

PERWIRA SUBHOLDING GAS

Gas Subholding Employees

Komitmen sosial PGN dimulai dari Perwira Subholding Gas sebagai salah satu tonggak utama Perseroan. PGN berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong tiap Perwira untuk mengeluarkan potensi terbaik yang dimiliki guna mendukung kinerja Perseroan. Di antaranya melalui pengembangan talenta dengan peningkatan kompetensi serta peningkatan profesionalitas sesuai peta jalan pengembangan SDM. **[3-3]**

Kami menerapkan praktik ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan yang berlaku untuk memastikan lingkungan kerja yang layak dan kondusif, pengembangan potensi karyawan secara optimal, memastikan keselamatan dan kesehatan kerja serta menjunjung tinggi keberagaman, hak asasi manusia dan kesempatan setara bagi setiap karyawan. Kenyamanan dan keamanan bekerja Perwira Subholding Gas dapat dilihat dari rendahnya angka perputaran pekerja meski saat pandemi, tingkat jam kerja aman yang tinggi, dan meningkatnya kualitas pekerja sesuai hasil penilaian kompetensi. **[A.6.c.2.c]**



KETENAGAKERJAAN

REKRUTMEN DAN PERPUTARAN PERWIRA SUBHOLDING GAS **[401-1][401-2][11.10.2][11.10.3]**

Perusahaan membuka kesempatan bagi siapa saja untuk bekerja di PGN. Meski demikian, perekrutan karyawan ditargetkan pada calon karyawan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan serta nilai-nilai Perseroan. Proses perekrutan dilakukan baik secara mandiri maupun bekerja sama dengan pihak ketiga penyedia jasa perekrutan, atau bermitra dengan Kementerian BUMN dalam rekrutmen serentak BUMN untuk menjaring talenta terbaik di Indonesia. Rekrutmen terbuka bagi seluruh masyarakat termasuk penyandang disabilitas. **[3-3]**

PGN memberikan kesempatan berkarya bagi seluruh talenta muda yang ingin bekerja mengawal peningkatan pemanfaatan gas bumi di era transisi energi nasional. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan secara daring tanpa dipungut biaya dan komunikasi hanya melalui *web career* maupun email korporat perusahaan. Di samping itu, PGN juga memastikan tidak adanya tenaga kerja anak dan praktik kerja paksa, di mana seluruh ketentuan mengenai remunerasi, tunjangan, jam kerja, serta ketentuan lainnya telah diinformasikan secara transparan dan disetujui oleh setiap individu yang bekerja. Ini merupakan salah satu wujud PGN dalam menjunjung tinggi hak asasi manusia pada pengelolaan ketenagakerjaan. **[A.6.c.2.a]**

PGN's social commitment begins with the Gas Subholding Employees as one of the Company's main pillars. PGN strives to create a work environment that is able to encourage each Employee to unleash their best potential to bolster the Company's performance. Among them is through talent development by increasing competency and increasing professionalism in accordance with the HR development roadmap. **[3-3]**

We implement employment practices in accordance with applicable regulations to ensure a decent and conducive work environment, optimally develop employee potential, ensure occupational health and safety and uphold diversity, human rights and equal opportunities for every employee. The comfort and safety of working for Gas Subholding Employees can be seen from the low employee turnover rate even during the pandemic, the high level of safe working hours, and the increased quality of workers according to the competency assessment results. **[A.6.c.2.c]**



MANPOWER

RECRUITMENT AND TURNOVER OF GAS SUBHOLDING EMPLOYEES **[401-1][401-2][11.10.2][11.10.3]**

The Company provides opportunities for every individual to work at PGN. However, employee recruitment is targeted at prospective employees who have the competencies and qualifications that are in accordance with the needs and values of the Company. The recruitment process is carried out either independently or in collaboration with third-party recruitment service providers, or in partnership with the Ministry of SOEs in the simultaneous recruitment of SOEs to recruit the best talents in Indonesia. Recruitment is open to all people, including persons with disabilities. **[3-3]**

PGN provides work opportunities for all young talents who want to work to oversee the increase in the use of natural gas in the national energy transition phase. Recruitment is carried out online, free of charge and communication is only conducted through the career web or the company's corporate email. In addition, PGN also ensures that there is no child labor and forced labor practices, in which all provisions regarding remuneration, benefits, working hours, and other provisions have been transparently informed and approved by every individual who works. This is one of PGN's manifestations of upholding human rights in manpower management. **[A.6.c.2.a]**

Berdasarkan *Manpower Planning*, PGN melakukan identifikasi strategi pemenuhan melalui *build*, *borrow* dan *buy*. Pemenuhan tenaga kerja diutamakan melalui pemenuhan sumber internal dengan melakukan *talent mobility* (*build* dan *borrow*). Namun apabila pemenuhan tidak dapat dipenuhi secara internal maka dilakukan pemenuhan sumber eksternal (*buy*).

