUBBER SUPPLY

Keterangan	Satuan Unit	2024	2023	2022	Description
Petani	Ton	412	1.233	1.468	Farmers
	%	1,17	4,2	6,4	
Pedagang	Ton	33.388	25.444	19.047	Traders
	%	95	86,03	84,20	
Perkebunan Perusahaan Kecil	Ton	323	2.243	1.583	Small Corporate Plantations
	%	0,92	7,6	7	
Perkebunan Internal Perkebunan Internal *Kebun Karet MK	Ton	1.181	656	524	Internal Plantations *MKC Rubber Plantation
	%	3	2,22	2,32	

PROPORSI PEMASOK LOKAL
Proportion of Local Suppliers
[GRI 204-1]

RLU menerapkan komitmen strategis untuk mengutamakan pemasok lokal, yang didefinisikan sebagai perusahaan atau mitra bisnis berdomisili dan beroperasi di wilayah Indonesia. RLU memiliki 1.483 pemasok yang memasok barang maupun jasa bagi RLU yang terdiri dari 1.473 pemasok domestik dan 10 pemasok asing. Sekitar 99,53 % dari total pemasok RLU (baik pemasok *raw material* maupun barang dan jasa) adalah pemasok lokal yang berasal dari Indonesia. Pendekatan ini melampaui sekadar strategi pengadaan barang dan jasa, melainkan merupakan wujud konkret kontribusi perusahaan terhadap pembangunan ekonomi nasional. Dengan mendorong penggunaan pemasok dalam negeri, RLU secara aktif mendukung pertumbuhan usaha kecil dan menengah, menciptakan lapangan kerja, serta mendorong transfer pengetahuan dan teknologi dalam ekosistem bisnis nasional.

RLU implements a strategic commitment to prioritize local suppliers, defined as companies or business partners domiciled and operating within Indonesia. RLU currently engages 1,483 suppliers providing goods and services, comprising 1,473 domestic suppliers and 10 foreign suppliers. Approximately 99.53% of RLU's total suppliers (including both raw material suppliers and goods and services suppliers) are local suppliers originating from Indonesia. This approach extends beyond a mere procurement strategy, embodying a tangible contribution to national economic development. By promoting the use of domestic suppliers, RLU actively supports the growth of small and medium-sized enterprises, creates employment opportunities, and promotes the transfer of knowledge and technology within the national business ecosystem.



Keuntungan menggunakan pemasok lokal meliputi efisiensi operasional yang signifikan, seperti biaya logistik lebih rendah, komunikasi lebih mudah, dan respons cepat terhadap perubahan kebutuhan. Selain itu, pendekatan ini memberikan keunggulan strategis dalam manajemen rantai pasokan, dengan risiko gangguan yang lebih minimal dan transparansi yang lebih tinggi. RLU yakin bahwa dengan mendukung pemasok lokal, perusahaan tidak sekadar melakukan transaksi bisnis, tetapi turut berkontribusi pada kemandirian ekonomi, mendorong inovasi, dan menciptakan ekosistem bisnis yang berkelanjutan dan bermakna.

KOMITMEN KEBERLANJUTAN DI SELURUH RANTAI PASOK RLU

Sustainability Commitment Across RLU’s Supply Chain

Dalam bidang lingkungan, RLU menerapkan komitmen keberlanjutan yang selaras dengan standar internasional terkini, salah satunya dengan mengadopsi prinsip-prinsip Peraturan Deforestasi Uni Eropa 2023/1115 tentang produk bebas deforestasi. Melalui pendekatan komprehensif ini, RLU secara proaktif mendorong terciptanya rantai pasok yang ramah lingkungan dengan fokus utama pada pencegahan deforestasi dan degradasi hutan. Dengan demikian, RLU berkontribusi aktif dalam upaya global menjaga kelestarian hutan dan mencegah perubahan iklim melalui praktik bisnis yang bertanggung jawab. [\[GRI 2-23\]](#) [\[GRI 13.23\]](#)

Sejak tahun 2023, RLU telah bekerja sama dengan KOLTIVA untuk melakukan verifikasi pemenuhan syarat EUDR serta memetakan lebih dari 30.000 lahan karet milik petani. RLU menerapkan proses verifikasi yang ketat dan komprehensif terhadap seluruh calon pemasok, dengan fokus khusus pada aspek lingkungan sebagai bagian integral dari strategi rantai pasokan berkelanjutan. Perusahaan melakukan penilaian menyeluruh pada 100% pemasok, yang mencakup evaluasi mendalam terhadap praktik lingkungan dan komitmen mereka terhadap keberlanjutan. Melalui proses verifikasi yang sistematis ini, RLU berhasil memastikan bahwa tidak terdapat satupun pemasok yang diidentifikasi memiliki dampak lingkungan negatif, menegaskan komitmen perusahaan dalam mendorong praktik bisnis yang ramah lingkungan di sepanjang rantai pasokannya. [\[GRI 308-1\]](#) [\[GRI 308-2\]](#)

The advantages of utilizing local suppliers include significant operational efficiencies, such as reduced logistics costs, streamlined communication, and quicker responsiveness to changing needs. Additionally, this approach offers strategic benefits in supply chain management, with minimal risk of disruptions and enhanced transparency. RLU firmly believes that by supporting local suppliers, the company is not merely conducting business transactions but is also contributing to economic self-reliance, driving innovation, and creating a sustainable and meaningful business ecosystem.

In the environmental domain, RLU implements a sustainability commitment aligned with the latest international standards, including the adoption of principles from the European Union Deforestation Regulation 2023/1115 on deforestation-free products. Through this comprehensive approach, RLU proactively promotes the development of an environmentally friendly supply chain, with a primary focus on preventing deforestation and forest degradation. Consequently, RLU actively contributes to global efforts to preserve forests and mitigate climate change through responsible business practices. [\[GRI 2-23\]](#) [\[GRI 13.23\]](#)

Since 2023, RLU has collaborated with KOLTIVA to verify compliance with EUDR requirements and map over 30,000 rubber plantations owned by farmers. RLU enforces a rigorous and comprehensive verification process for all potential suppliers, with a particular emphasis on environmental aspects as an integral part of its sustainable supply chain strategy. The company conducts thorough assessments of 100% of its suppliers, including an in-depth evaluation of their environmental practices and sustainability commitment. Through this systematic verification process, RLU ensures that none of its suppliers are identified as having a negative environmental impact, reaffirming the company’s commitment to promoting environmentally responsible business practices throughout its supply chain. [\[GRI 308-1\]](#) [\[GRI 308-2\]](#)

KETERTELUSURAN

Traceability

[\[GRI 13.23\]](#)

RLU menerapkan sistem ketertelusuran (*traceability*) yang komprehensif untuk memastikan bahwa karet yang digunakan di pabrik RLU berasal dari sumber yang bertanggung jawab. Sejak tahun 2023, RLU telah bekerja sama dengan Koltiva dalam mengembangkan teknologi yang mendukung rantai pasok global. Sebagai bagian dari upaya ini, RLU mengimplementasikan layanan teknologi Kolti Trace MIS di pabrik karet MKC. Aplikasi ini berfungsi untuk mendigitalkan dan memverifikasi rantai pasok, dengan fokus pada peningkatan ketertelusuran, inklusivitas, dan keberlanjutan dalam industri karet.

Proses ketertelusuran dimulai dengan pencatatan data di tingkat perkebunan, termasuk lokasi asal karet, metode pengelolaan lahan, dan praktik panen yang digunakan. Setiap pengiriman karet dilengkapi dengan dokumen seperti surat jalan yang mencantumkan informasi pengiriman dan yang mencakup informasi asal-usul dan proses yang dilalui dapat ditelusuri pada aplikasi Kolti Trace MIS, sehingga pabrik dapat memverifikasi sumber karet secara transparan.

Selain itu, RLU melakukan verifikasi menyeluruh terhadap rantai pasok guna memastikan bahwa karet yang dihasilkan memenuhi standar keberlanjutan. Perusahaan juga menjalin kemitraan dengan petani lokal untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam memenuhi persyaratan ketertelusuran, termasuk melalui pelatihan praktik pertanian ramah lingkungan serta pencatatan data yang akurat. Melalui pendekatan ini, RLU memastikan bahwa karet yang dipasok ke pabrik tidak hanya memiliki kualitas tinggi, tetapi juga mematuhi prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab sosial.

RLU implements a comprehensive traceability system to ensure that the rubber used in its factory is sourced from responsible suppliers. Since 2023, RLU has collaborated with Koltiva to develop technology to support the global supply chain. As part of this initiative, RLU has integrated the Kolti Trace MIS technology service into its MKC rubber factory. This application is designed to digitize and verify the supply chain, with a focus on enhancing traceability, inclusivity, and sustainability within the rubber industry.

The traceability process begins with data collection at the plantation level, including the origin of the rubber, land management practices, and harvesting methods. Each rubber shipment is accompanied by documentation, such as delivery orders, detailing shipment information. The origin and processing journey of the rubber can be traced through the Kolti Trace MIS application, enabling the factory to transparently verify the source of the rubber.

In addition, RLU conducts thorough verification of its supply chain to ensure that the rubber produced meets sustainability standards. The company also partners with local farmers to enhance their capacity in meeting traceability requirements, including through training on environmentally friendly farming practices and accurate data recording. Through this approach, RLU ensures that the rubber supplied to its factory not only meets high-quality standards but also adheres to principles of sustainability and social responsibility.



PAJAK
TAX

PENDEKATAN TERHADAP PAJAK
[GRI 207-1]

RLU berkomitmen untuk menjalankan kewajiban perpajakan secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai bagian dari praktik tata kelola yang baik, RLU memastikan bahwa setiap kewajiban perpajakan, termasuk pelaporan, pembayaran, dan kepatuhan administrasi, dilakukan tepat waktu dan secara akurat. Pendekatan ini mencerminkan komitmen RLU terhadap kontribusi positif bagi pembangunan ekonomi nasional dan kesejahteraan masyarakat.

Selain mematuhi kewajiban hukum, RLU juga mengintegrasikan kepatuhan pajak dalam strategi keberlanjutan perusahaan dan mengelola risiko perpajakan secara proaktif. RLU menciptakan hubungan yang konstruktif dengan otoritas pajak dan memastikan bahwa praktik perusahaan sejalan dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

TATA KELOLA, PENGONTROLAN, DAN
MANAJEMEN RISIKO PAJAK
[GRI 207-2]

RLU menerapkan pendekatan yang sistematis dalam mengelola risiko perpajakan melalui proses identifikasi, pengelolaan, dan pemantauan yang berkesinambungan. Risiko pajak diidentifikasi dengan menganalisis peraturan perpajakan yang relevan serta mengevaluasi aktivitas operasional perusahaan yang berpotensi menimbulkan risiko. Setelah risiko diidentifikasi, langkah pengelolaan dilakukan dengan menetapkan kebijakan perpajakan yang sesuai dan memberikan pelatihan kepada tim terkait untuk memastikan kepatuhan. Pemantauan berkala dilakukan untuk menilai efektivitas kebijakan dan memastikan tidak ada potensi risiko pajak yang terabaikan.

Perseroan memiliki Group Tax yang bertugas untuk menjalankan dan membantu memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Dalam menerapkan kebijakan perpajakan, Group Tax berperan dalam mengidentifikasi, mengelola, memantau, menganalisis, serta menilai potensi risiko pajak Perseroan guna memastikan seluruh kewajiban perpajakan perusahaan dipenuhi secara tepat waktu, akurat dan juga memastikan bahwa risiko perpajakan termitigasi dalam strategi manajemen risiko perusahaan secara menyeluruh.

APPROACH TO TAX
[GRI 207-1]

RLU is committed to fulfilling its tax obligations transparently, accountably, and in compliance with applicable laws and regulations. As part of its good governance practices, RLU ensures that all tax-related responsibilities, including reporting, payments, and administrative compliance, are carried out accurately and in a timely manner. This approach demonstrates RLU’s commitment to contributing positively to national economic development and community well-being.