Proses rekrutmen pada *entry level hire* dilakukan melalui Bimbingan Praktis Ahli (BPA) dan Bimbingan Profesi Sarjana (BPS) menggunakan jasa pihak ketiga. Jika terdapat kebutuhan tenaga kerja berpengalaman dan tidak dapat dipenuhi oleh sumber internal, maka pemenuhan dilaksanakan melalui Rekrutmen *Experienced Hire*.

Sebagai Perusahaan yang beroperasi di Indonesia, tentu saja PGN memprioritaskan tenaga lokal, dalam hal ini adalah Indonesia, dalam proses rekrutmen. Pendekatan ini berlaku untuk seluruh level jabatan, termasuk level manajemen senior (manajemen puncak dan manajemen madya). Seluruh (100%) manajemen senior PGN berasal dari Indonesia. **[202-2] [11.11.2] [11.14.3]**

PGN bekerjasama dengan universitas/institusi setempat dalam mempublikasikan lowongan kerja pada *career center* yang menghubungkan universitas dengan alumni. Selain itu PGN juga bekerjasama dengan beberapa universitas melalui kegiatan *Career Day*, *PGN Youth Camp*, *General Lecturer by PGN Expert*, yang bertujuan untuk memperkenalkan PGN kepada pencari kerja sebagai bagian dari *Employee Branding* sehingga mampu menarik kandidat lokal terbaik yang memenuhi syarat. Pekerja lokal memiliki keunggulan karena memahami lokasi area kerja operasional PGN di area tersebut.

Pada 31 Desember 2022 PGN *stand alone* memiliki sumber daya manusia sebanyak 1.009 orang, jumlah ini turun sebesar 1,02% dibandingkan tahun sebelumnya. PGN tidak merekrut karyawan baru sepanjang periode pelaporan. Sementara tingkat perputaran pekerja sebesar 2,35%, yang mana sebagian besar (93%) perputaran terjadi dikarenakan pekerja telah memasuki masa pensiun. Guna menjaga tingkat retensi pegawai, PGN menjaga hubungan kerja dengan baik, menciptakan suasana kerja yang sehat, aman dan menyenangkan.

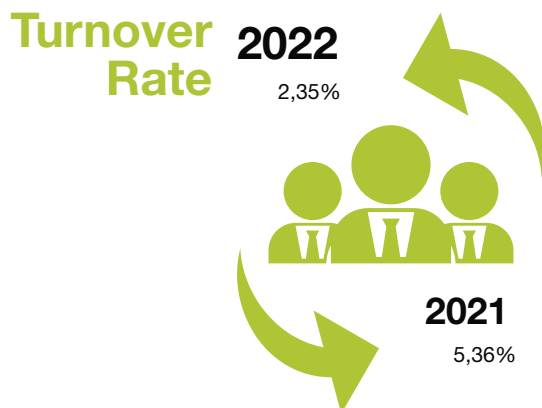
Based on the *Manpower Planning*, PGN identified a fulfillment strategy through *build*, *borrow* and *buy*. The fulfillment of manpower is prioritized through fulfillment of internal sources by carrying out *talent mobility* (*build* and *borrow*). However, if fulfillment cannot be made internally, external sources (*buy*) will be made.

The recruitment process at the *entry level hire* is carried out through *Expert Practical Guidance (BPA)* and *Undergraduate Professional Guidance (BPS)* using the services of a third party. If there is a need for experienced workers and cannot be met by internal sources, then fulfillment is carried out through *Experienced Hire Recruitment*.

As a Company operating in Indonesia, PGN certainly prioritizes local workers, in this regard workers from Indonesia, in the recruitment process. This approach applies to all job levels, including senior management levels (top management and middle management). All (100%) of PGN's senior management are from Indonesia. **[202-2] [11.11.2] [11.14.3]**

PGN partners with local universities/institutions in publishing job vacancies in career centers that connect universities with their alumni. In addition, PGN also collaborates with several universities through *Career Day* activities, *PGN Youth Camp*, *General Lecturer by PGN Expert*, which aims to introduce PGN to job seekers as part of *Employee Branding* so as to attract the best qualified local candidates. Local workers have the advantage because of knowing the location of PGN's operational work areas in that area.

As of December 31, 2022 PGN stands alone with 1,009 human resources. This figure decreased by 1.02% compared to that of the previous year. PGN did not recruit new employees throughout the reporting period. While the employee turnover rate is 2.35%, of which the majority (93%) of turnover occurs because workers have entered retirement age. In order to maintain employee retention rates, PGN maintains good working relationships, creating a healthy, safe and enjoyable work atmosphere.



PENGHENTIAN STATUS PEKERJA DI TAHUN 2022

Termination of Worker Status in 2022

2022			
 <p>Pria Male</p>	1	Permintaan pribadi Personal request	1
	0	Hukuman disiplin Disciplinary sanction	1
	1	Meninggal dunia passed away	1
	20	Pensiun Retired	7
	0	Pensiun dini Early retirement	0
	0	Lain-lain Others	0
 <p>Wanita Female</p>			



KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN [405]

PGN senantiasa menerapkan prinsip kesetaraan dan keadilan dalam pengelolaan ketenagakerjaan, mulai dari proses rekrutmen hingga pengembangan karier, pemberian fasilitas, remunerasi dan hak-hak lainnya. Perseroan memberikan perlakuan dan kesempatan yang sama kepada seluruh Perwira Subholding Gas tanpa membedakan latar belakang, usia, gender, suku, agama, afiliasi politik maupun indikator keberagaman lain. Begitu juga halnya terkait kebijakan remunerasi maupun manfaat kesejahteraan lainnya, tidak ada perbedaan pemberlakuan antara laki-laki maupun perempuan. [405-2][11.11.6][A.6.c.2.a][3-3][11.10.1][11.11.1]

Berlandaskan hal tersebut, dalam pengelolaan ketenagakerjaan penilaian utama yang dipakai berbasis kepada keunggulan. Kriteria yang ditetapkan mengacu pada nilai dan budaya perusahaan, yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

PGN memastikan kesetaraan kesempatan sehubungan dengan rekrutmen, melalui:

1. Publikasi rekrutmen yang dilakukan melalui media sosial dan situs web PGN sehingga mudah diakses pencari kerja di mana pun lokasinya.
2. Proses pendaftaran dan seleksi yang dilakukan secara *online* untuk meniadakan biaya mobilisasi.
3. Tidak menyebutkan ketentuan spesifik seperti gender dan perguruan tinggi pada persyaratan jabatan.



DIVERSITY AND EQUALITY [405]

PGN always applies the principles of equality and fairness in manpower management, starting from the recruitment process to career development, providing facilities, remuneration and other rights. The Company provides equal treatment and opportunity to all Gas Subholding Employees regardless of their background, age, gender, ethnicity, religion, political affiliation or other indicators of diversity. Similarly, with regard to remuneration policies and other welfare benefits, there is no difference in application between males and females. [405-2][11.11.6][A.6.c.2.a][3-3][11.10.1][11.11.1]

As a result, in manpower management, the main assessment used is based on merit. The criteria set refer to the corporate culture and values, namely AKHLAK (Trustworthy, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative).

PGN ensures equal opportunity in relation to recruitment, through:

1. Recruitment publications are made through social media and the PGN website so that job seekers can easily access them wherever they are.
2. The registration and selection processes are carried out online to eliminate mobilization costs.
3. In the position requirements, there are no specific rules about gender or college.

Langkah – langkah untuk memastikan kesetaraan kesempatan sehubungan dengan promosi, yaitu:

1. Mempertimbangkan persyaratan penilaian kinerja, hasil asesmen kompetensi manajerial, masa kerja (pengalaman), serta kesesuaian *skill* group untuk tujuan jabatan.
2. Tidak mensyaratkan jenis kelamin/*gender* tertentu sehingga terbuka kesempatan untuk seluruh pekerja baik pria maupun wanita sepanjang memenuhi persyaratan sesuai dengan tujuan jabatan.
3. Daftar kandidat yang terpilih untuk mengikuti tahapan *Fit and Proper Test* merupakan hasil penetapan antara Kepala Satuan Kerja, Direktur terkait dan Fungsi *Human Capital Management* berdasarkan persyaratan jabatan sesuai dengan tujuan jabatan.
4. Proses *Fit and Proper Test*, dilakukan secara obyektif antara Penguji (Asesor) dengan para kandidat sehingga kandidat yang terpilih untuk promosi adalah yang memiliki nilai tertinggi dalam pelaksanaan *Fit and Proper Test*.
5. Berdasarkan data per Desember 2022, terdapat pekerja Wanita (Srikandi) dan *millennial* yang saat ini telah dipromosikan untuk menduduki jabatan-jabatan pada Manajemen Madya.