In addition to adhering to legal obligations, RLU integrates tax compliance into its corporate sustainability strategy and proactively manages tax-related risks. By fostering constructive relationships with tax authorities, RLU ensures that its practices align with the principles of good governance.

TAX GOVERNANCE, CONTROL, AND RISK
MANAGEMENT
[GRI 207-2]

RLU employs a systematic approach to managing tax risks through continuous identification, management, and monitoring processes. Tax risks are identified by analyzing relevant tax regulations and evaluating the company’s operational activities that may potentially give rise to risks. Once risks are identified, management measures are implemented by establishing appropriate tax policies and providing training to relevant teams to ensure compliance. Regular monitoring is conducted to assess the effectiveness of these policies and ensure that no potential tax risks are overlooked.

The company has a Group Tax responsible for executing and ensuring compliance with applicable regulations. In implementing tax policies, the Group Tax team plays a key role in identifying, managing, monitoring, analyzing, and assessing the company’s potential tax risks to ensure that all tax obligations are fulfilled accurately and in a timely manner, while also ensuring that tax risks are mitigated within the company’s overall risk management strategy.

KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN
DAN PENGELOLAAN KEPEDULIAN YANG
BERKAITAN DENGAN PAJAK
[GRI 207-3]

RLU menjalin hubungan yang konstruktif dan transparan dengan pemerintah melalui otoritas perpajakan sebagai pemangku kepentingan utama di bidang pajak. RLU memastikan bahwa setiap interaksi dengan otoritas pajak dilakukan dengan mematuhi peraturan yang berlaku, sambil menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu mengenai kewajiban perpajakan perusahaan.

RLU juga secara proaktif berpartisipasi dalam program atau inisiatif yang diluncurkan oleh otoritas perpajakan, seperti pelaporan pajak elektronik atau penyuluhan perpajakan. Dengan menjadikan pemerintah sebagai mitra strategis, RLU mendukung upaya negara dalam mengoptimalkan penerimaan pajak, sekaligus memastikan bahwa kebijakan dan praktik perpajakan perusahaan selaras dengan prinsip tata kelola yang baik dan kontribusi pada pembangunan berkelanjutan.

LAPORAN PER NEGARA
[GRI 207-4]

Laporan Per Negara atau *Country-by-Country Report* (CbCR) adalah salah satu dokumen *transfer pricing* mengenai alokasi penghasilan, pajak yang dibayar dan aktivitas usaha dari seluruh anggota grup usaha yang disajikan dalam format tabulasi khusus sesuai dengan standar internasional dan akan dipertukarkan dengan otoritas pajak negara lain berdasarkan perjanjian internasional.

RLU merupakan bagian dari grup usaha Michelin, dengan Entitas Induk Tertinggi (*Ultimate Parent Entity*) yang berdomisili di Prancis. Sesuai ketentuan yang berlaku, kewajiban pelaporan CbCR umumnya melekat pada Entitas Induk Tertinggi (*Ultimate Parent Entity*) dalam suatu grup usaha.

Berdasarkan regulasi yang berlaku, RLU sebagai entitas konstituen tidak memiliki kewajiban untuk membuat Laporan CbCR melainkan hanya perlu memberikan notifikasi terkait pihak yang bertanggung jawab dalam penyusunan CbCR di dalam grup usaha. CbCR yang disampaikan oleh Entitas Induk Tertinggi yang berdomisili di luar negeri akan dikirimkan ke otoritas pajak Indonesia melalui mekanisme pertukaran informasi secara otomatis (*Automatic Exchange of Information/AEOI*) berdasarkan *Qualifying Competent Authority Agreement* (QCAA).

STAKEHOLDER ENGAGEMENT AND
MANAGEMENT OF CONCERNS RELATED TO
TAX
[GRI 207-3]

RLU maintains a constructive and transparent relationship with the government through the tax authorities, as the key stakeholders in taxation. RLU ensures that all interactions with tax authorities are conducted in compliance with applicable regulations, while providing accurate and timely information regarding the company’s tax obligations.

RLU also proactively participates in programs or initiatives launched by tax authorities, such as electronic tax reporting or tax outreach. By positioning the government as a strategic partner, RLU supports the country’s efforts to optimize tax revenue while ensuring that the company’s tax policies and practices align with the principles of good governance and contribute to sustainable development.

COUNTRY-BY-COUNTRY REPORTING
[GRI 207-4]

The Country-by-Country Reporting (CbCR) is a transfer pricing document outlining the allocation of income, taxes paid, and business activities of all members within a business group, presented in a specific tabular format in accordance with international standards and exchanged with the tax authorities of other countries based on international agreements.

RLU is part of the Michelin Group, with its Ultimate Parent Entity domiciled in France. In accordance with applicable regulations, the obligation to prepare the CbCR generally rests with the Ultimate Parent Entity within a business group.

Under the prevailing regulations, RLU, as a constituent entity, is not required to prepare the CbCR but is only obligated to notify the relevant authority regarding the party responsible for compiling the CbCR within the business group. The CbCR submitted by the Ultimate Parent Entity, domiciled abroad, are transmitted to the Indonesian tax authorities through the Automatic Exchange of Information (AEOI) mechanism under the Qualifying Competent Authority Agreement (QCAA).



05

PLANET

RLU berkomitmen untuk melakukan pengelolaan sumber daya alam yang bertanggung jawab sambil berkolaborasi untuk konservasi keanekaragaman hayati.

RLU is committed to the responsible management of natural resources and multistakeholder collaborations on the conservation of biodiversity.



KILAS PENCAPAIAN Achievement Highlights

Sebagai wujud komitmen terhadap keberlanjutan, perusahaan telah mengimplementasikan berbagai inisiatif untuk mengelola lingkungan secara bertanggung jawab. Berbagai langkah dilakukan, mulai dari pengelolaan limbah, konservasi keanekaragaman hayati, hingga perlindungan ekosistem.

As a testament to our commitment to sustainability, the company has responsibly implemented various environmental management initiatives. These range from waste management initiatives to biodiversity conservation and ecosystem protection initiatives. Achievements include:



- 01

Berhasil mendapatkan PROPER peringkat Hijau dan PROPERNAS peringkat Biru untuk pabrik MKC.

Achievement of the Green PROPER rating and the Blue PROPERNAS rating for the MKC Factory.
- 02

Meluncurkan buku The Buzzling Forests yang berisi visualisasi yang menarik dari jenis burung yang teridentifikasi di kawasan konservasi RLU.

Launched “The Buzzling Forests”: a book featuring captivating visualizations of bird species identified within the RLU conservation area.
- 03

Melakukan penanaman pohon asli sebanyak 5.399 pohon pada 27 ha di tahun 2024. Jika diakumulasi dengan penanaman periode sebelumnya telah tertanam sebanyak 16.021 pohon pada 95 ha.

Planted 5,399 native trees across 27 hectares in 2024. When combined with previous planting periods, a total of 16,021 trees have been planted across 95 hectares.
- 04

Berhasil menurunkan intensitas energi dari 2,57 GJ/ton menjadi 2,29 GJ/ton.

Reduced energy intensity from 2.57 GJ/ton to 2.29 GJ/ton.

RLU berkomitmen untuk mengembangkan usaha karet yang berkelanjutan dengan prinsip keberlanjutan lingkungan, sosial, dan ekonomi. Dalam menjalankan operasinya, RLU memastikan bahwa pengelolaan kebun karet dilakukan dengan praktik agrikultur terbaik yang ramah lingkungan dan mendukung kesejahteraan masyarakat sekitar.

RLU is committed to developing a sustainable rubber industry by implementing the principles of environmental, social, and economic sustainability. In its operations, RLU ensures that rubber plantation management adheres to environmentally-friendly agricultural best practices while supporting the well-being of local communities.

Sebagai bagian dari komitmennya, RLU juga berfokus pada konservasi keanekaragaman hayati melalui perlindungan hutan dan ekosistem yang berada di dalam wilayah operasionalnya. RLU bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk lembaga konservasi, akademisi, dan pemerintah, untuk menjaga habitat alami spesies yang terancam punah serta memulihkan area yang telah terdegradasi. [GRI 13.3]

As part of this commitment, RLU also focuses on biodiversity conservation through the protection of forests and ecosystems within its operational areas. In this effort, RLU collaborates with various stakeholders, including conservation organizations, academics, and government agencies, to better safeguard the habitats of endangered species and restore degraded areas. [GRI 13.3]

Perusahaan menyadari pentingnya menjaga kelestarian lingkungan alam dan berkomitmen untuk menerapkan praktik-praktik berkelanjutan yang meminimalkan dampaknya terhadap ekosistem

The company recognizes the significance of preserving the natural environment and is committed to implementing sustainable practices that minimize its impact upon the ecosystems in which it operates. RLU

tempat perusahaan beroperasi. RLU berdedikasi pada transparansi dan akuntabilitas dalam praktik pengelolaan lingkungan. Perusahaan secara teratur memantau dan melaporkan dampak lingkungannya, berusaha untuk terus melakukan perbaikan dan kepatuhan terhadap standar lingkungan tertinggi.

is committed to transparency and accountability in environmental management. The company regularly monitors and reports its environmental impact, striving for continuous improvement and compliance with the highest environmental standards.

Kepatuhan RLU terhadap peraturan perundangan diwujudkan dengan berbagi sertifikasi dan pencapaian, seperti:

RLU’s compliance with laws and regulations is demonstrated through various certifications and achievements, including:

- ✓

Sertifikasi Pengelolaan Hutan Lestari (SPHL) dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Sustainable Forest Management Certification (SPHL) from the Ministry of Environment and Forestry

Sertifikasi ini diberikan kepada perusahaan yang menerapkan praktik terbaik dalam pengelolaan hutan lestari. RLU telah berhasil mendapatkan sertifikasi yang diperbaharui setiap tahun ini, sejak tahun 2017 dengan penilaian predikat baik di semua anak perusahaan yakni PT LAJ, PT WW dan PT MKC. This certification is awarded to companies that implement best practices in sustainable forest management. RLU has successfully obtained this certification, which has been renewed annually since 2017, and carries a “good” rating across all subsidiaries, including PT LAJ, PT WW, and PT MKC.
- ✓

PROPER Hijau

Green PROPER

Tahun 2024, Pabrik MKC berhasil mendapatkan PROPER peringkat hijau dari Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur yang menunjukkan bahwa pabrik tersebut telah melakukan pengelolaan lingkungan yang sesuai dengan undang-undang, bahkan melampaui standar yang diwajibkan dalam pengelolaan lingkungan hidup. In 2024, the MKC Factory achieved the Green PROPER rating from the East Kalimantan Provincial Environmental Agency, indicating that the plant has managed its environmental impact in compliance with the legal requirements, and has even exceeded the required standards for environmental management.
- ✓

PROPERNAS Biru

Blue PROPERNAS

Pabrik MKC berhasil mendapatkan PROPERNAS peringkat biru tahun 2023-2024 dari Kementerian Lingkungan Hidup. Propernas Biru merupakan program strategis nasional yang diberikan pemerintah kepada unit atau organisasi yang berkontribusi signifikan dalam implementasi program pembangunan, menunjukkan kinerja unggul, dan memberikan dampak positif dalam mendukung pencapaian target-target pembangunan nasional di tingkat daerah atau nasional. The MKC Factory also received the Blue PROPERNAS rating for 2023-2024 from the Ministry of Environment and Forestry. Blue PROPERNAS is a national strategic program that is awarded by the government to units or organizations that make significant contributions to development programs, demonstrate outstanding performance, and positively impact the achievement of national development targets at the regional or national level.

PATROLI HIJAU: KOLABORASI UNTUK MELESTARIKAN HUTAN DAN KEANEKARAGAMAN HAYATI

Green Patrol: Collaboration for Forest and Biodiversity Conservation [OJK F.10]

RLU menunjukkan komitmen nyata untuk menjaga hutan melalui pengelolaan dan perlindungan yang terencana dan berkelanjutan. Salah satu langkah konkret adalah penempatan 30 personel penjaga hutan (*Ranger*) di wilayah konsesi Jambi dan konsesi Kalimantan Timur, dengan total rata-rata 7.000 hari kerja yang mencakup patroli sejauh 70.781 km dalam satu tahun. Upaya ini bertujuan untuk melindungi ekosistem hutan secara menyeluruh dan mencegah aktivitas ilegal, seperti pembalakan liar, perburuan satwa liar, serta pembukaan hutan dan lahan.