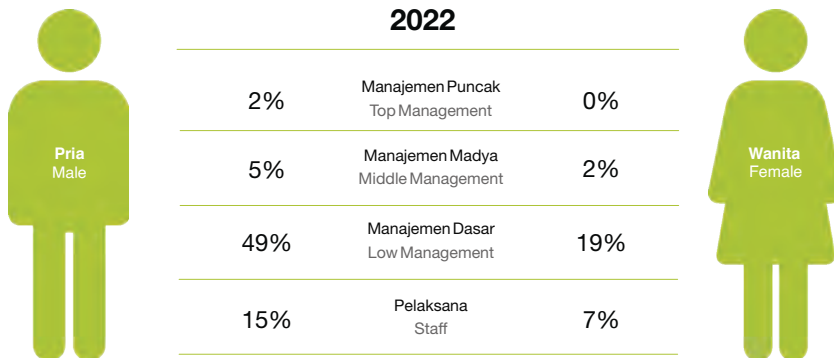
Selama periode pelaporan tidak terdapat insiden diskriminasi dalam PGN. **[406-1][11.11.7]**

Measures to provide equal opportunity for promotion, including:

1. Considering performance assessment requirements, managerial competence assessment results, terms of service (experience), as well as the suitability of the skill group for the purpose of the position.
2. Does not require a specific gender so that opportunities are opened for all workers, both male and female as long as they meet the requirements in accordance with the objectives of the position.
3. The list of candidates selected to take part in the *Fit and Proper Test* stage is the result of a determination between the Head of the Work Unit, the relevant Director and the Human Capital Management Function based on the job requirements in accordance with the objective of the position.
4. The *Fit and Proper Test* process, carried out objectively between the examiners (assessors) and the candidates so that the candidate selected for promotion is the one with the highest score in the implementation of the *Fit and Proper Test*.
5. Based on data as of December 2022, there are female employees (Srikandi) and millennials who have currently been promoted to positions in Middle Management.

There were no incidents of discrimination within PGN throughout the reporting period. **[406-1][11.11.7]**

DEMOGRAFI KEBERAGAMAN KARYAWAN Employee Diversity Demographics



RASIO UPAH PRIA VS WANITA Male vs Female Wage Ratio



KESEJAHTERAAN [401-2][11.10.3][A.6.c.2.b]

Penghargaan utama terhadap kinerja setiap Perwira Subholding Gas terutama diwujudkan dalam pemberian remunerasi yang layak. PGN menetapkan kebijakan sistem remunerasi berdasarkan kinerja yang adil, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan yang sesuai dengan ketentuan pengupahan dalam peraturan ketenagakerjaan. Pemberian imbal jasa dilakukan berdasarkan level jabatan yang menggambarkan keseimbangan jenjang posisi, tugas dan tanggung jawab setiap Perwira tanpa membedakan jenis kelamin.

Dalam masa pandemi COVID-19, PGN tetap mempertahankan remunerasi dan pemenuhan kesejahteraan karyawan, tanpa ada penurunan apa pun. Pelaksanaan tinjauan tentang remunerasi yang berlaku, sudah dilaksanakan dan hasilnya pun telah disampaikan kepada manajemen sebagai bentuk harmonisasi kesatuan Pertamina Group. Peningkatan kinerja PGN selama tahun 2021-2022 mendorong penyesuaian upah yang berlaku per 1 Januari 2022, sehingga PGN menjaga daya beli dan kesejahteraan Perwira Subholding Gas.

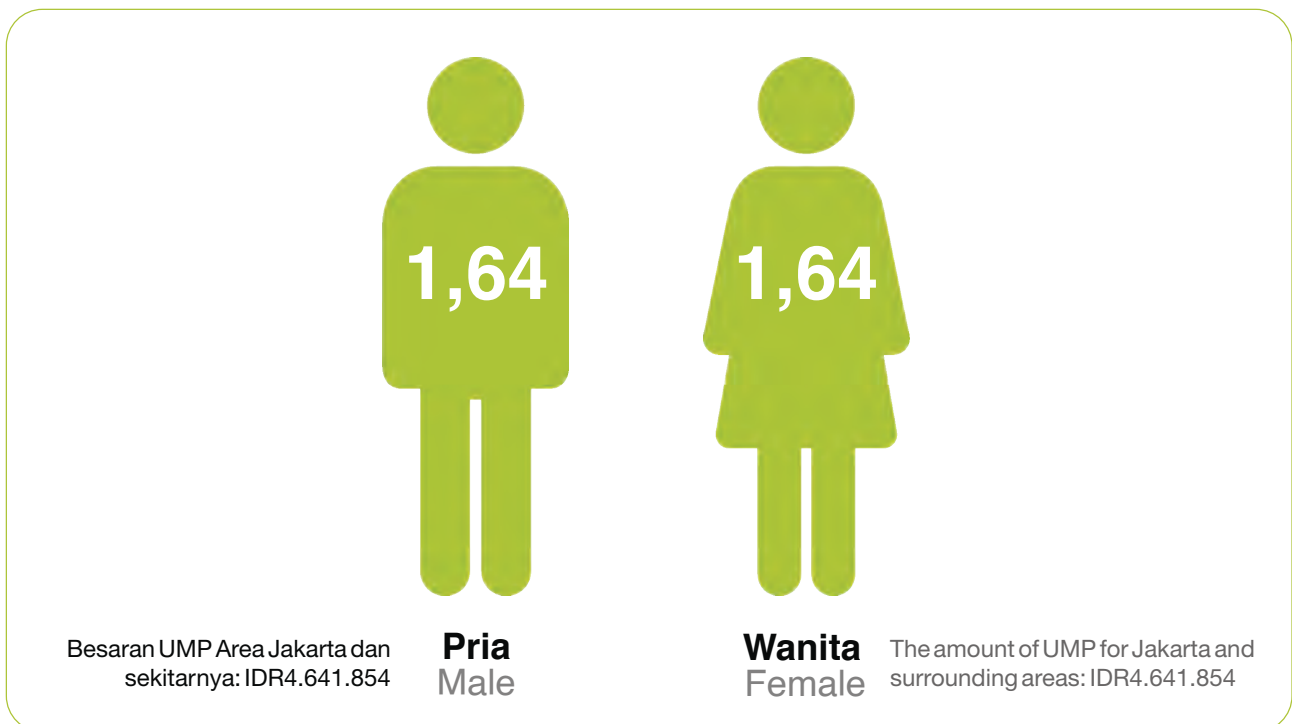
WELFARE [401-2][11.10.3][A.6.c.2.b]

The main appreciation for the performance of each Gas Subholding Employee is primarily manifested in the provision of proper remuneration. PGN establishes a remuneration system policy based on just, transparent and accountable performance in accordance with the remuneration provisions in labor regulations. The provision of remuneration is carried out based on position level which describes the balance of position levels, duties and responsibilities of each Employee regardless of gender.

During the COVID-19 pandemic, PGN continued to maintain employee remuneration and welfare without any reduction. The implementation of a review of the applicable remuneration has been carried out and the results have also been submitted to the management as a form of harmonization of Pertamina Group unity. PGN's improved performance during 2021-2022 has prompted wage adjustments that take effect as of January 1, 2022, so that PGN maintains the purchasing power and welfare of Gas Subholding Employees.

RASIO UPAH PEKERJA PADA LEVEL TERENDAH VS. UMP 2022 [202-1]

Employees' Wage Ratio at the Lowest Level vs. Provincial Minimum Wage/UMP 2022 [202-1]



Selain itu Perseroan juga memberikan manfaat lainnya untuk mendukung kesejahteraan Perwira PGN, berupa tunjangan hari raya keagamaan, pengobatan, lembur, jaminan hari tua dan pensiun. Manfaat ini diberikan kepada Perwira PGN di seluruh lokasi operasi. Sebagai badan usaha, PGN juga mengikutsertakan setiap pekerja dalam program pemerintah BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat.

Moreover, the Company also provides other benefits to support the welfare of PGN Employees, in the form of religious festivity allowances, medical treatment, overtime, old age security and pensions. This benefit is given to PGN Employees in all operating locations. As a business entity, PGN also includes every worker in the Government programs' BPJS Employment and BPJS Health which aim to provide protection and social welfare for all people.