RLU demonstrates a tangible commitment to safeguarding forests through planned and sustainable management and protection efforts. One concrete step is the deployment of 30 forest ranger personnel in the Jambi and East Kalimantan concession areas, collectively contributing an average of 7,000 working days, with patrols spanning 70,781 km in one year. These initiatives aim to comprehensively safeguard forest ecosystems and prevent illegal activities such as illegal logging, wildlife poaching, and unauthorized forest and land clearing.

PATROLI RUTIN OLEH PENJAGA HUTAN (*RANGER*) DI JAMBI DAN KALIMANTAN TIMUR
ROUTINE PATROLS BY FOREST RANGERS IN JAMBI AND EAST KALIMANTAN

Indikator Indicator	2024		2023		2022	
	Kalimantan Timur East Kalimantan	Jambi	Kalimantan Timur East Kalimantan	Jambi	Kalimantan Timur East Kalimantan	Jambi
Jumlah hari kerja patroli (<i>manday</i>) Patrol working days (man-days)	3.217	4.149	2.236	3.451	1.692	3.735
Cakupan patroli (km) Patrol coverage (km)	28.642	42.139	23.504	92.519	23.765	84.177

DAMPAK OPERASI TERHADAP KEANEKARAGAMAN HAYATI [GRI 304-2] [GRI 13.3.3] [OJK F.9] [RR-FM-160a.4]

RLU menyadari sepenuhnya bahwa setiap kegiatan operasional memiliki potensi memengaruhi ekosistem dan keanekaragaman hayati di sekitar wilayah operasi. Namun, RLU berkomitmen penuh untuk meminimalisir dampak operasional terhadap keanekaragaman hayati melalui pendekatan berkelanjutan, inovatif, dan bertanggung jawab. Komitmen RLU untuk menjaga ekosistem area konservasi ditunjukkan dengan berbagai kegiatan seperti:

SIGNIFICANT IMPACTS OF ACTIVITIES ON BIODIVERSITY [GRI 304-2] [GRI 13.3.3] [OJK F.9] [RR-FM-160a.4]

RLU fully acknowledges that all operational activities have the potential to impact ecosystems and biodiversity in the vicinity of operational areas. However, RLU is fully committed to minimizing the impacts of operations on biodiversity through sustainable, innovative, and responsible approaches. RLU’s commitment to preserving conservation area ecosystems is demonstrated through various initiatives, including:

- 1
Melakukan patroli hutan. RLU menyiapkan tim penjaga hutan yang terlatih dan berpengalaman untuk melakukan pengawasan, di samping upaya-upaya pencegahan kerusakan hutan. Di samping itu, tim patroli bertugas untuk melakukan sosialisasi dan upaya persuasif untuk mengedukasi masyarakat dalam menjaga kelestarian hutan. Di Jambi, patroli RLU bermitra dengan patroli Taman Nasional Bukit Tigapuluh (TNBT) untuk menjaga hutan. Total jarak ditempuh untuk patroli bersama TNBT adalah 13.790 km selama setahun.
Conducting forest patrols. RLU has established well-trained and experienced forest ranger teams to conduct surveillance, in addition to efforts to prevent forest damage. Additionally, each patrol team is tasked with conducting outreach and makes persuasive efforts to educate local communities on forest conservation. In Jambi, RLU patrols collaborate with the Bukit Tigapuluh National Park (TNBT) patrols to protect the forest. The total distance covered during joint patrols with TNBT was 13,790 km over one year.
- 2
Restorasi dan rehabilitasi kawasan konservasi. RLU melakukan pengumpulan benih dan pembibitan. Sampai Desember 2024, ada 4.089 koleksi bibit tanaman asli dari area konservasi Jambi dan Kalimantan Timur yang dirawat oleh RLU dan dipersiapkan untuk kegiatan restorasi.
Restoration and rehabilitation of conservation areas. RLU conducts seed collection and nursery activities. As of December 2024, there were 4,089 collections of native plant seedlings from the conservation areas of Jambi and East Kalimantan, which are being nurtured by RLU and prepared for restoration initiatives.
- 3
Menyiapkan jalur hutan. Jalur hutan penting untuk sarana menjaga keanekaragaman hayati, dengan memudahkan petugas untuk menyelesaikan masalah-masalah seperti perambahan hutan ilegal dan perburuan satwa liar.
Establishing forest corridors. Forest corridors are essential for maintaining biodiversity, as they facilitate rangers in addressing issues such as illegal forest encroachment and wildlife poaching.
- 4
Memantau melalui citra satelit. Pantauan melalui satelit memberikan data yang dapat mendeteksi perubahan tutupan hutan. Selain itu, data ini dapat digunakan untuk mengarahkan tim untuk mengawasi area prioritas, dan juga untuk keperluan pelaporan.
Monitoring via satellite imagery. Satellite monitoring provides data to detect changes in forest cover. This data is also used to direct teams in monitoring priority areas and for reporting purposes.
- 5
Melakukan survei dan dokumentasi flora dan fauna di wilayah konsesi. Survei dan dokumentasi flora dan fauna di wilayah konservasi sangat penting untuk memahami keanekaragaman hayati serta kondisi ekosistem yang ada. Data yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam upaya pelestarian, pengelolaan habitat, dan mitigasi dampak negatif dari aktivitas manusia. Selain itu, survei ini juga membantu mengidentifikasi spesies yang terancam punah, memastikan keberlanjutan ekosistem, dan meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga lingkungan.
Conducting flora and fauna surveys and documentation in concession areas. Surveys and documentation of flora and fauna in conservation areas are crucial for understanding biodiversity and the state of ecosystems. The data collected serves as a basis for decision-making in conservation efforts, habitat management, and mitigating the negative impacts of human activities. Furthermore, these surveys help identify endangered species, ensure ecosystem sustainability, and raise public awareness about the significance of environmental preservation.



HABITAT YANG DILINDUNGI ATAU DIRESTORASI [GRI 304-3] [GRI 13.3.4]

Dari seluruh total luas area yang dikelola oleh RLU di Jambi dan Kalimantan yaitu 88.645 Ha, seluas 15.000 ha dikelola secara penuh sebagai area konservasi di Jambi dan Kalimantan Timur. Area-area ini adalah area berupa hutan yang berfungsi sebagai habitat satwa liar, sumber benih dan bibit untuk kegiatan restorasi. Selain itu juga terdapat area sempadan sungai, area belukar, dan area bekas tanaman karet.

PEMANTAUAN FLORA DAN FAUNA
Flora and Fauna Monitoring [OJK F.10]

Pemantauan flora dan fauna di area konservasi sangat penting untuk memastikan kelestarian keanekaragaman hayati dan menjaga keseimbangan ekosistem. Kegiatan ini memungkinkan identifikasi spesies yang terancam punah, memantau populasi satwa, dan mendeteksi perubahan kondisi habitat akibat faktor alami maupun aktivitas manusia. Manfaatnya mencakup pengumpulan data ilmiah yang mendukung pengelolaan konservasi yang berbasis bukti, perencanaan tindakan perlindungan yang tepat sasaran, serta evaluasi efektivitas program konservasi. Selain itu, pemantauan ini membantu meningkatkan kesadaran akan pentingnya perlindungan lingkungan, baik bagi komunitas lokal maupun pemangku kepentingan lainnya, sehingga menciptakan kolaborasi yang lebih kuat untuk menjaga ekosistem yang berkelanjutan.

MENJAGA HABITAT HARIMAU SUMATERA
[OJK F.10]

Sejak tahun 2017, RLU berkomitmen mendukung upaya pelestarian Harimau Sumatera melalui program monitoring populasi yang dilaksanakan di Taman Nasional Bukit Tigapuluh. Monitoring ini menggunakan teknologi camera trap, yang menghasilkan data berupa foto dan video, memberikan gambaran yang akurat mengenai aktivitas dan pergerakan harimau di habitatnya. RLU telah melakukan pemasangan camera trap di wilayah konsesi Jambi dan Kalimantan Timur. Pada tahun 2024, terdapat 22 camera trap yang terpasang. Inisiatif ini mencerminkan komitmen RLU dalam melindungi satwa yang terancam punah sekaligus mendukung keberlanjutan ekosistem yang lebih luas

PROTECTED OR RESTORED HABITATS
[GRI 304-3] [GRI 13.3.4]

Out of the total managed area of 88,645 hectares under RLU’s management in Jambi and Kalimantan, 15,000 hectares are fully managed as conservation areas in Jambi and East Kalimantan. These areas consist of forests serving as wildlife habitats, seed sources, and nurseries for restoration activities. Additionally, these regions include river buffer zones, shrublands, and former rubber plantation areas.

Monitoring flora and fauna within conservation areas is crucial to ensuring the preservation of biodiversity and maintaining ecological balance. This activity enables the identification of endangered species, monitoring of wildlife populations, and detection of habitat changes due to natural factors or human activities. The benefits include the collection of scientific data that supports evidence-based conservation management, targeted protection planning, and the evaluation of conservation program effectiveness. Furthermore, this monitoring enhances awareness of the significance of environmental protection among local communities and other stakeholders, thereby fostering stronger collaboration to maintain sustainable ecosystems.

PROTECTING THE SUMATRAN TIGER HABITAT [OJK F.10]

Since 2017, RLU has been committed to supporting the conservation of the Sumatran Tiger through a population monitoring program conducted in Bukit Tigapuluh National Park. This monitoring utilizes camera traps, capturing photos and videos, providing accurate insights into the activities and movements of tigers within their habitat. RLU has installed camera traps in its concession areas in Jambi and East Kalimantan. By 2024, 22 camera traps have been deployed. This initiative reflects RLU’s commitment to protecting endangered species and supporting the sustainability of broader ecosystems.



SURVEI HERPETOFAUNA DI KAWASAN KONSERVASI [OJK F.10]

Herpetofauna adalah kelompok hewan yang terdiri dari amfibi, seperti katak dan salamander, serta reptil, seperti ular, kadal, dan kura-kura. RLU mengadakan survei herpetofauna untuk mendokumentasikan spesies satwa liar yang terdapat di dalam area konsesi serta menjadi media komunikasi dan sosialisasi baik secara internal maupun eksternal.

Dalam upaya ini, RLU bermitra dengan konsultan khusus yang akan melaksanakan beberapa kegiatan penting. Pertama, melakukan survei untuk mengidentifikasi spesies herpetofauna yang ada di area konservasi konsesi Jambi dan Kalimantan Timur. Kedua, mengambil gambar berkualitas tinggi dari spesies herpetofauna serta fitur-fitur menarik lain di hutan. Selain itu, konsultan juga akan mempersiapkan dokumentasi yang mencakup foto, status konservasi atau perlindungan, peta lokasi temuan, dan informasi terkait lainnya. Tidak hanya itu, konsultan juga akan memberikan pelatihan kepada para mahasiswa yang terlibat dalam proyek ini.

Hasil dari kegiatan ini meliputi daftar spesies herpetofauna yang teridentifikasi, termasuk ancaman dan status perlindungannya, serta laporan lengkap tentang spesies yang ditemukan di konsesi Jambi dan Kalimantan Timur. Dokumen tersebut akan dilengkapi dengan gambar dan file mentah dari semua foto yang diambil selama kegiatan berlangsung, sehingga dapat menjadi acuan ilmiah sekaligus bahan edukasi yang bermanfaat.

HERPETOFAUNA SURVEY IN CONSERVATION AREAS [OJK F.10]

Herpetofauna are a group of animals comprising amphibians, such as frogs and salamanders, and reptiles, such as snakes, lizards, and turtles. RLU conducts herpetofauna surveys to document the wildlife species found within the concession areas and to serve as a medium for both internal and external communication and outreach.