MANFAAT YANG DIBERIKAN KEPADA PEKERJA TETAP DAN TIDAK TETAP/PARUH WAKTU [401-2]

Benefits Provided to Tenured and Non-Tenured/Part-Time Gas Subholding Employee [401-2]

Manfaat Benefits	Pekerja Tetap Tenured Gas Subholding Employee	Pekerja Tidak Tetap* Non-Tenured Gas Subholding Employee
Gaji Salary	✓	N/A
Tunjangan Allowance	✓	N/A
Asuransi kecacatan dan kecelakaan kerja Disability and work accident insurance	✓	N/A
Asuransi kecacatan dan kecelakaan di luar kecelakaan kerja Disability and accident insurance outside of work accidents	✓	N/A
Asuransi meninggal dunia bukan karena pekerjaan Death insurance not because of work	✓	N/A
Jaminan kesehatan bagi pekerja Health insurance for employees	✓	N/A
Jaminan kesehatan bagi pasangan pekerja Health insurance for the employees' spouse	✓	N/A
Jaminan kesehatan bagi anak pekerja Health insurance for the employees' children	✓	N/A
Cuti melahirkan Maternity leave	✓	N/A
Cuti haid Menstruation leave	✓	N/A
Cuti menunaikan haji atau ziarah keagamaan Leave for Hajj or religious pilgrimage	✓	N/A
Tunjangan hari raya Holiday allowance	✓	N/A
Dana pensiun Pension fund	✓	N/A
Pesangon Severance pay	✓	N/A

*PGN saat ini tidak mempekerjakan pekerja tidak tetap atau paruh waktu
*Currently, PGN does not hire non-tenured or part-time employees

Optimalisasi pelaksanaan pekerjaan jarak jauh untuk mencegah penyebaran COVID-19 terbukti efektif dalam pencapaian target Perusahaan. Berkat dukungan perangkat dan teknologi informasi yang disediakan perusahaan, Perwira Subholding Gas mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus secara fisik berada di kantor. Hal ini secara tidak langsung membuat karyawan dapat mengatur ritme kerja sehingga *worklife balance* dapat terwujud. Alokasi waktu perjalanan dari dan ke kantor juga dapat dioptimalkan untuk kegiatan pribadi, sehingga karyawan dapat berkegiatan secara efisien selagi penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan secara efektif.

Di tahun 2022 PGN mulai memasuki era *new normal*, di mana pekerja dapat melakukan pekerjaan secara *hybrid*, sebagian melalui jarak jauh dan sisanya tatap muka secara bergantian agar transisi ke kondisi *full* tatap muka menjadi lebih mudah.

Optimizing the implementation of work remotely to curb the spread of COVID-19 has proven effective in achieving the Company's targets. Thanks to the support of devices and information technology provided by the company, Gas Subholding Employees are able to complete work without having to physically be in the office. This indirectly enables employees to adjust work rhythms so that a work-life balance can be realized. Allocation of travel time to and from the office can also be optimized for personal activities, so that employees can carry out their activities efficiently while completing work effectively.

In 2022 PGN begins to put into practice the new normal era, where workers can do work in a hybrid manner, some through remote and the rest in-person alternately so that the transition to full in-person scheme becomes easier.

KEBEBASAN BERSERIKAT

PGN memberikan kebebasan berserikat bagi para karyawan, di mana hal ini diwujudkan dengan terbentuknya Serikat Pekerja PGN, atau disingkat SP-PGN. SP-PGN telah resmi tercatat di Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat dengan Nomor Bukti Pencatatan: 387/II/P/IX/2009, pada tanggal pencatatan 19 September 2009. Serikat Pekerja PGN mendukung tiga asas kemitraan kerja, yaitu: *partner in profit*, *partner in responsibility*, dan *partner in production*.

Perseroan berupaya menjaga hubungan kerja yang dinamis, harmonis dan berkeadilan di antaranya melalui pelaksanaan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, di mana pada tahun 2022 LKS Bipartit telah dilaksanakan pada tanggal 16-17 Juni 2022 dan 22 November 2022. Selain penyelenggaraan LKS Bipartit, juga dilakukan komunikasi lainnya baik dalam rapat formal maupun secara informal untuk menjaga keharmonisan dan mempercepat penyelesaian isu-isu ketenagakerjaan yang ada.