In this effort, RLU collaborates with specialized consultants to carry out several key activities. First, conducting surveys to identify herpetofauna species present in the conservation areas of Jambi and East Kalimantan. Second, capturing high-quality images of herpetofauna species and other notable features of the forest. Additionally, the consultants prepare documentation that includes photos, the conservation or protection status of the area, location maps of findings, and other relevant information. Furthermore, the consultants provide training to students involved in the project.

The outcomes of this initiative include a list of identified herpetofauna species, including their threats and protection status, as well as a comprehensive report on the species found in the Jambi and East Kalimantan concessions. The documentation is supplemented with images and raw files of all photos taken during the activity, serving as both a scientific reference and as valuable educational material.

IUCN Category	Mammals	Aves	Amphibia	Reptile
NT	2	33	0	0
VU	4	13	1	0
EN	6	4	1	1
CR	2	1	0	0

- Keterangan:

 - NT (*Near Threatened*) = spesies yang mungkin berada dalam keadaan terancam atau mendekati terancam kepunahan.
 - VU (*Vulnerable*) = spesies yang sedang menghadapi resiko kepunahan di alam liar pada waktu yang akan datang.
 - EN (*Endangered*) = spesies yang sedang menghadapi resiko kepunahan di alam liar yang tinggi pada waktu yang akan datang.
 - CR (*Critically Endangered*) = spesies yang menghadapi risiko kepunahan di waktu dekat.
- Note:

 - NT (*Near Threatened*): Species that may be at risk of extinction or are approaching a threatened status.
 - VU (*Vulnerable*): Species facing a high risk of extinction in the wild in the near future.
 - EN (*Endangered*): Species facing a very high risk of extinction in the wild in the near future.
 - CR (*Critically Endangered*): Species facing an extremely high risk of extinction in the near future.



Didokumentasikan di kawasan konservasi Jambi dan Kalimantan Timur.
Photographed in Jambi and East Kalimantan conservation area.

SURVEI VEGETASI TAHAP 2 DI KAWASAN KONSERVASI PT MKC [OJK F.10]

RLU bekerja sama dengan ahli botani berpengalaman untuk mendokumentasikan dengan lebih baik jenis vegetasi yang ada di konsesi dan sebagai media komunikasi dan sosialisasi baik secara internal maupun eksternal. Kegiatan yang dilakukan pada tahun 2024 ini adalah tahap 2, yang merupakan lanjutan dari tahap 1 yang telah dilakukan di area konservasi *site* Jambi.

Hasil penelitian ini berhasil mengidentifikasi 184 jenis pohon, di mana 7 di antaranya masuk kategori terancam (*Endangered*) dan 4 lainnya tergolong terancam punah (*Critically Endangered*).

Inisiatif ini tidak hanya memperkaya pemahaman tentang vegetasi Kalimantan, tetapi juga menegaskan pentingnya perlindungan hutan sebagai rumah bagi spesies langka yang memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan ekosistem.

VEGETATION SURVEY PHASE 2 IN THE CONSERVATION AREA OF PT MKC [OJK F.10]

RLU, in collaboration with experienced botanists, has worked to better document the types of vegetation present within the concession area. This initiative serves as a medium for internal and external communication and outreach. The activities conducted in 2024 represent Phase 2, a continuation of Phase 1, which was carried out in the conservation area of the Jambi site.

This research successfully identified 184 tree species, of which 7 are classified as Endangered and 4 as Critically Endangered.

This initiative not only enriches the scientific understanding of Kalimantan's vegetation but also underscores the significance of forest protection as a habitat for rare species that play a critical role in maintaining ecosystem balance.



RESTORASI DI KAWASAN KONSERVASI

Pengelolaan habitat RLU juga mencakup aktivitas restorasi di kawasan konservasi. Dalam kegiatan restorasi, kami melakukan kegiatan pengumpulan benih, pembibitan dan penanaman pohon. Selama tahun 2024, RLU telah melakukan penanaman pohon sebanyak 5.399 pohon asli ditanam pada 27 ha. Jika diakumulasi dengan penanaman periode sebelumnya, hingga tahun 2024, RLU telah menanam 16.021 pohon di area rehabilitasi seluas 95 ha. Kegiatan ini mendukung regenerasi hutan dan meningkatkan kualitas habitat bagi flora dan fauna.

RESTORATION IN CONSERVATION AREAS

RLU's habitat management also includes restoration activities in conservation areas. In restoration activities, we conduct seed collection, tree nursery work, and tree planting. Throughout 2024, RLU planted 5,399 native trees across 27 hectares. When combined with previous planting periods, RLU has planted a total of 16,021 trees over 95 hectares of rehabilitation area by 2024. These activities support forest regeneration and enhance habitat quality for flora and fauna.



PENCEGAHAN DAN MITIGASI KEBAKARAN

Fire Prevention and Mitigation [GRI 403-7] [GRI 13.19.8] [OJK F.23]

Komitmen RLU dalam mencegah kebakaran lahan merupakan bagian integral dari tanggung jawab lingkungan dan *sustainability* perusahaan. RLU telah membangun dan menerapkan sistem pencegahan kebakaran hutan yang komprehensif dan efektif, yang dirancang untuk meminimalisir risiko terjadinya kebakaran di area operasional. Sebagai wujud konkret komitmen tersebut, perusahaan membentuk Tim Penanganan Kondisi Darurat (TPKD), sebuah Satuan Tugas khusus pengendalian kebakaran hutan dan lahan (karhutla) yang beroperasi di wilayah Jambi dan Kalimantan Timur.

Tim ini memiliki tugas strategis dalam pencegahan, penanganan dan pasca kebakaran, yang mencakup serangkaian kegiatan sistematis, meliputi: (1) deteksi dini potensi titik api, (2) pemantauan kondisi lapangan melalui patroli darat dan penggunaan *drone* yang intensif, (3) pengawasan menggunakan menara pantau api yang tersebar di area operasional, serta (4) monitoring berkelanjutan melalui citra satelit yang memungkinkan pengamatan *real-time* terhadap kondisi lahan. Pendekatan ini memungkinkan RLU untuk mengidentifikasi dan merespons secara cepat setiap potensi atau kejadian kebakaran, sehingga meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan dan kawasan sekitar.

- (1) Deteksi Dini
Pembaruan titik api/asap setiap 1 jam dan penilaian tingkat bahaya kebakaran setiap 1 hari tersedia di grup WhatsApp (WA) Pusat Krisis serta dapat dilihat di papan *Fire Danger Rating* (FDR) yang berada di area *Fire Station* pada masing-masing *Business Unit* (BU).
- (2) Pemeriksaan Titik Api di Lapangan
Pemeriksaan koordinat titik api di lapangan berdasarkan informasi yang diberikan oleh Pusat Krisis atau Citra Satelit.
- (3) Patroli dan Pemadam Kebakaran Bersama
Satuan Tugas yang terdiri dari Manggala Agni, TNI AD, Polri, BNPB dan masyarakat desa bersama tim RLU melakukan sosialisasi bersama, patroli dan pemadaman api.

RLU’s commitment to preventing land fires is an integral part of the company’s environmental responsibility and sustainability efforts. RLU has established and implemented a comprehensive and effective forest fire prevention system that is designed to minimize the risk of fires in operational areas. As a tangible demonstration of this commitment, the company has formed an Emergency Response Team (TPKD), a specialized task force dedicated to forest and land fire control operating in Jambi and East Kalimantan.

This team has a strategic role in fire prevention, response, and post-fire recovery, encompassing a series of systematic activities, including: (1) early detection of potential fire hotspots, (2) field condition monitoring through intensive ground patrols and drone usage, (3) surveillance using fire watchtowers distributed across operational areas, and (4) continuous monitoring via satellite imagery, enabling real-time observation of land conditions. This approach allows RLU to swiftly identify and respond to potential fire incidents, thereby minimizing negative impacts on the environment and surrounding areas.

- (1) Early Detection
Fire/smoke hotspot updates are provided every hour, and fire danger ratings are assessed daily. This information is shared via the Crisis Center WhatsApp group and displayed on Fire Danger Rating (FDR) boards at Fire Stations in each Business Unit (BU).
- (2) Field Inspection of Fire Hotspots
Field inspections of fire hotspot coordinates are conducted based on information provided by the Crisis Center or satellite imagery.
- (3) Joint Patrols and Firefighting
The task force, comprising Manggala Agni, the Indonesian Army (TNI AD), the National Police (Polri), the National Disaster Management Agency (BNPB), and local village communities, collaborates with RLU’s team to conduct joint outreach, patrols, and firefighting initiatives.

- (4) Peralatan Pemadam Kebakaran Hutan dan Lahan
RLU menyediakan sarana dan prasarana pemadam kebakaran sesuai dengan Peraturan Menteri LHK No. P.32/MenLHK/Setjen/ Kum.1/3/2016 tentang Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan.
- (5) Proses Pemadaman Kebakaran
Pemadaman kebakaran dilakukan oleh personil TPKD yang kompeten dan siap bertugas setiap saat.

Dalam upaya pengendalian kebakaran hutan dan lahan, RLU menjalin kerja sama strategis dengan Manggala Agni Tebo, Provinsi Jambi. Kerja sama ini menunjukkan komitmen bersama dalam menjaga kelestarian hutan dan mencegah dampak negatif kebakaran. Beberapa kegiatan yang dilakukan di antaranya:

1. *Gap Analysis* Sumber Daya
Tim RLU dan Manggala Agni Tebo melakukan analisis mendalam terhadap kelengkapan peralatan, sumber daya manusia (SDM), dan infrastruktur penanggulangan kebakaran. Tujuannya adalah mengidentifikasi kebutuhan dan meningkatkan kesiapsiagaan dalam menghadapi potensi kebakaran.
2. Patroli dan Sosialisasi
Menghadapi musim kemarau yang kerap memicu kebakaran, kedua belah pihak melakukan patroli rutin dan kegiatan sosialisasi. Upaya ini bertujuan meningkatkan kesadaran masyarakat dan meminimalisir risiko terjadinya kebakaran hutan dan lahan.
3. Pelatihan Kompetensi Dasar Personil TPKD
Pelatihan yang komprehensif kepada personil TPKD RLU dengan kurikulum mulai dari kegiatan perencanaan, prefentif, penanganan, pasca kebakaran dan pembuatan laporan kebakaran. Setelah selesai mengikuti pelatihan, diharapkan personil menjadi kompeten dengan bukti sertifikasi yang ditandatangani oleh Kepala Balai PPI Wilayah Sumatera.

Pada tahun pelaporan, terdapat kebakaran di 74 titik. Namun dengan kesiagaan personil TPKD, kebakaran dapat diatasi dengan cepat dan efektif, serta mencegah potensi kerusakan lebih luas.

- (4) Forest and Land Firefighting Equipment
RLU provides firefighting facilities and infrastructure in compliance with the Ministry of Environment and Forestry Regulation No. P.32/MenLHK/Setjen/ Kum.1/3/2016 on Forest and Land Fire Control.
- (5) Firefighting Process
Firefighting is carried out by competent TPKD personnel ready to serve at all times.

In its efforts to control forest and land fires in Jambi Province, RLU has established a strategic partnership with Manggala Agni Tebo. This collaboration demonstrates a shared commitment to preserving forests and preventing the negative impacts of fires. Key activities include:

1. Resource Gap Analysis
RLU and Manggala Agni Tebo teams conduct in-depth analyses of readiness of firefighting equipment, human resources, and fire suppression infrastructure. The goal is to identify needs and enhance preparedness for potential fire incidents.
2. Patrols and Outreach
In anticipation of the dry season, which often triggers fires, both parties conduct regular patrols and outreach activities. These efforts aim to raise community awareness and minimize the risk of forest and land fires.
3. Basic Competency Training for TPKD Personnel
Comprehensive training is provided to RLU’s TPKD personnel, with a curriculum covering planning, preventive measures, fire response, post-fire recovery, and fire reporting. Upon completion, personnel are expected to be competent, with proof of certifications signed by the Head of the Sumatra Region Climate Change Control Center (Balai PPI).