Salah satu peristiwa penting dalam pelaksanaan hubungan industrial di Perseroan adalah disepakatinya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk periode tahun 2021-2023 yang ditandatangani bersama antara PGN dan SP-PGN pada tanggal 16 Desember 2021. Selanjutnya PKB yang merupakan hasil perundingan antara Perseroan dan SP-PGN tersebut didaftarkan pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, sesuai Surat Direktorat Jenderal ,Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B.4/HI.00.01/00.0000.211223005/B/I/2022 tanggal 17 Januari 2022 perihal Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Sosialisasi ketentuan PKB juga telah dilaksanakan kepada seluruh pekerja baik secara *online* maupun *offline* setelah disepakatinya PKB tersebut. Seluruh perwira PGN (100%) dilindungi hak dan kewajibannya sesuai ketentuan PKB terbaru periode tahun 2021-2023. [2-30]

PROGRAM PURNA KARYA [404-2] [201-3] [11.10.7]

PGN menyelenggarakan pelatihan bagi Perwira yang akan memasuki masa pensiun, sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi yang telah diberikan selama bekerja di Perseroan. Pelatihan ini dilaksanakan 3 tahun sebelum masa pensiun, di mana usia pensiun PGN adalah 56 tahun.

Tujuan pelatihan ini adalah memberi pemahaman mengenai hal-hal yang bisa membantu pekerja dalam menjalani pensiun, mencakup:

- Pengelolaan keuangan dalam masa pensiun.
- Peluang bisnis yang bisa dilakukan saat pensiun.
- Persiapan mental, perilaku, serta perubahan pola pikir saat memasuki masa pensiun.
- Pemberian motivasi untuk tetap bersemangat.

FREEDOM OF ASSOCIATION

PGN allows all employees to form associations, which is shown by the establishment of the Labor Union of PGN, abbreviated as SP-PGN. SP-PGN was officially registered at the West Jakarta Manpower Office on September 19, 2009, with Registration Evidence Number: 387/II/P/IX/2009. The PGN Labor Union supports three principles of working partnership: *partner in profit*, *partner in responsibility*, and *partner in production*.

The Company strives to maintain a dynamic, harmonious, and fair working relationship, including through the implementation of the Bipartite Cooperation Institution (LKS), which was held on 16-17 June 2022 and November 22, 2022, as well as other communications, both in formal and informal meetings, to maintain harmony and accelerate the resolution of existing labor issues.

One of the important events in the implementation of industrial partnerships at the Company was the existence of a Collective Labor Agreement (CLA) for the period 2021-2023, which PGN and SP-PGN jointly signed on December 16, 2021. Furthermore, CLA, which recorded the outcomes of negotiations between the Company and SP-PGN, was documented at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, according to the Letter of the Directorate General of Industrial Relations Development and Workers' Social Security Number B.4/HI.00.01/00.0000.211223005/B/I/2022 dated January 17, 2022, concerning Registration of Collective Labor Agreements. Following the formalization of the CLA, dissemination of the provisions of the CLA has also been carried out to all employees, both online and offline. All PGN Employees' (100%) rights and obligations have been protected in accordance with the latest CLA provisions for the period 2021-2023. [2-30]

RETIREMENT PROGRAM [404-2] [201-3] [11.10.7]

PGN organizes training for Employees who will enter retirement age as a way of appreciation for their dedication while working at the Company. This training takes place three years prior to retirement, with the PGN's retiring at the age of 56 years old.

In this training, Employees will learn about things that can help them after they retire, such as:

- Financial management for retirement.
- Business opportunities that can be pursued after retirement.
- Mental preparation, behavior, and changes in mindset when approaching retirement.
- Encouraging others to stay motivated.

Untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi para pensiunan, PGN mempersiapkan dana pensiun dan asuransi sejak tahun 2009 dengan skema program iuran pasti. Melalui program ini, setiap pekerja dapat memilih lembaga dana pensiun yang diinginkannya maupun portofolio investasi yang diinginkan. Selain itu, PGN menyediakan:

- Program BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan.
- Fasilitas rawat inap dan rawat jalan bagi pekerja dan anggota keluarga yang menjadi tanggungan PGN.
- Program asuransi kecelakaan diri.
- Perlindungan atas kecelakaan kerja dalam bentuk perawatan di rumah sakit.
- Santunan duka dan biaya pemakaman.

Kepedulian PGN terhadap para pekerja yang sudah pensiun direfleksikan dengan cara membantu mereka memenuhi kebutuhan biaya kesehatan. Dana kesehatan untuk program ini diperoleh dari iuran perusahaan dan pekerja. Bekerja sama dengan SP-PGN, manajemen PGN melalui Program Kesehatan Hari Tua menyediakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi 1.529 mantan pekerja dan pasangannya. Melalui kartu berobat dari asuransi kesehatan, mereka bisa memperoleh pelayanan kesehatan di seluruh Indonesia.