During the reporting year, fires occurred at 74 hotspots. However, due to the swift and effective response of the TPKD personnel, the fires were swiftly and effectively contained, preventing potential widespread damage.

Jumlah personil TPKD Number of TPKD Personnel	105	Personil inti, yang tersertifikasi Manggala Agni (15 orang/BU) Core personnel, certified by Manggala Agni (15 individuals/Business Unit)
	230	Personil pendukung, yang mendapat pelatihan internal pemadam kebakaran (10 orang/ <i>afdeling</i>) Supporting personnel, receiving internal firefighting training (10 individuals/department)
Sarana Komunikasi Communication Facilities	7	Poster, <i>leaflet</i> , <i>booklet</i> . Sarana lainnya: televisi, layar, <i>infocus</i> , dan lain-lain (1 paket/BU) Posters, leaflets, booklets. Other facilities: televisions, screens, projectors, etc. (1 set/ Business Unit)
Sarana Pencegahan Prevention Facilities	50	Embung. Sarana lainnya: sekat bakar dan jalur hijau (10 unit/BU) Reservoirs. Other facilities: firebreaks and green belts (10 units/Business Unit)
Sarana Posko Kritis Critical Command Post Facilities	7	Posko Command posts
Sarana Peringatan Dini Early Warning Facilities	7	Rambu larangan. Sarana lainnya: peta rawan kebakaran, peta kerja, papan informasi peringkat bahaya kebakaran Prohibition signs. Other facilities: fire-prone area maps, work maps, fire danger rating information boards
Sarana Deteksi Dini Early Warning Facilities	6	Menara Pengawas <i>permanent</i> dan <i>temporary</i> . Sarana lainnya: <i>drone</i> Permanent and temporary watchtowers. Other facilities: drones
Kendaraan Khusus Pemadam Special Firefighting Vehicles	7	Mobil pemadam Fire trucks
	10	Truk tangki Tanker trucks
Peralatan Mekanis Mechanical Equipment	23	Pompa induk, pompa jinjing, pompa apung. Kelengkapan pompa: <i>noozle</i> , tanki air lipat, selang (1 <i>pack/afdeling</i>) Main pumps, portable pumps, floating pumps. Pump accessories: nozzles, foldable water tanks, hoses (1 pack/department)
Data dan Komunikasi Data and Communication	5	Radio RIG, radio mobil, GPS, <i>megaphone</i> RIG radios, vehicle radios, GPS, megaphones
	50	Handy talkies
Sarana Transportasi Transportation Facilities	70	Sepeda motor Motorcycles

PENGELOLAAN KESEHATAN TANAH

Soil Health Management [GRI 13.5]

RLU mengakui pentingnya kesehatan tanah sebagai elemen fundamental dalam mendukung produktivitas dan keberlanjutan operasional. Perusahaan telah memiliki rencana untuk pengelolaan kesehatan tanah, termasuk identifikasi ancaman utama terhadap kesehatan tanah, seperti degradasi kesuburan, dan kontaminasi oleh bahan kimia, serta penerapan praktik pengelolaan yang bertujuan menjaga dan meningkatkan kualitas tanah di area operasional.

Untuk mengelola kesehatan tanah, RLU menerapkan berbagai praktik seperti:

- Melakukan pemantauan kualitas tanah. RLU memiliki tim Technical Control yang melakukan pemantauan kualitas tanah secara berkala.
- Menerapkan teknik konservasi tanah seperti penanaman vegetasi penutup tanah (*legume cover crop*).
- Melakukan penyiapan lahan model baru, yang tidak akan menghilangkan kandungan organik dalam tanah.
- Mengganti alat yang digunakan dari alat *buldozer* (berat 20 ton) ke *excavator* PC 60/70 (berat 6 ton).
- Mengadopsi pendekatan yang bertanggung jawab dalam penggunaan pupuk dan bahan kimia pertanian lainnya. RLU terus berupaya mengurangi penggunaan bahan kimia (herbisida) untuk pengendalian gulma dan mengganti dengan pengendalian secara manual dan hanya menggunakan jenis-jenis bahan kimia yang aman sesuai dengan daftar yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia dan Konsorsium Kehutanan Dunia.

RLU recognizes the significance of soil health as a fundamental element in supporting productivity and operational sustainability. The company has established a comprehensive plan for soil health management, including the identification of key threats to soil health, such as fertility degradation and chemical contamination, as well as the implementation of management practices aimed at preserving and enhancing soil quality within operational areas.

To manage soil health effectively, RLU employs a variety of practices, including:

- Conducting soil quality monitoring. RLU has a Technical Control team that conducts regular soil quality monitoring.
- Implementing soil conservation techniques such as planting legume cover crops.
- Implementing a new model of land preparation that preserves organic matter in the soil.
- Replacing the equipment used from bulldozers (20 tons) to PC 60/70 excavators (6 tons).
- Adopting a responsible approach to the use of fertilizers and other agricultural chemicals. RLU continuously strives to reduce the use of chemicals (herbicides) for weed control and replace them with manual control, using only safe types of chemicals according to the list issued by the Indonesian government and the World Forestry Consortium.

MATERIAL DI PABRIK MKC

Materials at MKC Factory

Bahan baku merupakan fondasi utama dalam operasional. RLU berkomitmen untuk memastikan setiap material yang digunakan mendukung praktik keberlanjutan. Dengan fokus pada sumber daya alam yang bertanggung jawab, perusahaan menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan di seluruh rantai pasok, mulai dari proses penanaman, pengolahan, hingga distribusi. Pemilihan material tidak hanya mempertimbangkan kualitas produk akhir, tetapi juga dampaknya terhadap lingkungan dan komunitas sekitar.

Raw materials are the cornerstone of RLU's operations. RLU is committed to ensuring that all materials used align with sustainable practices. With a focus on responsible natural resource management, the Company applies sustainability principles throughout the supply chain, from planting and processing to distribution. Material selection is not solely based on the quality of the final product but also considers the environmental and social impacts on surrounding communities.

JENIS DAN JUMLAH MATERIAL YANG DIGUNAKAN DI PABRIK MKC
TYPES AND QUANTITIES OF MATERIALS USED AT MKC FACTORY
[GRI 301-1] [OJK F.5]

Bahan baku utama	Satuan Unit	2024	2023	2022	Main Raw Materials
Karet alam	Ton	32.851,35	29.484,00	20.437,20	Natural Rubber
Air	Megaliter	392	544	367	Water
Bahan baku penolong	Satuan Unit	2024	2023	2022	Auxiliary Raw Materials
Hydroxyl ammonium Sulphate (HNS)	Kg	7.425	9.425	5.200	Hydroxylammonium Sulphate (HNS)
Plastik	Kg	114.078	142.086	95.438	Plastic

Dari berbagai material yang digunakan dalam proses operasional Pabrik MKC, beberapa materi dapat digunakan kembali atau didaur ulang. Material tersebut adalah air yang digunakan dalam proses pencucian/*cleaning line*. Berikut ini persentase material input dari daur ulang yang digunakan.

Among the various materials used in the operational processes of the MKC Factory, some materials can be reused or recycled. These materials include water used in the washing/cleaning line process. The following is the percentage of recycled material input used.

PERSENTASE MATERIAL DAUR ULANG DI PABRIK MKC
PERCENTAGE OF RECYCLED MATERIALS AT MKC FACTORY
[GRI 301-2] [OJK F.5]

Materi Daur Ulang	Satuan Unit	2024	2023	2022	Recycled Material
Air	%	65	49	43	Water
Dry sludge/soil	Ton	174,3	88,5	42	Dry sludge/soil

Dalam operasional Pabrik MKC, tidak ada produk atau kemasan yang dapat direklamasi karena perusahaan menggunakan bahan baku alami yang langsung digunakan dan dikelola secara berkelanjutan dalam proses produksinya. [GRI 301-3]

In the operations of the MKC Factory, there are no products or packaging that can be reclaimed, as the company uses natural raw materials directly utilized and managed sustainably throughout the production process. [GRI 301-3]

PENGELOLAAN AIR DAN EFLUEN DI PABRIK MKC

Water and Effluent Management at MKC Factory [OJK F.8] [GRI 13.7]

PENDEKATAN TERKAIT AIR

[GRI 303-1] [GRI 13.7.2]

RLU menerapkan pendekatan komprehensif dalam pengelolaan sumber daya air di area operasionalnya, dengan fokus utama pada konservasi, efisiensi, dan perlindungan lingkungan. Perusahaan mengimplementasikan sistem manajemen air yang terintegrasi, mulai dari pengurangan konsumsi air di fasilitas produksi, penghematan pengambilan sumber air, hingga pengolahan dan daur ulang air limbah. Strategi ini mencakup penggunaan sistem pemantauan, penggunaan peralatan hemat air, serta investasi dalam infrastruktur pengolahan air yang ramah lingkungan.

Dalam operasional pabrik MKC, air digunakan untuk mencuci bokat, homogenisasi karet dan transportasi karet dari satu tahapan ke tahapan berikutnya. Sedangkan untuk kegiatan perkantoran, air digunakan untuk sarana mandi, cuci dan kakus atau disebut MCK. Air untuk kebutuhan operasional pabrik dan kegiatan kantor diambil dari Sungai Mahakam.

Untuk mengelola limbah cair yang dihasilkan, Pabrik MKC mengoperasikan Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) dengan pengelolaan yang dipantau dan ditinjau secara berkala sesuai dengan regulasi pemerintah. Sebagai bagian dari komitmen terhadap keberlanjutan, 65% air limbah yang telah diolah didaur ulang untuk mendukung proses produksi, mengurangi kebutuhan pengambilan air baru, dan meminimalkan dampak terhadap lingkungan.

WATER-RELATED APPROACH

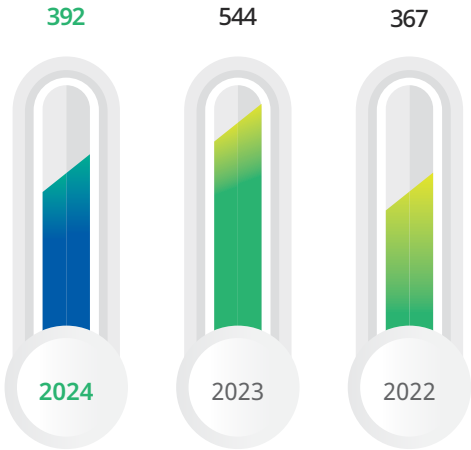
[GRI 303-1] [GRI 13.7.2]

RLU adopts a comprehensive approach to water resource management within its operational areas, with a primary focus on conservation, efficiency, and environmental protection. The company has implemented an integrated water management system, encompassing initiatives to reduce water consumption in production facilities, conserve water resource extraction, and treat and recycle wastewater. This strategy involves the use of monitoring systems, water-efficient equipment, and investments in eco-friendly water treatment infrastructure.

In the operations of the MKC Factory, water is used for washing cup lumps, rubber homogenization, and transporting rubber from one processing stage to the next. For office activities, water is utilized for sanitation purposes, including bathing, washing, and toilets. The water required for factory operations and office activities is sourced from the Mahakam River.

To manage the generated liquid waste, the MKC Factory operates a Wastewater Treatment Plant (IPAL), regularly monitored and reviewed in compliance with government regulations. As part of its commitment to sustainability, 65% of the treated wastewater is recycled to support production processes, reducing the need for new water withdrawals and minimizing environmental impact.

PENGAMBILAN AIR (MEGALITER) DI PABRIK MKC
WATER WITHDRAWAL (MEGALITERS) AT MKC FACTORY
[GRI 303-3] [GRI 13.7.4]



*) Sumber: air permukaan (sungai)
*) Pabrik MKC tidak mengambil air dari wilayah stres air. Pengambilan air diukur melalui alat pengukur debit air (*flowmeter*) terkalibrasi.
*) Source: surface water (river)
*) The MKC Factory does not withdraw water from water-stressed areas. Water withdrawal is measured using calibrated flow meters.