PENGEMBANGAN PERWIRA SUBHOLDING GAS

PENILAIAN KINERJA

Perseroan melakukan penilaian kinerja kepada setiap Perwira Subholding Gas di seluruh tingkatan secara periodik setiap tahun dalam rangka menciptakan budaya kinerja yang unggul. Selain sebagai pendekatan untuk memonitor dan mengendalikan kinerja Perseroan, penilaian kinerja merupakan bagian dari pengembangan karier yang membuka kesempatan dalam program promosi dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Program promosi tersebut juga sejalan dengan perkembangan jenjang karier karyawan dalam Perusahaan.

Kebijakan penerapan *Performance Management System* (PMS) di PGN telah diselaraskan dengan penerapan PMS yang berlaku di Pertamina, yaitu penerapan *Performance Management System* meliputi aspek beserta bobotnya antara lain: aspek *Individual Goal* (80%), *HSSE Objectives* (5%), *Development Commitment* (10%), dan *Community Involvement* (5%). Untuk mengukur efektivitas perilaku budaya Perwira Subholding Gas, aspek AKHLAK - Culture *Behavior Survey* dilakukan dengan mekanisme penilaian 360°.

Siklus PMS diawali dengan penyusunan sasaran kinerja individu pada awal tahun dan dilanjutkan dengan tahapan Reviu Tengah Tahun terkait realisasi pencapaian kinerja sampai dengan Triwulan II tahun 2022. Pada awal Triwulan I tahun 2023, seluruh pekerja melakukan update realisasi terhadap target-target kinerja sampai dengan Triwulan IV tahun 2022 sekaligus melakukan tahapan *self-assessment* dan dilanjutkan dengan penilaian oleh atasan dengan

PGN has been preparing pension and insurance funds since 2009 with a defined contribution plan scheme to provide welfare insurance for retirees. Each employee can choose their preferred pension fund institution and investment portfolio through this program. Furthermore, PGN provides:

- The Social Security Administrative Body (BPJS) Employment and BPJS Health Programs.
- Inpatient and outpatient care facilities for employees and their dependents.
- Personal accident insurance program.
- Hospitalization protection in the event of work-related accidents.
- Compensation for funeral and burial expenses.

PGN's concern for retired employees is reflected in helping them meet their healthcare needs. The health funds for this program are derived from employer and employee contributions. In collaboration with The PGN Labor Union, PGN management, through the Old Age Health Program, provides health care insurance for 1,529 former employees and their spouses. They can obtain health services throughout Indonesia by using medical cards issued by health insurance companies.

GAS SUBHOLDING EMPLOYEE DEVELOPMENT

PERFORMANCE ASSESSMENT

The Company reviews the performance of every Gas Subholding Employee at all levels on a yearly basis to create a culture of excellent performance. Aside from being a method for monitoring and controlling the Company's performance, performance appraisal is a component of career development that opens up opportunities in a certain promotion program. The promotion program also aligns with the development of employee career paths within the Company.

The policy for implementing the Performance Management System (PMS) at PGN has been aligned with the PMS implementation at Pertamina, namely the implementation of the Performance Management System covering aspects and their weights, including Individual Goals (80%), HSSE Objectives (5%), Development Commitment (10%), and Community Involvement (5%). To measure the effectiveness of the cultural behavior of Gas Subholding Employees, the AKHLAK - Culture Behavior Survey was carried out using a 360° assessment mechanism.

The PMS cycle begins with the preparation of individual performance targets at the beginning of the year and continues with the Mid-Year Review stage related to the realization of performance achievements up to Quarter II of 2022. At the beginning of Quarter I of 2023, all employees updated the realization of performance targets up to Quarter IV in 2022 while simultaneously carrying out the self-assessment stage and proceeded with an

memberikan usulan rating yang akan diperoleh masing-masing pekerja. Pada tahap akhir yaitu Kalibrasi Penilaian, usulan rating dari setiap atasan akan difinalisasi untuk menghasilkan hasil akhir berupa rating 1 sampai dengan 8, dan selanjutnya hasil penilaian tersebut ditetapkan di dalam Direktur SDM dan Penunjang Bisnis.

assessment by superiors by proposing a rating for each employee. At the final stage, i.e., Assessment Calibration, the proposed rating from each supervisor will be finalized to obtain a final rating from 1 up to 8, and then the assessment results are determined in the decision of the Director of HR and Corporate Services.