MANAJEMEN DAMPAK TERKAIT AIR
[GRI 303-2] [GRI 13.7.3] [OJK F.23]

Dalam praktik pengolahan air limbah, Pabrik MKC memastikan bahwa sebelum dilepaskan ke lingkungan, air limbah telah mengalami serangkaian proses pengolahan yang ketat dan diuji secara komprehensif untuk memastikan tidak ada dampak negatif terhadap ekosistem sekitar. Pendekatan ini tidak hanya sekedar memenuhi persyaratan hukum, tetapi merupakan bukti komitmen RLU terhadap tanggung jawab lingkungan, dengan tujuan melindungi sumber daya air dan ekosistem di wilayah operasional RLU. Melalui sistem pengukuran dan pengolahan yang cermat, RLU berhasil menjaga kualitas air buangan agar selalu berada di bawah ambang batas yang ditentukan oleh peraturan lingkungan yang berlaku.

MANAGEMENT OF WATER-DISCHARGE-RELATED IMPACTS
[GRI 303-2] [GRI 13.7.3] [OJK F.23]

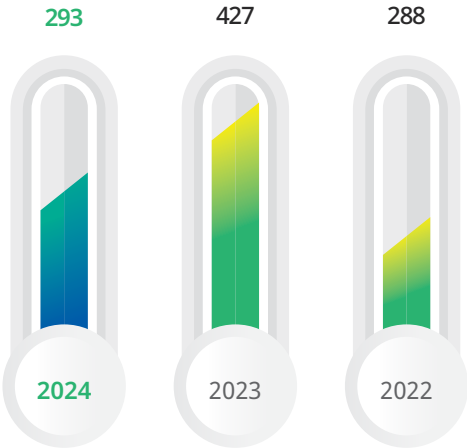
In its wastewater treatment practices, the MKC Factory ensures that before being discharged into the environment, wastewater undergoes a series of stringent treatment processes and is comprehensively tested to guarantee no negative impact on the surrounding ecosystem. This approach not only fulfils legal requirements but also demonstrates RLU’s commitment to environmental responsibility, aiming to protect water resources and ecosystems within RLU’s operational areas. Through meticulous measurement and treatment systems, RLU successfully maintains the quality of discharged water consistently below the thresholds set by applicable environmental regulations.

KUALITAS EFLUEN AIR LIMBAH DI PABRIK MKC
WASTEWATER EFFLUENT QUALITY AT MKC FACTORY
[GRI 303-2] [GRI 13.7.3]

Parameter	Baku mutu Quality Standard (mg/L)	2024	2023	2022	Parameter
pH	6-9	7,24	7	7,73	pH
BOD 5	60	11	8	2	BOD 5
COD	200	32	27	17	COD
TSS	100	6	12	9	TSS
Ammonia (NH3-N)	5	3	2	1	Ammonia (NH3-N)
Total Nitrogen	10	6	5	6	Total Nitrogen

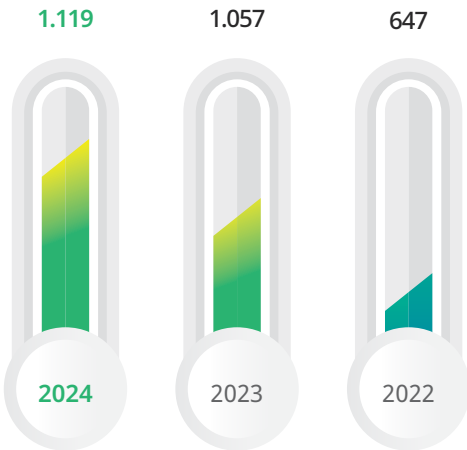
*) Baku Mutu Lingkungan berdasarkan Perda Kalimantan Timur No. 02 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Kualitas Air dan Pengendalian Pencemaran Air
*) Environmental quality standards based on East Kalimantan Regional Regulation No. 02 of 2011 on Water Quality Management and Water Pollution Control.

PEMBUANGAN AIR (MEGALITER) DI PABRIK MKC
WATER DISCHARGE (MEGALITERS) AT MKC FACTORY
[GRI 303-4] [GRI 13.7.5]



*) Tujuan pembuangan: air permukaan (sungai)
*) Pabrik MKC tidak membuang air ke wilayah yang mengalami stres air. Pabrik MKC tidak mengambil serta membuang air dengan padatan terlarut dengan nilai padatan terlarut lebih dari 1.000 mg/L. Pembuangan air diukur melalui alat pengukur debit air (flowmeter) terkalibrasi.
*) Discharge destination: surface water (river)
*) The MKC Factory does not discharge water into water-stressed areas. The MKC Factory neither extracts nor discharges water with total dissolved solids exceeding 1,000 mg/L. Water discharge is measured using a calibrated flowmeter.

KONSUMSI AIR (MEGALITER) DI PABRIK MKC
WATER CONSUMPTION (MEGALITERS) AT MKC FACTORY
[GRI 303-5] [GRI 13.7.6]



PENGELOLAAN LIMBAH DI PABRIK MKC
Waste Management at MKC Factory
[OJK F.13] [OJK F.14] [GRI 13.8]

TIMBULAN LIMBAH DAN DAMPAKNYA
[GRI 306-1] [GRI 13.8.2]

Pabrik MKC berkomitmen untuk mengelola limbah yang dihasilkan dari seluruh aktivitas operasionalnya secara bertanggung jawab, sesuai dengan standar keberlanjutan dan regulasi yang berlaku. Limbah yang dihasilkan Pabrik MKC berasal dari berbagai proses, seperti proses pengolahan karet, pengolahan boker, kegiatan pemeliharaan mesin, dan operasional sehari-hari di sekitar pabrik.

Jenis limbah yang dihasilkan mencakup:

- Limbah Padat: Sisa bahan organik dari proses pengolahan karet, plastik, dan bahan kemasan lainnya.
- Limbah Cair: Air limbah dari pencucian boker dan proses homogenisasi karet di pabrik.
- Limbah Berbahaya (B3): Oli bekas, baterai, dan limbah kimia dari kegiatan pemeliharaan mesin dan kegiatan laboratorium.
- Limbah Domestik: Sampah rumah tangga dari fasilitas karyawan seperti kantor dan mess.

Semua limbah dikelola melalui pendekatan berbasis hierarki limbah, yaitu mengurangi, menggunakan kembali, mendaur ulang, dan membuang secara aman.

WASTE GENERATION AND SIGNIFICANT WASTE-RELATED IMPACTS
[GRI 306-1] [GRI 13.8.2]

MKC Factory is committed to managing waste generated from all its operational activities in a responsible manner, in accordance with sustainability standards and applicable regulations. The waste generated at the MKC Factory originates from various processes, including rubber processing, fresh fruit bunch (FFB) processing, machinery maintenance, and daily operations around the factory.

The types of waste generated include:

- Solid Waste: Organic residues from rubber processing, plastics, and other packaging materials.
- Liquid Waste: Wastewater from FFB washing and rubber homogenization processes at the factory.
- Hazardous Waste (B3): Used oil, batteries, and chemical waste from machinery maintenance and laboratory activities.
- Domestic Waste: Household waste from employee facilities such as offices and dormitories.

All waste is managed through a waste hierarchy-based approach, which includes reduction, reuse, recycling, and safe disposal.



PENGELOLAAN DAMPAK TERKAIT LIMBAH

[GRI 306-2] [GRI 13.8.3] [OJK F.23]

Pabrik MKC mengimplementasikan pendekatan komprehensif dalam pengelolaan limbah melalui strategi 3R - *Reduce, Reuse*, dan *Recycle*. Perusahaan secara sistematis mengurangi volume limbah dengan mengoptimalkan proses produksi, dan melakukan daur ulang. Dalam menangani limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun), Pabrik MKC menerapkan protokol pengelolaan yang sangat ketat dan bertanggung jawab, mulai dari proses identifikasi, pemisahan, penyimpanan, hingga pembuangan akhir yang sesuai dengan regulasi lingkungan yang berlaku.

Dalam penanganan limbah B3, Pabrik MKC secara konsisten bekerja sama dengan pihak ketiga yang telah memiliki sertifikasi resmi dan kredensial legal untuk pengolahan limbah berbahaya. Mitra pengolahan limbah B3 yang dipilih Pabrik MKC telah melalui proses verifikasi ketat, memiliki izin dari instansi berwenang, dan menerapkan standar pengelolaan lingkungan nasional dan internasional, sehingga memastikan bahwa setiap tahapan pemrosesan limbah B3 dilakukan dengan aman, bertanggung jawab, dan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

MANAGEMENT OF SIGNIFICANT WASTE-RELATED IMPACTS

[GRI 306-2] [GRI 13.8.3] [OJK F.23]

MKC Factory implements a comprehensive waste management approach through the 3R strategy: Reduce, Reuse, and Recycle. The company systematically reduces waste volume by optimizing production processes and promoting recycling. In handling B3 waste, MKC Factory adheres to strict and responsible management protocols, covering identification, segregation, storage, and final disposal in compliance with applicable environmental regulations.

In the management of B3 waste, MKC Factory consistently collaborates with third-party entities that possess official certification and legal credentials for the treatment of hazardous waste. The B3 waste processing partners selected by MKC Factory have undergone a rigorous verification process, hold permits from authorized agencies, and adhere to both national and international environmental management standards. This ensures that all phases of B3 waste processing is conducted safely, responsibly, and in compliance with applicable laws and regulations.

TIMBULAN LIMBAH (DALAM TON) DI PABRIK MKC

WASTE GENERATION (IN TONS) AT MKC FACTORY

[GRI 306-3] [GRI 13.8.4]

Jenis Limbah	2024	2023	2022	Waste Type
Limbah bahan berbahaya dan beracun				Hazardous and Toxic Waste
Baterai	0	0,14	0,10	Batteries
Residu sampel laboratorium	3,2	5,57	1,81	Laboratory sample residue
Limbah yang terkontaminasi B3	2,8	8,05	0,76	B3 contaminated waste
Oli bekas	0,8	3,92	1,40	Used oil
Limbah barang elektronik	0	0,10	0	Electronic waste
Kemasan bahan kimia	0,33	0	0	Chemical packaging
Total limbah B3	7,13	17,78	4,06	Total B3 waste
Limbah non bahan berbahaya dan beracun				Non-Hazardous and Toxic Waste
Scrap	9,89	26,50	39,01	Scrap
Plastik	4,68	6,79	7,88	Plastic
Sampah domestik	29,39	17,95	0	Domestic Waste
Total limbah	43,96	51,24	46,89	Total Waste

LIMBAH YANG DIALIHKAN DARI PEMBUANGAN AKHIR DALAM METRIK TON

[GRI 306-4] [GRI 13.8.5]

Semua limbah B3 maupun non B3 diangkut oleh pihak ketiga yang berizin dan tersertifikasi. Tidak dilakukan daur ulang atau proses pemulihan lainnya, sehingga tidak terdapat limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir.

WASTE DIVERTED FROM FINAL DISPOSAL IN METRIC TONS

[GRI 306-4] [GRI 13.8.5]

All hazardous and non-hazardous waste is transported by licensed and certified third-party entities. No recycling or other recovery processes are conducted, resulting in no waste being diverted from final disposal.

LIMBAH YANG DIKIRIM KE PEMBUANGAN AKHIR (DALAM TON) DI PABRIK MKC

WASTE DIRECTED TO FINAL DISPOSAL (TONS) AT MKC FACTORY

[GRI 306-5] [GRI 13.8.6]

Jenis Limbah Waste Type	2024			2023			2022		
	Di tempat On-site	Di luar Off-site	Total	Di tempat On-site	Di luar Off-site	Total	Di tempat On-site	Di luar Off-site	Total
Limbah bahan berbahaya dan beracun									
Hazardous and Toxic Waste									
Penimbunan (TPA) Landfill	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cara pembuangan lainnya Other Disposal Methods	0	7,13	7,13	0	17,78	17,78	0	4,06	4,06
Limbah non bahan berbahaya dan beracun									
Non-Hazardous and Non-Toxic Waste									
Penimbunan (TPA) Landfill	0	29,39	29,39	0	51,24	51,24	0	46,89	46,89
Cara pembuangan lainnya Other Disposal Methods	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Limbah yang dikirim ke pembuangan akhir									
Waste Directed to Final Disposal									
Total limbah yang dikirim ke pembuangan akhir Total Waste Directed to Final Disposal	36,52			69,02			50,95		

Catatan:
Lokasi pembuangan akhir limbah pabrik MKC berada di luar pabrik. Seluruh limbah B3 diangkut oleh pihak ketiga yang berizin dan tersertifikasi.
Note:
MKC Factory's waste final disposal site is located off-site. All B3 waste is transported by licensed and certified third-party.

ENERGI
Energy

Perusahaan berkomitmen untuk mengelola penggunaan energi secara efisien dan berkelanjutan guna mendukung operasional perusahaan sekaligus mengurangi dampak lingkungan. Dengan pendekatan ini, perusahaan berupaya mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam operasional sehari-hari, sekaligus mendukung tujuan pengurangan emisi karbon secara global.

The company is committed to managing energy use efficiently and sustainably to support its operations while minimizing environmental impact. Through this approach, the company strives to incorporate sustainability principles into its daily operations and to contribute to global carbon emission reduction goals.



KONSUMSI ENERGI DALAM ORGANISASI DI PABRIK MKC
ENERGY CONSUMPTION WITHIN THE ORGANIZATION AT MKC FACTORY
[GRI 302-1] [OJK F.6]

Sumber energi tidak terbarukan	2024	2023	2022	Non-renewable energy sources
Listrik	30.254	30.740	23.368	Electricity
Solar	4.025	3.221	2.668	Diesel
Bensin	776	2.334	2.030	Gasoline
LPG	40.131	39.482	0	LPG
LNG	0	0	30.328	LNG
Total (Gigajoule)	75.186	75.777	58.394	Total (Gigajoule)

*) Metodologi yang digunakan untuk menghitung konsumsi energi adalah pengukuran berdasarkan meter.
*) The methodology used to calculate energy consumption is measurement based on meters.

RLU memantau intensitas energi sebagai indikator efisiensi operasional, dengan fokus pada penggunaan energi per unit produksi untuk memastikan keberlanjutan dan optimalisasi sumber daya. Satuan produksi yang digunakan adalah ton.

RLU monitors energy intensity as an indicator of operational efficiency, focusing on energy use per unit of production to ensure sustainability and resource optimization. The unit of production used is tons.

INTENSITAS ENERGI DI PABRIK MKC
ENERGY INTENSITY AT MKC FACTORY
[GRI 302-3] [OJK F.6]

Intensitas energi	2024	2023	2022	Energy intensity
Total energi yang digunakan (gigajoule)	75.186	75.777	58.394	Total energy used (gigajoule)
Satuan produksi (ton)	32.851	29.484	23.437	Production unit (ton)
Intensitas energi (gigajoule/ ton)	2,29	2,57	2,49	Energy intensity (gigajoule/ ton)



TAUTAN SDG’S DALAM STANDAR GRI
SDGS LINKS IN GRI STANDARDS

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
1.	MENGHAPUS KEMISKINAN No Poverty 	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
		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
			GRI 207: Pajak (2019) Tax (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak Approach to tax
				207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Tax governance, control, and risk management
				207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholder engagement and management of concerns related to tax
				207-4	Laporan per negara Country-by-country reporting
2.	MENGAKHIRI KELAPARAN Zero Hunger 	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
3.	KESEHATAN YANG BAIK DAN KESEJAHTERAAN Good Health and Well-Being 	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
		Kualitas udara Air quality	GRI 306: Limbah (2020) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts
				306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant waste-related impacts

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
				306-3	Timbulan limbah Waste generated
				306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir Waste diverted from disposal
				306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir Waste directed to disposal
		Kesejahteraan Well-being	GRI (403): Keselamatan dan Kesehatan Kerja (2018) Occupational Health and Safety (2018)	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Promotion of worker health
				403-9	Kecelakaan kerja Work-related injuries
				403-10	Penyakit Akibat Kerja Work-related ill health
4.	PENDIDIKAN BERMUTU Quality Education 	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
5.	KESETARAAN GENDER Gender Equality 	Kesempatan setara Equal opportunity	GRI 2: Pengungkapan Umum (2021) General Disclosures (2021)	2-9	Struktur dan komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitennya Governance structure and composition
		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

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
			GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) Indirect Economic Impact (2016)	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan Infrastructure investments and services supported
			GRI 401: Kepegawaian (2016) Employment (2016)	401-3	Cuti melahirkan Maternal Leave
			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
			GRI 405-1: Keanekaragaman dan kesempatan setara (2016) Diversity and Equal Opportunity (2016)	405-1	Keberagaman badan tata kelola dan karyawan Diversity of governance bodies and employees
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
				303-2	Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air Management of water dischargerelated impacts
				303-3	Pengambilan air Water withdrawal
				303-4	Pembuangan air Water discharge
				303-5	Konsumsi air Water consumption
			GRI 306: Limbah (2018) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts
				306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant waste-related impacts

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
7.	ENERGI BERSIH DAN TERJANGKAU Energy Efficiency  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
				302-3	Intensitas Energi Energy intensity
				302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction of energy consumption
				302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reductions in energy requirements of products and services
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 102: Pengungkapan Umum (2021) General Disclosures (2021)	2-7	Karyawan Employees
		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
			GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) Indirect Economic Impact (2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Significant indirect economic impacts
			GRI 204: Praktik Pengadaan (2016) Procurement practices (2016)	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal Proportion of spending on local suppliers
			GRI 301: Material (2016) Materials (2016)	301-1	Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume Materials used by weight or volume
				301-2	Material input dari daur ulang yang digunakan Recycled input materials used
				301-3	Produk reclaimed dan material kemasannya Reclaimed products and their packaging materials
			GRI 302: Energi (2016) Energy (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption within the organization
				302-3	Intensitas Energi Energy intensity
				302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction of energy consumption

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
		Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety		302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reductions in energy requirements of products and services
				401-3	Cuti melahirkan Parental leave
			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
				403-2	Pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden Hazard identification, risk assessment, and incident investigation
				403-3	Layanan kesehatan kerja Occupational health services
				403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety
				403-5	Pelatihan pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja Worker training on occupational health and safety
				403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Promotion of worker health
				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
				403-8	Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Workers covered by an occupational health and safety management system
				403-9	Kecelakaan kerja Work-related injuries
				403-10	Penyakit Akibat Kerja Work-related ill health
		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

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
				404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs
				404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews
				405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversity of governance bodies and employees
				405-2	Remunerasi pria dan wanita Ratio of basic salary and remuneration of women to men
			GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan (2016) Diversity and equal opportunity (2016)	407-1	Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk
			GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif (2016) Freedom of Association and Collective Bargaining (2016)		
			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
			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
			9. INFRASTRUKTUR, INDUSTRI DAN INOVASI Industry, Innovation and Infrastructure	203-1	Dampak Ekonomi Tidak Langsung Infrastruktur investments and services supported
		Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi Economic development in areas of high poverty	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung Indirect Economic Impacts (2016)		

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
10.	MENGURANGI KETIMPANGAN Reduced Inequalities  Mengurangi ketimpangan di dalam dan antar negara Reduce inequality within and among countries	Pengembangan ekonomi di daerah miskin Economic development in areas of high poverty	GRI 2: Pengungkapan Umum (2021) General Disclosures (2021)	2-7	Karyawan Employees
			GRI 207: Pajak (2019) Tax (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak Approach to tax
				207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Tax governance, control, and risk management
				207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholder engagement and management of concerns related to tax
				207-4	Laporan per negara Country-by-country reporting
			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
				404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews
			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
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 Indirect Economic Impacts (2016)	203-1	Dampak Ekonomi Tidak Langsung Infrastructure investments and services supported

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
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
				301-2	Material input dari daur ulang yang digunakan Recycled input materials used
				301-3	Produk reclaimed dan material kemasannya Reclaimed products and their packaging materials
		Energy Energy	GRI 302: Energi (2016) Energy (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption within the organization
		Air Water	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
		Limbah Waste	GRI 306: Limbah (2020) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts
				306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant wasterelated impacts
				306-3	Timbulan limbah Waste generated
				306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir Waste diverted from disposal
				306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir Waste directed to disposal
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	Penggunaan energi Energy use	GRI 302: Energi (2016) Energy (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption within the organization
				302-3	Intensitas Energi Energy intensity
				302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction of energy consumption
					302-5

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
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	Limbah Waste	GRI 306: Limbah (2020) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts
				306-3	Timbulan limbah Waste generated
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 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		GRI 306: Limbah (2020) Waste (2020)	306-1	Timbulan limbah dan dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts
				306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant wasterelated impacts
				306-3	Timbulan limbah Waste generated

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
16.	PERDAMAIAN, KEADILAN DAN KELEMBAGAAN YANG KUAT Peace, Justice and Strong Institutions 		GRI 2: Pengungkapan Umum (2021) General Disclosures (2021)	2-22	Pernyataan tentang strategi pengembangan keberlanjutan Statement on sustainable development strateg
				2-23	Komitemen kebijakan Policy commitments
				2-24	Komitmen kebijakan dalam Perusahaan Embedding policy commitments
				2-26	Mekanisme untuk mendapatkan nasihat dan kepedulian Mechanisms for seeking advice and raising concerns
				2-9	Komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitennya Governance structure and composition
			GRI 403: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (2018) Occupational Health and Safety (2018)	2-11	Ketua badan tata kelola tertinggi Chair of the highest governance body
				2-15	Konflik kepentingan Conflicts of interest
				2-25	Proses untuk memulihkan dampak negative Processes to remediate negative impacts
				403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety
				403-9	Kecelakaan kerja Work-related injuries
			GRI 408: Pekerja Anak (2016) Child Labor (2016)	403-10	Penyakit Akibat Kerja Work-related ill health
				408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor

INDEKS SEO JK NO. 16/SEO JK.04/2021
SEOJK NO. 16/SEOJK.04/2021 INDEX
[OJK G.4]

No.	SDGs	Tema Bisnis Business Theme	Relevansi GRI Standard Gri Standard Relevance	Pengungkapan Disclosure	Judul Indikator Title Disclosure
17.	KEMITRAAN UNTUK MENCAPAI TUJUAN Partnership for 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: Pajak (2019) Tax (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak Approach to tax
				207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak Tax governance, control, and risk management
				207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak Stakeholder engagement and management of concerns related to tax
				207-4	Laporan per negara Country-by-country reporting

Nomor Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
Strategi Keberlanjutan Sustainability Strategy		
A.1	Penjelasan strategi keberlanjutan Sustainability strategy statement	29
Profil Perusahaan Company Profile		
C.1	Visi, misi, dan nilai keberlanjutan Vision, mission, and sustainability values	1
C.2	Alamat perusahaan Company address	25
C.3.b	Jumlah karyawan menurut gender, jabatan, usia, pendidikan, dan status Number of employees by gender, position, age, education, and status	51
C.3.c	Persentase kepemilikan saham Percentage of share ownership	24
C.3.d	Wilayah operasional Operational area	23
C.4	Produk, layanan, dan kegiatan usaha yang dijalankan Products, services, and business activities undertaken	20
C.5	Keanggotaan pada asosiasi Membership in the association	25
Penjelasan Direksi Report of the Board of Directors		
D.1	Penjelasan Direksi Report of the Board of Directors	12
Tata Kelola Keberlanjutan Sustainability Governance		
E.1	Penanggungjawab penerapan keuangan berkelanjutan Person in charge of sustainable finance implementation	30
E.4	Hubungan dengan pemangku kepentingan Relations with stakeholders	39
E.5	Permasalahan terhadap penerapan keuangan berkelanjutan Issues against the sustainable finance implementation	33
Kinerja Keberlanjutan Sustainability Performance		
F.1	Kegiatan membangun budaya keberlanjutan Activities to build a culture of sustainability	55
Aspek Material Material Aspect		
F.5	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan Use of Environmentally Friendly Materials	118
Aspek Energi Energy Aspect		
F.6	Jumlah dan intensitas energi yang digunakan Amount and intensity of used energy	124
Aspek Air Water Aspect		
F.8	Penggunaan air Water usage	119
F.9	Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati Impacts from Operational Areas that are Near or Located in Conservation Areas or Have Biodiversity	108

INDEKS KONTEN GRI
GRI CONTENT INDEX

Nomor Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
F.10	Usaha konservasi keanekaragaman hayati Biodiversity conservation efforts	108-112
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	121
F.14	Mekanisme pengelolaan limbah dan efluen Waste and effluent management mechanisms	121
Aspek Ketenagakerjaan Employment Aspect		
F.18	Kesetaraan kesempatan bekerja Equal opportunity to work	53
F.19	Tenaga kerja anak dan tenaga kerja paksa Child labour and forced labour	51
F.20	Upah minimum regional Regional minimum wage	59
F.22	Pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai Training and capacity building for employees	55, 57
Aspek Masyarakat Community Aspect		
F.23	Dampak operasi terhadap masyarakat sekitar Impact of operations on the surrounding communities	80, 114, 120, 122
F.24	Pengaduan masyarakat Public complaints	89
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) Environmental Social Responsibility (CSR) Activities	80
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	93
Lain-lain Others		
G.2	Lembar umpan balik Feedback sheet	146
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 Institutions, Issuers, and Public Companies	137

Pernyataan penggunaan Statement of use	PT Royal Lestari Utama (RLU) telah melaporkan informasi yang dikutip dalam indeks konten GRI untuk periode 1 Januari 2024 – 31 Desember 2024 dengan merujuk kepada Standar GRI. PT Royal Lestari Utama (RLU) has reported the information cited in this GRI content index for the period January, 1, 2024 – December, 31, 2024 with reference to the GRI Standards.
GRI 1 yang digunakan GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Standar Sektor GRI yang berlaku Applicable GRI Sector Standard	GRI 13: Sektor Pertanian, Akuakultur, dan Perikanan Tangkap 2022 Agriculture, Aquaculture, and Fishing Sectors 2022

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 2 Disclosure Umum 2021 General Disclosures 2021	ORGANISASI DAN PRAKTIK PELAPORAN The Organization and Its Reporting Practices		
	2-1 Detail organisasi Organizational details	20, 23, 24, 25	
	2-2 Entitas yang termasuk dalam laporan keberlanjutan Entities included in the organization's sustainability reporting	24	
	AKTIVITAS DAN PEKERJA Activities and Workers		
	2-6 Aktivitas, rantai nilai dan hubungan bisnis lainnya Activities, value chain, and other business relationship	26, 98	
	2-7 Karyawan Employees	51, 53	
	TATA KELOLA Governance		
	2-9 Struktur dan komposisi tata kelola Governance structure and composition	22	
	2-11 Pimpinan dari dewan tata kelola tertinggi Chair of the highest governance body	22	
	2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak Delegation of responsibility for managing impact	30	
	2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan Role of the highest governance body in sustainability reporting	23	
	2-15 Konflik kepentingan Conflict of interest	37, 38	
	STRATEGI, KEBIJAKAN DAN PRAKTIK Strategy, Policies, and Practices		
	2-22 Pernyataan tentang strategi pengembangan keberlanjutan Statement on sustainability development strategy	1, 12, 34	

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
	2-23 Komitmen kebijakan Policy commitment	50, 100	
	2-24 Menanamkan komitmen kebijakan Embedding policy commitment	50	
	2-25 Proses untuk mengelola dampak negatif Processes to remediate negative impacts	87	
	2-26 Mekanisme untuk saran dan masalah etika Mechanism for seeking advice and raising concerns	87	
	2-28 Asosiasi keanggotaan Membership association	25	
	KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN Stakeholder Engagement		
	2-29 Pendekatan terhadap keterlibatan pemangku kepentingan Approach to stakeholder engagement	39	
	2-30 Perjanjian kerja bersama Collective bargaining agreements	58	
DISCLOSURE TOPIK SPESIFIK TOPIC-SPECIFIC DISCLOSURE			
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016 Economic Performance 2016	KINERJA EKONOMI Economic Performance		
	201-3 Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya. Defined benefit plan obligations and other retirement plans.	62	
GRI 202: Keberadaan Pasar 2016 Market Presence 2016	KEBERADAAN PASAR Market Presence		
	202-1 Rasio upah karyawan <i>entry-level</i> standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional. Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	59	
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016 Indirect Economic Impacts 2016	DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG Indirect Economic Impacts		
	203-1 Investasi infrastruktur dan dukungan layanan Infrastructure investments and services supported	63, 65	13.22.3
	203-2 Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Significant indirect economic impacts	63, 67, 68, 80, 84, 86	13.22.4

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 204: Praktik Pengadaan 2016 Procurement Practices 2016	PRAKTIK PENGADAAN Procurement Practices		
	204-1 Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal Proportion of spending on local suppliers	99	
GRI 207: Pajak 2019 Taz 2019	PAJAK Tax		
	207-1 Pendekatan terhadap pajak Approach to tax	102	
	207-2 Tata kelola, pengontrolan, dan manajemen risiko pajak Tax governance, control, and risk management	102	
	207-3 Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan kepedulian yang berkaitan dengan pajak Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	103	
	207-4 Laporan per negara Country-by-country reporting	103	
GRI 301: Material 2016 Materials 2016	MATERIAL Materials		
	301-1 Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume Materials used by weight or volume	118	
	301-2 Material input dari daur ulang yang digunakan Recycled input materials used	118	
	301-3 Produk reclaimed dan material kemasannya Reclaimed products and their packaging materials	118	
GRI 302: Energi 2016 Energy 2016	ENERGI Energy		
	302-1 Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption within the organization	124	
	302-3 Intensitas energi Energy intensity	124	

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 303: Air dan Efluen 2018 Water and Effluents 2018	AIR DAN EFLUEN Water and Effluents		
	303-1 Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama Interactions with water as a shared resources	119	13.7.2
	303-2 Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air Management of water discharge-related impacts	120	13.7.3
	303-3 Pengambilan air Water withdrawal	119	13.7.4
	303-4 Pembuangan air Water discharge	120	13.7.5
	303-5 Konsumsi air Water consumption	121	13.7.6
GRI 304: Keanekaragaman Hayati 2016 Biodiversity 2016	KEANEKARAGAMAN HAYATI Biodiversity		
	304-2 Dampak signifikan dari aktivitas, produk, dan jasa terhadap keanekaragaman hayati Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	108	13.3.3
	304-3 Habitat yang dilindungi atau dipulihkan Habitats protected or restored	110	13.3.4
GRI 306: Air Limbah 2020 Waste 2020	LIMBAH Waste		
	306-1 Timbulan limbah dan dampak-dampak yang signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts	121	13.8.2
	306-2 Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah Management of significant wasterelated impacts	122	13.8.3
	306-3 Timbulan limbah Waste generated	122	13.8.4
	306-4 Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir Waste diverted from disposal	123	13.8.5
	306-5 Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir Waste directed to disposal	123	13.8.6

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 308: Penilaian Lingkungan Pemasok Supplier Environmental Assessment 2018	PENILAIAN LINGKUNGAN PEMASOK Supplier Environmental Assessment		
	308-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria lingkungan New suppliers that were screened using environmental criteria	100	
	308-2 Dampak lingkungan negatif dalam rantai pasok dan tindakan yang diambil Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	100	
	KEPEGAWAIAN Employment		
GRI 401: Kepegawaian 2016 Employment 2016	401-3 Cuti melahirkan Parental leave	61	
	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA Occupational Health and Safety		
	403-1 Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Occupational health and safety management system	70	13.19.2
	403-2 Pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	71	13.19.3
	403-3 Layanan kesehatan kerja Occupational health services	72	13.19.4
	403-4 Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	73	13.19.5
	403-5 Pelatihan pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja Worker training on occupational health and safety	74	13.19.6
	403-6 Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Promotion of worker health	75	13.19.7
GRI 403: Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2018 Occupational Health and Safety 2018	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	75, 114	13.19.8

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
	403-8 Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Workers covered by an occupational health and safety management system	71	13.19.9
	403-9 Kecelakaan kerja Work-related injuries	75	13.19.10
	403-10 Penyakit Akibat Kerja Work-related ill health	76	13.19.11
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016 Training and Education 2016	PELATIHAN DAN PENDIDIKAN Training and Education		
	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average hours of training per year per employee	57	
	404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	55	
	404-3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	58	
GRI 405: Keberagaman dan Kesenjangan 2016 Diversity and Equal Opportunity 2016	KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN Diversity and Equal Opportunity		
	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversity of governance bodies and employees	53	13.15.2
	405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki Ratio of basic salary and and remuneration of women to men	54	13.15.3
GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama 2016 Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERUNDINGAN BERSAMA Freedom of Association and Collective Bargaining		
	407-1 Operasi dan pemasok di mana hak untuk bebas berserikat dan melakukan perundingan bersama berisiko tidak terpenuhi Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	52	13.18.2

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Lokasi Location	No. Rujukan Standar Sektor GRI GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 408: Pekerja Anak 2016 Child Labor 2016	PEKERJA ANAK Child Labor		
	408-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak Operations and suppliers at significant risk or incidents of child labor	51	13.17.2
GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016 Forced Or Compulsory Labor 2016	KERJA PAKSA ATAU WAJIB KERJA Forced Or Compulsory Labor		
	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	51	13.16.2
GRI 410: Praktik-praktik Keamanan 2016 Security Practices 2016	PRAKTIK-PRAKTIK KEAMANAN Security Practices		
	410-1 Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia Security personnel trained in human right policies or procedures	69	
GRI 411: Hak-hak Masyarakat Adat 2021 Rights of Indigenous People 2021	HAK-HAK MASYARAKAT ADAT Rights of Indigenous People		
	411-1 Insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	79	13.14.2
GRI 413: Masyarakat Lokal 2016 Local Communities 2016	MASYARAKAT LOKAL Local Communities		
	413-1 Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	78, 80	13.12.2
	413-2 Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	78	13.12.3
GRI 13: Sektor Pertanian, Akuakultur, dan Perikanan Tangkap 2022 Agriculture Aquaculture and Fishing Sectors 2022	13.5 Soil health Kesehatan tanah	117	
	13.13 Land and resource rights Hak atas tanah dan sumber daya	78	
	13.23 Supply chain traceability Ketertelusuran rantai pasokan	101	

LEMBAR UMPAN BALIK

FEEDBACK SHEET

[OJK G.2]

PROFIL ANDA (Mohon diisi bila berkenan)
YOUR PROFILE (Please fill in if you wish)

Nama Name:

Institusi/perusahaan Institution/Company:

Email Email:

Telp/Hp:

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: How do you feel about the writing of this report:	Tidak setuju Strongly disagree	Kurang setuju Disagree	Tidak tahu Neutral	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 Perusahaan dalam usaha berkelanjutan The report accurately portrays the Company's performance in building a sustainable business					
bagaimana penilaian Anda mengenai tingkat materialitas topik-topik di bawah ini: How would you rate the materiality of the following topics:	Tidak setuju Strongly disagree	Kurang setuju Disagree	Tidak tahu Neutral	Setuju Agree	Sangat setuju Strongly agree
Dampak ekonomi tidak langsung Indirect economic impact					
Ketenagakerjaan Employment					
Kesehatan dan keselamatan kerja Occupational health and safety					
Tanggung jawab sosial perusahaan Corporate social responsibility					
Kinerja lingkungan Environmental performance					

Mohon berikan saran, usul, atau komentar Anda atas laporan ini:
Please provide your suggestions or comments on this report:



Terima kasih atas partisipasi Anda. Mohon agar Lembar Umpan Balik ini dikirimkan kembali melalui surat elektronik (e-mail):
Thank you very much for your Participation. Please return this Feedback Form through email:



contact@rlu.co.id



www.rlu.co.id



+62 (021) 2935 3610